

PUBLICATIONES UNIVERSITATIS MISKOLCINENSIS

SECTIO JURIDICA ET POLITICA

TOMUS XLIII/1 (2025/1)



MISKOLC UNIVERSITY PRESS
2025

PUBLICATIONES UNIVERSITATIS MISKOLCINENSIS

SECTIO JURIDICA ET POLITICA

TOMUS XLIII/1

MISKOLC UNIVERSITY PRESS
2025

Szerkeszti:
a Miskolci Egyetemi Közlemények
Állam- és Jogtudományi Kari Szerkesztőbizottsága
(Miskolci Egyetem ÁJK, 3515 Miskolc-Egyetemváros)

A szerkesztőbizottság elnöke
(felelős szerkesztő):
HALLÓK TAMÁS

A szerkesztőbizottság tagjai:
BARTA JUDIT (ME ÁJK),
CZÉKMANN ZSOLT (ME ÁJK)
HORVÁTH M. TAMÁS (DE ÁJK),
JÁMBORNÉ RÓTH ERIKA (ME ÁJK)
KISS LÁSZLÓ (PTE ÁJK),
KORMOS ERZSÉBET (B.-A.-Z. Vármegyei Főügyészség),
NAGY ADRIENN (ME ÁJK),
SÁRY PÁL (ME ÁJK),
SZABÓ ISTVÁN (PPKE JÁK)

A szerkesztőbizottság titkára:
LEHOTAY VERONIKA

Technikai szerkesztő (OJS-honlap):
CSEH-ZELINA GERGELY

HU ISSN 0866-6032

TARTALOMJEGYZÉK

I. ÁLLAMTUDOMÁNYOK KÖRÉBE TARTOZÓ TANULMÁNYOK

<i>Angyal Zoltán: Harmadik országok huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező állampolgárainak jogállása kontra magyar nemzetbiztonság</i>	7
<i>Czifra-Dajka, Beáta: Application of the charter of fundamental rights of the European Union in domestic legal practice, with particular regard to employees for healthy and safe working conditions</i>	23
<i>Jafaar Sakkour: Comparison of income tax for self-employment and activities other than self-employment in Syrian and Hungary</i>	41
<i>Mátyás, Imre – Cristancho, Felipe: Achmea's legacy: The necessity to create the multilateral investment court</i>	64
<i>Varga, Zoltán: Verbraucherschutz im Bankwesen in Ungarn</i>	82

II. A BŰNÜGYI TUDOMÁNYOK KÖRÉBE TARTOZÓ TANULMÁNYOK

<i>Rácz, Zsófia: Thoughts on the criminal liability of companies from a labour perspective</i>	109
--	-----

III. CIVILISZTIKAI TUDOMÁNYOK KÖRÉBE TARTOZÓ TANULMÁNYOK

<i>Ali Hussein Eid: International trade: How trade relationships affect economic growth?</i>	127
<i>Jakab Nóra – Cseh Ágnes: Fogytékosság, megváltozott munkaképesség és munka</i>	143
<i>Mátyás Imre: A tengeri árufuvarozás sajátos kérdései</i>	163
<i>Ilić, Milica –Dudás, Attila: Employer's liability for damage caused by the employee to a third party using a hazardous thing or performing a hazardous activity under Serbian law – case study</i>	180
<i>Prugberger Tamás: A tevékenységi és szolgálati szerződéstípusok egymással fennálló kapcsolatának elméleti kérdései</i>	200
<i>Solymosi-Szekeres Bernadett: A reprodukciós egészséget támogató munkavégzés globális munkajogi értékelése</i>	236
<i>Stefán Ibolya: A mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazása és annak hatása a munkavállalók alapjogaira</i>	255
<i>Tóth Adél: A platformalapú munkavégzés és annak új szabályozási irányai az Európai Unióban</i>	272

I.

**ÁLLAMTUDOMÁNYOK KÖRÉBE TARTOZÓ
TANULMÁNYOK**

HARMADIK ORSZÁGOK HUZAMOS TARTÓZKODÁSI ENGEDÉLLYEL RENDELKEZŐ ÁLLAMPOLGÁRAINAK JOGÁLLÁSA KONTRA MAGYAR NEMZETBIZTONSÁG

STATUS OF THIRD-COUNTRY NATIONALS WHO ARE LONG-TERM RESIDENTS VERSUS HUNGARIAN NATIONAL SECURITY

ANGYAL ZOLTÁN*

Az Európai Unió Bírósága 2024 tavaszán egy ítéletében megállapította, hogy az uniós joggal ellentétes a nemzeti hatóságokat arra kötelező tagállami szabályozás, hogy kizárólag a nemzetbiztonsági szakhatóság által kibocsátott, indokolást nem tartalmazó, kötelező erejű állásfoglalás alapján, nemzetbiztonsági ok miatt visszavonják olyan harmadik országbeli állampolgár tartózkodási engedélyét vagy megtagadják tartózkodási engedély olyan harmadik országbeli állampolgár részére történő kiállítását, aki származékos tartózkodási joggal rendelkezhet, anélkül hogy szigorúan megvizsgálnák az összes egyéni körülményt, illetve e visszavonó vagy elutasító határozat arányosságát.

Kulcsszavak: uniós polgárság, harmadik országok huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező állampolgárainak jogállása, nemzetbiztonság veszélyeztetése, nemzeti szakhatóság állásfoglalása, megfelelő ügyintézés elve

In its Spring 2024 judgement the Court of Justice of the European Union stated that EU law precludes national legislation which requires national authorities, on grounds of national security, to withdraw the residence permit of a third-country national who may enjoy a derived right of residence under that article or to refuse to issue such a permit to such a person, solely on the basis of a binding non-reasoned opinion adopted by a body entrusted with specialist functions linked to national security, without a rigorous examination of all the individual circumstances and of the proportionality of that decision to withdraw or to refuse a residence permit.

Keywords: citizenship of the Union, the status of third-country nationals who are long-term residents, threat to national security, Statement by a specialist national authority, principle of sound administration

* DR. ANGYAL ZOLTÁN
habilitált egyetemi docens
Miskolci Egyetem ÁJK
Európai és Nemzetközi Jogi Intézet
Európai és Nemzetközi Magánjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
zoltan.angyal@uni-miskolc.hu

Bevezetés

2024. április 25-én az Európai Bíróság (a továbbiakban: Bíróság) a Szegedi Törvényszékről érkezett előzetes döntéshozatali kérelmekre indult eljárásban hozott ítéletében¹ az alábbi döntéseket hozta:

- a) Ellentétes az uniós joggal, ha valamely tagállam hatóságai a tartózkodási engedélyt anélkül vonják vissza, vagy a tartózkodási engedély kiállítását anélkül tagadják meg olyan uniós polgárok harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagjától, akik e tagállam állampolgárai, és akik soha nem gyakorolták a szabad mozgáshoz való jogukat, hogy e hatóságok előzetesen megvizsgálták volna, hogy
 - e harmadik országbeli állampolgár és ezen uniós polgárok között olyan függőségi viszony áll-e fenn, amely ténylegesen arra kényszerítené az említett uniós polgárokat, hogy az EU területét elhagyják annak érdekében, hogy e családtagot elkísérjék,
 - amennyiben egyrészt az említett harmadik országbeli állampolgár nem kaphat tartózkodási jogot az említett tagállamban alkalmazandó más rendelkezés alapján, másrészt pedig e hatóságok információkkal rendelkeznek a fent említett harmadik országbeli állampolgár és a fent említett uniós polgárok közötti családi kapcsolatok fennállásáról.
- b) Ellentétes az uniós joggal a nemzeti hatóságokat arra kötelező tagállami szabályozás, hogy kizárólag a nemzetbiztonsági szakhatóság által kibocsátott, indokolást nem tartalmazó, kötelező erejű állásfoglalás alapján, nemzetbiztonsági ok miatt visszavonják olyan harmadik országbeli állampolgár tartózkodási engedélyét vagy megtagadják tartózkodási engedély olyan harmadik országbeli állampolgár részére történő kiállítását, aki e cikk alapján származékos tartózkodási joggal rendelkezhet, anélkül hogy szigorúan megvizsgálnák az összes egyéni körülményt, illetve e visszavonó vagy elutasító határozat arányosságát.
- c) A megfelelő ügyintézés általános elvét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az azt előíró tagállami szabályozás, hogy abban az esetben, ha az olyan harmadik országbeli állampolgárral szemben elfogadott, tartózkodási jogot visszavonó vagy megtagadó határozat, aki származékos tartózkodási joggal rendelkezhet,
 - olyan információkon alapul, amelyeknek a hozzáférhetővé tétele veszélyeztetné a szóban forgó tagállam nemzetbiztonságát, e harmadik országbeli állampolgár vagy a képviselője csupán az e célból kért engedély megszerzését követően férhet hozzá ezen információkhoz,
 - az említett személyekkel még az ilyen határozatokat alátámasztó indokok lényegét sem közlik,

¹ A Bíróság 2024. április 25-i NW ítélete, C-420/22. és C-528/22. sz. egyesített ügyek, ECLI:EU:C:2024:344.

- és közigazgatási vagy bírósági eljárásokban egyébként sem használhatják fel azokat az információkat, amelyekhez hozzáférhettek.
- d) Az uniós jog nem írja elő, hogy tartózkodásra vonatkozó, minősített adatokon alapuló határozat jogszerűségének felülvizsgálatát végző bíróságnak hatáskörrel kell rendelkeznie arra, hogy felülvizsgálja ezen adatok minősítésének jogszerűségét, valamint hogy az érintett személy számára engedélyezze ezen adatok teljes körének megismerését annak megállapítása esetén, hogy e minősítés jogellenes, illetve ugyanezen adatok lényegének megismerését annak megállapítása esetén, hogy az említett minősítés jogszerű. Mindazonáltal e bíróságnak az említett személy védelemhez való joga tiszteletben tartásának biztosítása érdekében adott esetben le kell vonnia a következtetéseket az illetékes hatóságok azon esetleges határozatából, amellyel megtagadják e határozat indokai egy részének vagy teljes körének, valamint az e határozathoz kapcsolódó bizonyítékoknak a közlését.

Jelen tanulmány célja elsődlegesen az, hogy bemutassa, ismertesse és értékelje a jogvita előzményeit és jogi hátteret, valamint a Bíróság döntéséhez vezető jogi érveket, a főtanácsnoki indítvány egyes megállapításaival² együtt. Terjedelmi korlátok miatt nem foglalkoztam a magyar jogirodalomban és joggyakorlatban felmerült bizonyos ellenérvekkel. Az ítéletről a magyar jogi szakirodalomban első ízben Kárász Marcell publikált.³

1. Az ügy jogi háttere

1.1. Az uniós jog

Az előzetes döntéshozatali kérelmek az uniós polgárság jogintézményét elsődleges jogi szinten szabályozó EUMSZ 20. cikkének⁴, a harmadik országok huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező állampolgárainak jogállásáról szóló, 2003. november 25-i 2003/109/EK tanácsi irányelv⁵ (a továbbiakban: irányelv) egyes cikkeinek,

² Jean Richard de la Tour főtanácsnok 2023. november 23-i indítványa a C-420/22. és C-528/22. sz. egyesített ügyekben.

³ Lásd: KÁRÁSZ Marcell: Az Európai Unió Bíróságának ítélete az egyedi körülmények idegenrendészeti eljárásokban való vizsgálatának szükségességéről. *Magyar Jog* 2024/7–8., 485–488.

⁴ Az EUMSZ 20. cikke értelmében uniós polgár mindenki, aki valamely tagállam állampolgára; az uniós polgárság kiegészíti és nem helyettesíti a nemzeti állampolgárságot. Az uniós polgárokat megillető jogok csak az uniós elsődleges és másodlagos jogban megállapított feltételekkel és korlátozásokkal gyakorolhatók. Lásd még ehhez különösen: Schiffner Imola: Az uniós polgárok családtagjainak jogi helyzete az uniós jogban. In: GANCZER, Mónika – KNAPP, László (szerk.): *Az uniós polgárság elmélete és gyakorlata*. Gondolat kiadó, Budapest, 2022, 145–172.

⁵ HL 2004. L 16., 44. o.; magyar nyelvű különkiadás 19. fejezet, 6. kötet.

valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) bizonyos cikkeinek⁶ értelmezésére vonatkoztak.⁷

Az irányelvnek az ügyek szempontjából releváns rendelkezései a következők:

- A tagállamok harmadik országok olyan állampolgárainak adják meg a huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező jogállást, akik közvetlenül a jogállásra irányuló kérelem benyújtását megelőzően jogszerűen és folyamatosan öt éven át a tagállam területén tartózkodtak.⁸
- A tagállamok megkövetelhetik a harmadik országok állampolgáraitól, hogy a nemzeti jognak megfelelően feleljenek meg a társadalomba való beilleszkedésre vonatkozó követelményeknek.⁹
- A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező személy többé nem jogosult fenntartani a huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező jogállását abban az esetben, ha veszélyt jelent a közrendre, de az ilyen veszély nem jelent okot kiutasításra.¹⁰
- A huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező jogállás iránti kérelmet elutasító vagy a jogállást visszavonó bármely döntést meg kell indokolni. A harmadik ország érintett állampolgárát e döntésről a vonatkozó nemzeti jogszabályok szerinti értesítési eljárásokkal összhangban tájékoztatni kell. Az értesítés tartalmazza a rendelkezésre álló lehetséges jogorvoslati eljárásokat és az érintett számára a cselekvésre rendelkezésre álló határidőt.¹¹

1.2. A magyar jog

A szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló, 2007. január 5-i 2007. évi I. törvénynek a jogesetre vonatkozó szabályai az alábbiak:

- Azon harmadik országbeli állampolgár, aki magyar állampolgár családtagja részére kiállított tartózkodási kártyával vagy állandó tartózkodási kártyával rendelkezik, a tartózkodási kártya vagy állandó tartózkodási kártya érvényességének lejártáig kérelmére nemzeti letelepedési engedélyt kap, kivéve, ha a letelepedésével kapcsolatban e törvényben meghatározott kizáró ok áll fenn.

⁶ A magán- és a családi élet tiszteletben tartásáról szóló 7. Cikk, a gyermekek jogairól szóló 24. Cikk, a Charta alkalmazási köréről szóló 51. Cikk (1) bekezdés, valamint a jogok korlátozásának feltételeiről szóló 52. cikk (1) bekezdései.

⁷ Ehhez lásd: Sonia Morano-Foadi, Stelios Andreadakis: The Convergence of the European Legal System in the Treatment of Third Country Nationals in Europe: The ECJ and ECtHR Jurisprudence. *The European Journal of International Law* Vol. 22, No. 4, 1071–1088. <https://doi.org/10.1093/ejil/chr074>

⁸ 4. cikk (1) bekezdés.

⁹ 5. cikk (2) bekezdés.

¹⁰ 9. cikk (3) bekezdés.

¹¹ 10. cikk (1) bekezdés.

Ilyen ok lehet különösen, ha a letelepedése veszélyezteti Magyarország közbiztonságát vagy nemzetbiztonságát.¹²

- Szakkérdésben meg kell keresni a kijelölt szakhatóságokat szakhatósági vélemény kérése céljából. A szakhatóság állásfoglalása a szakkérdés tekintetében kötelező az eljáró idegenrendészeti hatóságra nézve.¹³

Itt kell megjegyezni, hogy a közelmúltban több magyar szerző is foglalkozott és publikált is egyrészt a magyar Alkotmánybíróság menekültügyi és idegenrendészeti gyakorlatáról¹⁴, másrészt a magyar Kúria hatósági intézkedésekkel szembeni közigazgatási bírói jogvédelmével¹⁵, harmadrészt a nemzetbiztonsági szempontok hatásaival a magyar kiutasítási határozatokra.¹⁶

2. Az alapeljárások

2.1. A C-420/22. sz. NW-ügy

NW harmadik országbeli állampolgár 2004-ben házasságot kötött egy magyar állampolgárral, amely házasságból 2005-ben egy magyar állampolgárságú gyermekük született. NW a feleségével együtt nevelte gyermekét. Miután NW már legalább öt éven át jogszerűen Magyarország területén tartózkodott, családi helyzetére tekintettel a magyar hatóságok 2022. október 31-ig érvényes állandó tartózkodási kártyát állítottak ki a számára. Az Alkotmányvédelmi Hivatal 2021. januári, indokolás nélküli (!) állásfoglalásában megállapította, hogy NW magyarországi tartózkodása sérti Magyarország nemzetbiztonsági érdekeit, és ezzel egyidejűleg az állásfoglalás alapjául szolgáló adatokat minősített adattá minősítette. Az említett állásfoglalást a belügyminiszter, mint másodfokú szakhatóság 2021. áprilisában helybenhagyta.

2021. januári határozatával az elsőfokú idegenrendészeti hatóság NW huzamos tartózkodási kártyáját visszavonta, és arra kötelezte, hogy Magyarország területét hagyja el, azzal az indokkal, hogy az e területen való tartózkodása veszélyezteti e tagállam nemzetbiztonságát. E határozatot az idegenrendészeti főigazgatóság 2021 májusában helyben hagyta azzal az indokkal, hogy a belügyminiszter megállapította, hogy NW Magyarország területén való tartózkodása sérti Magyarország nemzetbiztonsági érdekeit. Határozatában az idegenrendészeti főigazgatóság kiemelte, hogy a magyar szabályozás alapján nem térhet el a belügyminisztérium véleményétől, és ezért köteles NW huzamos tartózkodási kártyáját visszavonni anélkül, hogy NW

¹² 94. § (2)–(4) bekezdése, 33. § (1)–(2) bekezdése.

¹³ 94. § (5) bekezdése, 87/B. § (4) bekezdése.

¹⁴ BERKES Lilla: A magyar Alkotmánybíróság menekültügyi és idegenrendészeti gyakorlata. *Alkotmánybírósági Szemle* 2. sz., 2023, 10–22.

¹⁵ KÁRÁSZ Marcell: A Kúria a hatósági intézkedésekkel szembeni közigazgatási bírói jogvédelem lehetőségével foglalkozott végzésében. *Magyar Jog* 70. évf., 10. sz., 2023, 613–614.

¹⁶ CSATLÓS Erzsébet: *National security and its implication on expulsion decisions in Hungary during the pandemic*. Szeged: Iurisperitus Kiadó, 2022, 27–42.
<https://doi.org/10.18276/ais.2023.43-02>

személyi körülményeit figyelembe vennie. NW keresetet indított az idegenrendészeti főigazgatóság ezen határozatával szemben a Szegedi Törvényszék előtt.

A kérdést előterjesztő magyar bíróság megállapította, hogy a vitatott határozat olyan indokolást nem tartalmazó állásfoglalásokon alapul, amely állásfoglalások olyan minősített adatokon alapulnak, amelyekhez sem NW, sem a tartózkodás tárgyában határozó hatóságok nem fértek hozzá. Az utóbbi hatóságok így nem vizsgálták meg az említett határozat szükségességét és arányosságát. Ennélfogva csak illetékes bíróság hatáskörrel rendelkezik arra, hogy betekintsen a szakhatósági állásfoglalás alapjául szolgáló minősített adatokba. További probléma, hogy ha az érintett személy és képviselője ugyan kérelmük pozitív elbírálása esetén megismerhetné is e minősített adatokat, azokat nem használhatják fel közigazgatási vagy bírósági eljárásokban, mivel a gyakorlatban nem engedélyezik számukra, hogy az ezen adatok lényegét tartalmazó beadványt készítsenek.

2.2. A C-528/22. sz. PQ-ügy

A harmadik ország állampolgárságával rendelkező PQ 2005 júniusában érkezett legálisan Magyarországra hivatásos labdarúgó-játékosként, és azóta is jogszerűen tartózkodik e tagállamban. 2011 óta magyar állampolgárságú élettársával él. Ezen élettársi kapcsolatból 2012-ben és 2021-ben két magyar állampolgárságú gyermek született. PQ az élettársával közösen gyakorolja a gyermekeik feletti szülői felügyeleti jogot. Ez utóbbiakkal állandó jelleggel együtt él, és az idő nagy részében tényleges felügyeletet gyakorol felettük. Gyermekei szoros érzelmi kapcsolatban és függőségi viszonyban állnak PQ-val, aki születésük óta folyamatosan gondozza őket.

2020. szeptemberi indokolás nélküli állásfoglalásában az Alkotmányvédelmi Hivatal megállapította, hogy PQ magyarországi tartózkodása sérti e tagállam nemzetbiztonsági érdekeit. E szakhatóság a fenti állásfoglalásának alapjául szolgáló adatokat nemzeti minősített adattá minősítette. Az említett állásfoglalást a belügyminiszter, mint másodfokú szakhatóság 2021 februárjában helybenhagyta. 2020. októberi határozatával az elsőfokú idegenrendészeti hatóság elutasította a PQ által benyújtott, nemzeti letelepedési engedély iránti kérelmet. E határozatot az idegenrendészeti igazgatóság 2021 márciusában helybenhagyta azzal az indokkal, hogy a belügyminiszter megállapította, hogy PQ Magyarország területén való tartózkodása sérti Magyarország nemzetbiztonsági érdekeit. Határozatában az idegenrendészeti főigazgatóság kiemelte, hogy a magyar szabályozás alapján nem térhet el a belügyminisztérium állásfoglalásától, és ezért köteles PQ kérelmét elutasítani anélkül, hogy a személyi körülményeit figyelembe vennie.

3. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

A Bíróság a köztük lévő összefüggésekre tekintettel a két ügyet egyesítette. A Szegedi Törvényszék az első ügyben eredetileg négy kérdést, majd három további kiegészítő kérdést; a második ügyben pedig hat kérdést terjesztett elő előzetes döntéshozatal céljából. Ezeket a kérdéseket a Bíróság négy nagyobb értelmezési területre vontta össze az alábbiak szerint:

- 3.1. Az EUMSZ 20. cikket úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha valamely tagállam hatóságai a tartózkodási engedélyt anélkül vonják vissza, vagy a tartózkodási engedély kiállítását anélkül tagadják meg olyan uniós polgárok harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagjától, akik e tagállam állampolgárai, és akik soha nem gyakorolták a szabad mozgáshoz való jogukat, hogy e hatóságok előzetesen megvizsgálták volna, hogy e harmadik országbeli állampolgár és ezen uniós polgárok között olyan függőségi viszony áll-e fenn, amely ténylegesen arra kényszerítené az említett uniós polgárokat, hogy az Európai Unió területét elhagyják annak érdekében, hogy e családtagot elkísérjék. (Első értelmezési kérdéskör.)
- 3.2. Az EUMSZ 20. cikket úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes a nemzeti hatóságokat arra kötelező nemzeti szabályozás, hogy kizárólag a nemzetbiztonsági szakhatóság által kibocsátott, indokolást nem tartalmazó, kötelező erejű állásfoglalás alapján, nemzetbiztonsági ok miatt visszavonják olyan harmadik országbeli állampolgár tartózkodási engedélyét vagy megtagadják tartózkodási engedély ilyen harmadik országbeli állampolgár részére történő kiállítását, aki e cikk alapján származékos tartózkodási joggal rendelkezhet, anélkül hogy szigorúan megvizsgálnák az összes egyéni körülményt, illetve e visszavonó vagy elutasító határozat arányosságát. (Második értelmezési kérdéskör.)
- 3.3. A megfelelő ügyintézés általános elvét és a Charta 47. cikkét az EUMSZ 20. cikkel összefüggésben úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az azt előíró nemzeti szabályozás, hogy abban az esetben, ha az olyan harmadik országbeli állampolgárral szemben elfogadott, tartózkodási jogot visszavonó vagy megtagadó határozat, aki az említett EUMSZ 20. cikk alapján származékos tartózkodási joggal rendelkezhet, olyan információkon alapul, amelyeknek a hozzáférhetővé tétele veszélyeztetné a szóban forgó tagállam nemzetbiztonságát, e harmadik országbeli állampolgár vagy a képviselője csupán az e célból kért engedély megszerzését követően férhet hozzá ezen információkhoz, az említett személyekkel még az ilyen határozatokat alátámasztó indokok lényegét sem közlik, és közigazgatási vagy bírósági eljárásokban egyébként sem használhatják fel azokat az információkat, amelyekhez hozzáférhettek. (Harmadik értelmezési kérdéskör.)
- 3.4. A Charta 47. cikkét az EUMSZ 20. cikkel összefüggésben úgy kell-e értelmezni, hogy az előírja, hogy az EUMSZ 20. cikk szerinti tartózkodásra vonatkozó, minősített adatokon alapuló határozat jogszerűségének felülvizsgálatát végző bíróságnak hatáskörrel kell rendelkeznie arra, hogy felülvizsgálja ezen adatok minősítésének jogszerűségét, valamint hogy az érintett személy számára engedélyezze ezen adatok teljes körének megismerését annak megállapítása esetén, hogy e minősítés jogellenes, illetve ugyanezen adatok lényegének megismerését annak megállapítása esetén, hogy az említett minősítés jogszerű. (Negyedik értelmezési kérdéskör.)

4. A magyar kormány elfogadhatatlansági kifogása

A magyar kormány formálisan nem vonta kétségbe a Bíróság hatáskörét és a Szegedi Törvényszék előzetes döntéshozatal iránti kérelmeinek elfogadhatóságát. A Bíróság tartalmi okokból mégis ilyennek tekintette azt a tagállami érvelést, amely szerint egyrészt a 2003/109 irányelv nem alkalmazandó az NW-ügy alapeljárására, másrészt az EUMSZ 20. cikk egyik alapeljárásra sem alkalmazandó, amely egyúttal kizárja a Charta alkalmazhatóságát is ezekre a jogvitákra.

Ami az irányelv első ügyre való alkalmazhatatlanságát illeti, a Bíróság helyt adott a magyar kormány érvelésének. Ennek indoka az volt, hogy a Bíróság szerint az irányelvben szereplő huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező jogállás visszavonására vonatkozó előírások csak akkor alkalmazandók az állandó tartózkodási engedély visszavonásáról rendelkező határozatokra, ha e jogállást az érintett harmadik országbeli állampolgár ezen irányelv alapján szerezte meg.¹⁷ Az állandó tartózkodási engedélyt NW ugyanakkor nem az irányelvet átültető magyar szabályozás, hanem egy másik magyar szabályozás alapján kapta meg, és NW nem is kérte az irányelven alapuló tartózkodási engedély kiállítását.

Ami az EUMSZ 20. cikknek az alapjogvitákra való alkalmazhatóságát illeti, a magyar kormány elsősorban azt állította, hogy a kérdést előterjesztő bíróság túllépte hatáskörét, amikor hivatalból e cikk megsértésére alapította érvelését. A Bíróság ezt a kifogást elutasította. Egyfelől azzal érvelt, hogy mivel a Bíróságnak nem feladata annak vizsgálata, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatot a nemzeti jog bírósági szervezeti és eljárási szabályaival összhangban hozták-e meg, az a körülmény, hogy a kérdést előterjesztő bíróság túllépte a magyar szabályozás által ráruházott hatásköröket azzal, hogy hivatalból az EUMSZ 20. cikk megsértésére alapította érvelését, még ha bizonyítást is nyer, nem támasztja alá az elfogadhatatlansági kifogást.¹⁸

A Bíróság arra, az ítélezési gyakorlatában már számtalanszor rögzített elvre is hivatkozott, amely szerint az alapügy konkrét tényállásának megállapítása és értékelése, valamint a nemzeti jog értelmezése és alkalmazása kizárólag a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik, továbbá kizárólagos feladata, hogy az ügy sajátosságaira tekintettel megítélje mind az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szükségességét az ügydöntő határozat meghozatalához, mind a Bíróság elé terjesztett kérdések relevanciáját. Így, ha a feltett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, azok releváns voltát vélelmezni kell, ezért a Bíróság fő szabály szerint köteles határozatot hozni.¹⁹

¹⁷ Ehhez lásd: L. Della TORRE – T. DE LANGE: The ‘importance of staying put’: third country nationals’ limited intra-EU mobility rights. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 2018. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1401920>

¹⁸ Lásd ehhez még a 2018. december 10-i Wightman és társai ítéletet, C-621/18, EU:C:2018:999, 30. pont.

¹⁹ Lásd ehhez a 2023. július 24-i Lin ítéletet, C-107/23 PPU, EU:C:2023:606, 61. pont.

5. Az első értelmezési kérdéskör: Annak szükségességéről, hogy a tartózkodás tárgyában hatáskörrel rendelkező hatóság megvizsgálja a harmadik ország állampolgára és az utóbbi családja közötti függőségi viszony fennállását²⁰

A Bíróság indokolásának kiindulópontja az volt, hogy az EUMSZ uniós polgárságra vonatkozó rendelkezései nem biztosítanak önálló jogot a harmadik országok állampolgárai számára. Az ilyen állampolgárookra ruházott esetleges jogok ugyanis nem ezen állampolgárok saját jogai, hanem az uniós polgárok által élvezett jogokból származtatott jogok. Az említett származékos jogok célja és igazolása azon a megfontoláson alapul, hogy e jogok el nem ismerése sértheti többek között az uniós polgárnak az Unió területén való szabad mozgását.²¹

Számos korábbi – köztük egy magyar vonatkozású ügyben²² – a Bíróság már megállapította, hogy vannak egészen különleges helyzetek, amelyekben – noha a harmadik országok állampolgárainak tartózkodási jogára vonatkozó származékos jog nem alkalmazható, és az érintett uniós polgár nem élt a szabad mozgáshoz való jogával – meg kell adni a tartózkodási jogot a harmadik ország olyan állampolgára számára, aki az említett uniós polgár családtagja, mivel ellenkező esetben az uniós polgárság elveszítené hatékony érvényesülését, ha az ilyen jog megtagadásának következményeként e polgár valójában kénytelen lenne elhagyni az Unió területét, és ezzel megfosztanák őt az e jogállás révén biztosított jogok lényegének tényleges élvezetétől.²³

Az EUMSZ 20. cikk értelmében a harmadik ország állampolgárát mint uniós polgár családtagját megillető tartózkodási jog tehát azzal igazolható, hogy az ilyen tartózkodás szükséges ahhoz, hogy ezen uniós polgár ténylegesen élhessen az e jogállás révén biztosított jogok lényegével, amíg az említett állampolgárhoz fűződő függőségi viszony fennáll.

A kérdés nyilvánvalóan az, hogyan értelmezzük a függőségi viszonyt. A Bíróság ítélezési gyakorlata értelmében a nemzeti hatóságokat nem terheli kötelezettség a tekintetben, hogy szisztematikusan és saját kezdeményezésükre megvizsgálják, hogy fennáll-e az EUMSZ 20. cikk értelmében vett függőségi viszony, mivel az érintett személynek kell olyan bizonyítékot szolgáltatnia, amely alapján mérlelhető, hogy az EUMSZ 20. cikk alkalmazásának feltételei teljesülnek-e.²⁴ Ezen a ponton azonban a Bíróság pontosította az utóbbi megállapítását azzal, hogy a nemzeti hatóságok feladata, hogy – az érintett személyek által szolgáltatott adatok, valamint saját kutatásával – megvizsgálja, hogy a két személy²⁵ között fennáll-e a függőségi viszony.

²⁰ Lásd a tanulmány 3.1. pontját.

²¹ Lásd ehhez a 2022. szeptember 7-i Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid ítéletet, C-624/20, EU:C:2022:639, 51. pont.

²² 2023. április 27-i M. D. ítélet, C-528/21, EU:C:2023:341, 58. pont.

²³ Lásd 2023. június 22-i Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid [Holland kiskorú gyermek thaiföldi anyja] ítélet, C-459/20, EU:C:2023:499, 24. pont.

²⁴ 2020. február 27-i Subdelegación del Gobierno en Ciudad Real ítélet, C-836/18, EU:C:2020:119, 52. pont.

²⁵ Az uniós polgár és a harmadik országbeli állampolgár családtagja.

A Bíróság ennél fogva kimondta, hogy a nemzeti hatóságoknak adott esetben az ehhez szükséges adatok összegyűjtésével meg kell győződniük arról, hogy az általuk meghozandó határozat nem jár azzal a joghatással, hogy ezen uniós polgár ténylegesen köteles elhagyni az Unió területét. Ennek során pedig különösen azt kell megvizsgálniuk, hogy fennáll-e közöttük a fent említett függőségi viszony.²⁶

Az első kérdéskörre a Bíróság így azt választ adta, hogy az EUMSZ 20. cikkével ellentétes, ha valamely tagállam hatóságai a tartózkodási engedélyt anélkül vonják vissza, vagy a tartózkodási engedély kiállítását anélkül tagadják meg olyan uniós polgárok harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagjától, akik e tagállam állampolgárai, és akik soha nem gyakorolták a szabad mozgáshoz való jogukat, hogy e hatóságok előzetesen megvizsgálták volna, hogy e harmadik országbeli állampolgár és ezen uniós polgárok között olyan függőségi viszony áll-e fenn, amely ténylegesen arra kényszerítené az említett uniós polgárokat, hogy az Unió területét elhagyják annak érdekében, hogy e családtagot elkísérjék, amennyiben egyrészt az említett harmadik országbeli állampolgár nem kaphat tartózkodási jogot az említett tagállamban alkalmazandó más rendelkezés alapján, másrészt pedig e hatóságok információkkal rendelkeznek a fent említett harmadik országbeli állampolgár és a fent említett uniós polgárok közötti családi kapcsolatok fennállásáról.

6. A második értelmezési kérdéskör: Annak szükségességéről, hogy a tartózkodás tárgyában hatáskörrel rendelkező hatóság egy indokolást nem tartalmazó nemzetbiztonsági szakhatóság által kibocsátott állásfoglalást követően megvizsgálja az összes egyéni körülményt, illetve a visszavonó vagy elutasító határozat arányosságát²⁷

Az uniós jog alapján a tagállamok bizonyos feltételek mellett eltérhetnek az uniós polgár családtagját az EUMSZ 20. cikk alapján megillető származékos tartózkodási jogtól a közrend fenntartásának vagy a közbiztonság védelmének a biztosítása érdekében. Ez lehet a helyzet akkor, ha e harmadik országbeli állampolgár valódi, közvetlen és kellően súlyos veszélyt jelent a közrendre, a közbiztonságra vagy a nemzetbiztonságra. A Bíróság eddigi ítélkezési gyakorlata is alátámasztja ezt a megközelítést.²⁸ A tartózkodási jog ezen indokokon alapuló megtagadása során a tagállami hatóságoknak figyelembe kell venniük az adott ügy releváns körülményeinek összességét, az arányosság elvét, az alapvető jogokat, valamint adott esetben az érintett harmadik országbeli állampolgár gyermekének mindenek felett álló érdekét.²⁹

A Bíróság rögzítette azt, hogy bár az uniós jog nem határozza meg, hogy melyik hatóságnak kell elvégeznie ezt az értékelést, de anélkül nem lehet ilyen tartalmú döntést hozni. Az uniós jog az ilyen vizsgálat részletszabályait illetően sem tartalmaz

²⁶ Lásd az ítélet 70–72. pontját.

²⁷ Lásd a tanulmány 3.2. pontját.

²⁸ 2023. április 27-i M. D. [A Magyarországra való beutazás tilalma] ítélet, C-528/21, EU:C:2023:341, 67. pont.

²⁹ 2022. május 5-i Subdelegación del Gobierno en Toledo [Családtag tartózkodása – Nem elegendő források] ítélet, C-451/19 és C-532/19, EU:C:2022:354, 53. pont.

előírásokat, a Bíróság szerint azok a tagállamok eljárási autonómiájának elve alapján tagállami hatáskörbe tartoznak, feltéve azonban, hogy azok nem kedvezőtlenebbek, mint amelyek a hasonló nemzeti jogi helyzeteket szabályozzák (az egyenértékűség elve), és nem teszik gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehézé az uniós jogrend által biztosított jogok gyakorlását (a tényleges érvényesülés elve).³⁰

A tagállamok az uniós jog végrehajtása során kötelesek biztosítani mind a megfelelő ügyintézés általános elvéből eredő követelmények, mind pedig a Charta 47. cikkének első bekezdésében foglalt hatékony jogorvoslathoz való jog tiszteletben tartását. A bírósági felülvizsgálat hatékonysága megköveteli, hogy az érintett megismerhesse a rávonatkozóan hozott határozat alapjául szolgáló indokokat, és az ügy teljes ismeretében annak eldöntését, hogy hasznos-e az illetékes bírósághoz fordulni.³¹

A Bíróság szerint tehát nem azzal van probléma, hogy a nemzeti hatóság számára a döntését megalapozó információkat a nemzetbiztonsági szakhatóság saját kezdeményezésre vagy az említett hatóság kérésére szolgáltatthassa, hanem az indokolás és a releváns körülmények értékelésének hiánya nem felel meg az uniós normarendszer támasztotta elvárásoknak.

A fenti ítélkezési gyakorlatból a Bíróság ennek megfelelően azt a következtetést vonta le, hogy a tartózkodás területén hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóság nem szorítkozhat érvényesen az e követelménynek meg nem felelő, más nemzeti hatóság által hozott, indokolás nélküli határozat végrehajtására, és nem hozhat kizárólag ennek alapján a tartózkodási engedély olyan harmadik országbeli állampolgártól való visszavonásáról vagy olyan harmadik országbeli állampolgár részére történő kiállításának megtagadásáról szóló határozatot, aki e cikk alapján származékos tartózkodási joggal rendelkezhet. Ebből pedig az következik, hogy az alapügyekben szóban forgó magyarhoz hasonló szabályozás ellentétes az uniós joggal.

7. A harmadik értelmezési kérdéskör: A nemzetbiztonságra hivatkozás igazolhatja-e a tartózkodás tárgyában hozott határozatot, ha az érintettel még az ilyen határozatokat alátámasztó indokok lényegét sem közlik, és közigazgatási vagy bírósági eljárásokban egyébként sem használhatja fel azokat sem, amelyekhez hozzáférhetett?³²

Az ítélkezési gyakorlat értelmében az érintett személy védelemhez való jogának tiszteletben tartását mind a közigazgatási eljárás, mind pedig az esetleges bírósági eljárás során biztosítani kell.³³

Mit jelent ez a közigazgatási eljárás során? A Bíróság szerint a védelemhez való jog tiszteletben tartása magában foglalja, hogy a tagállamok közigazgatási

³⁰ 2022. szeptember 22-i Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság és társai ítélet, C-159/21, EU:C:2022:708, 43. pont.

³¹ 2020. november 24-i Minister van Buitenlandse Zaken ítélet, C-225/19. és C-226/19. sz. egyesített ügyek, EU:C:2020:951, 43. pont.

³² Lásd a tanulmány 3.3. pontját.

³³ 2022. szeptember 22-i Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság és társai ítélet, C-159/21, EU:C:2022:708, 44. pont.

szerveinek – amennyiben az uniós jog hatálya alá tartozó intézkedéseket fogadnak el – lehetővé kell tenniük azon határozatok címzettjei számára, amelyek e címzettek érdekeit érzékelhetően érintik, hogy megfelelően kifejtthessék álláspontjukat azon elemekkel kapcsolatban, amelyekre a közigazgatási szerv a határozatát alapítja. A védelemhez való jog tiszteletben tartása a közigazgatási eljárás során tehát feltételezi az iratanyagban lévő valamennyi információhoz való hozzáférés jogát.³⁴

Ami a bírósági eljárást illeti, a védelemhez való jog tiszteletben tartása magában foglalja, hogy a felperes megismerhesse nemcsak a rá vonatkozó határozat indokolását, hanem az iratanyagban a hatóság által alapul vett valamennyi elemét is, és így ténylegesen állást foglalhasson ezen elemekkel kapcsolatban.³⁵ A Bíróság azonban kiemelte, hogy a védelemhez való jog nem abszolút jog, és az iratbetekintési jog – amely a védelemhez való jog velejárója – korlátozható egyrészt a megfelelő ügyintézés általános elve és az érintett személy hatékony jogorvoslathoz való joga, másrészt pedig az e személy iratanyagában lévő bizonyos elemek hozzáférhetővé tétele elmaradásának igazolásául hivatkozott érdekek közötti mérlegelés alapján, különösen ha ezek az érdekek összefüggésben vannak a nemzetbiztonsággal.³⁶ Mit értünk nemzetbiztonság alatt jelen esetben? A Bíróság szerint ebbe beletartoznak az olyan információk, amelyek felfedhetik a nemzetbiztonsági hatóságok által alkalmazott specifikus nyomozási módszereket, és így súlyosan akadályozhatja, vagy akár megakadályozhatja e hatóságok feladatainak jövőbeli teljesítését.³⁷

Kérdés, hogy hol húzódik a határvonal egy tagállam nemzetbiztonságának védelme és egy érintett védelemhez való jogának biztosítása között?³⁸ A Bíróság álláspontja az, hogy bár a tagállamok megtagadhatják a közvetlen hozzáférést az érintett személy számára a teljes iratanyagához, de nem hozhatják e személyt olyan helyzetbe, amelyben sem ő, sem a képviselője nem szerezhethet megfelelően tudomást – adott esetben a nemzetbiztonság megóvására szolgáló különleges eljárás keretében – ezen iratanyag meghatározó elemeinek lényegéről.³⁹

További gond a Bíróság szerint az alapügyben alkalmazott tagállami szabályozással, hogy ha az érintett kérelmére bizonyos feltételek mellett engedélyezik is ugyan az ezen információkhoz való hozzáférést, ezen engedélyhez azonban az ily módon szerzett információk közigazgatási vagy esetleges bírósági eljárásban való felhasználásának teljes tilalma társul.

³⁴ 2022. szeptember 22-i Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság és társai ítélet, C-159/21, EU:C:2022:708, 47. pont.

³⁵ 2022. szeptember 22-i Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság és társai ítélet, C-159/21, EU:C:2022:708, 48. pont.

³⁶ Lásd az ítélet 94. pontját.

³⁷ 2022. szeptember 22-i Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság és társai ítélet, C-159/21, EU:C:2022:708, 52. pont

³⁸ A témához lásd: D. KOSTAKOPOULOU-DOCHERY – N. Ferreira: Testing liberal norms: the public policy and public security derogations and the cracks in European Union citizenship. *Columbia Journal of European Law* 20 (3), 167–191.

³⁹ Lásd az ítélet 97. pontját.

Magyarország arra is hivatkozott, hogy a hatáskörrel rendelkező bíróság iratbetekintési lehetősége kellőképpen biztosítja az érintett személy védelemhez való jogát. A Bíróság ezt nem fogadta el, mert úgy vélte, hogy ez a lehetőség nem válthatja ki az érintett személynek vagy a képviselőjének az ezen iratanyagban lévő információkhoz való hozzáférését.⁴⁰

A Bíróság a fentiek alapján úgy válaszolta meg az erre vonatkozó kérdéseket, hogy az uniós joggal⁴¹ ellentétes az azt előíró nemzeti szabályozás, hogy abban az esetben, ha az olyan harmadik országbeli állampolgárral szemben elfogadott, tartózkodási jogot visszavonó vagy megtagadó határozat, aki az említett EUMSZ 20. cikk alapján származékos tartózkodási joggal rendelkezhet, olyan információkon alapul, amelyeknek a hozzáférhetővé tétele veszélyeztetné a szóban forgó tagállam nemzetbiztonságát, e harmadik országbeli állampolgár vagy a képviselője csupán az e célból kért engedély megszerzését követően férhet hozzá ezen információkhoz, az említett személyekkel még az ilyen határozatokat alátámasztó indokok lényegét sem közlik, és közigazgatási vagy bírósági eljárásokban egyébként sem használhatják fel azokat az információkat, amelyekhez hozzáférhettek.

8. A negyedik értelmezési kérdéskör: Annak szükségességéről, hogy a határozat jogszerűségének felülvizsgálatát végző bíróságnak hatáskörrel kell rendelkeznie arra, hogy felülvizsgálja ezen adatok minősítésének jogszerűségét, valamint, hogy az érintett személy számára engedélyezze ezen adatok teljes körének megismerését⁴²

A Bíróság mindenekelőtt megállapította, hogy az adatok nemzeti szabályozás szerinti minősítésére és minősítésének megszüntetésére vonatkozó szabályok nem képezik uniós jogharmonizáció tárgyát, és az uniós jog nem tartalmaz olyan rendelkezéseket sem, amelyek pontosan meghatároznák azokat a jogköröket, amelyekkel a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságnak az EUMSZ 20. cikk szerinti tartózkodási jogról szóló határozattal szemben benyújtott kereset vizsgálata tekintetében rendelkeznie kell.⁴³

A tagállamok nemzeti szabályozásának ugyanakkor tiszteletben kell tartania a hatékony jogorvoslathoz és tisztességes eljáráshoz való jogot.⁴⁴ A Bíróság már 2013-ban megállapította, hogy ezzel összeegyeztethető az olyan tagállami szabályozás, amelyben a hatáskörrel rendelkező bíróság tudomást szerezhet mind a szóban forgó határozat alapjául szolgáló valamennyi indokról, mind pedig az ahhoz kapcsolódó bizonyítékokról, továbbá azt is megvizsgálhatja, hogy ezen indokok és bizonyítékok

⁴⁰ Lásd az ítélet 99. pontját.

⁴¹ Különös tekintettel a megfelelő ügyintézés általános elvével, a Charta 47. cikkével és az EUMSZ 20. cikkével.

⁴² Lásd a tanulmány 3.4. pontját.

⁴³ Lásd az ítélet 103. és 104. pontját.

⁴⁴ Lásd Charta 47. cikkét.

teljes körű közlése ténylegesen ellentétes-e a nemzetbiztonsághoz kapcsolódó, a nemzeti hatóság által hivatkozott okokkal.⁴⁵

Ebben a korábbi ítéletében az uniós bírói testület úgy vélte, hogy megfelel a fenti elvárásnak az, ha a hatáskörrel rendelkező bíróság – abban az esetben, ha úgy ítéli meg, hogy az említett indokok nem érvényesek – lehetőséget biztosíthat a nemzeti hatóság számára arra, hogy közölje az érintettel a hiányzó indokokat és bizonyítékokat. Amennyiben a nemzeti hatóság úgy dönt, hogy nem közli az összes releváns indokot és bizonyítékot, a hatáskörrel rendelkező bíróságnak a szóban forgó határozat jogszerűségét kizárólag azon indokok és bizonyítékok alapján kell megvizsgálania, amelyeket közöltek vele.⁴⁶

A Bíróság szerint a fentiekből

- egyrészt az következik, hogy az indokok és bizonyítékok összessége vagy egy része közlésének lehetőségét az illetékes bíróságnak adott esetben, azok minősítésétől függetlenül meg kell vizsgálnia,
- másrészt pedig a tagállamok fenntarthatják a szóban forgó hatóságok számára az arra vonatkozó jogkört, hogy közöljék, vagy sem, ezen indokokat vagy bizonyítékokat, feltéve, hogy az illetékes bíróság jogosult az e hatóságok által e tekintetben hozott végleges határozat alapján következtetéseket levonni.⁴⁷

A Bíróság úgy vélte, hogy mikor a nemzeti hatóság indokolatlanul akadályozza a szóban forgó határozat alapjául szolgáló adatok összességének vagy egy részének közlését, akkor ez a „módszer” nem sérti a Charta 47. cikkét, mivel garantálja, hogy az e hatóságra háruló eljárási kötelezettségek utóbbi általi megsértése ne eredményezze azt, hogy a bírósági határozat olyan tényeken és dokumentumokon alapuljon, amelyekről a kérelmező nem szerezhette tudomást, és amelyekről ezért nem tudott állást foglalni.⁴⁸

A negyedik kérdéskörre ennek megfelelően az a válasz született, hogy az uniós jog nem írja elő, hogy az EUMSZ 20. cikk szerinti tartózkodásra vonatkozó, minősített adatokon alapuló határozat jogszerűségének felülvizsgálatát végző bíróságnak hatáskörrel kell rendelkeznie arra, hogy felülvizsgálja ezen adatok minősítésének jogszerűségét, valamint hogy az érintett személy számára engedélyezze ezen adatok teljes körének megismerését annak megállapítása esetén, hogy e minősítés jogellenes, illetve ugyanezen adatok lényegének megismerését annak megállapítása esetén, hogy az említett minősítés jogszerű. Mindazonáltal e bíróságnak az említett személy védelemhez való joga tiszteletben tartásának biztosítása érdekében adott esetben le kell vonnia a következtetéseket az illetékes hatóságok azon esetleges határozatából, amellyel megtagadják e határozat indokai egy részének vagy teljes körének, valamint az e határozathoz kapcsolódó bizonyítékoknak a közlését.

⁴⁵ 2013. június 4-i ZZ ítélet, C-300/11, EU:C:2013:363, 58. és 59. pont.

⁴⁶ 2013. június 4-i ZZ ítélet, C-300/11, EU:C:2013:363, 63. pont.

⁴⁷ Lásd az ítélet 113. pontját.

⁴⁸ Lásd az ítélet 114. pontját.

Következtetések

Amikor értékelni kívánjuk a Bíróságnak ezt az ítéletét, akkor fel kell idéznünk röviden azt a korábbi, szintén magyar vonatkozású ügyben született döntést, amelyre a Bíróság – és a főtanácsnoki indítvány is – a legtöbbet hivatkozott. 2022 őszén született meg a Bíróság határozata egy – a jogi alapkérdést tekintve – nagyon hasonló eljárásban.⁴⁹ Ebben megállapításra kerültek az alábbiak:

- Az uniós joggal ellentétes az a magyar szabályozás, amely szerint abban az esetben, ha a nemzetközi védelem iránti kérelmet elutasító vagy az ilyen védelmet visszavonó határozat olyan információkon alapul, amelyeknek a hozzáférhetővé tétele veszélyeztetné a szóban forgó tagállam nemzetbiztonságát, az érintett személy vagy a tanácsadója csupán az e célból kért engedélyt követően férhet hozzá ezen információkhoz, az említett személyekkel még az ilyen határozatokat alátámasztó indokok lényegét sem közlik, és közigazgatási vagy bírósági eljárásban egyébként sem használhatnák fel azokat az információkat, amelyekhez hozzáférhettek.
- Az uniós szabályokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében – amennyiben a nemzetbiztonsági hatóságok indokolás nélküli állásfoglalásban megállapították, hogy valamely személy veszélyt jelent a nemzetbiztonságra – az eljáró hatóság ezen állásfoglalás alapján köteles módszeresen kizárni az oltalmazotti státuszból ezt a személyt, illetve köteles visszavonni az említett személy számára korábban elismert nemzetközi védelmet.

A Bíróság mindkét ügyben azonosan és következetesen foglalt állást arról, hogy a tagállamok részéről a nemzetbiztonsági okokra való hivatkozás sem lehet olyan „jolly joker”, amellyel minden következmény és egyéb feltétel nélkül eltérhetnek az uniós polgárokat, azok harmadik országbeli állampolgárságú családtagjait, vagy éppen a menedékkérőket megillető jogoktól. A Charta 47. cikke szerint, tagállamok nemzeti szabályozásának tiszteletben kell tartania a hatékony jogorvoslathoz és tisztességes eljáráshoz való jogot.

A nemzetbiztonságra való hivatkozás sem adhat felmentést a tagállamoknak az alól a kötelezettségük alól, hogy az említett személyekkel még az ezen alapuló határozatokat alátámasztó indokok lényegét közöljék, és lehetővé tegyék, hogy azokat közigazgatási vagy bírósági eljárásokban az érintettek használhassák.

