



Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben

Jarjabka Tünde*

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény elfogadásával új alapokra került a munkajogi szabályozás. Az Mt.-t érintő koncepcionális változások közül az egyik leghangsúlyosabb a jogalkotó regulatív, szabályozási szemléletének a változása volt. Az Mt.-hez fűzött általános indokolás számos pontja is ezt a körülményt emeli ki.¹ Jelen tanulmányban bemutatom az állam munkaviszonyokra jellemző tipikus szabályozási koncepcióját, valamint azt, hogy ezen koncepciót a munkaviszony mely sajátosságai alakították ki. Ismertetem a szabályozási szemlélet változásait, legújabb irányait, az új Mt. megalkotását vezénylő motívumokat, valamint azt, hogy a megalkotáskor megfogalmazott célkitűzéseket milyen eszközökkel kívánták elérni.

Az állam szabályozó szerepe a munkaviszonyoknál

Az állam működésével együtt jár a beavatkozás, amely különböző területeket érinthet a társadalomban. Az állam szabályozó funkciója jogszabályokon keresztül realizálódik, és rendezi a benne élők életviszonyait, kapcsolatait. A jog és a jogrendszer jellegéből fakadóan a tágan értelmezett állami beavatkozás – a társadalom minden szegmensére kiterjed, és keretet ad az egyéni szabadságoknak. Ezt a fajta állami beavatkozást nem szokás intervenciónak tekinteni, szemben azokkal, ahol a társadalom-vagy gazdaságpolitikai szempontok közvetlenebbül jelentkeznek.

* PPKE JÁK, Munkajogi Tanszék, PhD hallgató, megbízott oktató.

¹ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez fűzött általános indokolás: 2., 4., 10., 15. pontjai

Az állami beavatkozás szempontjából speciális területnek tekinthető a munkajog. A munkaviszony – mint ahogy azt a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) Mt. 42. § (1) bekezdése is kimondja – a munkaszerződéssel jön létre. A munkaviszony egyrészt kötelmi jogi jogviszony, amely körülmény már önmagában a joghatóköre alá vonja azt. Azon túl, hogy a jog definiálja a kötelelem létrejöttéhez szükséges elemeket, a jogviszony teljes tartama alatt szigorú előírásokat határoz meg a jogviszony szereplőire. A szigorú szabályok jelenlétének oka a felek sajátos egyensúlyhiányos helyzete. A munkaviszony a klasszikus kötelmekhez hasonlóan vagyoni jogi célok megvalósítására jön létre, a felek alá-fölérendelt helyzete okán viszont mégis különbözik a tipikus kötelmektől. A jogviszony teljes tartama alatt a munkáltató érdekkörében történik a munkavégzés, a munkáltató anyagi érdekei mintegy elnyelik a munkavállalóét. A munkáltató a jogviszony ura, aki folyamatos utasításokkal irányítja a munkavállaló teljesítését. A fizetett ellenérték fejében a munkavállaló átengedi a munkáltató számára a munkaerejét és az azzal kapcsolatos irányítást is.² A munkavállaló számára a jogviszony anyagi relevanciáját az adja, hogy számára és családtagjai részére többnyire kizárólag az adott jogviszony nyújtja a megélhetési forrást. A munkaviszony révén történhet meg a munkavállaló és a családtagok társadalmi életben való részvétele, társadalomalkotó tényezőként való megjelenése.

A munkavállaló egyéni képességeivel, adottságaival van jelen a munkaviszonyban, mint egy egyedi személy és egyben a munkahelyi kollektíva tagja. Ebből a szempontból erőteljes a személyiségi elemek jelenléte a jogviszonyban, ami szintén megkülönbözteti a munkaviszonyt a többi kötelmi jogviszonytól. A munkáltatói oldalon a személyiségi elemek nem ennyire markánsak, döntően a gazdasági elemek a hangsúlyosak. A vállalat egy szervezett egység, melynek működtetése egymásba kapcsolódó szervezeti-technikai megoldásokat igényel, és ezek során jelentkezik munkaerőigénye, illetőleg munkaerő feleslege.³ A munkáltató a munkavállaló munkaerejét szervezetszerűen veszi igénybe⁴. A munkáltató elsődleges motivációit tehát a foglalkoztatás során a gazdasági szempontok adják.

A munkáltató, mint tulajdonosi joggyakorló a piacgazdaság által szabott keretek között tevékenykedik, és juttatja érvényre az őt megillető alkotmányos alapjogokat, kiemelten a tulajdonhoz való jogot. A munkavállaló a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogát érvényesíti a jogviszonyban. Két ellentétes előjelű jogról van szó, míg a tulajdonhoz való jog az állam távolmaradását, tartózkodó magatartását teszi szükségessé, addig a munkához

² G. Lyon-Caen - J. Pélissier - A. Supiot (1999.): Droit du travail. Paris, Dalloz, 200. o

³ Garancsy Gabriella (1970): A munkaviszony megszűnése, Budapest, Akadémiai Kiadó, 25. o

⁴ Kiss György (2005): Munkajog, Budapest, Osiris Kiadó, 89-95. o

való jog pozitív irányú cselekvést, megfelelő társadalmi-gazdasági háttér kiépítését, hatékony foglalkoztatáspolitikát indokol. A két ellentétes előjelű alapjog mellett tovább árnyalja a helyzetet, hogy a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jognak bizonyos szelete, nevezetesen a vállalkozáshoz való jog is megjelenik a munkáltatói oldalon, amely a tulajdonhoz való alapjoghoz hasonló szemléletet követel meg az állam részéről. A jog tartalmilag a vállalkozóvá válás lehetőségét és azt a követelményt fejezi ki, hogy az állam nem akadályozhatja meg, nem teheti lehetetlenné a vállalkozóvá válást. Tulajdonképpen ugyanazon alapjogról van szó, mint amely a munkavállalóvá válást teszi lehetővé, csak a foglalkozás gyakorlása az önálló munkavégzés keretei között történik. A vállalkozáshoz való jog is megköveteli a megfelelő gazdasági környezet biztosítását, a gazdasági életben való részvétel absztrakt lehetőségét, és ami minőségileg megkülönbözteti a munkához való jog önállóan munka formájában való megvalósításától az az a sajátosság, hogy a vállalkozóvá válás többnyire azt igényli, hogy a jogalkotó széles döntési kompetenciát biztosítson a vállalkozásoknak és minél kevesebb korlátozó szabály érvényesüljön. E tekintetben tehát lényegesen eltérő minőségű ugyanazon alapjog két összetevője is, hisz az egyik az önálló, míg a másik az önállóan munka keretében teszi lehetővé a foglalkozás szabad megválasztását és gyakorlását. A munkáltató és a munkavállaló között az alapjogok szintjén is olyan különbségek mutathatók ki, amely az állam részéről ellentétes irányú cselekvést tesznek szükségessé.

