
A munkajogi védelem megerősítésének régi-új eszközei – Az EU újabb szociálpolitikai jogalkotásának sarkalatos pontjai

Zaccaria Márton Leó*

Érdekes és munkajogi szempontból kihívásokkal teli időszakát éljük a 2020-as években az Európai Unió szociálpolitikájának. Egyfelől komoly gazdasági és szociális kihívásokkal kell szembenéznie az uniós jogalkotásnak, másfelől pedig az elmúlt néhány évben érdemben új szabályozási eszközök jelentek meg ezen a téren. Jelen elemzés ez utóbbiakra fókuszál, néhány olyan, valóban új irányelvi szabályozás alapján, amelyek az eddigieknél erőteljesebb beavatkozáshoz vezethetnek a tagállami munkajogi rendszerekbe a munkavállalói jogvédelem uniós szintű megerősítése érdekében (például próbaidő, elévülés).

Kulcsszavak: az Európai Unió szociálpolitikája, elévülés, munkajog, munkavállalói jogok, próbaidő, Szociális Jogok Európai Pillére

Old and new methods of strengthening legal protection – Essential points of the new legislation in European Union social policy

In the 2020s, we are living in an interesting and challenging period in terms of labour law regarding the social policy of the European Union. On the one hand, EU legislation has to face serious economic and social challenges, and on the other hand, in the last few years, substantially new regulatory instruments have appeared in this area. The present analysis focuses on the latter, based on some new directive regulations that may lead to a stronger intervention than before in the labour law systems of the Member States in order to strengthen the protection of employee rights at the EU level (e.g. trial period, statute of limitations).

Keywords: European Pillar of Social Rights, labour law, limitation periods, probationary period, social policy of the European Union, workers' rights

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2024.1.18>

1. Problémafelvetés

napjainkban talán már nem hat valódi újdonságként az a megállapítás, miszerint az Európai Unió (a továbbiakban: EU) szociálpolitikai (munkajogi) szabályalkotásában több szempontból is új időszámítás kezdődött 2017-ben.¹ Ezen új időszámítás – megítélésem szerint – a Szociális Jogok Európai Pillérének (a

* Habilitált egyetemi docens, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar.

¹ Claire Kilpatrick – Elise Muir – Sacha Garben: From Austerity Back to Legitimacy? The European Pillar of Social Rights: A Policy Brief. *EU Law Analysis – Expert insight into EU law developments*. 2017. március 20. <http://eulawanalysis.blogspot.com/2017/03/from-austerity-back-to-legitimacy.html> (2023.08.16.).

továbbiakban: Pillér) koránt sem könnyű vagy gyors elfogadásának dátumát jelöli,² ami persze már önmagában is némi kronológiai pontatlanságot feltételez.³ Egyrészt ugyanis azon szociálpolitikai reformfolyamatok, amelyek a jelen kutatás tárgyát is képező jogalkotási termékek megalkotáshoz vezettek, néhány évvel korábban kezdődtek, de ennek a folyamatnak szükségképpen meghatározó mérföldköve a 2017. novemberi elfogadás.⁴ Másrészt pedig nem hagyható figyelmen kívül az a körülmény sem, miszerint néhány évnek el kellett telnie ahhoz, hogy a Pillér elvei mentén megszülethessenek az új munkajogi irányelvek. Bár már 2018-ban is született ilyen tartalmú irányelv,⁵ a jogalkotási folyamat igazán 2019-ben gyorsult fel. További fontos tényezőként idekívánkozik a 2020-as évek elején végbement pandémia és gazdasági, szociális krízis, amely vélhetően szintén katalizálta a munkajogi jogalkotást.⁶

A munkajogi jogalkotás felgyorsulása, vagy inkább egyre kiterjedtebbé válása, illetőleg a hatékony munkajogi védelmet megcélzó jogszabályok tömege tehát napjainkra evidenssé váltak, még akkor is, ha e jogalkotási folyamatok sem mentesek minden nehézségtől vagy ellentmondástól.⁷ A kérdés ennek megfelelően mostanra talán már inkább „hogyan?”-ként tehető fel, azaz szükséges megvizsgálni azt, hogy a viszonylag nagyszámú, frissnek mondható munkajogi szabályozás hogyan érvényesülhet a jogalkotói akaratnak megfelelően az egyes, már ismert munkajogi garanciák körében. Mik lehetnek az újdonságok, milyen területeken tud tovább lépni az EU a szociálpolitikai jogalkotásban, milyen összefüggések tárhatók fel az egyes, sok esetben direkt módon is összekapcsolódó jogforrások lényegi tartalma között? E jogforrások egy jelentős részének implementációs határideje már letelt, így szűk körben ugyan, de már jogharmonizációs tapasztalatokról is be tudunk számolni e téren. Ugyanakkor bizonyos irányelvek hosszabb,⁸ mások rövidebb ideje

² Hungler Sára: Nemzeti érdekek és szociális integráció az Európai Unióban: az Európai Jogok Szociális Pillérének kísérlete az integrációra, *Allam- és Jogtudomány*, 59 (2018) 2., 36. o. és 40. o.

³ Frank Hendrickx: Editorial: The European pillar of social rights – Interesting times ahead. *European Labour Law Journal*, 8 (2017) 3., 191-192. o.

⁴ Hendrickx: i.m. (2017) 191. o.

⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/957 irányelve (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról (HL L 173/16., 2018.7.9., 16. o.), lásd a kiküldetés új szabályozásának háttérét és alapkérdéseit: Kártyás Gábor: Húsz év múlva – A kiküldetési irányelv elfogadott szövege, joggyakorlata és tervezett módosításai, in: *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére. Liber amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV* (szerk.: Auer Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán), Dialóg Campus, Budapest, 2018, 440-443. o.

⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről (HL L 132/21., 2023.5.17., 21. o.) (13) preambulumbekzdés.

⁷ Pierluigi Digennaro: The effects of neoliberalism in European labour law: The meaning of labour and the need for a different constitutional compromise, *European Labour Law Journal*, 13 (2022) 2., 255-258. o.

⁸ Antonio Aloisi: Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead, *European Labour Law Journal*, 13 (2022) 1., 6-7. o.

várnak a hatályba lépésre,⁹ vagy éppen csak néhány éven belül telik le implementációs határidejük.¹⁰ E körülmények bizonyos jogpolitikai interferenciákkal együtt megnehezítik eme témakör egységes feldolgozását,¹¹ azonban a következőkben tárgyalandó munkajogi kérdések egyfajta új EU-s munkajogi megközelítés kontúrjait rajzolják meg, amivel mindenképpen érdemes tudományos kutatás keretei között foglalkozni.

Hipotézisem szerint ugyanis eme szociálpolitikai jogalkotás bizonyos komponensei teljesen megváltozott, a fennálló munkaerőpiaci és gazdasági körülményekhez adaptálódott megközelítést vesznek alapul, és eddig nem látott, de semmiképpen sem megszokott mélységben és módokon kívánnak beavatkozni a tagállami munkajogi szabályozásokba. Megítélésem szerint ez alapvetően még csak a felszínen megfigyelhető folyamatot jelent, de maga a trend kétséget kizáróan jelen van a Pillér elfogadása óta megszületett újabb, munkajogi tárgyú irányelvek körében. E szabályozási metódus pedig elmélyítheti a tagállamok közötti – uniós szintű – munkajogi jogharmonizációt, noha ez egyelőre csak feltételezés a jövőre nézve. Szintén előzetes feltételezésem az is, hogy mindez a tagállamoktól is újszerű megközelítést, aktívabb magatartást fog megkívánni a közeli jövőben, hiszen ezek olyan, tipikusan a magánjogi, munkajogi rezsimek organikus részét képező normák, amelyek akár érdemi módosításokon is áteshetnek belátható időn belül eme uniós szociálpolitikai fejlemények okán.

