Szemelvények a Magyar Munkajogi Társaság II. Konferenciáján 2018. június 7-én elhangzott előadásokból

Dr. Szabó István a PPKE-JAK dékán köszöntőjében elmondta, hogy a munkajog szakág egyre jelentősebb helyet foglal el a jog teljes rendszerében, így nem véletlen, hogy az egyetemük munkajogi – és egyben a konferenciát is szervező - tanszéke igen aktív.

A munkát érintő jogszabályok területén újabb és újabb definíciók születnek, vagy a régiek alakulnak át. Ez összhangban van a változó világgal, a technika fejlődésével. Viszont a folytonos változással olyan kézenfekvőnek tűnő fogalmak is tisztázásra szorulnak, mint az, hogy ki számít munkavállalónak vagy egész egyszerűen az, hogy ki a munkaadó. De akár elveszthetjük akkor is a fonalat, amikor a munkaadónak a személyiségi joga kerül terítékre.

A sok érdekesnek tűnő témából nehéz volt választani, és az érdeklődők legnagyobb bánatára három szekció is ülésezett egyszerre, így szinte biztosra vehető, hogy sokan hiányérzettel távoztak.

A konferencia előadói közül többen is kitértek a legsúlyosabb problémák között a fragmentált közszolgálati munkajogi szabályozásra. A jogászok is úgy látják, hogy a közszféra egyes részének külön-külön szabályozása logikátlan, egyszerre vannak a KJT, KTTV, ATTV stb. törvények alá besorolt munkavállalók, közalkalmazottak, állami tisztviselők, kormánytisztviselők és sorolhatnánk. De a KJT alá sem egységesen tartoznak a munkavállalók, mert egészen más szabályozás vonatkozik pl. a pedagógusokra, mint egyéb közszolgálati dolgozókra.
Egyértelműen hátrányként ítélték meg, hogy a közszolgálati szektorban nem érvényesül a tripartizmus elve az érdekegyeztetésben.

Felvetődik számtalan kérdés, a „közszolgálat” tárgyi és személyi hatályával kapcsolatban. Hazai példaként került említésre, hogy a művészet területén is egyszerre vannak jelen, és végeznek tejesen hasonló munkát a közalkalmazottak és a zártkörű részvénytársaság által foglalkoztatottak, míg a foglakoztatásukra más-más szabályok vonatkoznak.
A fogalmak tisztázásának nehézsége abban is megmutatkozik, hogy pusztán a munkavégzés, vagy a munkakör alapján sem mindig egyértelmű, hogy ki végzi a munkáját „közalkalmazottként”, vagy ki „köztisztviselőként”.
Értelmetlennek tűnő centralizáció is újabb problémákat generál. Szemléltetésként a közoktatás területéről az a példa hangzott el, hogy a tankerület vezetői gyakorolhatnak bizonyos munkáltatói jogokat, viszont a felelősség az iskola igazgatójánál maradt. Így itt is, de más területen is kérdésessé vált a – korábban egyértelműen beazonosítható – munkáltató fogalma. Jelen helyzetben a versenyszféra munkaügyi kapcsolatainak rendszerét az MT egyértelműen szabályozza ahhoz képest, hogyan a közszektorban létező munkaügyi viszonyrendszer szabályozva van.

Korábban megtartott, más közszolgálati munkaügyi konferenciára visszautalva ezen a konferencián is elhangzott, hogy ebben a formában - ami mára kialakult - egyáltalán van-e értelme külön szabályozni a „közszolgálati munkaviszonyt”. Korábban pont azért került ez külön szabályozásra, mert ezzel mindkét fél, munkaadó és munkavállaló számára egy kiszámítható, hosszú távú viszonyrendszer tett lehetővé. Az állam, az állami feladatok zökkenőmentes ellátása érdekében lefektette, hogy mit vár el a dolgozóitól, és azt is, hogy ezzel szemben mit ad cserébe a dolgozóinak. A munkavállalóval szemben megkövetelt többlet elvárásokért előre ütemezett előmenetelt is biztosított. Mára ez a fajta érdekközösség (állam és a közfeladatokat ellátók között) nincs meg, sőt mára ez már alapjaiban nincs így. Hosszútávról nem beszélhetünk, hiszen többé-kevésbé, de valamennyi „köz-” munkavállaló esetében egyre inkább az a tendencia, hogy a munkáltató számára minél kedvezőbb legyen a munkaviszony megszűntetésének lehetősége.