Minderre tekintettel meglehetősen komplex a munkajogi szabályozás, hisz eltérő minőségű igényeket kell kielégítenie. Ahogy egy francia szerző, Jean-Maurice Verdier is kiemeli, két különböző logika kapcsolódik össze a munkajogban, egyrészt egy szerződéses logika, amely egyenlőségre törekvő és piaci alapú, a munkaerő áruba bocsátására épül ellenérték fejében, másrészt egy olyan logika, amely tekintettel van a munkavállaló speciális státuszára.⁵ Cselekvésének és így a jogalkotásnak az irányát jelentősen befolyásolja az uralkodó ideológiai környezet és az állami beavatkozás mikéntjéről vallott felfogás. Az idők folyamán a munkavállalókat védő, a munkáltató döntési hatalmát jelentősen korlátozó és annak nagyobb teret engedő megközelítések váltották egymást. Változtak a munkajog rendeltetéséről vallott felfogások is, a munkajogot ugyanis erőteljesen formálja az aktuális foglalkoztatáspolitikai és jövedelempolitika is, így egyes szerzők⁶ a munkajog kapcsán éppen annak instabilitását emelik

⁵ Jean-Maurice Verdier (1997): *Aspects de l'évolution du droit du travail en France dans le cadre des mutations technologiques et économiques*, J. R. Bellace and M. G. Rood (1997): *LABOUR Law at the Crossroads Changing Employment Relationships: in Studies in honour of Benjamin Aaron*, The Hague, Kluwer Law International, 217-227. o.

⁶ Alain Supiot (1999): *Préface*. In: *Transformations du travail at l'avenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission Européenne*, Paris, 7-15. o.; Alain Supiot (2001): *Beyond Employment: Changes in work and the future labour law in Europe*, Oxford University Press 20. o

ki. Ennek megfelelően más és más koncepció nyugodott a munkajogi szabályozás a szerződéses liberalizmus időszakában, ahogy a szocialista tervgazdaság idején és a kapitalista piacgazdaságban is. A megállapodás korlátlanágát hirdető „laissez-faire” szemlélettel együtt járó tömeges elszegényedést követően egyértelművé vált, hogy a munkajogon belüli szerződéses viszonyok felett őrködni kell az államnak, és pedig nemcsak szociális indíttatásból, hanem azért is, mert a munkavállalók elszegényedése, marginalizálódása együtt járt a piac és a gazdaság szétesésével is. A munkavállalók védelmi szükségletén túl az állam jelenlétét saját „önös érdekei” is indokolják: egyrészt a megfelelő foglalkozásvédő szabályok hiányában munkanélkülivé váló munkavállalókról való gondoskodás végső soron az államra hárul; másrészt az adott munkáltató, mint termelőtevékenységet folytató gazdasági egység adja az állam bevételének egyik fontos forrását, így nem hagyható figyelmen kívül, hogy a gazdasági tevékenység folytatásához mennyire biztosított az állam részéről a támogató hozzáállás.

Az államnak és a jogalkotónak a munkavállalók számára a támogató helyett védelmező hozzáállást kell tanúsítania. A korai magán-munkajogtudomány dolgozta ki és konszolidálta a függő munka fogalmát. Kezdetben a gazdasági és a személyi függőség/kiszolgáltatottság kéz a kézben járt, a XX. század elején azonban megfogalmazódott, hogy a kiszolgáltatottság a függő munka megkülönböztető ismérveként nem jelölhető meg. Egyre nagyobb lett ugyanis azon munkavállalók tábora, akiknél a munkajogviszony létesítése már nem feltétlenül a gazdasági függőségből következett. Ez egyben elvezetett a függő és az önálló munkavégzés szinonim használatának megszűnéséhez is. Bizonyos tevékenységek folyamatában a munkáltató és a munkavállaló gazdasági függősége ugyanis nem mutatható ki, a munkavállaló tevékenységét azonban mégis önálló munkavégzésnek kell minősíteni, mert a munkavállaló a gazdasági, piaci forgalomban saját neve alatt jelenik meg.⁷ A gazdasági függőség teóriáját a személyi függőséggé váltotta fel. Sinzheimer és iskolája azt hangsúlyozta, hogy a munkavállalók teljesítményükhöz személyiségüket is adják, és egy sajátos személyi-uralkodó jogviszonyban tevékenykednek a munkáltató javára és érdekében. A két fél relációjának két pillére van a munkavállaló hűségkötelessége és a munkáltató gondoskodási kötelessége.⁸ A személyi függőség elméletét is számos kritika érte, kiemelve például azt, hogy a munkajog dogmatikai

⁷ <http://ptk2013.hu/polgari-jogi-kodifikacio/dr-kiss-gyorgy-az-uj-ptk-es-a-munkajogi-szabalyozas-kulonos-tekintettel-az-egyeni-munkaszervezesekre-pjk-20001-3-17-o/678>

⁸ Sinzheimer (1914): Über den Grundgedanken und die Möglichkeit eines einheitlichen Arbeitsrechts für Deutschland, in: Kahn-Freund/Ramm (Hrsg.), Hugo Sinzheimer. Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden, Bd. 1, Frankfurt am Main u. Köln, 47. o

megalapozásánál nem lehet elhatárolási ismérveknek tekinteni a saját létről való gondoskodási képtelenséget.⁹

A legújabb megközelítés szerint a szolgáltatás nyújtója a más részére végzett tevékenységek esetében – akár munkaviszonyról, akár megbízási/vállalkozási jogviszonyról van szó – egy jogügyletileg korlátozott, azaz konkrét szolgáltatás teljesítésére vállalkozik. Az önálló munkavégzés eseteiben azonban a szolgáltatás fogadójának nincs arra lehetősége, hogy a teljesítés szakaszában – a szolgáltatás realizálásának folyamatában – uralmi helyzetbe kerüljön a szolgáltatást nyújtóval szemben. Román László az önálló munkát „*rideg meghatározottságú*” munkatevékenységnek minősítette, és ebből vezette le a megrendelő/megbízó és a munkáltató utasítási joga közötti lényegi eltérést. Álláspontja szerint az előbbieket utasítása korrekciós jellegű és érdekközvetítő, a munkáltató utasítása azonban konkretizáló és akaratközvetítő jellegű. Azt is kiemeli, hogy a munkaszerződésben nem fedezhetjük fel a szolgáltatás behatárolását, hanem a munkavállaló szolgáltatása csak jellegében, mintegy általános munkafajta szerint kerül meghatározásra.¹⁰