A következő néhány oldalban e trendet, illetőleg e folyamat kulcsfontosságú munkajogi jogintézményeit fogom vizsgálni, különös figyelmet fordítva a vizsgálatra kiválasztott munkajogi normák tartalmára és uniós szociálpolitikai kontextusára. Ilyen módon szóba fog kerülni a próbaidő,¹² a munkajogi elévülés,¹³ a teljes kártérítés mint jogkövetkezmény (dizkrimináció esetén)¹⁴ és egy speciális „felmondási védelem”¹⁵ is.¹⁶ Mindezzel jelen tanulmány végére a fentebb feltett

⁹ Thorsten Schulten – Torsten Müller: A paradigm shift towards Social Europe? The proposed Directive on adequate minimum wages in the European Union, *Italian Labour Law Journal*, 14 (2021) 1., 2-3. o.

¹⁰ (EU) 2023/970 irányelv (2026. június 7.).

¹¹ Kerstin Jacobsson: Soft regulation and the subtle transformation of states: the case of EU employment policy, *Journal of European Social Policy*, 14 (2004) 4., 357-360. o.

¹² Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186/105., 2019.11.7., 105. o.) 8. cikk.

¹³ (EU) 2023/970 irányelv 21. cikk.

¹⁴ (EU) 2023/970 irányelv 16. cikk.

¹⁵ (EU) 2019/1152 irányelv 18. cikk és az Európai Parlament és a Tanács 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (EU). (HL L 188/79., 2019.7.12., 79. o.) 12. cikk.

¹⁶ Terjedelmi és koncepcionális okokból nem kerülnek szóba a következők: Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról, Brüsszel, 2021.12.9. COM(2021) 762 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762> (2023. augusztus 2.) (platform munkavégzés és kibővített munkavállaló-fogalom), P9_TA(2022)0316 – Megfelelő minimálbérek az Európai Unióban, Az Európai Parlament 2022. szeptember 14-i jogalkotási állásfoglalása az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló bizottsági javaslatról (COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD)).(az elfogadott szöveg: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0316_HU.html#title2) (2022. október

kérdések megválaszolhatók lesznek, a korábban megfogalmazott hipotézis pedig bizonyíthatóvá vagy cáfolhatóvá válik.

2. A vizsgálat jogalkotási kontextusa

Elsőként szükséges felvázolni azon jogalkotási és jogpolitikai klímát, amelyben az említett irányelvek, illetőleg azok vizsgált rendelkezései napvilágot láttak.

2.1. Az alapvető szociális jogok és Szociális Jogok Európai Pillérének szabályozási szerepe. Kiemelendő, hogy bár ezek a munkajogi normák látszólag függetlenek egymástól, valójában két aspektusból is szoros összefüggés fedezhető fel ezek között. Egyik oldalról vannak bizonyos „közös” szabályok, amelyek több vizsgált irányelvben is visszaköszönnek.¹⁷ Ilyen például az a kvázi felmondási védelem, amelyet az irányelvek összekötnek a hatékony munkavállalói jogvédelem princípiumával. Másik oldalról pedig, megítélésem szerint, ahogyan az újabb szociálpolitikai irányelvek mindegyike, ezen megközelítések fundamentális összefüggést mutatnak a Pillér több rendelkezésével is, és – kiterjesztve a jogpolitikai indokok vizsgálatát – az Európai Unió Alapjogi Chartájával (a továbbiakban: Charta) is.¹⁸ Márpedig ezek a szabályozások nem önmagukban léteznek; ha például a Pillérben és a Chartában egyaránt fontos szerepet betöltő tisztességes és méltányos munkafeltételekhez való jogot vesszük alapul,¹⁹ úgy annak tényleges, irányelvekben is megjelenő esszenciális tartalmát gyakorlatilag a különböző szabályozási területekhez kötődő, ilyen szempontból mégis egységes irányelvekben kell keresnünk. Ezek között persze vannak régebbi, akár több évtizede hatályban lévő szabályozások is,²⁰ de a korábban említett szociálpolitikai reformfolyamat periódusában – tehát napjainkban is – az ilyen tartalmú szabályok elterjedtebbé, gyakoribbá váltak az uniós jogalkotásban.

Ennek megfelelően a jogalkotási kontextus elsődlegesen a Pillér és a Charta kapcsolatrendszerével és munkajogi jelentőségével írható körül.²¹ Mivel a Charta

28.) (megfelelő minimálbérek ez EU-ban) és (EU) 2023/970 irányelv további rendelkezései (például állaspályázat, interjú, munkakörök megnevezése).

¹⁷ Tipikusan a hatékony munkavállalói jogvédelem eszközei; például felmondási tilalom és bizonyítási teher.

¹⁸ Charta 21. cikk (megkülönböztetés tilalma), 27. cikk (információhoz és konzultációhoz való jog), 30. cikk (indokolatlan elbocsátással szembeni védelem) és 31. cikk (méltányos és tisztességes munkafeltételekhez való jog), valamint Pillér 2. cikk (nemek közötti egyenlőség), 5. cikk (biztonságos és rugalmas foglalkoztatáshoz való jog), 6. cikk (tisztességes bérezéshez való jog), 7. cikk (tájékoztathoz való jog és védelem elbocsátás esetén), 9. cikk (a munka és a magánélet közötti egyensúly) és 10. cikk (egészséges és biztonságos munkakörnyezethez és adatvédelemhez való jog).

¹⁹ Thomas Blanke: 13. Fair and just working conditions (Article 31), in: *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights* (szerk.: Brian Bercusson), Nomos, Baden-Baden, 2006, 359-360. o. és 364-366. o.

²⁰ Lásd tipikusan a következő két munkajogi irányelvet: az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 299/9., 2003.11.18., 9. o.) és a Tanács irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L183/1., 1989.6.29., 1. o.).

²¹ Frank Hendrickx: The European Pillar of Social Rights: A first evaluation, *European Labour Law Journal*, 9 (2018) 1., 3-5. o.

jóval régebb óta hatályban van, és mivel a Pillér biztosította szociálpolitikai jogalkotási lendület áll jelen vizsgálat középpontjában, ezért utóbbiról lesz szó röviden a továbbiakban.

A Pillért két oldalról érdemes vizsgálni ebben a kontextusban megítélésem szerint. Egyik oldalról kérdéses ugyanis az, hogy tényleges, direkt hatása mennyiben lehet a munkajogi jogalkotásra a Pillérnek, hiszen annak jogi természete bizonytalan.²² Ennek az a magyarázata, hogy bár a Pillér „olyan, mint egy charta”,²³ összességében mégsem találunk arra utalást vagy előírást, hogy annak valódi jogi kötőereje lenne (a Chartától eltérően). Éppen ezért megállapítható, hogy a tényleges jogalkotási processzusra nincs hatása a Pillérnek annak ellenére, hogy gyakorlatilag valamennyi új szociálpolitikai szabályozás közvetlenül a Pillért jelöli meg – többek között – megalkotásuk alapjául, illetőleg e normák kivétel nélkül visszavezethetők a Pillér egyes cikkeire.²⁴ Vagyis bár az új irányelvi előírások tényleges jogalapjaként nem lehet hivatkozni a Pillérre, de a jogalkotás általános háttereként, jogpolitikai katalizátoraként mindenképpen.²⁵ Ebből következik, hogy közvetlenül nem lehet a Pillér „érdemének” tekinteni az újabb keletű munkajogi szabályok megalkotását, de a Pillér által kifejtett hatás ennek ellenére nem megkérdőjelezhető. Megjegyzendő, hogy bár valóban nem találunk utalást arra, hogy a Pillérnek charta-jellege, alapjogi referencia-minősége lenne, a Pillérral kapcsolatosan pontos magyarázatot nem kapunk annak jogi minőségére (pro és kontra sem tehát), annak újabb munkajogi jogalkotásban betöltött központi szerepe megkérdőjelezhetetlen. Ilyen módon különösen érdekes az, hogy a Pillér maga is jogokat biztosít, illetve kötelezettségeket ró a tagállamokra (legalábbis hipotetikusan).²⁶ Mindez persze csupán a háttérből lehetséges, hiszen ilyen jellegű jogi kötőerővel nincs felruházva a Pillér annak ellenére, hogy az uniós szintű munkajogi jogalkotásra kifejtett hatása jelentős.²⁷ Ilyen szempontból pedig megítélésem szerint indifferens az, hogy e hatás direkt vagy indirekt.