Felhasznált irodalom

- [1] Alessandra LANG: Social Integration: The Different Paradigms for EU Citizens and Third Country Nationals. Articles Special Section – Social Integration in EU Law: Content, Limits and Functions of an Elusive Notion. *European Papers* 2018, Vol. 3, No 2, pp. 663–692.
<https://doi.org/10.15166/2499-8249/251>

⁴⁹ A Bíróság 2022. szeptember 22-i GM ítélete, C-159/21. sz. ügy, ECLI:EU:C:2022:708.

-
- [2] BERKES Lilla: A magyar Alkotmánybíróság menekültügyi és idegenrendészeti gyakorlata. *Alkotmánybírósági Szemle* 2023, 2. sz., 10–22.
- [3] CSATLÓS Erzsébet: *National security and its implication on expulsion decisions in Hungary during the pandemic*. Szeged: Iurisperitus Kiadó, 2022, 27–42.
<https://doi.org/10.18276/ais.2023.43-02>
- [4] L. DELLA TORRE, T. DE LANGE: The ‘importance of staying put’: third country nationals’ limited intra-EU mobility rights. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 2018. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1401920>
- [5] GANCZER Mónika, Knapp, László (szerk.): *Az uniós polgárság elmélete és gyakorlata*. Gondolat Publishers, Budapest, 2022.
- [6] KÁRÁSZ Marcell: A Kúria a hatósági intézkedésekkel szembeni közigazgatási bírói jogvédelem lehetőségével foglalkozott végzésében. *Magyar Jog* 2023, 70. évf., 10. sz., 613–614.
- [7] KÁRÁSZ Marcell: Az Európai Unió Bíróságának ítélete az egyedi körülmények idegenrendészeti eljárásokban való vizsgálatának szükségességéről. *Magyar Jog* 2024, 71. évf., 7–8. sz. 485–488.
- [8] Kees GROENENDIJK, Elspeth GUILD, Halil DOGAN: *SECURITY OF RESIDENCE OF LONG-TERM MIGRANTS. A comparative study of law and practice in European countries*. Council of Europe in the Community Relations series, Strasbourg, 1998.
- [9] Kees GROENENDIJK, Elspeth GUILD, Robin BARZILAY: *The Legal Status of Third Country Nationals who are Long-Term Residents in a Member State of the European Union*. Council of Europe in the Community Relations series, Strasbourg, August 2000.
- [10] D. KOSTAKOPOULOU-DOCHERY, N. Ferreira: Testing liberal norms: the public policy and public security derogations and the cracks in European Union citizenship. *Columbia Journal of European Law* 20 (3), 167–191.
- [11] SCHIFFNER Imola: Az uniós polgárok családtagjainak jogi helyzete az uniós jogban. In: Ganczer Mónika, Knapp László (szerk.): *Az uniós polgárság elmélete és gyakorlata*. Gondolat Kiadó, Budapest, 2022, 145–172.
- [12] Sonia MORANO-FOADI, Stelios Andreadakis: The Convergence of the European Legal System in the Treatment of Third Country Nationals in Europe: The ECJ and ECtHR Jurisprudence. *The European Journal of International Law* Vol. 22, No. 4, 1071–1088. <https://doi.org/10.1093/ejil/chr074>
- [13] Third-country nationals’ integration in the European Union. In: *Settling in 2018. Indicators of Immigrant Integration*. OECD/European Union, 2018.
- [14] Ágnes TÖTTÖS: Hungary’s policy and practice on illegally staying migrants. *Law, identity and values* 2023, 3. évf., 2. sz., 343–363.

**APPLICATION OF THE CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS
OF THE EUROPEAN UNION IN DOMESTIC LEGAL PRACTICE,
WITH PARTICULAR REGARD TO EMPLOYEES FOR HEALTHY AND
SAFE WORKING CONDITIONS**

**AZ EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI CHARTÁJÁNAK ALKALMAZÁSA
A HAZAI JOGGYAKORLATBAN KÜLÖNÖS TEKINTETTEL
A MUNKAVÁLLALÓK EGÉSZSÉGES ÉS BIZTONSÁGOS
MUNKAKÖRÜLMÉNYEIRE**

BEÁTA CZIFRA-DAJKA *

The Charter of Fundamental Rights of the European Union plays a decisive role in Hungarian labor law and labor protection, guaranteeing healthy and safe working conditions for employees. The protection of workers' rights and the fact that the health and well-being of workers in the workplace are a priority are of paramount importance. Such conditions not only increase employee satisfaction and productivity, but also have a positive effect on employers and the economy. The establishment and maintenance of a healthy and safe working environment is in the common interest of employers and employees, which is of fundamental importance for ensuring long-term well-being at work.

Keywords: *Charter of Fundamental Rights of the European Union, labor protection, workplace safety, working environment*

Az Európai Unió Alapjogi Chartája meghatározó szerepet tölt be a magyar munkajogban és munkavédelemben, garantálva a munkavállalók számára az egészséges és biztonságos munkavégzési feltételeket. Kiemelt fontossággal bír a munkavállalói jogok védelme, valamint az, hogy a munkahelyeken a dolgozók egészsége és jóléte elsőbbséget élvezzen. Az ilyen körülmények nemcsak a munkavállalók elégedettségét és produktivitását növelik, hanem a munkaadók és a gazdaság szempontjából is kedvező hatással bírnak. Az egészséges és biztonságos munkakörnyezet kialakítása és fenntartása a munkáltatók és munkavállalók közös érdeke, ami alapvető fontosságú a munkahelyi jólét hosszú távú biztosításához.

Kulcsszavak: *Európai Unió Alapjogi Charta, munkavédelem, munkahelyi biztonság, munkakörnyezet*

* BEÁTA CZIFRA-DAJKA
PhD Student
University of Miskolc, Faculty of Law
Institute of Civil Sciences
Department of Labour and Agricultural Law
3515 Miskolc-Egyetemváros
University of Miskolc
beti0730@gmail.com

Introduction

The world of work is extremely diverse and constantly evolving. Technological innovations, economic changes and societal expectations all affect how we work and what job opportunities are available. The European Union strives to raise living standards, improve working conditions and provide EU citizens with adequate social protection. In this context, the Charter of Fundamental Rights generally stipulates the right of employees to fair and just working conditions, and this right should be regarded as a fundamental employee right. The Charter of Fundamental Rights of the European Union has a significant impact on Hungarian legal practice, especially in the field of labor protection. Hungarian legislation and court practice are closely intertwined with EU law, ensuring that the highest level of protection is in place in the field of labor protection. Through several European Union directives, it can be established that the legislation of the European Union has a broad focus on the protection of employee rights. In my study, the domestic occupational health and safety regulation is also described, which follows the European Union line through successful legal harmonization.

1. Charter of Fundamental Rights of the European Union

The Charter of Fundamental Rights of the European Union is a founding document of the European Union (EU), which enshrines the fundamental rights and freedoms of citizens. The Charter of Fundamental Rights of the European Union (hereinafter: the Charter) became the primary source of law of the European Union on 1 December 2009, with the entry into force of the Treaty of Lisbon. This means that it has binding legal force, in the same way as the founding treaties of the EU (such as the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union). It is binding on the EU institutions (e. g. the European Parliament, the European Commission) and on the Member State authorities implementing EU law. It is directly applicable in certain cases, allowing individuals and legal entities to rely directly on it before the courts. The Charter of Fundamental Rights consists of a preamble and 54 articles in seven chapters, listing 50 fundamental rights. According to the preamble, “The peoples of Europe, in the process of creating an ever closer unity among themselves, have decided to share a peaceful future based on common values. Conscious of its spiritual and moral heritage, the Union is founded on the indivisible and universal values of human dignity, freedom, equality and solidarity, and is based on the principles of democracy and the rule of law. It places the individual at the centre of its activities, establishing the institution of Union citizenship and creating an area of freedom, security and justice.”¹ The Charter is not binding on Member States in all cases, except when they are implementing EU law. It cannot be extended exclusively to national legal issues that are not related to EU law. Given the impact of the Charter on law-making and legal interpretation, EU

¹ *Alapjogi Charta hatékony alkalmazása a 2021–2027 közötti programozási időszakban.*
<https://archiv.palyazat.gov.hu/download.php?objectId=1097467> , 2 June 2024.

legislators must take the provisions of the Charter into account when adopting new legislation. The Court of Justice of the European Union (CJEU) interprets EU law on the basis of the Charter and ensures that it is in line with fundamental rights. National courts must also apply the Charter when deciding on EU law. The EU Charter of Fundamental Rights is not an independent, autonomous legislative act, but forms an integral part of the EU legal order and applies within the scope of the EU's legislation and institutions. The Charter's legal effects cover the following three main areas: binding force; under the Treaty of Lisbon, the Charter is binding on all EU institutions and on the EU Member States. The Charter of Fundamental Rights has legal consequences when EU institutions or Member States decide to legislate and apply law. It thus ensures the protection of fundamental rights, as they are given a prominent role in the EU legal order. Impact on national legal systems Although the Charter is binding only on EU institutions, Member States must also take the Charter of Fundamental Rights into account when acting in matters falling within the scope of EU law. Member States must therefore not only comply with EU law, but also ensure that it is in line with the Charter of Fundamental Rights. Due to the primacy of EU law, if a Member State fails to respect the provisions of the Charter, it may be brought before the European Court of Justice. It is worth adding that fundamental rights are not delegating but rather restrictive in nature, i.e. in terms of content, they appear as limitations on the exercise of powers delegated to the institutions, due to the power-limiting function of fundamental rights. This can also be expressed as follows: if fundamental rights norms exclude public intervention in relation to certain individual rights and freedoms, they appear as negative competences for the institutions concerned in relation to the EU. However, the question remains whether full fundamental rights protection can be achieved in a Union with limited powers.² From the period before the Charter, the Wachauf judgment is crucial in the relationship between the protection of EU fundamental rights and the measures of the Member States, which revealed that the protection of Community fundamental rights controls not only the acts of the Community institutions, but also the measures of the Member States, insofar as they implement Community legislation or measures (5/88; EU:C:1989:321). In essence, this proposition is repeated in the Charter.³ Regarding the limits of the Charter's application, the Charter's legal effect is not always comprehensive. In particular, the EU institutions and the Member States are obliged to apply it in areas regulated by EU law. In matters that fall exclusively within national competence, the Charter may have limited application. In addition, the European Court of Justice often decides, depending on the details of each case, whether the provisions of the Charter are applicable, taking into account the level of protection of fundamental rights. The assessment of the Charter's legal effects from the perspective of the European Union

² CHRONOWSKI Nóra: Az Európai Unió Alapjogi Chartájának első évtizede a primer jog részeként (1). *KJSZ* 2019/4., 74–78.

³ BLUTMAN László: Az Alapjogi Charta és az uniós jog határai. *Acta Universitatis Szegediensis, Acta Juridica Et Politica* 79, 103–109.

legal order and the protection of human rights can lead to different positions. A positive position is that the Charter of Fundamental Rights strengthens the fundamental principles of the EU legal order based on the rule of law and provides clear legal protection for the fundamental rights of EU citizens. The Charter provides a kind of guarantee that EU legislation and the legal systems of the Member States operate in a manner that respects fundamental rights, which is particularly important from the perspective of the protection of human rights. Critical position Some legal opinions and political analysts complain that the application of the Charter is not clear in certain cases and that Member States often try to evade their obligations. In cases before the courts, difficulties may also arise in resolving the tension between Member States' practice and the principles of the Charter. Furthermore, the application of the principles of the Charter is not always uniform and differences between Member States with different legal traditions may also influence interpretation. Another aspect of the enforcement of fundamental rights is that the practical enforcement of the Charter allows citizens to seek protection directly if they perceive a violation of their rights. The possibility of turning to the EU institutions and the European Court of Justice helps to ensure legal remedies, but this requires serious efforts from both legal professionals and citizens. The European Court of Justice has progressed in small steps, decision by decision, crystallising the system of protection of fundamental rights. The first attempt by the European Court of Justice to recognise fundamental human rights was made in the Stauder case. In this judgment, the Court ruled that fundamental human rights are included in the general principles of Community law and are therefore subject to the protection of the Court, so that there is no possibility of an interpretation that contradicts these principles.⁴ The legal effects of the Charter of Fundamental Rights of the European Union raise complex issues for the EU legal order and the protection of human rights. The Charter has represented a major step forward in the protection of fundamental rights, but it has also posed a number of challenges for Member States and EU institutions in terms of its practical application. The binding nature of the Charter and the guarantee of fundamental rights have made the EU legal order more clearly and closely linked to the protection of human rights, while the problems arising in its interpretation and application also raise important questions. The Charter of Fundamental Rights also lays down the prohibition of discrimination on grounds of nationality, and mentions the right to freely seek employment, take up employment, establish oneself and provide services, the right to vote and stand as a candidate in elections to the European Parliament and local elections, the right of access to documents of the institutions, bodies, offices and agencies of the Union, the right to contact the European Ombudsman, the right to petition the European Parliament, the right to move and reside freely within the territory of the Union, and the right to diplomatic and consular protection in the territory of any Member State.⁵ The Charter

⁴ GOMBOS Katalin: *A jog érvényesülésének térsége az Európai Unióban*. Budapest, Wolters Kluwer Kft, 2016. <https://doi.org/10.55413/9789632956091>, 6 June 2024.

⁵ Charter of Fundamental Rights Articles 21(2), 15(2), 39–40, 42–46.

of Fundamental Rights of the European Union plays an important role in the legal practice of EU member states, including Hungary. For the first time in the history of the Union, the Charter of Fundamental Rights fully encompasses all civil, political, economic and social rights.⁶ The question of the function of the Charter and its real legal force in the legal protection of workers at EU level is not new, as the answer to the question of whether in se the reference to the fundamental rights enshrined in the Charter can provide effective and efficient legal protection for workers before national courts or the Court of Justice is essentially negative. It is important to note that a negative answer does not, on the one hand, render the employment rights enshrined in Chapter IV of the Charter worthless, and on the other hand, does not exclude the possibility that the Court's changing case law may result in new directions in legal interpretation.⁷ The fundamental rights enshrined in the Charter – that is, the rights recognised in the Charter of Fundamental Rights of the European Union – can provide effective and efficient legal protection for workers, but their effectiveness depends on several factors, in particular on the type of infringement in the case and whether the Charter is applicable in the given situation. By their nature, the provisions of the Charter define rights (freedoms) and fundamental principles. The former are entitlements whose enforcement follows directly from the rules of the Charter and do not require a separate measure of EU law to ensure their enforcement. Fundamental principles, on the other hand, can be enforced through EU legislative and implementing acts or through Member State legal acts in the implementation of EU law.⁸ The Charter of Fundamental Rights is applicable only if the matter in question falls within the scope of EU law. This means that the Charter cannot be used directly in purely national legal relations, unless the matter is linked to EU law (e.g. in connection with the implementation of an EU directive).

The high-level regulation of EU fundamental rights has provided a new means of asserting interests and has given rise to an increasing number of cases where the applicability of the Charter was at least questionable, because it was not possible to know whether the contested Member State measure fell within the scope of EU law or not.⁹ Workers can rely on the Charter before national courts if the dispute in question concerns the implementation of EU law. The implementation of EU law also involves the involvement of other EU rules in addition to the Charter. Thus, ultimately, it is up to the EU legislator to ensure that the rights enshrined in the Charter are implemented in the Member States, as it is he who “activates” these

⁶ TÓTH Júlia: *Az Európai Unió jogrendszere*, 77. https://epa.oszk.hu/02700/02750/00012/pdf/EPA02750_tudasmenedzsment_2005_02_069-080.pdf, 5 June 2024.

⁷ ZACCARIA Márton Leó: Pillanatkép a munkavállalói jogokról az Európai Unió jogában. *Stagnálás, változás vagy fejlődés? Iustum, Aequum, Salutare* XV, 2019, 1, 89–109.

⁸ FRIEDERY Réka – HORVÁTHY Balázs: *Európai Unió Alapjogi Chartája*. 2018, 11. https://real.mtak.hu/85737/1/Friedery_Horvathy%20EU%20Alapjogi%20Charta.pdf, 6 June 2024.

⁹ BLUTMAN, László: *Az Alapjogi Charta és az uniós jog határai*. *Acta Universitatis Szegediensis, Acta Juridica Et Politica* 79, 103–109.

fundamental rights in secondary legislation.¹⁰ National courts must take the Charter into account and, where appropriate, may refer a case to the Court of Justice of the European Union (CJEU). Some provisions of the Charter have direct effect, in particular if they are sufficiently precise and unambiguous and do not require further implementing measures. The prohibition of discrimination (Article 21) and the right to fair and just working conditions (Article 31) are provisions that individual workers may, where appropriate, rely on before national courts. As regards workers' rights, the Charter of Fundamental Rights contains several key provisions aimed at protecting and promoting workers' rights in the EU. The Charter of Fundamental Rights recognises fundamental rights and freedoms universally, but certain rights linked to specific status are reserved for certain categories of persons (children, the elderly, people with disabilities) and a separate chapter deals with rights specifically granted to EU citizens. It discusses protected rights in the following legal groups: dignity, freedoms, equality, solidarity, citizens' rights, and justice.¹¹ A healthy and safe working environment¹² (Article 31) The EU Charter of Fundamental Rights recognises the right to a safe and healthy working environment and requires the provision of decent working conditions. The Charter of Fundamental Rights therefore provides a strong legal framework for the protection of workers' rights in the EU. However, in practice, its application depends in some cases on the national legal systems of the Member States, as the application of the Charter of Fundamental Rights is only binding when Member States implement EU law or when cases are brought before the EU institutions. The Charter of Fundamental Rights is based on the fundamental values of the European Union and aims to ensure the protection of fundamental rights and freedoms in the Union. The Charter aims to guarantee and protect the fundamental rights to which EU citizens are entitled, which include protection at work.

2. The role of the Charter of Fundamental Rights of the European Union in relation to domestic occupational safety and health regulations

Article XVII (3) of the Fundamental Law states that every employee has the right to working conditions that respect their health, safety and dignity. After all, ensuring adequate working conditions for employees is essential in order to ensure that they are able to perform their duties to the fullest extent possible while preserving their health, thereby contributing to maintaining the economic competitiveness and productivity of the employer organization.¹³ After all, ensuring appropriate working conditions for employees is essential in order to ensure that they are able to perform their duties to the fullest extent possible while preserving their health, thereby

¹⁰ BAKÓ Beáta: Uniós alapjogok a tagállamokban, Az Alapjogi Charta alkalmazási és értelmezési problémái. *Iustum, Aequum, Salutare* XI, 2015, 1, 179–218.

¹¹ GOMBOS Katalin: *A jog érvényesülésének térsége az Európai Unióban*. Budapest, Wolters Kluwer Kft, 2016. <https://doi.org/10.55413/9789632956091>, 6 June 2024.

¹² Article 31 of the Charter of Fundamental Rights.

¹³ Article XVII (4) of the Fundamental Law of Hungary.

contributing to maintaining the economic competitiveness and productivity of the employer organization.¹⁴ When comparing the Charter of Fundamental Rights of the European Union (Charter) and national OSH legislation, several important aspects need to be taken into account, as both systems aim to protect workers' rights and safety, but operate within different legal frameworks and mechanisms. The Charter guarantees, among other things, fundamental rights of workers, such as fair and just working conditions, health and safety at work, social security and social assistance. Some provisions of the Charter of Fundamental Rights are directly applicable before national courts. This means that when an EU law needs to be interpreted, national courts are obliged to take into account the rights and principles enshrined in the Charter. According to the preliminary ruling procedure, if national courts are uncertain about the interpretation or application of EU law, they can ask the Court of Justice of the European Union (CJEU) to give a preliminary ruling. In such cases, the relevant provisions of the Charter serve as guidance. Several articles of the Charter concern workers' rights, such as just and equitable working conditions, and every worker has the right to safe and healthy working conditions.¹⁵ The right of employees to information and consultation, employers must ensure that employees receive adequate information and a say in workplace decisions.¹⁶

Legal protection in the event of unjustified dismissal, protection against unlawful dismissal, which may also affect abuses related to occupational safety.¹⁷ Regarding the relationship between the Charter and the EU occupational safety and health directives, the EU has adopted a number of occupational safety and health directives to ensure the protection of workers' health and safety. These directives are in line with the Charter and Member States are required to transpose them into national law. These include the Framework Directive 89/391/EEC: general principles for the protection of the health and safety of workers. Directive 2003/88/EC: the regulation of working time, including rest periods and maximum working hours. The Hungarian Occupational Safety and Health Act¹⁸ and its regulations are in line with EU law. The Charter ensures that Hungarian occupational safety and health legislation cannot restrict the fundamental rights of workers. Should a domestic law or court decision be contrary to EU law or the Charter, the enforcement mechanisms of the European Court of Justice ensure that the infringement is redressed. The Charter of Fundamental Rights of the European Union plays a key role in shaping occupational safety and health legislation, as it guarantees fair working conditions, safe working conditions and the legal protection of workers. Hungarian labour legislation must be in line with these EU principles, ensuring that workers are adequately protected

¹⁴ BERÉNYI Laura: Az egészséges munkakörnyezethez való jog, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 2019, Tomus XXXVIII/1, 281–292.
<https://doi.org/10.32978.sjp.2020.016>

¹⁵ Article 31 of the Charter of Fundamental Rights.

¹⁶ Article 27 of the Charter of Fundamental Rights.

¹⁷ Article 30 of the Charter of Fundamental Rights.

¹⁸ Act XCIII of 1993 on Occupational Safety and Health.

against risks at work. The provision of the Occupational Safety and Health Act, in force since 1 January 2008, requires that the presence of workplace stress and its causes must be examined when assessing risks. The risk assessment must be reviewed at least annually and, if necessary, supplemented.¹⁹ It includes the right to a healthy and safe working environment (Article 31), which states that every worker has the right to healthy, safe and just working conditions. In the field of occupational safety and health, the Charter sets out fundamental principles that Member States must take into account in their national legislation and practice.

The right to just and just working conditions is one of the most important rights for workers, in particular because of the regulation of working time and rest periods, which often gives rise to legal disputes. In the field of occupational safety and health, the Charter contains a number of fundamental rights and principles that Member States must incorporate into their national legislation. Health and safety at work, the EU pays particular attention to health and safety at work, and this is reinforced by the rights enshrined in the Charter. As regards working time and rest periods, the principles laid down in the Charter ensure that workers have adequate working time, rest periods and leave. Special protection for young people and people with disabilities, the provisions of the Charter guarantee that young people and people with disabilities enjoy special protection at work.

There is broad agreement among leading global and regional organizations, including the WHO, the International Labour Organization (ILO) and the European Union (EU), that the health, safety and well-being of workers is a matter of fundamental importance.²⁰ Directive 89/391/EEC, which constitutes the European Union's occupational safety law, and the Hungarian Occupational Safety Act (Act XCIII of 1993) in line with it, draw attention to the importance of workplace risk assessment to be carried out by employers and to the fact that during the risk assessment, solutions to eliminate risks or eliminate risk factors, or possibly to apply occupational safety equipment, should be determined. The proportion of risk elements in a given work is greatly influenced by the industry in which it is carried out, the materials used and the technical solutions used. The spectrum of risk factors is wide, from protection against falls to chemical and other types of exposure. Numerous laws and other profession-specific rules deal with risk factors and their prevention, and in itself this means an overview and systematization of a significant amount of regulatory material when examining a given area.²¹

¹⁹ MÁDI Sarolta: A kockázateértékelés és kockázatbecslés jelentősége a munkabiztonság területén. *Miskolci Jogi Szemle* 2010/1., 77–88.

²⁰ KUN Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar Munkajog E-Folyóirat* 2014/1., 91.

²¹ MÉLYPATAKI Gábor: A veszélyes anyagokkal foglalkozó üzemek létesítésével és működtetésével összefüggő munkajogi és társadalombiztosítási felelősségi kérdések. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica* 2017, Tomus XXXV, 366–380.

According to Section 87(1) of the Employment Act: The totality of the effects (conflicts, work organization, work schedule, uncertainty of employment relationship, etc.) affecting the employee at work, which influence his/her responses to these effects, and in connection with this, stress, work accidents, and organic (psychosomatic) diseases of psychological origin occur.²² I consider it important to note the role of occupational health, which is a health service that currently covers millions of workers in organised employment. Its financing became the responsibility of employers in the early 1990s. It does not provide curative care, its activities are primarily aimed at developing work that does not endanger health, prevention and health preservation. The specific hazards of the occupation itself have a wide variety of origins, which cause diseases. There is no prescribed form for the documentation of the risk assessment. EU Member States determine the specific employer obligations they consider important within their own competence.

According to the WHO, risks inherent in working conditions cause more than a third of back pain, 16% of hearing impairment, almost 10% of lung cancer cases, or around 8% of depressive illnesses. Every three and a half minutes, someone in the European Union dies as a result of work-related risks.²³ The Charter and the EU legal framework have had a significant impact on the development of Hungarian OSH legislation. The EU harmonisation of OSH legislation has contributed to improving working conditions, increasing employer responsibility and protecting workers' rights. In the future, continuous legislative developments and strengthening practical implementation will be key to maintaining effective OSH.

3. The role of the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)

A key element of OSH is the legal framework governing safety at work. Various international organisations, such as the World Health Organisation (WHO) and the International Labour Organisation (ILO), provide guidelines and recommendations on safety at work. At national level, governments usually enact laws that oblige employers to provide a safe working environment and protect workers from workplace hazards. A particularly important area is the regulation of working time and rest periods. The main EU framework for the regulation of working time is Directive 2003/88/EC (Working Time Directive), which sets out minimum requirements for working time, rest periods and annual leave. Occupational safety and health (OSH) refers to the discipline and practice of ensuring that workplaces are safe and healthy for workers. This involves identifying, assessing and controlling risks and hazards that can negatively impact the physical, mental and emotional well-being of workers. The importance of occupational safety and health cannot be overemphasized as it not only protects workers but also benefits businesses by promoting productivity, reducing healthcare costs and promoting a positive work

²² XCIII Act XCIII of 1993 on Occupational Safety and Health Paragraph 87 (1/H.).

²³ KUN Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar Munkajog E-Folyóirat* 2014/1., 91.

environment. The primary goal of OSH is to prevent workplace injuries, illnesses and deaths. Regardless of the industry, every workplace carries inherent risks such as exposure to toxic chemicals, physical hazards such as machinery, ergonomic challenges or psychological stressors. By implementing appropriate safety measures, employers reduce the likelihood of accidents leading to personal injury or even death. In addition, occupational safety practices help reduce the financial burden associated with workplace accidents, such as compensation claims, insurance costs and legal fees. In addition, a focus on occupational health and safety improves employee morale. When workers feel safe and valued, they are more likely to be productive and engaged. Workplace safety can also improve employee retention, as employees are more likely to stay with employers who prioritize their well-being. Hazard identification and risk assessment are important key elements of OSH, identifying potential hazards is the first step in creating a safe work environment. This includes physical hazards (e. g. machinery, electrical systems), chemical hazards (e. g. exposure to toxic substances), ergonomic hazards (e. g. repetitive strain injuries), and psychosocial risks (e. g. stress, bullying). Risk assessments are conducted to understand the likelihood and severity of potential hazards.

Workplace safety policies and procedures, a strong occupational health and safety program includes comprehensive safety policies, training programs, and emergency procedures. Policies provide clear guidelines for workers to follow to reduce the risk of injury, while training programs teach employees how to recognize hazards, use protective equipment, and act in the event of an emergency. OSH practices also include regular health checks of workers, especially in industries where workers may be exposed to harmful substances or the environment. Health surveillance ensures that early signs of illness or injury are identified and treated before they become serious problems. Every workplace should have a clear emergency plan for dealing with accidents, natural disasters or other unforeseen events. Emergency preparedness includes training employees in first aid, evacuation procedures and the use of emergency equipment. This is vital to ensuring a quick and organized response when a crisis arises. Despite the benefits of occupational safety and health, implementing effective safety measures can be challenging. Some employers may view OSH programs as an additional financial burden, especially for small and medium-sized businesses. Others may not realize the long-term benefits of investing in workplace safety. In addition, the rapidly changing nature of industries, such as the rise of teleworking and the increasing use of technology, pose new challenges to safety compliance. Cultural attitudes to safety at work can also be an obstacle. In some regions or industries, there may be a lack of awareness or resistance to adopting safety measures, especially when workers or employers prioritise productivity over safety. EU-OSHA conducts research, develops guidelines and recommendations and organises various campaigns to improve workplace safety. The agency monitors new workplace risks, such as the effects of new technologies, and ensures that European legislation is in line with the latest scientific knowledge. EU-OSHA plays an important role in promoting a culture of safety and health in Europe and runs various programmes to improve workplace safety and prevent accidents at work. One of the

key aspects of EU labour law in Occupational Safety and Health (OSH) is the regulation of working time and rest periods, which is enshrined in the EU Working Time Directive (2003/88/EC). This legislation sets out a number of mandatory minimum rules on the organisation of working time, which have been further clarified by the case law of the European Court of Justice (ECJ).

The Simap case²⁴ a landmark ruling by the Court of Justice of the European Union (CJEU) on the interpretation of working time and on-call duty for healthcare workers. The Spanish medical union Simap (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública) brought an action because the accounting for on-call duty of doctors working in the public healthcare system did not comply with the European Union rules on working time. The question was whether the entire period of on-call duty (when doctors are present at their workplace but are not continuously actively working) is considered working time or only the period when they are actually on call. The CJEU ruled that the active period of on-call duty performed by doctors is considered working time under Directive 1993/104/EC (the Working Time Directive). The essence of the decision is that if doctors have to be at their workplace during on-call duty, the entire period counts as working time, regardless of how much work they actually do; if doctors are on-call duty from home, only the time actually spent working counts as working time. The decision has set an important precedent for determining working time in the healthcare sector and other areas of work where on-call duty is used. This ruling has contributed to more precise regulation of working hours for healthcare workers and to preventing excessive workloads.

The Jaeger case²⁵ The Jaeger case was a landmark EU working time law decision delivered by the European Court of Justice (ECJ) in 2003. The case focused on the recognition of on-call duty as working time for healthcare professionals, in particular doctors. Jaeger was a doctor working in a German hospital whose work schedule included so-called “on-call duty” (Bereitschaftsdienst). During this period, he had to be at his workplace so that he could immediately start working if necessary, but he could also spend part of the duty resting. Under German law, on-call duty was only considered to be part of working time. However, Jaeger contested this and argued that the entire on-call time should be treated as working time under the 1993 Working Time Directive (93/104/EC). The ECJ ruled that the entire period of on-call duty was considered to be working time, even if the doctor was allowed to rest during certain periods. This is because the Working Time Directive sets out three conditions for working time: the worker must be present at the workplace, be available to the employer and be available to work. Since these conditions are met during on-call duty, the entire period is considered working time. The aim of the Directive is to protect the health and safety of workers, and employers cannot apply a system that only partially considers on-call time as working time. Consequences of the decision The ruling had an impact on the employment law of the Member States, particularly

²⁴ C-303/98, 2000, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana.

²⁵ C-151/02. sz. ügy Landeshauptstadt Kiel Kontra Norbert Jaeger.

in the healthcare sector. Several countries were forced to amend their legislation to recognise the entire period of on-call duty as working time. The case set an important precedent for other professions where on-call duty is used.

The Court of Justice of the European Union delivered its judgment on 9 November 2017²⁶ *Maio Marques da Rosa*. The central issue in the case was how to interpret the weekly rest period granted to workers under Article 5 of Directive 2003/88/EC. The Court held that, under the directive, a worker must be granted an uninterrupted rest period of at least 24 hours per week, to which a daily rest period must be added. The judgment stated that this weekly rest period may be taken at any time within a seven-day period and that EU law does not require it to be taken at the latest on the day following six consecutive working days. This means that employers are free to arrange the weekly rest period flexibly, as long as it is provided for each seven-day period.

It can be seen that these judgments make it clear that the aim of EU law on working time and rest periods is to protect the health and safety of workers and to maintain a fair balance between work and private life. It is important to mention that the ILO (International Labour Organization) took a decisive step in the field of occupational safety and health (OSH) in 2022. The 110th International Labour Conference (ILC) decided to officially include occupational safety and health among the ILO's core labour principles and rights. This is of historic significance, as OSH has since been included in the same category as: freedom of association and the right to collective bargaining, the prohibition of forced labour, the abolition of child labour, and the prohibition of discrimination in employment. This change also means that ILO member states, regardless of whether they have ratified the related conventions, are obliged to promote and implement the core standards on occupational safety and health. The following conventions were given a particularly prominent role in the decision: C155 – Occupational Safety and Health Convention (1981), C187 – Occupational Safety and Health Promotion Convention (2006).

This step has a significant impact on the global labor market, as it strengthens workers' rights and increases employers' responsibility to ensure a safe working environment.

Over the past hundred years, the ILO has helped to achieve safe and healthy working conditions in its member states with numerous conventions and related recommendations.

Despite this, according to recent ILO estimates, two million women and men die each year as a result of workplace accidents and work-related diseases.²⁷

²⁶ C-306/16. sz. ügy *António Fernando Maio Marques da Rosa kontra Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA*.

²⁷ MÁDI Sarolta Mária: A munkavédelem nemzeti politikája hazánkban. *Miskolci Jogi Szemle A Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Folyóirata* 2022/2., 1. különszám, 265–271. <https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2016>

4. The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the legal practice of domestic occupational safety and health

The Charter of Fundamental Rights of the European Union has a significant impact on Hungarian occupational safety and health judgments, as the fundamental rights contained therein must be respected by all Member States, including Hungary. Judgments rendered in accordance with the fundamental rights of the Charter of Fundamental Rights ensure that workers' rights are protected and employers comply with the relevant labour rules.

In Hungary, the provisions of the Charter of Fundamental Rights on occupational safety and health are integrated into domestic legal practice as follows. National legislation and the Charter of Fundamental Rights The Charter of Fundamental Rights has a direct impact on national legislation, which must be in line with EU legislation and directives. Domestic legislation in the field of occupational safety and health must be designed and applied in such a way that it complies with the rights and standards set out in the Charter of Fundamental Rights. As regards judicial practice, Hungarian courts must take the Charter of Fundamental Rights into account in their case-law. If employees' occupational safety and health rights are violated, courts can issue judgments based on the Charter of Fundamental Rights. The Court of Justice of the European Union (CJEU) delivered its judgment on 6 November 2018²⁸ In the Max Planck case.

The central issue in the case was whether an employee could lose his right to paid annual leave not taken and the corresponding allowance in lieu if he did not submit a request for leave before the employment relationship ended. The CJEU held that, under Article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union and Article 7 of Directive 2003/88/EC, an employee cannot automatically lose his right to paid annual leave that he has acquired simply because he did not request it within the relevant period. The employer must actively inform the employee of the possibility of taking the leave and ensure that he actually does so. If this is not done, the employee remains entitled to an allowance in lieu of the untaken leave when the employment relationship ends. The judgment underlines the responsibility of employers to proactively ensure that employees have the possibility of taking paid annual leave and to inform them accordingly. This case set a significant precedent in the field of labor law in the European Union. In judgment C-426/11²⁹ is a major EU employment law case concerning the protection of workers' rights in the event of a transfer of undertakings. The case concerned Mark Alemo-Herron and 23 colleagues working in the leisure services department of Lewisham Council. Their employment contracts provided for them to receive pay increases in accordance with the National Joint Council for Local Government Services (NJC) collective agreements. In 2002, their work was transferred to CCL Ltd and then to Parkwood Leisure Ltd in 2004.

²⁸ C-684/16. sz. ügy Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. és Tetsuji Shimizu.

²⁹ C-426/11. sz. ügy Alemo-Herron és társai kontra Parkwood Leisure Ltd.

While Parkwood initially applied the pay increases, from 2004 it refused to implement the pay increases negotiated by the NJC between 2004 and 2007, on the grounds that it had not been involved in those negotiations. The workers claimed that, under the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 (TUPE), the pay increases under the collective agreement were binding on the new employer. The Labour Court dismissed the workers' claim, citing the European Court of Justice's Werhof ruling that collective agreements concluded after the transfer were not binding on the new employer. The Labour Court of Appeal overturned the first-instance decision, pointing out that UK law afforded workers more extensive protection than the EU minimum requirements. The Court of Appeal held that TUPE did not provide greater rights than the EU Directive and that the new employer was not obliged to comply with the collective agreements concluded after the transfer. The Supreme Court made a reference to the European Court of Justice for a preliminary ruling, asking for an interpretation of the Directive. Decision of the European Court of Justice: On 18 July 2013, the European Court of Justice ruled that the new employer was not obliged to comply with the terms of collective agreements concluded after the transfer if it had not participated in their negotiation. The Court stressed that such an obligation would infringe the employer's freedom of establishment and freedom of contract, which are protected by Article 16 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union. This judgment is a landmark in the field of employment law, as it clarifies the extent to which the new employer is obliged to respect previous collective agreements in the event of a transfer of an undertaking. According to the judgment, the new employer is not obliged to accept the terms of collective agreements concluded after the transfer if it did not participate in their negotiation, thereby protecting the employer's freedom of establishment and freedom of contract. The *Porras Guisado* case³⁰ was brought before the Court of Justice of the European Union (CJEU) and was ruled on 22 February 2018. The case concerned whether a pregnant worker could be dismissed in the context of a collective redundancy and under what conditions such a dismissal could take place. Jessica Porras Guisado was an employee of the Spanish bank Bankia S.A. Due to economic difficulties, Bankia implemented a collective redundancy scheme in which Porras Guisado was also dismissed, despite the fact that she was pregnant. Porras Guisado challenged her dismissal before the Spanish courts, arguing that the dismissal of pregnant workers is prohibited. The case ultimately came before the CJEU in the form of a request for a preliminary ruling. The CJEU held that the dismissal of pregnant workers is, in principle, prohibited from the beginning of pregnancy until the end of maternity leave, unless the dismissal is in exceptional circumstances not linked to the individual worker. Collective redundancies may constitute such an exceptional case, provided that the dismissal is based on objective reasons and the worker concerned is duly informed of the reasons for the dismissal and of the objective selection criteria applied. The Court has held that the dismissal of pregnant workers is subject to stricter conditions and that their protection is in line

³⁰ C-103/16. sz. *Porras Guisado*-ügy.

with Article 30 of the Charter. The protection of these rights plays an important role in the EU legal order and a number of EU cases have already addressed the application of fundamental rights at work.

Summary

Overall, it can be said that the Charter of Fundamental Rights of the European Union plays a significant role in Hungarian labour law and occupational safety and health, ensuring that workers can perform their work in healthy and safe conditions. It is essential to protect workers' rights and to make the health and well-being of workers a primary consideration in the workplace. Healthy and safe working conditions contribute to the productivity, satisfaction and general well-being of workers, which ultimately benefits employers and the economy. In conclusion, the Charter of Fundamental Rights of the European Union has a significant impact on Hungarian legal practice, especially in the field of occupational safety and health. Article 31 of the Charter, which guarantees the right of workers to healthy and safe working conditions, is an important instrument in the protection of workers' rights. Hungarian legislation and case law are closely intertwined with EU law, ensuring that the highest level of protection in the field of occupational safety and health is in place. Courts must take into account the provisions of the Charter, in particular when applying or interpreting EU law. Judgments of the Court of Justice of the European Union (CJEU) also influence domestic legal practice, as the provisions of the Charter are given concrete form through CJEU judgments. In practice, occupational safety and health inspections are important, and occupational safety and health authorities regularly inspect workplaces to ensure healthy and safe working conditions. During inspections, the provisions of the Charter of Fundamental Rights are also taken into account. Workers can rely on the provisions of the Charter of Fundamental Rights in the event of a dispute, in particular if they feel that their working conditions do not meet the requirements. Creating and maintaining a healthy and safe working environment is in the common interest of both employers and workers and is crucial for long-term well-being at work. The working environment is the most dangerous human environment, with a risk of harm 1-3 orders of magnitude higher than in other environments.³¹ One of the most important and challenging areas of EU policies is occupational safety and health.

Occupational safety is important and fundamental for everyone, so that the working conditions and working conditions are in a state that excludes the occurrence of dangerous and harmful factors for the individual.³²

The EU faces a serious challenge in keeping up with the rapid pace of change in the workplace. It should be noted that with the mass adoption of technology, it is

³¹ HUSTI István: *Műszaki és beruházási ismeretek*. Budapest, 2010, 135.

³² BÓDI Marianna: *Az egészséges és biztonságos munkakörülmények biztosításának lehetőségei*. https://www.nive.hu/Downloads/Szakkepzesi_dokumentumok/Bemeneti_kompetenciaci_meresi_ertekelesi_eszkozrendszerenek_kialakitasa/1_2326_007_101231.pdf, 2 June 2024.

inevitable that standards, which are currently subject to payment, will evolve into free, mandatory legislation for the relationship between humans and machines. This could primarily concern occupational safety and health rules and rules on human-machine interaction.³³ The person performing the work is affected by environmental factors, the environmental effects exerted by the workplace environment, tools, the materials used, and machines: health damage caused by chemical effects, noise pollution, vibration pollution. Occupational diseases, work-related illnesses, and health damage can have consequences that can significantly affect the employee's quality of life in the future. This can lead to the employee changing jobs, workplaces, and sometimes changing occupations, or the employee may have a permanent or permanent impairment of their health, which may result in a decrease in their ability to work, which may necessitate the employee's disability pension or reduction in their salary. It is important to note that people are exposed to accidents, occupational diseases, and work-related health damage every minute in relation to their occupation. Occupational health and safety, the existence of working conditions, the working environment, risk assessment, and the use of personal protective equipment are of utmost importance, which excludes or minimizes the impact of dangerous and harmful factors in the work process and the working environment on the health of employees and is also part of occupational safety.

Bibliography

- [1] BAKÓ Beáta: Uniós alapjogok a tagállamokban. Az Alapjogi Charta alkalmazási és értelmezési problémái. *Iustum, Aequum, Salutare* XI, 2015, 1. 179–218.
- [2] BERÉNYI Laura: Az egészséges munkakörnyezethez való jog. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 2019, Tomus XXXVIII/1, 281–292. <https://doi.org/10.32978.sjp.2020.016>
- [3] BLUTMAN László: Az Alapjogi Charta és az uniós jog határai. *Acta Universitatis Szegediensis, Acta Juridica et Politica* 79, 103–109.
- [4] CHRONOWSKI Nóra: Az Európai Unió Alapjogi Chartájának első évtizede a primer jog részeként (1). *KJSZ*, 2019/4., 74–78. <https://doi.org/10.55413/9789632956091>, 6 June 2024.
- [5] GOMBOS Katalin: *A jog érvényesülésének térsége az Európai Unióban*. Budapest, Wolters Kluwer Kft., 2016. <https://doi.org/10.55413/9789632956091>, 6 June 2024
- [6] HUSTI István: *Műszaki és beruházási ismeretek*. Budapest, 2010, 135.

³³ MÉLYPATAKI Gábor: *Az Ipar 4.0. és a jog kapcsolata – Problémafelvetések a foglalkoztatás és szociális biztonság témaköre kapcsán*. <https://ojs.elte.hu/jesz/article/view/5533/4479>, 29 June 2024.

- [7] KUN Attila: A munkahelyi egészségkárosodások megtérítése a magyar munkajogban – felelősségi szabályok és kompenzáció. *Magyar Munkajog E-Folyóirat* 2014/1., 91, 119.
- [8] MÁDI Sarolta Mária: A munkavédelem nemzeti politikája hazánkban. *Miskolci Jogi Szemle A Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Folyóirata* 2022/2., 1. különszám, 265–271.
<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2016>
- [9] MÁDI Sarolta: A kockázatértékelés és kockázatbecslés jelentősége a munkabiztonság területén. *Miskolci Jogi Szemle* 2010/1., 77–88.
- [10] MÉLYPATAKI Gábor: A veszélyes anyagokkal foglalkozó üzemek létesítésével és működtetésével összefüggő munkajogi és társadalombiztosítási felelősségi kérdések. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica* 2017, XXXV. 366–380.
- [11] ZACCARIA Márton Leó: Pillanatkép a munkavállalói jogokról az Európai Unió jogában. Stagnálás, változás vagy fejlődés? *Iustum, Aequum, Salutare* XV, 2019, 1, 89–109.

List of legislation

- [12] Charter of Fundamental Rights Articles 21(2), 15(2), 39–40, 42–46.
- [13] Article 31 of the Charter of Fundamental Rights.
- [14] Article XVII (4) of the Fundamental Law of Hungary.
- [15] Article 31 of the Charter of Fundamental Rights.
- [16] Article 27 of the Charter of Fundamental Rights.
- [17] Article 30 of the Charter of Fundamental Rights.
- [18] Act XCIII of 1993 on Occupational Safety and Health.
- [19] XCIII Act XCIII of 1993 on Occupational Safety and Health Paragraph 87 (1/H.).

Legal cases

- [20] C-303/98, 2000, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana.
- [21] C-151/02. sz. ügy Landeshauptstadt Kiel Kontra Norbert Jaeger.
- [22] C-306/16. sz. ügy António Fernando Maio Marques da Rosa kontra Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA.

- [23] C-684/16. sz. ügy Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. és Tetsuji Shimizu.
- [24] C-426/11 sz ügy Alemo-Herron és társai kontra Parkwood Leisure Ltd.
- [25] C-103/16. sz. Porras Guisado-ügy.

Online resources

- [26] *Alapjogi Charta hatékony alkalmazása a 2021-2027 közötti programozási időszakban* <https://archiv.palyazat.gov.hu/download.php?objectId=1097467>, 2 June 2024.
- [27] FRIEDERY Réka – HORVÁTHY Balázs: *Európai Unió Alapjogi Chartája*. 2018. https://real.mtak.hu/85737/1/Friedery_Horvathy%20EU%20Alapjogi%20Charta.pdf, 6 June 2024.
- [28] TÓTH Júlia: *Az Európai Unió jogrendszere*, 77. https://epa.oszk.hu/02700/02750/00012/pdf/EPA02750_tudasmenedzsment_2005_02_069-080.pdf, 5 June 2024.
- [29] BÓDI Marianna: *Az egészséges és biztonságos munkakörülmények biztosításának lehetőségei* https://www.nive.hu/Downloads/Szakkepzesi_dokumentumok/Bemeneti_kompetenciak_meresi_ertekelesi_eszkozrendszernek_kialakitasa/1_2326_007_101231.pdf, 2 June 2024.
- [30] MÉLYPATAKI Gábor: *Az Ipar 4.0. és a jog kapcsolata – Problémafelvetések a foglalkoztatás és szociális biztonság témaköre kapcsán*. <https://ojs.elte.hu/jesz/article/view/5533/4479>, 29 June 2024.

**COMPARISON OF INCOME TAX FOR SELF-EMPLOYMENT AND
ACTIVITIES OTHER THAN SELF-EMPLOYMENT
IN SYRIAN AND HUNGARY**

**AZ ÖNFOGLALKOZTATÁS ÉS AZ ÖNFOGLALKOZTATÁSON KÍVÜLI
TEVÉKENYSÉGEK JÖVEDELEMDADÓJÁNAK ÖSSZEHASONLÍTÁSA
MAGYARORSZÁGON ÉS SZÍRIÁBAN**

JAFAR SAKKOUR*

In the constantly evolving world of taxation, countries are always refining their systems to balance revenue generation, economic growth, and fairness. This essay provides an in-depth analysis of the income tax systems of Hungary and Syria, exploring their historical trajectories and current structures. Before 1988, Hungary had a complex tax regime, while Syria underwent a series of reforms that resulted in a comprehensive income tax law in 2003. This exploration aims to discern the strengths and weaknesses of each system by examining the realities of income tax in both nations, including the treatment of residents, taxable income, and assessment processes. Each country presents unique challenges and opportunities in their taxation policies, from Hungary's transition to a flat tax rate to Syria's progressive system and ongoing reforms. Through this comparative analysis, we seek to shed light on the broader discourse surrounding income taxation, highlighting the diverse strategies employed by different nations to achieve their fiscal objectives.

Keywords: *Hungary, Syria, Taxation, Tax reform, Fairness, Taxable income*

Az adózás folyamatosan fejlődő világában az országok folyamatosan finomítják rendszereiket, hogy egyensúlyba hozzák a bevételtermelést, a gazdasági növekedést és a méltányosságot. Ez az esszé Magyarország és Szíria jövedelemadó-rendszerének mélyreható elemzését adja, feltárva történelmi pályájukat és jelenlegi szerkezetüket. 1988 előtt Magyarországon összetett adórendszer volt, Szíriában pedig egy sor reformon ment keresztül, amelyek eredményeként 2003-ban átfogó jövedelemadó-törvény született. Ennek a feltárásnak az a célja, hogy felismerje az egyes rendszerek erősségeit és gyengeségeit azáltal, hogy megvizsgálja a jövedelemadó realitásait mindkét országban, beleértve a lakosok kezelését, az adóköteles jövedelmet és az értékelési folyamatokat. Minden ország egyedi kihívásokat és lehetőségeket jelent adópolitikájában, Magyarország egykulcsos adókulcsra való átállásától Szíria progresszív rendszeréig és a folyamatban lévő reformokig. Ezzel az összehasonlító elemzéssel igyekszünk megvilágítani a jövedelemadózás körüli tágabb

* JAFAR SAKKOUR
PhD student
University of Miskolc Faculty of Law
Department of Financial Law
3515 Miskolc-Egyetemváros
Jafar.jft.5610@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0004-9517-2725>

diskurzust, kiemelve a különböző nemzetek által alkalmazott különböző stratégiákat fiskális céljaik elérése érdekében.

Kulcsszavak: Magyarország, Szíria, adózás, adóreform, méltányosság, adóköteles jövedelem

Introduction

In the ever-evolving landscape of taxation, countries continuously refine their systems to balance revenue generation, economic growth, and fairness. This essay delves into the historical trajectories and current structures of income tax systems in Hungary and Syria. Before 1988, Hungary grappled with a convoluted tax regime, while Syria navigated a series of reforms leading to a comprehensive income tax law in 2003. Analyzing the realities of income tax in both nations reveals distinct approaches to taxation, including the treatment of residents, taxable income, and assessment processes. Furthermore, contrasting the progressive system in Syria, where those who earn more pay a higher percentage of their income in taxes, with Hungary's transition to a flat tax rate prompts a discussion on effectiveness and fairness in taxation policies. Through this exploration, we aim to discern the strengths and weaknesses of each system, shedding light on the broader discourse surrounding income taxation.

1. Overview of tax law in Hungary and Syria

1.1. Historical overview

Before the 1988 tax reform, Hungary's tax system was confusing, with numerous rules and frequent changes. All companies were state-owned, complicating privatization and discouraging investment due to instability. Prior to the reform, only a small portion of government revenue came from indirect taxes, with no general sales or personal income tax in place. The 1988 reform introduced a personal income tax that applies to both foreign and domestic income, calculated based on individual rather than family income.¹ The personal income tax is also progressive, meaning those who earn more pay a higher percentage of their income in taxes. However, this tax did not generate significant revenues for the Hungarian treasury due to several drawbacks, such as inflationary "bracket creep", which shifts a larger portion of taxpayers' income to higher tax brackets but does not take into account real wage increases.² To address these concerns, the number of personal income tax rates was gradually reduced until it became a flat tax in 2011. The low and high tax rates in the progressive tax schedule also became closer over time. In 1988, the lowest and highest rates were 0% and 60%, by 2011, the only personal income tax rate was 16%, which was reduced to 15% in 2016 and remains a flat tax.