Összességében tehát nem a gazdasági vagy a személyi függőség, hanem a szolgáltatás szerződésbeli meghatározásának módja a differenciálás alapja. Mindezek ellenére nem hagyható figyelmen kívül, hogy a munkajog elsődlegesen azoknak a joga, akik nincsenek az önállóság olyan fokán, hogy ne lenne szükséges munkaerejük más érdekében történő hasznosítása.¹¹

Ennek okán a jogalkotó egyik legfontosabb feladata, hogy az egyéni munkavállalót a munkáltató hatalmától védő szabályozást kialakítsa.¹² Ily módon a jogviszony tartalmát adó jogok és köteleességek egy részét nem a szerződést megkötő felek határozzák meg, hanem azok a jogalkotó közreműködésével nyerik el végső formájukat. A felek közötti egyenlőtlenség teszi szükségessé például a munkaidő mértékének jogszabályi rögzítését, bizonyos, kiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkavállalók (kisgyermekes, várandós munkavállalók) tekintetében alkalmazható garanciális szabályok megállapítását vagy például a munkaviszony megszüntetésekor alkalmazandó formai és tartalmi követelmények meghatározását. Az állami jelenlétet a többi klasszikus kötelmi jogi jogviszonnyal ellentétben a jogviszony valamennyi stádiumában biztosítani kell, hogy a jogalkotó gátat szabhasson a felek között fennálló

⁹ Richardi (1988): Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem, Zeitschrift für Arbeitsrecht 19, 221-255. o

¹⁰ Román László (1973): A munkáltatói utasítási jog alapproblémái, Jogtudományi Közlöny, 1973. 493. o

¹¹ Gyulavári (2012): Munkajog, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 37. o

¹² Adalberto PERULLI (2011): Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries. In: Casale, Giuseppe: *The employment relationship. A Comparative Overview*. Hart Publishing, 137–188 o., idézi Gyulavári Tamás: A szürke állomány, kézirat.

tényleges egyenlőtlenségnek. A szerződéses szabadság alapvetően az erők egyenlőségét vallja, viszont a jogalkotó és a jogalkalmazó akarata a munkajogban a gyengék egyenlőségét juttatja kifejezésre, vagyis bizonyos intézmények kialakításával azt célozza, hogy korlátokat szabjon a munkáltatói fölénynek. Ez a korlátozás egyrészt szociális indíttatású, tekintettel arra, hogy a munkavállaló önállósága a szerződés megkötéséig tart, azt követően a munkáltató alárendeltségébe és irányítása alá kerül, másrészt gazdasági indíttatású is,¹³ hisz a munkajogviszonyoknak az osztálytársadalmi gazdaságban betöltött relevanciája miatt is indokolt az állami jelenlét.

Az uralkodó gazdaságpolitikai szemlélet függvénye, hogy melyik szempont a domináns, a munkavállalók védelmi igénye vagy a munkáltatói önállóság biztosítása. A folyamatos változás valamennyi országban tetten érhető, annál is inkább mivel az egyes szakirodalmi álláspontok szerint a munkajog „széles körben használt gazdasági eszköz is”, amely révén az állam be tud szivárogni a termelés és a menedzsment költségeit alakító szereplőként a jogviszonyba, azáltal, hogy kialakítja a főbb normákat a munkakörülmények, a munkaidő, a minimálbér, a munkaviszony megszüntetésének szabályozásával.¹⁴ A szabályozás attól függően védelmező vagy éppen a piaci törvényeknek teret engedő, hogy a szabályokat alkotó, többségben lévő politikai csoportosulás éppen melyik gazdaságpolitika mellett foglalt állást.

A gazdasági célok szemszögéből a piaci racionalitás talaján Deakin a munkajog három fő funkcióját különbözteti meg.¹⁵ Az első, a piackorlátozó funkció szociális szemléletű és a felek munkaviszonybéli permanens alá-főlérendelt pozíciójából indul ki, amely szükségessé teszi a gyengébb fél érdekében történő beavatkozást.¹⁶ Ezen szemléletmód esetében a hangsúly az aszimmetrikus helyzetben lévők támogatásán van, különféle munkavállalókat védő korlátozásoknak a jogviszonyba való beépítésén.

A piackorrekciós funkció értelmében legitim a felek jogviszonyába való beavatkozás, amennyiben a piac súlyos torzulásainak kiegyenlítése vagy a piaci hatékonyság érdekében történik. Ez esetben a felek jogviszonyának figyelemmel kísérését nem elsődlegesen az

¹³ Otto Kahn-Freund (1967): A note on contract and status in labour law. *Modern Law Review*, 1967/30, 635-644. o.

¹⁴ European Commission 1997a, para 14–15.

¹⁵ Deakin, Simon (2011): *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development*, In: *The Idea of Labour Law*, Davidov, Guy and Langille, Brian, Oxford University Press, 156-179. o.

¹⁶ Davies-Freedland (1983): *Kahn-Freund's Labour and the Law*, London Stevens & Sons, Third Edition, http://socialsciences.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/schoolofhumanitiesandsocialsciences/law/pdfs/Labour_and_the_Law.pdf

alárendelt helyzetben lévő szereplő védelme indokolja, hanem a tisztességes munkafeltételek biztosítása, amely a jól működő piac lényeges tényezőjének tekinthető.

A piacreáló funkció alapján a munkajog a gazdasági jog része, a rendeltetése pedig a piacon aktívan jelenlévő szereplő, vagyis a munkáltatók számára a versenyképesség és a gazdasági fejlődés előmozdítása. A munkajogot ez a szemlélet a gazdasági törvényszerűségekhez közelíti, annak érdekében, hogy a gazdasági folyamatok minél kevesebb mesterségesen beépített korlátozást tartalmazzanak. A piacreáló funkció a feleket egyenrangú, szerződéses partnerként kezeli, ezért igyekszik biztosítani a teret a szabad megállapodásaik számára. A piacreáló funkció ezen célokat a kógens szabályok csökkentésével, a védelmi jellegű korlátok kiiktatásával, a szabályozás rugalmassá tételével kívánja elérni.