Így pedig elérkezünk a Pillér másik oldalához, vagyis ahhoz a kérdéskörhöz, amely kevésbé van figyelemmel annak valódi jogi minőségére, és sokkal inkább az új irányelvek és munkajogi szabályok, elvek tartalmi sajátosságaiból indul ki, összefüggésben e rendelkezések – és a Pillér – céljaival. Ahogyan fentebb említettem, e rendelkezések kétségkívül visszavezethetők a Pillér egyes cikkeire, így utóbbiak közvetlen hivatkozási alapként szolgálnak előbbieik számára (lásd az

²² Olivier De Schutter: The European Pillar of Social Rights and the Role of the European Social Charter in the EU Legal Order, *Council of Europe*, 2018, 45-46. o. <https://rm.coe.int/study-on-the-european-pillar-of-social-rights-and-the-role-of-the-esc-/1680903132> (2023.11.12.).

²³ Hendrickx: i.m. (2018) 3-4. o.

²⁴ Lásd tipikusan: (EU) 2019/1152 irányelv (3) preambulumbekzdés, (EU) 2019/1158 irányelv (9) preambulumbekzdés és (EU) 2023/970 irányelv (9) preambulumbekzdés.

²⁵ Björn Hacker: A European Social Semester? The European Pillar of Social Rights in Practice, *European Trade Union Institute, Working Paper*, Brüsszel, (2019) 5., 14-16. o. és 46. o. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3402869 (2023.11.12.).

²⁶ Sacha Garben: The European Pillar of Social Rights: Effectively Addressing Displacement?, *European Constitutional Law Review*, 14 (2018) 1., 215-218. o.

²⁷ Erik Sjödin: European minimum wage: A Swedish perspective on EU's competence in social policy in the wake of the proposed directive on adequate minimum wages in the EU, *European Labour Law Journal*, 13 (2022) 2., 273-274. o.

irányelvek preambulumát).²⁸ Illetőleg mivel a Pillér legalapvetőbb célkitűzése az, hogy javítsa a munkavállalók munkajogi helyzetét, garantálja szociális biztonságukat – figyelemmel különösen a megváltozott munkaerőpiaci körülményekre²⁹ –, ezen irányelvi szabályozások teljes összhangban vannak e célkitűzésekkel. Másként fogalmazva: rendszerszinten szemlélve eme jogalkotási kérdést egyfajta egységes koncepció képe rajzolódik ki előttünk az új munkajogi szabályok vonatkozásában. Ezek ugyanis könnyen azt a benyomást kelthetik, hogy az újabb szociálpolitikai irányelvek mintegy a Pillér célkitűzéseit hivatottak megvalósítani egy-egy konkrét munkajogi szabályozási terület – és alapjog – összefüggésében. Ugyanakkor ez a folyamat annyiban megtévesztő lehet, hogy mivel a Pillér nem „valódi” jogforrás ebben az összefüggésben, inkább egyfajta speciális inspirációs forrásként tudunk arra tekinteni még az egyértelmű munkajogi és szociálpolitikai célkitűzések hasonlósága mellett is.

2.2. Az újszerű megközelítés indokai. Az eddigiek alapján látható, hogy a Pillér, illetőleg az azt megteremtő általános szociálpolitikai reformfolyamatok állnak az új irányelvi szabályozások hátterében.³⁰ Ugyanakkor ez önmagában nem lehet magyarázat arra, hogy ezekben az irányelvekben találunk olyan konkrét munkajogi előírásokat is, amelyek jelentős beavatkozásként jelenhetnek meg a tagállami munkajogi oldalon, illetőleg olyan előírásokként, amelyek látszólag ugyan csak az adott szabályozási terület vonatkozásában relevánsak, de általános szinten is befolyásolni tudják a nemzeti munkajogokat olyan téren, amelyeken eddig erre csak kevés példa volt (vagy nem is volt).

Ilyen módon – a szociálpolitikai reformfolyamatot leszámítva – az elsődleges indok a Pillér „most vagy soha” szellemiségéből adódó azon célkitűzés, amely a lehető leghatékonyabb munkajogi normák megalkotását tűzte ki célul.³¹ Konkrétabban a munkavállalói jogvédelem szintjének megemelése áll ezen megközelítés középpontjában. Ennek megfelelően az uniós szociálpolitikai döntéshozatalban azon szabályozási területek kerültek és kerülnek előtérbe, amelyeken – a Pillér szellemiségét is alapul véve – különösen sok a teendő uniós és tagállami szinten egyaránt.

²⁸ Commission staff working document – Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. Európai Bizottság, Brüsszel, 4.3.2021 SWD(2021) 41 final, 4-5. o. https://commission.europa.eu/system/files/2021-03/swd-2021-41_en_0.pdf (2023.10.13.) (a továbbiakban: hatásvizsgálat).

²⁹ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A méltányos átállást szolgáló erős szociális Európa. Brüsszel, 2020.1.14. COM(2020) 14 final, 4-5. o. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e8c76c67-37a0-11ea-ba6e-01aa75ed71a1.0018.02/DOC_1&format=PDF (2023.10.13.) (a továbbiakban: bizottsági közlemény).

³⁰ Hungler Sára – Gellérné Lukács Éva – Petrovics Zoltán – Dudás Katalin: *Az Európai Unió szociális és munkajoga*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020, 35-36. o.

³¹ A szociális jogok európai pillére: Jean-Claude Juncker elnök, Vladis Dombrovskis alelnök és Marianne Thyssen biztos nyilatkozata egy évvel a pillér kihirdetését követően, Európai Bizottság. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/STATEMENT_18_6390 (2023.11.12.).

Összefoglalóan e területeket leginkább az igazságos és méltányos munkafeltételek körében lehet összegezni, ami magában foglal sok további kérdést is,³² de eme előírások nagy része visszavezethető ezen alapvető fontosságú elvre és az ehhez fűződő szociális alapjogokra. Ebben a körben emlékeztetni kell arra is, hogy ezek a szabályok nem minden esetben jelentenek feltétlenül teljes mértékben új szabályokat vagy elveket, hiszen több esetben is a meglévő – nem feltétlenül kellően stabil – alapokra kíván építkezni a jogalkotó, kellő mértékben modernizálva is egyúttal ezeket a szabályozásokat. Ebben a körben szemléletes példa lehet a munkáltatói tájékoztatásról szóló irányelv utóda, amely bár magában foglalja természetesen a részletes, írásbeli, kötelező munkáltatói tájékoztatás alapvető preskripcióit,³³ valójában jóval többről szól az irányelv (például munkajog személyi hatálya, próbaidő, elbocsátással szembeni védelem).³⁴

A második indok – összefoglalóan – a korábbi évtizedek szociálpolitikai (munkajogi) jogalkotásának kudarcain, viszonylagos sikertelenségén alapul.³⁵ Megítélésem szerint ugyanis szembeötlő az, hogy az egyes joganyagok – legyenek ezek a konkrét jogszabályszevegek vagy hatásvizsgálatok, előterjesztések stb. – nyíltan és fontos szerepet tulajdonítva e kérdésnek említik a korábbi szabályok felülvizsgálatának szükségességét.³⁶ Habár ez a folyamat és az ennek háttérében álló jogpolitikai megfontolások nagymértékben építenek arra a szükségszerűségekre is, amely a megváltozott szociális, gazdasági és munkaerőpiaci körülményekkel írhatók le,³⁷ mégis elmondható, hogy a felülvizsgált szabályozási területek többségén kvalitatív okokból is szükséges a döntéshozó szerint beavatkozni. Szemléletes példa lehet az (EU) 2023/970 irányelv – a legújabb fejlemény e téren –, amely maga is szövegszerűen utal arra, hogy bár a nemi alapú bérezésbeli diszkrimináció leküzdésének folyamatában komoly előre lépések történtek az elmúlt néhány évtizedben, ennek ellenére a női-férfi bérszakadék továbbra is létezik, és vagy nem csökken a távolság a nemek között, vagy csak nagyon lassan.³⁸ Következésképpen hatékonyabb, talán modernebb, de mindenképpen a munkavállalói érdekeket hatékonyabban védő munkajogi szabályok megalkotása vált szükségessé. Vagyis összességében az új munkajogi szabályozások háttérében az a tényező is megfigyelhető, miszerint az EU e téren nem mondható egyértelműen sikeresnek, és bár ennek jogalkotási okai is vannak – szubszidiaritás, a teljes harmonizáció hiánya³⁹ –, így a szükséges korrekció elsődlegesen az erőteljesebb, munkavállalói szempontból hatékonyabb munkajogi normákra marad.