¹ Katie KARNOSH: The Evolution of the Hungarian Tax System. *IIP Research Paper* 2019/6, 3–4.

² David NEWBERY: Tax and Expenditure Policies in Hungary. *Working or Discussion Paper* 1993/4. <https://doi.org/10.22004/ag.econ.294824>

The Syrian tax system has evolved over the years, with the personal income tax law established in 1958. In 2003, Law No. 11 comprehensively revised the income tax, raising the minimum exemption from 1,000 to 5,000 Syrian pounds and reducing the maximum tax rate from 62% to 38%. Law No. 2 of 2003 was also introduced to address tax evasion.

The current stage aims to achieve justice and objectivity and simplify tax procedures. The highest tax rate was previously 92%, but this has been lowered to 63%. The necessary preparations are also underway for the introduction of value-added tax.³

1.2. The jurisprudential basis of tax law in Hungary and Syria

First, to analyze and compare the mentioned taxes more deeply, it is necessary to mention the general jurisprudential basis of tax law. In Hungary, tax jurisprudence is based on several legal and economic principles derived from national legislation and international practices, the most important of which is the constitutional and legal basis. The Hungarian Constitution or Basic Law regulates the general principles of taxation, such as the principle of tax legality, which states that no tax or fee may be imposed except following the law.⁴ The general tax law is also considered one of the legal and procedural foundations for all types of taxes in Hungary. The Hungarian tax system also depends on the extent of equality before the law, as taxes must be imposed equally among all taxpayers. We must not forget to comply with European and international standards as a jurisprudential basis for Hungarian tax law. Since Hungary is a member of the European Union, tax legislation must align with European directives, such as the Value Added Tax Directives⁵, with international practices, such as the Organization for Economic Cooperation standards.

As for the jurisprudential basis of the tax law and income tax in Syria, it is based on a set of legal and economic principles, the most important of which are the Syrian Constitution, which stipulates the principle of social justice, transparency, and disclosure in imposing taxes, and the Basic Financial Law No. 50 of 2004, which regulates the state's public revenues and the foundations for imposing taxes and fees, and the Income Tax Law No. 24 of 2003.⁶

³ Nada HDEWE: *Value Added Tax and its Impact on Economics and Society in Syria*. PhD thesis, Damascus University, Damascus, 2014, 15.

⁴ The Fundamental Law of Hungary, 25 April 2011 (consolidated text as of 1 January 2023), Article 8. <https://njt.hu/jogszabaly/2011-0-00-00.0>, 13. January 2024.

⁵ European Commission: *Summaries of EU Legislation*. <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/the-european-union-s-common-system-of-value-added-tax-vat.html?fromSummary=21>. 23 January 2025.

⁶ Mohamad HALLAQ: *Tax Legislation*. Syrian Virtual University, Publications of the Syrian Virtual University, Damascus, 2018, 94.

2. The reality of income tax in both countries

2.1. *The taxpayer and the tax liability*

Individuals who are tax residents in Hungary pay taxes based on their domestic and foreign income, and the tax liability is on this income, excluding any income declared to be tax-exempt. The term 'Tax liability' refers to all the responsibilities imposed under this Act and the Act on the Rules of Taxation, applicable to private individuals who earn income and the paying parties involved in the taxation process. This includes tasks such as reporting, submitting declarations, assessing tax base and taxes, filing tax returns, paying tax advances and taxes, deducting taxes, maintaining records, issuing receipts, data disclosure, and document storage.⁷ The tax liability also applies to non-resident persons, and the tax liability is: The source principle applies, so the income is taxed in the country in which the income was received. It includes the tax liabilities of individuals with tax residence abroad, with only income derived from Hungary, or income subject to tax in Hungary on the basis of international agreements or reciprocity. It also includes those whose center of vital interests is Hungary.

In Syria, everyone who receives a salary, wages, or compensation from a private company must pay the salaries and wages tax if he is a resident of the Syrian Arab Republic. If they reside in Syria or abroad and receive money from the public treasury, they must also pay this tax. The lump sum income tax is known as the tax imposed on everyone who practices an industrial, commercial, or non-commercial trade or profession, but it does not fall within the category of those who pay real income as profits. On the other hand, income tax is imposed on real profits on profits that come from practicing industrial, commercial, and non-commercial professions and crafts, as well as all other commercial activities, even if they are occasional, in Syria.⁸

2.2. *Taxable income*

When analyzing the two basic income laws in the two countries, we notice that Law No. 24 of 2003 followed the system of specific taxes on income. It adopts the system of specific taxes on the basis of distinguishing between incomes according to their sources, then subjecting each source of income to an independent specific tax that has its own base and price.⁹ (The real profits income tax also regulated the rules for imposing income tax on companies in the Syrian Arab Republic. In Syria, there is no special law for companies. Rather, the legislator distinguished the tax treatment of companies from the tax treatment of individuals in their rates and some provisions.¹⁰

⁷ The Hungarian Personal Income Tax (Act CXVII of 1995 on the Income Tax of Individuals, 2. §, Chapter II).

⁸ The Syrian Income Tax Law (Act No. 24 of 2003, §. 2-66-41).

⁹ Muhammad AL-JALILATI: *The Syrian Tax System and its Reform Trends*. www.mafhoum.com/syr/articles/jlaylati/jlaylati.htm, 14. January 2024.

¹⁰ Issam SHIHABI: *Corporate Taxes and Regulations*. <https://arab-ency.com.sy/law/details/26053/4>, 14. January 2024.

This means that the Syrian legislator made a difference in the tax treatment between Personal companies and financial companies – non-resident income tax – lump sum income tax – salaries and wages tax – circulating capital revenue tax – real estate revenue tax – and property tax).

As for Hungary, Act CXVII of 1995 specified the categories of income subject to tax, dividing them into two parts: incomes that are collected and a single tax is imposed on them, such as income from self-employment activities, activities other than self-employment, and incomes that are subject to tax separately, such as capital gains and income from entrepreneurship. Private income, and income from the sale of real estate or movable property... We note that the Hungarian legislator followed¹¹ the unified tax system, relying on collecting the net income of the taxpayer from all its sources in one pool and then imposing a unified tax on the total of this income without distinguishing between the nature or source of this income and following Unified verification and collection procedures, after excluding certain amounts to take into account the personal circumstances of the taxpayer. However, the determination of taxable income remained somewhat controversial, as was the case of *N.K.M. v. Hungary*, in which the applicant faced a total tax burden of approximately 52% on severance pay, compared to the general personal income tax rate of 16% at the relevant time. The applicant claimed that this tax violated her right to the peaceful enjoyment of her property under Article 1 of Protocol No. 1 to the European Convention on Human Rights. The European Court of Justice recognized that severance pay constituted “possession” for the Protocol and that the tax constituted an interference with this right. The Court concluded that the tax burden imposed on the income was disproportionate, as it was imposed without an individual assessment and without providing a transitional period for adaptation to the new tax regime. The case confirms that tax laws and their application must respect the property rights of individuals as protected by the European Convention on Human Rights. Hungary, as a member of the Council of Europe, considered this precedent when assessing its legal framework to ensure that taxable income was determined and that taxation did not violate fundamental rights.¹²

Income tax is a tax that governments impose on the income earned by individuals and companies within their jurisdiction. In Syria, the income tax law covers all types of income, including legal entities, while in Hungary, it only applies to personal income. Therefore, we can only compare personal income taxes. Personal income tax is a type of income tax that is levied on an individual’s wages, salaries, and other forms of income.¹³

In Syria, we have Decision 349/2008 of the Syrian Court of Cassation regarding a dispute related to the classification of the tax claim and the determination of taxable

¹¹ EUGO: *Review of the Hungarian Tax System*. <http://eugo.gov.hu/doing-business-hungary/taxation#Personal%20income%20tax>, 15. January 2024.

¹² *N.K.M. v. Hungary* (66529/11) Judgment 14.5.2013 [Section II]).

¹³ Julia KAGAN: *What Is Income Tax and How Are Different Types Calculated*. <https://www.investopedia.com/terms/i/incometax.asp>, 15. January 2024.

income, where it addressed a dispute over the fictitiousness of the lease contract, where the plaintiff considered that the contract was fictitious and that its purpose was to evade the tax, and thus affect the tax base. The court had to verify whether this contract concealed real profits that were not declared, which directly affected the value of the imposed tax. The court considered that the lawsuit was related to a claim for the entitlement to seized items (such as real estate), while the appellant considered that the lawsuit was related to preventing an opponent from collecting the real profits tax. Here it appears that the dispute over the legal classification has an impact on the subject of the tax and its base, as determining the nature of the lawsuit determines whether the discussion revolves around the validity of the amount of the imposed tax (tax base) or another issue.

In Syria, determining the tax base was pivotal to ensuring tax justice and preventing tax evasion, as the court focused on the need to calculate real profits based on objective evidence to ensure transparency and protect public revenues. In the Hungarian case, the lack of accurate determination of the tax base resulted in a disproportionate tax burden on the end-of-service gratuity, which resulted in a violation of property rights and was considered inconsistent with the principles of justice and proportionality. In particular, accurately determining the tax base is essential to ensuring the fairness of the tax system.

2.3. Rules for income from self-employment in Hungary and Tax on profits from industrial, commercial, and non-commercial professions and crafts in Syria:

2.3.1. Rules for income from self-employment in Hungary

First, by referring to the 1995 law, we find that its definition of self-employment is not clear and concise. It specified in its texts the activities subject to this tax as follows:

Any activity that results in an individual earning income and is not included in non-independent activity or other activities and income subject to tax separately

1. Withdrawal of entrepreneurship from self-employed workers
2. Basic farmer income
3. Owner activity (exception: for the municipality)
4. Activities of the elected auditor
5. Member of the European Parliament
6. Local advisor
7. Agency relationship (commission fees)
8. Income from intellectual activities that are not carried out in the context of the employment relationship.¹⁴

Dr. György Herich mentioned that independent activities are any activities the result of which the individual receives income and which don't fall under this scope of non-independent activities, like an individual entrepreneur, private procedure,

¹⁴ The Hungarian Personal Income Tax, (Act CXVII of 1995 on the Income Tax of Individuals 1. § Chapter VI).

lessor, elected auditor, moveable and immovable utilities, sale of standing crop, and entrepreneur.¹⁵

In Hungarian law, the definition of self-employed workers lacks clarity. Academic scholars also employ varied or ambiguous terms when discussing this aspect of the labor market. Before the enactment of the EU Directive on Equal Treatment and Working Conditions, the absence of a precise definition in academic literature was not emphasized. The alignment of EU labor law served as the primary motivation for examining the definition of self-employment in Hungarian legislation, particularly in clarifying the personal scope outlined in Directive 86/613/EEC. Self-employment includes civil law contracts for sole entrepreneurs, sole proprietorships, and personally contributing members of business associations (mostly limited partnerships), whether or not they have employees. To summarize, there is no legal definition of self-employment, and even the academic literature regarding this concept is not uniform or clear. Self-employed workers are those who do not work under an employment contract, and the civil law contract is the only contractual form of self-employed activity due to the bilateral structure of employment relations. Casual workers are officially employed and, therefore, not self-employed. Additionally, members of various forms of cooperatives are not employees, but cooperatives often function similarly to employers or even temporary work agencies.¹⁶

But we also notice in Chapter x Section 49/A:

The Hungarian legislator has subjected private entrepreneurs to a specific tax on their entrepreneurial income. This tax is not combined with the unified tax base that applies to other forms of income, such as wages or investment income. Rather, it is calculated independently, ensuring that business profits are taxed separately.

The entrepreneurial profit base is derived from the taxable income from entrepreneurship. To calculate this base, certain adjustments are made:

Asset transfers: When a tangible asset is transferred without consideration, and the entrepreneur has previously deducted the cost of the asset from his taxable income, part of the value of the asset is added back to the business income based on the period for which the entrepreneur has held the asset.

Depreciation adjustments: If an asset has started to be depreciated, any part of the expenses that reduced the business profit base in previous years must be added back to the income. This ensures that the tax benefits are distributed appropriately over time.

Investment costs: Investment-related expenses that were used to reduce the business profit base are also adjusted if the asset is sold or if the business is terminated.

¹⁵ HERICH György: *Adótan 2021*. Penta Unió, Budapest, 2021, 164.

¹⁶ GYULAVÁRI, Tamás: Self-employment in Hungarian Law. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica* 2023/103, 213. <https://doi.org/10.18778/0208-6069.103.07> December 13, 2023.

It is noteworthy that the Hungarian tax system for private entrepreneurs is designed to be comprehensive and fair. The system effectively separates entrepreneurial income from other types of personal income, ensuring that business profits are taxed independently. This allows for a more accurate reflection of business performance and ensures that personal and business finances are not mixed. The rules on asset transfers and depreciation encourage entrepreneurs to hold assets for longer periods and invest in their businesses. By introducing tax benefits for investments in stages and penalizing rapid disposals, the system promotes stability and long-term planning.

2.3.2. Tax on profits from industrial, commercial, and non-commercial professions and crafts In Syria

This tax deals with the profits in which labor and capital share together without distinguishing between the percentage of participation of these two factors, as in the income tax resulting from self-employment in Hungary, which considered this tax to include any activity that produces income for the individual and is not included in the group of non-independent activity. Income tax in the Syrian Arab Republic is also considered a general law tax for the rest of the specific taxes, as Article 2 specifies the application of this tax to sources of income that are not subject to another income tax, which is achieved through two methods. The real profit method (real profits tax) and the simulated profit method (lump income tax).¹⁷

Real profits tax:

Real profits tax is a type of tax that applies to profits earned from commercial, industrial, and non-commercial professions and crafts, as well as all other commercial activities. Additionally, it is applicable to other sources of income that are not subject to any other income tax. This tax differs from income tax resulting from self-employment in Hungary, as it is considered an income tax for companies, and all companies are subject to it. The tax applies to institutions that maintain accounting records, as well as individual persons like import and export traders. In Hungary, individual income taxes only apply to individuals, not legal persons. Legal persons, such as companies, partnerships, and other entities, are subject to corporate income tax or relevant taxes based on their legal status and activities. Individual income taxes in Hungary include personal income tax (PIT), which is levied on income earned by individuals from various sources, including employment, self-employment, investments, and other forms of income.

Article 2 of Income Tax Law No. 24 of 2003 and its amendments specify the taxpayers subject to this tax, which includes 33 taxpayers subject to tax, such as public sector economic institutions and companies, joint-stock companies, limited liability companies, import and export traders, real estate, and industrial facilities if the total value of the facilities and machinery used in them exceeds Industrial work: two million Syrian pounds.

¹⁷ Syrian Income Tax Law (Act No. 24 of 2003, § 2).

Lump sum income:

The lump sum income tax is a levy that applies to individuals who work in a trade or industrial profession, regardless of whether they operate on a commercial or non-commercial basis. This tax encompasses a broad range of taxpayers located in different cities, governorates, rural areas, and neighborhoods. It is calculated based on the taxpayer's net annual profits, which are determined by a classification committee appointed by the Minister of Finance. The government has specified around 300 items that are subject to this tax, including interest on crafts and remuneration paid by lawyers, doctors, hotels, restaurants, and tourist accommodation providers.

2.4. *Income from activities other than self-employment in Hungary and taxes on income resulting from work (salaries and wages tax in Syria)*

Income from activities other than self-employment includes, in particular, activity in an employment relationship or in public works (a legal basis is an employment contract). The personal contribution of an individual member of the partnership, the income of the company's CEO, the activities of legally elected officials, the work of non-self-employed people within the scope of an international treaty, the activities of adoptive parents, activities as members of Parliament, citizenship advocacy activity, the status of the project resident in the state¹⁸ as for the payroll and wages tax. In Syria, the salaries and wages tax is imposed on a person who receives a salary, wages, or compensation from a private treasury if he is a resident of the Syrian Arab Republic and from a public treasury if he is a resident of the Syrian Arab Republic or abroad.¹⁹

The failure to define the nature of entrepreneurial activities from non-entrepreneurial activities and their profits often raises numerous lawsuits regarding the income tax due, as happened in Syria, where two women bought a property in Lattakia in 1977, then sold it with the same specifications without modifying it at a price lower than its actual price. However, the Lattakia Finance Department imposed an income tax on this sale, claiming that it represented a real estate trade. Each of the two women filed a lawsuit with the Lattakia Court of First Instance, in which they demanded an opposition to the income tax and a request to suspend the execution. The Lattakia Court of First Instance ruled that this tax was illegal, given that the statements of the defendant (the State Litigation Department) were devoid of evidence so that they could also be called traders, and that the delay of seven years until the property was disposed of is not evidence that this delay was intended for trade, and the collection of the income tax subject to the warning was suspended.²⁰ Therefore, we see that the Hungarian law was comprehensive and clearer in defining

¹⁸ The Hungarian Personal Income Tax, (Act CXVII of 1995 on the Income Tax of Individuals 24. § Chapter VI.)

¹⁹ HDEWE op. cit. 32.

²⁰ Mohamad HALLAQ: Tax dispute before the Syrian judiciary. *Faculty of Law Department of Public Law University of Damascus* 2005/21, 25.

the nature of entrepreneurial work and its profits and separating entrepreneurial or commercial income from other types. From personal entry.

3. Material scope and tax assessment process in both systems

3.1. Material scope

For Hungary:

Resident individuals are subject to tax liability for all their income (global tax liability). Tax liability for non-resident individuals applies to income that arises in Hungary as a place of profitable activity or is taxable in Hungary under an international agreement or reciprocity (limited tax liability).²¹

Regarding income from self-employment activities, the country in which the private individual resides. However, if the private individual carries out self-employment activities through his workplace (permanent establishment), it is the State in which that workplace is located (permanent establishment);

d) concerning income from activities other than self-employment, the country in which the activities are typically carried out; if the place where the activities are usually carried out cannot be identified, including, in particular, if the place where the activities are carried out cannot be recognized by several different addresses or the designation of a significant geographical area:

d) If the individual performs a gainful activity under an employment relationship with a local workplace (permanent establishment), branch, or business representation of the employer (principal), the place of the gainful activity must be Hungary;

d.b) In cases not covered by subparagraph d), with respect to any income calculated in proportion to activities carried out in Hungary, the place of the gainful activity must be Hungary.²² In conclusion:

Income is subject to tax as follows if the income is local:

If it comes from a local employer or a local manager

Resulting from work performed locally or from property within the country

Foreign income:

from a foreign employer or manager

It arises from activities conducted abroad or from assets abroad

covers the income of individuals and payers.

In Syria, there is a tax on profits earned from industrial, commercial, and non-commercial professions and crafts. This tax applies to natural and legal persons who earn profits from work within the Syrian Arab Republic. If a taxpayer has multiple branches, the tax is levied on the profits of all branches at the main center, regardless

²¹ The Hungarian Personal Income Tax, (Act CXVII of 1995 on the Income Tax of Individuals 2. § Chapter VI).

²² The Hungarian Personal Income Tax, (Act CXVII of 1995 on the Income Tax of Individuals 3. § Chapter III).

of whether their accounts and businesses are unified or independent. If the main center is located outside Syrian territory, the tax is levied on the profits of all branches that operate in the Syrian Arab Republic at the branch center located in the Syrian capital or the branch with the broadest operation.

It is important to note that profits earned outside Syrian territory are not subject to income tax.

Regarding the salaries and wages tax, it includes everyone who receives a salary or compensation, including employees, company directors, members of the board of directors, accounts commissioners, and artists. If you are a resident of Syria or receive compensation for services provided in Syria from a private treasury, you must pay income tax on this amount. This applies to everyone, regardless of their nationality and regardless of whether the private treasury is located in Syria or not. It also applies regardless of whether the income was received in Syria or abroad. If the income is paid from a private treasury as compensation for services performed in Syria, the beneficiary of the income is subject to tax, regardless of their nationality or place of residence.²³

Overall, Hungary has greater scope by taxing residents on their global income, while Syria focuses primarily on income generated within its borders.

Treatment of self-employment income:

Hungary examines the location of self-employment activities and tax residence. The establishment of tax residence has become more important with Hungary's accession to the European Union, the increase in the number of international agreements, and the entry into force of Directive 2004/38/EC of the European Parliament and the Council on the free movement of persons. Under the previous paragraph, declared nationality and residence do not automatically lead to tax residence. The Hungarian Personal Income Tax Act (Law CXVII of 1995) contains detailed regulations on the determination of residence, and the determination of residence requires a complex test²⁴. The Syrian regime seems to focus more broadly on earnings derived from work within the country.

Foreign income treatment:

In the international context there are many cases where an individual takes up a job in the territory of another country, the relationship between international agreements and national law can lead to misunderstandings, which in the worst case can have serious consequences. In general, international tax disputes can arise from differences in tax systems, and sometimes from their similarities. Based on this formulation, we have the problem of double taxation. To avoid such international tax

²³ Syrian Income Tax Law (Act No. 24 of 2003, § 3-66).

²⁴ Éva ERDŐS – Zsófia, RICZU: Issues Of International Double Taxation, In Particular To The Issues Of Employment. *Curentul Juridic, The Juridical Current, Le Courant Juridique*, Petru Maior University, Faculty of Economics Law and Administrative Sciences and Pro Iure Foundation, March 2023/92, 83.

disputes and similar ones, the conclusion of international bilateral agreements between countries provides a solution.

Hungary, as a member of the European Union, adheres to the OECD guidelines. Hungary taxes foreign income based on the source of income and implements international tax treaties. To prevent double taxation, double taxation agreements have been and are now being concluded between Hungary and most countries. Accordingly, under a number of bilateral tax agreements, the amount of tax paid in the country of employment is included in the tax due in the country of residence; In other cases, income earned in the country of employment may only be taxed in that country, and thus the income in question is exempt from tax in the country of residence,²⁵ while Syria exempts profits earned outside its territory from income tax despite entering into several agreements to avoid dual nationality, influenced by the ongoing recommendations of the Arab Council for Tax Reform to integrate tax systems between Arab countries, but circumventing the two double taxation agreements.²⁶

I think That the Hungarian system, with its global tax approach, may provide broader revenue sources and perhaps more equitable treatment for residents. Syria's land-based system may simplify tax administration, but it could discourage international investment. Each system has strengths and weaknesses, and its suitability depends on the specific context and objectives of each country.

3.2. *Tax assessment process:*

In Hungary, as a general rule, the taxable income must first be determined:

As for the income resulting from self-employment activities, regardless of the activities carried out in private entrepreneurship, it is the total income, deducting all expenses. All taxable revenues that an individual receives from others are considered income, or the part of this income along with the expenses recognized in this law, the expenses that can be claimed without verification and the expenses of the fixed amount deducted, or a certain percentage thereof stipulated in this law, with the exception of the amounts that are not included in income, but costs are only expenses directly related to profitable activities, which were actually paid during the tax year exclusively for the purpose of profitable activities and follow-up activities, and which have been duly proven.²⁷

²⁵ Éva ERDŐS – Zsófia RICZU: “Issues Of International Double Taxation, In Particular To The Issues Of Employment”. *Curentul Juridic, The Juridical Current, Le Courant Juridique* Petru Maior University, Faculty of Economics Law and Administrative Sciences and Pro Iure Foundation, March 2023/92, 87–88.

²⁶ *Tax System Reform and Speed of Change*. <https://www.elbalad.news/4603104>, 24 January 2025.

²⁷ The Hungarian Personal Income Tax, (Act CXVII of 1995 on the Income Tax of Individuals, 3. §, chapter VI).

The taxpayer may choose from two methods of accounting for expenses:

Itemized expense accounting (based on expenses actually arising) or 10 percent of revenue can be calculated without certification.²⁸

Income from activities other than self-employment includes all income received by an individual in connection with such activities or as a result of any legal relationship underlying such activities. This includes, in particular, wages, compensation for work in the public interest, bonuses or honoraria, any amounts received as bonuses, fuel allowance or reimbursement of expenses, and any taxable insurance premiums paid by others. All income from other activities other than self-employment is recognized as income, except for amounts received as reimbursement for expenses in connection with said activities other than self-employment, the expenses of which are approved in accordance with the provisions of subsection.²⁹

As we mentioned previously, the unified tax base includes all income earned by the individual during the tax year through self-employment and activities other than self-employment, in addition to other revenues. Moreover, concerning fixed taxes, the consolidated income is calculated from the revenues of private entrepreneurial and all small agricultural activities.

But here we ask the question: What is income from other activities, and what does it include? Income from activities other than self-employment includes all income that an individual receives in relation to these activities or as a result of any legal relationship on which these activities are based. This includes, in particular, wages, compensation for work in the public interest, bonuses or honoraria, any amounts received as bonuses, fuel allowance or reimbursement of expenses, and any taxable insurance premiums paid by others. All income from activities other than self-employment shall be recognized as income, except for amounts received as compensation for expenses related to said activities other than self-employment, the expenses of which are approved in accordance with the provisions of this subsection.³⁰

Unified tax base:

1. Determine the tax calculated on the income to be distributed through determining revenues. It is necessary to determine whether they are revenues (the item is not included in the tax base and is not calculated as an expense; for example, it is exempt).
2. After determining the revenues, if they are subject to the unified tax base, it must be proven whether they arise from self-employment activities, activities other than self-employment, or fall within another category.

²⁸ EUGO: *Review of the Hungarian Tax System*. <http://eugo.gov.hu/doing-business-hungary/taxation#Personal%20income%20tax>, 15. January 2024.

²⁹ The Hungarian Personal Income Tax. (Act CXVII of 1995 on the Income Tax of Individuals, 25. §, chapter VI).

³⁰ HERICH György: *Adótan 2021*. Penta Unió, Budapest, 2021, 159.

Then we calculate what the basis of the tax will be. For non-self-employed, gross income, for self-employed, 90% of income equals income, if other, all income³¹. (Act CXVII of 1995, Section 47, Chapter IX)

The next step is to deduct the benefits that reduce the tax base from the consolidated tax base. Thus, we obtain the tax basis on which an income tax of 15% is imposed.³²

In Syria, the situation is different, as there is no unified tax base and no flat tax rate for the real profits tax. The tax is subtracted based on the net profit achieved during the business year. The year is calculated from January 1 to December 31, and the net profit consists of the sum of the total revenues of the taxpayer's business subject to this. Tax of all types after deducting the burdens and expenses required by its practice or that are associated with the type of work. It is one of the most important deductible expenses. Rental allowances for shops prepared for carrying out work, salaries, wages, and incentives paid to employees and workers in exchange for their services, payment for the employer's share in social insurance, taxes and fees imposed in the Syrian Arab Republic on the taxpayer and paid during the year in which the profits were achieved.³³

It is worth noting that in Decree No. 51/2006:

The legislator invented the idea of senior taxpayers when he created a new section called the Senior Taxpayers Department, which left the Minister of Finance the right to set the criteria by which taxpayers can be considered senior and imposed on them the obligation to register themselves with these departments opened in the finance directorates in the governorates³⁴ in exchange for giving them some privileges when considering their objections, auditing their accounts, and calculating their net profits. Because their percentage is relatively small.

The Syrian financial regime follows two methods for calculating the tax:

The proportional tax method is applied to large companies such as banks, insurance companies, joint-stock companies, and limited liability companies whose assets exceed 5 million SYP. The tax rate varies in each company according to its type. For example, banks are subject to a tax of 25%, and joint-stock companies are subject to a tax of 22%.

Progressive taxation method:

It applies to all those charged with the real profits tax, except for the large companies we mentioned previously, including import and export merchants. The tax is divided into five types:

³¹ The Hungarian Personal Income Tax, (Act CXVII of 1995 on the Income Tax of Individuals, 47. §, chapter VI).

³² HERICH György: *Adótan 2021*. Penta Unió, Budapest, 2021, 161.

³³ Syrian Income Tax Law (Act No. 24 of 2003, § 6–7–8).

³⁴ Legislative Decree 51 of 2006, article 1.

The tax is imposed on net profits in accordance with Legislative Decree No. 51 of 2006, according to income brackets.

- 10% for the portion of net profit falling between the exempt minimum mentioned in the text of Article 20 of this law up to the amount of 200,000 SYP.
- 15% for the portion of net profit that exceeds 200,000 SYP and up to 400,000 SYP
- 20% from 400,000 SYP to 700,000 SYP
- 23% 700,000 SYP and up to 1,000,000 SYP
- 26% from 1,000,000,000 SP and up to 2,000,000 SP
- 29% from 2,000,000 SP and up to 3,000,000 SP³⁵.

For the lump sum income tax, taxpayers are not required to submit accounting books. Instead, their tax is estimated by the financial department using an arbitrary method. In 2015, several amendments were made to this tax through Legislative Decree No. 10. Taxpayers are now divided into four categories, each with its own classification period. These categories include senior taxpayers of the lump sum income tax, average taxpayers of the lump sum income tax, remaining taxpayers, and those with scientific professions.³⁶ The profit percentages for each profession are determined according to its type in the tax guide written by the Central Classification Committee. An appropriate tax is then imposed for each profession based on these percentages.

Salaries and wages tax:

Legislative Decree No. 30 of 2023 amending some provisions of the Income Tax Law specified the brackets subject to tax according to a progressive rate:

5% for the portion of monthly net income falling between the exempted minimum and 250,000 SYP.

7% for the portion of monthly net income between 250,001 and 450,000 SYP.

9% for the portion of monthly net income falling between 450,001 and 650,000 SYP.

11% for the portion of monthly net income falling between 650,001 and 850,000 SYP.

13% for the portion of monthly net income falling between 850,001 and 1,100,000 SYP.

15% for the portion of monthly net income that exceeds 1,100,000 SYP.³⁷

4. General Notes

4.1. Progressive or flat tax

As mentioned, Hungary eliminated its progressive income tax rate in 2011 as part of a broader tax reform effort. The decision to eliminate the progressive tax rate was primarily motivated by the government's goal of stimulating economic growth,

³⁵ Mohamad Hani KIKI: *Direct Taxes in Syria from the Perspective of Tax Justice*. <https://www.researchgate.net>, 24, 17. January 2024.

³⁶ Mona IDLIBI: Tax on Lump-Sum Income in Syria as per Legislative Decree No. 10 of 2015. *Al-Baath University Journal*. 2023/10., 73.

³⁷ Syrian Ministry of Finance: <https://www.syrianfinance.gov.sy/ar/page/>, 1. February 2024.

attracting foreign investment, simplifying the tax system, and alleviating administrative burdens. The previous personal income tax system (which followed the progressive tax) had a transparent basis. The tax is payable on income was created in a uniform (calculated) tax base. If this figure did not exceed 5 million forints, then 17% of the consolidated tax base was payable. If the base was higher than 5 million forints, then 850,000 forints were payable plus 32% of the excess amount of 5 million forints. The year 2011 led to a decrease in the highest marginal tax rate from 32% (36% in 2009) to 16%, which is a fixed rate, while the opposite is true in Syria. The tax system there still adheres to the progressive system, but the question arises: Which of the two systems is better and more effective?

To answer this question, several aspects must be discussed:

In terms of tax justice, tax justice requires distributing the tax burden among all people who can contribute to public burdens. Both tax systems can be considered fair, meaning that they are consistent and apply a rational approach to taxation.³⁸

Both tax systems can be considered fair, meaning that they are consistent and apply a rational approach to taxation. However, they differ in the treatment of wealth. Advocates of progressive taxes say that they promote equality. by imposing taxes at a higher rate on higher incomes and thus reducing the tax burden on the poor.³⁹ However, the progressive method widely used in Syria, in order to be effective, must be imposed on a unified tax that falls on total income (this is taking into account the principle of tax according to tax capacity For the taxpayer) and not on specific taxes that affect some sources of income, which leads to a move away from the first requirement for progress, which is tax justice, as the owner of multiple incomes does not suffer from this increase. On the other hand, the one-income person is the one who suffers from the increase. This is the same reason that prompted Hungary to abandon its progressive system.

In the fixed tax system, although it appears fair on the surface, all taxpayers will contribute to public expenditures in the same proportion. Although the rich pay more, the percentage will be the same, which seems fairer, but on the surface.⁴⁰

In analyzing Hungary's flat-rate tax system, which was introduced in 2011, it becomes clear that it has significant implications for tax fairness. The system contrasts with the progressive tax models common in many EU countries, where higher earners pay a higher percentage of their income in taxes. Hungary's flat-rate tax imposes the same rate across all income levels, which can disproportionately

³⁸ Richard A. MUSGRAVE – Peggy B. MUSGRAVE: *Public Finance in Theory and in Practice*. McGraw-Hill Book Company, New York, 1989, 227.

³⁹ Julia KAGAN: *Is a Progressive Tax More Fair Than a Flat Tax*. <https://www.investopedia.com/ask/answers/042815/progressive-tax-more-fair-flattax.asp#:~:text=Progressive%20taxes%20are%20a%20system,of%20their%20income%20in%20taxes,3.February.2024>.

⁴⁰ ERCSEY, Zsombor: The Current Personal Income Tax Regime in Hungary. - *150 Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pecs Publicata*. 2012/57., 60.

affect lower-income earners. In fact, those with lower earnings face a higher relative tax burden, as they pay the same percentage as higher-income individuals.

Furthermore, Hungary's system is particularly challenging for childless taxpayers. Without tax credits or allowances aimed at alleviating the tax burden for lower-income individuals, those earning around 50% of the average wage face the highest tax burden in the EU. This exacerbates income inequality, as low-income earners bear a heavier relative burden compared to other countries with more progressive systems.

For low-income earners, Hungary's flat tax system is regressive, as it lacks mechanisms like tax credits or allowances to ease the burden on those with fewer resources. This results in low earners paying a higher percentage of their income in taxes compared to wealthier individuals. In contrast, progressive tax systems in other countries provide targeted relief to lower-income individuals, improving fairness in the system and helping to reduce income inequality.⁴¹

In conclusion, while both progressive and flat tax systems aim for fairness, their implementation and effects on different income groups vary. Progressive systems, when applied comprehensively, can better address wealth inequality, while flat systems, though simple, may inadvertently worsen disparities.

As for the economic benefit and encouragement of investment, we can definitely say that a fixed tax is much better. According to the World Bank's World Development, a single-rate corporate and individual tax often stimulates investment and economic growth, especially in the early stages of economic development.⁴² When the wealthy face higher tax rates, through progressive taxes, this may lead to a slowdown in the economy. The idea is that if wealthy individuals and companies have to pay more taxes, they may be less likely to invest or expand, limiting overall economic activity, job creation, and overall consumer spending.⁴³

This is what happened in Hungary. Despite the negative results of imposing the flat tax, the government is still very committed to the flat tax system and claimed that it has provided higher income to the budget since its implementation (an additional 60 billion Hungarian forints, in addition to the relevant social security contribution), stimulated the economy, and enhanced job opportunities.⁴⁴

In Syria, we note that the legislator tried to make many amendments to the percentages and brackets in the progressive tax, as it became 10% for the portion of the annual net profit that falls between the exempted minimum and /10,000,000/ ten

⁴¹ KREKÓ Judit – ERŐS Hanna – GRESKOVICS Bori – HAJNAL Áron – SCHARLE Ágota: The redistributive effect of the Hungarian flat tax and family allowance system. *Acta Oeconomica* 2023/73 (4), 481–503.

⁴² The World Development Report (WDR) 2019, 11.

⁴³ KAGAN, Julia: *Is a Progressive Tax More Fair Than a Flat Tax*. <https://www.investopedia.com/ask/answers/042815/progressive-tax-more-fair-flattax.asp#:~:text=Progressive%20taxes%20are%20a%20system,of%20their%20income%20in%20taxes,6,February2024>.

⁴⁴ ERCSEY Zsombor: The Current Personal Income Tax Regime in Hungary. *150 Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pecs Publicata* 2012/57, 62.

million Syrian pounds in Legislative Decree No. 30 of 2023 after it was 24% in Law 51 of 2006,⁴⁵ all intending to stimulate investment, which has not improved due to tax evasion that exists within progressive taxes and the use of legal loopholes.

Secondly, In Hungary, we note that the contribution of personal income taxes as a whole in Hungary is about 14% (2023) of total revenues⁴⁶, and the income tax and social security contributions of employers together constitute 60% (2023) of the total tax bracket.⁴⁷

As for Syria, because the method of dealing with income taxes is different, the income tax on industrial, commercial, and non-commercial professions and crafts constitutes up to 32% (2018) of total revenues, including public and private companies' tax and salaries and wages tax, amounting to 7% (2018) of total tax revenues. This percentage is considered low compared to international monetary statistics (IMF Data), as income taxes must reach between 50 and 60% of the total tax revenue, which is the figure achieved more by Hungary.⁴⁸

The rate of tax evasion in Syria is very high, reaching an estimated 2,000 billion liras (12% of the ratio of tax revenues GDP).⁴⁹ As for Hungary, it is estimated that the tax base avoided by the self-employed was about 8% of GDP, which means that the tax revenue thus lost was 4% of GDP. This is due to several reasons.

The first and most important reason is the continuity of the Syrian tax system by adopting a system of specific taxes on income. This tax is imposed on every type of taxpayer's income according to its source, and I believe that the Syrian legislator must move from a system of direct, specific taxes to a unified tax system, as is the case in Hungary. As we mentioned previously, it must be divided into two types: the first is the tax on natural persons, and the second is the tax on companies, especially since the private sector's contribution to the current real profits income tax applied in Syria is very low, as studies indicate, and is not proportional to the size of its contribution to the GDP. This is due to many factors, most notably the massive tax evasion, as we mentioned, in addition to the presence of an informal sector that is not subject to tax.

Thirdly tax legislation that is simple and easy to understand is more likely to be followed correctly. This helps both taxpayers and tax administration work together more efficiently in collecting the taxes that are due. With clear guidelines, there is

⁴⁵ Syrian Ministry of Finance: <https://www.syrianfinance.gov.sy/ar/page/>, 7. February 2024.

⁴⁶ Cecilia PEREZ WEIGEL – Daniel BUNN: *Taxes in Hungary*. <https://taxfoundation.org/location/hungary/>, 7. February 2024.

⁴⁷ *Taxing Wages 2024: Tax and Gender through the Lens of the Second Earner*. OECD Publishing, Paris, 2024. <https://doi.org/10.1787/dbcbac85-en>.

⁴⁸ Fatima AL-HINDI: The Impact of the Economic Crisis – the War on Tax Revenues in Syria. *Damascus University Journal of Economic and Political Sciences* 2021/3, 47.

⁴⁹ The head of the Accounting Department at the Faculty of Economics at Damascus University, Ibrahim Adi, said that the volume of tax evasion is currently estimated at 2,000 billion liras, and this number is somewhat equivalent to the total values of social support in the current year's budget.

no room for confusion or misinterpretation.⁵⁰ Unfortunately, this does not apply to tax legislation in Syria, where the tax law (Income No. 24 for 2003) has undergone numerous amendments that are still ongoing. We can deny that many tax laws contain confusing articles and amendments that make it difficult to understand and correctly apply the law, but this can lead to an increased burden on taxpayers and encourage them to seek ways to avoid paying taxes.

This is exactly what happened in Hungary before the tax reform in 1988. Its tax system was created when Hungary decided to implement privatization. The Hungarian tax system before the reform was described as “confused and ambiguous.” There were many different rules, allowances, exemptions, subsidies, etc., and these rules and exceptions were constantly changing, so it was difficult to implement privatization. Therefore, these shortcomings were eliminated when the Hungarian legislature enacted Law No. 5 on value-added tax, Law No. 6 concerning income tax, and Law No. 9 regarding corporate profits tax, all of which became effective on January 1, 1988.⁵¹

Based on empirical studies, according to the study Tax Policy and Inclusive Growth by Ruud A. de Mooij, which presents a set of key ideas that focus on improving personal tax systems to achieve tax justice and enhance the fair distribution of wealth. The second study issued by the Arab Monetary Fund entitled Tax Justice by Walid Bin Talha, which addresses the subject of tax justice and measuring the tax burden in Arab countries. Several conclusions are drawn related to the fixed-rate tax system applied in Hungary and the progressive tax system applied in Syria:

- In the case of progressive tax systems (such as Syria), these systems can provide social justice by imposing higher taxes on high-income earners, which reduces economic inequality. However, this type of system can suffer from tax evasion due to its complexity and multiple sources of income that may not be subject to the same tax treatment. Studies have shown that this type of system can lead to widespread tax evasion and inequality in the application of tax justice, as in the case of Syria, where the report indicated high tax evasion (2,000 billion liras) due to the variation in taxes according to the type of income. While a flat tax system (such as in Hungary) may seem fair on the surface, it burdens low-income groups more than the rich. The flat system causes a relatively higher tax burden for low-income, and the absence of facilities such as tax credits or exceptions for low-income groups increases the burden on them. This inequality contributes to increasing social inequality.
- A flat tax system like Hungary’s could be more effective in attracting investment and increasing economic growth. World Bank studies confirm that applying flat taxes enhances economic growth and encourages investment,

⁵⁰ Iyad Saleh HAMAYEL: *Tax Evasion in Syria with a Review of the Experiences of Other Countries in Reducing Tax Evasion*. Dissertation for MBA (Business Law), Damascus, 2023, 47.

⁵¹ KARNOSH op.cit. 3–4.

especially in the early stages of economic development. Hungary has also shown that this system led to increased revenues after its implementation, which helped stimulate the economy and create jobs. In contrast, in Syria, attempts to amend progressive taxes have not contributed significantly to improving investment due to widespread tax evasion and an informal sector that is not subject to taxes.

- A zero-tax bracket or basic deduction should be established, ensuring that low-income individuals pay no taxes or only nominal amounts. This will help reduce the impact of the progressive system on individuals who rely on a single income or limited sources. In Hungary, a minimum (zero bracket) could be established from which the basic income received by an individual is exempted, thus easing the burden on the most vulnerable groups without compromising the economic benefits of the fixed system.
- Tax laws should be reviewed and restructured to be clear and easy to understand, with a reduction in exemptions and deductions that are exploited by high-income earners, and a focus on providing facilities to the vulnerable classes in Syria. Mitigation mechanisms (such as tax exemptions and credits) should be introduced to reduce inequality without affecting the economic environment that is attractive to investments in Hungary.

4.2. Notes on the method of collecting tax:

We also note that in Syria in 2016, 44% of the total taxes came from the salaries and wages tax,⁵² and this is a very large percentage, especially since it is deducted from the source. This means that there is a problem with tax collection and tax administration. To collect these taxes, the Syrian legislator follows complex, varying, and outdated methods. In addition to the deduction at the source that follows it, there is the method of submitting accounting books for the real profit's income tax, which is easy to manipulate, and the method of arbitrary estimation by the financial departments of those who pay the lump sum income tax, which is a method that is far from fair tax. Large amounts of public funds are lost, but in Hungary,⁵³ personal income tax declaration is followed based on self-assessment. Individuals who are not entrepreneurs may request assistance from the Tax Authority to prepare their tax returns. Employers and payers are obligated to subtract taxes and advance tax payments from wages and other payments they make. This method has proven effective because it helps simplify tax procedures, enhances transparency in addressing issues related to tax collection and administration, ensures compliance, and reduces revenue losses.

⁵² Fatima AL-HINDI: The Impact of the Economic Crisis – the War on Tax Revenues in Syria.-*Damascus University Journal of Economic and Political Sciences* 2021/3, 50.

⁵³ EUGO: *Review of the Hungarian Tax System*. <http://eugo.gov.hu/doing-business-hungary/taxation#Personal%20income%20tax>, 9. February 2024.

Finally, we note that in Syria, because it is a country of farmers, the legislator did not impose an income tax on agricultural investors,⁵⁴ Agricultural investors who collect and sell crops and fruits resulting from land they own or invest, and this leads to the absence of many tax liabilities, while we note that in Hungary, despite the fact that the agricultural sector in it plays a role Vtally, farmers and agricultural activity are included in the category of self-employment activities, with many advantages such as writing off deferred losses from their income from small-scale agricultural activities and giving small farmers the advantage of choosing fixed taxes if the revenues from this activity do not exceed ten times the annual minimum wage per year tax.⁵⁵

Conclusion

In conclusion, the comparative analysis of income tax systems in Hungary and Syria provides valuable insights into the diverse approaches adopted by different nations to address fiscal challenges. Hungary's transition from a complex tax regime to a simplified flat tax rate reflects a pragmatic response to issues such as tax evasion and administrative burdens. In contrast, Syria's progressive system and ongoing reforms demonstrate a commitment to fairness and simplicity in taxation policies.

The examination of key aspects such as the treatment of residents, taxable income, and assessment processes highlights the strengths and weaknesses of each system. Hungary's global tax liability offers broader revenue sources and may provide more equitable treatment for residents. On the other hand, Syria's land-based system simplifies tax administration but could deter international investment.

Ultimately, the suitability of each system depends on the specific context and objectives of the respective countries. While Hungary's flat tax rate may promote simplicity and efficiency, Syria's progressive system aims to ensure fairness and social justice. By understanding the intricacies of income tax systems in different nations, policymakers can make informed decisions to achieve an optimal balance between revenue generation, economic growth, and fairness in taxation.

Bibliography

- [1] Fatima AL-HINDI: The Impact of the Economic Crisis – the War on Tax Revenues in Syria. *Damascus University Journal of Economic and Political Sciences* 2021/3, 47.
- [2] Muhammad AL-JALILATI: *The Syrian Tax System and its Reform Trends*. [//www.mafhoum.com/syr/articles/jlaylati/jlaylati.htm](http://www.mafhoum.com/syr/articles/jlaylati/jlaylati.htm), 14. January 2024.

⁵⁴ Syrian Income Tax Law, (Act No. 24 of 2003, §. 4).

⁵⁵ The Hungarian Personal Income Tax, (Act CXVII of 1995 on the Income Tax of Individuals, 50. §, chapter X).

-
- [3] ERCSEY, Zsombor: The Current Personal Income Tax Regime in Hungary. *150 Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pecs Publicata* 2012/57, 60–62.
 - [4] ERDOS, Éva – RICZU Zsafia: “Issues Of International Double Taxation, In Particular To The Issues Of Employment.” *Curentul Juridic, The Juridical Current, Le Courant Juridique* Petru Maior University, Faculty of Economics Law and Administrative Sciences and Pro Iure Foundation, March 2023/92, 83–88.
 - [5] EUGO: *Review of the Hungarian Tax System*. <http://eugo.gov.hu/doing-business-hungary/taxation#Personal%20income%20tax>, 15 January 2024.
 - [6] European Commission: *Summaries of EU Legislation*. <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/the-european-union-s-common-system-of-value-added-tax-vat.html?fromSummary=21>. 23 January 2025.
 - [7] GYULAVÁRI, Tamás: Self-employment in Hungarian Law. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica* 2023/103, 213-221. (Original work published December 13, 2023) <https://doi.org/10.18778/0208-6069.103.07>
 - [8] Mohamad HALLAQ: *Tax Legislation*. Syrian Virtual University, Publications of the Syrian Virtual University, Damascus, 2018.
 - [9] Iyad Saleh HAMAYEL: *Tax Evasion in Syria with a Review of the Experiences of Other Countries in Reducing Tax Evasion*. Dissertation for MBA (Business Law), Damascus, 2023.
 - [10] Nada HDEWE: *Value Added Tax and its Impact on Economics and Society in Syria*. PhD thesis, Damascus University, Damascus, 2014, 15.
 - [11] HERICH, György: *Adótan 2021*. Penta Unió, Budapest, 2021.
 - [12] Mona IDLIBI: Tax on Lump-Sum Income in Syria as per Legislative Decree No. 10 of 2015. *Al-Baath University Journal* 2023/10, 73–80.
 - [13] Julia KAGAN: Is a Progressive Tax More Fair Than a Flat Tax. <https://www.investopedia.com/ask/answers/042815/progressive-tax-more-fair-flattax.asp#:~:text=Progressive%20taxes%20are%20a%20system,of%20their%20income%20in%20taxes,6>. February 2024.
 - [14] Julia KAGAN: *What Is Income Tax and How Are Different Types Calculated*. <https://www.investopedia.com/terms/i/incometax.asp>, 15. January 2024.
 - [15] Katie KAROSH: The Evolution of the Hungarian Tax System. *IIP Research Paper* 2019/6, 3–4.
 - [16] Mohamad Hani KIKI: *Direct Taxes in Syria from the Perspective of Tax Justice*. <https://www.researchgate.net>, 24, 17. January 2024.

-
- [17] KREKÓ, Judit – ERŐS, Hanna – GRESKOVICS, Bori – HAJNAL, Áron – SCHARLE, Ágota: The redistributive effect of the Hungarian flat tax and family allowance system. *Acta Oeconomica* 2023/73 (4), 481–503.
- [18] Richard A. MUSGRAVE – Peggy B. MUSGRAVE: *Public Finance in Theory and in Practice*. McGraw-Hill Book Company, New York, 1989, 227.
- [19] David NEWBERY: *Tax and Expenditure Policies in Hungary. Working or Discussion Paper*. 1993/4. <https://doi.org/10.22004/ag.econ.294824>
- [20] OECD: *Taxing Wages 2024: Tax and Gender through the Lens of the Second Earner*. OECD Publishing, Paris, 2024. <https://doi.org/10.1787/dbcbac85-en>
- [21] Cecilia PEREZ WEIGEL – Daniel BUNN: *Taxes in Hungary*. <https://taxfoundation.org/location/hungary/>, 7. February 2024.
- [22] Issam SHIHABI: *Corporate Taxes and Regulations*. <https://arab-ency.com.sy/law/details/26053/4>, 14. January 2024.
- [23] Syrian Ministry of Finance: <https://www.syrianfinance.gov.sy/ar/page/>, 1 February 2024.

Used legislations:

- [24] Act CXVII of 1995 on the Income Tax of Individuals.
- [25] Syrian Income Tax Law No. 24 of 2003.

ACHMEA'S LEGACY: THE NECESSITY TO CREATE THE MULTILATERAL INVESTMENT COURT

ACHMEA ÖRÖKSÉGE: A MULTILATERÁLIS BERUHÁZÁSI BÍRÓSÁG LÉTREHOZÁSÁNAK SZÜKSÉGESSÉGE

IMRE MÁTYÁS* – FELIPE CRISTANCHO**

This paper examines the European Court of Justice's (ECJ) Achmea judgment and its implications for investment dispute resolution within the EU. The 2018 ruling declared that bilateral investment treaties (BITs) between EU member states infringe on EU legal autonomy, as they grant jurisdiction to arbitral tribunals outside the EU framework. This has led the EU to seek alternatives, such as establishing a Multilateral Investment Court. This proposed court would resolve conflicts with consistent, impartial judgments, unlike ad hoc tribunals, thus safeguarding EU legal principles. Additionally, the essay analyzes how Achmea affects the Energy Charter Treaty (ECT) and discusses the challenges of jurisdiction in intra-EU disputes under the ECT. In conclusion, the paper advocates for the EU's transition towards a permanent Investment Court System with binding precedents and jurisdiction to interpret EU law consistently, ensuring legal coherence across member states.