A hatályos Munka Törvénykönyvének Általános Indokolásában foglaltak alapján az utóbbi szemléletmód hatása mutatható ki. Az Általános Indokolás 10. pontja az állami szabályozás regulatív funkcióinak csökkentését, míg a 16. pontja a piac igényeihez igazodó rugalmas szabályozást deklarálja célkitűzésként. A rugalmas foglalkoztatás eszméje Európában a kilencvenes évektől jelent meg, fokozatosan átformálva a tagállamok által követett munkajogi-politikai irányvonalat.¹⁷ A piac és a munkáltatók igényeit és versenyképes működésüket szolgáló munkajogi-politikai megközelítés az ún. flexicurity rendszere.

A flexicurity koncepciója

A flexicurity kifejezés a flexibility (rugalmasság) és a security (biztonság) kifejezések ötvözete, amely célként tűzi ki a munkaerő-piaci szereplők számára a fokozott rugalmasságot a megfelelő biztonság biztosítása mellett¹⁸. A szakpolitikáknak tehát egyszerre kell szolgálniuk a munkaerőpiac rugalmasságát és a munkavállalók biztonságát. A foglalkoztatáspolitikák ugyanis gyakorta vagy csak a vállalkozások rugalmasságát vagy csak a munkavállalók biztonságát igyekeztek növelni, és ezt a két fogalmat egymást kioltó, egymásnak ellentmondó fogalomként kezelték.¹⁹ A flexicurity koncepciója a rugalmasságot és a biztonságot egymás kiegészítőjének tekinti. A flexicurity alkotóelemei a rugalmas szerződéses formák, korszerű munkajogi szabályozás és munkaszervezet, valamint a felek aktív részvételét feltételező

¹⁷ <http://ado.hu/rovatok/munkaugyek/uj-Mt.-hatterben-a-zold-konyv>

¹⁸ Wim Oorshot (2004): Balancing work and welfare: activation and flexicurity policies in The Netherlands, 1980–2000., International Journal of Social Welfare 2004b/13, 24–25. o, in: Gyulavári Tamás: A szürke állomány, kézirat.

¹⁹ http://www.pestesely.hu/doc/A_flexicurity_kozos_alapelvei_fele.pdf, 10. oldal

kollektív megállapodások, a munkavállalók tanulását biztosító képzések, aktív munkaerő piaci eszközök és korszerű társadalombiztosítási rendszer. Ezen alkotóelemek egymásra hatva javítják a foglalkoztatást. A flexicurity koncepciója által biztosított rugalmasság és biztonság több dimenzióban²⁰ érhető tetten, magában foglalja a munkaszervezet változtatásának, az átszervezésnek a lehetőségét (funkcionális rugalmasság), a gazdasági körülményekhez alkalmazkodó, teljesítményen alapuló bérezést (a bér rugalmassága), a belső, vállalaton belüli átcsoportosítás – munkakör rotáció, munkaórák változtatása, részmunkaidő bevezetése – lehetőségét (numerikus rugalmasság), valamint a munkavállalók elbocsátásának és felvételének rugalmasságát (külső, számszerűsíthető rugalmasság). A munkavállalók számára a biztonságot a megfelelő továbbképzések, atipikus foglalkoztatási formák igénybevételének lehetősége, az aktív munkaerő piaci eszközök biztosítják, mivel ebben a rendszerben a stabilitást nem az adott munkahelyhez való ragaszkodás, hanem a későbbi elhelyezkedés bizonyossága adja. Egyes elemzések szerint a szigorú foglalkozásvédelmi szabályok csökkentik ugyan az elbocsátások számát, de gátat szabnak a munkahelyről kikerült munkavállalók újbóli munkába állásának, a munkáltatók ugyanis új munkaerő felvételekor mérlegelik az esetleges jövőbeli elbocsátások magas költségét.²¹

Az új Mt. szabályozási koncepcióját meghatározó álláspontok hazánkban

Az új Mt. megalkotásában és koncepciójának kialakításában részt vevő jogászok álláspontja szerint a hazai munkajog egyik legfőbb problémája az volt, hogy a hagyományos kategóriákban gondolkodott és figyelmen kívül hagyta a munkaerő piac legújabb kihívásait. A szabályozás ugyanis a nagyméretű, termelő vállalatokra fókuszált, legfőbb funkciója a szociális egyenlőtlenség kiegyenlítése volt.²² Pál Lajos szerint egyértelműen paradigmaváltásra volt szükség, meg kellett haladni a szociális védelem abszolút jellegű felfogását, a munkajog szociális szempontú elköteleződését, és a piac igényeit hatékonyabban kellett szolgálni a jogi szabályozással. A munkavállalói kiszolgáltatottság klasszikus értelmezése meghaladottá vált, és a munkajog piackreáló funkciójával, valamint a flexicurity koncepciójával összhangban a munkavállalók munkaerő piaci körülményekhez való alkalmazkodásának elősegítése lett az

²⁰ Wilthagen: *The Concept of Flexicurity (2004): A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets, Transfer, European Review of Labour and Research, Vol. 10, No. 2*

²¹ Az OECD rendszeresen vizsgálja a foglalkoztatásvédő szabályok szigorát, *Employment Outlook (2004)*

²² Pál Lajos (2007): *Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről, Munkaügyi Szemle, 2007/szeptember, 9. o*

egyik elsődleges célkitűzés, nem pedig az adott pozícióban való maradás a szigorú foglalkoztatásvédő szabályokkal. Mindez maga után vonta a gondoskodó állam munkajogi szerepének reformját, ugyanis minél több és szigorúbb szabályt léptet életbe az állam, annál inkább rejtőzködővé válik a foglalkoztatás számos rejtőzködésre képes és hajlamos formája. A reform eszközei pedig az előzőekben felsorolt flexicurity elemek lehetnek, vagyis a nagyobb rugalmasságot szolgáló differenciáltabb szabályozás.²³