³² Blanke: i.m. 375-377. o.

³³ Prugberger Tamás – Tóth Hilda: A munkáltatók munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettségének várható alakulása az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló új irányelv alapján, *Magyar Jog*, 67 (2020) 1., 30-32. o.

³⁴ Lásd összefoglalóan az (EU) 2019/1152 irányelv: irányelv III. és IV. fejezetét.

³⁵ Stefano Giubboni: Social Rights and Market Freedom in the European Constitution: A Re-Appraisal, *European Labour Law Journal*, 1 (2010) 1., 171-173. o. és 177-179. o.

³⁶ Hatásvizsgálat, 80. o.

³⁷ Bizottsági közlemény, 1-2. o. és 7-10. o.

³⁸ (EU) 2023/970 irányelv (15) preambulumbekzdés.

³⁹ Catherine Barnard: *EU Employment Law (Fourth Edition)*, Oxford University Press, Oxford, 2012, 48-58. o.

Harmadik okként pedig meg kell említeni azt, hogy az EU a szociálpolitikai döntéshozatal során az utóbbi években – összhangban tehát a már többször említett reformfolyamatokkal – megkísérelte szorosabbra fűzni a tagállamok szociálpolitikai, illetve ebben az értelemben munkajogi együttműködését,⁴⁰ adott esetben akár kulcsfontosságú szabályozási területek közös szabályozásának elmélyítésével. Jó példa lehet e tekintetben a hatályba még nem lépett, de már elfogadott platform munka irányelv,⁴¹ amely bár egy „univerzális”, azaz tagállamokon átívelő kérdéskört igyekszik szabályozni, mégis annak potenciális hatásai jelentős intervenciót jelenthetnek a tagállami szintű munkajogi jogalkotásba.⁴² Ha ugyanis az irányelvben foglaltakat vesszük alapul, úgy alapvető fontosságú lesz hamarosan tagállami szinten kibővíteni a „munkavállaló” fogalmát, és nem is feltétlenül kizárólag a platform munkások kategóriájával.⁴³ Márpedig ez – a mellett, hogy összhangban lenne a Pillér és a kapcsolódó jogalkotás többi komponensével – nem igazán képzelhető el máshogy, mint a tagállamok hatékony, érdemi munkaerőpiaci kooperációjával.

Önmagában a munkajogviszony tartalmi komponenseinek tisztázása nem teremti meg ugyanis a munkavállalók szabad mozgásának feltételeit a nem hagyományos formában foglalkoztatott munkát végző személyek esetében, sőt adott esetben talán tovább komplikálhatja a jelenlegi helyzetet. Mindenesetre a példával arra kell rávilágítani, hogy a munkajogi jogharmonizáció régóta fennálló korlátait még e reformhangulatban is kifejezetten nehéz lesz átlépni az EU részéről, de talán nem is szükséges, ha az új munkajogi szabályok szellemének megfelelően a tagállamok perspektívája is idomul idővel az újabb irányelvekben – és a Pillérben – foglalt, kifejezetten a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeit védelmező szabályozási metodika primátusához.

3. A próbaidő maximumának rögzítése a transzparencia irányelvben

Habár az eredeti tájékoztatási irányelvnek is számos olyan szabálya létezett, amelyek utalnak a felek által munkaszerződésben kikötött próbaidőre, konkrétan a munkaviszony kezdetére – például erről is pontos tájékoztatást kell adnia a munkáltatónak⁴⁴ –, a transzparencia irányelv, többek között, e téren is érdemi újdonságot hozott. Megítélésem szerint a szociálpolitikai jogalkotás korábbi időszakában elképzelhetetlen lett volna egy olyan, uniós szinten egységes (harmonizált) szabály megalkotása, amely ténylegesen rendelkezik a munkaviszony alanyai által alkalmazható próbaidő hosszáról. Véleményem szerint e téren is látszódik, hogy a jogalkotó célja a már létező szabályozásokban meglévő esetleges hibák kijavítása, illetőleg a munkavállalói érdekek magas szintű védelme.

⁴⁰ Karl Riesenhuber: *European Employment Law. A Systematic Exposition (2nd ed.)*, Intersentia, Cambridge – Antwerp – Chicago, 2021, 27-31. o.

⁴¹ Aloisi: i.m. 7-8. o. és 15-16. o.

⁴² Például munkajogi alapfogalmak széleskörű meghatározása és a munkaviszonyként elismerés kötelezettsége a tagállami jogokban.

⁴³ Aloisi: i.m. 18-20. o.

⁴⁴ Berke Gyula: I. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatás feltételeiről, in: *Az Európai Unió munkajoga* (szerk.: Kiss György), Osiris, Budapest, 2003, 320-321. o.

A próbaidő alapvetően mindkét fél érdekeit szolgálja,⁴⁵ de tipikusan a munkavállalóra nézve vezethet indokolatlan, illetve aránytalan sérelmekhez. Már amennyiben magát az egyoldalú jogviszonymegszüntetést is hátrányként értékeljük – annak inkább a következménye hátrányos a munkavállalóra nézve –, hiszen alapesetben a munkáltatónak joga van a próbaidő alatti, könnyített munkajogviszony-megszüntetéshez (azonnali hatállyal, indokolás nélkül például).⁴⁶ Ugyanakkor a munkavállaló alárendelt pozíciója okán⁴⁷ sok esetben nem tud érdemi hatással lenni a próbaidő kikötésének folyamatára, sokkal inkább tűnik az egyfajta automatizmusnak, mintsem valódi, konszenzussal megállapított klauzulának. Ilyen módon racionális jogalkotói döntésnek tűnik időbeli korlátot állítani eme speciális megszüntetési módhoz fűződő jog gyakorlása elé, ami természetesen az irányelvben csupán a próbaidő maximumát érinti.⁴⁸ Tehát kötelező próbaidő-kikötésről vagy minimális próbaidő-tartamról nem szól az irányelv, ugyanakkor a törvényes maximumot hat hónapban állapítja meg.

A rendelkezés lényege az, hogy eme jogot a munkáltató ne gyakorolhassa indokolatlanul hosszú időn belül, tehát egyfajta racionális időkorlátról rendelkezik a jogalkotó. Ilyen módon egyébiránt a munkafeltételek kiszámíthatóbbá válnak, a munkavállalók kevésbé lesznek kitéve az esetleges munkáltatói túlhatalomnak egy ilyen típusú rendelkezés elfogadása során.⁴⁹ Mindez természetesen nem újdonság a tagállami jogrendszerek számára, ugyanakkor a szabály üzenetértékű is egyben, hiszen a munkajogviszony megszüntetésének irányelvi szabályozása alapvető és erőteljes beavatkozást jelent a tagállamok munkaerőpiaci, foglalkoztatáspolitikai helyzetébe még akkor is, ha mindössze egy speciális megszüntetési okról rendelkezik az irányelv. Ugyanakkor mivel a próbaidő alkalmazása általános – lényegében minden munkáltatót és munkavállalót érinthet egy ilyen előírás –, és mivel ezek alapján nemzeti munkajogi szinten sem lehetséges hosszabb próbaidőről rendelkezni, egy olyan fundamentális, kontraktuális nemzeti munkajogi szabályozási kérdésbe avatkozik be ez az irányelvi rendelkezés, ami hagyományosan a tagállamok saját munkajogi jogalkotási autoritásába tartozik. Bár természetesen önmagában a felső korlát rögzítése nem sért munkavállalói vagy munkaerőpiaci érdekeket, megítélésem szerint ez a rendelkezés jól példázza azt, hogy az EU keze talán egyre messzebbre ér el szociálpolitikai jogalkotási téren.

