DOI 10.26521/profuturo/2024/1/14675

Havas Bence*

A munkaidő-szervezés alapvető forrásai történeti perspektívából: státusz vagy kontraktus?

Fundamental Sources of Working Time Organisation: Status or Contract?

Absztrakt

A státusz és a kontraktus fogalmai a klasszikus és kortárs nemzetközi munkajogi szakirodalom gyakran használt, bevett, jó magyarázóerővel bíró elemzési kategóriái. Mivel a fogalmak értelmezése koronként és szerzőnként változó, az utóbbi időszak magyar jogirodalma kevés figyelmet szentelt a jogfejlődés e fogalompár mentén való értelmezésének, noha az a hatályos jog tendenciáinak megragadásában is hatékony kapaszkodóul tudna szolgálni. Jelen tanulmány kísérlet e fogalmak alkalmazására egy változékony és konfliktusos jogterület, a munkaidő szabályozási tendenciáinak leírásához.

Kulcsszavak: *munkaidő, státusz, kontraktus, menedzseri hatalom, szociális védelem, kontraktualizmus*

Abstract

The concepts of status and contract are well-established and frequently used analytical categories of good explanatory power in classical and contemporary international labour law literature. Since the interpretation of these concepts varies from era to era and from author to author, recent Hungarian legal literature has paid little attention to the interpretation of legal developments along this theoretical framework, although it could serve as an effective reference point for grasping the trends of existing law. This paper attempts to apply these concepts to describe the regulatory trends in a volatile and conflictual area of law, namely working time.

Keywords: *working time, status, contract, managerial power, social protection, contractualism*

A státusz és a kontraktus fogalmai a klasszikus és kortárs nemzetközi munkajogi szakirodalom gyakran használt, bevett, jó magyarázóerővel bíró elemzési kategóriái. Az utóbbi évtizedektől a legutóbbi időszakig készített munkajogi elemzésekben a státusz jellemzően az állami, közérdeket hordozó, jogalkotásból fakadó, a kifejezett

* Dr. Havas Bence, PhD-hallgató, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, e-mail: havas.bence@helion.hu. *A tanulmány a Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP-23-3 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.*

egyéni akarattól függetlenül kötelező normák szféráját jelenti,[1] míg a kontraktus a magánérdek, a piaci viszonyok, az egyéni alku és egyéni érdekek érvényesítésének terepe.[2] Noha az utóbbi időszak magyar jogirodalma kevés figyelmet szentelt a jogfejlődés e fogalompár által vezérelt értelmezésének, a két fogalom a munkajog köz és magán elemeit együttesen tartalmazó, vegyes jogági jellegének[3] köszönhetően a hatályos jog tendenciáinak megragadásában is hatékony kapaszkodóul tudna szolgálni. Jelen tanulmány kísérlet e fogalmak alkalmazására egy változékony és konfliktusos jogterület, a munkaidő szabályozási tendenciáinak leírásához. A munkaidő jogintézményének státusz-kontraktus dichotómia mentén történő értelmezése előtt azonban fontos a fogalompár jelentésének, általános alkalmazási lehetőségének körvonalazása.

1. Státusz versus kontraktus?

1.1. A státusz fogalma: személyes jogállástól a jóléti állam kritikájáig

A fogalmi kettőst használó munkajogi elemzések jellemzően *Sir Henry Sumner Maine* 19. századi munkáját tekintik a szembeállítás kiindulópontjának. Habár *Maine* munkájának fókuszában alapvetően nem korának mai fogalmaink szerint alig-alig létező munkajoga áll, a fogalmi kettőst – mintegy ellentétpárként – mégis előszeretettel kezdte el alkalmazni a későbbi munkajogi irodalom is, elsősorban a munkajoghoz szorosan kapcsolódó *„szabályozás kontra megengedés"* dilemma[4] jogelméleti megragadására. *Maine* – utóbbi nézőpontból provokatívnak tűnő – állítása szerint a *„progresszív"* társadalmakban a jogfejlődés világos és egyértelmű fejlődési pályán mozog, amely szükségszerűen a státusz háttérbe szorulását, a kontraktus szerepének megerősödését eredményezi.[5] Ezt az elméletet viszonylag könnyű lenne a gazdasági viszonyok deregulációjét és liberalizációját célul kitűző, a szerződést az emberi érintkezések *par excellence* formájaként beállító politikai elgondolások szolgálatába állítani, Otto Kahn-Freund ugyanakkor tévesnek tartja a *Main*e által státuszként megragadott szféra azonosítását a jóval később kibontakozó, és a munkaviszony tartalmára is döntő befolyással bíró munkajogi jogalkotással. A státusz *Maine*

[1] Deakin, Simon–Morris, Gillian S.: *Labour Law* (Fourth Edition). Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2005, 122.; Petrovics Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2022, 140–141.; Supiot, Alain: *Critique du droit du travail*. Presses Universitaires de France, Paris, 2015, 31–32. [a továbbiakban: Supiot (2015a)].

[2] Supiot, Alain: Préface de l'édition «Quadrige». In: Supiot, Alain: *Critique du droit du travail*. Presses Universitaires de France, Paris, 2015, 32–33. [a továbbiakban: Supiot (2015b)]; Supiot (2015a): i. m., 31–32.

[3] Lásd Gyulavári Tamás: A munkajogi szabályozási rendszer. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2019, 28–29.

[4] Lásd Kennedy, Duncan: Tartalom és forma a magánjogi ítélkezésben. In: Szabadfalvi József (szerk.): *Mai angol-amerikai jogelméleti törekvések*. Bíbor, Miskolc, 1996, 86–87.

[5] Maine, Henry Sumner: *Ancient Law. Its connection with the early history of Society and its relation to modern ideas.* Hazell, Watson and Viney Ld. London and Aylesbury, John Murray, Albemarle Street, W., London, 1908, 151.

fogalomrendszerében mindazoknak a *„hatalmaknak”* és jogoknak, kötelezettségeknek és hátrányoknak az összessége, amelyeket a társadalom az egyénre – annak akaratától függetlenül – pusztán a születésénél fogva ráruház, illetve ró.[6] *Maine* a státusz alkalmazásával olyan alkotmányjogi és személyi jogi karakterű kérdések elemzésére vállalkozott, mint az egyének jog- és cselekvőképessége, állampolgársága. *Maine* sajátos elemzési fókuszára tekintettel viszont tévedés *Kahn-Freund* szerint a státusszal érintett körbe sorolni azt a munkajogi vizsgálódások alapját képező helyzetet, amelyben bár a jogviszonyok tartalmára döntő befolyással bírnak a felek akaratától függetlenül alkalmazandó jogi normák, maga a jogviszony létesítése mégis a felek akaratából, kontraktuális alapon jön létre.[7] Ezt elfogadva már az sem állítható egyértelműen, hogy a *maine-i* fogalomkészlet talaján egyfajta visszafejlődést jelentett volna a 20. századi jóléti államok szociális karakterű jogalkotása.[8]

Kahn-Freund szerint *Maine* fogalmi rendszerében a státusz körén kívülre tartoznak az olyan jogosultságok és kötelezettségek, amelyeknek közvetett alapja valamilyen formában a felek megállapodása. Ez a *szűkebb státuszfogalom* így kevéssé alkalmas a szerződéses alapú munkaviszonnyal kapcsolatos dilemmák leírására,[9] és a későbbi munkajogi irodalom is ettől eltérő értelemben használja a státusz fogalmát. Habár e tanulmány fókuszát nem az imént bemutatott állampolgársági vonatkozású kérdések adják, a státusz e szűkebb fogalma sajátos aktualitásra tesz szert a harmadik országból érkező munkavállalók egyre erőteljesebb magyarországi jelenlétével, mivel a 2023. november elsejétől hatályba léptetni kívánt, később visszavont[10] vendégmunkásokról szóló törvény,[11] majd annak ismételten elfogadott újabb változata[12] az állampolgárságra utalással tesz különbséget egyes foglalkoztatottak között. A törvények értelmében *„vendégmunkásoknak”* minősített foglalkoztatottak[13] így állampolgárságuk alapján munkajogi helyzetüket is döntően meghatározó – szűkebb értelemben vett – sajátos státuszba kerülnek.

Ugyan a *maine-i* értelemben használt státusz annak kifejezett alkotmányjogi és személyi jogi karaktere okán önmagában kevéssé lenne alkalmas munkajogi dilemmák

[6] Kahn-Freund, Otto: A Note on Status and Contract in British Law. *The modern law review,* Vol. 30. 1967, 636. [a továbbiakban: Kahn-Freund (1967)].

[7] Kahn-Freund (1967): i. m., 640.

[8] Kahn-Freund (1967): i. m., 637–638.

[9] Kahn-Freund, Otto: Legal Framework. In: Allan Flanders – Hugh Clegg (eds.): *The System of Industrial Relations in Britain*. Basil Blackwell, Oxford, 1954, 47. [a továbbiakban: Kahn-Freund (1954)].

[10] Járdi Roland: Rendkívüli: visszavonja a vendégmunkástörvényt a kormány – teljesen új szabályozás jön. *Világgazdaság,* https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2023/10/rendkivuli-visszavonja-a-vendegmunkas-torvenyt-a-kormany-teljesen-uj-szabalyozas-jon (2024. 08. 16.).

