

Glossa Iuridica

VII. évfolyam

KÜLÖNSZÁM

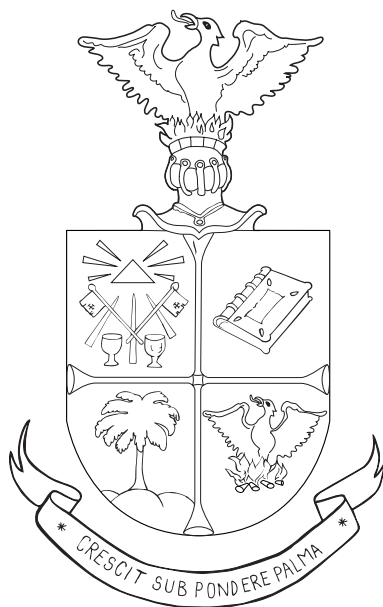
JOG ÉS VÍRUS

Glossa Iuridica

VII. évfolyam

KÜLÖNSZÁM

JOG ÉS VÍRUS



Budapest, 2020

Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

MUNKAJOGI ELVI KÉRDÉSEK: A FELEK (MUNKÁLTATÓ ÉS MUNKAVÁLLALÓ) EGYÉNI MEGÁLLAPODÁSAINAK MOZGÁSTERÉRŐL

A járványhelyzet egyes munka- és szociális jogi dilemmái I.¹

KUN ATTILA

egyetemi tanár (KRE ÁJK), egyetemi docens (NKE ÁNTK)

1. A felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről

A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Rendelet) 6. §-a értelmében a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) egyes – ehelyütt nem részletezendő – rendelkezései eltérő szabályokkal kerülhetnek alkalmazásra. E szabályok körében dogmatikai szempontból a legnagyobb önmagán túlmutató jelentősége a 6. § (4) bekezdésének van, amely szerint *„a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.”* Mindez azt jelenti, hogy elvileg az Mt. bármely szabályától szabadon – a munkavállaló előnyére és hátrányára egyaránt – el lehet térni a felek megállapodásával (abszolút diszpozitivitás).² Egyes vélemények szerint ez „gyakorlatilag a munkajogot mint jogágot zárójelbe teszi”, hiszen így „egyetlen

-
- 1 A tanulmány az MTE-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült. A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült. A tanulmány az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-19-4P-KRE-7 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának szakmai támogatásával készült.
 - 2 Vö. 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, 5. <https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egyenes-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/> (2020. 05. 01.)

szabálynak sincs valóban kötelező hatálya.”³

Hangsúlyozni szükséges, hogy ezeknek a változásoknak az indoka a veszélyhelyzet időtartamára előírt tilalmak, korlátozások betartása, tehát az új szabályokat csakis e célok érdekében kell és lehet alkalmazni. Így bár e szabály célhoz és határozott időtartamhoz kötött, mégis lényegében teljesen újrairja a munkajogi jogforrási hierarchia⁴ meghonosodott rendszerét, amely szerint a felek megállapodási mozgástere csak az Mt. második része tekintetében relatív diszpozitív (a munkavállaló javára lehet eltérni főszabály szerint, bizonyos kivételekkel), míg az Mt. többi része kógens.⁵

Alapjaiban véve már a hatályos Mt. általános jogpolitikai filozófiáját is meghatározta azon koncepcióváltás iránti igény, hogy „jelentősen növekedjen a kollektív megállapodások és a felek megállapodásainak szabályozó szerepe”, kifejezve azt a jogalkotói szándékot, hogy a „munkajogot a magánjoghoz kívánják közelíteni.”⁶ Az Mt. indokolása mindezt így fogalmazta meg: a törvény „jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét.”⁷ Noha mindez főként a kollektív autonómia bővítését ambicionálta, azon kivételes rendelkezések köre is bővült a törvényben, amelyekről a felek megállapodása – az említett paradigmától, főszabálytól (relatív diszpozitivitás, ’kedvezőbbesség’, régiesen: ’jóléti elv’) eltérően – akár a munkavállaló hátrányára is, ’in peius’ (lényegében ’korlátlanul’) engedi az eltérést.⁸ Egyébként röviden érdemes utalni arra, hogy a kollektív autonómia bővítésének célját általában, elvileg helyesnek, ám végső soron egyelőre sikertelennek, míg az individuális autonómia bővítésének szimptomáit veszélyesnek, a munkáltatói hatalommal való visszaélések melegágyának ítéli jellemzően a szakirodalom.⁹

3 Fodor T. Gábor nyilatkozata. In: A kormány gyakorlatilag megszüntette a munkajogot. *Mérce*, 2020. 03. 19. <https://merce.hu/2020/03/19/a-kormany-gyakorlatilag-megszuntette-a-munkajogot/> (Letöltve: 2020. 05. 01.)