⁴⁵ Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2020, 162. o. és 322. o.

⁴⁶ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2017, 362-363. o.

⁴⁷ Jakab Nóra: Új játéktér, új játékszabályok, *Miskolci Jogi Szemle*, 17 (2022) 2. (1. különszám), 177. o.

⁴⁸ Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről, Brüsszel, 2017.12.21. COM(2017) 797 final, 3. o. és 5-6. o. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017PC0797&from=HU> (2023.11.12.) (a továbbiakban: javaslat (2017))

⁴⁹ Bernd Schlüter – Cinzia Del Rio: *Vélemények – Európai Gazdasági és Szociális Bizottság: A szociális jogok európai pillére – a kezdeti végrehajtás értékelése és ajánlások a jövőre (saját kezdeményezésű vélemény)*, SOC/614, 2019, 3-5. o. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-pillar-social-rights-evaluation-initial-implementation-and-recommendations-future-own-initiative-opinion> (2023.11.12.).

4. A munkajogi elévülés irányelvi szintű szabályozása

Habár a bértranszparencia irányelv kifejezetten egy konkrét típusú jogvita esetén rendeli alkalmazni az egységes elévülési idő-szabályozást,⁵⁰ e rendelkezés jövőbeli jelentősége kiemelkedő lehet megítélésem szerint. Ahogyan a próbaidő kapcsán is említettem (törvényes maximum előírása) az irányelv e helyütt törvényes minimumot ír elő arra koncentrálva e szabályozással, hogy az egyenlő díjazáshoz való jogában sérelmet szenvedett munkavállaló ne essen el a hatékony jogérvényesítési lehetőségtől szimplán az idő múlása következtében.⁵¹ Következésképpen az irányelv célravezetőnek tartja azt, hogy e tekintetben megszabja az elévülési idő minimumát, amit az általánosságban racionálisnak mondható három évben határoz meg.

A jogalkotási kontextussal kapcsolatosan röviden érdemes annyit megemlíteni, hogy a nemek közötti diszkrimináció elleni konstans küzdelem talán legfontosabb területéről, azaz az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elv alapvető munkajogi garanciáiról szóló irányelv tartalmazza ezt a normát. Ennek a szabályozásnak – generálisan – egyik legfőbb célja olyan hatékony, valódi, érdemi munkajogi biztosítékok megteremtése, amelyek lehetővé teszik a munkavállalói jogérvényesítést (például bíróság előtt kártérítés követelése). Eme elvárást az irányelv alapvető fontosságúnak tartja arra figyelemmel, hogy amennyiben nem áll a munkavállaló rendelkezésére ilyen lehetőség, úgy általánosságban csökkenni fog az irányadó jogvédelem szintje, másfelől pedig megtörik az irányelvi – és nemzeti – munkajogi szabályok koherenciája. Ugyanis az egyenlő bérezéshez való jog könnyen kiüresedhet akkor, ha annak érvényesítéséhez a jogalkotó nem társít valódi, hatékony (munkajogi) eszközöket is.

Márpedig az alapvetően alárendelt pozícióban lévő,⁵² kiszolgáltatott, akár jelentős információs aszimmetriával szembenező munkavállaló számára indokolatlan és aránytalan korlátozáshoz vezetne az, hogy időben túlságosan korlátozottan tud csak bírósághoz fordulni egyenlőtlen bérezése miatti kompenzálás céljából. Az irányelv tehát erre figyelemmel rendelkezik az elévülés maximális idejének főszabályáról, ami megítélésem szerint érdemi, egyben talán meglepő nóvum is az uniós szociálpolitikai jogalkotásban. Ez ugyanis véleményem szerint egy hagyományosan polgári jogi

⁵⁰ (EU) 2023/970 irányelv 21. cikk (1) bekezdés: „A tagállamok biztosítják, hogy az egyenlő díjazással kapcsolatos követelések érvényesítésére vonatkozó elévülési időkre alkalmazandó nemzeti szabályok meghatározzák az elévülési idő kezdő időpontját, időtartamát és azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén lehetőség van az elévülési idő nyugvására vagy megszakítására. Az elévülési idők nem kezdődhetnek meg azt megelőzően, hogy a felperesnek tudomására jut, vagy észszerűen elvárható, hogy tudomása legyen a jogsértésről. A tagállamok dönthetnek úgy, hogy az elévülési idők nem kezdődhetnek meg addig, amíg a jogsértés fennáll, illetve a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnése előtt. Az ilyen elévülési idő nem lehet rövidebb három évnél.”

⁵¹ Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről. Európai Bizottság, Brüsszel, Brüsszel, 2021.3.4. COM(2021) 93 final, 18. o. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093> (2023. október 13.) (a továbbiakban: javaslat (2021)).

⁵² György Kiss: Opportunities and limits of application principles and Civil Code rules in Hungarian labour law: Crisis management with means of civil law, *European Labour Law Network – Working Paper Series, ELLN Working Paper*, (2015) 4., 5-6. o.

(magánjogi),⁵³ tagállami szabályozási hatáskörbe tartozó kérdésben jelent egységesítést, másfelől pedig érdemi hatása lehet a tagállami munkaerőpiaci viszonyok alakítására is. Ráadásul ezzel a tagállamok elveszítik azt a szabadságot, hogy esetlegesen – az irányadó nemzeti munkaerőpiaci, gazdasági körülmények okán – akár rövidebb időt határozzanak meg e vonatkozásban.

Az irányelv kifejezetten az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogérvényesítés esetére írja ezt elő – egyúttal kötelezve a tagállamokat az elévülés kezdetének, időtartamának, nyugvásának és megszakadásának megfelelő szabályozására is –, de generálisan, azaz nem feltétlenül csak az egyenlőtlen munkadíjazás miatti jogérvényesítés esetére. Megítélésem szerint ezzel az irányelv óhatatlanul is jelentősen kitágítja azon munkaügyi jogviták esetkörét, amelyekre nézve eme új irányelvi előírás lesz irányadó a jövőben. Ez alatt azt értem, hogy munkavállalóval szembeni hátrányos megkülönböztetés lényegében bármilyen, a munkajogviszonyt, az irányadó munkafeltételekkel, sőt – az irányelv logikája szerint – a munkaviszony létesítését megelőző eljárások során tapasztalt diszkriminációs sérelemmel összefüggésben is megvalósulhat. Azaz ezt a szabályt – noha hangsúlyozandó, hogy csak a konkrét diszkriminációs sérelem kapcsán, de – lényegében minden, a munkaviszony érdemét érintő jogérvényesítés esetén alkalmazni kell, ide értve az álláspályázatot, az állásinterjút, a munkafeltételek transzparenciáját, az előmenetelt, a díjazást, a munkafeltételeket, a munkavégzés körülményeit, illetőleg akár a munkajogviszony munkáltatói oldalról kiinduló egyoldalú megszüntetésének esetkörét is.

Véleményem szerint ez utóbbi körülmény lehet e szabályozás valódi újdonsága a jövőben, hiszen egyfelől már önmagában az egyenlőtlen díjazás kompenzálására irányuló jogviták köre is széles, egyúttal alapvető munkáltatói gazdasági érdeket érintő munkavállalói igényérvényesítési esetkörre mutat rá. Másfelől pedig ez a fajta szabályozás akár egyfajta irányelvi szabályozási trendet is tükrözhet, amennyiben egy speciális szabályozási területről kiindulva fogalmaz meg kifejezetten széles körben alkalmazandó olyan szabályt egy munkajogi irányelv, amely jelentős és direkt intervenciót reprezentál a tagállami munkajogi rezsimekbe és munkaerőpiaci mechanizmusokba.

5. A teljes kártérítés elvének alkalmazása hátrányos megkülönböztetés esetén

Tematikailag és szabályozásmódszertanilag szintén a bértranszparencia irányelvből kell kiemelni a díjazásbeli diszkrimináció esetén alkalmazandó teljes munkáltatói kártérítés kritériumát.⁵⁴ Az irányelv ugyanis előírja, hogy a tagállamoknak meg kell teremteni annak a lehetőségét, hogy diszkriminatív bérezés esetén a munkavállalók teljes káruk megtérítését követelhessék,⁵⁵ illetőleg hogy ez által a munkavállalók

⁵³ Prugberger Tamás – Nádas György – Jakab Nóra: Az érvénytelenség szabályozásának és gyakorlati megállapításának munkajogi problémái, *Miskolci Jogi Szemle*, 17 (2022) 4., 8-9. o.