A valaha teljesen elkülönült szabályozást az is mutatja, hogy a közszféra munkajogi viszonyrendszerében még régies elnevezéseket használunk a mai napig. Például egy közalkalmazott nem tud felmondani, hanem adott esetben csak a közalkalmazotti jogviszonyáról „lemondani”, amikor pedig munkába áll, akkor nem szerződést, hanem „kinevezést” kap.
Nem csak a jogszabályi környezet állandó változása nehezíti a munkajog területét is, hanem számtalan definiálhatatlan fogalom beemelése is, mint például az elhíresült „bizalomvesztés” fogalma. De ugyanígy felmerült a lojalitás megkövetelésénél, hogy a dolgozó kivel, vagy mivel legyen lojális: a munkaadóval, vagy azokkal, akik számára a szolgáltatást nyújtja?

Horváth István ezen a konferencián is meghívott előadó volt. Ő a közszféra munkajogi kodifikációs problémáira konzekvensen fel szokta hívni a figyelmet más fórumokon is. Szerinte „katyvasz”, hogy a jogszabályok miért írnak elő kötelező pályáztatást a közszféra egyik területén, ha nem írnak elő a másikon, miért kötelező valahol a próbaidő, ha máshol nem az, és miért más-más a felmentés idő stb.
 A konferencián levonható egyik konklúzió az volt, hogy a mai, idevonatkozó jogrendszert a korlátozás és az alulszabályozás jellemzi egyszerre. Kitért arra is, hogy az előmeneteli rendszer sem működik megfelelően, már csak azért is, mert ellentmondás van a munkakör alapú életpálya és a fokozatok, beosztások automatikus elérése tekintetében.

Kívülállóknak talán furcsán hangzik, a helyzetet mutatja, hogy külön „közszolgálati kutatócsoport” is alakult a Közszolgálati Egyetemen.

A témák között felmerült a szakszervezetek információhoz való joga, ami a versenyszférában sokszor a másik fél, a tulajdonos üzleti érdekével kerülhet szembe. Az előadásból kiderült az is, hogy üzleti érdekről beszélünk olyan esetben is, amikor egyébként igazából nincs is szó gazdasági tevékenyégről. Az üzleti érdek kérdését Antalóczy Adrienn tárgyalta részletesen. Egy hozzászóló elmondta, hogy egy iskolából a szülők egy sérelmes ügyben a fenntartóhoz fordultak közvetlenül, amiben aztán perre került az ügy, és a bíróság az iskola üzleti érdekének sérelmére hivatkozva ítélte el azt, hogy a szülők az adott esetben a fenntartóhoz fordultak.

Necz Dániel az applikáció alapú munkavégzés jogi és adatvédelmi aspektusairól beszélt. Többen feltették a kérdést azzal kapcsolatban, hogy mi a helyzet azokkal az applikációkkal, melyek kimondottan a dolgozók ellenőrzésre irányulnak, azaz adott esetben a mobiltelefonok és a laptopok rendeltetésszerű felhasználásának ellenőrzése. Az előadó hangsúlyozta, hogy a totális ellenőrzés semmiképpen sem lehet jogszerű. A munkavégzés ellenőrzése természetesen igen, de munkavállalóval szemben a fokozatosság elvének kell érvényesülnie itt is. Előzetesen a munkáltatónak mindenkörülmények között tisztáznia kell, hogy az ellenőrzés mire irányul.

Említette, hogy adott esetben az ilyen applikációval első lépésként például csak az adatforgalmat lehet ellenőrizni, indokolt esetben további ellenőrzéseket bevezetni, és mindenképpen csak a legvégső állomás lehet a fájlokba való betekintés.