4 Bővebben: GYULAVÁRI Tamás: *Munkajogi jogforrások*. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog* (ötödik kiadás). Budapest, ELTE Eötvös Kiadó Kft., 2019, 47-56.

5 Mt. 43. § (1) bek.

6 GYULAVÁRI (2019) i. m. 51.

7 2012. évi I. törvény indokolása, 10.

8 Pl. Mt. 51. § (1) bek.; 123. § (6) bek.; 56. §; 139. § (2); 145. § (1) bek.

9 Pl. GYULAVÁRI Tamás: *The Hungarian Experiment to Promote Collective Bargaining: Farewell to 'Principle of Favour'*. In: GYULAVÁRI, Tamás – MENEGATTI, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. h. n., Kluwer Law International BV – The Netherlands, 2020, 245-260.

A veszélyhelyzeti Rendelet említett rendelkezése lényegében az utóbbi logikát – korlátlan egyéni megállapodásos eltérés lehetősége – maximalizálja és generalizálja. Utalni szükséges arra, hogy ugyanezen érzékeny elvi dilemma a közelmúltban már élesen előjött az ún. 'túlóratörvény'¹⁰ kapcsán is,¹¹ az önként vállalt túlmunka jogintézményének ellentmondásai tekintetében [Mt. 109. § (2) bek.; 135. § (3) bek.].

Az új rendelkezéssel kapcsolatban számos gyakorlati kérdés merül fel. Például nem világos, hogy valóban abszolút 'határtalan-e' a felek megállapodásának eltérési mozgásterét az Mt.-hez képest (a Rendelet szerint ennek egyetlen korlátja az említett célhoz kötöttség). Problémás, hogy még írásbeli formakénszert sem ír elő e megállapodásokra a Rendelet. Érthetetlen, hogy a jogalkotó miért nem jelölte meg pontosan – kiküszöbölendő a jogbizonytalanságot – az Mt. azon szabályait, amelyekről a munkavállaló hátrányára is eltérhet a felek megállapodása (illetve amelyektől biztosan nem lehet mégsem eltérni). Azonkívül az is vitatott lehet, hogy egy-egy 'külön megállapodás' időbeli hatálya túlnyúlhat-e a veszélyhelyzet időszakán, különösen, ha az eltérés egyébként a munkavállalóra nézve kedvezőbb az adott helyzetben.¹² A Rendelet elvileg nem érinti a kollektív szerződés és a felek megállapodásának viszonyát, azaz a felek megállapodása a kollektív szerződés bármely rendelkezésétől továbbra is – a vészhelyzet alatt is – csak a munkavállaló javára térhet el.¹³ Tűri a vitát, hogy ezt a felek esetleg áthidalhatják-e akként, hogy megállapodásukban kifejezetten eltérnek a kollektív szerződés és a felek megállapodása viszonyát

10 A munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt több ponton is módosította, 2019. január 1. hatállyal. Bővebben: BÉRCES Kamilla: Munkajogi változások a 2019-es év elején. *Munkajog*, 2019/1, 66-69.

11 Bővebben: SZABÓ Imre Szilárd: Szakszervezetek és a „túlóratörvény” Avagy hol vannak „a szakszervezetek”? *Munkajog*, 2019/1, 70-73.; KUN Attila: *A valódi munkaidő-szervezés nyomában*. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. Budapest, HVG ORAC, 2019, 239-252.

12 Például: a felek az Mt. 65. § (2) bekezdésétől eltérően kötnek ki megállapodásukkal olyan „felmondási korlátozást”, amely nem a munkaviszony kezdetétől indul és időben túlnyúlik a veszélyhelyzeten. Noha ez a foglalkoztatási garancia elvben kedvező is lehet a munkavállalóra nézve, az ilyen tartalmú megállapodás minden bizonnyal érvénytelen lenne, mivel a vállalt felmondási tilalom olyan időre esne, amelyben már nem hatályosak a kivételes szabályok.