[11] A vendégmunkások magyarországi foglalkoztatásáról szóló 2023. évi L. törvény.

[12] A harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény.

[13] Az először elfogadott jogszabály megfogalmazása szerint vendégmunkásnak a *„harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásáért felelős miniszter által (…) kiadott rendeletben meghatározott”* országok állampolgárai tekinthetők. [A vendégmunkások magyarországi foglalkoztatásáról szóló 2023. évi L. törvény 5. § c) pont]. Ugyancsak állampolgársági alapon, de – például a munka szezonális jellege vagy a munkavégzés alapjaként szolgáló beruházásra tekintettel – a vendégmunkások különböző kategóriáit különbözteti meg a később elfogadott jogszabály. (A harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény IV. Fejezet).

megragadására, a XX. század második felétől tágabb, de továbbra is a kontraktussal szembeállított értelemben a munkajogi szabályozás leírásának elterjedt eszközévé vált. A fogalompár Nyugat-Európában és Észak-Amerikában elsősorban a *New Deal* elfogadásával, a közrendi *(ordre public)* klauzulák elterjedésével, a munkaviszonyok kódexjellegű szabályozásával, később pedig a mindezzel ellentétes, a piac, a szerződés szerepének erősítését zászlajára tűző neoliberális kritikákkal kapcsolatban nyert új értelmet.[14] Mivel Maine a kontraktus szerepét a társadalmi fejlődéssel azonosította, a szerződés tartalomalakításban betöltött, állami jogalkotásnak köszönhető háttérbe szorulása egyfajta regresszióként is értelmezhetővé és láttathatóvá vált. Ehhez azonban szükséges volt a fogalmi újraértelmezés, amelynek köszönhetően a státusz már nemcsak a jogalanyok állampolgári jogi vagy személyi jogi jogállását jelentette, hanem az általuk létesített jogviszonyokban megjelenő kötelező jellegű (legtöbbször jogalkotásból fakadó) normák egyfajta gyűjtőfogalmaként jelent meg.[15] A státusz tehát ebben a *tágabb értelemben* az állami, közérdeket hordozó, jogalkotásból fakadó, a kifejezett egyéni akarattól függetlenül kötelező normák szféráját jelenti.[16] Ezzel szemben a kontraktus a magánérdek, a piaci viszonyok jogi megtestesüléseként, az egyéni alku és egyéni érdekek érvényesítésének eszközeként válik megragadhatóvá.[17] Noha a két szféra kapcsolata nem tekinthető kizárólag antagonisztikusnak,[18] a státusz e tágabb értelmezése mégis alkalmassá teszi a fogalompárt egyes jogfejlődési tendenciák, valamint a jog tartalmának és értékorientáltságának megvilágítására.

1.2. A kontraktus arcai. Kontraktualizmus és kontraktualizáció

A szerződés vagy kontraktus, bár jellemzően egységes fogalomként kerül a státusszal szembeállításra, jelentősége és karaktere történetileg változó. *Alain Supiot* ennek megfelelően a munkaviszony ma ismert formájának kialakulásában két eltérő szerződéses hagyomány, egyrészről az általa romanistának, másrészről a germanistának nevezett jogi tradíciók szerepét hangsúlyozza.

A romanista hagyomány történetileg a római jogból eredeztethető, mai súlyát azonban a francia forradalommal megjelenő, a napóleoni kodifikációval törvényi szintre emelkedő szerződéses ideológia felvirágzásának köszönheti. A romanista koncepcióban a más részére ellenérték fejében történő munkavégzés alapja – a feudális kötöttségek felbomlásával – már nem a személyes, hierarchikus alávetettség.[19] A dolgozó munkaerejét mint személyétől elválasztott, absztrakt árut a piacra viheti, ahol az árucsere jogi értelemben munkabérleti szerződés kötésével valósul meg a szerződési szabadság magánjogi elvének megfelelően, állami tartalomalakító

[14] Vesd össze Deakin–Morris: i. m., 122.
[15] Kahn-Freund (1967): i. m., 640.
[16] Deakin–Morris: i. m., 122.; Supiot (2015a): i. m., 31–32.
[17] Supiot (2015b): i. m., 32–33.; Supiot (2015a): i. m., 31–32.
[18] Lásd e tanulmány 2.3. fejezetét.
[19] Supiot (2015a): i. m., 14.

szabályozás nélkül.[20] A munka ebben a keretezésben nem különb, mint bármely más piaci ügyletek tárgyát képező dolog, az 1804-es *Code civil* ezért nem is tulajdonított neki különös jelentőséget: a munkabérlet az egyéb dolgokra vonatkozó bérleti típusú szerződések között kapott helyett, és a kódex mindössze két cikkelye foglalkozott a szerződéstípus általánostól eltérő szabályaival.[21] A dolgozó és az általa végzett munka az árucserejelleg miatt a romanista koncepcióban elválik egymástól, amely koncepcionális alapot biztosít a 18–19. század individualista, szabad kereskedelmet, árucserét és piaci viszonyokat abszolutizáló hegemón ideológiája számára.[22]

Ettől lényegesen eltér a germanista hagyomány, amely eszmetörténetileg a középkorra és a céhes munkaszervezésre vezethető vissza. E hagyomány talaján a munkavégzés nem személytelen árucsereviszonyként, hanem szabad emberek megállapodásából fakadó, kölcsönös hűséget, védelmet biztosító, kifejezetten személyes kapcsolatként értelmezhető.[23] Az individualizmussal szembeni germanista kritikában a hangsúly nem az egyén szubjektív, szerződésben kifejezett akaratára, hanem a dolgozó személyének munkaközösséghez való objektív tartozására helyeződik, a személytelen árucserét pedig felülírja a felek közti személyes kötelék.[24] E hagyomány talaján kirajzolódik a státusz egy harmadik, eddig nem tárgyalt értelmezése is. A munkaviszonyban a feleket számos, kifejezetten személyüket érintő, az absztrakt árucserén túlmutató jogosultság illeti meg, illetve kötelezettség terheli. *Supiot* különösen olyan fogalmak francia jogban való megjelenésével azonosítja a személyes jellegben megragadott státuszt, mint a *„vállalat érdeke" (intérêt de l'entreprise)* vagy a *„vállalatvezetői tisztséggel járó hatalom" (pouvoir inhérent* à *la qualité de chef d'entreprise).*[25] Hasonló személyes jellegű jogi fogalmak, jogosultságok és kötelezettségek a magyar munkajogi szabályozást is markánsan alakítják. A munkáltató *„gazdasági érdeke" Lehoczkyné Kollonay Csilla* szerint – a kölcsönösség fentebb említett kritériumának teljes mértékben ellentmondva – egyértelműen fölérendelt érdekként került kodifikálásra a munkavállaló – a méltányos mérlegelés szabályai szerint csak *„aránytalanul"* nem sérthető – érdekével szemben, amelynek *„arányos"* megsértése így jogszerűnek tekinthető.[26] Ezen felül olyan, a munkaidőn túlmutató, munkavállalói magánszférába behatoló kötelezettségek is terhelik a munkavállalót, mint a *„munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás"* tanúsítása, vagy épp véleménynyilvánítás során figyelembe veendő munkáltatói jogos gazdasági és szervezeti érdekek.[27] A *státusz harmadik jelentésárnyalata* tehát olyan szerződéssel létrejövő jogi kapcsolatokban megjelenő jogosultságok és kötelezettségek

[20] Supiot (2015a): i. m., 14–15.

[21] Supiot (2015a): i. m., 45.; Virton, Paul: *Histoire et politique du droit du travail*. Bibiliothèque de la Recherche Sociale, Paris, 1968, 11–12., 26.; Article 1780–1781 du Code civil français de 1804.

[22] Supiot (2015a): i. m.,16.

[23] Supiot (2015a): i. m., 16–17., 29.

[24] Supiot (2015a): i. m., 18.

[25] Supiot (2015a): i. m., 22.

[26] Lehoczkyné Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvénykönyv az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán. In: Kun Attila (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013, 46–47. [a továbbiakban: Lehoczkyné Kollonay (2013)].

[27] Mt. 52. § (1) bekezdés d) pont, 8. § (3) bekezdés.

megjelölésére lehet alkalmas, amelyek a feleket a személytelen árucserén túlmutatva, személyükben illetik meg, illetve terhelik.[28]

A szerződéssel létrejövő munkaviszony mint jogi kategória a legtöbb európai államban, így egyrészről a romanista, másrészről a germanista hagyomány sajátos keveredése folytán egyszerre funkcionál a személytelen árucsereviszony és a felek közti személyes jogi kapcsolat ellentmondásoktól nem mentes hordozójaként,[29] ahogy azt a fenti példák a magyar jog esetében is megmutatták.