Keywords: *Achmea judgment, bilateral investment treaties, Multilateral Investment Court, Energy Charter Treaty, Investment Court System*

Ez a tanulmány az Európai Unió Bíróságának (EUB) Achmea-ítéletét és annak hatásait vizsgálja az EU-n belüli beruházási viták rendezésére. A 2018-as ítélet kimondta, hogy az uniós tagállamok közötti kétoldalú beruházási szerződések (BIT-ek) sértik az EU jogi autonómiáját, mivel azokon keresztül az EU keretrendszerén kívüli választott bíróságok kapnak joghatóságot. Ez arra készítette az EU-t, hogy alternatív megoldásokat keressen,

* DR. IMRE MÁTYÁS
PhD, associate professor, attorney
University of Miskolc
Faculty of Law
Institute of European and International Law
Department of European Law and Private International Law
3515 Miskolc-Egyetemváros
imre.matyas@uni-miskolc.hu

** FELIPE CRISTANCHO
PhD candidate
University of Miskolc
Faculty of Law
3515 Miskolc-Egyetemváros
felipecristanchoescobar@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-2988-9494>

például egy multilaterális beruházási bíróság létrehozását. Ez az új bíróság következetes és pártatlan ítéletekkel rendezné a konfliktusokat, szemben az eseti választott bíróságokkal, így megőrizve az uniós jogi alapelveket. A tanulmány emellett elemzi, hogy az Achmea-ítélet milyen hatással van az Energia Charta Egyezményre (ECT), és tárgyalja az ECT keretén belüli uniós viták joghatósági kihívásait. Végül a tanulmány amellett érvel, hogy az EU egy állandó beruházási bírósági rendszer felé haladjon, amely kötelező precedenseket és joghatóságot biztosít az uniós jog következetes értelmezéséhez, ezáltal garantálva a jogi koherenciát a tagállamok között.

Kulcsszavak: *Achmea-ítélet, kétoldalú beruházási szerződések, multilaterális beruházási bíróság, Energia Charta Egyezmény, beruházási bírósági rendszer*

Introduction

The Achmea judgment¹ stands out as one of the most contentious rulings in recent years within the European Union (EU) due to its significant implications for the jurisdiction of arbitral tribunals in investment disputes involving EU member states. Specifically, this judgment appears to render any arbitral clause² in bilateral investment treaties (BITs) inapplicable when two EU member states are parties to the dispute. However, as it will be explored further, arbitral tribunals may not necessarily decline their authority to adjudicate disputes involving EU parties, particularly when the tribunal is situated outside the EU.

Furthermore, the Achmea judgment has raised concerns regarding the applicability of arbitral clauses in BITs when one of the parties involved is an EU member, regardless of whether the other party is a non-EU member. The interpretation of the applicable law, as discussed in this essay, becomes crucial in determining the extent of this inapplicability.

Another important aspect to consider is that the Achmea judgment does not provide a definitive resolution to the issue of jurisdiction in conflicts arising from the Energy Charter Treaty (ECT) involving EU member states. In fact, the challenges related to jurisdiction and the determination of applicable law have become even more prominent following the issuance of the Achmea judgment.

The central point that Achmea judgment leaves is the necessity for the EU to seek a different alternative to solve the conflicts between foreign investors and member states. This is because the principle of autonomy of the EU legal order is at risk when entities that are neither part of the EU nor its member states are involved. In that context, the proposal to create a multilateral investment court could contribute to solve this problem inside the EU.

This essay aims to tackle the aforementioned issues by dividing its content into five sections, in addition to this introduction. Firstly, an overview of the Achmea judgment is provided. Secondly, an analysis is conducted to explore the problems

¹ Court of Justice of The European Union, Case C-284/16, Achmea. Judgment of 6 March 2018.

² Ibidem, paragraph 60.

that have arisen as a result of this judgment. Thirdly, considerations pertaining to jurisdiction in investment disputes within the framework of the ECT are examined. Fourthly, the proposal inside the EU to create a multilateral investment court. Finally, a concluding section summarizes the key points and provides noteworthy insights.

1. Achema Judgment

On 6 March 2018, the Court of Justice of the European Union delivered its ruling on Case C-284/16 Achmea, concerning an arbitral clause in a BIT signed in 1991 between the Netherlands and Czechoslovakia. In this landmark case, the Court of Justice of the European Union declared that the BIT in question infringed upon the autonomy of the EU legal order.³

The judgment was hailed as a significant triumph for the European Commission, which firmly stated that the inclusion of arbitral clauses within the BITs among EU member states is incompatible with the legal framework of the European Union.⁴

In 2004, Slovakia underwent healthcare insurance market liberalization, prompting the entry of Achmea, a Dutch company, into the market to offer private healthcare insurance⁵. However, two years later, Slovakia partially reversed the liberalization process by imposing restrictions on the distribution of profits generated by healthcare insurance activities⁶. As a result, Achmea initiated an arbitration process against Slovakia, invoking the BIT between the Netherlands and Czechoslovakia and utilizing the United Nations Commission on International Trade Law rules before a German arbitration tribunal.⁷ Ultimately, the arbitral tribunal ruled in favor of Achmea, ordering Slovakia to pay approximately 22 million Euros.⁸

During the arbitral proceedings, Slovakia contested the jurisdiction of the tribunal, arguing that after its accession to the EU, only the European courts had the authority to adjudicate the case⁹. However, the tribunal dismissed Slovakia's jurisdictional arguments in its 2010 award.¹⁰

Slovakia sought to annul the arbitral award on the grounds that it violated public order, but its attempt was unsuccessful in the initial instance¹¹. However, the Federal Court of Justice of Germany reviewed the decision of the first instance and

³ Quentin DECLÈVE: Achmea: Consequences on Applicable Law and ISDS Clauses in Extra-EU BITs and Future EU Trade and Investment Agreements. *European Papers* IV 2019/1, 100. <https://doi.org/10.15166/2499-8249/282>

⁴ Ibidem, 100.

⁵ Achmea. Judgment, paragraph 7.

⁶ Ibidem, paragraph 8.

⁷ Ibidem, paragraph 9.

⁸ Ibidem, paragraph 12.

⁹ Ibidem, paragraph 11.

¹⁰ Ibidem, paragraph 11.

¹¹ Ibidem, paragraph 12.

decided to refer its questions for a preliminary ruling to the Court of Justice of the European Union.¹²

In this case, the Court of Justice of the European Union conducted an analysis of Articles 267 and 344 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU) in conjunction with each other, emphasizing that these provisions serve to uphold the principle of autonomy within the EU legal order¹³.

The Court employed a three-step process to assess whether the arbitral clause contained in the BIT between the Netherlands and Czechoslovakia undermines the principle of autonomy.¹⁴ Firstly, the Court of Justice of the European Union was tasked with determining whether the tribunal, established under the arbitral clause of the aforementioned BIT, is required to interpret European law. Secondly, the Court had to ascertain whether the arbitral tribunal, established under the arbitral clause, can seek a preliminary ruling from the Court of Justice of the European Union. Lastly, the Court examined whether the judicial review of the arbitral award rendered by the tribunal, established under the BIT, upholds the principle of autonomy within the EU legal order.¹⁵

To address the first issue, the Court observed that Article 8(6) of the BIT stipulates that the applicable law in arbitral disputes encompasses the domestic law of the member states, as well as other relevant agreements between the parties. Importantly, European law forms a part of the domestic law of the member states, and therefore, it is applicable under the BIT¹⁶. Consequently, the arbitral tribunal established under BIT is obliged to apply and interpret European law, a factor that has the potential to impact the autonomy of the EU legal order.¹⁷

Concerning the second issue, the Court determined that the arbitral tribunal is not entitled to request a preliminary ruling since it does not qualify as a court or tribunal of a member state within the EU.¹⁸

Regarding the third issue, the Court concluded that the award rendered by the arbitral tribunal does not ensure the principle of autonomy of the EU legal order, primarily due to insufficient judicial review that would fully uphold the effectiveness of EU law. Furthermore, in the event of annulment, such proceedings are only possible under the domestic law of the member state and not under European law itself.¹⁹

Consequently, the Court reached the conclusion that it is not permissible to include an arbitration provision in the BIT in question, due to the provisions outlined

¹² Ibidem, paragraph 23.

¹³ Ibidem, paragraph 31.

¹⁴ DECLÈVE: op. cit. 101.

¹⁵ Ibidem, 101.

¹⁶ Achmea Judgment, paragraph 40.

¹⁷ Ibidem, paragraph 42.

¹⁸ Ibidem, paragraph 49.

¹⁹ Ibidem, paragraph 53.

in Articles 267 and 344 of the TFEU, which safeguard the principle of autonomy within the EU legal order.²⁰

2. Implications of Achmea Judgment

Following the Achmea judgment, the European Commission issued a communication that strongly emphasizes the prohibition of arbitral clauses in BITs between EU member states, in line with the principles established in the Achmea ruling.

*“(...) implies that all investor-State arbitration clauses in intra-EU BITS are inapplicable, and that any arbitration tribunal established on the basis of such clauses lacks jurisdiction due to the absence of a valid arbitration agreement. As a consequence, national courts are under the obligation to annul any arbitral award rendered on that basis and to refuse to enforce it. Member States that are parties to pending cases, in whatever capacity, must also draw all necessary consequences from the Achmea judgment.”*²¹

Subsequent to that communication, EU member states reached an agreement to terminate all intra-EU BITs in order to avoid any potential conflicts between EU law and the interpretations rendered by arbitral tribunals within the framework of BITs.²² Then on 5 May 2020, the Termination Treaty was adopted²³.

One key point of the Termination Treaty is that it declares arbitration clauses in intra-EU BITs as invalid and cannot be used as a legal foundation for resolving disputes. According to Korom²⁴, through its “transitional provisions”, the treaty effectively applies *de facto* this invalidation retroactively.

The Termination Treaty has a complex set of provisions regarding the transition regime in Articles 7 to 10 for pending arbitration proceedings, which sought to terminate intra-EU cases.²⁵ However, this retroactive application appears to conflict with the principles of the Vienna Convention on the Law of Treaties (VCLT).²⁶

²⁰ Ibidem, paragraph 56.

²¹ *Communication from the Commission to the European Parliament and the Council.* Communication COM(2018) 547 final of 19 July 2018. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0547> 13 November 2024.

²² *Declaration of the Representatives of the Governments of the Member States of 15 January 2019 on the Legal Consequences of the Court of Justice in Achmea and on Investment Protection in the European Union.* https://finance.ec.europa.eu/publications/declaration-member-states-15-january-2019-legal-consequences-achmea-judgment-and-investment_en, 13 November 2024.

²³ Agreement for the termination of Bilateral Investment Treaties between the Member States of the European Union. *Official Journal of the European Union* L 169/1 (2020). https://eur-lex.europa.eu/eli/agree_eums/2020/529/oj/eng 15 April 2025.

²⁴ KOROM, Veronika: Intra-EU BITs in Light of the Achmea Decision. *Central European Journal of Comparative Law* III, 2022/1, 113. <https://doi.org/10.47078/2022.1.97-117>

²⁵ For a deeper explanation on the transition regime, see: SÁNDOR, Lénárd: The Constitutional Dilemmas of Terminating Intra-EU BITs. *Central European Journal of Comparative Law* III, 2022/1., 191. <https://doi.org/10.47078/2022.1.177-193>

²⁶ KOROM: op. cit. 113.

In addition, the treaty creates unfair treatment among EU investors based solely on when they initiated arbitration. Those who began proceedings and received final awards before the Achmea ruling are not impacted and can retain the compensation granted to them. In contrast, investors whose arbitration cases were still pending at the time of the Achmea decision or who filed their claims afterward, either because the harmful state actions occurred later, they delayed initiating proceedings, or the tribunal took longer to issue a decision, are now subject to the transitional provisions and will likely struggle to enforce their awards.²⁷

This unequal treatment contradicts the treaty's own statement that arbitration clauses are incompatible with EU law from the moment both parties to the BIT became EU members. If applied consistently, this rule should invalidate all intra-EU arbitration cases, whether concluded or still pending.²⁸

The Achmea judgment not only poses challenges for intra-EU BITs, but also for agreements entered into with third parties, depending on the clauses regarding applicable law.²⁹ This is because one of the Court's findings was that under Article 8 of the BIT between the Netherlands and Czechoslovakia, the applicable law for the arbitral tribunal is the EU law, which is considered a part of the domestic law of the parties involved.³⁰ Therefore, it can be argued that BITs containing clauses where the applicable law is domestic law, including EU law, are contradictory to the principle of autonomy within the EU legal order, as established by the Achmea judgment.³¹

Additionally, some BITs have the provision that the applicable law is the international law, and strictly the EU law is international law. Therefore, BITs with this kind of clause are also contrary to the principle of autonomy of the EU legal order because the tribunal will interpret and apply EU law.³²

This issue extends beyond BITs explicitly stating that the domestic law is the applicable law, as it also affects agreements with silent clauses on this matter. In the context of investment disputes, it is common for parties to opt for arbitration rules under the International Centre for Settlement of Investment Disputes (ICSID) convention (Article 42.1) or the United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL) Arbitral Rules (Article 35.1), both of which give the possibility to the use of domestic law as the applicable law.³³

One important aspect to consider is that the interpretations of EU law made by arbitral tribunals are not legally binding and their effects are limited to the parties

²⁷ Ibidem, 113.

²⁸ Ibidem, 113.

²⁹ DECLÈVE: op. cit. 103.

³⁰ Ibidem, 103.

³¹ Ibidem, 104.

³² Ibidem, 106.

³³ Ibidem, 105.

involved in the arbitration process. As a result, the principle of autonomy of the EU legal order is not compromised.³⁴

Nonetheless, the Court recognized that allowing an external adjudicator to interpret and apply EU law goes against the principle of mutual trust, which forms the basis for the autonomy of the EU legal order. This is due to the fact that the authority for an external adjudicator to apply and interpret EU law lies outside of the EU and is not approved by all member states.³⁵

It is also essential to emphasize a key point raised by Cristiani³⁶: the European Commission is participating as *amicus curiae*, a “non-disputing party” under Rule 37(2) of the ICSID Rules of Procedure, to safeguard the European Union’s interest in ensuring that EU law is correctly interpreted and applied in ICSID arbitration cases involving a member state. The Commission attempted to intervene in the *Iberdrola v. Guatemala* case, an ICSID arbitration under the Spain-Guatemala BIT, asserting a “systemic interest” in how investment treaties signed by EU member states are interpreted. However, this request was denied by the ad hoc annulment committee.³⁷ Similarly, the Commission’s attempt to participate as a non-disputing party in *AES v. Hungary* under ICSID was unsuccessful³⁸, whereas it was permitted to intervene in *Electrabel v. Hungary*³⁹. The Commission was also successful in taking part in a series of international arbitrations involving the Czech Republic and investors in the photovoltaic (PV) energy sector, which were conducted under UNCITRAL rules.⁴⁰

In addition to its strategy of intervening as *amicus curiae* in arbitration cases involving EU member states, the European Commission, in previous years, had also sought to prevent the enforcement of the award issued in *Micula v. Romania*⁴¹. Acting in its role as *amicus curiae*, the Commission submitted a petition arguing that the Sweden-Romania BIT should be interpreted in accordance with EU law, particularly in light of EU rules on state aid, asserting that failure to do so would render the award unenforceable within the EU. Following the issuance of the award, the Commission took a further step by sending a letter to Romania on 26 May 2014,

³⁴ Jens HILLEBRAND: Intra-EU Investment Arbitration after *Achmea* Case: Legal Autonomy Bounded by Mutual Trust. *European Constitutional Law Review* XIV, 2018/4, 779. <https://doi.org/10.1017/S1574019618000366>

³⁵ *Ibidem*, 781.

³⁶ Frederica CRISTIANI: Concluding International Investment-Related Agreements with Non-EU Countries: Roles of the EU and Its Member States. *Central European Journal of Comparative Law* III, 2022/1, 48. <https://doi.org/10.47078/2022.1.41-56>

³⁷ *Ibidem*, 48.

³⁸ *Ibidem*, 48.

³⁹ *Electrobel v. Hungary*, ICSID Case No. ARB/07/19, Decision on Jurisdiction, Applicable Law and Liability of 30 November 2012, paragraph 1.18 and 4.130.

⁴⁰ CRISTIANI: *op. cit.* 49.

⁴¹ *Ibidem*, 49.

announcing its decision to impose a suspension injunction.⁴² This measure required Romania to stop any efforts that might lead to enforcement of the outstanding portion of the award. This marked a significant shift, as the Commission moved beyond its traditional *amicus curiae* role to actively opposing the enforcement of an ICSID award.⁴³

Nonetheless, as it is highlighted by Gáspár-Szilágyi,⁴⁴ on 19 February 2020, the United Kingdom Supreme Court unanimously ruled that the arbitral award in *Micula v. Romania*, an intra-EU dispute, could be enforced in the UK. The Court reasoned that since the UK had joined the ICSID Convention before becoming a member of the EU, its obligations under the Convention did not conflict with EU law, as outlined in Article 351 of the TFEU. Additionally, despite EU rules technically preventing payment, Romanian authorities ultimately chose to compensate the investors, largely due to the multiple enforcement actions initiated by them.⁴⁵

In addition, in some cases, respondent states have raised the objection of lack of jurisdiction before arbitral tribunals based on the *Achmea* judgment and the Termination Treaty, with varying outcomes. For example, in *LC Corp B.V.*⁴⁶ Poland, the argument presented by the respondent state was not accepted. Poland argued that there was no jurisdiction based on the *Achmea* judgment and the Termination Treaty.⁴⁷ As a result, Poland filed a petition before the Amsterdam District Court requesting cooperation in submitting a joint application to the arbitral tribunal seated in London to terminate the arbitration proceedings. This argument was dismissed by the Dutch court, which held that the arbitral tribunal is located outside the EU and therefore EU law, specifically the *Achmea* judgment and the Termination Treaty, is not binding on it.⁴⁸

Another example where the objection of lack of jurisdiction was not accepted is *Adria Group v. Croatia*. In that case, the tribunal stated that the position of the Court of Justice of the European Union, which argues that EU law prevails over international legal obligations, is not acceptable.⁴⁹ For that reason, the obligations under the BIT between Croatia and the Netherlands must be respected. Regarding

⁴² State aid SA.38517 (2014/C) (ex 2014/NN) — Implementation of Arbitral award *Micula v Romania* of 11 December 2013. *Official Journal of the European Union* C 393/27 (2014). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=planjo:20141027-032>. 15 April 2025.

⁴³ CRISTIANI: op. cit. 49.

⁴⁴ GÁSPÁR-SZILÁGYI, Szilárd: Does Brexit Mean Brexit? The Enforcement of Intra-EU Investment Awards in the Post-Brexit Era. *Central European Journal of Comparative Law* III, 2022/1., 89.

⁴⁵ *Ibidem*, 89.

⁴⁶ A Dutch company.

⁴⁷ Case C/13/720363 / KG ZA 22-636 EAM/LO, *LC Corp B.V. Poland*, Amsterdam District Court, Private Law Division, Judgment of 1 September 2022, paragraphs 2.4 to 2.7.

⁴⁸ *Ibidem*, paragraph 4.7.

⁴⁹ *Adria group B.V. and Adria Group Holding B.V. v. Republic of Croatia*, ICSID Case No. ARB/20/6, Decision on Intra-EU Jurisdictional Objection of 31 October 2023, paragraph 123.

the effects of the Termination Treaty, the tribunal noted that the arbitral proceedings began in February 2020, while the Agreement entered into force on 31 March 2021. Therefore, in the view of the tribunal, it is not possible to apply the Agreement retroactively to this particular case.⁵⁰

Despite the outcomes of these arbitral cases, there are other positive developments concerning the objection of lack of jurisdiction, as explained in the next section.

3. The problem of jurisdiction in investment disputes settlements in the context of ECT

After the *Achmea* judgment, the European Commission reasserted its stance on the inapplicability of the arbitral clause in intra-EU relations within the ECT. The European Commission has explicitly stated that there is a disconnection clause in the treaty. A “disconnection clause” refers to a provision in a multilateral treaty that allows certain parties to exclude the application of the treaty, in whole or in part, in their mutual relations, while other parties can still fully apply the treaty in their dealings with them⁵¹. In this context, it implies that the ECT does not apply to intra-EU relations.⁵² Nevertheless, it is worth noting that numerous scholars and arbitrators do not share the same viewpoint as the European Commission on this matter.⁵³

The position of the European Commission is grounded in Article 32 of the Vienna Convention on the Law of Treaties, which stipulates the need to consider the original intentions of negotiators when interpreting an international agreement. In the context of the ECT, the European Commission asserts that the original intention of the negotiators was to solely regulate extra-EU relations.⁵⁴ To substantiate this standpoint, a ministerial declaration in February 1992 emphasized that EU member states would continue to apply EU law in intra-EU relations.⁵⁵ However, it is important to note that a disconnection clause was not included in the final text of the ECT.

It appears that the inclusion of a disconnection clause in the ECT was ultimately abandoned due to fragile negotiations and hesitations among the other partners involved. As a result, the EU member states withdrew their proposal for this clause during the negotiations.⁵⁶ Therefore, despite the statement made in the ministerial

⁵⁰ Ibidem, paragraph 199.

⁵¹ *Report On The Consequences Of The So-Called “Disconnection Clause” In International Law In General And For Council Of Europe Conventions, Containing Such A Clause, In Particular*. 8 October 2008. <https://rm.coe.int/1680064512>, 15 April 2025.

⁵² *Communication*.... 3–4.

⁵³ Robert BASEDOW: The *Achmea* Judgment and the Applicability of the Energy Charter Treaty in Intra-EU Investment Arbitration. *Journal of International Economic Law* XXIII, 2019/1, 3. <https://doi.org/10.1093/jiel/jgz025>

⁵⁴ Ibidem, 3.

⁵⁵ Ibidem, 11.

⁵⁶ Ibidem, 19.

declaration in 1992 by the EU members, it is not possible to assert the existence of a disconnection clause within the ECT. On the contrary, it underwent negotiations and was ultimately dismissed, which implies that dispositions regarding investment disputes by arbitral tribunals are applicable in relations intra-EU.

In addition to the efforts made by the European Commission through its thesis on the disconnection clause, some EU member states have sought to defend themselves in ECT arbitration cases by raising the objection of lack of jurisdiction based on the *Achmea* judgment and the Termination Treaty. A particularly significant case in this context is *Komstroy v. Moldova*, in which the Court of Justice of the European Union reaffirmed that arbitral tribunals lack jurisdiction over cases filed after the *Achmea* Judgment, even under the ECT.⁵⁷ It is important to note that this case did not even involve EU member states, as *Komstroy* is a Ukrainian company. Nevertheless, the Court of Justice of the European Union used the opportunity to reinforce its position regarding intra-EU arbitration under the ECT.

The case originated in the late 1990s, when the Ukrainian company *Energoallians* entered into contracts to supply electricity from Ukraine to Moldova through an intermediary. After the Moldovan state-owned company *Moldtranselectro* defaulted on payments, *Energoallians* acquired the claim and later alleged that Moldova's actions interfered with debt recovery, breaching its obligations under the ECT and a bilateral investment treaty. Arbitration proceedings in Paris resulted in a 2013 award ordering Moldova to pay \$46.5 million. The award was later transferred to *Komstroy*, which had acquired *Energoallians*, but Moldova challenged the decision before the Paris Court of Appeal, arguing that the tribunal lacked jurisdiction and that the award violated international public policy.⁵⁸

In 2016, the Paris Court of Appeal annulled the arbitral award in *Komstroy* on the grounds that the tribunal lacked jurisdiction, ruling that the claim, arising from a contract to supply electricity, did not involve a capital contribution and therefore did not qualify as an "investment" under the ECT. However, in 2018, the French *Cour de Cassation* overturned this decision, stating that the lower court had wrongly imposed an additional requirement not found in the ECT. The case was sent back to the Paris Court of Appeal, which, on September 24, 2019, decided to suspend the proceedings and refer certain legal questions to the Court of Justice of the European Union, though these questions were not directly related to jurisdiction over ECT-based intra-EU arbitrations.⁵⁹

The Court of Justice of the European Union decided that, in order to address one of the questions referred by the Paris Court of Appeal, it was necessary to determine whether an arbitral proceeding based on Article 26(2)(c) of the ECT, involving two EU member states, is valid or not.⁶⁰ This was deemed relevant even though the

⁵⁷ Court of Justice of The European Union, Case C-741/19, *Komstroy LLC*. Judgment of 2 September 2021, paragraph 45.

⁵⁸ *Ibidem*, paragraphs 8 to 14.

⁵⁹ *Ibidem*, paragraph 15 to 20.

⁶⁰ *Ibidem*, paragraph 40.

disputing parties were not EU members. In this judgment, the Achmea ruling was essentially used as a standard to reaffirm that arbitral tribunals are not part of the EU judicial system and, due to the principles of supremacy and autonomy of EU law, all arbitrations based on Article 26 of the ECT lack jurisdiction to interpret EU law.⁶¹

Despite the Achmea judgment, the Termination Treaty, and the Komstroy judgment, the outcomes of arbitral proceedings based on the ECT have been quite diverse. On one hand, there are cases where the objection of lack of jurisdiction was dismissed. Examples include: *Masdar Solar & Wind Cooperatief U.A. v. Spain*⁶²; *Vattenfall AB and others v. Germany*⁶³; *UP and C.D Holding Internationale v. Hungary*⁶⁴; *Greentech Energy Systems A/S and others v. Italy*⁶⁵; *Foresight Luxembourg Solar 1 S.à r.l. and others v. Spain*⁶⁶; *InfraRed Environmental Infrastructure GP Limited and others v. Spain*⁶⁷; and *Landesbank Baden-Württemberg and others v. Spain*.⁶⁸

On the other hand, there are cases where the objection of lack of jurisdiction was accepted. For example, in *Green Power v. Spain*, the tribunal held that the applicable law to the dispute was EU law, and therefore the requirements of the Achmea judgment and the provisions of the Termination Treaty were applicable.⁶⁹ In this sense, the parties were prevented from initiating arbitration proceedings because doing so could compromise the principles of autonomy and supremacy of EU law.⁷⁰ This case represents a milestone in ECT-based arbitration, as it was the first time a tribunal accepted a lack of jurisdiction based on the Achmea judgment.⁷¹ The same

⁶¹ Ibidem, paragraph 45.

⁶² *Masdar Solar & Wind Cooperatief U.A. v. Spain*, ICSID Case No. ARB/14/1, Award of 16 May 2018, paragraph 679.

⁶³ *Vattenfall AB and others v. Federal Republic of Germany*, ICSID Case No. ARB/12/12, Decision on Achmea Issue of 31 August 2018, paragraph 232.

⁶⁴ *UP (formerly Le Chèque Déjeuner) and C.D Holding Internationale v. Hungary*, ICSID Case No. ARB/13/35, Award of 9 October 2018, paragraph 266.

⁶⁵ *Athena Investments A/S (formerly Greentech Energy Systems A/S), NovEnergia II Energy & Environment (SCA) SICAR, and NovEnergia II Italian Portfolio SA v. Italian Republic*, Stockholm Chamber of Commerce Case No. 2015/095, Final Award of 23 December 2018, paragraph 403.

⁶⁶ *Foresight Luxembourg Solar 1 S. Á.Rl. and others v. Kingdom of Spain*, Stockholm Chamber of Commerce Case No. 2015/150, Final Award of 14 November 2018, paragraph 220.

⁶⁷ *InfraRed Environmental Infrastructure GP Limited and others v. Kingdom of Spain*, ICSID Case No. ARB/14/12, Award of 2 August 2019, paragraph 267.

⁶⁸ *Landesbank Baden-Württemberg and others v. Kingdom of Spain*, ICSID Case No. ARB/15/45, Decision on the Intra-EU Jurisdictional Objection of 25 February 2019, paragraph 202.

⁶⁹ *Green Power K/S and Obton A/S v. Spain*, Stockholm Chamber of Commerce Case No. V 2016/135, Award of 16 June 2022, paragraph 422.

⁷⁰ Ibidem, paragraph 456

⁷¹ Anoi WANG: ECT tribunal upholds intra-EU treaty jurisdictional objection for the first time. *Investment Treaty News*, 7 October 2022. <https://www.iisd.org/itn/2022/10/07/ect->

outcome occurred in two other cases, where the arbitral tribunals accepted the lack of jurisdiction based on the Achmea judgment: *Saptec v. Spain* and *European Solar Farm v. Spain*.⁷²

According to these different outcomes, there is no certainty about what may happen in the future, precisely because the awards rendered by arbitral tribunals are not binding on other tribunals.

4. Further steps: towards a Multilateral Investment Court

The Achmea judgment demonstrated that to preserve the principle of autonomy of EU legal order, the arbitral system to resolve the dispute settlement between foreign investors and member states is not appropriate. Therefore, it is necessary to move forward, and this regard the proposal of creating a multilateral investment court might be a possible solution.

The main purpose of the creation of a multilateral investment court is to have coherent decisions in a body of jurisprudence made by impartial and independent judges to reduce the level of uncertainty.⁷³

Regarding the background to create the multilateral investment court, the first attempt to change the current arbitral systems was the provisions included which were towards an Investment Court System (ICS). They were included in the Comprehensive Economic and Trade Agreement with Canada (CETA), EU-Vietnam Investment Protection Agreement. In May 2015 EU issued a document called “Investment in TTIP and beyond- the path of the reform”, where outlined the creation of a multilateral investment court.⁷⁴ The main reasons to justify the creation of this system is to fix some problems of the arbitration system, such as the imposition of limitations to make regulatory measures in public interest; the investors might to file a claim against the host states because of a new regulation which affects their profits; the system is unbalanced towards the protection of the foreign investors, in detriment of the sovereign of host states.⁷⁵

In that document, the main proposal were divided into two parts: firstly, about the ICS; secondly, about the multilateral investment court.

The proposals concerning the ICS are as follows: arbitrators should be appointed from a pre-established list agreed upon by the parties. This method aims to prevent any prior connections between the parties and the arbitrators. The tribunal should

tribunal-upholds-intra-eu-treaty-jurisdictional-objection-for-the-first-time-green-power-v-spain-anqi-wang/, 15 April 2025.

⁷² Inés INFANTE – Alejandro MONTANERO –Javier SÁNCHEZ-VILLEGAS: 2024 Arbitration Year in Review-Spain. *Daily Jus* 21 March 2025. <https://dailyjus.com/world/2025/03/2024-arbitration-year-in-review-spain>, 15 April 2025.

⁷³ Agota ZWOLANKIEWICZ: Multilateral Investment Court- a Cure for Investor-State Disputes Under Extra-EU International Investment Agreements? *Groningen Journal of International Law* IX, 2021/1, 196. <https://doi.org/10.21827/GroJIL.9.1.196>

⁷⁴ Ibidem, 198.

⁷⁵ Ibidem, 199.

also allow the participation of *amicus curiae* submissions from other experts in international law. An appellate mechanism should be created to ensure the correction of decisions, following the example of the Appellate Body of the World Trade Organization. To preserve the principle of autonomy of the EU legal order, tribunals must not interpret domestic law or EU law, as such matters fall outside their competence.

As for the multilateral investment court, there are two key elements: first, the establishment of a permanent court rather than an *ad hoc* tribunal; second, the replacement of arbitrators with tenured judges.

Since 2015, the European Commission has been working on the creation of the multilateral investment court. On 18 March 2015, Commissioner Malmström introduced the concept of a “Multilateral Court” during a session of the European Parliament’s Committee on International Trade, and reiterated it a week later at an informal Foreign Affairs Council meeting.⁷⁶ Later, the Court of Justice of the European Union issued Opinion 1/17, affirming that the ICS included in the CETA does not conflict with the EU Treaties⁷⁷. The Court underlined that international agreements establishing a court to interpret their terms, whose rulings are binding on the EU, are generally compatible with EU law.⁷⁸ However, the Court of Justice of the European Union has made it clear that tribunals established outside the EU legal system are not permitted to interpret or apply EU law, except in relation to the specific provisions of the international agreements they are based on⁷⁹. These tribunals cannot issue decisions that would interfere with the functioning of EU institutions within the EU’s constitutional structure. As such, EU agreements cannot grant these bodies authority to interpret or apply EU law beyond the scope of the agreement itself, and their rulings must not hinder the proper operation of the EU’s legal and institutional order.

Bungenberg and Reinisch⁸⁰ argue that from the EU’s point of view, the structure of the new system must align with Article 21 of the Treaty on European Union (TEU), which plays a key role. This article emphasizes the EU’s commitment to promoting multilateral approaches and highlights the fundamental importance of upholding the rule of law. Based on these principles, the authors stress the need to guarantee a balanced and fair process for all parties involved. They also refer to the G20 Guiding Principles for Global Investment Policymaking, which underline that dispute resolution mechanisms should be transparent, equitable.

In March 2018, the European Council granted a mandate to negotiate the establishment of a multilateral investment court within the UNCITRAL framework,

⁷⁶ Marc BUNGENBERG – August REINISCH: *From Bilateral Arbitral Tribunals and Investment Courts to a Multilateral Investment Court. Options Regarding the Institutionalization of Investor-State Dispute Settlement*. Springer Open, Berlin, 2020, 9.

⁷⁷ CJEU Opinion 1/17 of the Court, 30 April 2019, paragraph 245.

⁷⁸ Ibidem, paragraph 161.

⁷⁹ Ibidem, paragraph 133.

⁸⁰ BUNGENBERG – REINISCH: *op. cit.* 13.

taking into account the points mentioned above and, in particular, the exclusive competence of EU institutions to interpret EU law, in line with the principles of autonomy and supremacy of EU law.⁸¹

Bungenberg and Reinisch⁸² suggest that a multilateral investment court could be structured as an independent international organization, established through a treaty, equipped with its own institutional framework and legal personality. Economically, such a court would only be viable if it had at least 40 member states—meaning, beyond the EU's 27 members, at least 10 additional countries would need to join. This threshold would allow cost savings compared to the current system, where payments are made to arbitrators and judges in bilateral mechanisms like ICS. They also emphasize that the multilateral investment court statute should come into effect only after reaching a sufficient number of ratifications, to avoid merely creating another layer of dispute resolution. In the case of EU perspective, it is important to highlight that this multilateral investment court may not be able to interpret EU law, in accordance with principles of autonomy and supremacy of EU law, as it was presented at the Achmea judgment.

Conclusions

In reality, it is not possible to definitively state that the Achmea judgment has altered the jurisdiction of investment dispute conflicts within the EU. The effects of this judgment are limited, not applicable universally as it is not binding on all arbitral tribunals.⁸³ However, if the arbitration takes place within the territory of an EU member state and the resulting award is subject to annulment proceedings before a local court, the Achmea judgment becomes binding on that specific court. Additionally, outside the EU, the Achmea judgment started to be considered binding, as shown in *Green Power v. Spain*.

Based on this understanding, claimants are advised to opt for arbitration outside of Europe. Washington, D.C., often becomes an attractive choice due to the facilities and rules offered by the ICSID. However, the enforcement of awards rendered between an EU member state and a party belonging to one of the member states might be challenging within the EU, as shown in *Micula v. Romania*.

It seems that, when it comes to disputes settlement under the ECT, the jurisdiction lies with the arbitral tribunals to determine the conflicts. The Achmea judgment's applicability is limited to the parties involved, so it cannot be used to dismiss the

⁸¹ See European Commission: *Multilateral Investment Court- Relevant Documents*. https://policy.trade.ec.europa.eu/enforcement-and-protection/multilateral-investment-court-project/relevant-documents_en, 13 February 2024.

⁸² BUNGENBERG – REINISCH: op. cit. 3.

⁸³ See for example the cases: *Masdar Solar & Wind Cooperatief U.A. v. Spain*; *Vattenfall AB and others v. Germany*; *UP and C.D Holding Internationale v. Hungary*; *Greentech Energy Systems A/S and others v. Italy*; *Foresight Luxembourg Solar 1 S.à r.l. and others v. Spain*; *InfraRed Environmental Infrastructure GP Limited and others v. Spain*; and *Landesbank Baden-Württemberg and others v. Spain*.

jurisdiction of the arbitral tribunal, as stated in Article 26(a) of the ECT. Furthermore, the notion that the ECT includes a disconnection clause for EU member states is not coherent with the historical negotiations of the treaty. If the EU member states intended to exclude intra-EU relations in the field of energy, they should have sought a reservation within the treaty, which was not pursued.

While the Achmea judgment may not eliminate the jurisdiction of arbitral tribunals in investment disputes, it is a significant stride towards achieving uniform interpretation of EU law.

In this regard, it is crucial for the EU to prioritize the establishment of a consistent interpretation of EU law to safeguard the integrity of the rule of law against potentially disruptive interpretations by arbitral tribunals. As a result, member states should further commit to the elimination of the arbitral clauses within the BITs they have signed, particularly in cases involving intra-EU relations, as stated in the declaration issued by the Council of Ministers in 2019, and in the Termination Treaty.

Nevertheless, this does not imply that the arbitral mechanism should be eliminated entirely. Rather, it is crucial to strive for a balance between protecting investments and ensuring uniform interpretation and application of EU law. In this regard, the proposal put forth by the EU to establish an ICS, as seen in treaties signed with countries such as Canada⁸⁴, Singapore⁸⁵, and Vietnam⁸⁶, appears to be a step in the right direction, in my opinion.

The implementation of a permanent ICS should be the next crucial step for the EU in resolving intra-EU investment conflicts. This system should consist of tenured judges who can establish binding precedents, thus preventing disruptive and unpredictable decisions.

References

- [1] Robert BASEDOW: The Achmea Judgment and the Applicability of the Energy Charter Treaty in Intra-EU Investment Arbitration. *Journal of International Economic Law* XXIII, 2019/1, 3, <https://doi.org/10.1093/jiel/jgz025.1-22>
- [2] Marc BUNGENBERG – August REINISCH: *From Bilateral Arbitral Tribunals and Investment Courts to a Multilateral Investment Court. Options Regarding the Institutionalization of Investor-State Dispute Settlement*. Springer Open, Berlin, 2020.

⁸⁴ The Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA). https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/canada/eu-canada-agreement_en, 13 November 2024.

⁸⁵ EU-Singapore Investment Protection Agreement. https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/singapore/eu-singapore-agreements_en, 13 November 2024.

⁸⁶ EU-Vietnam Investment Protection Agreement. https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/vietnam/eu-vietnam-agreement_en, 13 November 2024.

-
- [3] *Report On The Consequences Of The So-Called "Disconnection Clause" In International Law In General And For Council Of Europe Conventions, Containing Such A Clause, In Particular*. 8 October 2008. <https://rm.coe.int/1680064512> 15 April 2025.
- [4] Federica CRISTIANI: Concluding International Investment-Related Agreements with Non-EU Countries: Roles of the EU and Its Member States. *Central European Journal of Comparative Law* III, 2022/1. <https://doi.org/10.47078/2022.1.41-56>
- [5] Quentin DECLÈVE: Achmea: Consequences on Applicable Law and ISDS Clauses in Extra-EU BITs and Future EU Trade and Investment Agreements. *European Papers* IV, 2019/1. <https://doi.org/10.15166/2499-8249/282.99-108>
- [6] *Communication from the Commission to the European Parliament and the Council*. Communication COM(2018) 547 final of 19 July 2018. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0547>, 13 Nov. 2024.
- [7] *Multilateral Investment Court- Relevant Documents*. https://policy.trade.ec.europa.eu/enforcement-and-protection/multilateral-investment-court-project/relevant-documents_en, 13 February 2024. European Commission
- [8] State aid SA.38517 (2014/C) (ex 2014/NN) — Implementation of Arbitral award Micula v Romania of 11 December 2013. *Official Journal of the European Union* C 393/27 (2014). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=planjo:20141027-032>, 15 April 2025.
- [9] Agreement for the termination of Bilateral Investment Treaties between the Member States of the European Union. *Official Journal of the European Union* L 169/1 (2020). https://eur-lex.europa.eu/eli/agree_eums/2020/529/oj/eng, 15 April 2025.
- [10] EU-Singapore Investment Protection Agreement. https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/singapore/eu-singapore-agreements_en, 13 November 2024.
- [11] EU-Vietnam Investment Protection Agreement. https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/vietnam/eu-vietnam-agreement_en, 13 November 2024.
- [12] Jens HILLEBRAND: Intra-EU Investment Arbitration after Achmea Case: Legal Autonomy Bounded by Mutual Trust. *European Constitutional Law Review* XIV, 2018/4. <https://doi.org/10.1017/S1574019618000366.767-791>
- [13] Inés INFANTE – Alejandro MONTANERO – Javier SÁNCHEZ-VILLEGAS: 2024 Arbitration Year in Review- Spain. *Daily Jus*, 21 March 2025. <https://dailyjus.com/world/2025/03/2024-arbitration-year-in-review-spain>, 15 April 2025.

-
- [14] KOROM, Veronika: Intra-EU BITs in Light of the Achmea Decision. *Central European Journal of Comparative Law* III, 2022/1. <https://doi.org/10.47078/2022.1.97-117>
- [15] The Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA). https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/canada/eu-canada-agreement_en, 13 November 2024.
- [16] SÁNDOR, Lénárd: The Constitutional Dilemmas of Terminating Intra-EU BITs. *Central European Journal of Comparative Law* III, 2022/1. <https://doi.org/10.47078/2022.1.177-193>
- [17] Anqi WANG: ECT tribunal upholds intra-EU treaty jurisdictional objection for the first time. *Investment Treaty News* 7 October 2022. <https://www.iisd.org/itn/2022/10/07/ect-tribunal-upholds-intra-eu-treaty-jurisdictional-objection-for-the-first-time-green-power-v-spain-anqi-wang/>, 15 April 2025.
- [18] Agota ZWOLANKIEWICZ: Multilateral Investment Court- a Cure for Investor-State Disputes Under Extra-EU International Investment Agreements? *Groningen Journal of International Law* IX, 2021/1. <https://doi.org/10.21827/GroJIL.9.1.195-211>

Cases

- [19] Court of Justice of the European Union, Case C-284/16, Achmea. Judgment of 6 March 2018.
- [20] Court of Justice of European Union, Opinion 1/17 of the Court, 30 April 2019.
- [21] Court of Justice of the European Union, Case C-741/19, Komstroy LLC. Judgment of 2 September 2021.
- [22] Adria group B.V. and Adria Group Holding B.V. v. Republic of Croatia, ICSID Case No. ARB/20/6, Decision on Intra-EU Jurisdictional Objection of 31 October 2023.
- [23] Electobel v. Hungary, ICSID Case No. ARB/07/19, Decision on Jurisdiction, Applicable Law and Liability of 30 November 2012.
- [24] Masdar Solar & Wind Cooperatief U.A. v. Spain, ICSID Case No. ARB/14/1, Award of 16 May 2018.
- [25] Vattenfall AB and others v. Federal Republic of Germany, ICSID Case No. ARB/12/12, Decision on Achmea Issue of 31 August 2018.
- [26] InfraRed Environmental Infrastructure GP Limited and others v. Kingdom of Spain, ICSID Case No. ARB/14/12, Award of 2 August 2019.

-
- [27] Landesbank Baden-Württemberg and others v. Kingdom of Spain, ICSID Case No. ARB/15/45, Decision on the Intra-EU Jurisdictional Objection of 25 February 2019.
 - [28] Athena Investments A/S (formerly Greentech Energy Systems A/S), NovEnergia II Energy & Environment (SCA) SICAR, and NovEnergia II Italian Portfolio SA v. Italian Republic, SCC Case No. 2015/095, Final Award of 23 December 2018.
 - [29] Green Power K/S and Obton A/S v. Spain, SCC Case No. V 2016/135, Award of 16 June 2022, paragraph 422.
 - [30] Foresight Luxembourg Solar 1 S. Á.Rl. and others v. Kingdom of Spain, SCC Case No. 2015/150, Final Award of 14 November 2018.
 - [31] Amsterdam District Court, Private Law Division: Case C/13/720363 / KG ZA 22-636 EAM/LO, LC Corp B.V. Poland, Judgment of 1 September 2022.

VERBRAUCHERSCHUTZ IM BANKWESEN IN UNGARN

CONSUMER PROTECTION IN BANKING IN HUNGARY

BANKI FOGYASZTÓVÉDELEM MAGYARORSZÁGON

ZOLTÁN VARGA *

In diesem Beitrag gebe ich einen Überblick über die ungarischen Vorschriften zum Verbraucherschutz im Bankwesen. Nach den Definitionen werde ich die ungarische Geschichte des finanziellen Verbraucherschutzes darstellen. Ich untersuche das institutionelle System auf der einen Seite und die Geschichte der Regulierung zum Schutz der Finanzkunden auf der anderen Seite. Die aktuelle Regulierung wird anhand der Instrumente der Ungarische Nationalbank vorgestellt, gefolgt von einer Analyse der Aufgaben der Banken, sowohl in Bezug auf passive und aktive Produkte als auch unter dem Gesichtspunkt des Kundenschutzes. Abschließend werde ich auf die neuen Herausforderungen hinweisen.

Stichworte: *Verbraucher, Verbraucherschutz, finanzieller Verbraucherschutz, Ungarische Nationalbank, Verbraucherschutz im Bankwesen*

In this paper I will give an overview of the Hungarian rules on consumer protection in banking. After definitions, I will present the Hungarian history of financial consumer protection. I examine the institutional system on the one hand and the history of the regulation protecting financial consumers on the other. The current regulation is presented in terms of the instruments of the Hungarian National Bank, followed by an analysis of the tasks of banks, both in terms of passive and active products, and from the perspective of customer protection. Finally, I draw attention to the new challenges.

Keywords: *consumer, consumer protection, financial consumer protection, Hungarian National Bank, banking consumer protection*

E tanulmányomban a banki fogyasztóvédelem magyar szabályairól adok egy áttekintést. A fogalom meghatározások után a pénzügyi fogyasztóvédelem magyar történetét mutatom be. Vizsgálom egyrészt az intézményrendszert, másrészt a pénzügyi fogyasztókat védő szabályozás történetét. A hatályos szabályozást a Magyar Nemzeti Bank eszközei alapján

* DR. ZOLTÁN VARGA
PhD Außerordentlicher Universitätsprofessor,
Prodekan für Internationale und Forschungsangelegenheiten
Universität Miskolc, Juristische Fakultät
Institut für Öffentliches Recht
Lehrstuhl für Finanzrecht
3515 Miskolc-Egyetemváros
zoltan.varga@uni-miskolc.hu
<https://orcid.org/0000-0002-4857-4439>

mutatom be, majd elemzem a bankok feladatait, mind a passzív, mind az aktív termékek tekintetében, valamint az ügyfélvédelem szempontjából. Végül felhívom a figyelmet az új kihívásokra.

Kulcsszavak: fogyasztó, fogyasztóvédelem, pénzügyi fogyasztóvédelem, Magyar Nemzeti Bank, banki fogyasztóvédelem

1. Einleitung

1.1. Definition des Verbrauchers

Nach einer allgemeinen und derzeit akzeptierten Methodik begünstigt das Kräfteverhältnis zwischen den Hauptakteuren des Finanzmarktes (Finanzinstitut, das eine Dienstleistung erbringt, ein Produkt verkauft, Kreditinstitut, Bank, und Kunde, der die Dienstleistung in Anspruch nimmt und das Produkt kauft) das Finanzinstitut, und in den meisten Fällen besteht eine Asymmetrie zwischen den Hauptakteuren.

Das Kreditinstitut mit seinem beträchtlichen finanziellen Potenzial verfügt über ein breites Spektrum an Informationen, rechtlichen und praktischen Kenntnissen, die es ihm ermöglichen, die mittel- und langfristigen Auswirkungen und Folgen der von ihm angebotenen Produkte und Dienstleistungen abzuschätzen, im Gegensatz zu einem Kunden, dem dieses Fachwissen im Allgemeinen fehlt.

Die Finanzinstitute sind in einem stark regulierten Bereich tätig, und als Marktteilnehmer sind sie in einem spezialisierten Bereich tätig, in dem ihre wirtschaftliche Stärke von größter Bedeutung ist. Tatsächlich ist es möglich, Dienstleistungen und Produkte auf einem Markt mit einer relativ kleinen Anzahl von Wettbewerbern anzubieten, die ebenfalls über Spezialwissen verfügen, was die Auswahl an Finanzdienstleistungen und -produkten für den Kunden möglicherweise einschränkt. Die Mehrheit der Kunden verfügt nicht über ein bedeutendes berufliches/rechtliches Fachwissen, und auch ihre Fähigkeit zur Interessenvertretung ist aufgrund ihrer mangelnden Konzentration geringer.

Ein unzufriedener Kunde, der ein unsicherer, potenzieller Nutzer von Finanzdienstleistungen ist, ist weder für die Kreditinstitute noch für die Wirtschaft als Ganzes ein guter langfristiger Geschäftspartner.

Einige dieser Kunden sind jedoch sachkundig, typischerweise Unternehmen mit rechtlichem Beistand und wirtschaftlichen Kenntnissen. Gleichzeitig gibt es eine beträchtliche Anzahl und einen beträchtlichen Anteil natürlicher Personen, die nicht über das Wissen verfügen, um die Dienstleistungen und Produkte zu nutzen, und die keine ständige Unterstützung haben, um ihre Interessen zu vertreten.

„In vielen Fällen kann der Verbraucher nicht einmal die Qualität des Produkts überprüfen. Die Finanzmärkte sind durch ein geschlossenes Geschäftsinformationssystem gekennzeichnet. In vielen Fällen werden für jedes Finanzprodukt nur die Konditionen beworben, die den Kunden, den Nutzer der Dienstleistung, locken, nicht aber Informationen über die Risiken des Produkts. Um Geschäfts- und Bankgeheimnisse zu schützen, hat der Verbraucher keinen Zugang zu ausreichenden Informationen über die bisherige Leistung des Produkts und kann daher die

bisherigen Qualitätsprobleme des Produkts nicht beurteilen. Es ist auch wichtig, darauf hinzuweisen, dass Finanzprodukte in vielen Fällen für einen längeren Zeitraum bestimmt sind, was die Qualitätskontrolle ebenfalls erschwert, denn wenn entdeckt wird, dass das Finanzprodukt schlecht ist oder nicht dem entspricht, was der Verbraucher zu kaufen beabsichtigte, kann die Situation nicht mehr behoben werden und der Verbraucher erleidet schwere Verluste.“¹

Der Gesetzgeber hat erkannt, wie wichtig es ist, diese Informationsasymmetrie zwischen natürlichen Personen und Kreditinstituten zu beseitigen und diese Akteure zu schützen, und der finanzielle Verbraucherschutz hat sich in den letzten Jahrzehnten erheblich weiterentwickelt. Natürliche Personen, die Dienstleistungen und Produkte in Anspruch nehmen, bedürfen der Unterstützung und des Schutzes, und es ist wichtig, dass diese Personen – die Verbraucher – sich ihrer Rechte bewusst sind, etwaige Verstöße gegen sie erkennen und wissen, welche Foren ihnen zur Durchsetzung ihrer Rechte zur Verfügung stehen.

Der Begriff des Verbrauchers wird sowohl in den allgemeinen als auch in den speziellen Rechtsvorschriften für Finanzinstitute definiert, wobei sich die einzelnen gesetzlichen Definitionen inhaltlich kaum unterscheiden.