13 Kivétel az önként vállalt túlmunka jogintézménye: Mt. 109. § (2) bek. és 135. § (3) bek.

(relatív diszpozitivitást) rendező törvényi szabálytól¹⁴ is. Ugyanakkor jelen dolgozat nem elsősorban e gyakorlati dilemmákkal kíván foglalkozni, hanem néhány olyan elvi szempontot, előkérdést kíván felvetni, amelyek tükrében a munkaszerződésben álló felek külön megállapodási szabadságának illetően 'megnyitása' (abszolút diszpozitivitása) kifejezetten aggályosnak tűnik (még veszélyhelyzetben is).

A munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak a munkaszerződéssel (a munkaviszonyban álló felek megállapodásaival) szembeni természete tekintetében Európában uralkodónak mondható¹⁵ és a hazai munkajogban is hagyományosan érvényesül az a paradigma, miszerint felek megállapodása a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól – általános jelleggel – csak a munkavállaló javára térhet el. Az Mt. indokolása szerint „ez a megoldás a munka világának azzal a tradicionális jellegzetességével számol, hogy az individuális megállapodások szintjén nem érvényesül a felek egyensúlyi pozíciója, amely a magánjog hagyományos rendszerében a diszpozitív szabályok uralmának jogpolitikai indoka.”¹⁶ A diszpozitivitás 'szabadjára engedése' a rugalmasság új és extrém lehetőségeit biztosítja a munkáltatók számára, ugyanis a munkavállalók jellemzően gyengébb alkupozíciója (illetve esetleges vulnerabilitása) általában nem jelent valós akadályt a munkavállalóra nézve hátrányos alkalmazási feltételek – mintegy oktrojált – bevezetése tekintetében.

2. Dogmatikai, elvi aggályok

Az alábbiakban e fejezet három gondolatkörben vet fel elvi, dogmatikai aggályokat a fentiekben említett diszpozitivitás kapcsán: (1.) a munkajogi szabályozás karakterisztikájából fakadó elvi aggályok; (2.) nemzetközi jogi gyökerű aggályok; (3.) a munkajogi szabályozás céljából eredő aggályok. Az alábbiakban e kritikai felvetéseket elsőként általánosságban vizsgáljuk, majd utalunk röviden kifejezetten a veszélyhelyzet kontextusára.

2.1. A munkajogi szabályozás karakterisztikájából fakadó elvi aggályok

A diszpozitivitás 'megengedése' nyilvánvalóan a szerződési szabadság ideájára vezethető vissza, az pedig arra a tételre, hogy a munkajog – egyfelől – nyil-

14 Mt. 43. § (1) bek.

15 Vö. pl. *Günstigkeitsprinzip*, *Nonwaivability* stb.

16 2012. évi I. törvény indokolása, 12.

vánvalóan a magánjogi rend része.¹⁷ Habár vitathatatlan, hogy a munkajog 'anyajoga' a magánjog,¹⁸ a kettő közé egyenlőségelet tenni hiba. Némi malíciával: a szüleit az ember tiszteli, de nem mindenben kell és lehet hasonlítani az 'anyára/apára', a 'gyermek' új minőség, önálló entitás. Másfelől hangsúlyozandó, hogy a munkajog egyik központi célja éppen az, hogy beavatkozzon a felek szerződéses viszonyába a gyengébb fél védelme érdekében és megvalósítson egyfajta redisztribúciót a kettő viszonylatában.¹⁹ A munkajogban tehát erőteljes a szociális védelmi cél, ami mindig is jelentős részben közjogi eszközökkel (kötelező, eltérést nem engedő szabályokkal) realizálódott. Bronstein szerint a munkajog esszenciája, cél-orientáltsága²⁰ éppen abban rejlik, hogy eltér a klasszikus magánjogi logikától. Az eltérés lényege az, hogy a szigorú magánjogi egyenlőség eszme elfogadhatatlan szituációkat eredményezhet akkor, ha a szerződés alanyai – mint a munkaviszonyban – általában nincsenek összehasonlítható alkupozícióban.²¹ Más megfogalmazásban: „a munkajog premisszája – a függő, illetve az önállótlan munka – nem kis zavart okozott és okoz jószerevel napjainkban is a magánjog és a munkajog kapcsolatában.”²² A szociális alapú különös cél – és az e végett a magánjogba bekapcsolódó közjogias, sok tekintetben eleve alapjogi bázisú eszközrendszer – miatt szokás, némileg régiesen, a munkajogot 'vegyes szakjogként', avagy sajátos 'keresztülfekvő' jogágként is leírni. Ennél 'modernebbnek' és pontosabbnak hat Davidov egy közelmúltbéli gondolata, miszerint félrevezető pusztán az időbeliség, történetiség okán a magánjogi kereteket mindenkor az alapnak, főszabálynak tekinteni és minden, a 'szabadpiaci' elvekbe való 'beavatkozást',

17 Vö. Kiss György: *Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez*. In: Kun Attila (szerk.): *Az új Mt. dilemmái c. konferencia utókiadványa*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2013.