Berke Gyula szerint²⁴ az 1992-es Mt. szabályozása bennragadt egy, a kilencvenes években felvett pozícióban, ahonnan a környező versenytárs országok már elmozdultak. Berke Gyula az új Mt.-ben bekövetkező szemléletváltást a 2006. november 22-én megjelent Zöld Könyv vezeti vissza. A Zöld Könyv műfaját illetően vitairatnak tekinthető, amely a munkajog korszerűsítésének lehetséges irányait vizsgálja, kiemelve a XXI. század által támasztott kihívásokat. Noha jogi kötelező erővel maga a dokumentum nem bír, pusztán ajánlásnak tekinthető, az elmúlt egy évtizedben a tagállamok által követett munkajogi-politikai irányvonalat mind a jogalkotásban, mind pedig a jogalkalmazásban nagy mértékben befolyásolta a Zöld Könyvben megfogalmazott koncepció. A változások mozgatórugója a rugalmasság jelszava volt, amely a kilencvenes évektől jelenik meg a közösségi jogalkotásban. A szerző szerint a Zöld Könyv a korábbi szemléletmódokhoz képest radikális megállapításokat tesz, például amikor kimondja, hogy a túlságosan protekcionista munkaviszonyok riasztóak a munkáltatók számára, és a nagyon erőteljes munkavállaló-védelmi eszközöknek foglalkoztatás-visszafogó hatásuk van (különösen bizonyos munkavállalói csoportok tekintetében). A kollektív szerződéses szabályozás alkalmasabb a munkaerő piaci változékonyság kezelésére, a rugalmasság megvalósítására. A rugalmasság tulajdonképpen a munkafeltételek legszélesebb értelemben vett hozzáigazíthatósága a gazdaság és a társadalom változó igényeihez. Ennek a hozzáigazíthatóságnak két fontosabb mutatója van: milyen gyorsan és milyen költségek mellett lehet ezt megtenni.

A korábbi Mt. felülvizsgálatával és az új Mt. alapjainak megfogalmazásával kapcsolatos összefoglalóból is az derül ki, hogy a szabályozás koncepciójának megváltozását a gazdasági körülmények átalakulása tette szükségessé. A munkajog ugyanis gazdasági jogként köteles a piacon jelen lévő szereplő gazdasági előrelépését elősegíteni, mivel a „globalizáció okozta verseny a munkáltatók működésének valamennyi elemét, így a munkaerő alkalmazását is a

²³ Pál Lajos (2007), id. mű 11. o

²⁴ Berke Gyula: Új Mt., háttérben a Zöld könyv (<http://ado.hu/rovatok/munkaugyek/uj-Mt.-hatterben-a-zold-konyv>)

hatékonyság követelménye alá rendeli”.²⁵ A hagyományos munkajogi keretek sok esetben – elsősorban a kis-és középvállalkozásokra nézve – meghaladottá váltak, indokolt a differenciált, a vállalkozások egyedi különbségeit figyelembe vevő szabályozás bevezetése.

Mindezt figyelembe véve nem meglepő, hogy az új Mt.-hez kapcsolódó általános indokolás az Alaptörvény által megfogalmazott kívánalmakat megelőzően a már említett Zöld Könyvet emeli ki, hangsúlyozva azt, hogy ezen dokumentum fogalmazza meg a munkajog XXI. századi modernizálásával kapcsolatos követelményeket, megalapozva ezzel a tagállamok munkajogi jogalkotásának irányát.

A szabályozási koncepció változását jelző szabályok és intézmények az új Mt.-ben

Az Mt. elfogadása előtt – a külföldi példákat is figyelembe véve – több lehetséges alternatíva létezett az Mt. és a Ptk. viszonyának rendezésére. Felmerült, hogy a Ptk. kötelmi része határozza majd meg a munkaszerződés fogalmát, de a részletes szabályozás az Mt.-ben marad, valamint az is, hogy a Ptk. a többi szerződéshez hasonló részletességgel szabályozza a munkaszerződést, és a közjogi jellegű szabályok külön jogszabályban lesznek. Végül megmaradt a jelenlegi szabályozási szerkezet, viszont végbement az Mt.-nek a polgári jogi szempontú felülvizsgálata. Az Mt. Általános indokolása kifejezetten kimondja, hogy a polgári jogi szabályok az Mt. mögöttes jogát képezik. A bírói gyakorlat ugyan kifejezett deklaráció hiányában is azt az elvet követte, hogy a polgári jogi szabályok alkalmazhatók a munkaviszonyokra, amennyiben nem ütköznek az Mt. valamely rendelkezésébe (konkrét követelmény) és nem sértenek munkajogi elveket (általános követelmény).²⁶ Az Mt. meghatározza, hogy az egyes munkajogi jogintézmények tekintetében mely polgári jogi szabályok alkalmazására van mód. Az Mt. első részében vannak az általános szabályok, a jognyilatkozatok, az érvénytelenség sajátos munkajogi szabályai, így ezek szabályozásával az Mt. részben mellőzi a Ptk. szabályainak alkalmazását. A jognyilatkozatokra az első rész által nem szabályozott kérdésekben és a munkáltatói kárfelelősség kár megtérítésére vonatkozó részben viszont a Ptk. meghatározott rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni

²⁵ Berke Gyula - Kiss György - Lőrincz György - Pál Lajos - Pethő Róbert - Horváth István (2009): Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, Pécsi munkajogi közlemények, 2009./2. évf.) 3. sz. 147-160. o

²⁶ Gyulavári Tamás (2012): Munkajog, Budapest, ELTE, Eötvös Kiadó, 30. o, BH 1998, 506.

A változás lényege tehát az, hogy az Mt. nem a jogalkalmazóra bízta annak megítélését, hogy a Ptk. rendelkezései közül melyek állnak összhangban a „munkajogi elvekkel”, hanem maga végzi el ezt az értékelést (Mt. 31. §, 177. §). Ezen túl a magánjogi szabályok hatását több jogintézmény is tükrözi, például a munkáltató kárfelelősségének új kimentési szabályai, amelyek már az új Ptk. koncepciójára épülnek.²⁷

A polgári jog hatását tükrözi az a törekvés is, hogy az új Mt. jóval nagyobb teret enged és nagyobb szerepet szán a felek megállapodásának, konszenzuson alapuló szerződéseinek. A munkaviszony szereplőinek privátautonómiája és döntési, jogviszony alakítási képessége nagyobb mértékben érvényesül. Az Mt. megalkotói szerint ugyanis az előző törvénykönyvben nem megfelelő arányt képviseltek a kógens és a diszpozitív szabályok. A kógens szabályok dominanciája mellett a diszpozitív szabályok is csak egy irányba, a munkavállaló javára tették lehetővé az eltérést, így a munkáltatók nem voltak érdekeltek abban, hogy kollektív szerződést kössenek.²⁸ Ily módon tehát a szabályozás sem idomulhatott megfelelően az adott munkáltató, vállalat és a piac igényeihez. A munkavállalói védelem biztosítása mellett a jogalkotónak ugyanis arra is tekintettel kell lennie, hogy a kollektív munkaügyi szereplők relációjában meglévő autonómia megmaradjon, és a munkáltatók is érdekeltek legyenek a kollektív szerződések megkötésében.