Habár a kontraktus imént bemutatott tartalmi és elvi háttere nem egységes, viszonylagos egyöntetűség jellemzi a munkajogi jogfejlődés elmúlt évtizedeit a megállapodás tartalomalakító szerepének fokozásában. A szerződéses technikák térhódításának tendenciáját a már többször idézett *Alain Supiot* a (munka)jog *kontraktualizációjaként* írja le.[30] E technikák terjedése, visszatérése a munka világába a *kontraktualizmusnak* nevezhető elvi-ideológiai alapállás megerősödésével vált a jogfejlődés meghatározó trendjévé. A korunkat is nagymértékben jellemző kontraktualista felfogás a szerződést mint olyat univerzálisnak, a társadalmi kapcsolatok legfejlettebb fokának láttatja, ebből következően a feladat nem lehet más, mint a rideg, egyoldalú és munkaerőpiaci helyzetet hátrányosan befolyásoló törvényi előírások felváltása a rugalmasságot, individuális autonómiát megtestesítő kontraktussal.[31] A kontraktualista reformok deklarált célja így az elsősorban törvényi szintű állami szabályozás visszaszorítása, a jogviszony deregulációja, a szerződési szabadság kulcsszerepének visszaállítása a munkapiaci folyamatok alakításában.[32] E kontraktualizmus jelentős amerikai képviselője, az állami munkajogi szabályozással szemben erősen kritikus *Richard A. Epstein* szerint például a munkaszerződés a felek olyan akaratlagos, tisztán magánjellegű cselekménye, amely – mivel a feleken túl senkire sincs hatással – nem adhat alapot a magántranzakciók feletti állami kontroll fokozására.[33] *Epstein* szerint továbbá *„a szerződési szabadság mind az egyéni autonómiát, mind a munkaerőpiacok hatékony működését elősegíti”.*[34]

A XX. század második felétől megerősödő kontraktualizmus az akadémiai diskurzuson túl a kortárs magyar munkajogra is jelentős hatást gyakorol. A magánjogi karakter erősítésének szükségessége *(„vissza a magánjogba”)* a rendszerváltás óta

[28] E tanulmányban a státusz a továbbiakban nem az itt részletezett, személyes jogi kapcsolatot hordozó fogalmak, jogosultságok és kötelezettségek gyűjtőfogalmaként, hanem az 1.1. alcím alatt részletezett tágabb értelmezésben kerül alkalmazásra. Mindazonáltal a szerző álláspontja szerint a munkaviszony személyes karakterjegyeinek árucserejelleggel történő kontrasztba állítása, az egyes munkáltatói és munkavállalói jogosultságok, illetve kötelezettségek e dichotómián keresztüli vizsgálata számos – jelen elemzés fókuszán és keretein túlmutató – tanulsággal szolgálhat a szabályozás elvi-ideológiai hátterének értelmezésére nézve.

[29] Supiot (2015a): i. m., 19., 22., 33.

[30] Supiot, Alain: *Homo juridicus. Essai sur la fonction anthropologique du Droit*. Le Seuil, Paris, 2005, 143. [a továbbiakban: Supiot (2005)].

[31] Lásd Supiot (2005): i. m., 142–146.

[32] Deakin, Simon–Mückenberger, Ulrich–Régine, Michel: La déréglementation et les marchés du travail européens. *Formation Emploi*. N. 43, numéro spécial: Europe, 1993, 15–16. http://www.persee.fr/doc/forem_0759-6340_1993_num_43_1_1606 (2024. 08. 16.) (DOI: 10.3406/forem.1993.1606).

[33] Epstein, Richard A.: A Common Law for Labor Relations: A Critique of the New Deal Labor Legislation. *The Yale Law Journal,* Volume 92, November 8, July, 1983, 1366. [a továbbiakban: Epstein (1983)].

[34] Epstein, Richard A.: In Defense of the Contract at Will. *University of Chicago Law Review,* 1984/51, 951. [a továbbiakban: Epstein (1984)].

visszatérő motívuma a munkajogi jogalkotásnak, ez pedig különösen igaz az elmúlt másfél évtized gyakorlatára.[35] A hatályos munkajogi szabályozás megteremtésekor kimondott célként került megfogalmazásra a munkajog rugalmasabbá tétele, magánjogi jegyeinek, így különösen az egyéni és kollektív[36] szerződéses források tartalomalakító szerepének megerősítése.[37] A kontraktualizáció tükrében úgy tűnhet, a munkajogban egy a (tág értelemben vett) státusztól a kontraktus irányába történő általános elmozdulásnak lehettünk és lehetünk szemtanúi. Kérdés, valóban elbeszélhető-e az elmúlt néhány évtizedes jogfejlődés pusztán a státusz-kontraktus ellentét utóbbi javára elbillenő küzdelmeként.

1.3. Ellentét vagy összekapcsolódás?

A státusz és a kontraktus dichotómiájának bevett értelmezése szerint egymással ellentétes, egyúttal pedig egymást kizáró szférákként kell a fogalmak egymáshoz való viszonyára tekintenünk. Ennek egyik illusztrációja a szabályozás kontra megengedés vitában markánsan utóbbit képviselő Magyar Munkaterv. A több mint egy évtizeddel ezelőtt megalkotott politikai dokumentum az akkori – korábbiakban már említett – foglalkoztatáspolitikai stratégia keretében a később elfogadott, kisebb módosításokkal azóta is hatályban lévő magyar munkajogi kódex[38] alapvető céljait is rögzíti, számos része pedig az Mt. indokolásának is részét képezi. A dokumentum hatása a magyar munkajog szabályainak megalkotására, illetve értelmezésére így vitathatatlan, emiatt különös súllyal bír a státusz-kontraktus viszony szövegben olvasható értelmezése. A Munkaterv szerint *„a munkajogi szabályozás klasszikus vezérlőelve a munkavállalók garanciális és alapvető jogai védelmének biztosítása. A kötelező erejű törvényi szabályozást viszont arra a körre szükséges korlátozni, amely a valóban a garanciális érdekeket védi (…).”*[39] A törvényi szabályozás ebben a megfogalmazásban gyakorlatilag a védelemmel, pontosabban a munkavállalói érdekek védelmével kerül azonosításra. Ennek a – Munkaterv megfogalmazásában *„merev”* és túlterjeszkedő – védelmi szabályozásnak a visszavonulása a dokumentum szerint *„szükségszerűen a felek kölcsönös megállapodáson alapuló munkaszerződés szabályozó szerepét erősíti”*.[40] A védelmező szabályozás hiánya így elkerülhetetlenül a felek „autonómiájának”, a kontraktus szerepének erősödését vonja maga után. „Összességében: egyfelől a valóban védelmi funkciót jelentő szabályokra kell korlátozni a kötelező előírásokat, másfelől viszont indokolt annak a *jogi* »infrastruktúrának«

[35] Lehoczkyné Kollonay (2013): i. m., 30.

[36] Jelen tanulmány szűkebb fókuszát kontraktuális oldalon a munkaviszony alanyainak megállapodásai adják. A munkajog sajátos intézményének tekinthető kollektív szerződés státusz-kontraktus dimenzióban betöltött szerepe, valamint munkaidő-szervezésre gyakorolt hatása további, e szűkebb fókuszon túlmutató elemző munka tárgyát képezheti.

[37] Gyulavári, Tamás – Kártyás, Gábor: *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*. Pázmány Press, Budapest, 2015, 18–21., 32–33., bővebben lásd a Magyar Munkaterv kapcsán az 1.3. alcímben kifejtetteket.

[38] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.).

[39] *Széll Kálmán Terv. Magyar Munkaterv*. 2011, 43.

[40] *Széll Kálmán Terv. Magyar Munkaterv*. 2011, 43.

megteremtése, amely tág teret enged a felek megállapodásainak."[41] A Magyar Munkaterv a munkajogot tehát egyfelől munkavállalót védelmező – ekként pedig korlátozásra szoruló – kötelező törvényi szabályokban, másfelől a felek megállapodásának tartalmában látja.

A Munkaterv megfogalmazása azonban több ponton kritizálható.[42] Egyrészt a szöveg feltételezi, hogy a kötelező erejű törvényi szabályozás háttérbe szorulása a kontraktus lényegében automatikus térhódítását eredményezi. Ennek feltételezésével a szerződés a törvényi szabályozást megelőző, mintegy természetes interakcióként tűnik fel, amelynek rendszerét, tartalmát a törvényi szabályozás megjelenése csak „utólag" befolyásolja. A szerződéses kapcsolat ilyen típusú, törvényeket megelőző jelleggel felruházása, természetszerűként ábrázolása *(naturalizációja)* azonban nem megalapozott. Egyrészt bármilyen megállapodáshoz szükséges legalább két szerződéskötésre jogosult fél, az ezen jogosultságot biztosító jog- és cselekvőképesség forrása azonban a felek akaratától függetlenül alkalmazandó törvény.[43] A szerződéskötési képesség tehát már önmagában is egy jogi, törvény által konstituált státusz.[44] Másrészt a szerződésben megtestesülő „adott szó" érvényesülésének biztosítéka is maga az állam, egy a szerződésben nem részes harmadik személy[45] az ugyancsak általánosan kötelező törvényekben lefektetett igényérvényesítési és eljárási szabályokon keresztül. Végezetül a proceduralizáció fogalmával leírható újszerű folyamat eredményeként olyan törvényi szabályok is részét képezik a státusznak, amelyek a jogkérdések konkrét lezárására valamilyen eljárást, adott esetben a felek egyéni megállapodását írják elő – ezzel biztosítva közvetlen kapcsolatot a státusz és a kontraktus szférái között.[46] A piaci érintkezést jogilag megtestesítő szerződéses megállapodás tehát nem univerzális, a kezdetektől fogva egységesen adott, státusztól független forrása a munkavégzés és a tágabb életviszonyok szabályozásának, hanem olyan egyedi jogi konstrukció, amely alapvetően függ a szabályozás intézményi alapjaitól.[47]

Másrészt a Munkaterv a munkajog törvényi szabályait lényegében a munkavállaló garanciális érdekeit védő rendelkezésekkel azonosítja. Kétségtelen, hogy az Mt. számos rendelkezése a klasszikus magánjogot jellemző szerződési szabadsághoz képest a munkáltatói jogkörgyakorlást a munkavállaló érdekében korlátok közé szorítja. Ennek egyik legjobb példája a munkaviszony munkáltató általi, a kötelező törvényi szabályozásnak köszönhetően többek között időben, munkáltatói csopor-

[41] *Széll Kálmán Terv. Magyar Munkaterv*. 2011, 43.