⁵⁴ (EU) 2023/970 irányelv 16. cikk.

⁵⁵ Szükséges megjegyezni, hogy az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés

olyan helyzetbe legyenek hozhatók, mintha nem történt volna meg velük szemben az egyenlőtlen, diszkriminatív munkadíjazás (in integrum restitutio). Az elévüléshez hasonlóan ennek a szabályozásnak is a megfelelő és hatékony jogorvoslati lehetőségek megteremtésének szükségessége áll a háttérben. Az irányelv ugyanis abból indul ki, hogy sok esetben nem elégséges garanciaként szimplán az egyenlő díjazás kritériumának betartására kötelezni a munkáltatót, hanem a potenciálisan bekövetkező jogsértés esetére megfelelő, akár preventív erővel bíró szankció alkalmazását kell előírni. Ugyanakkor persze önmagában a munkáltató szankcionálása – ami szintén szerepel az irányelvben⁵⁶ – nem megfelelő kompenzációja a munkavállaló által elszenvedett jogsérelemnek, hiszen az őt ért joghátrány csak nehezen állítható helyre, és e lehetőség lényegében független a munkáltatóval szemben alkalmazandó jogkövetkezményektől.

Ennek megfelelően – bár az eredeti állapot helyreállítása a munkajogviszonyban nem lehetséges⁵⁷ – az irányelv előírja a teljes reparáció elvét.⁵⁸ Eltérően ugyanakkor az elévüléstől, ennek a szabálynak nincs általános jellege, azaz specifikusan az egyenlőtlen munkadíjazás miatti munkavállalói jogérvényesítés körében alkalmazandó ez a szabály a tagállamokban. Ez egyfelől azt jelenti, hogy célzottan, kifejezetten ebben a vonatkozásban kívánja a jogalkotó megerősíteni a munkavállalók jogvédelmét, másfelől azt is jelenti, hogy tényleges, célzott jogkövetkezményt fűz az irányelv az egyenlőtlen díjazással a munkavállalónak okozott kártérítés kompenzálására. A munkáltatóval szemben tehát konkrét, ráadásul összetett kötelezettséget fogalmaz meg az irányelv, hiszen a megfelelő (teljes) kártérítés mellett az eredeti állapot helyreállítása is elvárt ebben az esetben. Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy eme szigorú kritériumrendszer kizárólag a bérezésbeli diszkrimináció esetére írható elő a munkáltató számára, ami első ránézésre arra enged következtetni, hogy egy ilyen típusú uniós szociálpolitikai beavatkozás csupán marginális jelentőségű esetkörökben fejthet ki hatást a tagállami munkajogi szabályozások tekintetében.

Ugyanakkor a kép árnyaltabb, és nem ok nélkül feltételezhető e jogintézmény esetében sem a túlzott, de legalábbis eddig nem látott mértékű beavatkozás a tagállami munkaerőpiaci folyamatokba. Egyfelől ugyanis – bizonyos szempontból – forradalmi újítás az antidiszkriminációs jog terén az, hogy az irányelv konkrét, ráadásul részletszabályaiban is definiált jogkövetkezményt fűz egy hátrányos megkülönböztetést megvalósító munkáltatói cselekményhez. Bár a jogkövetkezmények megfelelőségéről, ténylegességéről eddig is szóltak az uniós

területén történő megvalósításáról (HL L 204/23., 2006.7.26., 23. o.) 18. cikke is rendelkezik a megfelelő jóvátétel elvéről a nemi alapú diszkrimináció kompenzációjaként („valódi és eredményes kártérítés”). Ugyanakkor az elemzett új irányelvi szabály explicite a teljes kártérítésről rendelkezik, így bár e szabályozás jogdogmatikai alapjai adottak voltak eddig is irányelvi szinten, az egy következő lépcsőfokot reprezentál a munkaerőpiacon megvalósuló nemi alapú hátrányos megkülönböztetéssel szembeni küzdelemben.

⁵⁶ (EU) 2023/970 irányelv 23. cikk.

⁵⁷ Petrovics Zoltán: 7. § Munkajogi jognyilatkozatok, in: *Munkajog* (szerk.: Kiss György), Dialóg Campus, Budapest, 2020, 121. o.

⁵⁸ Hatásvizsgálat, 25-26. o. és 30-33.

szabályok,⁵⁹ a konkrét magánjogi jogkövetkezmények kidolgozását a tagállamokra bízta az EU. Másfelől pedig talán mégsem marginális jelentőségű e munkajogi problematika, hiszen az EU-ban – így Magyarországon is – jelentős szakadék tátong a nők és férfiak díjazása között átlagosan,⁶⁰ tehát potenciálisan nagyszámú munkaügyi jogvita merülhet fel ezen a területen, adott esetben a munkavállaló javára akár nagyobb összegű kártérítés megítélését eredményezve. Azaz összességében valóban csak konkrét kérdés kapcsán implementálandó ez az irányelvi előírás, mégsem zárható ki, hogy idővel az EUB, de akár a tagállami jogalkalmazás (és akár jogalkotás is) kiterjesztő értelmezést alkalmazva átemeli e szabály konzekvens alkalmazását az egyenlő foglalkoztatás követelménye megsértésének más esetköreire is (például munkáltatói felmondás esetére, bár egy ilyen szabály gyakorlatilag contra legem lenne a jelenleg irányadó előírásokkal Magyarországon).⁶¹

6. Kvázi felmondási tilalom az újabb munkajogi irányelvekben

Éppen a már többször érintett hatékony munkavállalói jogvédelem kialakításának igénye miatt egy szintén érdemi újdonságot magában foglaló norma került be a transzparencia és a munka-magánélet irányelvbe.⁶² Az irányelvek ugyanis explicite tilalmazzák a munkavállaló munkajogviszonyának egyoldalú, munkáltató általi megszüntetését azon az alapon, hogy a munkavállaló az adott irányelvben szereplő jogait gyakorolja. Másként fogalmazva tilalmazza a szankciós munkáltatói felmondást abban az esetben, ha a munkavállaló élni kíván az irányelvben biztosított alapvető jogaival. Ez a megközelítés – ahogyan említettem – teljes mértékben újszerű, hiszen az uniós szociálpolitika ez idáig szinte teljes mértékben távol maradt a munkaviszony-megszüntetés szabályozásától,⁶³ sőt összességében nehéz elképzelni egy egységes, valóban működő struktúrát ezen a téren. Ennek oka elsősorban a tagállami munkaerőpiaci és gazdasági körülmények jelentős differenciáltsága, illetőleg értelemszerűen a hosszú ideje nemzeti munkajogi alapokon funkcionáló felmondási rendszerek alapvető eltérései.⁶⁴ Ugyanakkor az a körülmény is figyelemre méltó, hogy bár valóban szűk körben fogalmazza meg az irányelv ezt a szabályt, a két irányelvet figyelmesen olvasva látható, hogy koránt sem csak a munkáltató kötelező írásbeli tájékoztatásáról és például az apasági szabadság kiadási rendjéről szólnak e normaszövegek.⁶⁵

⁵⁹ 2006/54/EK irányelv 17-18. cikk.

⁶⁰ (EU) 2023/970 irányelv (14)-(16) preambulumbekzdés.

⁶¹ Értve ez alatt azt, hogy a magyar munkajogban a teljes kártérítés elve nem érvényesül például a munkaviszony munkáltatói jogellenes munkaviszymegszüntetés esetén.

⁶² (EU) 2019/1152 irányelv 18. cikk és (EU) 2019/1158 irányelv 12. cikk.

⁶³ Guus Heerma van Voss – Beryl ter Haar: Common Ground in European Dismissal Law, *European Labour Law Journal*, 3 (2012) 3., 216-216. o. és 228-229. o.

⁶⁴ Petrovics Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*, egyetemi doktori (PhD) értekezés, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2016, 69-77. o.