18 BODÓ László: A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében. *Debreceni Jogi Műhely*, 2012/4, 13-21. <http://www.debrecenijogimuhely.hu> (2020. 02. 15.). Lásd még: PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Complex Kiadó, 2006, 44; KENDERES György: A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései. *Jogtudományi Közlöny*, 2001/2, 113-120.

19 DAVIDOV, Guy: Articulating labour law's goals: why and how. *European Labour Law Journal*, 2012, 3 (2), 137.

20 Lásd még a munkajog ún. célorientált megközelítéséhez: DAVIDOV, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2016.

21 BRONSTEIN, Arturo: *International and Comparative Labour Law: Current Challenges*. Basingstoke–New York, Palgrave Macmillan–ILO, 2009, 1.

22 BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – DUDÁS Katalin – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Munkajogi E-kommentár*. Budapest, Complex Kiadó, 2012.

vagy azoktól való eltérést (lásd: munkajog) mintegy örökös öngazolásra kényszeríteni, azt eleve 'gyanús'nak tekinteni. Davidov hozzáteszi, hogy a 'szabad piac' maga sem vegytiszta természetes állapot, azt szabályok konstruálják és tartják fenn, e szabályoknak pedig fontos, immanens építőkövei a polgári jogi szabályok éppen úgy, mint a – beavatkozóbb, kötelező, eltérést nem engedő – munkajogi szabályok.²³

A szerződési szabadság abszolutizálása a munkajogban tehát általában dogmatikai tévút. Collins, Lester és Mantouvalou némileg pikírtén és cinikusan úgy fogalmaz, hogy „libertáriánus munkajogásznak lenni annyi, mint szakmai öngyilkosságot elkövetni”. Kiemelik továbbá, hogy a munkaszerződés nagyon távol van a szabadon kialakított szerződések archetipikus ideájától, legalább három okból kifolyólag: egyrészt tartalma (ha nem is de jure, ám de facto) jórészt egyoldalúan diktált, másrészt diszkrecionális jogköröket ruház a munkáltatóra a munkavállaló teljesítésének egyoldalú irányítására nézve, harmadrészt pedig a munkavállalót általában könnyű rábírní a munkáltatónak kedvező változtatásokra, a munkáltatói jogviszony-megszüntetés lehetőségének 'árnyékában', annak fenyegetettségében. E szerzők szerint a munkaviszony voltaképpen egy 'autokratikus irányítási mechanizmus' (idézve Elizabeth Andersont), nem pedig egy igazi kontraktuális alku.²⁴

John Gardner oxfordi filozófus meggyőzően érvelve kifejezetten tagadja a munkaviszony – és az abból fakadó legtöbb jog és kötelezettség – alapvetően kontraktuális természetét, a munkajog 'kontraktualizációját' pedig a szabadság eszméjével kifejezetten ellentétesnek véli. Meglátása szerint a szerződési szabadság munkajogi kontextusban nem más, mint egy „szabadság-pusztító szörny szabadság-barát arccal”.²⁵ Davidov hasonlóképpen fogalmaz: a szerződési szabadság munkajogi kontextusban „inkább egy verbális szimbólum, semmint társadalmi tény”.²⁶ Collins hasonló, metszően szabadság-elvű kritikáját adja a munkajogra interpretált szerződési szabadságnak, rámutatva a

23 DAVIDOV (2016) i. m. 21-22.

24 COLLINS, Hugh – LESTER, Gillian L. – MANTOUVALOU, Virginia: *Does Labour Law Need Philosophical Foundations?* (Introduction). In: Hugh COLLINS – Gillian LESTER – Virginia MANTOUVALOU (Eds.): *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2018, 4; 6.

25 GARDNER, John: *The Contractualisation of Labour Law*. In: COLLINS, Hugh– LESTER, Gillian– MANTOUVALOU, Virginia (eds.): *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2018, 33-47.