Die speziellen Rechtsvorschriften, die die Kerntätigkeiten von Kreditinstituten regeln, sind in den Auslegungsbestimmungen des Gesetzes CCXXXVII. von 2013 über Kreditinstitute und Finanzunternehmen (im Folgenden: Hpt.) definiert:

„*Verbraucher*: eine natürliche Person, die zu Zwecken handelt, die nicht ihrer gewerblichen oder beruflichen Tätigkeit zuzurechnen sind.“ [Hpt. 3. Auslegungsbestimmungen 6. §. 28. Punkt]

Diese Definition findet sich auch im Gesetz XLVII von 2008 über das Verbot unlauterer Geschäftspraktiken gegenüber Verbrauchern (im Folgenden: Fttv.). [Fttv. 2. §. a)]

Das noch speziellere Gesetz über die Produkte von Kreditinstituten, das Gesetz CLXII von 2009 über den Verbraucherkredit (im Folgenden: Fhtv.), definiert den Begriff Verbraucher wie folgt:

„*Verbraucher*: eine natürliche Person, die außerhalb ihrer selbständigen beruflichen und wirtschaftlichen Tätigkeit handelt, und im Falle der Verpfändung von Wertpapieren eine natürliche Person, die dem Kreditgeber den Besitz an dem verpfändeten Gegenstand überträgt“. [Fhtv. 3. §. 3.)]

Ein weiteres Fachgesetz ist das Gesetz CXXXIX. von 2013 über die Ungarische Nationalbank (im Folgenden: Mnbv.), das mit der Definition des Hpt. oder des Fttv. übereinstimmt.

Der Begriff „Verbraucher“ bezeichnet eine natürliche Person, die zu Zwecken außerhalb ihrer selbständigen beruflichen und wirtschaftlichen Tätigkeit handelt. [Mnbv. 81. § (2) a) Punkt]

¹ NAGY Zoltán: *A pénzügyi fogyasztóvédelem aktuális kérdései*. https://www.vmtt.org.rs/mtn2013/207_223_Nagy_A.pdf, 217, 14. September 2024. Siehe auch: VERES Zoltán – VERES Mária – TORMA Nikolett: *Kompakt kommentár a fogyasztónak nyújtott hitelről szóló 2009. évi CLXII. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2022, 1–196.

In diesem Artikel wird der Begriff „Verbraucher“ in der Bankpraxis für den allgemeinen Verbraucher im Sinne des Hpt. und im Falle von Krediten für den Begriff im Sinne des Fhtv. verwendet.

2. Geschichte des finanziellen Verbraucherschutzes in Ungarn

2.1. Institutioneller Rahmen für den Verbraucherschutz

Die Anfänge der Aufsicht über die heutigen Finanzinstitute lassen sich bis ins 19. Jahrhundert zurückverfolgen, als ein Verbraucheransatz noch nicht erkennbar war.²

Mitte der 1910er Jahre wurde auf Vorschlag des Finanzministers das Zentrum für Finanzinstitute gegründet, das erste spezialisierte und unabhängige Finanzaufsichtsorgan.³

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden die Aufgaben des Zentrums für Finanzinstitute von der Ungarischen Nationalbank (MNB) übernommen. In den Jahren des Sozialismus wurde die Aufsicht von mehreren Stellen wahrgenommen (der staatlichen Finanz- und Kapitalmarktaufsicht, der staatlichen Versicherungsaufsicht und der staatlichen Pensionsfondsaufsicht), die am 1. April 2000 zusammengelegt wurden und unter dem Namen Staatliche Aufsichtsbehörde für Finanzinstitute (PSZÁF) weiterarbeiten. Zu den Zielen der PSZÁF gehörte erstmals der Schutz der Kunden von Finanzinstituten, wobei die Notwendigkeit eines konsequenten und proaktiven Schutzes der Rechte und Interessen von Verbrauchern, die die Dienstleistungen von Finanzinstituten in Anspruch nehmen, durch die Stärkung des Vertrauens in das Finanzvermittlungssystem hervorgehoben wurde, sowie die Bereitstellung eines Forums für die Beilegung von Verbraucherrechtsstreitigkeiten und die Sensibilisierung der Verbraucher für Finanzfragen.

Um das letztgenannte Ziel zu erreichen, ist die Schlichtungsstelle für Finanzdienstleistungen (im Folgenden „PBT“) seit dem 1. Juli 2011 in Budapest mit nationaler Zuständigkeit tätig.

Das PBT war ein von der damaligen PSZÁF betriebenes, fachlich unabhängiges alternatives Streitbeilegungsforum, das bei Streitigkeiten zwischen Verbrauchern und ihren Finanzdienstleistern eine schnellere und kostengünstigere Lösung als ein Zivilgerichtsverfahren bot. Ziel des Verfahrens war es, eine Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen und, falls dies nicht gelingt, den Fall zu entscheiden, um die Verbraucherrechte durchzusetzen.

Ab dem 1. Januar 2017 ist das PBT gesetzlich verpflichtet, eine verbindliche Entscheidung zu erlassen [Mnbtv. 113. §], wenn

- es keine Einigung zwischen den Parteien gibt,

² TOMKA Béla: *A Magyarországi pénzüintézetek rövid története 1836–1947* http://venus.arts.u-szeged.hu/pub/torteneti/legujabbkori_egyetes/tomka/Tomka_k01_Mo_penzintezetek.pdf, 14. September 2024.

³ VARGA Bence: 100 éve alakult a Pénzüintézeti Központ. *Hitelintézeti Szemle* 15. évf., 1. szám, 2016. március, 124–144. <https://hitelintezetiszemle.mnb.hu/letoltes/6-varga.pdf>, 14. September 2024.

- der Finanzdienstleister sich ihr nicht unterworfen hat,
- ein Verstoß des Anbieters und/oder eine Vertragsverletzung eindeutig festgestellt werden kann und
- die Forderung des Verbrauchers 1 Million HUF nicht übersteigt.
- Ziel dieser Regelung ist es, die Bereitschaft der Finanzdienstleister zu erhöhen, eine Einigung zu erzielen und, wenn sie wissen, dass sie einen Vertrags- oder Gesetzesbruch begangen haben, eine Einigung mit ihren Kunden zu erzielen, damit die Interessen des Finanzverbrauchers durchgesetzt werden können.

Die Befugnisse der PSZÁF wurden am 1. Oktober 2013 von der MNB übernommen, und die PBT wird ebenfalls von der MNB betrieben.⁴

2.2. Kurze Geschichte der Gesetzgebung zum finanziellen Verbraucherschutz

Die erste strukturierte Sammlung grundlegender Verbraucherrechte (wenn auch nicht speziell für Finanzkunden) ist in der UN-Verbrauchercharta enthalten, die von der UN-Generalversammlung am 9. April 1985 angenommen wurde.

Die Bedeutung des Verbraucherschutzes wurde auch in anderen internationalen Vorschriften und Richtlinien hervorgehoben: Die Einhaltung der Richtlinie (EU) 2019/2161 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 zur Änderung der Richtlinie 93/13/EWG des Rates sowie der Richtlinien 98/6/EG, 2005/29/EG und 2011/83/EU des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf eine bessere Durchführung und Modernisierung der EU-Verbraucherschutzvorschriften ist auch im Zivilgesetzbuch verankert. [Ptk. 8. 6. § q) Punkt]

Regelungen, die spezialisierte Verbraucher in Ungarn betreffen, wurden erst nach diesem Datum eingeführt.

Im vorherigen Gesellschaftssystem, dem sozialistischen Wirtschaftssystem, war der Verbraucherschutz im Allgemeinen nicht geregelt. Was den Verbraucherschutz betrifft, so finden sich die Vorschriften über die Angemessenheit der Qualität von Produkten und Dienstleistungen vor allem im alten (Gesetz IV. von 1959) Bürgerlichen Gesetzbuch. Ich habe Rechtsvorschriften über das Verbot unlauterer Wirtschaftspraktiken gefunden (Gesetz IV. von 1984), aber meines Wissens wurden in diesem Zeitraum keine speziellen Rechtsvorschriften zum Schutz der Finanzkunden ausgearbeitet.

Die obersten Regeln zum Verbraucherschutz sind auch in Artikel M(2) des ungarischen Grundgesetzes (25. April 2011) festgelegt.

„Ungarn gewährleistet die Bedingungen für einen fairen wirtschaftlichen Wettbewerb. Ungarn wird den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung bekämpfen und die Rechte der Verbraucher schützen.“

Spezielle Formen von Verbraucherschutzgrundsätzen in Bezug auf die Nutzung von Bankfinanzprodukten und -dienstleistungen haben sich im Zuge der 2008

⁴ *Stabilitás és bízalom. A magyar pénzügyi felügyelés története.* <https://www.mnb.hu/letoltes/stabilitas-es-bizalom.pdf>, 14. September 2024.

ausgebrochenen Weltwirtschaftskrise rasch entwickelt. Die Kombination aus Versäumnissen der Regulierungs- und Aufsichtsbehörden aus der Zeit vor der Krise und dem geringen Finanzwissen der Bevölkerung hat möglicherweise zur Überschuldung der Verbraucher und zur unkontrollierten Ausbreitung von Fremdwährungskrediten beigetragen, und die globale Finanzkrise hat Probleme an die Oberfläche gebracht, die bereits vorher bestanden, wenn auch in viel kleinerem Umfang.⁵

Der Wandel nach der Krise bedeutet in erster Linie eine konsequente Steuerung, Überwachung und Anhebung des Aufsichtsniveaus der Finanzmarktakteure auf das höchste Niveau hin zu fairen und klaren Verhaltensweisen.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde eine Reihe neuer regulatorischer Elemente in Bezug auf die Kreditinstitute eingeführt.

Auf internationaler Ebene haben die Verhandlungen über Basel III auf europäischer Ebene (Empfehlungen wurden im November 2010 veröffentlicht) – Basel III strengere Standards für Kreditinstitute im Anschluss an die Krise durch die Regulierung des Eigenkapitals und der aufsichtsrechtlichen Quoten eingeführt und durch die Stärkung der aufsichtsrechtlichen Vorschriften einen wesentlichen Beitrag zum Verbraucherschutz geleistet.

Nach der Krise haben nicht nur internationale, sondern auch ungarische Gesetzgeber und Regulierungsbehörden dem finanziellen Verbraucherschutz besondere Aufmerksamkeit gewidmet, und zusätzlich zu den EU-Richtlinien spiegelt sich die Bedeutung des finanziellen Verbraucherschutzes auch in ungarischen Gerichtsentscheidungen wider (insbesondere in dieser Zeit in Bezug auf Fremdwährungskredite und -investitionen). Der Schutz liegt jedoch nicht nur im Interesse der von der Krise „geschädigten“ Finanzkunden: Ein gut informierter Verbraucher, der die Funktionsweise von Finanzprodukten versteht, stellt für das Kreditinstitut ein geringeres Risiko dar.

„Falsches Verkaufen kann ein ernstes Problem für die Verbraucher sein. Unzureichende Informationen und eine unzureichende Bewertung der Kundenbedürfnisse können dazu führen, dass die Verbraucher die falsche Dienstleistung in Anspruch nehmen oder eine Dienstleistung kaufen, die sie gar nicht kaufen wollten.“⁶

Die Regulierung sollte eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung angemessener Informationen für die Kunden und der Entwicklung von Rechtsbehelfsmechanismen beinhalten.⁷

⁵ DOBÁK Péter – SÁGI Judit: Fogyasztási hitelek: Növekvő eladósodottság? *Hitelintézet Szemle* 2005/1, 6, https://www.bankszovetseg.hu/Content/Hitelintezeti/51Dobak_Sagi.pdf, 14. September 2024.

⁶ NAGY Zoltán: op. cit. 218.

⁷ DOBÁK Péter – SÁGI Judit: Fogyasztási hitelek: Növekvő eladósodottság? *Hitelintézet Szemle*, 2005. 1., 24–25. https://www.bankszovetseg.hu/Content/Hitelintezeti/51Dobak_Sagi.pdf 14. September 2024.

3. Die geltende Gesetzgebung

Das Hpt. über die Tätigkeit der Kreditinstitute regelt den finanziellen Verbraucherschutz in den folgenden Hauptbereichen innerhalb von Kapitel XIII: [Hpt. 265. §–288/D. §, und Hpt. 209. §–240 § (OBA)],

- Allgemeine Informationen für Kunden und kommerzielle Kommunikationen,
- Vorschriften über die Erbringung von Finanzdienstleistungen und Finanzprodukten (Informationen für Einleger, regelmäßige Informationen, Informationen, die in den Geschäftsbedingungen enthalten sein müssen, und spezifische Informationen über bestimmte Verträge, elektronische Abhebung und Rückzahlung, Bankfeiertage, Geschäftspraktiken für Verbraucher, andere spezifische Verpflichtungen),
- Vorschriften zur Gewährleistung der Chancengleichheit,
- Behandlung von Beschwerden.

In dieser Studie möchte ich mich auf die Aufgaben der direkten – nicht kommerziellen – Information der Verbraucher bei der Nutzung traditioneller Bankprodukte (Kredite und Kontodienstleistungen) und auf Beschwerden über einen möglichen Mangel an Informationen oder eine unzureichende Qualität der Informationen konzentrieren.

In Bezug auf die Finanzinformationen für Verbraucher integriert die MNB die Umsetzung der Erwartungen und die praktischen Aktivitäten im Zusammenhang mit der Informationsgesetzgebung und die Unterstützung bei deren Umsetzung, wie auf ihrer Website angegeben:

„Die Verbraucherschutzaktivitäten der in Ungarn tätigen Finanzinstitute werden durch ein breites Spektrum ungarischer Rechtsvorschriften geregelt, die unter anderem auf die Förderung der Verbraucherrechte abzielen. Zweck dieser Website ist es, Finanzinstituten eine Zusammenfassung von Informationen über Verbraucherschutzgesetze und andere Regulierungsinstrumente zur Verfügung zu stellen und so die Einhaltung der Verbraucherschutzgesetze und -vorschriften zu erleichtern.“⁸

3.1. Vorstellung der aufsichtsrechtlichen Instrumente der Ungarische Nationalbank

– Rundschreiben der Geschäftsführung⁹

Ein besonderes Regulierungsinstrument ist das von der MNB herausgegebene Management-Rundschreiben. Die MNB wendet sich in ihrer Aufsichtsfunktion mittels Management-Rundschreiben direkt an die Führungskräfte der beaufsichtigten Institute. Das Management-Rundschreiben dient dazu, auf die Einhaltung einer

⁸ MNB Fogyasztóvédelmi szabályozás. <https://www.mnb.hu/felugyelet/engedelyezes-es-intezmenyfelugyeles/fogyasztovedelmi-kapcsolattartoknak-szolo-informaciok/fogyasztovedelmi-szabalyozas-1>, 8. April 2024.

⁹ MNB Vezetői körlevelek. <https://www.mnb.hu/felugyelet/szabalyozas/felugyeleti-szabalyozo-eszkozok/vezetoi-korlevelek>, 8. April 2024.

bestimmten Detailregel aufmerksam zu machen. Die Einhaltung der im Management-Rundschreiben formulierten Erwartungen wird von der MNB geprüft und bewertet.

Unter den auf der MNB-Website verfügbaren Verwaltungsrundschreiben konnte ich im vergangenen Zeitraum keine spezifischen Rundschreiben finden, die sich ausschließlich mit Verbraucher- oder Verbraucherinformationsfragen befassen. Die Rundschreiben, die verbraucherbezogene Tätigkeiten regeln, umfassen jedoch auch Verbraucherinformationspflichten (z. B. Verwaltungsrundschreiben zu schriftlichen Vertragsabschlüssen und schriftlichen rechtsgeschäftlichen Erklärungen auf elektronischem Wege 2019, Verwaltungsrundschreiben zur Behandlung von Einzelhandelskunden mit Zahlungsrückständen nach dem KHR-Gesetz vor der Moratoriumsperiode 2020, Verwaltungsrundschreiben zur Sicherstellung des Rechts der Verbraucher auf Kündigung von Rahmenverträgen über die Erbringung von Zahlungsdiensten 2021, Verwaltungsrundschreiben zu den inhaltlichen Anforderungen an Websites für Produkt- und Dienstleistungsvergleiche 2022, Verwaltungsrundschreiben zu den Anforderungen an die Informationen gemäß Artikel 5 Absatz 2 des Regierungserlasses 25/2023. (II. 1.) über bestimmte Notfallvorschriften für Sachversicherungsverträge 2023).

Im Jahr 2024 wird auch die Zahl der Rundschreiben im Zusammenhang mit Verbrauchern und Verbraucherinformationen deutlich zunehmen. Es wurden drei Rundschreiben zur Verbraucherinformation herausgegeben. Am 27. März 2024 wurde ein Rundschreiben über die Verhinderung von Missbrauch und die damit verbundenen Informationspflichten in Bezug auf den Zugang zu Vollmachten über elektronische Kanäle herausgegeben, das die Veröffentlichung der Gründe für einseitige Vertragsänderungen mittels einer Bekanntmachung und die transparente Darstellung von Änderungen der Gebühren, Kosten und anderer von der Änderung betroffener Vertragsbedingungen betrifft, und am 3. April 2024 die Erwartungen im Zusammenhang mit der Veröffentlichung der Gründe für einseitige Vertragsänderungen und die transparente Darstellung von Änderungen der Gebühren, Kosten und anderer von der Änderung betroffener Vertragsbedingungen.

– *Methodische Handbücher*¹⁰

Im Rahmen ihrer Aufsichts- und Verbraucherschutzaufgaben erstellt und veröffentlicht die MNB methodische Handbücher für die Umsetzung der Einhaltung der für die beaufsichtigten Institute geltenden Gesetze und Vorschriften. Die Handbücher helfen den beaufsichtigten Instituten auch bei der Auslegung und Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen.

¹⁰ MNB Módszertani kézikönyvek: <https://www.mnb.hu/felugyelet/szabalyozas/felugyeleti-szabalyozo-eszkozok/modszertani-kezikonyvek>, 28. September 2024.

– *Musterregeln und Musterleitfäden*¹¹

Die Musterleitfäden der MNB sind Informationsinstrumente, die den Verbrauchern helfen sollen, besser informiert und vorbereitet zu sein. Die MNB empfiehlt nicht nur, dass die Verbraucher sie erhalten, sondern erwartet und überwacht auch ihre Anwendung.

Die Dokumente zur Verbraucherinformation finden Sie in den folgenden Themenbereichen:

Informationen für Privatpersonen über das Zentrale Kreditinformationssystem (veröffentlicht am 20. 6. 2023).

Informationen über die Risiken der Überschuldung (veröffentlicht am 22. 12. 2023).

– *Informationen, Leitfäden*

Um die korrekte und wirksame Anwendung der Bestimmungen der Finanzgesetzgebung zu erleichtern, gibt die MNB-Leitfäden und Informationsbroschüren heraus, die eine praktische Hilfe bei deren Anwendung darstellen.

Unter den Leitfäden für Verbraucher habe ich einen gefunden, der indirekt über die Vorschriften der MNB zum operationellen Risiko auf die Verbraucherinformation angewendet werden kann: die Informationen über Vorschriften zum operationellen Risiko (20. 9. 2023).

– *Die Empfehlungen*¹²

Die von der MNB herausgegebenen Empfehlungen zielen darauf ab, die Berechenbarkeit der Rechtsanwendung zu erhöhen, die einheitliche Anwendung der einschlägigen EU- und nationalen Rechtsvorschriften zu fördern und die von der MNB vorgeschlagenen Grundsätze und Methoden zu beschreiben. Die Einhaltung der Empfehlungen wird von der MNB im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion geprüft und bewertet.

Was die expliziten Grundsätze des finanziellen Verbraucherschutzes betrifft, so wurde die folgende Empfehlung gefunden:

Empfehlung Nr. 9/2020. (VII. 14.) der Magyar Nemzeti Bank an die Finanzinstitute über die Anwendung der Verbraucherschutzgrundsätze.

– *Financial Navigator Broschüren*

Sie werden zu 40 Themen veröffentlicht und sind in elektronischer Form und in Papierform erhältlich. Ihr Ziel ist es, die Verbraucher über das jeweilige Produkt oder die jeweilige Dienstleistung zu informieren. Ergänzt werden sie durch Lehrfilme, eine App und eine mobile App.

¹¹ MNB Mintaszabályzatok: <https://www.mnb.hu/felugyelet/szabalyozas/felugyeleti-szabalyozo-eszkozok/mintaszabalyzatok-es-mintatajekoztatok>, 28. September 2024.

¹² MNB Empfehlung: <https://www.mnb.hu/felugyelet/szabalyozas/felugyeleti-szabalyozo-eszkozok/ajanlasok>, 28. September 2024.

Die Unterseite des Finanznavigators¹³ wird von der MNB betrieben. Die beiden typischsten Produktgruppen von Kreditinstituten, das Zahlungskonto und die Anwendung zum Vergleich und zur Auswahl von Darlehen, sind auf der Website verfügbar.

Mit dem Bankkonto-Selektor¹⁴, einem Instrument zur Information der Verbraucher, können diese die Grundsätze auswählen, die ihren Gewohnheiten am ehesten Entsprechen, und so mit Hilfe der Anwendung zwischen den von allen Kreditinstituten angebotenen Zahlungskonten wählen.

Um Kredite zu vergleichen, sich über die Produkte zu informieren und dem Verbraucher bei der Entscheidung zwischen den verschiedenen Kreditprodukten zu helfen, kann der Verbraucher die Anwendung Credit Selektor nutzen.¹⁵

Beide Anwendungen enthalten Daten, die von den Kreditinstituten zur Verfügung gestellt werden, und es liegt in der Pflicht und Verantwortung der Kreditinstitute, die richtigen Daten hochzuladen und zu pflegen.

Die MNB bietet auch andere Rechner für Verbraucher an (z. B. für Versicherungen), auf die ich in diesem Artikel nicht eingehen werde.

– Von der MNB zertifizierte Verbraucherprodukte

Ab 2017 wird den MNB-Kreditinstituten die Möglichkeit geben, die Vermarktung qualifizierter Kreditprodukte zu beantragen. Ziel der qualifizierten Produkte ist es, Kredite anzubieten, die „für ein breites Spektrum von Kreditnehmern zugänglich, leicht verständlich, mit klaren Bedingungen und einer einfachen und schnellen Verwaltung“ sind. Das so konzipierte Produkt „gewährleistet eine längerfristige Vorhersehbarkeit der Rückzahlungen“, „eine leichte Vergleichbarkeit der Angebote und die Förderung des Wechsels“.¹⁶

Die einheitlichen und verbindlichen Bedingungen werden in der Aufforderung zur Einreichung von Anträgen dargelegt und von der MNB einem Zieltest unterzogen.

3.2. Die Verantwortung der Banken für die Umsetzung der Verordnung

Auf der strukturellen Seite

Gemäß Artikel 288(5) Hpt. ist die Bank verpflichtet, einen Ansprechpartner für Verbraucherschutzfragen zu benennen und die MNB schriftlich über die verantwortliche Person und jeden Wechsel der verantwortlichen Person zu informieren.

¹³ MNB Pénzügyi Navigátor. <https://www.mnb.hu/fogyasztovedelem>, 28. September 2024.

¹⁴ MNB Bankszámlaválasztó Program. <https://bankszamlavalaszto.mnb.hu/kalkulator>, 28. September 2024.

¹⁵ MNB Hitel- és Lizingtermék-kereső Program. <https://hitelvalaszto.mnb.hu/termekkereso>, 28. September 2024.

¹⁶ MNB Minősített Fogyasztóbarát Lakáshitel. <https://minositetthitel.hu/letoltes/pst-mfl2-0-palyazati-kiiras-20231215-kozvetetelre.pdf>, 28. September 2024.

Der Verbraucherschutzbeauftragte ist gegenüber der MNB für Fragen des Verbraucherschutzes zuständig und hat innerhalb des Instituts in erster Linie die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und sonstigen Kriterien für den Schutz der Verbraucherinteressen wirksam und umfassend in die betrieblichen Aktivitäten und die tägliche Praxis der Bank einbezogen und angewendet werden.

Zu den allgemeinen Aufgaben und Zuständigkeiten der Verbraucherschutz-Kontaktstelle gehört es, dafür zu sorgen, dass die für die Inanspruchnahme von Produkten und Dienstleistungen erforderlichen Informationen vom Zeitpunkt der Antragstellung bis zur Beendigung der Nutzung verfügbar sind. Er/sie muss dafür sorgen, dass die zuständigen Mitarbeiter der Bank die neuen Verbraucherschutzvorschriften und -erwartungen rechtzeitig kennen und anwenden und dass sie ihre Informationspflichten routinemäßig und auf höchstem Niveau erfüllen können, um den Verbrauchern korrekte, nützliche und verständliche Informationen zu liefern.

Der Verbindungsbeamte für Verbraucherfragen ergreift die Initiative, um sicherzustellen, dass Informationsmaterial, Glossare, Leitfäden für Finanzfragen der Haushalte und Rechner, die auf die Entwicklung einer informierten Haltung der Verbraucher abzielen, auf der Website der Bank veröffentlicht werden und in den Kundendienststellen der Bank erhältlich sind, und überwacht deren Aktualität.

Information der Verbraucher

Informationsbroschüren für Verbraucher sollten im Kundenbereich und auf der Website von Kreditinstituten, die über eine Website verfügen, ausgelegt werden. Die Grundlage für die Informationen, die direkt an den Verbraucher gerichtet sind, ist in Kapitel XIII (Schutz der Kunden) des oben erwähnten Hpt. vorgesehen.

Die im Rahmen der Kundeninformation auf der Website oder in den für den Kundenempfang geöffneten Räumlichkeiten auszulegenden Informationen und Unterlagen richten sich nach der Hpt:

- Geschäftsordnung und/oder Allgemeine Geschäftsordnung

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) müssen die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestangaben sowohl für Einlagen- als auch für Kreditgeschäfte enthalten.

- Allgemeine Geschäftsbedingungen/Regeln (pro Produkt/Produktgruppe, pro Dienstleistung/Dienstleistungsgruppe)

- Produktinformationsblätter, Produktbroschüren

Die leicht verständliche, strukturierte Beschreibung der vom Kreditinstitut vertriebenen Produkte/Dienstleistungen dient der Darstellung besonderer Merkmale, sofern dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

- Ankündigungen der Bedingungen Alle wesentlichen, quantifizierten und bedingten Beschreibungen der vom Kreditinstitut verwalteten Produkte/Dienstleistungen.

– Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex zielt darauf ab, das wesentliche Vertrauen zwischen Kreditgebern und Privatkreditnehmern zu stärken. Die Unterzeichner verhalten sich gegenüber ihren Kunden transparent und verantwortungsbewusst in Übereinstimmung mit den Regeln des Kodex. Der Inhalt des Kodex wird von der MNB zur Verfügung gestellt.

– Öffnungszeiten, Kassenöffnungszeiten, Verfügbarkeit von Geldautomaten und gelegentliche Feiertage

Das Kreditinstitut ist verpflichtet, den Kunden/Verbrauchern in seinen Geschäftsräumen und auf seiner Website auf die Tatsache des Feiertags und das betreffende Dienstleistungsangebot hinzuweisen

Allgemeine Informationen, die nach anderen Rechtsvorschriften erforderlich sind:

– Richtlinie für öffentliche Beschwerden [66/2021. (XII. 20.) MNB Verordnung 8. §.]

Das Kreditinstitut veröffentlicht seine Politik zur Bearbeitung von Beschwerden in seinen für den Kundenverkehr zugänglichen Räumlichkeiten deutlich sichtbar und aufmerksamkeitsstark sowie auf der Startseite seiner Website unter einem gesonderten Menüpunkt für die Bearbeitung von Beschwerden.

– *Informationen zum Wechsel des Zahlungskontos* [263/2016. (VIII. 31.) Regierungsverordnung 15. §]

In Bezug auf den Kontowechelsdienst ist die Bank verpflichtet, den Verbrauchern Informationen über die Rolle des ehemaligen und des neuen kontoführenden Zahlungsdienstleisters in jedem Schritt des Wechsels, über die Fristen, mögliche Gebühren, die vom Verbraucher anzugebenden Daten und die mögliche Nutzung des PBT zur Verfügung zu stellen.

– *Informationen über das Verfahren zur Abgabe und Ausführung von Zahlungsaufträgen, Informationen über die Reihenfolge der Zulassung* [Pft. 12. §]

Das Kreditinstitut teilt dem Kunden/Verbraucher den Zeitpunkt des Eingangs des Zahlungsauftrags und gegebenenfalls den Termin für die Annahme durch den Dienstleister zur Ausführung am aktuellen Tag mit.

– *Kundeninformation zur Reihenfolge der verpflichtenden Sorgfaltspflichten* [Gesetz LIII. von 2017]

Der Prospekt über die Anordnung der obligatorischen Sorgfaltspflichten von Kunden gemäß dem Gesetz LIII von 2017 zur Verhinderung und Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung (AML/CFT) beschreibt die Sorgfaltspflichten und Schritte, die von Kreditinstituten zu ergreifen sind, um Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu verhindern.

- *Kundeninformation zur Nutzung von Zahlungserleichterungsmöglichkeiten bei Wohnbauhypotheken und Privatkrediten* [5/2022. (IV. 22.) MNB Empfehlung IV. Punkt.]

In ihrer Empfehlung geht die multinationale Zentralbank davon aus, dass alle Informationen und Informationen im Zusammenhang mit dem Umgang mit Zahlungsschwierigkeiten und -verzögerungen durch Kreditinstitute strukturiert an einem Ort verfügbar sind.

- *Allgemeine Informationen über die Rolle der Finanzschiedsstelle bei der außergerichtlichen Beilegung von finanziellen Verbraucherstreitigkeiten und über die Befugnisse der Ungarischen Nationalbank in der Verbraucherschutzbehörde* [Mnbtv. 130/B §]

Seit 2011 bietet PBT als von der MNB betriebenes außergerichtliches Forum zur Beilegung von Verbraucherstreitigkeiten im Zusammenhang mit Finanzangelegenheiten die Möglichkeit zur gütlichen Beilegung von Verbraucherstreitigkeiten im Zusammenhang mit Finanzangelegenheiten zwischen Verbrauchern und Finanzdienstleistern, die von der MNB beaufsichtigt werden. Auf diese Möglichkeit wird für Informationen über die Geschäftsräume von Finanzunternehmen und auf deren Websites hingewiesen.

Factsheet zu den Risiken der Überschuldung [361/2009. (XII. 30.) Regierungsverordnung 3. §]

Der Prospekt enthält den Text und das Format, die von der MNB gefordert werden, um den Verbrauchern die Informationen zu vermitteln, die bei der Kreditaufnahme zu berücksichtigen sind.

*Allgemeine Datenschutzrichtlinie, Datenschutzrichtlinie für spezielle Produkte/Dienstleistungen.*¹⁷

3.3. Angaben zu passiven Produkten

Zu den passiven Produkten in diesem Sinne gehören sowohl Zahlungskonten, als auch klassische Einlagen.

Die Mitteilungen müssen dem Verbraucher schriftlich zugestellt werden und von mündlichen Zusätzen begleitet werden.

- *Vorbeugende Informationen*

OBA-Kundeninformationen, Informationen für Einleger Das Kreditinstitut informiert den Einleger in klarer und verständlicher Weise über wesentliche Fragen

¹⁷ Az Európa Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 Verordnung a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (Allgemeine Datenschutz Verordnung).

in Bezug auf die Einleger (z.B. Art der Einlage, Bestehen und/oder Umfang der Einlagensicherung) in einem Format [Hpt. 6. Anlage], das vor Abschluss des Rahmenvertrags festzulegen ist.

Informationen zur Möglichkeit eines Basiskontos [262/2016. (VIII. 31.) Regierungsverordnung 5. §]

Das Kreditinstitut, das das Basiskonto führt, sollte den Verbraucher auf Papier oder auf einem dauerhaften Datenträger über etwaige Unterschiede zwischen dem Basiskonto und anderen Zahlungskonten des Kreditinstituts, einschließlich der Bedingungen, unter denen sie genutzt werden, informieren, bevor das Kreditinstitut den Abschluss des Rahmenvertrags über das Zahlungskonto erklärt. Die Gebühren und Entgelte für die betreffenden Rechnungen sind ebenfalls gesondert auszuweisen.

Bereitstellung von Gebühreninformationen [144/2018. (VIII. 13.) Regierungsverordnung 5. §]

In der Gebührenordnung weist das Kreditinstitut die Entgelte und Dienstleistungen im Zusammenhang mit Zahlungskonten mit einer standardisierten Bezeichnung und Definition aus. Die Gebühreninformation muss ein gebundenes Format und einen gebundenen Inhalt haben. Darüber hinaus sollte der Verbraucher auf die Vergleichswebsite und das von der MNB betriebene Programm zur Auswahl von Bankkonto aufmerksam gemacht werden.

– *Obligatorischer Prospekt nach FATCA* [Gesetz XIX. von 2014]

Der Kontoinhaber muss über die Ansässigkeitsprüfung – deren Durchführung, die Bereitstellung der Daten an die Steuerbehörde und die Meldepflichten – informiert werden.

Die Gebühreninformation muss ein gebundenes Format und einen gebundenen Inhalt [144/2018. (VIII. 13.) Regierungsverordnung 1. Anlage.], haben. Darüber hinaus sollte der Verbraucher auf die Vergleichswebsite und das von der MNB betriebene Programm zur Auswahl von Bankkonto aufmerksam gemacht werden.

– *Informationen während der Laufzeit*

Bei laufenden Verträgen ist das Kreditinstitut verpflichtet, dem Kunden mindestens einmal jährlich (und auch innerhalb von dreißig Tagen nach Beendigung des Vertrages) eine klare, verständliche und vollständige schriftliche Erklärung (Auszug) zu übersenden, gegen die der Kunde auch Einspruch erheben kann. [Hpt. 275. §] Im Falle einer OBA-gesicherten Einlage muss zusätzlich ein separater OBA-Prospekt zur Verfügung gestellt/versandt werden und das OBA-Logo auf dem Auszug der OBA-Sicherungseinlage abgebildet werden.

– Die Gebührenaufstellung wird dem Verbraucher jährlich bis zum 31. Januar für das Vorjahr kostenlos zur Information zugesandt. Die „Entgelttaufstellung“ umfasst alle Entgelte im Zusammenhang mit dem Zahlungskonto des Verbrauchers,

gegebenenfalls einschließlich Zinssätzen. Der Inhalt der Gebührenaufstellung muss mit dem Inhalt der Gebühreninformation identisch sein.

3.4. Informationen über aktive Produkte

*Vorbeugende Informationen*¹⁸

Vor Abschluss eines Kreditvertrags sollte das Kreditinstitut dem Verbraucher zusätzlich zu den allgemeinen Informationen personalisierte Informationen zur Verfügung stellen, die es ihm ermöglichen, zu beurteilen, ob das gewählte Kreditprodukt seinen Bedürfnissen und nicht zuletzt seiner finanziellen Leistungsfähigkeit entspricht. Dabei stellt das Kreditinstitut dem Verbraucher die Informationen zur Verfügung, die für den Vergleich verschiedener Angebote erforderlich sind, damit dieser eine informierte Entscheidung über den abzuschließenden Kreditvertrag treffen kann. Die Informationen müssen in prägnanter, informativer, klarer und transparenter Form bereitgestellt und durch repräsentative Beispiele untermauert werden.

Die Auswirkungen der Kreditrückzahlung auf die Einkommenssituation des Verbrauchers und die Auswirkungen von Änderungen werden zusammen mit dem allgemeinen Wortlaut von Verbraucherverträgen beschrieben. Die Ermittlung des Einkommens sollte sich auf Verbraucherinformationen und öffentliche Datenbanken stützen. [361/2009. (XII. 30.) Regierungverordnung 3. §–5. §]

Der Kreditaufnahmeprozess sollte erläutert und Abhilfemaßnahmen (PBT) vorgestellt werden.

Die Erfüllung dieser Grundsätze wird durch die Erstellung und Aushändigung der folgenden schriftlichen Dokumente an den Verbraucher unterstützt:

– *Informationen zu den Risiken der Überschuldung*

Die Informationen müssen dem Verbraucher nicht nur auf der Website zur Verfügung gestellt werden, sondern auch persönlich zur Verfügung gestellt werden.

– *Allgemeine Informationen vor Abschluss eines Kreditvertrags [Fhtv. 1. Anlage], und personalisierte Informationen*

Die Informationen werden dem Verbraucher in Papierform oder auf einem anderen dauerhaften Datenträger zur Verfügung gestellt, wobei er den Empfang und das Erhalt durch Unterschrift bestätigt. Zu den Informationen gehören unter anderem die Daten des Gläubigers (Name, Postanschrift), die Art des Darlehens (Angaben zu einem eventuellen Kreditvermittler), der Gesamtbetrag des Darlehens und die Bedingungen für die Inanspruchnahme des Kredits, seine Laufzeit, der Zinssatz und die Bedingungen des Darlehenszinses, der Zinssatz und die Bedingungen der Zinsänderung. Ferner sind die Verzugszinsen und ihre Bedingungen anzugeben. Es soll ausgestellt werden – und mit einem repräsentativen Beispiel vorgestellt werden

¹⁸ Fhtv. 5. §–26. §. Siehe mehr: VERES Zoltán: A fogyasztói hitelezés kihívásai. In: Glavanits Judit – Szabó Tamás (Hrsg.). *Kiszolgáltatott csoportok a digitális világban: A digitalizáció jogalkotói és jogalkalmazói kihívásai*. Universitas-Győr Nonprofit Kft., Győr, 2024, 105–118.

– den effektiven Jahreszins [83/2010. (III. 25.) Regierungsverordnung 1. Anlage] (im Folgenden: THM) und der Gesamtbetrag, der vom Verbraucher auf der Grundlage der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bekannten Bedingungen zu zahlen ist (einschließlich der Höhe, Anzahl und Häufigkeit der Raten).

Alle anderen damit zusammenhängenden – und obligatorischen – Dienstleistungen (z. B. Zahlungskonto, Bankkarte, Versicherung, Notardienst) und deren Gebühren und Bedingungen müssen vollständig dargelegt werden. Die Vorlage von Garantien ist ebenfalls obligatorisch. Es wird über die Folgen der Nichtzahlung, das Widerrufsrecht, das Recht auf vorzeitige Rückzahlung und die Gültigkeit der Bedingungen informiert. Wird ein Mediator beigezogen, so sind auch die Angaben zum Vermittler anzugeben.

– *Informationen zur Bonitätsprüfung* [56/2014. (XII. 31.) NGM Verordnung 4. § und 32/2014. (IX. 10.) MNB Verordnung]

Der Verbraucher sollte darüber informiert werden, dass der Kreditantrag die Daten enthält, die für die Beurteilung seiner finanziellen Situation und den Vertragsabschluss erforderlich sind. Es ist auch notwendig, das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie wichtig es ist, den Darlehensnehmer freiwillig eingereicht zu haben und anzuerkennen, dass der Antrag kein Versprechen zur Gewährung des Darlehens darstellt. Es sollte betont werden, dass Verbraucher einen sorgfältig geprüften und verstandenen Kreditvertrag erst nach einer positiven Bonitätsprüfung unterzeichnen sollten. Es ist klarzustellen, dass eine Verschlechterung der finanziellen Leistungsfähigkeit des Verbrauchers, insbesondere eine Verringerung seines regelmäßigen Einkommens oder andere außergewöhnliche Ausgaben, ihn nicht von der Einhaltung des Kreditvertrags entbindet. Es ist notwendig, den Verbraucher über das Verhältnis der Ratenzahlung zum Einkommen, die Methode zur Überprüfung des monatlichen Nettoeinkommens, die Methode zur Berechnung des monatlichen Schuldendienstes und die Anforderung an den Wert des durch eine Hypothek auf Immobilien gesicherten Risikos zu informieren. Wird ein an einen Referenzzinssatz gebundener Kreditvertrag vorgeschlagen, so ist nachzuweisen, wie oft sich der Referenzzinssatz ändern kann und dass sich der Zinssatz und dementsprechend die zu zahlende Tranche auch dann ändern können, wenn sich der Aufschlag nicht ändert, und dies stellt keine einseitige Vertragsänderung dar.

Es ist wichtig zu wissen, dass abhängig von der Berechnung der Rate gemäß dem Darlehensvertrag, insbesondere bei der Anwendung der Methode zur Berechnung einer gleichlautenden Rate (Annuität), die Änderung des Zinssatzes nicht direkt proportional zur Änderung der Rate ist. Im Falle eines Fremdwährungskreditvertrags müssen die Informationen auch die Tatsache abdecken, dass das Wechselkursrisiko vom Verbraucher getragen wird, so dass sich die Rate auch bei unverändertem Zinssatz um den gleichen Prozentsatz ändern (erhöhen oder verringern) kann. Im Falle von Zahlungsschwierigkeiten sollte dem Verbraucher geraten werden, das Kreditinstitut so schnell wie möglich zu informieren, damit eine gemeinsame Lösung gefunden werden kann, um eine Kündigung des Kreditvertrags zu verhindern. Es muss nachgewiesen werden, dass im Falle einer überfälligen Schuld

die im Vertrag festgelegten Verzugszinsen erhoben werden, und im Falle der Nichtkonformität kann der Kreditgeber den Kreditvertrag mit sofortiger Wirkung kündigen, wodurch die gesamte Schuld überfällig wird und in einer Pauschale ausgezahlt wird, und der Gläubiger berechtigt ist, die Sicherheit im Falle der Nichtzahlung der Schuld geltend zu machen. Es sollte erläutert werden, dass die Kosten für die Vollstreckung von Forderungen, die sich aus dem vom Kreditinstitut gekündigten Kreditvertrag ergeben, ebenfalls vom Verbraucher getragen werden und, wenn die Sicherheit zur Begleichung der Forderung nicht ausreicht, die Vollstreckung auch in das Einkommen oder andere Vermögenswerte des Verbrauchers durchgeführt werden kann.

Im Rahmen dieser Informationen muss der Verbraucher auch mit den Allgemeinen Produktinformationen oder den Allgemeinen oder Besonderen Geschäftsbedingungen des jeweiligen Produkts/der jeweiligen Dienstleistung vertraut gemacht werden.

Auch der Sachbearbeiter des Kreditinstituts muss das Gelesene nachdrücklich erläutern und gegebenenfalls Fragen beantworten, damit der Verbraucher sich nach reiflicher Überlegung für den Kredit entscheiden kann.

- *Tabelle mit den möglichen Auswirkungen einer Änderung der Tranche des bevorzugten Kreditprodukts des Verbrauchers* [56/2014. (XII. 31.) NGM Verordnung 1. Anlage]

Der Verbraucher bestätigt seine Kenntnisnahme des Inhalts der Tabelle durch seine Unterschrift, die auf der Grundlage der von ihm bereitgestellten Informationen den Betrag des Darlehens, der in Anspruch genommen werden kann, die Zinsmethode, den repräsentativen effektiven Jahreszins und Informationen über Raten enthält.

- *Beurteilung der Kreditwürdigkeit und Information über deren Ergebnisse* [Fhtv. 14. §]
- Das Kreditinstitut beurteilt die Kreditwürdigkeit des Verbrauchers auf der Grundlage der verfügbaren Daten (Verbraucherberichterstattung, Inanspruchnahme des Kreditauskunftsdienstes) und informiert den Verbraucher anschließend über das Ergebnis der Prüfung des Kreditantrags und ggf. auch darüber, ob der Kreditantrag bei der automatischen Verarbeitung der Daten abgelehnt wurde. Wenn die Ablehnung auf Daten beruht, die während des KHR (Kreditauskunftsdienste) empfangen wurden.

Informationen über die Regeln für das zentrale Kreditinformationssystem, den Zweck des Registers, die Rechte der registrierten Person, die Verwendung der vom KHR verarbeiteten Daten und die Übermittlung von Daten sowie Informationen für natürliche Personen über das zentrale Kreditinformationssystem und eine Erklärung über die Datenverarbeitung im zentralen Kreditinformationssystem

- Bei der Vorbereitung des Kreditvertrags informiert das Kreditinstitut den Verbraucher schriftlich über die Regeln des KHR, den Zweck der Aufzeichnung,

seine Rechte, die Tatsache, dass die von KHR verarbeiteten Daten nur für den gesetzlich festgelegten Zweck verwendet werden dürfen, und den Umfang der übermittelten und übertragbaren Daten. [Gesetz CXXII. von 2011. 15. §]

- Darüber hinaus ist der Verbraucher verpflichtet, den Prospekt mit dem Titel „Informationen der Ungarischen Nationalbank für natürliche Personen über das Zentrale Kreditinformationssystem“ [32/2014. (IX. 10.) MNB Verordnung]
- zu erläutern und auszuhändigen und den Inhalt des Prospekts zur Kenntnis zu nehmen.

– *Vertragsentwurf*

Auf Antrag des Verbrauchers wird ihm der Kreditvertragsentwurf zur Information über seine Bekanntschaft zur Verfügung gestellt.

Wird ein Hypothekarkredit beantragt und das für den Kreditgeber verbindliche Angebot unterbreitet, so wird der Vertragsentwurf mindestens drei Tage vor dem beabsichtigten Vertragsabschluss zur Verfügung gestellt, ohne dass der Verbraucher darum gebeten hat. Der Verbraucher darf das Angebot erst nach Ablauf der drei Tage annehmen. Der Kreditgeber ist an das Angebot für einen Zeitraum von fünfzehn Tagen ab dem Tag gebunden, an dem der Vertragsentwurf dem Verbraucher zur Verfügung gestellt wird.

– *Verbale Kommunikation*

Schriftliche Mitteilungen müssen zum besseren Verständnis auch mündlich ergänzt und die Fragen des Verbrauchers beantwortet werden.

Informationen während der Laufzeit

- Bei Dauerverträgen sowie passiven Produkten ist das Kreditinstitut verpflichtet, dem Kunden/Verbraucher mindestens einmal jährlich (und auch nach Beendigung des Vertrages einen schriftlichen Auszug) zu übersenden, *gegen den der Kunde innerhalb von 60 Tagen nach Lieferung Einspruch erheben kann.* [Hpt. 275. §]
- Eine regelmäßige Informationspflicht besteht auch im Falle von Gutschriften auf dem Zahlungskonto.

– *Pflicht zur Information über Anpassungen der Darlehenskosten* [Fhtv. 18. §]

Wenn die Zinsbedingungen des Kredits geändert werden, muss der Kreditgeber, von einigen Ausnahmen abgesehen, den Verbraucher mindestens 90 Tage vor Ablauf der Zinsperiode über die neue Zinsbedingung, ihre Bedingungen und das im Falle der Nichtannahme zu befolgende Verfahren informieren. Informationen über die Änderung sollten den Verbrauchern kontinuierlich und in leicht zugänglicher Weise, auch auf elektronischem Wege, zur Verfügung gestellt werden.

- Auf ausdrückliches Verlangen des Verbrauchers erteilt das Kreditinstitut Auskunft über seine ausstehenden Forderungen in Form eines Tilgungsplans. [Fhtv. 17. §]

Im Falle eines Hypothekarkredits wird der Verbraucher einmal jährlich unaufgefordert durch Zusendung eines Tilgungsplans informiert. Die Tilgungstabelle enthält nicht nur Angaben zu den Raten (Höhe, Häufigkeit, Hauptforderung, Zinsen), sondern auch alle anderen Entgeltbestandteile jeder Tilgung.

- *Bei Zahlungsschwierigkeiten* [Empfehlung der Magyar Nemzeti Bank Nr. 5/2022. (IV. 22.) Kapitel V.]

Zusätzlich zu den allgemeinen Informationen auf der Website unternimmt das Kreditinstitut mindestens drei Versuche, Verbraucher zu kontaktieren, die von erheblichen Zahlungsverzögerungen betroffen sind. Bei der Kontaktaufnahme muss das Kreditinstitut dem Verbraucher alle Informationen zur Verfügung stellen, die erforderlich sind, um seiner Zahlungsverpflichtung nachzukommen und die Folgen des Zahlungsverzugs zu bewerten, zusätzlich zu den KHR-Vorschriften, Rechtsbehelfen und Durchsetzungsmöglichkeiten/Möglichkeiten zur Durchsetzung von Sicherheiten vorlegen und dem Verbraucher eine Bedenkzeit einräumen.

- *Außerordentliche Informationspflichten für Verbraucher* entstehen auch vor Beendigung des Kreditvertrags. [Fhtv. 20/B. §]

Den Schuldnern und allen Pfandrechten, die nicht als Schuldner gelten, ist eine gesonderte schriftliche Zahlungsaufforderung zu übermitteln, in der das Kreditinstitut Informationen über die Höhe der Gesamtschuld – unter gesonderter Bezeichnung der überfälligen Schuld –, die Bedingungen des Darlehens und die Rechtsfolgen im Falle einer solchen Nichtzahlung vorlegen muss. Im Falle eines Hypothekarkredits werden diese Informationen durch Informationen über die Raten ergänzt, die dem Verbraucher ab Beginn der Laufzeit gezahlt werden.

- Sonstige unspezifische Informationspflichten zum Kundenschutz nach den Bestimmungen des HPT zum Schutz von Menschen mit Behinderungen und zur Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs [Gesetz CCXXXVII. von 2013, 283. §]

- Aber auch die Einhaltung der Kundenschutzstandards, die für die Ausgabe und Verwendung von elektronischem Geld gelten. [Gesetz CCXXXV von 2013. Kapitel 14]

Die in den vorstehenden Punkten beschriebenen Informationspflichten (mündlich und schriftlich) dienen dazu, das Kreditinstitut rechtzeitig, detailliert und transparent über die Bedingungen und Risiken des Produkts/der Dienstleistung zu informieren, und zwar für den Verbraucher, der das Produkt oder die Dienstleistung in Anspruch nehmen möchte.

Finanzielle Bildung ist von Vorteil. Die Produktbeschreibungen und die oben genannten Prospekte für Produkte/Dienstleistungen von Kreditinstituten eignen sich zwar hervorragend als Informationsquellen, sind aber sowohl schriftlich als auch mündlich umfangreich und in der allgemeinen und häufig geäußerten Meinung der Kunden „Kleingedrucktes“. Eine Überprüfung seitens des Verbrauchers erfordert Bewusstsein und nimmt nicht zuletzt viel Zeit in Anspruch. So „verlockend“ ein „flexibler“ Administrator, der alles schnell und nur durch das Durchblättern der Seiten erklärt, für den Verbraucher auch sein mag, so können spätere Probleme durch genaue und umfassende echte Informationen, die einen wesentlichen Fokus auf die Fragen des Verbrauchers legen, weitgehend vermieden werden.

Die richtige Verwendung von Informationen kann das Aufkommen späterer Verbraucherbeschwerden erleichtern.

3.5. Verfahren der Finanzschiedsstelle

Außergerichtliche Rechtsbehelfsverfahren, die von Verbrauchern eingeleitet werden, können zu Rückschlüssen auf das Produkt/die Dienstleistung/die Art des Verfahrens führen, das von den Verbrauchern am häufigsten beanstandet wird.

Für Verbraucher bietet das PBT-Verfahren einen spezifischen Rechtsbehelf. Wenn die Streitigkeit des Verbrauchers mit einem von der MNB beaufsichtigten Finanzdienstleister geführt wird und die strittige Transaktion/der strittige Umstand mit der Nutzung der Finanzdienstleistung/des Finanzprodukts zwischen dem Kreditinstitut und dem Verbraucher zusammenhängt.

Der Verbraucher sollte zunächst versuchen, die Streitigkeit mit dem Kreditinstitut beizulegen, und wenn er mit der Antwort nicht zufrieden ist oder wenn er nach 30 Tagen keine Antwort auf seinen Antrag erhalten hat, kann er das PBT-Verfahren einleiten.