Az Mt.-hez fűzött általános indokolás kifejezetten kimondja, hogy a törvény szabályainak általános természete az, hogy azoktól a kollektív szerződés – korlátozás nélkül – eltérhet, tehát a törvény a kollektív szerződéssel szemben általában diszpozitív jellegű. Ez a szabályozási szemlélet jelentősen bővíti a munkáltatók (munkáltatói érdekképviseletek) és a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepét és befolyását, egyúttal növeli e körben a felelősségüket is, illetve csökkentti az állami szabályozás regulatív funkcióit.²⁹

A kollektív szerződés vonatkozásában a főszabály tehát a kétoldalú diszpozitivitás lett, amelynek értelmében kollektív szerződés az Mt. II. és III. részében foglalt szabályoktól a munkavállaló előnyére és hátrányára is eltérhet. Lényeges kivétel továbbá, hogy kollektív szerződés az üzemi tanács intézményét, illetve a szakszervezet törvényi jogait nem érintheti, azoktól nem térhet el.³⁰ Az Mt. az egyes szerkezeti egységek végén, „eltérő megállapodás” cím alatt rögzíti azokat a szabályokat, amelyek kógenssek, vagy amelyektől csak a munkavállaló

²⁷ Gyulavári Tamás (2012): Id. mű, 31. o

²⁸ Berke Gyula (2008): A munkaviszonyra vonatkozó szabályok (Rendszertani és jogpolitikai megjegyzések a magyar munkajog jogforrási rendszeréhez), in Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kajtár Edit: Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára, Pécs, 77–78., 81. o.

²⁹ Általános indokolás, 10. pont

³⁰ Mt. 273. § (1)-(3) bekezdések

javára megengedett az eltérés. A kollektív szerződések kapcsán ugyanis a jogalkotó vélelmezi, hogy a szakszervezet, mint a munkavállalói érdekek képviselője hivatott jogi személy megfelelő legitimitással és tárgyalási pozícióval rendelkezik ahhoz, hogy termékeny alkufolyamatot alakítson ki a munkáltatóval, és kölcsönös engedmények fejében hatékonyan rendezze a munkaviszonyok részletszabályait. A kollektív alkufolyamatoknál nem az alárendelt pozícióban lévő munkavállaló lép fel a munkáltatóval szemben, hanem a törvény által megfelelő jogosultságokkal és eszközökkel felruházott szakszervezet. Az egyéni munkaviszony szereplői esetében markánsan jelen lévő gazdasági és hatalmi egyenlőtlenség sem jellemző ezekre az esetekre, amely miatt a jogalkotó a kollektív munkajogi szereplők szabályozási autonómiája számára nagyobb mozgásteret engedett.

Amennyiben tehát van kollektív szerződés, az állam regulatív funkciója háttérbe kerül, és a jogok és kötelezettségek forrásaként nagyobb súllyal esik latba a felek kollektív megállapodása.³¹ Az Mt. a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatát tekinti annak a tipikus és általános jogi formának, amely a munkaviszonnyal kapcsolatos lényeges jogok és kötelezettségek forrása.³² Ez a koncepció lehetővé teszi a munkaviszony szereplői számára azt, hogy a szabályokat a jogviszony jellegzetességeinek megfelelően és a flexicurity rendszerével összhangban rugalmasan állapítsák meg. A gondoskodó, a gyengébb felet védő állam helyett a felek önszabályozó szerepe a hangsúlyos, célként kitűzve azt, hogy a munkajogi szabályozás a piaci szereplőket ne elriassza, hanem ösztönözze a munkaviszony létesítésére.³³ A felek az individuális és kollektív autonómia révén egyediesíthetik jogviszonyukat a foglalkoztatás körülményeire tekintettel, ily módon létrejöhet az új Mt. megalkotói által célként megfogalmazott differenciált szabályozás.

Ez a rendszer azonban feltételezi, hogy a munkavállalók és érdekképviselőik határozottan ki tudnak állni érdekeikért az alkufolyamatban és előnyös tartalmú megállapodásokat tudnak kiharcolni a munkáltatóval folytatott tárgyalások során.³⁴ Hazánkban a munkavállalók csupán mintegy harmada áll kollektív szerződés hatálya alatt. Egy 2010-es tanulmány szerint a munkaviszonyban állók mindösszesen 33,9 %-a állt kollektív szerződés hatálya alatt.³⁵ Ez az

³¹ Berke Gyula (2008): A munkaviszonyra vonatkozó szabályok, in Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kajtár Edit: Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára, Pécs, 68. o.

³² Musa Imre (2012): A munkajog és a polgári jog megváltozott kapcsolatrendszeréről, Humánpolitikai Szemle, 2012. július-augusztus, 76. o.

³³ Berke Gyula - Kiss György - Lőrincz György - Pál Lajos - Pethő Róbert - Horváth István (2009): Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, Pécsi munkajogi közlemények, 2009/2. évf., 3. sz. 147-160. o.

³⁴ Gyulavári Tamás (2012): id. mű, 490. o.

³⁵ Radnay József (2010): Munkajogunk helyzetéről, Gazdaság és Jog, 2010. szeptember-október, 9-10. szám, 33. o.

arány ráadásul folyamatosan csökkenő tendenciát mutat.³⁶ Kérdéses tehát, hogy a jogalkotói célkitűzés miként realizálódhat, ha a kollektív autonómia és kultúra nem elég fejlett ahhoz, hogy a felek mellérendelt, azonos súlyú szerződő partnerként megállapodással szabályozzák jogviszonyuk részleteit. Az Mt. koncepcióját és szabályait kidolgozó jogászok maguk nyilatkozták azt, hogy kulturális problémák is nehezítik a kollektív megállapodások létrejöttét, ugyanis a felek nem ismerik fel a rendelkezésre álló lehetőségeket.³⁷ A felek megállapodásának teret engedő szabályozási koncepció érvényesüléséhez tehát több tényező is szükséges. A megfelelő szabályozási környezet megléte még nem elegendő ahhoz, hogy a felek ténylegesen éljenek a kollektív autonómia által biztosított lehetőséggel.

A hazai kutatások³⁸ a kollektív szerződések tartalma tekintetében azt mutatták ki, hogy a felek meglehetősen szegényes tartalmú megállapodásokat kötnek, sokszor a helyi, ágazati sajátosságokra sincsenek figyelemmel, és gyakran szó szerint átveszik az Mt. szövegét, vagyis nem adaptálják azt az egyedi körülményekhez.