26 DAVIDOV, Guy: Nonwaivability in Labour Law. *Oxford Journal of Legal Studies*, 2020, Forthcoming, 2. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3559244 (2020. 05. 01.)

munkaszerződés autokratikus jegyeire, 'illiberális' karakterére (sőt némileg hatásvadász, ám elgondolkodtató módon még azt a 'költői' kérdést is feltéve, hogy vajon miért csupán az autokratikus politikai rezsimok miatt aggódunk, az autokratikus szerződési konstrukciók végett pedig kevésbé, holott álláspontja szerint erre minden okunk megvolna). Konklúziója szerint a munkaszerződés autokratikus természete és az alapvető liberális értékek (pl. szabadság, méltóság, egyenlőség, privacy stb.) közötti eredendő ellentmondást csakis szigorúan munkavállaló-védelmi, kötelező, eltérést nem engedő munkajogi normák révén lehet feloldani.²⁷

2.2. Nemzetközi jogi gyökerű aggályok

A munkajogi szabályok számottevő hányada bír nemzetközi jogi gyökerekkel, avagy visszavezethető azokra (például az ILO²⁸ normáira, EU-s munkajogi normákra). Nincs ez másként a magyar munkajoggal sem. Előkérdés tehát, hogy a felek szerződési szabadsága meddig mehet el az ilyen – nemzetközi jogi – pilléren (is) nyugvó tételes – nemzeti jogi – munkajogi szabályok 'félre-tétele' során. Másképpen: vajon lehetséges e kvázi 'kiszerezni' olyan munkajogi szabályok alól, amelyek nemzetközi jogi normákon nyugszanak. Jelen rövid dolgozat nem vállalkozhat e dilemma mélyreható elemzésére (ami ráadásul nem is alapvetően munkajogi, hanem közjogi kérdés). Az is kétségtelen, hogy mindennek mércéje más 'békeidőben', illetve különleges jogrend (pl. veszélyhelyzet) hatálya alatt. Ugyanakkor bizonyosnak tűnik, hogy a munkajogban 'felkínált' teljes szerződési szabadság e szempont – a munkajog nagyfokú 'nemzetköziesedése' – okán sem lehet soha teljesen korlátlan. Csupán egy példával élve: a munkajogban az individuális szerződési autonómia (ami egyébként nem alapjogi természetű)²⁹ szélsőséges kiterjesztése bizonyosan nem gyűrheti maga alá a szervezkedés szabadságának alapjogán nyugvó kollektív autonómiát. A fenti általános dilemmát röviden hazai kontextusba helyezve például felvethető, hogy a Rendelet teljes diszpozitívást kínáló szabálya – legalábbis közvetetten – sérti az Alaptörvény Alapvetés részének a nemzetközi

27 COLLINS, Hugh: *Is the Contract of Employment Illiberal?* In: COLLINS, Hugh – LESTER, Gillian – MANTOUVALOU, Virginia (eds.): *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2018, 48-67.

28 Nemzetközi Munkaügyi Szervezet.

29 Vö. Az alkotmánybírósági gyakorlatban a szerződési szabadság a piacgazdaság lényegi elemének és önálló alkotmányos jognak (de nem alapvető jognak) minősül. Pl.: 7/2006. (II. 22.) AB határozat, ABH 2006, 181, 198–199.

jogi kötelezettségek megtartására vonatkozó Q pontját (hiszen különleges jogrendben az Alaptörvény alkalmazása nem függeszthető fel általában).³⁰ A nemzetközi jog megsértésének ilyen kockázata például felmerülhet a szervezkedés szabadságán nyugvó önkéntes kollektív tárgyalásokra – illetve azok állami ösztönzésének kötelezettségére – vonatkozó elvek és előírások potenciális sérelme kapcsán (például a vonatkozó ILO egyezmények tükrében).

2.3. A munkajogi szabályozás céljából eredő aggályok

Davidov a munkajogtudományban a munkajog ún. célorientált/célevű felfogását ('purposive approach'³¹) képviseli. Mértékadó és hiánypótló friss tanulmánya³² szerint a jogszabályokban rögzített munkavállalói jogoknak – kevés kivételtől eltekintve – szükségképpen kötelező, nem-lerontható, kógens természetűnek kell lennie. Ezt nevezi ő a – nehezen lefordítható – 'nonwaivability' ('leronthatatlan-ság') elvének, amelyet a munkajog egyik lényegi elvi pillérének tart, alapjaiban megkérdőjelezve ezzel tulajdonképpen a szerződési szabadság és a diszpozitivitás munkajogi létjogosultságát. Talán legfontosabb megállapítása az, hogy, álláspontja szerint, a legtöbb esetben még a munkavállaló akarata ellenére is garantálni szükséges a munkavállalói jogok alóli teljes 'kiszerezés' (opt out) tilalmát.³³ Davidov említett tanulmányának gyújtópontja az a felismerés, hogy a 'nonwaivability' alóli kivételek az utóbbi években mind gyakoribbá váltak az egyes nemzeti munkajogokban, mely megoldásokat ő kifejezetten 'támadásoknak' bélyegez (e körben egyébként példaként említi egyebek mellett a magyar – már említett – 'önként vállalt túlmunka' jogintézményét is).