Aus den Informationen, die das PBT zu den von ihm behandelten Angelegenheiten zur Verfügung stellt, können Rückschlüsse auf die Wirksamkeit der Verbraucherinformation gezogen werden.¹⁹

Nach dem einschlägigen Artikel des PBT ist es ein grundlegendes Problem, dass der Verbraucher und das Kreditinstitut die gleiche Sprache verwenden, d.h. es muss darauf geachtet werden, dass Konzepte geklärt und in Einklang gebracht werden. Es ist wichtig zu wissen, welches Wissen vom Verbraucher aufgrund des Gesetzes erwartet werden kann und welche Rechte und Möglichkeiten dem Verbraucher im Falle eines Mangels an Informationen zustehen. Der Artikel unterstreicht die Bedeutung einer bewussten Entscheidungsfindung der Verbraucher, die auf den sachlichsten Informationen basieren sollte.

¹⁹ LIPTAI Zoltán: *Pénzügyi tudatossággal sok probléma megoldható*. <https://www.mnb.hu/letoltes/liptai-zoltan-penzugyi-tudassal-sok-problema-megoldzheto.pdf>, 14. October 2024. Siehe auch: VERES Zoltán: *Tudatos vagy sérülékeny-e a(z átlag)fogyasztó? Szempontok az egyes fogyasztói kategóriák jelentéstartalmához*. *Közjavak* 2024/1, 11–19.

4. Neue Herausforderungen für die Verbraucherinformation in Banken

Die klassische Finanzkundeninformation enthält eine beträchtliche Menge an detaillierten Datenregeln, die sich vor allem auf traditionelle Bankprodukte und traditionelle Kanäle, einschließlich Kredite, beziehen. Dies ist auf Informationslücken bei früheren Fremdwährungskrediten zurückzuführen, als es darum ging, die Aufsicht zu verstärken und die Kreditvergaberegeln neu zu gestalten, um eine Wiederholung der Probleme zu vermeiden.

Die neue Herausforderung der 2020er Jahre – im Zusammenhang mit der rasanten technologischen Entwicklung und der Verbreitung elektronischer Kommunikationslösungen, die infolge der Covid-19-Pandemie entwickelt wurden – besteht darin, die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Erwerb von Wissen über die Nutzung elektronischer Kanäle auch im Finanzbereich anzugehen, und mit der Entwicklung der Informationstechnologie stellen komplexe Finanzkonstruktionen nicht nur die Verbraucher, sondern auch den Gesetzgeber vor Herausforderungen.

Wir versuchen, unsere Finanzen so schnell und einfach wie möglich zu verwalten, deren Werkzeuge Mobiltelefone, Tablets und Computer sind, die heute in praktisch jeder Familie zu finden sind.

Das Sicherheitswissen in Bezug auf Electronic Banking und aufkommende Finanzinnovationen ist jedoch nicht gut bekannt, und die derzeitigen Informationsformeln decken das Problem nicht detailliert genug und mit interpretativen Anwendungen ab.

„Der Gesetzgeber und damit auch die Aufsichtsbehörden sind bei diesem Thema etwas ratlos, sie informieren allenfalls die Kunden über die gestiegenen Gefahren und geben Richtlinien und Empfehlungen heraus. Bei der Beaufsichtigung sollten aufgrund fehlender Rechtsvorschriften keine anderen Mittel eingesetzt werden.“²⁰

Bei der Bewertung der Situation versuchen mehrere Organisationen zur Sensibilisierung für Finanzen, das finanzielle Bewusstsein zu schärfen, indem sie die jüngste Altersgruppe mit Finanzprodukten ansprechen.

Eine solche Initiative ist PÉNZ⁷²¹. PÉNZ7 wurde Mitte der 2010er Jahre vom Ungarischen Bankenverband in Zusammenarbeit mit der Stiftung Money Compass ins Leben gerufen, die auch vom Ministerium für menschliche Kapazitäten (EMMI)

²⁰ NAGY Zoltán: A pénzügyi rendszer problémái és kihívásai a jogi szabályozás számára. *Miskolci Jogi Szemle* 2020, 2. különszám, 88, https://www.mjsz.uni-miskolc.hu/files/13381/11_nagyzoltan_t%C3%B6rdelt.pdf, 14. Oktober 2024. Siehe nehr: VERES Zoltán: A fogyasztói hiteljog főbb szabályozási fejleményei másfél évtized távlatából, különös tekintettel a közösségi jogra. *Pázmány Law Working Papers* 13, 10, 1–9.

VERES Zoltán: A fogyasztói hitelezés szabályainak fontosabb változásai az elmúlt évtizedben, különös tekintettel a fogyasztónak nyújtott hitelről szóló törvényre. *Iustum, Aequum, Salutare* 18, 1, 107–116.

VERES Zoltán: *A pénzügyi fogyasztóvédelem egyes alapkérdései*: Jogdogmatikai, történeti, rendszertani alapok jogalkalmazási és metajurisztikus kitekintéssel. Wolters Kluwer, Budapest, 2019, 1–288.

²¹ PÉNZ7 kezdeményezés. <https://www.penz7.hu/index.cshtml>, 14 Oktober 2024.

unterstützt wurde. Später schloss sich das Ministerium für Volkswirtschaft der Initiative an, und ab dem akademischen Jahr 2022/23 wird das Programm in Zusammenarbeit mit sieben Organisationen umgesetzt, was bedeutet, dass das Programm ein hohes Maß an Unterstützung hat.

Die Mission von PÉNZ7 ist es, auf das Finanzbewusstsein und die Bedeutung der Entwicklung der Finanzkultur aufmerksam zu machen, um unter anderem die erfahrungsbasierte Umsetzung von finanzieller und unternehmerischer Bildung zu unterstützen.

Auf der Website für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II befindet sich beispielsweise ein laufend aktualisierter, sich weiterentwickelnder Wissenstest zu Angriffen im Online-Raum (Digital Sniff Knowledge Test²²)

Um Verbraucher und Online-Banking-Nutzer aufzuklären und zu schützen, haben neben der MNB auch der Ungarische Bankenverband, das Nationale Polizeipräsidium, das Nationale Institut für Cyber-Verteidigung des Nationalen Sicherheitsdienstes und die Nationale Medien- und Infokommunikationsbehörde im Herbst 2022 eine gemeinsame Kommunikations- und Aufklärungskampagne namens CyberShield gestartet, an die sich seitdem mehrere Ministerien und staatliche Stellen angeschlossen haben. Die Initiative erhielt den Namen CyberShield.²³ Um die Information zu erleichtern, finden Sie auf seiner Website die typischsten Arten von Betrug, ihre Merkmale und die Schutzmöglichkeiten in kategorisierter Weise (Telefon, Computer, SMS, E-Mail). Auf der Website finden Sie Tipps, Ratschläge und Warnungen im Menü „Aktuelle Nachrichten“.

In ihrem Exekutivrundsreiben vom 21. März 2024 hat die MNB ihre Erwartungen an ihre Informationserwartungen im Zusammenhang mit dem Missbrauch von Zahlungsdiensten dargelegt.²⁴ Ziel des Management-Rundschreibens ist es, die Kreditinstitute dabei zu unterstützen, die Einhaltung der Erwartungen an die Aufklärung und Information der Kunden auf ihren für die Kunden zugänglichen Websites in einer einheitlichen, aufmerksamkeitswirksamen Weise zu gewährleisten. Das Rundschreiben verpflichtet Kreditinstitute, Verbraucher/Kunden unter einem gesonderten Banner/Angebotspunkt auf ihrer Website unter dem Menüpunkt „Informationen zum Online-Betrug“ in einer spezifischen Struktur zu informieren. Es wird erwartet, dass nicht nur auf der Website, sondern auch in den regelmäßigen Informationsmaterialien der Kunden der folgende Hinweis erscheinen wird: „Bewaffnen Sie sich gegen Cyber-Betrug, besuchen Sie die CyberShield-Website! (kiberpajzs.hu)“ und bei visueller Darstellung muss auch das CyberShield-Logo enthalten sein.

²² PÉNZ7 Digitális Szimat Tudáspróba. <https://penz7.hu/penz7-kviz-2024.cshtml>, 14 Oktober 2024.

²³ KiberPajzs Program: https://kiberpajzs.hu/?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIp-emvOa5hQMvrfUAR20EwmJEAAYASAAEgLT5vD_BwE, 8 April 2024.

²⁴ MNB Vezetői körlevel a pénzforgalmi szolgáltatásokon keresztül megfigyelhető visszaélésekhez kapcsolódó tájékoztatói elvárásokról: <https://www.mnb.hu/letoltes/vezetoi-korlevel-kozzetelhez.pdf>, 8 April 2024.

5. Abschließende Gedanken

Als Grundsatz des Verbraucherschutzes im Bankwesen wurde festgestellt, dass der Zweck der (schriftlichen, mündlichen) Information des Finanzverbraucherschutzes darin besteht, Missverständnisse und Schäden zu reduzieren, die sich aus fehlerhaften und unangemessenen Verbraucherentscheidungen von Kreditinstituten ergeben, die sowohl für das Kreditinstitut als auch für den Verbraucher erhebliche Risiken darstellen.

Kreditinstitute sollten den Verbrauchern mit Unterlagen und mündlichen Erläuterungen behilflich sein, um sich mit komplexeren Produkten vertraut zu machen, ihre Risiken zu bewerten und schwieriger verständliche Preisfaktoren zu verstehen, da die unzureichende Information der Verbraucher und damit die unangemessene Wahl des Produkts/der Dienstleistung durch den Verbraucher auch ein Risiko für das Kreditinstitut darstellt.

Darüber hinaus ist das langfristige Ziel der Briefings, das Finanzbewusstsein der Verbraucher zu erhöhen und die Finanzkultur der Verbraucher zu entwickeln.

Die Verbraucherinformation sollte sich auf die Notwendigkeit rascher und wirksamer Änderungen stützen, und zwar sowohl für die Gesetzgeber, die die Verbraucherinformation durch Rechtsvorschriften regeln, als auch für Kreditinstitute, die mit Finanzverbrauchern in Kontakt stehen, um den sich ständig ändernden, sich rasch verändernden und weiterentwickelnden technologischen Herausforderungen gerecht zu werden.

Der Verbraucher kann vor Vertragsschluss angemessen geschützt werden, indem er vor den Hauptrisiken gewarnt wird und im Rahmen der Zusammenarbeit während der Laufzeit regelmäßig und sachlich darüber informiert.

Da der Gesetzgeber auch im Optimalfall nur mit kürzerer oder längerer Verzögerung auf neue Richtungen und Herausforderungen reagieren kann, ist das Ergreifen von Präventionsmaßnahmen äußerst eingeschränkt. Daher sollten andere Foren, Organisationen, Behörden und nicht zuletzt Durchsetzungskreditinstitute, die Verbraucherinformationen bereitstellen, besonderes Augenmerk darauf legen, Verbraucherrisiken, die sich aus späten Reaktionen ergeben, so schnell und effizient wie möglich zu bewältigen.

Die praktischen Erfahrungen unserer Bankmitarbeiter – basierend auf subjektiven und nicht repräsentativen Daten – zeigen, dass sich das Finanzwissen und die Einstellung der Verbraucher zu Finanzen langfristig stark verbessert haben, jedoch nicht nur die Verbraucher, sondern auch die Mitarbeiter, die mit Kunden zu tun haben, unerfahren sein können und es an Informationen über neue Herausforderungen mangelt.

In Bezug auf traditionelle Produkte kommt ein zunehmender Teil der Verbraucher mit spezifischem Wissen in die Bankfiliale, drückt seinen festen Willen aus, z. B. bei der Wahl einer Kreditart, hat genaue Informationen über die Auslegung von Kreditzinsen, erstellt ein Haushaltsbudget oder nimmt dabei die Hilfe eines Bankmitarbeiters in Anspruch. Gleichzeitig zeigt die Praxis, dass Zinsberechnungen, die etwas komplexer sind und sogar den Einsatz mathematischer Operationen

erfordern, bei der Anwendung zu Problemen führen können. Bei Krediten und Rechnungsprodukten vergleicht ein zunehmender Anteil der Verbraucher verschiedene Produkte mehrerer Anbieter (auch unter Einsatz unabhängiger Berater).

Neben der Beibehaltung der Ergebnisse muss die Information der Verbraucher über neue Herausforderungen von den Mitarbeitern der Kreditinstitute und Organisationen der Zivilgesellschaft parallel mit und in Zusammenarbeit mit den gesetzgeberischen Akteuren proaktiv, flexibel, von hoher Qualität, in vielfältiger und möglichst umfassender Weise umgesetzt werden.

Kampagnen und die breitere Einbeziehung interaktiver Instrumente in die Bildung, die für alle Schichten der Gesellschaft zugänglich sind, fördern neben dem lexikalischen Wissen auch die praktische Anwendung und verringern so das Risiko, das sich aus dem Informationsmangel ergibt.

Bibliographie

- [1] DOBÁK Péter – SÁGI Judit: Fogyasztási hitelek: Növekvő eladósodottság? *Hitelintézeti Szemle* 2005/1, 6, 24–25. https://www.bankszovetseg.hu/Content/Hitelintezeti/51Dobak_Sagi.pdf, 14. September 2024.
- [2] LIPTAI Zoltán: *Pénzügyi tudatossággal sok probléma megelőzhető*. <https://www.mnb.hu/letoltes/liptai-zoltan-penzugyi-tudassal-sok-problema-megelőzhető.pdf>, 14 Oktober 2024.
- [3] MNB Stabilitás és bizalom A magyar pénzügyi felügyelés története <https://www.mnb.hu/letoltes/stabilitas-es-bizalom.pdf>, 14. April 2024.
- [4] NAGY Zoltán *A pénzügyi fogyasztóvédelem aktuális kérdései*. https://www.vmtt.org.rs/mtn2013/207_223_Nagy_A.pdf, 217, 14. September 2024.
- [5] NAGY Zoltán: A pénzügyi rendszer problémái és kihívásai a jogi szabályozás számára *Miskolci Jogi Szemle* 2020, 2. különszám, 88, https://www.mjsz.unimiskolc.hu/files/13381/11_nagyzoltan_t%C3%B6rdelt.pdf, 14. Oktober 2024.
- [6] TOMKA Béla: *A Magyarországi pénzügyintézetek rövid története 1836–1947* http://venus.arts.u-szeged.hu/pub/torteneti/legujabbbkori_egyetemes/tomka/Tomka_k01_Mo_penzintezetek.pdf, 14. September 2024.
- [7] VARGA Bence: 100 éve alakult a Pénzügyintézeti Központ. *Hitelintézeti Szemle* 15. évf. 1. szám, 2016. március, 124–144. <https://hitelintezetiszemle.mnb.hu/letoltes/6-varga.pdf>, 14. September 2024.
- [8] VERES Zoltán: A fogyasztói hitelezés kihívásai. In: Glavanits, Judit – Szabó, Tamás (szerk.). *Kiszolgáltatók csoportok a digitális világban : A digitalizáció jogalkotói és jogalkalmazói kihívásai*. Győr, Universitas-Győr Nonprofit Kft., 2024, 105–118.

-
- [9] VERES Zoltán: A fogyasztói hitelezés szabályainak fontosabb változásai az elmúlt évtizedben, különös tekintettel a fogyasztónak nyújtott hitelről szóló törvényre. *Iustum, Aequum, Salutare* 18, 1, 107–116.
- [10] VERES Zoltán: A fogyasztói hiteljog főbb szabályozási fejleményei másfél évtized távlatából, különös tekintettel a közösségi jogra. *Pázmány Law Working Papers* 13, 10, 1–9.
- [11] VERES Zoltán: A pénzügyi fogyasztóvédelem egyes alapkérdései: Jogdogmatikai, történeti, rendszertani alapok jogalkalmazási és metajurisztikus kitekintéssel. Budapest, Wolters Kluwer, 2019, 1–288.
- [12] VERES Zoltán: Tudatos vagy sérülékeny-e a(z átlag)fogyasztó? Szempontok az egyes fogyasztói kategóriák jelentéstartalmához. *Közjavak* 2024, 1, 11–19.
- [13] VERES Zoltán – VERES Mária – TORMA Nikoletta: *Kompakt kommentár a fogyasztónak nyújtott hitelről szóló 2009. évi CLXII. törvényhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2022, 1–196.

II.

BÜNYÖGYI TUDOMÁNYOK KÖRÉBE TARTOZÓ TANULMÁNYOK

THOUGHTS ON THE CRIMINAL LIABILITY OF COMPANIES FROM A LABOUR PERSPECTIVE

GONDOLATOK A VÁLLALATOK BÜNTETŐJOGI FELELŐSSÉGÉRŐL A MUNKA VILÁGA SZEMPONTJÁBÓL

ZSÓFIA RÁCZI*

Liability is key to society's self-correction. In recent years, we may now say decades, and especially recently, numerous reports, research and forecasts have warned that humanity is heading in the wrong direction and that urgent change is needed. Companies have a particularly significant impact on the achievement of sustainability, with influence extending to the environmental, economic and social pillars. The paper touches on the issue of corporate criminal liability, focusing in particular on how the current legal framework can be strengthened to achieve sustainability goals, for example through the regulation of supply chains. The aim of the paper is to provide food for thought to further consider the legal and moral aspects of corporate liability in the context of sustainability.

Keywords: *liability, criminal law, companies, sustainability, regulation*

A felelősség kulcsfontosságú a társadalom önkorrekciójában. Az elmúlt években, mostanra már mondhatjuk, hogy évtizedekben, és különösen a közelmúltban számos jelentés, kutatás és előrejelzés arra figyelmeztet, hogy az emberiség rossz irányba halad, és sürgős változásra van szükség. A vállalatok különösen jelentős hatással vannak a fenntarthatóság elérésére, befolyásuk kiterjed a környezeti, gazdasági és társadalmi pillérekre is. A tanulmány a vállalatok büntetőjogi felelősségének kérdéskörét érinti, különösen arra összpontosítva, hogy a jelenlegi jogi keretek hogyan szigoríthatók a fenntarthatósági célok érdekében, például a beszállítói láncok szabályozása révén. A tanulmány célja, hogy gondolatébresztőként szolgáljon a vállalati felelősség jogi és erkölcsi aspektusai továbbgondolásához a fenntarthatóság jegyében.

Kulcsszavak: *felelősség, büntetőjog, vállalatok, fenntarthatóság, szabályozás*

* ZSÓFIA RÁCZI
PhD student
University of Miskolc
Faculty of Law
Institute of Civil Law
Department of Agricultural and Labour Law
3515 Miskolc-Egyetemváros
zsosfiaraczi@gmail.com

Introduction

Gyula Eörsi called the institution of liability one of the means of self-correction of the society.¹ Over the last few years, we might now say decades, and especially recently, a number of reports, research and forecasts have confirmed that humanity is undoubtedly on an unsustainable path and in need of some kind of ‘correction’. For example, the WWF Living Planet Report 2024², which measures the average change in population sizes of more than 5,000 vertebrate species, shows a decline of 73% between 1970 and 2020.³ Based on trends and results in recent years over half the Sustainable Development Goal targets for 2030 will be missed, with 30% of them stalled or getting worse from the 2015 baseline.⁴

The role of companies in achieving sustainability or driving away from it is huge. Sustainability has three pillars: environmental, economic and social sustainability, and the activities of companies have a significant impact on all three. The link with the economic pillar is evident. The impacts on the environment are very diverse and often very destructive. The social impacts can be looked at from many different angles. On the one hand, the impact of companies on broader groups or even on society as a whole can be examined. On the other hand, companies are almost in all cases employers, so their actions also have consequences for their own employees. What is more, their decisions also have an impact on the workers in their supply chains. At the same time, it is important to emphasise that one of the basic principles of sustainable development is that it takes a holistic approach, taking into account the needs of environmental, social and economic development simultaneously, and that it also takes into account that actions in one area will have an impact on others, and that development must balance social, economic and environmental sustainability, thus it is not advisable to sharply demarcate the three pillars.

The fact that companies have such a significant impact on the environment, the economy and the members of society raises the question of how their liability for these impacts is defined, and whether the framework of legal liability within the systems of responsibility is still adequate in the current economic and social context, or whether the time has come to redefine it.

Nevertheless, the purpose of this paper is not to provide a complete description of the legal liability regime for companies, but rather to have a look at their criminal liability, and to ask whether a more restrictive or comprehensive interpretation of corporate liability for their social and environmental impacts, especially in relation to their supply chains, might be an appropriate way to achieve sustainability.

¹ EÖRSI Gyula: Tézisek a polgári jogi felelősségről. *Állam- és Jogtudomány* 1976/2., 185.

² *Living Planet Report 2024 – A System in Peril*. WWF, Gland, Switzerland, 2024.

³ Over the past 50 years (1970–2020), the average size of monitored wildlife populations has shrunk by 73%, as measured by the Living Planet Index (LPI). This is based on almost 35,000 population trends and 5,495 species of amphibians, birds, fish, mammals and reptiles. Freshwater populations have suffered the heaviest declines, falling by 85%, followed by terrestrial (69%) and marine populations (56%).

⁴ *Living Planet Report 2024 – A System in Peril*. WWF, Gland, Switzerland, 2024, 7–8.

However, this paper does not seek to attempt to deliver an accurate answer to this complex and difficult question, but merely to provide food for thought.

1. About liability

If we talk about responsibility in a general, everyday sense, then responsibility for something and liability because of something are distinguished. The former represents agreement with a cause and commitment to it.⁵ The present paper relates to liability in the latter sense, where the fundamental pattern of all forms of liability is that some human behaviour that is subject to adverse judgement is in conflict with one or more normative systems and therefore results in a disadvantage, thus serving to prevent, educate and deter the continuation of such behaviour.⁶ This human behaviour may be active or manifested in some form of omission, but in all cases it is always some form of misconduct, a violation of some kind of obligation. Therefore, in essence, liability is a kind of sanction, a negative consequence. Depending on the origin of the responsibility and the norm on which it is based, the norm-violator may have moral, political, legal or more than one of these types of obligations towards society or a specific subject. However, this will be a specific secondary obligation that will arise following a breach of the primary obligation.⁷

It is important to also mention ethical liability in the context of the issue raised by this paper. Although it per se merely refers to the negative human judgements and related consequences of behaviour or omissions that are in violation of ethical requirements in a particular community, it is also very closely related to legal liability.⁸ Ethics and law constituted a single social subsystem up until the emergence of more developed societies. The first appearance of the state was the beginning of the long, historical and relative separation of law and ethics, in which some of the norms were taken out of the realm of what had previously been merely customary law. This process took place in such a way that a significant part of the ethical norms was promoted to the level of law, while others remained ethical rules. The social relations which have been and are regulated by law are those to which the state attributes a high level of importance, and therefore it also ensures the use of state enforcement instruments to enforce them.⁹ Fundamentally, one might say that legal liability refers to a position that is brought about by the commission of a conduct prohibited by law or by a moral norm that has been declared to be enforceable by

⁵ KOMPORDAY-OROSZ Noémi: A büntetőjog és polgári jog kárfogalma – azonos terminológia, eltérő definíciók. *Ügyészek Lapja* 2021/1–2., 35–54.

⁶ EÖRSI Gyula: *Kártérítés jogellenes magatartásért*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1958., 23.

⁷ CSÉCSY Andrea – FÉZER Tamás – HAVASI Péter – TÓTH Endre Tamás – VARGA Nelli: *A kártérítési jog magyarázata*. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2010, 19.

⁸ MISKOLCZI BODNÁR Péter: Az erkölcs és a jog szoros kapcsolata. *Polgári Szemle* 2015/4–6., 27–33.

⁹ FÖLDESI Tamás: Jog, erkölcs, gazdaság. *Iskolakultúra – Természettudomány, Az Országos Közoktatási Intézet folyóirata* IV, 1994/18., 2–3.

law, or by the failure to perform a conduct required by law, and typically results in a legal consequence, usually some kind of sanction.¹⁰

For a few years, from the 18th century onwards, the prevailing attitude towards the application of ethical principles to economic activity was that the economy and the operation of companies should be based solely on the principles of the market, and therefore ethical responsibility was not applied. Nowadays, this attitude seems to be receding. This can be observed in corporate practices such as corporate social responsibility or responsible business conduct, the creation of corporate codes of ethics and codes of conduct or the emergence of green jobs. However, unfortunately, the integration of various ethical aspects into the operation of companies is often not motivated by real moral convictions, but rather still by the aim of maximising profits. The implementation of such practices has a positive impact on the company's reputation and is considered as an element of its PR and marketing strategy. At the same time, ethical responsibility also comes into play, because if a company is found to be engaging in practices that are highly questionable from an ethical point of view – for example, its supply chain might not be described as sustainable or ethical – it usually suffers a significant economic disadvantage, as consumers can choose which of the numerous products from the many companies on the market they favour, and there are more and more conscious consumers on the market who are also integrating, for example, moral, environmental or social considerations into their choices.

So, in effect, companies are currently forced to comply with a certain level of ethical requirements in addition to their legal obligations. The phenomenon of *greenwashing* is also linked to this issue. As the way of thinking about sustainability changes in society and among consumers, the economic and social pressure on companies increases, as they are expected to meet higher and higher standards. Companies therefore often tend to resort to the practice of not investing significant sums in change because it would not always be profitable for them, but in order to maintain their reputation and market position, they prefer to maintain the appearance of environmentally friendly and sustainable practices so as to avoid negative judgement and the adverse consequences of their actions. However, this could come at a heavy price in the long run, as nothing is more damaging to a company's brand than being found to have deceived its customers.

Considering the above-mentioned aspect of the relationship between law and ethics, as well as the current trends in social attitudes and expectations, it would not be unexpected if the emerging ethical norms were to take on a legal form in the future, since the actual boundaries between the ultimate psychological limits of liability are determined by the legislator, the judicial practice and the legal policy decisions adapted to social requirements.¹¹

¹⁰ BARTA Judit – BARZÓ Tímea – CSÁK Csilla (ed.): *Magyarázat a kártérítési jogról*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2018., 13.

¹¹ EÖRSI Gyula: *Tézisek...*, 199.

The most important difference between legal and ethical liability is embodied in the consequences that they entail. The enforceability of legal liability by the state is what makes this form of liability so much more effective in fulfilling its functions.

The liability of companies is already quite wide-ranging, with many different obligations, legal liabilities and, in some cases, specific forms of liability. The fundamental element of liability is, in the case of a natural person, the actions of the natural person, and in the case of a legal entity, the organisational activity, which is the sum of the actions of individuals in the given organisation.¹²

Legal liability basically serves a two-purpose function. Besides its role as a negative legal consequence, its purpose goes beyond that and seeks to prevent breaches of the norms and to discourage wrongdoing. As Gyula Eörsi expressed it, „Liability is that part of the educational function of society which reacts with repression to behaviours that are dangerous to society.“¹³ By threatening with sanctions, it has preventive psychological and sociological effects. This preventive nature derives from the predictability of legal liability. In all situations, individuals are given a freedom of choice, which can be reduced to a choice between compliance with the norm and deviation from the norm. The institution of legal liability offers the individual an orientation in this choice and, considering that it only applies sanctions to the individual for acting in violation of the norm, it leads the individual's choice in a single direction, towards acting in accordance with the law.¹⁴

Apart from this, the preventive function in the era of mass production runs into major problems at times. The reason for this is that, for business enterprises today, legal liability is no longer a matter of ethics, but merely one of the many cost considerations taken into account in business decisions based on cost-benefit analyses. As a result of that, compensation or a possible fine will not have a deterrent effect if the financial gains that can be achieved through the violation are higher than the amount of the damage that could be caused and the amount of the compensation or fine to be paid. This problem is also very common in the context of environmental liability, but perhaps criminal liability has a greater deterrent effect, given that its system of sanctions is not limited to financial consequences.

2. Fundamentals of corporate criminal liability

For a long time, traditional European criminal law excluded the criminal liability of legal persons on the basis of the „societas delinquere non potest“ principle, since the commission of a crime requires a psychological link between the perpetrators and their acts, which can only be interpreted in the case of natural persons. However, in modern society, crimes committed in the context of organisations, especially

¹² SÁNTHA Ferenc: A szervezetek büntethetőségének elméleti kérdései a magyar büntetőjogban: büntetőjogi felelősség vagy büntetőjogi szankcionálhatóság. In: *Wiener A. Imre Ünnepe Kötet*. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest., 2005, 99–109.

¹³ EÖRSI Gyula: *Kötelmi jog. Általános rész*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2003, 239.

¹⁴ CSÉCSY Andrea – FÉZER Tamás – HAVASI Péter – TÓTH Endre Tamás – VARGA Nelli: op. cit. 19.

economic and environmental crimes, are increasingly common, and liability issues are difficult to address on the basis of traditional legal categories (e. g. perpetrator, accomplice).¹⁵ A number of cases, including the Bhopal industrial disaster¹⁶, the Deepwater Horizon oil spill¹⁷, the Rana Plaza collapse¹⁸ and the Love Canal case¹⁹, have shown that the traditional tools of criminal law are not adequate to deal with such complex cases.

¹⁵ POLT Péter – PALLAGI Anikó – SCHUBAUER László: *Büntetőjog a gyakorlatban*. Dialóg Campus, Budapest, 2020, 149–151.

¹⁶ On the night of 2 December 1984, over 35 tonnes of toxic gases leaked from a pesticide plant in Bhopal owned by Union Carbide India Limited (UCIL), an Indian subsidiary of the US multinational Union Carbide Corporation (UCC). Over 7,000 people died within days. Another 15,000 died in the following years. The disaster shocked the world and raised fundamental questions about government and corporate responsibility for industrial accidents that devastate human lives and the local environment. Efforts by survivors' organisations to use the US and Indian legal systems to seek justice and adequate compensation have so far been unsuccessful. See on this: *Clouds of Injustice – Bhopal Disaster 20 Years On*. Amnesty International. <https://theconversation.com/bhopal-after-40-years-ongoing-effects-of-worlds-worst-industrial-disaster-show-environmental-racism-is-alive-and-well-245287>, 10 February 2025.

¹⁷ On 20 April 2010, the Deepwater Horizon oil rig operating in the Macondo well in the Gulf of Mexico exploded and sank, killing 11 Deepwater Horizon workers and causing the largest oil spill in the history of offshore oil drilling. 4 million barrels of oil gushed from the damaged Macondo well over a period of 87 days. BP eventually paid billions of dollars in compensation, but the failure of the oil drilling industry and the regulatory system to hold individuals accountable has resulted in only partial success. See on this: *Deepwater Horizon – BP Gulf of America Oil Spill*. United States Environmental Protection Agency. <https://www.epa.gov/enforcement/deepwater-horizon-bp-gulf-america-oil-spill>, 10 February 2025. Summary of Criminal Prosecutions. United States Environmental Protection Agency. https://cfpub.epa.gov/compliance/criminal_prosecution/index.cfm?action=3&prosecution_summary_id=2468, 10 February 2025.

¹⁸ Rana Plaza was a multi-storey garment factory building that collapsed, killing more than 1,100 people. The tragedy was caused by structural defects in the building and negligence on the part of the employers. Although some of those responsible have been brought to justice, Western companies in the international fashion industry that had their products manufactured in the factory have largely escaped prosecution. See on this: Diana OTLEWSKI: *The Incubation of Environmental Disasters: Case Study of the Rana Plaza collapse*. Major Paper, Master of Environmental Studies, Faculty of Environmental Studies, York University, Bangladesh, 2014.

¹⁹ Love Canal was a residential area in upstate New York that was used as an industrial landfill in the 1940s and 50s. Toxic substances buried there later leached into the soil and water, causing serious health problems for residents. Determining responsibility was a lengthy legal process, and the US government was eventually forced to intervene. See on this: Theodore BAURER: Love Canal: Common law approaches to a modern tragedy. *Environmental Law* 11 (1), 1980, 133–160, <http://www.jstor.org/stable/43265529>, 11 February 2025.

By now the criminal liability of legal entities and other organisations has become a generally accepted legal institution and liability mechanism in national legal systems. The sources of law enacted within the framework of the European Union and other international organisations require Member States or States Parties to penalise legal entities for a number of criminal offences when committed within the framework of the organisation. In addition, several international legal instruments, including UN conventions and EU directives, also provide for the establishment of liability of legal entities in the case of the perpetration of so-called transnational crimes.²⁰ Currently, the criminal liability of companies falls within the following regulatory framework.

The criminal liability of legal entities, such as companies and business associations, is specific. In Hungary, this subject is addressed by a dedicated Act, Act CIV. of 2001 on Criminal Law Measures Applicable to Legal Entities, which was adopted in the context of the necessary preliminary process regarding the harmonisation of laws in preparation for accession to the European Union. In addition to the harmonisation of laws, the rapid increase in the number of companies following the change of regime made criminal liability necessary.

For this purpose, the baseline was provided by the Corpus Juris Europae, created in 1997, which sets out three levels of liability for offences committed within the corporate framework. These are individual criminal liability (of natural persons), criminal liability of the head of the business and criminal liability of organisations.²¹

In Europe, the general principle of criminal liability of legal entities under Corpus Juris is the indirect, imputation model, according to which the liability of an organisation is established by the conduct of a natural person.^{22, 23} The liability of the organisation in Corpus Juris comprises a narrower range of offences than the liability of the natural person and the manager, and the situation of legal entities is also different when it comes to penalties.

When examining the criminal liability of a legal entity, it is always necessary to determine upon which action the liability of the entity is based on and by who it was committed. Several models have been developed to address this issue, which are usually grouped into 3 broad categories. One of them is the aforementioned imputation model, which imputes the individual guilt of the individual offender to the legal entity. This includes the identification theory and the model of respondent superior. The second group emphasises the independent liability of the organisation,

²⁰ SÁNTHA Ferenc: A gazdasági társaságok, egyéb szervezetek felelőssége a nemzetközi büntetőjogban. *Miskolci Jogi Szemle* XVII, 2022/5., 127–137.

²¹ FANTOLY Zsanett: *A jogi személyek büntetőjogi felelősségének megítélése az Európai Unióban*. <http://jesz.ajk.elte.hu/fantoly8.html>, 10 October 2024.

²² Ibid.

²³ At the same time, the question of the application of the direct model arises sharply in the case of negligent offences. In this case, the negligence can be traced back to the attitude and policy of the organisation itself, insofar as it enabled the offence to take place. See on this: FANTOLY Zsanett: op.cit.

its own legal entity under criminal law, based on organisational liability; the legal entity is seen here as a separate entity. Finally, the model of measures, which also provides the framework for Hungarian legislation, should be taken into account. The sanctions applicable are not criminal penalties, but specific measures, with the emphasis on deprivation of pecuniary advantage and also on prevention.²⁴ This means that the model of measures does not regulate the legal consequence against an organisation as a punishment, which would require criminal culpability, but rather as a specific type of criminal measure. The legal entity cannot have culpability, and this interpretation also avoids the use of the terminology „criminal liability of the legal entity“, and accordingly the above interpretation is that the entity is subject to criminal sanctions. The basis and reason for the application of the sanction is the relationship of the legal entity with the perpetrator, which is to be regarded negatively, or the unlawful enrichment of the legal entity, given that culpability cannot be directly interpreted, and the legal entity cannot commit a crime. However, the recognition that a legal entity may be held criminally liable is not precluded.²⁵

3. Problems and possibilities for wider application of criminal liability for negative economic, social and environmental impacts of companies

Generally speaking, the power of legal liability as a tool to force companies, and especially large companies, to operate sustainably is greatly undermined by the problem mentioned above, that in the profit-oriented operation of companies legal liability is also only a cost factor, which is often worth bearing (e. g. a possible fine), because the financial benefits of a violation of law are greater than the possible financial disadvantages. In the future, it will be absolutely necessary to find a solution to this issue, for example by increasing fines and penalties to such an extent that they represent a real financial risk and disadvantage. The European Union has already recognised this and in recent years has introduced turnover-based fines in some legislative measures to ensure that companies comply with the various regulations. This solution is primarily designed to target and influence large companies. For example, the Digital Markets Act (DMA)²⁶, effective from 2023, the Directive on corporate sustainability due diligence (CSDDD)²⁷, adopted in 2024, and

²⁴ SÁNTHA Ferenc: *A jogi személyek büntetőjogi felelőssége*. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2002, 29–37.

²⁵ CSEMÁNE VÁRADI Erika – GÖRGÉNYI Ilona – GULA József – HORVÁTH Tibor – JACSÓ Judit – LÉVAY Miklós – SÁNTHA Ferenc: *Magyar büntetőjog - általános rész*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2017, 578.

²⁶ Regulation (EU) 2022/1925 of the European Parliament and of the Council of 14 September 2022 on contestable and fair markets in the digital sector and amending Directives (EU) 2019/1937 and (EU) 2020/1828 (Digital Markets Act).

²⁷ Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859.

the General Data Protection Regulation (GDPR)²⁸, effective from 2018, use this approach to determine fines.

However, for most of the negative impacts caused by companies, we do not really even get to the problem outlined above in the context of criminal liability.

In this context, I would like to refer to the operation of global supply chains or even transnational corporations, where the production and manufacturing is outsourced to countries or simply the supplier is operating in a country where much less stringent rules must be complied with. In these cases, there are problems in operational terms, both from an environmental and a social point of view, since, in addition to the inadequacy or absence of environmental regulation, basic labour and social standards are also flouted, thus also violating the conditions of decent work. However, because the regulation is lenient, in many cases there is no violation of the law of the country in question.

The line between voluntary and forced labour has never been more blurred than it is today. Currently, the supply of eager, willing workers is very high in developing countries, where these questionable practices are usually carried out by supply companies. The majority of these workers sooner or later find themselves somewhere in the grey zone, where they are forced to cooperate with dishonest and unethical employers or even human traffickers for employment opportunities, and where even the use of coercion is not without precedent. Policy makers are looking for new ways to tackle trafficking for labour exploitation, where the focus has now shifted to the demand (employer) side of labour exploitation.

Several different approaches have been developed to address the liability of companies in connection with human trafficking, labour exploitation and other unethical and unsustainable practices in their supply chains. The issue is currently being addressed through a variety of different avenues, including labour law, civil law, criminal law and also self-regulation by companies. The problem with most of the current methods is that, for example, although many large multi- and transnational companies have established codes of conduct (third party codes of conduct) for their suppliers, subcontractors and contractors, there are in fact very few real consequences for breaching them.

A more effective direction would certainly be an enforceable regulatory direction based on legal liability. In recognition of this need, the EU and some countries have already been taking steps in this direction. In this context, the CSDDD and the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)²⁹ are worth mentioning among

²⁸ Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation).

²⁹ Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting.

the EU regulations and the German Supply Chain Act (*Lieferkettengesetz*, LkSG)³⁰ among the national laws, although they are not closely related to the topic of this study as they contain mostly administrative legal consequences. What these three legal documents have in common is that they hold companies legally or otherwise accountable, to varying degrees, for the actions and potential violations in their supply chains.

The CSDDD aims to hold large companies accountable for environmental and human rights abuses in their supply chains. The legislation imposes mandatory due diligence obligations and allows for the imposition of effective, proportionate and dissuasive sanctions (in particular fines) and the possibility of compensation for victims. Member States have until 26 July 2026 to transpose the Directive into national law and communicate the texts to the Commission. One year later, the rules will apply to the first group of companies in a phased approach (with full application on 26 July 2029).³¹

The CSRD tightens the EU's sustainability reporting obligations, requiring large companies and some SMEs to produce detailed reports on their environmental, social and human rights impacts, including risks and violations in their supply chains. The first companies have to apply the new rules for the first time on the 2024 financial year, for reports published in 2025. By increasing transparency, the CSRD helps investors, consumers and public authorities to hold companies to account for their compliance with sustainability principles.³² When human rights or environmental violations occur in a company's supply chain, it can lead to reputational risk, legal action or funding difficulties as financial actors and regulators monitor sustainability compliance more closely.

From 2023, the LkSG requires large German companies to ensure that their supply chains respect human rights and environmental standards and to implement appropriate risk management measures. If they fail to do so, administrative fines may be imposed. These can amount to up to 8 million euros or up to 2% of annual global turnover. The fines system based on turnover applies only to enterprises with an annual turnover of more than 400 million euros. Moreover, they also risk exclusion from public procurement procedures.³³

The three regulations mentioned above show that European decision-makers have already recognised the need both to establish rules in Europe to guarantee the basic

³⁰ Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten <https://www.gesetze-im-internet.de/lksg/>, 13 February 2025.

³¹ *Corporate sustainability due diligence*. European Commission. https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en, 13 February 2025.

³² *Corporate sustainability reporting*. European Commission. https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en, 13 February 2025.

³³ *Supply Chain Act*. <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/supply-chain-act.html>, 13 February 2025.

human rights of workers in supply chains and to set the level of sanctions in a way that makes them a factor for each large company. In this context, the possible criminal law options that may arise are also very interesting and should also be considered at EU or international level, having regard also to the fact that criminal law, by its ultima ratio nature, is generally more dissuasive than other legislation.

Although the document is not binding, efforts to hold corporations accountable under criminal law for illegal acts that result in human rights harm (corporate criminal liability) have gained traction since the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) were released in 2011. The UNGPs do not create new legal obligations per se, but leave it to States to determine criminal liability, for which they provide guidance in line with modern requirements. The principles require states to ensure that companies can be held liable for human rights violations, especially when they constitute a crime (e. g. forced labour).³⁴

At EU level, for a more than a decade the most important legal instrument for preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims was Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims and replacing Council Framework Decision 2002/629/JHA. Its recent review has revealed a considerable number of identified shortcomings. They recognised that, despite all the efforts made, the demand for sexual services, cheap labour and cheap products persists. This in turn fuels trafficking for sexual exploitation and labour exploitation. The proposal following this review was designed to achieve further harmonisation between Member States to reduce demand. The proposal also recognised that criminal law is only part of the response to reduce demand and should continue to be accompanied by education, training and awareness-raising activities in line with the anti-trafficking directive.³⁵

The Commission proposed to strengthen the rules to prevent and combat trafficking in human beings on 19 December 2022, by submitting a new draft Directive which also amended the existing Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council. One of the most significant innovations of the Directive, which could be of particular importance for the criminal liability of companies in their supply chains, is the introduction of a new crime. The Commission has proposed to make it a requirement for Member States to criminalise the use of services where the victim is exploited to render such services, and the user of the services knows that the person providing the service is a victim of trafficking in human beings. Establishing this as a criminal offence is part of a comprehensive

³⁴ See on this: Guiding Principles on Business and Human Rights. United Nations, 2011, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf, 13 February 2025.

³⁵ COM(2022) 732 final – Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Directive 2011/36/EU on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0732>, 15 October 2024.

approach to reduce demand, which aims at tackling the high levels of demand that foster all forms of exploitation.³⁶ The amendment to Directive 2011/36/EU was adopted by the European Parliament and the Council on 13 June 2024. Member States must bring into force the provisions necessary to comply with the Directive by 15 July 2026. Directive 2011/36/EU already addressed the use of services related to the exploitation of victims of trafficking prior to its amendment in 2024. Article 18(4) of the Directive provided that Member States should consider criminalising the knowing use of services known to be provided by victims of trafficking in human beings. This provision encouraged Member States to consider criminalising such conduct, but did not impose a legal obligation.³⁷

Article 18a of the Directive requires Member States shall take the necessary measures to ensure that, when it is an intentional act, the use of services provided by a victim of an offence referred to in Article 2 constitutes a criminal offence, where the victim is exploited to render such services and the user of the services knows that the person providing the service is a victim of an offence referred to in Article 2.³⁸ Article 2 sets out the offences of trafficking in human beings as defined in the Directive, and contains the following: “3. *Exploitation shall include, as a minimum, the exploitation of the prostitution of others or other forms of sexual exploitation, forced labour or services, including begging, slavery or practices similar to slavery, servitude, or the exploitation of criminal activities, or the removal of organs, or the exploitation of surrogacy, of forced marriage, or of illegal adoption.*”³⁹ The question is whether the purchase of products produced by forced labour can be included in this category somehow, given that it is indirect exploitation.

The amended Directive 2011/36/EU focuses primarily on criminalising traffickers and direct exploiters, but in my view does not exclude the interpretation that a company in the supply chain can be held liable for purchasing products produced by forced labour. The Directive contains that it only establishes a minimum legal framework in this regard, and Member States are free to adopt or maintain more stringent criminal rules.⁴⁰ Although it is not clear from the text of the Directive that

³⁶ COM (2022) 732 final – Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Directive 2011/36/EU on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0732>, 15 October 2024.

³⁷ Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims and replacing Council Framework Decision 2002/629/JHA.

³⁸ Consolidated text: Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims and replacing Council Framework Decision 2002/629/JHA.

³⁹ Consolidated text: Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims and replacing Council Framework Decision 2002/629/JHA.

⁴⁰ Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Directive 2011/36/EU on preventing and combating trafficking in

the purchase of a product made using forced labour constitutes the offence of using such services, the criminal law of a Member State may cover this case, as the purchaser (typically a company) contributes to the exploitation intentionally in this case. The EU is introducing increasingly stringent rules to ensure liability for supply chains, so that, as the study shows, civil and administrative consequences already exist and criminal liability may be extended in the future.

Summary

Within the current framework of criminal liability, enforcing it to deter unsustainable practices by companies faces several problems, but the European Union and researchers are looking for a way forward to effectively deter unsustainable and unfair employer practices as widely as possible.

As has already been pointed out in the paper, ethical responsibility does have some sanctions in these cases, but it is not considered sufficient to drive forward the resolution of the problems. It is likely, on the other hand, that if there is a demand from the majority of society for the relevant moral standards to be enshrined in law, this will eventually happen, and the scope of liability will be broadened. Enforceability by the state is the characteristic whose absence will always mean that ethical and moral responsibility alone will prove inadequate in matters of this kind.

The criminal liability of legal entities is already an established legal instrument, also provided for by EU and international rules for certain offences.

Another factor that makes it difficult to take effective action against companies is that, in their profit-oriented operations, legal liability is also a cost factor, which is often worth bearing because the financial benefits of the infringement are greater than the potential financial losses.

For transnational corporations, holding them liable for unsustainable and potentially unethical practices in their supply chains is even more difficult. The boundaries of modern labour exploitation are blurring, especially in developing countries, where workers are often forced to turn to unethical employers or even traffickers. Legislators are increasingly focusing on strengthening the liability of the demand side – employers – to curb exploitative practices. Although there are various legal approaches (labour law, civil law, criminal law and voluntary self-regulation), the effectiveness of current instruments is limited because many ethical standards can be breached without consequences.

The EU and some Member States have already taken steps to enforce legal liability, for example through the CSDDD, the CSRD and the German LkSG, which contain administrative and financial sanctions to hold companies accountable for violations in their supply chains. The 2024 amendment to the anti-trafficking Directive 2011/36/EU introduces the intentional use of services by victims of

human beings and protecting its victims - Outcome of the European Parliament's first reading (Strasbourg, 22 to 25 April 2024). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_9241_2024_INIT, 18., 16 October 2024.

trafficking as a new criminal offence. Although this primarily concerns direct services, it cannot be excluded that Member States may extend liability in their criminal law to companies that purchase products made from forced labour. The EU is therefore developing increasingly stringent rules to ensure liability for supply chains, and although civil and administrative sanctions currently predominate, criminal liability could be strengthened in the future.

Thus, the issue of liability for supply chains remains an open question in this respect.

Bibliography

- [1] BARTA Judit – BARZÓ Tímea – CSÁK Csilla (eds.): *Magyarázat a kártérítési jogról*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2018.
- [2] Theodore BAURER: Love Canal: Common law approaches to a modern tragedy. *Environmental Law* 11 (1), 1980, 133–160. <http://www.jstor.org/stable/43265529>, 11 February 2025
- [3] *Clouds of Injustice – Bhopal Disaster 20 Years On*. Amnesty International. <https://theconversation.com/bhopal-after-40-years-ongoing-effects-of-worlds-worst-industrial-disaster-show-environmental-racism-is-alive-and-well-245287>, 10 February 2025.
- [4] COM(2022) 732 final – Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Directive 2011/36/EU on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0732>.
- [5] Consolidated text: Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims, and replacing Council Framework Decision 2002/629/JHA.
- [6] *Corporate sustainability due diligence*. European Commission. https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en, 13 February 2025.
- [7] *Corporate sustainability reporting*. European Commission. https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en, 13 February 2025.
- [8] CSÉCSY Andrea – FÉZER Tamás – HAVASI Péter – TÓTH Endre Tamás – VARGA Nelli: *A kártérítési jog magyarázata*. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2010.

-
- [9] CSEMÁNÉ VÁRADI Erika – GÖRGÉNYI Ilona – GULA József – HORVÁTH Tibor – JACSÓ Judit – LÉVAY Miklós – SÁNTHA Ferenc: *Magyar büntetőjog – általános rész*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2017.
- [10] *Deepwater Horizon – BP Gulf of America Oil Spill*. United States Environmental Protection Agency. <https://www.epa.gov/enforcement/deepwater-horizon-bp-gulf-america-oil-spill>, 10 February 2025.
- [11] Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims, and replacing Council Framework Decision 2002/629/JHA.
- [12] Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting.
- [13] Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859.
- [14] EÖRSI Gyula: *Kártérítés jogellenes magatartásért*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1958.
- [15] EÖRSI Gyula: *Kötelmi jog. Általános rész*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2003.
- [16] EÖRSI Gyula: Tézisek a polgári jogi felelősségről. *Állam- és Jogtudomány* 1976/2. 185–207.
- [17] FANTOLY Zsanett: *A jogi személyek büntetőjogi felelősségének megítélése az Európai Unióban*. <http://jesz.ajk.elte.hu/fantoly8.html>
- [18] FÖLDESI Tamás: Jog, erkölcs, gazdaság. *Iskolakultúra – Természettudomány, Az Országos Közoktatási Intézet folyóirata* IV, 1994/18., 2–11.
- [19] Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten <https://www.gesetze-im-internet.de/lksg/>, 13 February 2025.
- [20] Guiding Principles on Business and Human Rights. United Nations, 2011, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf, 13 February 2025.
- [21] KOMPORDAY-OROSZ Noémi: A büntetőjog és polgári jog kárfogalma – azonos terminológia, eltérő definíciók. *Ügyészek Lapja* 2021/1–2., 35–54.
- [22] *Living Planet Report 2024 – A System in Peril*. WWF, Gland, Switzerland, 2024.
- [23] MISKOLCZI BODNÁR Péter: Az erkölcs és a jog szoros kapcsolata. *Polgári Szemle* 2015/4–6., 27–33.

-
- [24] Diana OTLEWSKI: *The Incubation of Environmental Disasters: Case Study of the Rana Plaza collapse*. Major Paper, Master of Environmental Studies, Faculty of Environmental Studies, York University, Bangladesh, 2014.
- [25] POLT Péter – PALLAGI Anikó – SCHUBAUER László: *Büntetőjog a gyakorlatban*. Dialóg Campus, Budapest, 2020.
- [26] Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Directive 2011/36/EU on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims – Outcome of the European Parliament’s first reading (Strasbourg, 22 to 25 April 2024). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_9241_2024_INIT.
- [27] Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation).
- [28] Regulation (EU) 2022/1925 of the European Parliament and of the Council of 14 September 2022 on contestable and fair markets in the digital sector and amending Directives (EU) 2019/1937 and (EU) 2020/1828 (Digital Markets Act)
- [29] SÁNTHA Ferenc: A gazdasági társaságok, egyéb szervezetek felelőssége a nemzetközi büntetőjogban. *Miskolci Jogi Szemle* XVII, 2022/5., 127–137.
- [30] SÁNTHA Ferenc: *A jogi személyek büntetőjogi felelőssége*. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2002.
- [31] SÁNTHA Ferenc: A szervezetek büntethetőségének elméleti kérdései a magyar büntetőjogban: büntetőjogi felelősség vagy büntetőjogi szankcionálhatóság. In: *Wiener A. Imre Ünnepe Kötet*. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005, 99–109.
- [32] Summary of Criminal Prosecutions - United States Environmental Protection Agency. https://cfpub.epa.gov/compliance/criminal_prosecution/index.cfm?action=3&prosecution_summary_id=2468, 10 February 2025.
- [33] *Supply Chain Act*. <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/supply-chain-act.html>, 13 February 2025.
- [34] Yasmin VAN DAMME – Gert VERMEULEN: Towards an EU Strategy to Combat Trafficking and Labor Exploitation in the Supply Chain. Connecting Corporate Criminal Liability and State-Imposed Self-Regulation Through Due Diligence? In: *Regulating Corporate Criminal Liability*. (ed.: Dominik BRODOWSKI – Manuel ESPINOZA DE LOS MONTEROS DE LA PARRA – Klaus TIEDEMANN – Joachim VOGEL) Springer Cham, 2014, 171–193.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-05993-8_15

III.