Emellett azt is látnunk kell, hogy a rugalmas szabályozást lehetővé tevő megállapodásokon alapuló rendszer a flexicurity-nek csak egyik összetevője. A flexicurity ugyanis a mérsékelt foglalkozásvédő szabályok preferálása mellett a továbbképzésre, az átfogó, életen át tartó tanulási stratégiára, a hatékony munkaerő-piaci eszközökre (aktív és passzív egyaránt) és a modern társadalombiztosítási rendszerekre helyezi a hangsúlyt. A kitűzött célok eléréséhez tehát köz-és magánoldalon is nagyfokú befektetésre és szemléletváltásra van szükség, amelyet megfelelően elő kell készíteni. A jogalkotó a megfelelő jogszabályi kereteket lefektette a rugalmas szabályozás létrejöttéhez, ahhoz azonban, hogy a rendszer korábbiakban már ismertetett elemei egymásra hatva érvényesülhessenek további lépésekre és reformokra van szükség.

Az Mt. koncepciója a korábbiakhoz képest abban is változott, hogy nagyobb teret enged a bírói jogértelmezésnek is. Számos olyan új fogalom és szabály került bele a törvénykönyvbe, melynek konkrét definícióját nem leheljük fel, így a gyakorlatban való alkalmazás mikéntjét minden bizonnyal a bírói gyakorlat fogja kimunkálni. A bírói gyakorlat és jogértelmezés megnövekedett szerepe szintén a szabályozás rugalmassá tétele irányába hat, ugyanis az adott jogelv vagy szabály az adott eset körülményeit figyelembe véve egyediesítést és differenciálást

³⁶ Arató Krisztina (2010): A középszintű érdekegyeztetés változásai Magyarországon a PHARE projektől napjainkig, illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságok kapcsolatai a makroszintű érdekegyeztetés intézményeivel. Kutatási zárótanulmány. Budapest, Melléklet.

³⁷ <http://munkajog.hu/rovatok/konferenciak/megallapodasra-nevel-az-mt>

³⁸ Nacsá Beáta –Neumann László (2009): A kollektív szerződések ereje, a szabályozás hatékonysága. In Szociális párbeszéd új keretek között, 40. o.; Ungi Noémi (2007): A kollektív szerződések elemzésének tapasztalatai I–II. rész. Munkaügyi Szemle, 2007/január–február.

tesz lehetővé. Ez pedig az egyik lehangsúlyosabb követelmény volt az Mt. szerkesztői részéről.³⁹ A teljesség igénye nélkül például az új Mt. alábbi szabályai teszik lehetővé a bírói mérlegelést és jogértelmezést:

A méltányos mérlegelés követelménye új fogalomként került az általános magatartási szabályok közé. Ezen rendelkezés értelmében a munkáltatónak, mint a teljesítést meghatározó szereplőnek tekintettel kell lennie az adott munkavállaló egyedi, személyes körülményeire. Ezen magatartási szabály lehetővé teszi a munkáltatói fölény mérséklését és az egyéni tényezők tiszteletben tartását. Az, hogy a szóban forgó munkavállaló tekintetében mi tekinthető méltányosnak és mi nem, a munkavállaló körülményei alapján, egyedileg, erre való hivatkozás esetén bírói mérlegeléssel állapítható meg.

A munkavállaló véleménynyilvánítási jogát az Mt. erőteljesen korlátozza, azt ugyanis a munkavállaló nem gyakorolhatja a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon. A szervezeti érdek fogalmát az Mt. nem határozza meg, így ezt a bírói gyakorlat töltheti meg tartalommal, és egyediesítheti az adott munkáltató mérete, tevékenysége alapján. Nyilvánvalóan más módon kell megítélni ezt a fogalmat egy kisvállalkozás és más módon egy országokon átnyúló multinacionális vállalkozás vonatkozásában. Az ilyen keretjellegű fogalom előnye, hogy lehetővé teszi a differenciálását a tartalmában.

A kártérítés tekintetében új fogalomként jelent meg az előreláthatósági klauzula, amely alapján nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.⁴⁰ Az előreláthatósági szabály szintén a bírói mérlegelés lehetőségét biztosítja, megvizsgálva az eset körülményeit, melyek alapján megállapítható, hogy a kár mely része vagy részei tekinthetők ún. következményi, előre nem látható kárnak. Az előreláthatósági szabály fogalmát a bírói gyakorlat fogja kialakítani, akár oly módon, hogy a kár egy részét, így például az elmaradt haszon egyes elemeit – figyelemmel arra, hogy annak bekövetkezése és összege jórészt előre nem látható – kiveszi a megtérítendő kár köréből.⁴¹ Az imént ismertetett néhány új fogalom több területen is nagyobb teret ad a bírói mérlegelésnek, és annak a lehetőségnek, hogy a szabályok tartalommal való megtöltése a helyzet egyedi sajátosságaira tekintettel történjen. Ily módon az adott szabály alkalmazása során jobban vizsgálhatók a munkavállaló és munkáltató kapcsolatrendszerének egyedi elemei. Az állam regulatív szerepének szemszögéből

³⁹ Pál Lajos (2007): Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről, Munkaügyi Szemle, 2007. szeptember, 10-11. o

⁴⁰ Mt. 167. § (1) bekezdés

⁴¹ Gyulavári Tamás (2012), id. mű, 386. oldal

vizsgálva ezt a koncepciót, szintén megállapítható, hogy ezekben az esetekben a jogalkotó nem ad konkrét magyarázatot vagy definíciót, hanem a keretszabály megadásával mintegy visszahúzódik, és a jogalkalmazásra bízta a részletek kimunkálását.

Emellett az is szembeötlő, hogy az Mt. az előzőekben ismertetett kontraktuális megállapodásokon túl nagyobb szerepet szán az egyoldalú jognyilatkozatoknak is. Az Mt. a jognyilatkozatokra vonatkozó fejezetben szól a munkáltatói szabályzatról és gyakorlatról. Noha a jogalkotó ezeket nem tekinti jogokat és kötelezettségeket megállapító tényleges jogforrásoknak, kifejezett említésük jelzi, hogy a munkaviszony szereplői, jelen esetben a munkáltató, felhatalmazással bír a teljesítés tartalommal való megtöltésére. A teljesítés konkretizálása sok területen és témában történhet, hisz a felek ismerik igazán a közöttük lévő jogviszony összetevőit. A jogalkotó kifejezetten elismeri a szabályzatok és a munkahelyi gyakorlat jogviszony alakító jelentőségét, és ezzel a felek szabályozó autonómiáját. A szabályzat és munkahelyi gyakorlat is kifejezésre juttatja azt a körülményt, hogy a kellően rugalmas szabályozás kialakításához nem feltétlenül strikt, előre megfogalmazott jogszabályi rendelkezésekre, hanem inkább a felek aktív részvételére van szükség.