A munkajogi normák egyéni megállapodással való leronthatóságának tilalma ('nonwaivability') mint elv, Davidov szerint számos szempontból igazolható, a legtöbb esetben még a munkavállaló saját akarata ellenére is. Az efféle 'paternalizmust' – jórészt Davidov nyomán – négy fő szempont mentén lehet igazolni.

Elsőként Davidov is utal a formális (negatív) és a valós/szubsztanciális (pozitív) szabadság közötti különbségtétel fontosságára, amely a filozófiában jól ismert. Munkajogi kontextusban a szerződési szabadság általában legfeljebb a formális szabadság kritériumainak felel meg. A formális szabadságfelfogás

30 Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) 54. cikk (2) bek.

31 DAVIDOV (2016) i. m.

32 DAVIDOV (2020) i. m.

33 Azt természetesen Davidov is elismeri, hogy lehetnek bizonyos középutas megoldások a teljes opt-out, illetve a szigorú 'nonwaivability' között (pl. a munkaidő-szabályozás körében).

radikálisan 'semleges', a „formálisan nyitva, rendelkezésre álló cselekvési lehetőségek halmazával azonos.” Pozitív szabadságon viszont „a külső és belső föltételek olyan együttesét értjük, mely képessé teszi az egyént arra, hogy autonóm módon válassza meg értékeit és céljait, és önálló cselekvés által sikeresen meg is valósítsa őket.” A két szabadságfelfogás tehát leírható a formális lehetőség és a tényleges képesség ellentétével.³⁴ Nem nehéz belátni, hogy a munkavállaló a formális választási lehetőség körében (értsd: szerződési szabadság) sincs mindig azon tényleges képességek, lehetőségek birtokában, amelyek a teljesen szabad akaratának realizálásához szükségesek lennének. Davidov ezért (Deakin-t is idézve³⁵) hozzáteszi, hogy a jognak a magánautonómiát az utóbbi, a képességek ('capability'³⁶) munkaerő-piaci kibontakoztatását lehetővé tevő logikában kell védenie. Ez pedig bizonyosan nem a szabálymentesség, illetve korlátlan diszpozitivitás logikája (amelynek logikájában a munkavállalói jogok kvázi adható-vehető 'áruvá' erodálódhatnak³⁷). A munkajogi normák egyéni megállapodással való leronthatóságának tilalma ('nonwaivability') tehát nemhogy sértene, hanem kifejezetten védi a (valós) magánautonómiát. A szabadság kibővítése pedig a mértékadó sen-i tétel (Amartya Sen, Nobel-díjas indiai közgazdász) szerint abban áll, hogy „az ember olyan életet élhessen, amelyet jó okkal tart értékesnek, és hogy kibővíthesse a valóban rendelkezésre álló választási lehetőségeket.”³⁸

Megjegyzést érdemel, hogy a munkajog rendszerében a korlátlan szerződési szabadsággal – a fentebb tárgyalt szubsztanciális (pozitív) szabadság ideája jegyében – olyan, magasabb rendű alkotmányos értékek is korlátokat emelnek, mint a 'méltóság'³⁹ vagy a 'személyiség szabad érvényesítéséhez való jog.' Magyarország Alaptörvénye is alapjogként artikulálja, hogy minden munkavállalónak joga van a 'méltóságát' tiszteletben tartó munkafeltételekhez.⁴⁰ A személyiség szabad érvényesítéséhez való jog [Ptk. 2:42. § (1) bek.] is alkalmazandó a munkajogviszonyban [Mt. 9. § (1) bek.]. E jog értelmében

34 MÁRKUS György: A szabadságról. *Beszélő*, 1997/8-9, 18-29.

35 DEAKIN, Simon: Contracts and Capabilities: An Evolutionary Perspective on the Autonomy-Paternalism Debate. *Erasmus Law Review*, 2010, 3 (2), 22-31.