⁶⁵ Mutatja ezt például a kiterjedt magyar implementáció is, amelynek során a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) egy általános magatartási követelményét is módosítani kellett (Mt. 7. § (3) bekezdés).

Ezt az új regulatív megközelítést megítélésem szerint három szempont szerint célszerű értékelni, figyelemmel az uniós munkajogi szabályozás régi-új céljaira és modernizálódó eszközrendszerére. Elsőként fel kell hívni arra a figyelmet, hogy nem véletlen az, hogy az EU ez idáig tartózkodott a munkaviszony egyoldalú megszüntetésének irányelvi szabályozásától,⁶⁶ hiszen ezzel olyan területen avatkozna be – vélhetően – aránytalan mértékben a tagállami munkaerőpiaci mechanizmusokba, ami nehezen indokolható az Európai Unió működéséről szóló szerződés szociálpolitikai rendelkezései alapján, és adott esetben akár káros gazdasági hatásai is lehetnek. Ennek véleményem szerint csak részben mond ellent az a jelenség, miszerint az EU egyébként alapjogi szinten elkötelezett az alapvető szociális jogok védelme mellett, és ezek között a Charta 30. cikkében találjuk az indokolás nélküli felmondással szembeni védelmet is.⁶⁷ Bár eme alapjogi összefüggés távolinak hathat, mégis úgy vélem, hogy egy adott munkajogi rezsím felmondási, illetőleg a felmondást észszerű keretek közé terelő szabályanyagát célszerű a maga egységében szemlélni, tehát ugyanúgy munkaerőpiaci hatása lehet az indokolás feltételrendszere meghatározásának, mint például egy, az új irányelvekben szabályozott felmondási korlátozás alkalmazásának. Mindazonáltal jogpolitikai és joggazdaságtani szempontból is nehezen lenne védhető egy ilyen nyílt beavatkozás a nemzeti munkajogi szabályozásokba⁶⁸ még akkor is, ha az újabb irányelvek céljaival egyébként összeférne egy ilyen tárgyú szabályozás.

A második vizsgálati szempont e normatétel esszenciális tartalmára vonatkozik, az ugyanis – szintén újszerű megközelítést alkalmazva – imperatív módon, kifejezetten szigorúan rögzíti az említett tilalmat, ezzel hangsúlyozva e szabály jelentőségét. Ennek kapcsán az is fontosnak tűnik, hogy a jogalkotó célja bizonyosan az, hogy a munkavállalót az alapvető munkajogi jogosultságainak gyakorlása során a lehető legkedvezőbb helyzetbe hozza, ezt támasztja alá a speciális bizonyítási szabály alkalmazása is.⁶⁹ E kedvező helyzet pedig újfent azért tűnik kívánatosnak, mert a munkáltatói erőfölény ellensúlyozása továbbra is a munkajog egyik fő feladatának tűnik, legalábbis a megújult uniós munkajogi szabályanyag körében. Ismét felvetődik ugyanis az a dilemma, hogy vajon célravezető lehet-e egy ilyen szigorú szabály alkalmazása a munkáltatókkal szemben e területen, de megítélésem szerint erre szükségtelen igennel vagy nemmel válaszolni, hiszen alapvető paradigmája eme újabb szabályozási módozatoknak az, hogy hatékonyabbá, kiterjedtebbé és könnyebben érvényesíthetővé kell tenni a munkavállalók döntően szociális természetű jogait. Márpedig ebben a vonatkozásban egy ilyen típusú szabályozás kétségkívül célravezetőnek tűnik.

Harmadik szempontként pedig érdemes rávilágítani egy ilyen tartalmú új uniós munkajogi szabályozás fontosságára és üzenetére. A sorok között olvasva ugyanis – mérlegre téve több más, jelen kutatás keretei között is vizsgált új munkajogi szabályt

⁶⁶ van Voss – ter Haar: i.m. 217-218. o.

⁶⁷ Niklas Bruun: 12. Protection against unjustified dismissal (Article 30), in: Bercusson (szerk.): i.m. 339-340. o. és 351-354. o.

⁶⁸ Erika Kovács: Individual Dismissal Law and the Financial Crisis: An Evaluation of Recent Developments, *European Labour Law Journal*, 7 (2016) 3., 368-372. o.

⁶⁹ (EU) 2019/1152 irányelv 18. cikk és (EU) 2019/1158 irányelv 12. cikk.

– arra a következtetésre juthatunk, hogy az EU egyre intenzívebben beavatkozik a tagállami munkajogi szabályok alakításába, érteve ez alatt a korábbi jogalkotási gyakorlaton is túlmutató területek és jogintézmények szabályozását. A könnyített bizonyítási szabályok,⁷⁰ a próbaidő irányelvi szabályozása,⁷¹ a kibővített munkáltatói tájékoztatási kötelesség,⁷² a korábbi évek, évtizedek trendjeivel szemben az irányelvek táguló személyi hatálya⁷³ mind ebbe az irányba mutatnak, így egy nem is igazán burkolt üzenetet küld az EU a tagállamoknak: valóban új időszámítás kezdődött a munkajogi – szociálpolitikai – együttműködésben, és ennek az ilyen természetű, tehát a munkavállalói jogokat határozottan és konkrét jogintézményekkel védő, garanciális jellegű normák egyre inkább szerves részét fogják képezni. Megítélésem szerint a vizsgált jogintézmények közül talán ez az új szabály támasztja alá a legegyszerűbben e jogalkotási törekvést.

7. Következtetések

A fenti elemzésből megítélésem szerint levonható következtetésként az, hogy ezúttal az uniós szociálpolitikai reformfolyamatok tényleges, újszerű és sok szempontból megerősített munkajogi szabályokat eredményeztek. Pontosabban ilyeneket is, hiszen értelemszerűen a tárgyalt – és e helyütt nem elemzett⁷⁴ – további újabb irányelveknek nem minden rendelkezése ilyen tartalmú, vagy szimplán eltérő jogi természetű. Világosan látszik ugyanakkor az is, hogy e szabályoknak az elsődleges célja az, hogy a munkavállalói jogvédelem szintjét megemelje, stabilizálja, sőt fejlessze a munkavállalói jogvédelmi garanciák rendszerét.

Mindehhez az egyébként régóta ismert és szabályozási szinten is elismert hagyományos szociális érdek- és jogvédelmet hívja segítségül a jogalkotó, kiegészítve a 21. század eleji olyan kihívások kezelésének szükségességével, mint gazdasági és szociális kríziskezelés vagy éppen a megváltozott foglalkoztatási struktúra és munkaerőpiaci szerkezet indukálta szabályozási megoldások. Ennek megfelelően az irányelvi szabályozások is többféle jellemzővel bírnak, hiszen összességében már meglévő jogintézményekre építkeznek, de konkrét tartalmuk vagy éppen szabályozásban betöltött szerepük új vagy legalábbis újszerű.

A tanulmány elején exponált hipotézis a fentiek fényében igazolást nyert: valóban több olyan új munkajogi szabállyal is találkozhatunk a vizsgált irányelvekben, amelyek egyik oldalról érdemi implementációt fognak igényelni, másik oldalról pedig az eddigieknél határozottabb, mélyebben ható beavatkozást jelentenek a tagállami munkajogi rendszerek viszonylatában. Legyen szó a próbaidőről, az elévülésről vagy a munkavállalói jogérvényesítést kísérő „felmondási védelemről”, mindegyik szabály

⁷⁰ Javaslat (2017), 17. o.

⁷¹ Javaslat (2017), 3. o. és 6. o.

⁷² Javaslat (2017), 3-4. o.

⁷³ Taco van Peijpe: EU Limits for the Personal Scope of Employment Law, *European Labour Law Journal*, 3 (2012) 1., 37-39. o., 42-43. o., 50. o. és 53. o.

⁷⁴ Lásd a 17. számú lábjegyzetet.

ugyanabba az irányba mutat: erőteljesebb munka- és szociális jogi együttműködésre és hatékonyabb szabályozásra van szükség uniós és tagállami szinten egyaránt.