[42] Jelen tanulmánynak nem tárgya a törvény elfogadását megelőzően és azt követően lezajlott, a szabályozás túlterjeszkedéséről, a kontraktualizáció célszerűségéről szóló vita, erről lásd különösen Berke Gyula–Kiss György–Lőrincz György–Pál Lajos–Pethő Róbert–Horváth István: Tézisek az Új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához. Összefoglalás. *Pécsi Munkajogi Közlemények,* 2009/3, 147–160.; Gyulavári–Kártyás: i. m.; Lehoczkyné Kollonay (2013): i. m.

[43] Supiot (2005): i. m., 158.; lásd például Mt. 32–34. §, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:1–41. §.

[44] Deakin–Morris: i. m., 122.

[45] Supiot (2005): i. m., 155–157.

[46] Supiot (2005): i. m., 172.

[47] Supiot (2005): i. m., 156.

tonként, valamint motívumaiban is korlátok közé szorított felmondási joga.[48] Az Mt. számos normája azonban ezzel ellentétes módon éppen a felek egyenlőségét hirdető magánjogi szemlélettel szakítva a munkaviszony alappilléreként rögzíti a munkáltató fölérendelt helyzetét. A munkáltató nem a felek akarategyezségénél, hanem a törvény erejénél fogva jogosult utasítani és ellenőrizni munkavállalója tevékenységét, beosztani munkaidejét,[49] korlátozni a munkavállaló személyiségi jogait,[50] sőt a megállapodásban foglaltak egyoldalú felülírására is a törvény hatalmazza fel[51] – markánsan eltérve ezzel a szerződések kötelező erejének *(pacta sunt servanda)* ugyancsak alapvető magánjogi elvétől. A munkáltató mindezekre a felek kifejezett akaratának hiányában, a törvény által intézményesített státuszánál fogva válik tehát jogosulttá. Éppen ezért *Simon Deakin és Gillian S. Morris* klasszikus művében a szociális védelmen túl a státusz komponenseként határozza meg a munkáltató menedzseri hatalmát.[52]

A státusz-kontraktus dichotómiára így antagonizmus helyett célszerűbb a munkaviszony irányításának különböző, de alapvetően összekapcsolódó, egymással összefüggő módozataiként tekinteni.[53] Bár a már többször idézett Munkaterv és a többé-kevésbé kiterjedt munkajogi törvényalkotással kapcsolatos neoliberális kritikák a szabályozásra mint a kontraktussal, ezáltal a hatékony munkáltatói működést biztosító rugalmassággal szemben álló szférára hivatkoznak, valójában – a megállapodások államhatalmon alapuló jellege mellett – éppen a törvényben rögzített státusz menedzseri hatalmi oldala az, amely a munkáltató széles körű mozgásterét biztosítja. A jogi szabályozás így a munkavállalót védő előírások mellett a szerződés tág értelemben vett intézményesítése, valamint a munkáltató fölérendelti pozíciójának alapjait jelentő jogosultságok, munkavállalói kötelezettségek előírása révén a munkáltató széles körű mozgásterét, intézményes státuszát is biztosítja.

Mindezek egy a státusz-kontraktus viszony jogtörténeti fejlődési íve szempontjából lényeges kérdés megválaszolásához is fontos kapaszkodóul szolgálnak. A korábban kifejtettek szerint *Maine* a státusz és kontraktus fogalmainak bevezetését nem csupán korszakának főbb jogi karakterjegyeinek megragadására alkalmazta, hanem egyúttal egy jogfejlődési törvényszerűségként a fejlődést a státusztól a kontraktus felé való haladással azonosította. Kortársa, *Léon Bourgeois* francia jogász, politikus a szerződést egyenesen az emberi jog végső alapjának tekintette.[54] E 18–19. századi gondolatok később hivatkozási pontot jelentettek a múlt század második felétől felerősödő, a törvényi szabályozással szembehelyezkedő neoliberális hangok számára, amelyek *Maine* elméletében kapaszkodóra találva a szabályozás szerződés rovására való erősödését történelmi visszafejlődésként kezdték

[48] Petrovics Zoltán szerint a munkavállalói állásbiztonságot szolgáló normarendszer a kontinentális jogban egyfajta „státuszvédelemként" értelmezhető. Petrovics: i. m., 140–141.

[49] Mt. 52. § (1) bekezdés.

[50] Mt. 9. § (2) bekezdés.

[51] Mt. 53. §. Vesd össze Lehoczkyné Kollonay (2013): i. m., 38–39.

[52] Deakin–Morris: i. m., 122.

[53] Deakin–Morris: i. m., 122.; Supiot (2005): i. m., 167.

[54] Bourgeois, Léon: *Solidarité*. Armand Colin, Paris, 1896, 132. https://gpthome69.files.wordpress.com/2020/06/bourgeois-leon_solidarite_1896-1.pdf (2024. 08. 16.).

értékelni.[55] A státusz-kontraktus viszony így egy meghatározott irányú – előbbitől a kontraktus felé haladó – történeti fejlődési ívként kerül bemutatásra.

Amennyiben azonban nem egymást feltétlenül kizáró jogi szférákként tekintünk a státuszra és a kontraktusra, úgy történelmi szükségszerűséget sem szabad látnunk a jogrendszeren belüli, olykor egymást váltó hangsúlyeltolódásokban. A munkajog egy történetileg „visszafordítható" jogi eszköz.[56] Egyes időszakokban és bizonyos jogterületeken a törvény által rögzített státusz a megelőző állapothoz képest kiterjedtebbé, részletezettebbé válik, például a munkajog kialakulásának hajnalán az angliai gyári törvényhozás esetében,[57] majd a Nyugat-Európában és Észak-Amerikában a 20. század jóléti állami periódusban,[58] vagy épp a keleti blokk országaiban az államszocializmus időszakában.[59] Ezzel szemben a kontraktualizációval jellemzett időszak(ok)ban a szerződéses technikák térhódításának lehetünk tanúi,[60] ahogy az az 1970-es, 1980-as évek óta megfigyelhető Európában és Észak-Amerikában is.[61] E kontraktualizáló törekvések ellenére *Deakin és Morris* szerint a szerződés tartalomalakító szerepe összességében továbbra is csekély, a megállapodás inkább csak létrehozza azt a jogállást, amely tartalmát tekintve a felek kifejezett akaratán – a szabályozásnak köszönhetően – messze túlmutat.[62] A státusz-kontraktus viszonyban nincs tehát történelmi törvényszerűség, *Supiot* szerint e fogalmakon keresztül inkább a hatályos jog ellentmondásai ragadhatók meg.[63]

Összegezve tehát, a két jogi szféra tartalomalakító szerepét tekintve összeütközésbe kerülhet, kapcsolatuk azonban nem tekinthető kizárólag antagonisztikusnak. Egymáshoz való viszonyuk, jogalakításban betöltött szerepük történetileg változó, jellemzően ellentmondásoktól sem mentes, ahogy azt a magyar jogfejlődés alább részletezett elmúlt másfél évtizede is mutatja. Az áttekintésben körvonalazott tartalom és viszonyrendszer mentén azonban a fogalompár alkalmas lehet egyes jogfejlődési tendenciák, valamint a jog tartalmának és értékorientáltságának megvilágítására. Mennyiben tekinthető például egy munkajogi rendszer vagy annak egy része az állami jogalkotás eredményének? Milyen jogosultságok és kötelezettségek fakadnak a státuszból? Másként: a munkavállaló védelme vagy a menedzseri hatalom intézményesítése alkotja a státusz szférájának gerincét, az adott munkajogi rendszer által érvényesíteni kívánt közérdeket? Mekkora szerepet biztosít a munkajogi rezsim a felek egyéni megállapodásának, a piaci viszonyoknak, az egyéni érdekek érvényesítésének? A munkaviszony mely elemei nyernek legitimitást kontraktuális karakterük révén, a munkavállaló formális beleegyezésének tényéből fakadóan? Az utóbbi időszak jogalkotási változásai milyen irányba billentik a két szféra viszo-

[55] Lásd például Epstein (1984): i. m.; Epstein (1983): i. m.

[56] Lyon-Caen, Gérard: *Le Droit du travail. Une technique réversible*. Dalloz, Paris, 1995, 3–8.

[57] Lásd Deakin–Morris: i. m., 308.

[58] Supiot (2015b): i. m., 26., 29.

[59] Lehoczkyné Kollonay Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.* Kulturtrade, Budapest, é. n. [1997], 23. [a továbbiakban: Lehoczkyné Kollonay (é. n.)].

[60] Supiot (2005): i. m., 143., lásd bővebben e tanulmány 1.2. alcímét.