Kun Attila a szervezkedés, szakszervezet alakítás fokozott nehézségeire tért ki, különös tekintettel az új foglalkoztatási típusokra, mint platformgazdaság, ahol például sokan, de izoláltan dolgoznak egymástól, rövid távú projektfeladatokat végeznek, sokszor diákok, önfoglalkoztatók, vagy éppen, nem is tudjuk definiálni, hogy kik ők. (pl. Uber). Már az is kérdéses, hogy kivel tárgyaljon egy platform munkás, vagy az is kérdés tárgya, hogy a kollektív szervezkedés emberi jog, vagy munkavállalói jog? Amennyiben a kollektív alkuhoz való jog az munkavállalói jog, akkor szóba sem jöhet(ne), hogy kollektív szerződést kössenek a platformmunkában résztvevők, hiszen ők nem munkavállalók, nincs munkaviszonyuk. A magyar munkajogban egyértelmű, hogy csak szakszervezet köthet kollektív szerződést, tehát ha valamilyen megállapodás születne is a platformmunka esetén, kérdéses az is, hogy elfogadható lenne-e kollektív szerződésnek. Kun Attila ezt tovább gondolva kitért arra is, hogy ha feltesszük, hogy egy ilyen alkufolyamatban a kollektíven érvénybelépő bérekben megállapodnak ugyan, de a résztvevők egyéni vállalkozók, akkor nem merül-e fel abban a pillanatban a kartell gyanúja. Sőt, hozott külföldi példát arra, amikor hasonló megállapodást a bíróság egyértelműen kartellezésnek minősített.
Ez a probléma egyre élesebben jön elő a nemzetközi gyakorlatban. Nem régi eset, hogy független zenészek kötöttek Amsterdamban Kollektív Szerződést az ottani munkáltatójukkal. Voltak közöttük, munkavállalók, megbízási szerződésesek, un. egyéb jogviszonyban lévő munkát végzők, és behatárolhatatlan státuszú alkalmazottak. A holland bíróság érvénytelenítette a szerződést, mert azt mondta, hogy azokra a formákra, amik nem valódi munkaviszonyt jelentenek, azokra érvényesen nem lehet kollektíven megállapodni.

Egyelőre leginkább a versenyjog az, ami a szervezkedés akadályát is jelenti egyben, de Kun Attila felhívja a figyelmet, hogy ez nem jelenti azt, hogy ennek véglegesen is így kell maradnia. Hangsúlyozta, hogy akár változhat is a jogalkotás, és a jövőben munkajog gördíthetne akadályt a versenyjog elé. Példaként említette, hogy a sztrájkjogért is mennyit kellett annakidején harcolni, így van remény arra is, hogy valamikor a versenyjog fog korlátozódni a munkajoggal szemben.

Kitért egy írországi példára, amikor kimondta a bíróság, hogy a kiterjesztett kollektív szerződés kartelezésnek minősül és megsemmisítette a korábban megkötött szóban forgó Kollektív Szerződést, mondván, hogy ebben a formában sérti a versenyjogot. Érdekességként említette azt is, hogy Írországban arra is találunk példát, hogy az ottani „versenytörvény” és munkajogi szabályozás keveredik. Ugyanis a jogalkotók kivettek néhány csoportot a munkajog alól és e munkavállalói csoportok külön keretek között, külön ágazati szerződést köthettek, mint pl. a szinkronszínészek és a fordítók-tolmácsok. Erre máshol nem találunk példát.
Az előadó szerint érdemes végig gondolni, hogy milyen munkavállalói csoportoknak lehet majd még a későbbiekben kollektív joguk.

A platformmunka területéről az Ubert nevesítve kiemelte, hogy van olyan nézet is, miszerint maguk a szakszervezetek maradiak, és kifejezetten innováció ellenesek. Ugyan akkor az is tény, hogy bár a platformgazdaság rohamosan fejlődik és egyre elterjedtebb, még mindig csak egy igen pici szelete a munka világának, de az is igaz, hogy a szakszervezetek sem barátkoztak meg az atipikus munkavállalók beszervezésének gondolatával.

Ironikus a kérdés, de felmerül a teljesen új „platform” munkánál az is, hogy még ha a szakszervezeti szervezkedés sikeres is lenne, a munkavállalók képviselői adott esetben az ”algoritmussal” vagy a cég tulajdonosával tárgyaljanak-e egyáltalán.
Akár mennyire hihetetlen, az anomáliát az is jól jelzi, hogy bizony van, ahol XXI. századi céhek jöttek létre a munkaügyi kapcsolatok rendezésére.

A rendkívül sokszínű további érdekes kérdések közül már csak egyet említve. A munkavállalók eleget hallják a mai kor követelménye az „élethosszig tartó tanulás”. Arra viszont már nemzetközi viszonylatban sincsenek szabályok, hogy alanyi jogon jár-e ehhez anyagi forrás is, azaz, ki fizesse a révészt. Itthon sokan saját maguk finanszírozzák a saját képzésüket, a megújuló ismeretek megszerzése viszont mára már mindenhol követelmény.

A KKDSZ képviseletében a konferencia részt vevője, és egyben az összefoglaló szerzője:

 Dobrovits Orsolya