36 Vö. LANGILLE, Brian (ed.): *The Capability Approach to Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2019.

37 Vö. „A munkaerő nem áru”, ILO, *Philadelphiai Nyilatkozat*. 1944.

38 SEN, Amartya: *A fejlődés, mint szabadság*. Budapest, Európa, 2003, 447.

39 Vö.: GILBERT, Pablo (2018): *Dignity at Work*. In: COLLINS, Hugh– LESTER, Gillian– MANTOUVALOU, Virginia (eds.): *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2018, 68-87.

40 Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XVII. cikk (3) bek.

az egyént szabadság illeti meg élete felelősségteljes, önálló alakítására [vesd össze: a magánélet védelméről szóló 2018. évi LIII. törvény 2. § (1) bek.], megtestesítve a személyiségi jogok 'aktív' oldalát (túl a pusztán beavatkozás-mentesség biztosításán). Mindez például magában foglalja a személyiség kiteljesítését (a mások általi túrésán keresztül is), a jogalany önmaga felőli rendelkezését, az emberhez méltó életfeltételeket (ideértve a munkafeltételeket), életminőséget stb.⁴¹ Nem nehéz belátni, hogy a korlátlan szerződési szabadság praxisa a munkajogban igen könnyet kikezdheti akár a munkavállaló méltóságát, akár a személyiség szabad érvényesítéséhez való jogát. Davidov mindezek magyarázataként az 'önkéntes szolgálat' – kétségkívül végletes, ám szemléletes – példáját hozza (amely formálisan talán választható lehet, de valós szabadságot bizonyosan nem ad).

Davidov második érve a paternalizmus (és a 'nonwaivability') mellett a hiányos információk ('incomplete information') tézise. Egyértelmű, hogy bizonyos komplex élethelyzetekben életszerűtlen elvárás, hogy a munkavállaló az átfogó informáltság, a következmények teljességének belátása mellett gyakorolja – ad absurdum korlátlan – szerződési szabadságát (nem biztos, hogy a munkavállaló tisztában van egy jogról való lemondás, 'jogfeladás' minden implikációjával). A tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó munkajogi generálklauzula⁴² bizonyosan csak részleges megoldás a hiányos információk ('incomplete information') 'társadalmi tényére' nézve.

A harmadik argumentum a 'korlátozott racionalitás' ('bounded rationality') hipotézise (amely jól ismert a pszichológiában). Nyilvánvaló, hogy a 'szabadon szerződő' munkavállaló döntéshozó képessége és kapacitása számos korláttal terhelt (pl. túlzott optimizmus/pesszimizmus, ön-kontrol problémák, heurisztikák, irracionális motívumok, vagy éppen túlzott bizalom⁴³ a munkáltatóban). A korlátlan diszpozitivitás fel is erősítheti, míg a jól kalibrált kógencia 'kiolthatja' e torzító faktorokat.

Negyedik érvként azt hozza fel Davidov, hogy az embereknek ún. másodrendű preferenciái is lehetnek saját preferenciáikra vonatkozóan, amelynek eredményeként akár el is fogadják a paternalizmust (szabadságuk 'megkötését'), saját jól felfogott érdekükben. Ide kapcsolhatóak továbbá – ám ehelyütt

41 ARANY TÓTH Mariann: *A személyiség szabad érvényesítéséhez való jog a munkajogi szövegben*. In: *Ünnepi kötet Dr. Czúcz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Acta Universitatis Szegediensis: Acta juridica et politica, 79. Szeged, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2016, 21-27.

42 Mt. 6. § (4) bek.

43 Vö.: Mt. 52. § (1) bek. d) pont.

kifejtésre nem kerülnek – a 'hipotetikus konszenzus' ('hypothetical consent'), a 'megbánáselmélet' ('regret theory'), vagy a 'hamis tudat' ('false consciousness') tanai. Az emberi preferenciák tehát változékonyak: az, ami egy adott pillanatban jó döntésnek tűnik, nem biztos, hogy később, végeredményében is akként sejlik fel. Ismét hangsúlyozásra érdemes: a korlátlan diszpozitivitás felerősítheti, míg – a jól kalibrált – kógencia kivédheti e torzító tényezőket.