[61] Deakin–Mückenberger: i. m.

[62] Deakin–Morris: i. m., 121–122.

[63] Supiot (2015a): i. m., 33.

nyát a munkajogi rezsim egészét tekintve? E kérdések a hatályos magyar munkajog tekintetében is megválaszolásra szorulnak.

2. Munkaidő a státusz-kontraktus dilemma tükrében

A munkaidő és a pihenőidő a munkajog legérzékenyebb és legvitatottabb területei közé tartozik.[64] A munkamennyiség mérőjeként a munkaidő kiemelt szerepet tölt be a munkáltató szempontrendszerében, érdekei azonban ellentétesek a munkavállaló fizikai és szellemi regenerálódását, ezáltal egészségének megőrzését biztosító pihenőidő minél hosszabb tartamú biztosításának munkavállalói igényével.[65] A munkaidő konfliktusos élét tovább növeli a munkabér elszámolásában, annak alapjaként betöltött pozíciója.[66] A munkaidő mennyiségi szabályaihoz hasonló jelentőséggel bírnak a munkaidő-beosztás normái, amelyek megváltoztatása az utóbbi évek *„rugalmas”* foglalkoztatást célzó törekvéseinek egyik legfőbb terepévé vált.[67] A munkaidő és a pihenőidő tehát ütközőterülete a különböző társadalmi, gazdasági és jogdogmatikai szempontoknak, amelyek a mai napig meghatározzák és mozgásban tartják a jogi szabályozást. Épp ezért – noha az utóbbi időszak magyar jogirodalma a korábban kifejtetteknek megfelelően kevesebb figyelmet szentelt a jogfejlődés ilyen szempontú értelmezésének – a státusz-kontraktus fogalompár a munkajog vegyes jogági jellegének köszönhetően a munkaidő-szervezés szabályozásának aktuális tendenciáit is jól megragadhatóvá tudja tenni.

2.1. A státusz uralma

A hatályos magyar munkajog mögött meghúzódó szabályozási szempontokat megfogalmazó, többször idézett Magyar Munkaterv általános deregulációs, szerződéses források szerepét hangsúlyozó megközelítésén túl deklarált célként rögzíti a munkaidő-szabályozás kontraktuális karakterének erősítését. A Munkaterv szerint „különösen a munkaidőre vonatkozó szabályok átformálásával szükséges a felek megállapodásának teret engedni a jelenleginél differenciáltabb munkaidő-modellek alkalmazása érdekében”.[68] Ezzel összhangban szükséges a továbbiakban mellőzni *„a felek megállapodásainak szabadságát szükségtelenül korlátozó hatályos rendelkezéseket”.*[69]

[64] Pál Lajos: A munka- és pihenőidő. In: Kozma Anna–Lőrincz György–Pál Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2020, 352. [a továbbiakban: Pál (2020a)].

[65] Vesd össze Lehoczkyné Kollonay (é. n.): i. m., 177–178.

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

[67] Lásd Gyulavári–Kártyás: i. m., 36–37.; A munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvény.

[68] *Széll Kálmán Terv. Magyar Munkaterv.* 2011, 44.

[69] *Széll Kálmán Terv. Magyar Munkaterv.* 2011, 47.

A Munkatervben olvasható ambiciózus kontraktualista alapállás ellenére a munkaidő-szabályozás dominánsan továbbra is státuszjellegű, és bár az utóbbi időszak jogszabály-módosításainak köszönhetően a felek megállapodásának jogi tere kétségtelenül növekszik, elvi szerepe a törvényi szabályozáshoz képest alapvetően továbbra is másodlagosnak mondható. Ez tetten érhető egyrészt a munkaidő-pihenőidő kérdések fogalmi meghatározottságában, másrészt a szélesre nyitott menedzseri hatalomban, harmadrészt pedig az előbbi ellensúlyozására hivatott védelmi jellegű normákban.

A munkaidővel kapcsolatos dilemmák – mint a munkaidő hossza, egyenlőtlen beosztásának lehetősége, fragmentálása, kötött vagy kötetlen jellege – rendezésének mintegy előkérdéseként szükséges a fogalmi alapok meghatározása, azaz hogy mi tekinthető munkaidőnek, és mi pihenőidőnek. Ezen fogalmak meghatározásait az Európai Unió másodlagos joga rögzíti.[70] A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv (a továbbiakban: munkaidő-irányelv) értelmében 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”*.[71] A munkaidő-irányelv értelmében pihenőidő ezzel szemben mindaz, ami *nem minősül munkaidőnek.*[72] Ehhez hasonló definíciókat találunk a magyar jogban is, mivel az Mt. követi az irányelvben visszaköszönő dichotomikus fogalommeghatározást. Az Mt. alapján munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő.[73] A törvényszöveg ezen felül említést tesz három további időtartamról, így külön munkaidőnek minősíti a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartamát, ugyanakkor explicit módon kizárja a munkaidő köréből a munkaközi szünetet (a készenléti jellegű munkakör kivételével), illetve a lakó- vagy tartózkodási hely és a tényleges munkavégzési hely közötti utazások tartamát.[74] Az Mt. a pihenőidő fogalmát külön ugyan nem definiálja, annak tartamába azonban az irányelvhez hasonlóan a munkaidőn kívüli minden más időtartam beleértendő.[75] A szabályozás módszerét tekintve a törvény általános normái révén – a köztulajdonban álló munkáltatók részben kógens szabályozását leszámítva – fenntartja a munkavállaló javára való eltérés elvi lehetőségét.[76] A munkaidő-irányelven és az Mt.-n felül meghatározó jelentőséggel bír az Európai Unió Bíróságának esetjoga is. A bíróság számos vitatott megítélésű időtartam kapcsán az irányelvi definícióra hivatkozással döntött az egyes időszakok munkaidőnek vagy pihenőidőnek minősítéséről.[77] Az irányelvi és törvényi sza-

[70] Lásd Barnard, Catherine: *EU Employment Law*. Oxford University Press, Oxford, 2012, 547–548.
[71] Munkaidő-irányelv 2. cikk 1. pont.
[72] Munkaidő-irányelv 2. cikk 2. pont.
[73] Mt. 86. § (1) bekezdés.
[74] Mt. 86. § (1)–(3) bekezdés.
[75] Pál (2020a): i. m., 380.
[76] Mt. 43. §, 135. §, 205. § (2) bekezdés a) pont.
[77] Lásd C-14/04. Abdelkader Dellas és társai kontra Premier ministre és társai ítélet (a továbbiakban: Dellas-ítélet), C-266/14. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA ítélet (a továbbiakban: Tyco-ítélet), C-151/02. Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger ítélet (a továbbiakban: Jaeger-ítélet), C-303/98. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) kontra Conselleria de Sanidad y Consumo

bályozás, valamint a bírói gyakorlat explicit rendelkezései tehát a felek akaratától függetlenül határozzák meg a munka- és pihenőidővel kapcsolatos jogosultságok és kötelezettségek alapját jelentő dichotóm struktúrát, egyúttal – a jog- és cselekvőképességhez hasonlóan – törvényes kereteket biztosítva a vonatkozó további kérdések egyéni alkuval vagy további szabályozással való rendezésének. A jogi szabályozás intézményesíti tehát azokat a fogalmi kategóriákat, amelyek hiányában semmilyen további munkaidő-szervezési kérdés nem lenne felvethető.

További kérdés az általános, jogilag konstruált – ilyen értelemben pedig a státusz körébe tartozó – talapzaton nyugvó jogosultsági és kötelezettségi jellegű normák forrása. *Deakin és Morris* a státusz fogalmi körén belül megkülönbözteti egyrészt azokat a kötelező jellegű szabályokat, amelyek a munkáltató munkavállalók feletti menedzseri hatalmát biztosítják, másrészt az előbbi hatalom tompítását célzó, munkavállalói védelmet biztosítani hivatott rendelkezéseket.[78]

Előbbi menedzseri hatalom legfontosabb pillére a munkaidő megszervezésének munkáltatói joga. A munkáltató egyoldalúan jogosult a rendes és rendkívüli munkaidő beosztására, illetve elrendelésére, ő határozza meg a munkanapokat, valamint a napi munkaidőt.[79] Ez utóbbi keretében meghatározza az egyes munkanapokra jutó munkamennyiséget, és dönt az így felosztott munkaidő munkanapon belüli időbeli elhelyezéséről is.[80] A munkaidő és a pihenőidő egymásba fonódó jellegéből fakadóan a munkaidő megszervezésével együtt közvetlenül vagy közvetve a munkáltató rendelkezik a munkaközi szünetről, a napi pihenőidőről, valamint a heti pihenőidőről vagy pihenőnapokról.[81] A munkáltatói utasítással történik továbbá a munkavállalót megillető szabadság kiadása is.[82] Ez a munkavállalók mindennapi életritmusát alapjaiban determináló túlhatalom pedig nem a felek kifejezett akaratából fakadóan, hanem a törvény által biztosított státuszánál fogva illeti meg a munkáltatót.