CIVILISZTIKAI TUDOMÁNYOK KÖRÉBE TARTOZÓ TANULMÁNYOK

INTERNATIONAL TRADE: HOW TRADE RELATIONSHIPS AFFECT ECONOMIC GROWTH?

A NEMZETKÖZI KERESKEDELEM: HOGYAN BEFOLYÁSOLJÁK A KERESKEDELMI KAPCSOLATOK A GAZDASÁGI NÖVEKEDÉST?

ALI HUSSEIN EID*

This study explores the significance of international trade as a solution to the problem faced by countries that struggle to achieve self-sufficiency in goods and services. This struggle is often due to factors like the nature of the products or the lack of capital, technology, or modern management in some nations, which prevents them from producing goods at a lower cost. The aim of the research is to highlight the role of foreign trade in enhancing and developing the local economy, providing it with foreign currencies, and understanding the key methods of this trade.

The findings suggest that foreign trade has emerged as a response to profound changes in the global economy and the challenges encountered by developing countries. These challenges include attempts by industrialized capitalist nations to exert control over international markets and to dominate the developing world.

Keywords: *foreign trade, protected economy, developing countries, international markets*

Ez a tanulmány a külkereskedelem (nemzetközi kereskedelem) jelentőségét tárja fel, mint megoldást azon országok problémájára, amelyekkel az áruk és szolgáltatások önellátásáért küzdenek. Ez a küzdelem gyakran olyan tényezőknek tudható be, mint a termékek természete vagy a tőke, a technológia vagy a modern menedzsment hiánya egyes országokban, ami megakadályozza őket abban, hogy alacsonyabb költséggel állítsanak elő árukat. A kutatás célja, hogy rávilágítson a külkereskedelem szerepére a helyi gazdaság élénkítésében, fejlesztésében, külföldi valutákkal való ellátásában, valamint a kereskedelem kulcsfontosságú módszereinek megértésében.

Az eredmények arra utalnak, hogy a külkereskedelem a globális gazdaság mélyreható változásaira és a fejlődő országok előtt álló kihívásokra adott válaszként jelent meg. E kihívások közé tartoznak az iparosodott kapitalista nemzetek arra irányuló kísérletei, hogy ellenőrzést gyakoroljanak a nemzetközi piacok felett, és uralják a fejlődő világot.

Kulcsszavak: *külkereskedelem, védett gazdaság, fejlődő országok, nemzetközi piacok*

* ALI HUSSEIN EID
PhD student
Deak Ferenc Doctoral School of Law
Faculty of Law
University of Miskolc
3515 Miskolc-Egyetemváros
aliheid95@gmail.com

Introduction

International trade is a fundamental aspect of the global economy, enabling countries to exchange goods, services, and knowledge across borders. Over the centuries, trade has played a pivotal role in shaping economic systems, fostering growth, and fostering international cooperation. As entering an era of increasing globalization and interconnectedness, understanding how international trade functions and the factors that influence it has never been more crucial. This study aims to delve into the multifaceted nature of international trade, exploring its historical evolution, its economic theories and policies, its role in shaping economic growth, the emerging influence of new technologies like artificial intelligence (AI), and the role of institutions like the World Trade Organization (WTO) in regulating and liberalizing global trade.

To begin, looking at the historical perspective of international trade, Trade relationships have existed for centuries, evolving from rudimentary bartering systems to the complex global trade networks that define the modern economy. The historical development of trade reveals how countries have relied on each other to obtain resources, technology, and knowledge, creating a framework for modern economic collaboration. Understanding these historical foundations allows us to better appreciate how trade practices have shaped economic and political landscapes across the world, from ancient trading routes like the Silk Road to the establishment of the globalized trade systems we have today.

Following this historical exploration, this study will examine the critical need for international trade in the modern world. At its core, international trade enables countries to gain access to goods and services that are not readily available domestically, allowing nations to specialize in industries where they have a comparative advantage. This access not only fosters economic efficiency but also drives technological advancements and innovation by exposing countries to new ideas, products, and competitive markets. However, international trade is also much more than economic efficiency—it plays a key role in diplomacy, the building of alliances, and the creation of mutual dependencies between countries. It helps create an interdependent global economy where the prosperity of one nation can be linked to the prosperity of others.

At the heart of international trade are the theories and policies that govern its operation. Economic theory, particularly classical trade theories such as absolute and comparative advantage, offers insight into why countries engage in trade and how they can benefit from it. These theories highlight the potential gains from trade—countries can export goods they produce efficiently and import those they cannot produce as efficiently. However, trade policies, including tariffs, quotas, subsidies, and trade agreements, determine how trade takes place in practice. These policies can either facilitate or hinder trade flows, shaping the economic outcomes of nations involved in global trade. Understanding the theoretical foundations of trade and the policies that guide it is essential for understanding how trade influences economic performance and growth.

One of the central questions addressed in this study is how international trade contributes to economic growth. The relationship between trade and growth is complex and multifaceted. On one hand, trade promotes competition, drives innovation, and encourages the specialization of industries, all of which can contribute to economic growth. Countries that engage in trade are often able to access new technologies, investment, and expertise, accelerating their economic development. On the other hand, there are risks and challenges that come with increased trade. These include economic dependency on external markets, vulnerability to global economic shocks, and the exacerbation of income inequality. As trade policies and global supply chains become more intricate, the benefits and drawbacks of international trade must be carefully balanced.

In addition to traditional trade models, the rapid advancements in technology are reshaping how international trade works. Artificial intelligence (AI) is emerging as a key driver of change in global trade, offering new opportunities to improve efficiency, streamline operations, and reduce costs. AI can optimize supply chains, enhance decision-making, and even automate trade processes, revolutionizing the way goods and services are exchanged. However, AI also brings new challenges, particularly regarding data privacy, cybersecurity, and the impact of automation on labor markets. The intersection of AI and international trade is a critical area of study, as its influence will continue to grow, with profound implications for the future of global trade.

This research examines the role of the World Trade Organization (WTO) in liberalizing international trade. The WTO is the principal institution responsible for regulating trade between nations, promoting free trade, and resolving trade disputes. Established in 1995, the WTO seeks to ensure that trade flows as smoothly, predictably, and freely as possible, with the ultimate goal of enhancing global economic welfare. However, the organization has faced increasing criticism, particularly regarding its ability to address the complexities of modern trade issues such as environmental sustainability, digital trade, and the needs of developing countries. The WTO's role in shaping trade rules and facilitating negotiations remains essential, but as the global economic environment shifts, the organization is under pressure to reform its processes and adapt to new realities.

This study seeks to provide a comprehensive analysis of international trade and its role in shaping economic growth. By examining its historical development, the theoretical underpinnings of trade, its impact on economic performance, the challenges and opportunities posed by new technologies like AI, and the influence of the WTO, we aim to offer a nuanced understanding of the forces that drive international trade. Ultimately, this research will contribute to a broader understanding of the complex dynamics of global trade and its future direction in an increasingly interconnected world.

1. Historical perspective on International Trade and its concept

International trade has long served as a vital connection between nations and will continue to play this role. Trade dates back to ancient civilizations, and the historical progress of a country is deeply tied to its ability to meet both physical and intellectual needs. Since no nation possesses all the resources necessary to maintain a high standard of living independently, the exchange of surplus goods for those in short supply has become an essential practice. Over time, foreign trade has evolved into a key strategy for advancing national economies. It is recognized for its significant contribution to fostering both social and international relations. On a global scale, foreign trade serves as a cornerstone of support, creating regulations that facilitate the process of globalization. It is increasingly evident that a country cannot thrive or develop within a closed, self-sufficient economy, no matter how abundant its natural or demographic resources may be.

From a historical perspective, trade has existed since the moment people began to communicate with one another. Initially, individuals sought to be self-sufficient by producing everything they required. However, as civilizations developed, so did human needs, and these needs were increasingly met through exchange. This practice, known as barter, involved the direct exchange of goods for other goods. Over time, exchanges became more streamlined, and the introduction of currency as an intermediary facilitated these transactions, marking the beginning of true trade.

Before the rise of capitalism, inter-state trade was primarily shaped by national specialization, which was influenced by the natural conditions that dictated the production of goods from a nation's own resources. With the advent of capitalism, however, a new crucial element emerged: the international division of labor, which significantly strengthened the relationships and interdependencies between states¹. The ongoing technical and scientific revolution continuously deepened this division of labor, directly accelerating the development of production capabilities. In Ferguson's view², such specialization in labor within society erodes individual security. However, Gellner offers a different perspective, arguing that Ferguson's anticipated dangers did not materialize, or at least not in the form he predicted³. Durkheim, in his *Social Division of Labor*, similarly rejects Ferguson's concerns, arguing that labor—fostered by a less protectionist state policy—is a positive force. Today, the mercantilist approach is still prevalent in certain countries, such as Japan, France, and the United States, particularly in sectors where they have lost their comparative advantage, such as agriculture.

¹ TERZEA, Elena Ramona: The Concept of international trade and main classic theories. *SEA Practical Application of Science* Volume IV, Issue 2 (11), Economic and International Affairs Doctoral School, Bucharest Academy of Economic Studies, Romania, 2016, 243–244.

² A. Ferguson: *An Essay on the History of Civil Society*. Edinburg, 1767, 281.

³ E. Gellner: *Condițiile libertății. Societatea civilă și rivalii ei*. Editura Polirom, București, 1998.

2. The Need of International Trade

International trade plays a critical role in the global economy by enabling countries to compensate for their production deficits through exchange. As nations specialize in different goods based on their unique capabilities, they rely on trade to obtain products they cannot produce themselves. For instance, countries lacking oil resources import oil from producers, while oil-exporting nations import finished goods due to insufficient domestic production. This interdependence underscores the fact that no nation can achieve complete self-sufficiency, making international trade essential for global prosperity.

The significance of international trade lies in its contribution to the efficient allocation of scarce resources, both within individual countries and globally. By facilitating free trade, international markets promote competitive environments where the best products are produced, leading to higher quality goods and lower prices for consumers worldwide. One key principle of international trade is the comparative advantage of sourcing goods and services from countries that offer the lowest prices, and selling products to markets where prices are higher. These dynamic benefits both buyers and sellers and fosters economic growth, particularly in developed countries that can accelerate development by importing technology, machinery, and skills, while simultaneously adapting foreign innovations to meet local needs.

No country can maintain sustained economic growth without engaging in international trade. Even the wealthiest nations rely on raw materials from less-developed countries. If each country produced only for its own needs, it would face significant limitations in production and consumption, stalling progress. International trade, therefore, allows consumers worldwide to access goods and services that might not be available domestically, maximizing consumer satisfaction and improving living standards globally.

The scope of international trade encompasses a wide range of goods and services, including food, clothing, technology, and industrial components, as well as services like banking, transportation, and tourism. Goods acquired from foreign markets are classified as imports, while those sold abroad are exports. These transactions are recorded in a country's balance of payments (BOP), specifically under the current account. By participating in global trade, nations can utilize their resources more efficiently, tapping into their natural assets, labor, technology, and capital to produce and sell products at competitive prices⁴.

Furthermore, international trade encourages global participation and attracts foreign direct investment, fostering competition and economic growth. This growth is particularly evident in developing economies such as India and China, which have experienced significant improvements in their economic standing after embracing

⁴ A. PRASAD (Managing Editor): The Important of international trade in the world. International Journal of Marketing, *Financial Services & Management Research*, Enriched Publications Pvt. Ltd, 2024, 17.

trade liberalization and opening up to the global market. The benefits of international trade are evident in several areas:

1. *Increased Competitiveness*: Exposure to international markets compels domestic businesses to improve efficiency and adopt the latest technological innovations, which enhance productivity.
2. *Trade Protectionism*: Developing countries, often characterized by higher trade protection measures, tend to benefit from adopting an open trade regime, reaping the rewards of market liberalization.
3. *Export Growth*: Labor-intensive industries in developing countries, such as textiles and footwear, have seen substantial growth in exports to both developed and emerging markets, contributing to higher tax revenues.
4. *Poverty Reduction*: Globalization and trade have also been linked to poverty reduction. For example, India's transition from a closed economy to an open market has led to significant declines in poverty levels. As economic growth stimulates financial resources, these can be allocated toward anti-poverty programs, as well as improved education and healthcare.
5. *Impact on Agricultural Markets*: The elimination of trade barriers in agricultural products in developed countries can boost production and increase global prices, benefiting developing nations that export agricultural goods at higher market values.

And in my opinion, international trade fosters economic growth, reduces poverty, and increases global competition, all of which are vital for the continued development and prosperity of nations worldwide.

3. The Theory and Policy of International Trade

The foundations of international trade theory are built on three primary models that aim to explain the factors driving international trade and specialization:

1. The classical (Torrens-Ricardo) theory, which attributes these factors to technological differences between nations.
2. The Heckscher-Ohlin theory, which emphasizes the differences in factor endowments between countries.
3. The neoclassical theory, which has evolved over a longer period (with early influences from J. S. Mill, A. Marshall, and many modern scholars who have refined it with greater formal sophistication). This theory asserts that the determinants of international trade are found in the differences in technologies, factor endowments, and preferences across countries. The inclusion of tastes explains the possibility of international trade even if technologies and factor endowments were identical between countries.

Chronologically, model (2) follows model (1), while model (3) has developed alongside the others due to its longer gestation period. It is important to note that the Heckscher-Ohlin theory is also considered part of the neoclassical framework (which contrasts with the classical perspective), as it adopts the logical assumptions and methodology of the neoclassical approach. In fact, the Heckscher-Ohlin model can

be seen as a special case of the neoclassical model, where internationally identical production functions and tastes are assumed. This simplification, according to some scholars, is a necessary trade-off for drawing specific conclusions about a country's international trade structure⁵.

4. International trade and Economic Grow

Developing countries have increasingly become significant drivers of global economic growth, with trade between these nations now equally important as trade between developing and developed economies. By expanding their domestic markets and pursuing regional economic integration, developing countries can reduce their dependence on traditional export markets in Europe and North America. Economic growth in these nations is fundamentally linked to improving productivity in labor, capital, land, and knowledge. However, the barriers to growth in these economies remain significant, including regulatory failures, poor private sector investment conditions, limited access to financial services, and poverty, which restricts internal consumer demand and encourages informal economic practices⁶. Moreover, challenges in accessing international markets, due to technical trade barriers and protectionist policies, further hinder growth prospects. In addressing these issues, organizations like HTSPE play a vital role by assisting governments in trade policy formulation and implementation, promoting export market development, enhancing international competitiveness, and conducting market research that uncovers constraints to inclusive growth. International trade, as highlighted by Krugman, acts as a dynamic force that optimizes the use of global production capacities, stimulates innovation, and raises productivity, ultimately driving economic development. Similarly, Professor Béla Balassa emphasizes that export trade is key to acquiring technological know-how and skills that accelerate economic progress. Countries like India, which have substantial industrial infrastructure, rely heavily on foreign trade to meet the demand for capital goods and raw materials. This highlights the importance of international trade not only in providing foreign exchange reserves but also in improving resource allocation, technology, and product quality.

Since India's economic liberalization in the 1990s, its trade sector has seen rapid growth, and it continues to benefit from its integration into the global economy. The rising share of international trade in India's GDP underscores the growing importance of foreign trade in shaping the nation's economic future. The debate between inward-looking strategies, such as import substitution, and outward-looking strategies, such as export-led growth, reveals differing approaches to industrialization,

⁵ F. TRIONFETTI, G. GANDOLFO: *International Trade Theory and Policy*. With contributions by Federico Trionfetti. Second Edition, Springer Texts in Business and Economics, 2014, 5.

⁶ *World Trade Report 2020: Government policies to promote innovation in the digital age*. World Trade Organization (WTO), 2020.
https://www.wto.org/english/tratop_e/dtt_e/dtt_e.htm, 21. January 2025.

with the latter becoming more dominant⁷. Ultimately, foreign trade remains an indispensable engine of growth, offering both opportunities and challenges for developing countries seeking to boost their competitive advantage and stimulate sustainable economic development. As India's case demonstrates, the expansion of international trade is crucial to the realization of long-term economic progress and the fostering of greater global integration⁸.

5. Disadvantages of International Trade

International trade, while fostering economic growth, also presents various disadvantages that impact both social welfare and the environment. A key issue is the potential neglect of societal well-being in pursuit of profit. This often manifests in practices that exploit vulnerable populations, particularly in developing nations, where workers may endure poor working conditions, receive low wages, and face unhealthy environments, with the benefits of trade concentrated in the hands of a small, often foreign, elite. This can lead to widening inequalities and social injustice.

Another significant concern is the cultural impact of international trade. While global exposure to diverse cultures can have positive effects, it can also undermine local traditions and social norms, especially when foreign goods and services, such as music, movies, or media from developed nations, are introduced into societies where cultural or religious values take precedence. The influence of such imports can alter mentalities and behaviors, sometimes leading to a loss of cultural identity⁹.

The global exchange of goods and services can result in domestic job losses in developed countries. This is especially true when emerging economies, which often have lower production costs, are granted access to international markets, making it harder for developed nations to remain competitive. As a result, industries in wealthier nations may collapse, causing significant economic disruption.

International trade can also contribute to environmental degradation. Some countries, in their drive for economic revenue, over-exploit natural resources, leading to long-term environmental damage. Often, the entities responsible for resource extraction or manufacturing processes fail to consider the environmental impact, which exacerbates the strain on ecosystems. In many cases, there are insufficient resources to address the resulting environmental challenges.

Additionally, trade dependence can create power imbalances, particularly between smaller and larger economies. Small nations, heavily reliant on trade with larger, developed countries, may find themselves vulnerable to economic manipulation. These powerful nations may use their leverage to influence political decisions that extend beyond trade, thus exacerbating inequality. Furthermore, when

⁷ N. SUKUMAR, B. Basudeb: Exports and Economic Growth in India: Empirical Evidence, *The Indian Economic Journal* 1997, 70–85.

⁸ V. N. Attri: Export Led growth in Developing Countries, *The Indian Economic Journal* Vol. 43, No. 31, 1996, 19–34.

⁹ C. P. KINDLEBERGER, *Foreign Trade and the National Economy*. Yale University Press, New Haven, 1962, 3–4.

one country holds a dominant position as a supplier of essential materials or services to another, it may impose trade barriers or embargoes during political disputes, further destabilizing international relations.

These disadvantages highlight the complexities and risks associated with international trade, which can harm the social fabric, disrupt labor markets, damage the environment, and perpetuate unequal power dynamics between nations. And in my opinion addressing these challenges is crucial for creating a more equitable and sustainable global trade system.

6. AI and International Trade

Over the past two centuries, innovations like artificial intelligence (AI) have significantly impacted economies, potentially raising incomes and improving overall well-being. However, AI also presents challenges, such as disrupting labor markets, exacerbating inequality, and driving non-inclusive growth. While advancements in understanding AI's impacts have been made, its international dimensions remain underexplored.

This is especially critical as countries negotiate international agreements, such as NAFTA and TPP-11, that may limit governments' ability to regulate AI. At the same time, governments are investing heavily in AI clusters—such as the Vector Institute in Toronto and the Tsinghua-Baidu deep learning lab in Beijing—to shift international comparative advantages towards their regions. These international dimensions of AI development and policy are complex and have not always been carefully considered.

China has become a central player in the global AI conversation. The U.S. narrative suggests that Chinese protectionist policies have hindered U.S. companies like Google and Amazon from entering Chinese markets¹⁰. This has allowed China to cultivate robust AI capabilities, with companies like Baidu, Alibaba, and Tencent gaining ground. While Chinese AI companies may not yet have global household recognition, this is expected to change. Moreover, regulatory differences between nations may enable Chinese firms to successfully penetrate markets in the U.S. and Canada.¹¹

AI developments are also impacting military strategies, with advanced Chinese missile systems potentially shifting global power dynamics. This has raised concerns within the U.S. defense sector, where AI-driven smart weapons may render traditional military assets, such as aircraft carriers, vulnerable. As international economists, we are familiar with market hype, but the rapid integration of AI into global economic and social systems necessitates careful examination of its international implications and the development of appropriate policy responses.

¹⁰ <https://www.nytimes.com/2017/02/03/technology/artificial-intelligence-china-united-states.html>, February 3, 2017, downloaded: 21. January 2025.

¹¹ J. JACOBS, T. POUTANEN, R. ZEMEL, G. HINTON, E. CLARK (n.d.). *Artificial intelligence is the future, and Canada can seize it*. <https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/rob-commentary/artificial-intelligence-is-the-future-and-canada-must-seize-it/article33532668/>, 21. January 2025.

The prevailing narrative among some policy experts, which suggests a zero-sum competition between the U.S. and China in AI development, may not be the most accurate framework for understanding the broader impacts of AI.¹² Furthermore, proposals from prominent figures such as Bill Gates and Elon Musk advocating for immediate action may prompt governments to increase public spending. However, the effectiveness of such subsidies in fostering widespread prosperity remains uncertain, and there is a risk that these funds could become another form of corporate welfare.

Using comparative advantage theory, economists have long debated the role of government intervention in promoting industry. While free trade models have been the standard, theories developed since the 1980s suggest that certain types of government interventions—such as those emphasized by Krugman, Grossman, and Helpman—can be effective. These interventions focus on scale, knowledge creation, and competition. However, applying these theories to AI remains challenging, as there are no models that account for the specific characteristics of AI’s scale and knowledge requirements.

This paper aims to identify these key features and propose potential models for understanding AI’s economic impact, alongside policy suggestions. These models will lay the groundwork for assessing the potential benefits of public investments in AI but also highlight existing regulatory challenges such as privacy policies, data localization, and technology standards.

Lastly, they explore behind-the-border policies that currently influence AI and discuss their implications for comparative advantage and trade agreement design. By reviewing the international landscape of AI, they can begin to understand how these policies shape the global AI economy and how countries may navigate these issues moving forward.

7. The role of WTO in liberalising international trade

The World Trade Organization (WTO) is often seen as a promoter of global prosperity through trade, particularly advocating for the economic growth of developing nations. This goal is framed within the context of achieving “fair trade” and economic advancement in less developed countries (WTO, 2013). The Doha Round of global trade negotiations, conducted under the WTO’s framework, reflects this vision. Proponents of trade liberalization argue that expanding trade and enhancing the interdependence of goods, services, and financial markets emphasize the necessity for international collaboration to mitigate crises and foster growth. However, critics contend that the WTO’s trade rules, along with the influence of international financial institutions, may concentrate power in ways that constrain the ability of developing countries to exercise independent economic policies.

Globalization is commonly described as a process of integration into the world economy, encompassing trade, investment, and finance. This integration is associated

¹² <https://www.economist.com/business/2017/07/15/china-may-match-or-beat-america-in-ai>, downloaded: 21. January 2025.

with increased economic openness, interdependence, and deeper economic integration within the global marketplace. The purpose is to critically analyze the concept of “free trade” from a historical perspective, drawing lessons from past experiences to assess its implications and future prospects for developing nations¹³.

The historical evolution of free trade policies, particularly focusing on the actions of European powers in the late 19th century, when military force was used to open economies in the colonies under the guise of “free trade”. Britain, with its advanced technological and industrial capacities, adopted free trade policies in the 19th century, extending these policies to its colonies to further its economic interests. By the mid-19th century, African and Latin American nations were incorporated into the world economy, primarily as suppliers of raw materials, in accordance with the “comparative advantage” model.

However, after World War II, these countries shifted towards industrialization through various forms of “import substitution industrialization” (ISI), though these policies met with limited success due to structural constraints. Despite these challenges, the growth performance of these countries exceeded that of the period characterized by market liberalization. However, ISI policies eventually stagnated due to debt crises and the changing international economic environment (Ghose, 2004; Siddiqui, 2012a).

In response to these pressures, developing countries faced significant coercion from institutions such as the International Monetary Fund (IMF) and the World Bank to embrace trade and financial liberalization. The challenges of the Doha Round negotiations within the WTO were not solely attributed to disagreements over agricultural policy but also to the diminishing capacity of developing countries to pursue independent national economic strategies. These nations found themselves constrained by the proposals under WTO negotiations, which adhered to the comparative advantage theory—an approach critiqued for its inability to address market failures, environmental externalities, and the need for investment in education and infrastructure.

Empirical evidence from the successful economic development of East Asian nations, such as Malaysia, South Korea, Singapore, Taiwan, and China¹⁴, suggests that government intervention played a crucial role in facilitating industrialization and economic growth. These countries pursued policies such as infrastructure investment, educational advancements, and strategic industrial policies, which contributed to the development of robust manufacturing sectors. The state’s role in these economies exemplifies how targeted economic policies, including subsidies, import licensing, and exchange rate controls, can foster industrialization. Despite critiques that subsidies may encourage “rent-seeking” behavior, evidence suggests

¹³ K. SIDDIQUI: International Trade, WTO and Economic Development. *World Review of Political Economy* Winter 2016, Vol. 7, No. 4, 424–427.

¹⁴ K. SIDDIQUI: Experiences of Developmental State in India and Taiwan. *Think India Quarterly* 16 (4), 2013, 91–121.

that such measures, when paired with strong institutional oversight and reciprocal control mechanisms, can lead to significant developmental success.

The experiences of East Asian economies challenge the notion that market liberalization alone guarantees economic progress. Successful development in these regions was not achieved through unregulated free trade but through a combination of market forces and strategic state intervention, demonstrating the importance of tailored policy frameworks in fostering national economic growth. These examples provide a compelling argument for the necessity of governmental involvement in the development process, particularly in the early stages of industrialization, and highlight the complex interplay between trade policies and national economic sovereignty.

8. The WTO's Dispute Settlement Body: A Distinctive Voice Mechanism (Veto By the United States 2016 present)

Despite the vast amount of writing on the WTO Dispute Settlement, surprisingly little attention has been paid to the Dispute Settlement Body (DSB) specifically, that is, the diplomatic body, consisting of representatives of all WTO members, with responsibility for establishing panels, adopting panel and Appellate Body (AB) reports, monitoring implementation of rulings, and authorising the suspension of concessions.¹⁵

A significant illustration of the Dispute Settlement Body (DSB) functioning as a forum for member states to express their views can be seen in the ongoing crisis over appointments to the Appellate Body (AB). This issue has involved the United States blocking the reappointment of a sitting AB member, obstructing the appointment of new members to fill vacancies, and challenging the validity of AB reports signed by members whose terms had expired during the appeal process.

The United States has long been critical of certain aspects of the AB's adjudicative approach¹⁶, but the current crisis began on May 11, 2016, when the United States notified the DSB Chairman of its refusal to support the reappointment of Seung Wha Chang¹⁷. As outlined, the appointment or reappointment of AB members falls under the purview of the DSB and is subject to consensus decision-making, meaning any member can block a decision if they object¹⁸. During the DSB meeting on May 23, 2016, the United States explained its position by citing three

¹⁵ Cosette D. CREAMER, Zuzanna GODZIMIRSKA, *Deliberative Engagement within the World Trade Organization: A Functional Substitute for Authoritative Interpretations* (trans. by Szabó Béla), *NYUJ International Law & Politics* 2016, 48, 413.

¹⁶ DSB: *Minutes of Meeting 7 June 2000*, para 7.

¹⁷ DSB: *Minutes of Meeting Held in the Centre William Rappard on 23 May 2016*. WT/DSB/M/379 (29 August 2016), para 6.1; Victoria GUIDA, 'Morning Trade', *Politico* (12 May 2016) < <https://www.politico.com/tipsheets/morning-trade/2016/05/tpp-death-watch-wto-appellate-body-soon-to-have-another-vacancy-kerlikowske-time-for-cbp-to-get-tough-214258>>;

¹⁸ J. K. PIETER: *The US Attack on the WTO Appellate Body*. 2018, 45 LIEI 1, 10.

reports in which Chang had been involved¹⁹, arguing that these reports exceeded the AB's proper role by including extensive obiter dicta and questioning on issues not in dispute. In response, 29 other WTO members expressed their disapproval of the U.S. stance, emphasizing that dissatisfaction with AB decisions should be addressed at DSB meetings, not through vetoing reappointments. Several members, such as Brazil, underscored the importance of the DSB as a forum for discussing concerns, highlighting its significance for the international trade community and its role in safeguarding the independence of the AB.

In subsequent meetings, members continued to voice concerns about the United States' actions, warning that such tactics threatened the integrity of the dispute settlement system. For instance, Korea, speaking on behalf of a broad group of WTO members, expressed deep concern that the U.S. veto was undermining the foundational trust in the WTO system. Similarly, Morocco cautioned that linking reappointments to specific case decisions could harm the integrity and rule of law within the system. As the crisis unfolded, members acknowledged the systemic challenge posed by the U.S. position and emphasized the need to preserve the impartiality and independence of the AB. In June 2016, although no consensus was reached, members reiterated their concerns about the potential long-term impact of the U.S. actions on the WTO's dispute settlement system. By July 2016, an agreement was reached to initiate an appointment process to fill the vacancy left by Chang²⁰, but the debate over reforms to the reappointment procedure continued, with proposals for changes to the current consensus-based system.

As the crisis continued, the United States escalated its objections, particularly with respect to the appointment of new members and the continued participation of former members in pending appeals. By August 2017, the AB faced significant vacancies, and the U.S. persisted in its objections, linking them to concerns over Rule 15 of the AB's working procedures. These actions prevented the DSB from initiating a selection process to fill vacancies, further delaying the functioning of the AB. Despite these challenges, many WTO members, including Mexico and Brazil, expressed strong support for the AB and voiced concerns that the United States' actions were undermining the system²¹. The crisis highlighted the potential for a dissatisfied member to exercise disproportionate influence over the dispute settlement system, given the requirement for positive consensus in the appointment of AB members. This situation illustrates the dangers of a system where the consensus requirement effectively grants each member a veto, potentially allowing individual states to obstruct the functioning of the dispute resolution mechanism.

In summary, the ongoing AB crisis exemplifies the complexities and vulnerabilities of the DSB as a voice mechanism. While the United States has effectively used its voice to block appointments and influence the functioning of the

¹⁹ DSB: *Minutes of Meeting 23 May 2016*, para 6.2.

²⁰ DSB: *Minutes of Meeting Held in the Centre William Rappard on 21 July 2016*. WT/DSB/M/383 (11 October 2016), paras 11.1–11.3.

²¹ DSB: *Minutes of Meeting 22 January 2018*, para 8.10.

AB, the responses of other WTO members reveal a strong sense of loyalty to the institution and a commitment to preserving the integrity of the dispute settlement system. This episode underscores the challenges posed by a system in which the appointment and reappointment of adjudicators depend on unanimous consensus, which can expose the international court to disruptive actions by dissatisfied member states.²²

CONCLUSION

This study set out to explore the vast and interconnected world of international trade, uncovering its critical role in shaping economies, driving innovation, and fostering collaboration between nations. From its humble beginnings in barter systems to the intricate networks that define today's global markets, trade has always been a cornerstone of human progress. By examining its historical development, theoretical foundations, and modern applications, this research has offered a detailed picture of how trade continues to influence global growth and cooperation.

One of the core findings is that international trade is much more than just an economic activity—it's a driver of opportunity, efficiency, and innovation. Countries that engage in trade benefit from access to goods and services they cannot produce themselves, while specialization and competition fuel advancements in technology and productivity. Yet, trade also brings its share of challenges, including economic dependency, inequalities, and environmental concerns. These complexities remind us that while trade opens doors, it also demands careful navigation to ensure its benefits are shared equitably.

A significant focus of this research was the role of modern technologies, particularly artificial intelligence, in reshaping global trade. AI offers unprecedented opportunities to optimize supply chains, enhance decision-making, and reduce costs. At the same time, it raises tough questions about privacy, labor markets, and regulatory oversight. As AI continues to transform industries, governments and institutions must adapt quickly to ensure these technologies serve the broader goals of sustainable and inclusive growth.

Institutions like the World Trade Organization also play a vital role in managing global trade relationships. While the WTO has been instrumental in promoting free trade and resolving disputes, its ability to address today's pressing issues—such as digital trade, sustainability, and the unique challenges faced by developing countries—remains under scrutiny. This study highlighted the need for reform in these institutions to ensure they remain relevant and effective in an ever-changing economic landscape.

²² J. A. KAREN, T. G. JAMES, R. H. LAURENCE: Backlash against International Courts in West, East and Southern Africa: Causes and Consequences. *EJIL* Vol. 27, Issue 2, May 2016, 293, 311–314.

This research has its limits. The fast-paced nature of technological advancement and the constant evolution of trade policies mean that some conclusions may not hold indefinitely.

Additionally, there is still much to learn about how trade impacts less-studied regions and smaller economies. These gaps present exciting opportunities for future research, particularly at the intersection of trade, technology, and sustainability.

Looking ahead, it's clear that the future of international trade will require innovative thinking and cooperative effort. Questions around fairness, environmental impact, and inclusivity are central to ensuring that globalization benefits everyone—not just a privileged few. Researchers and policymakers alike must work together to balance economic growth with the need for social and environmental responsibility.

In summary, international trade is more than an exchange of goods and services; it's a powerful tool for connection, progress, and mutual benefit. By understanding its complexities and addressing its challenges, we can harness its potential to create a more equitable and sustainable world. The journey of international trade is far from over, and its evolving story will continue to shape the future of our interconnected world.

Bibliography

- 1) V. N. ATTRI: Export Led growth in Developing Countries. *The Indian Economic Journal* Vol. 43, No. 31, 1996, 19–34.
- 2) C. P. Kindle Berger: *Foreign Trade and the National Economy*, Yale University Press, New Haver, 1962.
- 3) Cosette D. CREAMER, Zuzanna GODZIMIRSKA: Deliberative Engagement within the World Trade Organization: A Functional Substitute for Authoritative Interpretations (trans. by Szabó Béla), *NYUJ International Law & Politics* 2016, 48 (413) 413–462.
- 4) DSB: *Minutes of Meeting 22 January 2018*. para 8.10.
- 5) DSB: *Minutes of Meeting 7 June 2000*. para 7.
- 6) DSB: *Minutes of Meeting 23 May 2016*. para 6.2.
- 7) DSB: *Minutes of Meeting Held in the Centre William Rappard on 21 July 2016*. WT/DSB/M/383 (11 October 2016), paras 11.1–11.3.
- 8) DSB: *Minutes of Meeting Held in the Centre William Rappard on 23 May 2016*. WT/DSB/M/379 (29 August 2016), para 6.1; Victoria Guida, 'Morning Trade', *Politico* (12 May 2016) < <https://www.politico.com/tipsheets/morning-trade/2016/05/tpp-death-watch-wto-appellate-body-soon-to-have-another-vacancy-kerlikowske-time-for-cbp-to-get-tough-214258>>;
- 9) <https://www.economist.com/business/2017/07/15/china-may-match-or-beat-america-in-ai>, downloaded: 21. January 2025.

- 10) <https://www.nytimes.com/2017/02/03/technology/artificial-intelligence-china-united-states.html>, downloaded: 24. January 2025.
- 11) J. JACOBS, T. POUTANEN, R. ZEMEL, G. HINTON, E. CLARK (n.d.). Artificial intelligence is the future, and Canada can seize it. <https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/rob-commentary/artificial-intelligence-is-the-future-and-canada-must-seize-it/article33532668/>, 24. January 2025.
- 12) J. A. KAREN, T. G. JAMES, R. H. LAURENCE: *Backlash against International Courts in West, East and Southern Africa: Causes and Consequences*. *EJIL* Vol. 27, Issue 2, May 2016, 293, 311–314.
- 13) J. K. PIETER: The US Attack on the WTO Appellate Body. *LIEI* Vol. 45, Issue 1, 2018, 1–11.
- 14) PRASAD, Amit (Managing Editor): *The Important of international trade in the world*. International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research, Enriched Publications Pvt. Ltd, 2024.
- 15) K. SIDDIQUI: Experiences of Developmental State in India and Taiwan. *Think India Quarterly* 16 (4), 2013, 91–121.
- 16) K. SIDDIQUI: International Trade, WTO and Economic Development. *World Review of Political Economy* Winter 2016, Vol. 7, No. 4, 424–427.
- 17) N. SUKUMAR, B. BASUDEB: Exports and Economic Growth in India: Empirical Evidence. *The Indian Economic Journal* 1997, 70–85.
- 18) E. R. TERZEA: *The Concept of international trade and main classic theories*. SEA practical application of science. Volume IV, Issue 2 (11), Economic and International Affairs Doctoral School, Bucharest Academy of Economic Studies, Romania, 2016, 243–244.
- 19) F. TRIONFETTI, G. GANDOLFO: *International Trade Theory and Policy*. With contributions. Second Edition, Springer Texts in Business and Economics, 2014.
- 20) *World Trade Report 2020: Government policies to promote innovation in the digital age*. World Trade Organization. 2020 https://www.wto.org/english/tratop_e/dtt_e/dtt_e.htm, 21. January 2025.

FOGYATÉKOSSÁG, MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉG ÉS MUNKA

DISABILITY, REDUCED CAPACITY FOR WORK AND WORK

JAKAB NÓRA* – CSEH ÁGNES**

Azt látjuk, tapasztaljuk, hogy a társadalom, a munkáltatók hogyan ítélik meg a célcsoportba tartozókat, viszont a számos kedvező irányú változás ellenére még mindig keveset tudunk arról, hogy a fogyatékossgot a mindennapi életben valójában hogyan éli meg az ember. Van közöttük olyan, aki elzárkózik vagy közönyösséget mutat és létezik olyan is, aki próbál érvényesülni, meggyőző lenni. A politika, a kultúra, a társadalom, a nevelés, a hagyományok, az egyéni adottságok mindegyike szerepet játszanak a kirekesztettség élményében, annak megélésében. Amíg minden törekvés ellenére – legyen az nemzetközi vagy hazai – a negatív előítéletek és az ezekből táplálkozó diszkrimináció általánosan jelen van a társadalomban, addig a sztereotípiák mindent elmondanak a fogyatékossggal élők és megváltozott munkaképességűek helyett. Születtek garanciális szabályok az esélyegyenlőség megteremtésére, ennek ellenére még mindig a megoldásra váró feladatok közé sorolhatjuk ezt a kérdést, ahol a tét az ember szabadsága, méltósága.

Kulcsszavak: *fogyatékossg, megváltozott munkaképesség, képesség, munka*

We can see and experience how society and employers judge people in the target group, but despite many positive changes, we still know little about how people actually experience disability in everyday life. There are those who are closed off or indifferent and those who try to assert themselves and be convincing. Politics, culture, society, upbringing, traditions, individual talents all play a role in the experience of exclusion. While negative prejudices and the resulting discrimination are pervasive in society, despite all efforts – international or national – stereotypes say it all for people with disabilities and people with a disability. Guarantee rules have been drawn up to create equal opportunities, but this issue is still one of the challenges that needs to be addressed, where the freedom and dignity of the individual are at stake.

Keywords: *disability, reduced working capacity, ability, work*

* JAKAB NÓRA
PhD egyetemi tanár
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
nora.jakab@uni-miskolc.hu
<https://orcid.org/0009-0006-3143-6765>

** CSEH ÁGNES
adminisztratív vezető
PIREHAB Nonprofit Kft.
személyügyi, munkaügyi és szociális igazgatási szakember
1102csehagi@gmail.com

Bevezetés

„Az épségizmus¹ hiedelmek, folyamatok és gyakorlatok azon hálója, amely egy olyan sajátos ént és testet hoz létre (korporealitás/testi etalon), ami tökéletes, fajtatipikus, ebből fakadóan lényegi és teljesen emberi. Ebben az értelemben a fogyatékos az emberi létezés egy alacsonyabb értékű formája.”²

Az épségizmus a fogyatékoságtudomány által feltárt fogalom és jelenség.³ „AMIKOR ELŐSZÖR OLVASTAM A FOGYATÉKOSSÁGTUDOMÁNY SZÓT, AZ FUTOTT ÁT AZ AGYAMON: VÉGRE ÉSZREVESZIK VALAKIK, HOGY AZ MÉG CSAK A TUDOMÁNY, AMIT MI, FOGYATÉKOS EMBEREK NAP MINT NAP MEGÉLÜNK!”⁴ /ANTAL ZSUZSANNA/

Miért van ennek a fogalomnak jelentősége? Azért, mert ez a felfogás egyfajta hierarchiát állít fel az emberek között, ami a fogyatékosággal élők elnyomásához, illetve a nem fogyatékosok dominanciájához járul hozzá, ugyanis az „ép test mindig felsőbbrendű, hozzá képest a fogyatékosággal élő ember mindig csak az eltérő, a másik lehet”. Mindennek az a veszélye, ha maguk az érintettek is elfogadják az alárendelt pozíciót.⁵

A fogyatékosággal élő emberek társadalmi megítélését, az őket érő hátrányok megértését tehát visszavezethetjük az épségizmusra, vagyis arra a fogalomra, ami „a nem fogyatékos emberek értékrendjét és viselkedésmódját normaként kezeli”. Tehát

¹ Az épségizmus fogalma az 1980-as években az Egyesült Államokban és az Egyesült Királyságban született meg, a fogyatékosággal élő emberek jogaiért vívott mozgalmakhoz köthetően. A fogyatékoságtudomány által feltárt fogalom, amelynek elméleti háttérre a magyar szakirodalomban még nem annyira ismert. A fogyatékosággal élő emberek társadalmi elnyomását vizsgálja a tudatos és a tudattalan formákra fókuszálva.

SVASTICS Carmen – CSILLAG Sára: Az épségizmus mint magyarázóelv a fogyatékosággal élő emberek helyzetének megértésében. In: *Fogyatékos emberek a 21. századi magyar társadalomban, Tanulmánykötet Bánfalvy Csaba tiszteletére* (szerk.: Perlusz Andrea – Cserti-Szauer Csilla – Sándor Anikó) ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar és A Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány, Budapest, 2021, 177.

² SVASTICS – CSILLAG: i. m. 177.

³ SVASTICS – CSILLAG: i. m. 176.

⁴ KUNT Zsuzsanna: *KAPCSOLÓDÁSOK Személyi segítés és együttműködés a fogyatékoságtudomány és a kulturális antropológia találkozásainak tükrében*. Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Neveléstudományi Doktori Iskola, DOKTORI (PhD-) ÉRTEKEZÉS, 2019. https://ppk.elte.hu/dstore/document/248/Kunt%20Zsuzsanna_PhD%20%C3%A9rtekez%C3%A9s.pdf 2023. november 2.

A nagy nyomtatott betűk használata a szövegben szándékos. Visszaautal a szerző által használt formátumra, melynek oka, hogy Antal Zsuzsanna négyvégtagbénult fogyatékosággal élő nő, aki a feje mozgásával gépel egy virtuális klaviatúrán a szemüvegére erősített kurzormozgató segítségével. A csupa nagybetűk használata egyszerűbbé teszi számára a gépelést. KUNT: i. m. 7.

⁵ SVASTICS – CSILLAG: i. m. 178.

a fogalom „ideológia és hiedelemrendszer egyszerre, amely az épséget, mint normalitást preferálja”⁶.

Ez az aspektus a munka világára vetítve azt eredményezi, hogy „a fogyatékos-sággal élő emberek nem számítanak teljes értékű emberi erőforrásnak” és már a toborzás, kiválasztás során hátrányos helyzetbe kerülnek, kirekesztődnek. A fogyatékos-sággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalót problémás-nak, önállótlanak, kisebb termelékenységűnek tartják, aki „az épségista logika alapján nem illik bele a szervezeti kultúrába, és nehezen elfogadható a többi munkavállaló számára is”⁷.

„A testi foglalkozás nem ok arra, hogy bármely munkakeresőt visszautasítsunk – vallja Ford (1926) az életét és munkásságát bemutató könyvében.”⁸ Ezt a pozitív attitűdöt kellene mindannyiunknak szem előtt tartani!

Nincs közös álláspont a tudósok, szakértők között a fogyatékoság jelentéstartama vonatkozásában, vagyis mindig relatív a fogyatékoság megítélése, „a többséghez, az átlagoshoz és az elfogadotthoz viszonyítás kérdése”. A határ a normalitás és a fogyatékoság között változik térben és időben.⁹

Jelen tanulmányban a megváltozott munkaképesség, képesség és a munka relációjában főleg a hazai viszonyok bemutatására törekszünk.

1. A fogyatékoság nemzetközi fogalma

Az ENSZ Közgyűlése 2006. december 13-án elfogadta a Fogyatékos-sággal élő személyek jogairól szóló egyezményt (továbbiakban Egyezmény) és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyvet (továbbiakban Jegyzőkönyv), amely dokumentumokat Magyarország 2007. március 30-án írta alá.¹⁰ Ezt követően a Magyar Köztársaság Országgyűlése, 2007. június 25-én elfogadta az Egyezmény és a Jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 2007. évi XCII. törvényt. Az Egyezmény így a magyar jogrend részévé vált.

⁶ SVASTICS – CSILLAG: i. m. 178.

⁷ SVASTICS – CSILLAG: i. m. 179.

⁸ DAJNOKI Krisztina: Védett szervezetek megítélése a HR tükrében. *Humán Innovációs Szemle* 2013/4. 6.

⁹ KURUCZ Orsolya – KEMÉNY Péter: *A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását érintő jogszabályok és statisztikai háttér áttekintése; Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről; Adatok, tények, vélemények.* (szerk.: Soltész Anikó) proAbility projekt konzorciuma, 8 <https://ertekvagy.hu/documents/35269/77600/Munkav%C3%A1llal%C3%B3k+%C3%A9s+munk%C3%A1ltat%C3%B3k+a+megv%C3%A1ltott+munkak%C3%A9pess%C3%A9g%C5%B1ek+foglalkoztat%C3%A1si+lehet%C5%91s%C3%A9geir%C5%91l+%2C+es%C3%A9lyeir%C5%91l.pdf/631c38af-0eb3-5b86-0153-de3c63057376?t=1616351542508>, 2023. október 29.

¹⁰ *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. UN Doc. A/RES/61/106, 24. January 2007, és *Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, UN Doc. A/Res/61/106, 24. January 2007.

Magyarországot az Egyezményben foglalt jogok tekintetében háromszintű kötelezettség terheli: először is a jogokat tiszteletben kell tartania, másodsorban esetleges jogsértések esetén az egyént megfelelő védelemben kell részesítenie, harmadsorban biztosítania kell a deklarált jogok gyakorlásához szükséges keretfeltételeket.

A fogyatékos személyek jogairól szóló új emberi jogi Egyezmény kidolgozásához két alapvető kívánalomnak kellett eleget tenni: egyrészt az Egyezménynek tükröznie kellett azt a paradigmaváltást, amely a fogyatékosjogi mozgalomnak köszönhetően az orvosi modellről az emberi jogi modellre történő áttérést jelenti; másrészt minimumstandardok rögzítésére volt szükség, amely a fogyatékos emberek számára a legsérülékenyebb élethelyzetekben nyújt védelmet.¹¹

A Fogyatékossgal Élő Személyek Jogairól szóló Egyezmény Preambulumának e) pontjában azt olvashatjuk, hogy a fogyatékossg egy változó fogalom, továbbá, hogy a fogyatékossg a fogyatékossgal élő személyek és az attitűdbeli, illetve a környezeti akadályok kölcsönhatásának következménye, amely gátolja őket a társadalomban való teljes és hatékony, másokkal azonos alapon történő részvételben.

Az 1. cikk rögzíti a fogyatékossg fogalmát, amely szerint: „*Fogyatékossgal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.*”

A fogyatékossg fogalma két szempontból is jelentős változást mutat: egyrészt a fogyatékossg fogalma társadalmilag konstruált, még akkor is, ha alapja valamilyen hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodás. Ezen szemlélet által a fogyatékos személyek szenvedő alanyból állampolgárrá válnak, akik aktívan kritizálják a stigmatizáló, hátrányosan megkülönböztető és kirekesztő társadalmi berendezkedést.¹²

Másrészt ez a fogalom a fogyatékossg „*dinamikus koncepciója*”. Nyitott fogalom, ugyanis a jövőbeni folyamatok, a tapasztalatok és felismerések még további fogyatékossgokhoz vezethetnek. Éppen ezért az Egyezmény alkalmazási területét a célmeghatározáson belül helyezte el, amely minden elképzelhető életterületen védelmet nyújt. Magában foglalja ezáltal az első és második generációs jogok teljes spektrumát, azaz a polgári, politikai, gazdasági, szociális és kulturális jogokat.¹³

A fogalomhoz kapcsolódik a fogyatékossg alapján történő megkülönböztetés 2. cikkben rögzített meghatározása: „... *fogyatékossgon alapuló bármilyen különbségtételt, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek célja vagy hatása valamennyi emberi jog és alapvető szabadság másokkal azonos alapokon történő elismerésének,*

¹¹ Theresia DEGENER: Menschenrechtsschutz für behinderte Menschen, Vom Entstehen einer neuen Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen. *Vereinte Nationen*, 2006/3, 104., Klaus LACHWITZ: Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. *BtPrax*, 2008/4, 37-40.

¹² Valentine AICHELE: *Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihr Fakultativprotokoll, Ein Beitrag zur Ratifikationsdebatte*. Deutsches Institut für Menschenrechte, Policy Paper No. 9, Berlin, 2008, 9.

¹³ AICHELE: i. m. 4.

élvezetének vagy gyakorlásának csorbítása vagy semmibe vétele a politikai, a gazdasági, a szociális, a kulturális, a civil élet terén vagy bármely egyéb területen. Ez a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formáját magában foglalja, egyebek között az ésszerű alkalmazkodás megtagadását.” Ez a megfogalmazás a hátrányos megkülönböztetés közvetlen és közvetett formájára is utal. Az Egyezmény kettős védelmi funkciót tölt be: egyrészt az univerzális emberi jogok deklarálásával védi a fogyatékos embereket, oly módon, hogy a jogokat a fogyatékos emberek szempontjából cizellálja; másrészt a hátrányos megkülönböztetés tilalmát következetesen az élet minden területére kiterjeszti.¹⁴

Érdemes megvizsgálni a továbbiakban, hogyan viszonyulnak egymáshoz az Egyezmény és a WHO fogyatékoság fogalmai.

A fogyatékoság fogalmának változása tükrözi azon szemléletet, amely szerint a fogyatékoságot mint jelenséget, és a vele együtt járó megoldásra váró társadalmi kérdéseket egy rendszerben, annak összefüggéseiben és folyamatában kell vizsgálni. Így jutunk el a medikális vagy orvosi modelltől, amikor is a fogyatékoság pusztán orvosi kérdés és az egyén problémája, a szociális modellen át, az emberi jogi modellig.