Összefoglalás

Jelen tanulmányban a munkajogviszonyoknál jelen lévő állami szerepvállalás mibenlétét és eszközeit, valamint az Mt. által e téren képviselt koncepcióját szerettem volna bemutatni.

A munkajog szabályozási koncepcióját meghatározó körülmény a felek között lévő felborult egyensúly, amely miatt folyamatos állami jelenlétre van szükség a jogviszony valamennyi szakaszában, a munkaszerződés megkötésétől a jogviszony megszűnéséig. Az állami szerepvállalás mögött található érdekek kétpólusúak, egyrészt védelmi jellegűek és aktív állami fellépést igényelnek, másrészt piaci alapúak és a felek számára nagyfokú mozgásteret igényelnek. A jogi szabályozás szerepe tehát az, hogy a felek közötti felborult egyensúly okán rögzítsen egy minimális védelmi szintet, amelytől nem lehet eltérni, gátat szabva a munkáltatói önkénynek, valamint biztosítsa a munkáltató tulajdonosi és a felek szerződéses autonómiáját is. Az állami szabályozás nem nyelheti el teljesen a felek magánautonómiáját, hisz alapvetően van egy kontraktuális magja a jogviszonynak, a jogviszony lényegi elemeit (munkabér, munkakör) a felek megállapodása hozza létre. A jogalkotónak tehát a minden részletre kiterjedő túlszabályozottság és a felek teljes önállósítása, vagyis a kógens szabályok túlsúlya és a teljes privátautonómia között kell megtalálnia az egyensúlyt.

A kógens szabályok megléte elsősorban azokban a helyzetekben fontos, ahol a munkavállalónak kevés a mozgástere vagy nagy a kiszolgáltatottsága a munkáltatóhoz képest, tipikusan ilyen az utasítások adása, a munkaidő megállapítása, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a munkaviszony megszüntetése. Azokban az esetekben, amikor a felek egyensúlyi pozíciója között nincs ilyen markáns különbség, indokolt a megállapodások kötésének biztosítása. A megállapodások ösztönzése számos előnnyel jár. A felek kompromisszumán alapul a megállapodás, így azt sajátjuknak tekinthetik, a megállapodás alkalmas a felek tényleges szándékának kifejezésére, valamint arra, hogy a megállapodás tartalmát a tényleges helyzethez igazítsák, elősegítve ezzel a rugalmas szabályozást. A jogalkotó távolmaradásának, vagyis a „jogalkotói hatalom” átruházásának és a kompromisszumon alapuló konstrukcióknak tehát számos előnye van.

A kétféle koncepció közül a hatályos Mt. a rugalmas szabályozást lehetővé tevő, megállapodáson alapuló szabályokat preferálja, vagyis a XXI. század munkajogának modernizálását célul kitűző flexicurity koncepcióját tükrözi leginkább. Az Mt. egyik kiemelt jogalkotási célja volt a gazdasági környezet megváltozott szerkezetéhez és jellemzőihez való igazodás, és a hagyományos, védelmező jellegű munkajogi szabályozás részleges lebontása. A szabályozás ennek megfelelően nagyobb teret enged a felek közötti kollektív megállapodások szabályozó szerepének és a jogszabályi rendelkezésektől akár a munkavállaló hátrányára történő eltérésnek.

Az Mt. másik fontos eleme a generálklauzulák megnövekedett száma. Ezekből pusztán néhányat ismertettem a tanulmányban. A generálklauzulák keretjellegű szabályozást tesznek lehetővé, „minimumstandard”-eket határoznak meg, melyek konkrét megjelenési formája az adott jogviszony sajátosságaitól függ. A generálklauzulák a bírói jog felbukkanásának lehetséges kapui. A bírói jognak szintén sajátja, hogy a szabályok értelmezésével, adott esethez való igazításával differenciálást tesz lehetővé, és megfelelő tartalommal töltheti meg a jogszabályi rendelkezéseket. Ha a flexicurity és az Mt. koncepcióját vizsgáljuk, elmondható, hogy a jogalkalmazás megnövekedett szerepe is eszköze lehet a gazdasági környezethez való megfelelő alkalmazkodásnak. Ezen szabályok gyakorlati érvényesülésének vizsgálatához hosszabb időre van szükség. Az Mt. hatályba lépése óta nem állt még elég idő rendelkezésre ahhoz, hogy az új szabályok alapján kiforrott bírói gyakorlat alakuljon ki, ráadásul az új Ptk. is minden bizonnyal hatni fog a bírói gyakorlatra.

Számos tanulmány született az Mt. megalkotása óta, és volt köztük olyan is,⁴² amely szerint a hatályos törvénykönyv korántsem tükrözi a munkajog tudomány legfrissebb megállapításait. A hatályos Mt. a munkajog gazdasági fejlődést és növekedést, valamint rugalmas foglalkoztatást elősegítő piackreáló funkciójára helyezi a hangsúlyt, holott a legújabb tudományos kutatások ezt a megközelítést már meghaladták. A legújabb tudományos megállapítások értelmében a munkajog rendeltetése az egyéni fejlődés szolgálata, részben a szociális jogok nagyvonalú biztosításával. A fejlődésnek, a gazdasági növekedésnek az egyén ugyanis nem eszköze, hanem célja és motorja, és akkor érhető el igazán a fejlődés, ha az egyén lehetőségei az önmegvalósításra és céljai elérésére folyamatosan bővülnek (human development)⁴³.

Mindezt egybevetve elmondható, hogy az Mt. új alapokra helyezésével egy új irány bontakozott ki, amelynek gyakorlati érvényesülése csak néhány év múlva vizsgálható teljes körűen. A Polgári Törvénykönyv hatályba lépése és gyakorlati alkalmazása is nagy változást fog hozni, tekintettel arra, hogy számos Mt.-beli jogintézmény és rendelkezés kapcsolódik polgári jogi szabályhoz. Mindemellett a flexicurity koncepciójának további fontos összetevőinek a megvalósítása (társadalombiztosítás, munkaerő piaci eszközök modernizálása) várat magára, és végül az Mt. generálklauzuláit tartalommal megtöltő bírói gyakorlat kialakulása is folyamatban van.

⁴² Kun Attila (2013): Gazdasági racionalitás és munkajog, az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új Munka Törvénykönyve tükrében. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXI., 397–416., 397-416. o

⁴³ Deakin, Simon (2011): The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development. In: Davidov, Guy and Langille, Brian: *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press, 156-179. o