Bár egyes kérdésekben – például rendkívüli munkaidő vagy munkaidőkeret elrendelése terén – a munkáltatói menedzseri hatalommal vagy a kontraktuális szférával szemben csökkenő hatékonysággal,[83] de továbbra is meghatározó jelentőséggel bírnak a munkavállalói státuszhoz kapcsolódó védelmi jellegű szabályok. Ezek célja egyrészt a munkajog által intézményesített menedzseri hatalom korlátok közé szorítása, másrészt az alá- és fölérendelt közti egyéni alku limitálása. A munkaidő – munkavállaló védelmében történő – keretek közé szorítása jelentette a brit gyári törvényhozással az állami munkajogi szabályozás első mozzanatait,[84] az ügy pedig fontosságát megőrizve a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: ILO)

de la Generalidad Valenciana ítélet (a továbbiakban: Simap-ítélet), C-437/05. Jan Vorel kontra Nemocnice Český Krumlov végzés (a továbbiakban: Vorel-végzés).

[78] Deakin–Morris: i. m., 122.

[79] Pál (2020a): i. m., 355., 419.

[80] Lehoczkyné Kollonay (é. n.): i. m. 183.

[81] Pál (2020a): i. m., 419.

[82] Pál Lajos: A szabadság. In: Kozma Anna–Lőrincz György–Pál Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata,* HVG-ORAC, Budapest, 2020, 476-501. [a továbbiakban: Pál (2020b)].

[83] Lásd később jelen pontban, valamint a 2.2. alcím alatt.

[84] Deakin–Morris: i. m., 308.

első egyezményeinek tárgyát is képezte.[85] Napjainkban a munkaidő korlátozásához kapcsolódó munkavállalói jogosultságok a munkavállalói jogok azon szűk csoportjába tartoznak, amelyeket az európai és magyar emberi jogi infrastruktúra alapjogként ismer el.[86] Ez az alapjogi keret a munkaidő-irányelv és az Mt. szabályaiban válik konkretizálttá. A védelmi célzatnak megfelelően így a kontraktuális tartalomalakítás korlátozott, az Mt. szerint a munkaszerződésben kiköthető napi munkaidő mennyisége nem haladhatja meg a nyolc, kivételes esetekben pedig a tizenkét órát.[87] A védelem másik irányaként a munkaidővel összefüggő menedzseri hatalom is bizonyos korlátok közé szorul: a beosztható napi munkaidő minimális és maximális mennyiségét ugyancsak a törvény határozza meg,[88] akárcsak a hosszabb időintervallumokra beosztható, illetve elrendelhető rendes és rendkívüli munkaidő maximális mennyiségét, továbbá garanciális jelleggel az Mt. rendelkezik a munkaidő-beosztás közlésének idejéről is.[89] Előbbi mennyiségi korlátok részben közvetlenül, explicit mértékszabályok révén,[90] részben pedig közvetve, a munkavállaló számára alanyi jogként biztosítandó pihenőidők kiadására, illetve a munkavégzés alóli mentesítés eseteinek alkalmazására vonatkozó kötelezettség formájában szabnak keretet a munkáltatói státuszjogok gyakorlásának.[91] Végül, a munkaidő egyes speciálisnak tekintett típusai, így a rendkívüli munkaidő, valamint a – *Deakin és Morris* megfogalmazásával élve – *„nem szociális”* munkavégzési időszakok (például éjszakai munka, több műszakos beosztás) tekintetében az elrendelést, illetve beosztást a szabályozás a szokásos díjazáshoz képest magasabb ellentételezéshez köti.[92]

A kiterjedt menedzseri túlhatalommal, valamint a jelentős részben hozzá kapcsolódó védelmi szabályozással összevetve a kontraktus munkaidő-meghatározásban betöltött szerepe rendkívül limitált. A munkajoggal foglalkozó alapozó irodalom jellemzően a munkaidő mennyiségi és beosztási kérdései közt tesz különbséget azzal, hogy előbbi alatt leginkább a napi munkaidő mennyiségével kapcsolatos munkaszerződési rendelkezés értendő. Bár ez önmagában azt a benyomást keltheti, hogy a szerződésnek jelentős szerep jut a munkaidő meghatározásában – hiszen a két nagy szabálycsoport egyike a kontraktus által determinált – valójában ez a szerep erősen korlátozott.

Egyrészt a munkaszerződésre utalt mennyiségi meghatározás a napi munkaidőre vonatkozik, amelynek lehetséges maximális tartama azonban a korábban már említett nyolc, illetve tizenkét órás mértékszabályok által korlátozott.[93] Emellett a napi munkaidő nem kötelező tartalmi eleme a munkaszerződésnek, kontraktuális

[85] Lásd A munkaórákról (ipar) szóló 1. számú Egyezményt (1919), Az éjjeli munkáról (nők) szóló 4. számú egyezményt (1919) és A fiatalok éjszakai munkájáról (ipar) szóló 6. számú Egyezményt (1919).

[86] Lásd Módosított Európai Szociális Karta 2. cikk, Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikk, Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk (4) bekezdés.

[87] Mt. 92. §.

[88] Főszabály szerint legalább négy, legfeljebb tizenkét óra napi munkaidő osztható be, illetve rendelhető el [Mt. 99. § (1) bekezdés].

[89] Mt. 97. § (4)–(5) bekezdés.

[90] Lásd Mt. 93–94., 98–99., 109., 111. §.

[91] Lásd Mt. 55., 103–106., 115–133. §.

[92] Deakin–Morris: i. m., 307.

[93] Lásd Mt. 92. §.

rendelkezés hiányában a napi nyolcórás általános teljes napi munkaidőre jön létre a jogviszony. Nem véletlen, hogy ez a mérték a szakirodalomban *„törvényes munkaidőként”* is ismert.[94] A nyolc órát meghaladó teljes napi munkaidő kikötésének lehetősége eleve szűk, így a *„törvényes munkaidő”* alternatíváját a jogi korlátozás nélkül kiköthető részmunkaidős foglalkoztatás jelenthetné, amely azonban Európa-szerte kevéssé alkalmazott,[95] Magyarországon pedig csupán a foglalkoztatottak 4%-a állt ilyen típusú munkaviszonyban a 2023-as év statisztikái szerint.[96] Harmadrészt a munkaszerződés rendelkezéséből korántsem következik automatikusan, hogy a munkavállaló egyes munkanapjain ténylegesen a megállapodás szerinti munkaidő-mennyiségben köteles munkát végezni. A munkáltató ugyanis minden további nélkül jogosult egyenlőtlen munkaidő-beosztással az egyes munkanapokra a szerződés szerinti napi munkaidőtől eltérő munkaidőt beosztani. A megállapodás szerinti napi munkaidő ezekben az esetekben szinte semmit nem árul el a ténylegesen ledolgozandó napi munkaórák számáról, hiszen az a munkáltatói státuszjoggyakorlás függvénye, amelynek valódi korlátját a beosztás törvényi szabályai jelentik. A kontraktuális napi munkaidő szerepe ilyenkor az egyenlőtlen beosztással lefedett hosszabb időszak – jellemzően munkaidőkeret – alatt további anyagi ellentételezés nélkül beosztható munkaórák számításának megalapozására korlátozódik. Ezen túl a munkáltató menedzseri hatalmánál fogva mintegy abszolút módon is jogosult egyoldalúan felülírni a szerződésben megállapított napi munkaidőt anyagi ellentételezés vagy további pihenőidő biztosításának fejében rendkívüli munkaidő elrendelésével. Ilyenkor a felek által megállapított napi munkaidőnek lényegében semmilyen szerepe nincs a munkavállaló által az adott munkanapon teljesítendő, rendkívülinek tekintett munkaidő mennyiségében. Végül a munkavállaló által teljesítendő munkaidő-mennyiséget a napi munkaidőre vonatkozó rendelkezésen felül számos további munkajogi szabály befolyásolja, így például a már említett szabadság a munkavállalói státusz részeként nem a munkaidőtől, hanem egyéb tényezőktől (például életkor, szülői minőség)[97] függő mértékben illeti meg a munkavállalót, befolyásolva ezzel a naptári évre eső munkaidő-mennyiséget.

Habár a Munkaterv ambíciói a kontraktus szerepének áttörő megerősödését ígérték, a felek megállapodásának munkaidő-meghatározásban játszott szerepe hatályos jogunkban továbbra is elenyésző. A fogalmi keretek a felek akaratától függetlenül alkalmazandók.[98] A munkavállaló által teljesítendő munkamennyiség időbeli kereteit, ezáltal mindennapi életritmusát a munkáltató őt státuszánál fogva megillető jogosultságainak gyakorlásával egyoldalúan határozza meg. Ez a menedzseri hatalom a munkaidő megszervezésének sarokpontja, amelynek korlátját a munkavállaló státuszát jelentő védelmi szabályok jelentik. Mivel ezek mellett a felek kétoldalú tartalomalakító szerepe másodlagos, a munkaidő-szervezés legitimitását nem nyerheti

[94] Lásd Lehoczkyné Kollonay (é. n.): i. m., 179–180.

[95] Lásd De Spiegelaere, Stan–Piasna, Agnieszka: *Le pourquoi et le comment de la réduction du temps de travail*. European Trade Union Institute, Bruxelles, 2020, 13–26.

[96] A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15–64 éves foglalkoztatottakon belül, KSH: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0021.html (2024. 07. 24.).

[97] Mt. 115–121. §.

[98] Bár a korábban kifejtettek szerint a munkavállaló javára történő eltérés főszabály szerint nem kizárt.

a munkavállaló kifejezett (formális) beleegyezéséből, annak forrása sokkal inkább a közhatalom által intézményesített menedzseri hatalom, illetve az ahhoz kapcsolódó védelmi szabályrendszer.