Végezetül feltehető a kérdés, miszerint ha kevesebb, mint egy évtized alatt ilyen messzire jutott a szociálpolitikai (munkajogi) jogalkotás, akkor milyen irányban és módon fog folytatódni e folyamat? Még részletesebb, még inkább a munkavállalókat védő szabályok megalkotása lesz napirenden a továbbiakban is? Vagy esetleg az EU ezen a ponton lelassít, és kívár, analizálva jelen új szabályozások implementációs, munkaerőpiaci hatásait? Bár a tendencia egyértelműnek tűnik – lásd a legújabb irányelveket –, mégsem valószínű, hogy még messzebbre merészkedne az uniós szociálpolitikai döntéshozatal e téren. Az is igaz persze, hogy e folyamat hátulütőivel és nehézségeivel együtt sem számíthattunk ilyen újszerű és érdemi jogalkotási reformokra, talán még a Pillér elfogadása után pár évvel sem. Ilyen módon talán alappal feltételezhető, hogy az EU nem kíván meghátrálni e szabályozási területen, és bár lehet, hogy lassan, de további módokon is meg fogja erősíteni a szociálpolitikai együttműködést a tagállamok között. Márpedig egy ilyen procedúra katalizátora nem lehet más, mint a munkavállalók alapvető szociális és gazdasági érdekeinek magasabb szintű védelme, amely paradigma kétséget kizáróan egyre intenzívebben áthatja az uniós jogalkotási folyamatokat.

Irodalomjegyzék

- Antonio Aloisi: Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead, *European Labour Law Journal*, 13 (2022) 1., 4-29. o. (DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525211062557>)
- Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2017.
- Catherine Barnard: *EU Employment Law (Fourth Edition)*, Oxford University Press, Oxford, 2012.
- Berke Gyula: I. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatás feltételeiről, in: *Az Európai Unió munkajoga* (szerk.: Kiss György), Osiris, Budapest, 2003.
- Thomas Blanke: 13. Fair and just working conditions (Article 31), in: *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights* (szerk.: Brian Bercusson), Nomos, Baden-Baden, 2006, 337-355 o.
- Niklas Bruun: 12. Protection against unjustified dismissal (Article 30), in: *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights* (szerk.: Brian Bercusson), Nomos, Baden-Baden, 2006, 357-377. o.
- Olivier De Schutter: The European Pillar of Social Rights and the Role of the European Social Charter in the EU Legal Order, *Council of Europe*, 2018. <https://rm.coe.int/study-on-the-european-pillar-of-social-rights-and-the-role-of-the-esc-/1680903132> (2023.11.12.).
- Pierluigi Digennaro: The effects of neoliberalism in European labour law: The meaning of labour and the need for a different constitutional compromise,

- European Labour Law Journal*, 13 (2022) 2., 249-272. o. (DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525221093716>)
- Sacha Garben: The European Pillar of Social Rights: Effectively Addressing Displacement?, *European Constitutional Law Review*, 14 (2018) 1., 210-230. o. (DOI: <https://doi.org/10.1017/S1574019618000093>)
 - Stefano Giubboni: Social Rights and Market Freedom in the European Constitution: A Re-Appraisal, *European Labour Law Journal*, 1 (2010) 1., 161-184. o. (DOI: <https://doi.org/10.1177/201395251000100202>)
 - Björn Hacker: A European Social Semester? The European Pillar of Social Rights in Practice, *European Trade Union Institute, Working Paper*, Brüsszel, (2019) 5. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3402869 (2023.11.12.).
 - Frank Hendrickx: The European Pillar of Social Rights: A first evaluation, *European Labour Law Journal*, 9 (2018) 1., 3-6. o. (DOI: <https://doi.org/10.1177/2031952518759987>)
 - Frank Hendrickx: Editorial: The European pillar of social rights – Interesting times ahead. *European Labour Law Journal*, 8 (2017) 3., 191-192. o. (DOI: <https://doi.org/10.1177/2031952517725595>)
 - Hungler Sára: Nemzeti érdekek és szociális integráció az Európai Unióban: az Európai Jogok Szociális Pillérének kísérlete az integrációra, *Állam- és Jogtudomány*, 59 (2018) 2., 36-52. o.
 - Hungler Sára – Gellérné Lukács Éva – Petrovics Zoltán – Dudás Katalin: *Az Európai Unió szociális és munkajoga*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020.
 - Jakab Nóra: Új játéktér, új játékszabályok, *Miskolci Jogi Szemle*, 17 (2022) 2. (1. különszám), 175-188. o. (DOI: <https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2006>).
 - Kerstin Jacobsson: Soft regulation and the subtle transformation of states: the case of EU employment policy, *Journal of European Social Policy*, 14 (2004) 4., 355-370. o. (DOI: <https://doi.org/10.1177/0958928704046878>)
 - Kártyás Gábor: Húsz év múlva – A kiküldetési irányelv elfogadott szövege, joggyakorlata és tervezett módosításai, in: *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére. Liber amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV* (szerk.: Auer Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán), Dialóg Campus, Budapest, 2018, 439-450. o.
 - Claire Kilpatrick – Elise Muir – Sacha Garben: From Austerity Back to Legitimacy? The European Pillar of Social Rights: A Policy Brief. *EU Law Analysis – Expert insight into EU law developments*. 2017. március 20. <http://eulawanalysis.blogspot.com/2017/03/from-austerity-back-to-legitimacy.html> (2023.08.16.).
 - György Kiss: Opportunities and limits of application principles and Civil Code rules in Hungarian labour law: Crisis management with means of civil law, *European Labour Law Network – Working Paper Series, ELLN Working Paper*, (2015) 4., 1-25. o.
 - Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2020.

- Erika Kovács: Individual Dismissal Law and the Financial Crisis: An Evaluation of Recent Developments, *European Labour Law Journal*, 7 (2016) 3., 368-386. o. (DOI: <https://doi.org/10.1177/201395251600700304>)
 - Petrovics Zoltán: 7. § Munkajogi jognyilatkozatok, in: *Munkajog* (szerk.: Kiss György), Dialóg Campus, Budapest, 2020, 101-122. o.
 - Petrovics Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*, egyetemi doktori (PhD) értekezés, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2016.
 - Prugberger Tamás – Tóth Hilda: A munkáltatók munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettségének várható alakulása az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló új irányelv alapján, *Magyar Jog*, 67 (2020) 1., 30-44. o.
 - Prugberger Tamás – Nádas György – Jakab Nóra: Az érvénytelenség szabályozásának és gyakorlati megállapításának munkajogi problémái, *Miskolci Jogi Szemle*, 17 (2022) 4., 7-21. o. (DOI: <https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.4.2115>).
 - Karl Riesenhuber: *European Employment Law. A Systematic Exposition (2nd ed.)*, Intersentia, Cambridge – Antwerp – Chicago, 2021.
 - Bernd Schlüter – Cinzia Del Rio: *Vélemények – Európai Gazdasági és Szociális Bizottság: A szociális jogok európai pillére – a kezdeti végrehajtás értékelése és ajánlások a jövőre (saját kezdeményezésű vélemény)*, SOC/614, 2019. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-pillar-social-rights-evaluation-initial-implementation-and-recommendations-future-own-initiative-opinion> (2023.11.12.).
 - Thorsten Schulten – Torsten Müller: A paradigm shift towards Social Europe? The proposed Directive on adequate minimum wages in the European Union, *Italian Labour Law Journal*, 14 (2021) 1., 1-19. o.
 - Erik Sjödin: European minimum wage: A Swedish perspective on EU's competence in social policy in the wake of the proposed directive on adequate minimum wages in the EU, *European Labour Law Journal*, 13 (2022) 2., 273-291. o. (DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525221090547>)
 - Taco van Peijpe: EU Limits for the Personal Scope of Employment Law, *European Labour Law Journal*, 3 (2012) 1., 35-53. o. (DOI: <https://doi.org/10.1177/201395251200300104>)
 - Guus Heerma van Voss – Beryl ter Haar: Common Ground in European Dismissal Law, *European Labour Law Journal*, 3 (2012) 3., 215-229. o. (DOI: <https://doi.org/10.1177/201395251200300304>)
-