Az imént tárgyalt négy fő érven túl Davidov azt is a 'nonwaivability' melletti, egyben a diszpozitivitás elleni érvek tekinti, hogy a korlátlan szerződési szabadság körében hozott munkavállalói döntéseknek – amelyek főbb potenciális buktatóit fentebb elemeztük – számos tovagyrűző, másokra kiható káros következménye lehet ('harm to others'). A szerződéses joglerontás például kihathat a munkavállaló családjára (azok akaratán kívül), a kollégákra, az adott ágazatra, távlatibb értelemben a munkaerőpiaci várakozásokra, illetve végső soron bizonyos társadalmi értékekre, célokra. Ha például kvázi szokásossá válik egy bizonyos típusú joglerontás, az példát statuálhat, munkaerőpiaci (munkáltatói) várakozásokat, nyomást kelthet stb.

Davidov összességében arra a következtetésre jut, hogy a szerződési szabadság gyakorlása körében bármiféle munkavállalói jogot lerontó, jogról lemondó tartalmú megállapodás csak bizonyos szigorú feltételekkel engedhető meg.⁴⁴ E feltételek a következők (az adott körülményektől függően): annak biztosítása, hogy a döntés valóban szabad, teljes körű tájékozottságon alapuló és ésszerű legyen, valamint minimális legyen a – tovagyrűző hatás-ként – másoknak okozott kár. A fentiek fényében, valamint az egyenlőtlen alkupozíció – vagy konkrétabban: a strukturális függőség és alárendeltség – valósága mellett Davidov javaslata szerint célszerűnek tűnik azt az általános – ám megdönthető – vélelmet felállítani, hogy a szerződési szabadság gyakorlása körében bármiféle munkavállalói jogot lerontó, jogról lemondó tartalmú megállapodás kényszer hatására történik, ergo érvénytelen. Az ellenkező bizonyítás terhe a munkáltatóra telepítendő. Davidov azt is kiemeli, hogy a munkáltatói ellenbizonyítás (a vélelem megdöntése, azaz a szabad döntés bizonyítása) körében meg kell tiltani, hogy a munkáltató a megállapodás szövegére hivatkozzon (feltételezve, hogy azt a munkáltató, vagy annak jogászai készíthették). Egyéb bizonyítékoknak kell lenniük. Davidov megemlíti, javasolja, hogy a szabályozás további eljárási garanciákat intézményesíthet

44 Messze túlmenve az Mt. által is rögzített általános garancián, miszerint „a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.” Mt. 5. § (2) bek.

az ilyen tartalmú megállapodások megkötésére nézve (pl. kötelező szakértői tanácsadás,⁴⁵ szakszervezeti jóváhagyás, valamely állami hivatal jóváhagyása vagy ezek bármilyen kombinációja). A szerző azt is hozzáteszi, hogy az efféle derogációt mindenképpen kompenzálni kell (pl. anyagilag), és soha nem lehet korlátlan (azaz olyan minimumokat feltétlenül meg kell határozni, amelyektől tilos az eltérés).

3. Összegzés

Ehelyütt nincs tér a kérdés részletes elemzésére, de talán nem igényel különösebb magyarázatot az, hogy a munkajogi normák egyéni megállapodással való leronthatóságának tilalma ('nonwaivability') mellett (azaz a korlátlan diszpozitivitás ellenében) felhozott fenti (jórészt dogmatikai és általános döntéseméleti) érvek egy különleges jogrendi, veszélyhelyzeti – bizonytalan, stresszes stb. – szerződési szituációban hatványozottan relevánsak (például, lásd összevetve a fentebb részletesen elemzett szempontokkal: torzuló alku-pozíciók, alulinformáltság, korlátozott racionalitás, változékony preferenciák, tovagyrúzó hatások). Mindezek tükrében – mind általánosságban, mind különleges jogrend alatt – rendkívül aggályos iránynak tekinthető a munkajogi normák egyéni megállapodással való leronthatóságának bármiféle lehetősége.⁴⁶

45 Pl. még: AVR (Alternatív Vitarendezési) megoldások (pl. kötelező közvetítés).

46 Megjegyzést érdemel, hogy az Alkotmánybíróság a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet – e dolgozatban górcső alá vett – 6. § (4) bekezdése alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítványt visszautasítja. Lásd: II/887/2020. (2020. 07. 14.). Az indítványozók által sérelmezett Korm. r. 6. § (4) bekezdése a fentiek szerint hatályban már nem lévő jogszabályi rendelkezés, így annak az Alkotmánybíróság általi vizsgálata absztrakt utólagos normakontroll keretében már nem lehetséges, ezért az Alkotmánybíróság az indítványt visszautasította. Az AB tartalmi, dogmatikai szempontból ekképpen nem is vizsgálta a kérdést, így a döntés mélyebb elemzést nem érdemel jelen tanulmányban.