A Munkaterv által indukált változások így kevésbé a kontraktus és státusz viszonylatában, mint inkább a státusz Deakin és Morris által nevesített két oldala, a menedzseri hatalom és a munkavállalói védelem viszonyában hoztak változást. Az egyoldalúan elrendelhető éves rendkívüli munkaidő mértékének kétszázról kétszázötven órára, valamint az ugyancsak egyoldalúan elrendelhető munkaidőkeret hosszának kettőről négy hónapra emelése, a közölt munkaidő-beosztás módosításának bevezetése, az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén alkalmazandó pihenőidős szabályok lazítása, valamint az egyes *nem szociális* időszakokban történő munkavégzésre járó bérpótlékok deregulációja[99] révén a munkáltató státuszához kapcsolódó jogosultságok bővültek, a munkavállalói státusszal járó védelmi szint pedig csökkent. Ennek trendszerűségét mutatja a Munkatervet szűk egy évtizeddel követő koronavírus-járvány nyomán elrendelt veszélyhelyzeti jogalkotás, amely tovább erősítette a munkáltató státuszjogait. Egyfelől korlátlanul módosíthatóvá vált a már közölt munkaidő-beosztás[100] – felszámolva ezzel a beosztás közlésének időbeli, garanciális jellegű korlátját, mindezzel *de facto* megfosztva a munkavállalót a beosztástól eltérően elrendelt rendkívüli munkaidőre járó bérpótléktól, valamint az állásidőre járó díjazástól –, másfelől kétszeresére nőtt az egyoldalúan elrendelhető munkaidőkeret lehetséges tartama,[101] tovább növelve a munkáltató menedzseri hatalmát. A 2012-es Mt. elfogadásával és azt követően bekövetkezett változások nem értelmezhetők önmagában a státusz-kontraktus dimenzióban, hiszen az ellentét az eltérő státuszok között feszül. Nem pusztán az tehát a kérdés, hogy a felekre bízható-e a szabályozás vagy az államnak kell eljárnia, hanem hogy utóbbi jogalkotóként a munkáltató vagy a munkavállaló érdekét helyezze-e előtérbe.

A státusz dominanciája és belső ellentmondásai ellenére azonban van jogalakító jelentősége a kontraktualizációnak a munkaidő területén. Az elmúlt bő évtizedben részben uniós jogharmonizáció, részben attól független magyarországi jogalkotás eredményeként a korábbiakhoz képest több munkaidő-szervezési kérdés kapcsán kap szerepet a munkáltató és a munkavállaló közti alkufolyamat és megállapodás. Kérdés, mennyiben és hogyan zajlik a kontraktus státusz terrénumára történő behatolása.

2.2. A kontraktus visszatérése?

A munkaidő-szervezés státusz általi meghatározottságát a kontraktuális technikák különféleképpen árnyalhatják. A megállapodások tere megnyílhat vagy bővülhet egyrészt olyan területeken, amelyeket korábban a munkavállalót védő kötelező normák

[99] Gyulavári–Kártyás: i. m., 36–38.

[100] A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2) bekezdés a) pont.

[101] A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről szóló 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1. § (1)–(2) bekezdés.

szabályoztak, ilyenkor a kontraktuálizáció a munkavállalói garanciák kárára valósul meg. Másrészt olyan kérdések is alku tárgyává válhatnak, amelyek korábban a munkáltatói menedzseri hatalom részét képezték, megnyitva ezzel a munkavállalói helyzet javításának elvi esélyét. A magyar jog elmúlt bő évtizedének kontraktualizációja főként előbbi vonatkozásában vált látványossá, amelyre példaként szolgál a 2012-ben elfogadott Mt. számos rendelkezése, az évtized végén nagy port kavaró *„rabszolgatörvény”,* legdrasztikusabb módon pedig a koronavírus-járvány alatt alkalmazott ideiglenes veszélyhelyzeti szabályozás. Ezzel szemben a 2019/1152, valamint a 2019/1158 számú uniós irányelvek[102] harmonizációjából fakadóan 2023. január 1-től hatályba lépő szabályozás a munkavállalók számára sajátos procedurális jelleggel biztosít megerősített tárgyalási lehetőséget a munkáltatóval.

Az egyéni alku bővítésének deklarált szándékát a 2012-es kódex számos mai napig hatályos eleme hordozza. Egyfelől a törvény lehetőséget nyit egyéni megállapodás alapján a szabadság egy részének (a munkavállalót életkora alapján megillető pótszabadságának) következő évre való átvitelére.[103] Másfelől egy sajátosan új atipikus munkaviszonytípussal bővült a törvényesen köthető munkaszerződések rendszere: a behívás alapján történő munkavégzés olyan legfeljebb hatórás részmunkaidős foglalkoztatást jelent, amelyben a munkáltató nem köteles a főszabálynak megfelelően a munkaidő-beosztást legalább százhatvannyolc órával korábban közölni, ezt elegendő mindössze hetvenkét órával a munkakezdést megelőzően megtennie.[104] Mivel a behívásos munkaviszony létesítésének egyetlen tartalmi kritériuma a foglalkoztatás hat órát nem meghaladó részmunkaidős jellege, az érintett munkavállalók esetében ez lehetőség a beosztás közlésére vonatkozó garanciális szabályok lerontására, indirekt módon a beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő, valamint az állásidő alapján járó díjazás csökkentésére. Végül, a törvény számos ponton nyitotta meg a munkaidőhöz inherensen kapcsolódó bérpótlékok rendszerétől való egyéni eltérés (lerontás) lehetőségét. A munkaidő egyes speciálisnak tekintett típusai, a *„nem szociális”* munkavégzési időszakok esetére járó többletdíjazás,[105] azaz a bérpótlékok egyes típusai „beépíthetővé” váltak az alapbérbe,[106] illetve ugyancsak a munkaszerződés részeként pótlékátalány is meghatározható a ténylegesen ledolgozott munkaidő alapján történő pótlékszámítás helyett,[107] továbbá lehetővé vált a pótlékszámítás alapjának munkavállaló számára hátrányos elszakítása egy órára járó alapbérétől.[108] Végül megszűnt a munkavállaló törvényi joga a délutáni műszakok után járó pótlékra.[109]

[102] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről, valamint az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.

[103] Mt. 123. § (6) bekezdés; Gyulavári–Kártyás: i. m., 33.

[104] Mt. 193. §; Gyulavári–Kártyás: i. m., 62.

[105] Deakin–Morris: i. m., 307.

[106] A munkaszerződés kötelező tartalmi elemét képező alapbér részévé a vasárnapi pótlék, a munkaszüneti napra járó pótlék, a műszakpótlék, valamint az éjszakai pótlék tehető [Mt. 145. § (1) bekezdés].

[107] Mt. 145. § (2)–(3) bekezdés.

[108] Mt. 139. § (2) bekezdés.

[109] Gyulavári–Kártyás: i. m., 37.

A munkajog kontraktualizációjának újabb, a jogi diskurzuson messze túlmutató mérföldkövét jelentette a módosítás ellen tiltakozó szakszervezetek által *„rabszolgatörvénynek”* keresztelt 2019-től hatályos Mt.-módosítás.[110] A törvénymódosítás legkritikusabb, munkaidőt érintő rendelkezéseinek köszönhetően egyrészt bizonyos feltételek teljesülése, valamint kollektív szerződéses megállapodás esetén akár harminchat hónapos munkaidőkeret is elrendelhetővé vált a korábbi tizenkét hónap helyett, másrészt külön egyéni megállapodás esetén száz, illetve százötven órával, a törvény által biztosított menedzseri hatalomból fakadó mértékkel együtt összesen négyszáz órára nőtt az éves elrendelhető rendkívüli munkaidő hossza.[111] A módosítás indoklásában a Munkatervnél megfigyelhető kontraktualizmus köszön vissza, amennyiben az elfogadott javaslat a *„rugalmas szabályozás elengedhetetlen”* feltételeként kívánja ösztönözni a *„munkaviszony szereplőinek”* megállapodását.[112]

A kontraktualizáció bár ideiglenes, elvi és dogmatikai szempontból mégis legdrasztikusabbnak tekinthető példáját ugyanakkor a koronavírus-járvány nyomán elrendelt veszélyhelyzeti jogalkotás adta, amely a munkáltató és a munkavállaló egyéni megállapodásának lehetséges tartalmát, azaz a munkavállaló számára hátrányos, jogszerűen kiköthető rendelkezések körét másfél évszázada nem látott mértékűvé szélesítette.[113] A járvány *„nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítését”* célzó 2020. márciusi kormányrendelet polgári jogi, pénzügyi jogi, valamint egyéb munkajogi tárgyú rendelkezések mellett általános jelleggel tette lehetővé az Mt.-től való eltérés lehetőségét a felek, azaz a munkáltató és a munkavállaló külön megállapodásával.[114] A kormányrendelet a megállapodást nem kötötte formakényszerhez, valamint nem részletezte az eltéréssel érintett normák körét, így annak hatálya alatt elméletileg bármely munkajogi szabály leronthatóvá vált a felek megállapodása révén, amelynek egyetlen korlátjaként csak a rendkívül általános, utólag nehézkesen peresíthető célhoz kötöttséget lehetett tekinteni.[115] A rendelkezés a kormányrendelet átmeneti jellegéből fakadóan ma már nem alkalmazandó, a hatályvesztése óta eltelt

[110] A munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvény.

[111] Mt. 94. § (3) bekezdés, 109. § (1)–(2) bekezdés, 135. § (3) bekezdés. A módosításról bővebben lásd Bércs Kamilla: Munkajogi változások a 2019-es év elején. *Munkajog,* 2019/1, 66–69.; Szabó Imre Szilárd: Szakszervezetek és a „túlóratörvény” – Avagy hol vannak „a szakszervezetek”? *Munkajog,* 2019/1, 70–73.

[112] T/3628. számú törvényjavaslat indokolással – a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról, általános indokolás.

[113] Lásd Havas Bence: „Lezáratlan jelentés” – konferencia egy világjárvány munkaügyi és szociális (utó)hatásairól. *Munkajog,* 2021/4, 80–81.

[114] A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdés.

[115] A törvénytől való eltérésnek a *„veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében”* kellett megvalósulnia. A rendelettel kapcsolatos jogértelmezési kérdésekről, aggályokról lásd a Magyar Munkajogi Társaság elnöksége és a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága által közzétett Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt, 2020. május 11. https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egyes-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/ (2024. 08. 12.), Kun Attila: Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről. A járványhelyzet egyes munka- és szociális jogi dilemmái I. *Glossa Juridica,* 2020. évi Különszám, 145–156.

időszakban pedig helyreálltak a munkaidő-szervezés korábbi alapjai, a „szellem" ideiglenes kiengedése a palackból azonban mutatja, a jövőben sem kizárt a munkaidő-szervezés – akár drasztikus – kontraktualizálása.

Míg a fenti három változtatás következtében a felek megállapodásának tere a munkavállalói státuszhoz kapcsolódó védelmi szabályok deregulációja révén bővült, ettől eltérő indíttatás vezérelte az uniós irányelvi jogharmonizációból fakadóan 2023. január 1-től hatályba lépő jogszabályváltozást. Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény alapján a már munkaviszonyban álló munkavállaló két speciális eljárás keretében kezdeményezheti munkaviszonya egyes elemeinek módosítását. Egyrészt bármely munkavállaló kérheti a munkáltató tájékoztatása alapján – egyebek mellett – jogviszonya teljes vagy részmunkaidős jellegének megváltoztatását, az erre irányuló írásos, indokolt kérelemre pedig a munkáltató határidőhöz kötve, a felmondás minőségi kritériumainak tiszteletben tartásával köteles ugyancsak indokolt választ adni.[116] Másrészt ugyanezen eljárási lépcsők mentén kérheti a gondozást végző munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig (a munkaviszony első hat hónapját kivéve) – egyebek mellett – munkarendjének módosítását, valamint részmunkaidős foglalkoztatását.[117] Mindez a korábban bemutatott[118] a proceduralizáció fogalmával leírható újszerű folyamat termékének is tekinthető. Proceduralizáció alatt az olyan törvényi rendelkezések megszaporodása értendő, amelyek a jogkérdések konkrét, közvetlen lezárása helyett valamilyen eljárást, adott esetben a felek egyéni megállapodását írják elő – ezzel biztosítva közvetlen kapcsolatot a státusz és a kontraktus szférái között.[119] A fenti két esetben az Mt. a munkavállaló számára biztosít eljárásrenddel és a munkáltató elfogadását ösztönző kötelezettségekkel megerősített tárgyaláskezdeményezési jogot. Mindez a munkavállalói státusz garanciális oldalának egyfajta közvetetett bővüléséhez, különösen a munkarend esetében pedig a menedzseri hatalom sajátos korlátozásához vezet. A végeredmény ezzel együtt mégis kontraktuális jellegű, hiszen közvetlenül a felek (törvény által ösztönzött) egyezsége, a munkavállaló kezdeményezésére adott munkáltatói beleegyezés képezi a munkaviszonyban adott esetben beálló munkaidő-szervezési változások alapját.

Összességében az Mt. szabadságkiadásra, munkaidő-beosztás közlésére, valamint a *„nem szociális"* munkavégzési időszakok díjazására vonatkozó módosításai, a *„rabszolgatörvény"* rendkívüli munkaidő növelését lehetővé tevő változtatása, valamint a veszélyhelyzeti jogalkotás kontraktus terrénumát csaknem végtelenségig tágító rendelkezése azt mutatja, az elmúlt években a státusz által dominált munkaidő-szervezés területén is érdemi kontraktualizáció ment végbe, amely elsősorban a munkavállaló védelmét szolgáló akadályok lebontásával nyitotta tágabbra az egyéni megállapodások körét. Mindezek mellett a sajátos procedurális karakterű jogosultságok megjelenésének köszönhetően megfigyelhető a kontraktus munkavállaló számára előnyösnek tekinthető előtérbe kerülése is, még ha ez utóbbi jelentősége előbbiekhez nem is mérhető.

[116] Mt. 61. § (1)–(2), (5)–(6) bekezdés.
[117] Mt. 61. § (4)–(6) bekezdés.
[118] Lásd az 1.3. alcímben kifejtetteket.
[119] Supiot (2005): i. m., 172.

3. Záró gondolatok

A munkaidő rendszerének áttekintése, valamint az egyes jogszabályváltozások dichotóm keretbe helyezése megmutatta, a munka időbeli megszervezése jogi kereteinek gerincét továbbra is a státusz adja. Noha megfigyelhető újszerű – olykor kifejezetten nagy port kavaró, a visszafejlődés érzetét keltő, máskor pedig a munkavállalói lehetőségek árnyalatnyi bővülését hordozó – szerződéses technikák megjelenése, a munkaidő területén átfogó kontraktualizációról a Munkaterv határozott ambíciói ellenére nem beszélhetünk. E megállapítás egyúttal annak is bizonyítéka, hogy a státusz-kontraktus dichotómia munkajogi értelmezési szempontrendszerként releváns megállapítások megfogalmazásához vezethet a normarendszer nemcsak jogi, de politikai-legitimációs bázisa kapcsán is. A többször idézett kontraktualista retorika ellenére nem a munkavállalók mindennapos egyéni beleegyezése, hanem az általánosan kötelező szabályrendszer annak a rendszernek az alapja, amely dolgozók millióinak mindennapi életritmusát alapjaiban meghatározza.

A státusz-kontraktus dichotómia kizárólagos viszonyítási pontként történő alkalmazása azonban fontos összefüggéseket hagyhat reflektálatlanul. Bár a munkaidőszervezés terén átfogó kontraktualizáció nem látható, a jogterületet pedig továbbra is státuszjogok dominálják, mindez mégsem jelent változatlanságot: a státusz munkáltatói menedzseri hatalmi oldala ugyanezen szféra védelmi jellegű garanciáinak kárára vált még inkább meghatározóvá, miközben a kontraktuális technikák megjelenése is elsősorban utóbbi garanciák rovására tett szert jelentőségre. Innen nézve a Munkaterv általános célkitűzéseit, a *„munkaerő versenyképességének”* javítását és a *„foglalkoztatás rugalmasságát elősegítő szabályozás”*[120] kialakítását nem általában a státusz-kontraktus viszony megváltoztatásával, hanem kifejezetten a munkáltatói jogok és lehetőségek bővítésével, a munkavállalói státuszvédelem deregulációjával kívánta megvalósítani. A fenti ellentmondás „állatorvosi lova” a már említett veszélyhelyzeti jogalkotás, amely egyszerre bővítette rég nem látott mértékben a munkáltató státuszjogait, és nyitotta meg a *„felek külön megállapodása”* számára általános jelleggel a törvénytől (munkavállaló számára hátrányos) eltérés lehetőségét.[121] Az egyes jogszabályváltozások átfogó értelmezése nem lehetséges a státusz és a kontraktus fogalmainak „semleges” alkalmazásával, ahhoz szükséges a munkaviszony alanyai közt feszülő érdekellentét központba állítása is, például a státusz *Deakin és Morris* által megkülönböztetett két ellentétes oldalának elemzési szemponttá tétele révén.

Mindemellett a fenti, időbeli és jogterületi szempontból szűk fókuszú vizsgálat a jogfejlődés szükségszerű orientációját kereső fejtegetésekhez is adalékul szolgálhat. A hatályos Mt. megszületése és változásai a munkaidő terén egyszerre hordozták és hordozzák a státuszon belüli viszonyok átrendeződését – a munkáltató státuszjogosultságainak bővülését –, és ezzel látszólag ellentmondásban a különböző kontraktuális technikák térhódítását is. A két folyamat még e szűk fókuszú vizsgálatnál is megfigyelhető egyidejűsége nem a jogfejlődés elkerülhetetlen, determinisztikus jellegére utal.

[120] *Széll Kálmán Terv. Magyar Munkaterv*. 2011, 4., 44.
[121] Lásd a 2.1. és 2.2. alcímekben kifejtetteket.

A státusz és a kontraktus változékony, nemritkán ellentmondásos eszközei a munkaviszony irányításának. Hogy az egyes technikákra mekkora és milyen irányú szerep hárul, az a bérmunka születése és dominánssá válása óta a kapitalizmust alapjaiban meghatározó konfliktus függvénye.