A WHO első fogyatékoságfogalma 1980–1997 között egy lineáris mentén helyezte el a fogyatékoságot, ahol a *károsodás* az ember pszichológiai és fiziológiai szerkezetének, funkciójának valamiféle rendellenessége, s ez felel meg az egészségkárosodásnak; *a fogyatékoság* az ember bizonyos tevékenységeinek csökkent képessége; *a hátrány pedig* az ember károsodásából vagy fogyatékoságából eredő társadalmi hátrány. Ez a fogyatékoság orvosi modellje. Azaz a fogyatékoság orvosi kérdés és magánügy.¹⁵

Betegség → Károsodás → Fogyatékoság → Hátrány

1. ábra

A fogalom a fogyatékosággal élő embereket betegszerepbe (*Talcott Parsons*) helyezte, holott a fogyatékoság a betegségtől sokkal súlyosabb, tartósabb, s mint ilyen – az értelmezés szerint – a betegségtől alacsonyabb státusszal bír. Bár a fenti WHO-definíció az orvosi, egészségügyi szférában továbbra is használható, a szociológiai és szociálpszichológiai, valamint a diszkriminációval foglalkozó jogi elemzésekben már nem. Ez leginkább a „hátrány” fogalma kapcsán figyelhető meg, miszerint a hátrány a normális szociális szerep betöltésének egyéni képtelenségét jelenti, mintha ez a fogyatékosággal élő személy egyéni problémája lenne, holott ez a társadalom egészét érinti.¹⁶ A statisztikák szerint a keletkezése számottevően munkahelyi

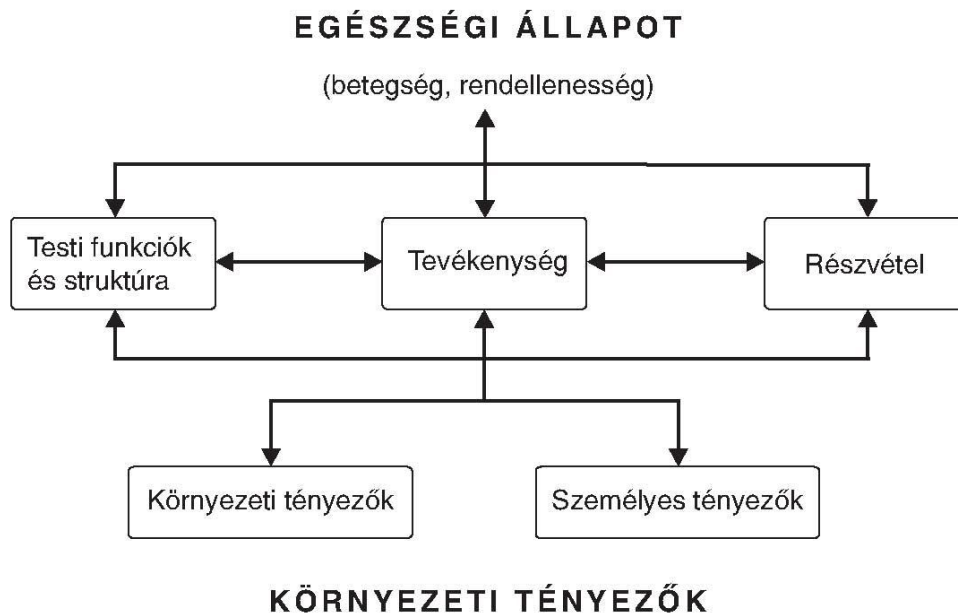
¹⁴ AICHELE: i. m. 4.

¹⁵ KÁLMÁN Zsófia – KÖNCZEI György: *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig*. Osiris, Budapest, 2002, 82. *International Labour Conference* 86th Session, Vocational Rehabilitation and Employment of Disabled Persons, International Labour Office Geneva, 1998, 15–16.

¹⁶ KÖNCZEI György – VARGA Mariann: Egészségkárosodás, fogyatékoság és foglalkozási rehabilitáció. In: *Egy könyv a foglalkozási rehabilitációról*. Down Egyesület, „Együtt – élés” kiadvány, 2000, 25.

balesetek, közlekedési balesetek következménye, ezért nem választható el a társadalmi tényektől.¹⁷

A WHO 2001-ben egy új fogalmat alkotott, hiszen majd két évtized leforgása alatt olyan változások történtek a fogyatékos társadalom életét illetően, hogy ennek mutatkoznia kellett a fogyatékoságról alkotott felfogásban is. Ebben a változásban óriási jelentősége van a fogyatékos társadalom és képviselőik öntudatra ébredésének, az esélyegyenlőségi és az önálló élet mozgalomnak, s természetesen a kutatásoknak. A kutatások elévülhetetlen érdemekkel rendelkeznek az intellektuális és pszichoszociális fogyatékosággal élő emberek jogi problémáinak megoldáskeresésében. Ehhez kapcsolódik a szellemi egészség joga, azon belül a képességmérés és a döntéshozatali képesség kérdései, a terapeuta igazságszolgáltatás etikai, jogelméleti fejtegetései a helyettes döntéshozatalról és annak hátrányairól az egyének életében. Mindezek pedig a fogyatékoságtudomány eredményeit gazdagítják.



2. ábra

A WHO új fogalmából két olyan háttértényezőt vezetnek le, amely egymással szorosan összefügg: az egyik környezeti, a másik egyéni. Ezáltal elmondható, hogy a fogyatékoság állapota mögött maga a társadalom felelőssége húzódik meg, miszerint, ha a társadalom nem segíti, hogy az egyén meglévő képességeivel részt vehessen a gazdasági és társadalmi élet színterén, folyamataiban, akkor fogyatékosá teszi. Tehát egy képesség károsodása még nem számít önmagában fogyatékoságnak.

¹⁷ KÁLMÁN – KÖNCZEI: i. m. 82.

Akkor válik fogyatékká, ha maga a társadalom kezeli úgy, hogy az hátrányossá válik a károsodott személy számára. Kiemelt szerepet kap így a környezet, a társadalom.¹⁸ Kérdés, hogy változott-e a WHO ábrája, s ha igen, hogyan az Egyezmény definíciója alapján.



3. ábra

Véleményünk szerint a fogalom fogalmi elemei nem változtak, ugyanakkor az Egyezmény hatására hangsúlyeltolódás történt. Előtérbe kerül az egyén egészségi állapota (károsodása), valamint az azt befolyásoló egyéni és környezeti tényezők, amelyek között külön hangsúlyozandó a társadalmi – fizikai – jogi környezet befolyásoló hatása. Ezek így együtt határozzák meg az egyén tevékenységi potenciálját, amely viszont a társadalomban való részvételre van hatással.

A munkavállalói jogalanyiség szempontjából fontosnak tűnik a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogyatékoság definíciója: „*az a személy, akinek állás-szerzési, állásban maradási és előmeneteli kilátásai lényegesen romlottak, testi vagy értelmi képességeinek hivatalosan megállapított megváltozása miatt*”.

2. A fogyatékoság magyar fogalma, a megváltozott munkaképességű személy/munkavállaló

A magyar szabályozás alapján fogyatékos személy (1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról 4.§ – „Fot.”): *az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja.*” Ez a fogalom megfelel a WHO 2002-ben megalkotott és az ENSZ Egyezményben megfogalmazott fogalomnak.

¹⁸ KÖNCZEI – VARGA: i. m. 26. Lásd erről bővebben: HERNÁDI Ilona – KÖNCZEI György: A fogyatékoságtudomány fogalma és annak változásai. Hipotetikus kísérlet rekonstrukcióra. In: *Az akadályozott és egészségkárosodott emberek élethelyzete Magyarországon* (szerk: Nagy Zita Éva), Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet, TÁMOP 5.4.1./08/1-2009-0002 számú kiemelt projekt, Budapest, 2011, 7–28.

A hazai szabályozás szerint: „megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek” (1991. IV. törvény - a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 58. – „Flt.”). A definíció központi eleme: a megváltozott munkaképességű személy munkaerőpiaci esélyei lényegesen rosszabbak, azaz a megváltozott munkaképességű személy fogalma a munkaerő-piachoz kötődik, míg a fogyatékos személyé nem.¹⁹

A két fogalmat mind elméletben, mind gyakorlatban gyakran összemoszák. Ugyanakkor fontos látnunk, hogy a megváltozott munkaképességű személy és munkavállaló fogalma egy biztosítási jogviszonyhoz kötött kategória. A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai²⁰ és az álláskeresési támogatások²¹ azon személyek számára járnak, akik már rendelkeztek előzetes biztosítási jogviszonnyal. A fogyatékosággal élő emberek többsége meg sem tud jelenni a munkaerőpiacon, így ők legfeljebb fogyatékosági támogatásra lesznek jogosultak, amely nem biztosítási jogviszonyhoz kötött ellátás. *Éppen ezért a fogyatékosággal élő emberek fogalma nem azonos a megváltozott munkaképességű személy fogalmával, az utóbbi egy szűkebb kategória.*

A teljesség érdekében még a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 294. § (1) bekezdés 1) pontját emeljük ki, amely az előző jogszabályhoz (Flt.) nagyon

¹⁹ Lásd erről bővebben: *A megváltozott munkaképességű emberek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata* (tanulmány) Állami Számvevőszék Kutatóintézete, 2009. október; 17. <http://www.asz.hu/tanulmanyok/2009/a-megvaltozott-munkakepessegu-szemelyek-tamogatasi-rendszere-tarsadalmi-gazdasagi-hatekonysagának-vizsgalata/t315.pdf>; 2014.február 4.

²⁰ 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról. 2. § (1) Megváltozott munkaképességű személyek ellátásaira jogosult az, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű (a továbbiakban: megváltozott munkaképességű személy), és aki

- a) a kérelem benyújtását megelőző
 - aa) 5 éven belül legalább 1095 napon át,
 - ab) 10 éven belül legalább 2555 napon át vagy
 - ac) 15 éven belül legalább 3650 napon át
- a Tbj. 5. §-a szerinti biztosított volt;
- b) keresőtevékenységet nem végez és
- c) rendszeres pénzellátásban nem részesül.

²¹ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásairól. 25. § Álláskeresési járadék illeti meg azt, aki

- a) álláskereső,
- b) az álláskeresővé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap – a 27. § (1) bekezdésében meghatározott – jogosultsági idővel rendelkezik,
- c) *(hatályon kívül)*
- d) munkát akar vállalni, de önálló álláskeresése nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.

hasonlóan – véleményünk szerint azt pontosítva – fogalmazza meg a megváltozott munkaképességű személy fogalmát, amikor kitér arra, hogy a minősítés, illetve a szakvélemény időbeli hatálya alatt minősül valaki ilyen személynek.²²

Magyarországon egyedülálló különbségtételről van szó, ugyanis egy 2013-ban végzett felmérés alapján a környező kelet- és nyugat-európai országokban egyértelművé vált, hogy ott a jogszabályok a fogyatékossgal élő ember fogalmat használják.²³ Az alapvető jogok biztosa jelentéseiben a fenti problémára szintén felhívta figyelmet. Ráadásul kiemelte, hogy a rendelkezésre álló nyilvántartások is alapvetően a megváltozott munkaképességű emberekre vonatkoznak.²⁴

3. A célcsoport szerepe a munka világában, illetve a munkaerőpiaci hátrányok

Az embert tehát egy különleges erőforrásnak tekinthetjük, ennél fogva más erőforrásoktól eltérő módon kell kezelni. Ez az értékteremtő erőforrás egy szervezetben belül kisebb egységekben, csoportokban tevékenykedik, ahol nagy szerepet kap az együttműködés. A tapasztalat azt mutatja, hogy összefogva, együttműködve sokkal hatékonyabb a munkavégzés, mint egyénileg.²⁵

Az emberi erőforrások között foglalkoztatási, munkaerőpiaci szempontból az egyik sérülékeny, hátrányos helyzetű munkavállalói csoport a fogyatékossgal élők

²² 2012. évi I. törvény a *munka törvénykönyvéről*

²³ Nóra JAKAB – Edit KAJTÁR: *Empower Project Questionnaire Hungary*. 2013, 1–10. A kérdőív a Visegrad Fund által támogatott Empower Project keretében készült. A kitöltött kérdőív elérhető az alábbi weboldalon: <http://empower.hu/publications/category/4-filled-in-questioners> 2013. május 28.

Nóra JAKAB: Employment of people with changed working abilities in Hungary – An economic or social issue? *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2013/6, (Special edition) 77–92.

JAKAB Nóra: *A cselekvőképesség elméleti háttere és munkajogi kérdései* c. PhD-értekezés; Ötödik rész – I fejezet A munkaképesség helye és szerepe a jogrendszerben; http://193.6.1.94:9080/JaDoX_Portlets/documents/document_6344_section_1723.pdf; 2014. február 28. 241–245.

²⁴ AJB-5360/2012., AJB-4832/2012., AJB-2618/2012. sz. ügyek. Ez utóbbiban az alábbi olvashatjuk: *Problémát jelent, hogy a hazai jogrendszerben nem létezik egységes definíció a „fogyatékos személy” meghatározására, a fogalmak sokfélesége az egyes jog és szakterületek különbözőségéből fakad. A jelenlegi foglalkoztatási rendszer a fogyatékossgal élők foglalkoztatását nem támogatja, ugyanis a „megváltozott munkaképességű személy” fogalomkör tág, és több homogén csoportot foglal magában, úgy, mint az egészségkárosodottak és a fogyatékossgal élőkét. Véleményem szerint az egyes csoportokon belül is jelentős eltérések lehetnek az egészségkárosodás, illetve a fogyatékossgal mértékét illetően. Ebből az következik, hogy az egészségkárosodott és a fogyatékossgal élő személyek életminősége, a környezetükhöz való alkalmazkodási képessége, foglalkoztathatóságuk mértéke széles skálán mozog, így a munka világába való hosszú távon eredményes beilleszkedésük csak egy sokkal differenciáltabb és célcsoport-specifikusabb módszertanon alapuló foglalkoztatási és támogatási rendszerben biztosítható.*

²⁵ KADOCSA György: *Készségek, képességek és a személyiség a humán menedzsmentben*. Vállalkozásfejlesztés a XXI. században, Budapest, 2013, 153–178. p., 154.

és megváltozott munkaképességűek, ezt a 1993. évi XCIII. törvényünk a munkavédelemről a 87. § 8/A. pontjában rögzíti.²⁶

A választott szervezetbe való beilleszkedés fontos a munkavállaló és a munkáltató számára is. A sérülékenység, a hátrányos helyzet, az együttműködési nehézségek a vállalat többi munkavállalójával gyakran válnak akadályozó tényezővé és ehhez sokszor hozzájárul még az előítélet, a stigmatizáció, a diszkriminatív viselkedés, éreztetve azt, hogy a megváltozott munkaképességű és a fogyatékossgal élő személy nem alkalmas minden munka elvégzésére. Ezért lesz jelentősége a komplex vizsgálatnak, melynek segítségével szakértők állapítják meg a megmaradt munkaképesség szintjét és mértékét, a munkavégzésre való alkalmasságot.²⁷

Sajnos tény, hogy a megváltozott munkaképességű személyek és a fogyatékossgal élők kiemelt hátrányokkal rendelkeznek a munkaerőpiacon. A komplex hátrányos helyzet kialakulásában szerepet játszó tényezők: az egészségi állapot, az alacsony képzettségi szint, a 45 év feletti életkor, a hátrányos régióhoz tartozás, valamint a mozgásszervi akadályozottság miatti alacsony mobilitási attitűd. Ezek a demográfiai sajátosságok a munkaerőpiacon felerősítik a diszkriminatív tényezőket. A tapasztalatok alapján azt mondhatjuk, hogy a munkáltatók ezt alapul véve válogatnak az álláskereső, munkavállalók között, illetve a munkaerőpiaci helytálláshoz nem adnak kellő támogatást és segítséget, pedig a munkafeltételek könnyítése, vagy a munkakörök személyre szabása előmozdítaná a szervezetbe való beilleszkedést és a tartós munkavállalást. Ezek eredménye, hogy erre a társadalmi csoportra jellemző az önbizalomhiány, melynek kialakulása visszavezethető a megélt elutasításokra és a saját teljesítmény alulértékelésére.²⁸

Mindezek arra engednek következtetni, hogy csupán sokszegmensű támogatás révén tudnak hosszú távon helytállni a munkában. Ilyen támogatási formák például a mentális gondozás, a képzettségi szint emelése, a mobilitási szolgáltatások biztosítása, az orvosi rehabilitáció és nem utolsósorban a munkáltatók szemléletformálása. A célcsoport gazdasági aktivitásának növelése a civil szervezetek alternatív szolgáltatásainak szerepét felértékeli. A vállalat társadalmi felelősségvállalásának szintén fontos szerepe van, szükséges a jó gyakorlatok bemutatása, a munkáltatók attitűdjének formálása, illetve az érzékenyítő tréningek tartása. Ezek a programok elősegítenék a velük szemben megnyilvánuló diszkriminációs attitűd csökkenését és esélyegyenlőségük előmozdítását, de akár a célcsoport nyílt munkaerőpiacon

²⁶ 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről a 87. § 8/A.

„Sérülékeny csoport: az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során (például fiatalok, terhes, nemrég szült és szoptató anyák, idősek, megváltozott munkaképességűek).”

²⁷ BALÁZS-FÖLDI Emese: Nyílt munkaerőpiac vagy védett foglalkoztatás? *KÖZTES-EURÓPA Társadalomtudományi folyóirat*, A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. Humán erőforrásmenedzsment rovat, 2017/1–2., 147–155.

²⁸ BALÁZS-FÖLDI Emese – DAJNOKI Krisztina: *Sajátosságok a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában*. *Gradus* 2016/1., 317.

megvalósuló integrált foglalkoztatását is kedvezően befolyásolná, mely a gazdasági részvétel fellendülését segítené.²⁹

Alaptörvényünk megfogalmazza, hogy a „közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye”. A XII. cikkben pedig minden kétséget kizáróan adja meg a választ, az alábbiak szerint: „*Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.*”

Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.”³⁰

Az állampolgárok munkához való joga tehát egyértelműen benne foglaltatik az Alaptörvényben, de nincs benne a fogyatékos személyek munkahelyteremtésére vonatkozó állami kötelezettség, állami felelősségvállalás.³¹

Áttérve arra a kérdésre, hogy lehet-e szerepük a munka világában, elmondhatjuk, hogy Európában már több évtizeddel ezelőtt megszületett az a felismerés, hogy a fogyatékosággal élő vagy megváltozott munkaképességű személyek eltartása nem előnyös sem az érintett személyek, sem a társadalom számára. Nyilvánvaló vált, hogy fontos a munka világába való integrálásuk. Ehhez meg kellett teremteni a feltételeket, figyelembe véve azt a tényt, hogy gazdasági szempontból is eredményes legyen, ugyanakkor szem előtt tartva a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek egészségi állapotát. A foglalkoztatás első lépéseként pedig a munkáltatóknak meg kellett ismerniük a célcsoport foglalkoztatásának törvényi hátterét.³²

Szemléltetésként a 2022. évi uniós adatokat vettük alapul, mely szerint 87 millióra tehető azon európaiak száma, akik valamilyen fogyatékosággal élnek, vagyis minden negyedik európai felnőtt. Számos kihívással kell szembenéznük, ezek egyike a munkanélküliség. Az uniós adatok azt mutatják, hogy a fogyatékosággal élők 50%-a, míg a nem fogyatékosággal élők 75%-a dolgozik. A felmérés alapján a szegénység és társadalmi kirekesztődés is 50%-kal nagyobb az ő esetükben, illetve a hátrányos megkülönböztetés is minden második fogyatékosággal élő embert érint.³³

A fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű emberek többnyire azok, akik a *munkaviszonyon kívüli jogviszonyokban* függő munkát végeznek. Munkajogi helyzetükkel alapvetően két gond van. Az egyik a jogi státushoz kapcsolt

²⁹ BALÁZS-FÖLDI – DAJNOKI: i. m. 318.

³⁰ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

³¹ KOMJÁTHY Zsuzsanna: A kvótarendszer hatása a megváltozott munkaképességű mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatására. In: *Fogyatékos emberek a 21. századi magyar társadalomban. Tanulmánykötet Bánfalvy Csaba tiszteletére* (szerk.: Perlusz Andrea – Cserti-Szauer Csilla – Sándor Anikó) ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar és A Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány, Budapest, 2021, 55.

³² DAJNOKI Krisztina: HR sajátosságok feltárása vezetői mélyinterjúk alapján megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató szervezeteknél. *Közép-Európai közlemények* 2014/3–4., 186.

³³ *Infografika – Fogyatékoság az EU-ban: tények és számadatok.* <https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/disability-eu-facts-figures/> (2023. október 10.).

(individuális) munkajogi jogosítványok hiánya, vagy jobb esetben rendkívül korlátozott köre. A másik, hogy ezek a munkát végző személyek szinte teljesen ki vannak rekesztve a kollektív munkajog gyümölcseinek élvezetéből.

A *munkaviszonyon kívüli jogviszonyok* megjelenhetnek a tipikus munkaviszonyok ellentétékeként, azaz atipikus munkaviszonyként, illetve a legitim foglalkoztatás ellenpárjaként, mint illegitim foglalkoztatás.³⁴ A munkajogi szabályozásból való menekülés okán egyre inkább elterjedtek a színlelt és leplezett, az ezek által generált kényszervállalkozások, valamint a fekete foglalkoztatás problematikájára, ezekhez kapcsolódóan pedig a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolására irányuló kritériumok jogalkotó általi megfogalmazására Európában, azon belül Magyarországon. A célcsoport ezen jelenségek megoldását érintő *mozgásokban* különösen érintett. *Miért is?*

A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása gyakran nem a produktivitást célozza, hanem kihasználást jelent olyan jogviszonyokban, ahol a munkáltatónak lehetősége van a munkaviszonnyal járó adó- és társadalombiztosítási kötelezettségeket megkerülni, továbbá nem kell alkalmazni munkajogi védelmi intézményeket a foglalkoztatásban. Azaz a munkaviszonyhoz kapcsolódó szociális és munkajogi védelemből való menekülés általánosságban érinti a munkavállalókat, a fogyatékossgal élő emberek elsődleges munkaerőpiacon való szerepvállalását pedig egyenesen ellehetetleníti és helyzetüknél fogva még kiszolgáltatottabbá válnak.³⁵

Itt tapasztalható a *munkajogi szabályozást illetően egy feszültség*. Ugyanis a sérülékeny csoportok és az emberi jogi mozgalmak mind a munkajogi és szociális jogi védelmi szabályozást kérik számon a jogalkotótól. Miközben éppen ezek a munkajogi és szociális jogi bástyák azok, amelyek miatt a munkáltatók inkább megkerülik a tradicionális munkaviszonyokat. A feszültség forrása jelenleg megoldhatatlannak tűnik. Nem lehet és nem szabad lemondani a munkajogi és szociális védelemről, ugyanis az európai munkajogi szabályozásban ez tűnik az egyetlen stabil pontnak, és a változások közepette a munkavállalók számára ez jelenti az egyetlen biztonságot. Ugyanakkor nehéz meghatározni a védelmi szabályozás olyan szintjét, amely még a munkaviszony keretei között tartja a munkáltatókat és munkavállalókat.

³⁴ Az atipikus munkavégzési viszonyokról lásd: KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Akadémiai doktori értekezés, Pécs, 2006, 239–245. Az atipikus foglalkoztatási formák csoportosítását tekintve nem egységes az irodalom. Bankó Zoltán különböző variációkat mutat be, így vannak hárommalányú kapcsolatok, a típustól a munkaidő és a munkajogviszony időtartama tekintetében történő eltérések, és a „bizonytalan munkák”. Vagy alkothatunk egy hatfős csoportot is: részmunkaidős foglalkoztatás, rövid időtartamra létrejött munkajogviszonyok, különböző munkaidő-variációk, önfoglalkoztatók, otthoni munkavégzés, fiatalok munkavégzéssel kombinált képzése. BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest–Pécs, 2010, 55–57. A menekülés útjairól lásd még KISS: i. m. 240. A vállalkozási és megbízás jellegű munkaviszonyokról lásd még: PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Complex, Budapest, 2006, 437–456.

³⁵ Lásd még PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog* 2014/2., 66–67.

Különösen igaz ez a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatására, amit az állam pozitív diszkriminációs intézkedésekkel igyekszik támogatni. Félő, hogy ez inkább elrettenti a munkavállalókat, mintsem hogy a fogyatékossgal élő ember gazdaságilag hasznos foglalkoztatását vállalnák.

A fentiekre tekintettel Európában, köztük Magyarországon is tapasztalt atipikus munkaviszonyok normalizálására irányuló munkajogi szabályozás mindenképpen segíti a célcsoport munkavállalását. Hiszen olyan csoportról van szó, akik számára szükséges a munkaidőre, pihenőidőre, munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok betartása, miközben lehetőségük van rugalmasabb foglalkoztatási feltételek mellett munkát vállalni. Így a határozott idejű, részmunkaidőben és a bedolgozói jogviszonyban való foglalkoztatás munkajogi szabályozási körbe való bevonása elősegítette a célcsoport igényeinek megjelenítését a munkaviszonyban.

A célcsoport foglalkoztatását és esélyeit növeli az a szabályozási tendencia, amely a szürke zónába tartozók jogviszonyait legalizálja és munkajogi szabályozás alá vonja. A szürke zónában gazdaságilag függő munkavégzők számára komoly előrelépést jelent, hogy a munkajogi dogmatikában megjelent az igény ezen munkavégzők önfoglalkoztatóktól és munkavállalóktól való elhatárolására. A munkajogi szabályozás hatályának kiterjesztése együtt jár munkajogi és társadalombiztosítási következményekkel.³⁶

A személyes munkaprofil³⁷ nagyon fontos a fogyatékossgal élő emberek esetében, s ugyanígy a munkaerőpiac-tagság/státusz koncepciója Supiot munkájában.³⁸ A munkaerőpiac-tagság a munkajog, társadalombiztosítás és foglalkoztatás hármására, mint egy biztos stratégiai alapra épít. Azaz holisztikusan közelíti meg a munkavállalói jogalanyiságot. Ugyanis a gazdasági és társadalmi változások hatására, többnyire a munkajog reinstitucionalizációjára vonatkozó elképzelésekben, a kiindulópont az, hogy a munkavégzés nem pusztán a munkajogi szabályozás tárgya. A gazdasági környezet megváltozása sokkal rugalmasabb szabályozási formákat követel meg. A társadalmi változások között pedig nagyon fontos látnunk, hogy az

³⁶ Lásd erről Nikola COUNTOURIS: *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context.* Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2007, 5–6.

³⁷ Ennek megfelelően a személyes munkaprofil segít átlátni egy munkavégző többszörös munkavégzési viszonyainak szövevényén, s rámutat arra, hogy a személyes munkavégzési viszonyok és a munkavégzéshez kapcsolódó állapotok hogyan függnak össze. Egy személyes munkavégzési viszony munkáltatója a munkaidő megszervezése vagy a díjazás tekintetében figyelembe kell, hogy vegye a másik munkáltatóval létesített személyes munkavégzési viszonyt is. Közeli hozzátartozó ápolása pedig automatikusan megkívánja a rugalmas munkavégzést. Az elemzés irányát tekintve nagyon fontos leszögezni, hogy a személyes munkavégzési viszonyt a személyes munkaprofil kontextusában kell jellemezni. Lásd erről: Mark FREEDLAND – Nikola COUNTOURIS: *The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law.* In: *The Idea of Labour law* (eds.: Guy Davidov – Brian Langille) Oxford University Press, Oxford, 2011, 190–208. 199–201.

³⁸ Alain SUPIOT: *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe.* Oxford University Press, Oxford, 2001, 24.

emberi jogi és esélyegyenlőségi harcok mennyire feszítik a munkajog meglévő kerekeit. Sokkal komplexebb gondolkodást kíván meg a jogalkotótól és jogalkalmazótól. A munkaerőpiacon való aktív részvétel ugyanis nem csak munkajogi szabályozás kérdése, azaz, hogy az aktuális Munka törvénykönyve kit tekint munkavállalónak. Egy munkavégző személyes munka-profilja számtalan személyes munkavégzési viszonyt feltételez párhuzamosan és konszekutívan, hiszen ma már nagyon ritka, hogy valaki egy munkahelyről vonul nyugdíjba. Mindehhez még számtalan munkavégzéshez kapcsolódó állapot kapcsolódik, időlegesen vagy tartósan. Így, amikor egy potenciális munkavégző fogyatékossgal él, az még tovább árnyalja az ő munkavégzését, valószínűleg a bizonytalan munkavégzési formák felé sodródik. Munkaerőtagságát pedig az adottságain kívül meghatározza az állam munkaerőpiac-szabályozó tevékenysége, a foglalkoztatáspolitikai eszközök elérhetősége, valamint a társadalombiztosítás szolgáltatásai. Ez utóbbi esetben fontos a szolgáltatások olyan mértékű meghatározása, amely a munkaerőpiacra integrálást segíti. A munkaerőpiac-tagság koncepcióját pedig kiegészíthetjük még egy szemponttal. A társadalombiztosításon túl nagyon fontosak az állam szociális ellátások megszervezésére vonatkozó tevékenysége és az abból eredő kötelezettségvállalások. Ez már túlmutat a társadalombiztosítás rendszerén, és a felnőttvédelmi szabályozás egészére vonatkozik. E szabályozáson belül a segélyezési típusú ellátások oly módon való megszervezése a lényeges, hogy az ne vezessen „munkáról leszoktató”, segély csapdájába ejtő szociálpolitikába. Látnunk kell azonban, hogy a fogyatékossgal élő ember munkavégzése ebben az új koncepcióban semmiiben sem különbözik egy ép ember munkavégzési helyzetétől.

Supiot felvetése, miszerint a gazdasági és társadalmi változások mellett a jogrendszernek belső reformokon is át kell esnie, mivel a nagy fokú munkanélküliséget az is okozza, hogy a szociális és gazdasági jogok olyan intézményekhez kötődnek, amelyek a stabil munkaviszonyra épülnek. Ez utóbbi pedig nem fogja át a munkavégzők széles spektrumát. A képességelmélet³⁹ munkajoggal való összekapcsolása

³⁹ *Martha Nussbaum* képességelmélete is emberi jogi megközelítésen alapul, és az az alapfeltevése, hogy az embert önmagában kell vizsgálni, így nem veszi figyelembe az egyén családon belüli kapcsolatait. Elmélete több ponton kiegészíti *Sen* elméletét, felsorolja az élet azon területeit, amelyeken fontosak a képességek: normális életvezetés, testi egészség, környezet kialakítása, az életünket meghatározó döntések meghozatala, gondolkodás, érzelmek, másokkal való kapcsolattartás stb. Ezen felül a képességeket három kategóriába sorolja: *alapvető, belső és összetett képességek*. Az alapvető képességek a további képességek fejlesztésének alapjait adják, ezekkel már a gyermekek rendelkeznek. A belső képességek az alapvető képességeken alapulnak, amelyek gyakorlattal, oktatással fejleszthetők. Mindezek a szocializáció során sajátíthatóak el. Az összetett képességek azok, amelyek a belső képességekből és külső feltételekből tevődnek össze, annak érdekében, hogy a fent felsorolt életterületek valamelyike a gyakorlatban élővé váljon. A fogyatékos emberekre vonatkozó politika lényege, hogy az összetett képességek fejlesztését támogassa: ennek megfelelően a belső képességek továbbfejleszthetők az előbb említett tanulás és gyakorlattal, a külső feltételek pedig nem jelentenek mást, mint az intézményi és materiális feltételekhez való hozzáférést. *MARTHA NUSSBAUM: Sex and Social Justice. Oxford University Press, Oxford, 1999, 34, 41–42.*

pedig arra hívja fel a figyelmet, hogy ebben a munkanélküliség elleni küzdelemben akkor működik jól a munkaerőpiac, ha lehetővé teszik az egyéni képességek kibontakozását. *A célcsoport tekintetében azonban a képesség-elmélet és a munkajog kapcsolata más szempontokat is felvet.* Ha ugyanis az egyéni képességek minél szélesebb kibontakoztatása, a szociális és gazdasági jogok minél teljesebb élvezete és megvalósulása a cél, akkor mindez lehetővé teszi az alábbiakat: a célcsoport minél markánsabb megjelenését a munkaerőpiacon olyan szabályozás és intézmények keretében, amelyek segítik az egyéni képességek kibontakozását, továbbá a célcsoport tekintetében különösen fontos rehabilitációra és képzésre épülő szabályozást, valamint a jó gyakorlatokból való kölcsönös tanulást. Ez utóbbit az európai munkajogban a nyitott koordinációs mechanizmussal lehet elősegíteni. Tekintettel a szabályozási terület tagállami sajátosságaira, a kemény jogi szabályozásnak nincs jövője. Helyette azonban a szociális párbeszéd komoly sikereket érhet el.

Az emberi méltóság, egyenlőség, autonómia, a személyiség tiszteletben tartása a munkavégzés során, a személyes munkavégzési viszonyok laza tipológiájának bevezetése és abban a személyes munkaprofil koncepciójának bevezetése mind olyan munkajogi, és *vele párhuzamosan*, szociális jogi szabályozást tesznek lehetővé, amely befogadóbbá válik és megteremti a méltó munkavégzés feltételeit mindenki számára, aki képes dolgozni. Fontos hangsúlyozni, hogy a munkajog fogalmi rendszerének változása automatikusan együtt jár a szociális jogi, alapvetően társadalombiztosítási szabályok változásával is, érzékeltetve, hogy a kettő kéz a kézben, együtt jár, egyik feltételezi a másikat.

Jablonkai és Jakab⁴⁰ egy kutatás során az alábbi hipotéziseket határozta meg: a megváltozott munkaképességű emberek életében a munka értéke magasabb, mint az egészséges embereknél. A megváltozott munkaképességű emberek önértékelésében fontos szerepet játszik a munka. A megváltozott munkaképességű emberek lojálisabbak a munkáltatójukhoz. A megváltozott munkaképességű emberek nincsenek többet táppénzen, mint az egészséges emberek.⁴¹

A kutatásukhoz mintavételi eljárásnak a kérdőívet választották, a kérdezés módszere szempontjából írásbeli kérdőívezés mellett döntöttek, pontosabban írásbeli, önkitöltős papíralapú kérdezési módszert választottak. A kutató és a bevont személyek kapcsolata távoli volt, a mintavételi eljárás pedig egyszeri. Véleményük szerint ehhez a kutatáshoz kontrollcsoportra is szükség volt, mivel azt szerették volna bizonyítani, hogy a megváltozott munkaképességű emberek életében a munka értéke magasabb, mint az egészséges embereknél, ezért a hasonló munkakörben dolgozó embereket kérdezték meg, akik között megváltozott munkaképességű és egészséges emberek is voltak.⁴²

⁴⁰ JABLONKAI Ilona – JAKAB Nóra: A munka jelentősége a megváltozott munkaképességű emberek életében, *Miskolci Jegtudó* 2023/3., 19–28.

⁴¹ JABLONKAI – JAKAB: i. m. 6.

⁴² Próbáltuk a kérdéseket egyszerűen megfogalmazni és viszonylag „rövid” kérdőívet készíteni, hogy ezzel is csökkentjük a válaszolási hibákat, azonban tudjuk, hogy ez elkerülhetetlen, azonban objektív mutatókat így is megtudhatunk. A kérdőív készítése során a

Egy adott cégnél, munkáltatónál 20-20 fő megkérdezése volt a cél. 20 megváltozott munkaképességű és 20 egészséges ember, akik hasonló munkakörben dolgoznak. A kérdőívek kiértékelését követően az alábbi megállapításokra jutottak.⁴³

A „nyilatkozzon arra vonatkozóan, hogy milyen megfontolásból dolgozik” kérdésre a válaszadók 70%-a „a megélhetéshez van szükségem a munkára” választ adta, ez számunkra egyértelmű volt, azonban meglepő volt, hogy 20% azt a választ adta, hogy „anyagi juttatásra nincs szükségem, de fontos, hogy emberek között legyek”. A „Mennyi időt szeretne a jelenlegi pozíciójában, munkahelyén eltölteni?” kérdésre 84,8%-ban azt válaszolták a munkavállalók, hogy hosszú távra terveznek. 6% és 9% volt az, akik válaszukban azt írták, hogy váltani szeretnének, azonban ezt nem a megváltozott munkaképességű emberek írták, vagyis beigazolódt az a hipotézis, hogy a megváltozott munkaképességű személyek lojálisabbak, hűségesebbek a munkaadóikhoz. A megváltozott munkaképességű emberek nincsenek többet táppénzen, mint az egészséges emberek – ezen előfelvetés is beigazolódt a kérdőíves felmérés szerint, mert a válaszadók 69,7%-a 2 hétnél kevesebbet volt táppénzen (gondoljunk csak bele egy influenzás megbetegedés, lázas állapot is több mint 1 hét gyógyulást vehet igénybe), valamint a két válasz, amely szerint az egyik munkavállaló 1 hónapnál többet és 2 hónapnál kevesebbet volt táppénzen, valamint a másik munkavállaló, aki több mint 2 hónapot volt táppénzen, az sem a megváltozott munkaképességű munkavállalók közül került ki, hanem az egészségesek közül. Fontos volt az egyik kérdésre kapott válaszok aránya, mert talán ez kötődik leginkább az emberek pszichológiai folyamataihoz, ahhoz, hogy az ember társas lény és mennyiben befolyásolja közösséghez, társasághoz tartozás az emberi mivoltát. Ehhez kapcsolódóan tettük fel a kérdőívben azt a kérdést, hogy „Szerepet játszik-e a munkavállalásában az, hogy emberek között legyen, társaságban és ne egyedül?” Ezen kérdésre a válaszadók 73%-a Igen és Részben igen választ adott, 12% nem gondolkodott rajta, 9% néha igen, néha nem választ adott és csak 6% volt az a válaszadók közül, akik a nem választ adták. Tehát ebből egyértelműen megállapítható, hogy milyen fontos az emberek számára, hogy társaságban legyenek. Ezt támasztotta alá a korábban már

zárt kérdéseket részesítettük előnyben, a feltett kérdésekre előre megadtuk a válaszlehetőségeket. JABLONKAI – JAKAB: i. m. 26.

⁴³ A kérdőívet kitöltők nemek közötti aránya 70–30%-ban a nők javára mutatott pozitív mérleget, vagyis munkavállalók közül az elvégzett vizsgálatban nagyobb százalékban vettek részt nők. A korosztályi megoszlás tekintetében 52%-ban a 45–64 év közötti korosztályba, 33%-ban a 25–44 év közötti korosztályba tartoztak, a 24 év alatti és a 65 év feletti munkavállalók létszáma elenyésző volt a többihez képest. Az általános iskolai végzettségű személyek száma 28%, a szakmunkásképzővel rendelkezők aránya 24%, az érettségivel rendelkezők aránya 39%, valamint a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya 9% volt ezen felmérés szerint, ez azonban a teljes csoportra vonatkozott, vagyis az egészséges és megváltozott munkaképességű munkavállalókat is beleértve. A munkavállalók 82% több mint 1 éve dolgozik ennél a cégnél, ebből 30%-uk több mint 5 éve, azt gondolom, hogy ez azt is alátámasztja, hogy ezen akkreditált munkáltatóhoz hűségesebbek a munkavállalóik. A munkavállalók közül a megváltozott munkaképességű munkavállalók általában részmunkaidőben dolgoznak a cégnél. JABLONKAI – JAKAB: i. m. 26–27.

kifejtett kérdésre adott válasz is, hogy „anyagi juttatásra nincs szükségem, de fontos, hogy emberek között legyek”. A „Milyenek a munkakapcsolatai?” című kérdésre a kérdőívet kitöltők 73%-a jó és nagyon jó választ adott. A „Mit szeret a legjobban a munkahelyén?” kérdés kapcsán a válaszadók 24%-a a munkatársakat, a kollektívát, 46%-a a munkakörnyezetet, a munkámat, 21% a precízen elvégzett feladat elégedettségével tölt el, 15% a folyamatos kihívást és 3% a fejlődési lehetőséget választotta. Ezen válaszok összege azért haladja meg a 100%-ot, mert itt voltak egyes válaszadók, akik több választ is megjelöltek, azonban ezeket is figyelembe vettem.⁴⁴ Igazolni láttuk tehát azt, hogy a megváltozott munkaképességű emberek életében a munka értéke magasabb, mint az egészséges embereknél. Továbbá a megváltozott munkaképességű emberek önértékelésében fontos szerepet játszik a munka.

Záró gondolatok

Azt látjuk, tapasztaljuk, hogy a társadalom, a munkáltatók hogyan ítélik meg a célcsoportba tartozókat, viszont a számos kedvező irányú változás ellenére még mindig keveset tudunk arról, hogy a fogyatékoságot a mindennapi életben valójában hogyan éli meg az ember. Van közöttük olyan, aki elzárkózik vagy közönyösséget mutat és létezik olyan is, aki próbál érvényesülni, meggyőző lenni. A politika, a kultúra, a társadalom, a nevelés, a hagyományok, az egyéni adottságok mind-mind szerepet játszanak a kirekesztettség élményében, annak megélésében. Amíg minden törekvés ellenére – legyen az nemzetközi vagy hazai – a negatív előítéletek és az ezekből táplálkozó diszkrimináció általánosan jelen van a társadalomban, addig a sztereotípiák mindent elmondanak a fogyatékosággal élők és megváltozott munkaképességűek helyett. Születtek garanciális szabályok az esélyegyenlőség megteremtésére, ennek ellenére még mindig a megoldásra váró feladatok közé sorolhatjuk ezt a kérdést, ahol a tét az ember szabadsága, méltósága.

„Az ember komplex, összetett lény”⁴⁵, aki a megfelelő környezetben motivált, bármire képes. S ez valóban így van, ha az átalakítások, törekvések egy átgondolt fogyatékoságpolitikába illeszkednek, amely számtalan más területtel együttesen járul hozzá az önálló élet megéléséhez. Láttuk, hogy lehetőségek vannak, munkajogi szabályozáson innen és túl. A mindent elsöprő eredményre azonban még várunk.

Felhasznált irodalom

- [1] Alain SUPLOT: *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford University Press, Oxford, 2001.
- [2] *A megváltozott munkaképességű emberek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata* (tanulmány). Állami Számvevőszék Kutatóintézete, 2009. október; 17. <http://www.asz.hu/tanulmanyok/2009/a->

⁴⁴ JABLONKAI – JAKAB: i. m. 27–28.

⁴⁵ KEMÉNY: i. m. 96.

- megváltozott-munkaképességu-személyek-tamogatasi-rendszere-tarsadalmi-gazdasagi-hatekonysaganak-vizsgalata/t315.pdf; 2014. február 4.
- [3] BALÁZS-FÖLDI Emese – DAJNOKI Krisztina: Sajátosságok a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában. *Gradus* 2016/1., 313–318.
- [4] BALÁZS-FÖLDI Emese: Nyílt munkaerőpiac vagy védett foglalkoztatás? *KÖZTES-EURÓPA Társadalomtudományi folyóirat*, A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. Humán erőforrásmenedzsment rovat, 2017/1–2., 147–155.
- [5] BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest–Pécs, 2010.
- [6] *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, UN Doc. A/RES/61/106, 24. January 2007, és *Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, UN Doc. A/Res/61/106, 24. January 2007.
- [7] DAJNOKI Krisztina: HR sajátosságok feltárása vezetői mélyinterjúk alapján megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató szervezeteknél. *Közép-Európai Közlemények* 2014/3–4., 185–195.
- [8] DAJNOKI Krisztina: Védett szervezetek megítélése a HR tükrében. *Humán Innovációs Szemle* 2013/4., 6–19.
- [9] HERNÁDI Ilona – KÖNCZEI György: A fogyatékoságtudomány fogalma és annak változásai. Hipotetikus kísérlet rekonstrukcióra. In: *Az akadályozott és egészségkárosodott emberek élethelyzete Magyarországon* (szerk: Nagy Zita Éva), Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet, TÁMOP 5.4.1./08/1-2009-0002 számú kiemelt projekt, Budapest, 2011.
- [10] <https://ertekvagy.hu/documents/35269/77600/Munkav%C3%A1llal%C3%B3k+%C3%A9s+munk%C3%A1ltat%C3%B3k+a+megv%C3%A1ltott+munkak%C3%A9pess%C3%A9g%C5%B1ek+foglalkoztat%C3%A1si+lehet%C5%91s%C3%A9geir%C5%91l%2C+es%C3%A9lyeir%C5%91l.pdf/631c38af-0eb3-5b86-0153-de3c63057376?t=1616351542508>, 2023. október 29.
- [11] *International Labour Conference* 86th Session, Vocational Rehabilitation and Employment of Disabled Persons, International Labour Office Geneva, 1998.
- [12] JAKAB Nóra: *A cselekvőképesség elméleti háttere és munkajogi kérdései*, PhD-értekezés, Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, 2011.
- [13] Nóra JAKAB: Employment of people with changed working abilities in Hungary – An economic or social issue? *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2013/6., (Special edition) 77–92.
- [14] KADOCSA György: *Készségek, képességek és a személyiség a humán menedzsmentben*, Vállalkozásfejlesztés a XXI. században, Budapest, 2013.

-
- [15] KÁLMÁN Zsófia – KÖNCZEI György: *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig*. Osiris, Budapest, 2002.
- [16] KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Akadémiai doktori értekezés, Pécs, 2006.
- [17] Klaus LACHWITZ: Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. *BtPrax* 2008/4, 37–40.
- [18] KOMJÁTHY Zsuzsanna: A kvótarendszer hatása a megváltozott munkaképességű mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatására. In: *Fogyatékos emberek a 21. századi magyar társadalomban, Tanulmánykötet Bánfalvy Csaba tiszteletére* (szerk.: Perlusz Andrea – Cserti-Szauer Csilla – Sándor Anikó) ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar és A Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány, Budapest, 2021, 54–63.
- [19] KÖNCZEI György – VARGA Mariann: Egészségkárosodás, fogyatékoság és foglalkozási rehabilitáció. In: *Egy könyv a foglalkozási rehabilitációról*. Down Egyesület, „Együtt – élés” kiadvány, 2000.
- [20] KUNT Zsuzsanna: KAPCSOLÓDÁSOK Személyi segítség és együttműködés a fogyatékoságtudomány és a kulturális antropológia találkozásainak tükrében. Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Neveléstudományi Doktori Iskola, DOKTORI (PhD-) ÉRTEKEZÉS, 2019. https://ppk.elte.hu/dstore/document/248/Kunt%20Zsuzsanna_PhD%20%C3%A9rtekez%C3%A9s.pdf, 2023.november 02.
- [21] KURUCZ Orsolya – KEMÉNY Péter: *A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását érintő jogszabályok és statisztikai háttér áttekintése. Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről. Adatok, tények, vélemények.* (szerk.: Soltész Anikó) proAbility projekt konzorciuma, 8
- [22] Mark FREEDLAND – Nikola COUNTOURIS: The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: *The Idea of Labour law*. (eds.: Guy Davidov – Brian Langille) Oxford University Press, Oxford, 2011.
- [23] Martha NUSSBAUM: *Sex and Social Justice*. Oxford University Press, Oxford, 1999.
- [24] Nikola COUNTOURIS: *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2007.
- [25] PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog* 2014/2., 65–71.
- [26] PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Complex, Budapest, 2006.

- [27] SVASTICS Carmen – CSILLAG Sára: Az épségizmus mint magyarázóelv a fogyatékossgal élő emberek helyzetének megértésében. In: *Fogyatékos emberek a 21. századi magyar társadalomban. Tanulmánykötet Bánfalvy Csaba tiszteletére* (szerk.: Perlusz Andrea, Cserti-Szauer Csilla – Sándor Anikó) ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar és A Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány, Budapest, 2021, 176–182.
- [28] Theresia DEGENER: Menschenrechtsschutz für behinderte Menschen. Vom Entstehen einer neuen Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen. *Vereinte Nationen* 2006/3, 104–110.
- [29] Valentine AICHELE: *Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihr Fakultativprotokoll, Ein Beitrag zur Ratifikationsdebatte*. Deutsches Institut für Menschenrechte, Policy Paper No. 9, Berlin, 2008.

A TENGERI ÁRUFUVAROZÁS SAJÁTOS KÉRDÉSEI

CERTAIN ISSUES OF CARRIAGE OF GOODS BY SEA

MÁTYÁS IMRE*

Jelen tanulmány a tengeri áru fuvarozási szerződés, mint a legősibb és máig leginkább alkalmazott fuvarozási mód kialakulását, hátterének és szabályozásának bemutatását célozza. Az évezredek során formálódó szabályok, a *lex mercatoria* hatásával együtt, figyelemmel az írott jogforrásokra is, olyan kompakt rendszert alkotnak, amely mind a mai napig zökkenőmentes szabályozást kínál az igen masszív jogviszonyok összességének. Milyen szabályanyag rendezi jelenleg ezt a szerződéstípust és melyek a sajátosságai? Ezeket a kérdéseket vizsgáljuk a tanulmányban.

Kulcsszavak: *Lex mercatoria, Hága–Visby Szabályok, Hamburgi Egyezmény, fuvarozó, felelősség*

This study aims to present the development, background and regulation of the sea freight contract as the oldest and still most used mode of transport. The rules formed over thousands of years, together with the influence of the *lex mercatoria*, also taking into account the written sources of law, form a compact system that still offers a smooth regulation of the set of very massive legal relationships. What regulations currently govern this type of contract and what are its characteristics? We examine these questions in the study. These questions are investigated in the present paper.

Keywords: *Lex mercatoria, Hague-Visby rules, Hamburg Rules, carrier, liability*

Bevezetés

A nemzetközi gazdasági kapcsolatok joga, vagy ha jobban tetszik, nemzetközi üzleti jog jogviszonyai két alapvető jellegzetességet hordoznak magukban. Az egyik a lényeges külföldi elem megléte, amely kollíziót okoz, azaz felveti két vagy több jogrendszer alkalmazásának lehetőségét, a másik pedig a gazdasági-üzleti jelleg, tehát a profit elérésének célja. Az első esetben, a jogrendszerek összeütközését vagy a felek jogválasztása (*lex pro voluntate*) vagy pedig a fórum közvetett jogrendezése oldhatja fel, míg a gazdasági-üzleti jelleg nem határon átnyúló sajátosság, a belföldi

* DR. MÁTYÁS IMRE
PhD egyetemi docens
Miskolci Egyetem ÁJK
Európai és Nemzetközi Jogi Intézet
Európai és Nemzetközi Magánjogi Intézet Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
imre.matyas@uni-miskolc.hu

polgári jogi/kereskedelmi jogviszonyokat is a rendszeresség, üzletszerűség és a haszonszerzési cél jellemzi.

Ha tehát ez a két feltétel fennáll, akkor a jogviszony vitán felül a nemzetközi gazdasági kapcsolatok jogának hatálya alá tartozik.

Ezen viszonylagosan önálló, komplex jogterület¹ különös részét alapvetően a szerződések joga teszi ki, amelyből két nagy csoport képezhető. Az egyik a főszerződések kategóriája, amelyek a gazdasági céljukat magukban hordozó szerződéseket tartalmazzák, a másik pedig a mellék- vagy járulékos szerződések, amelyek a főszerződések gazdasági céljának megvalósulását hivatottak elősegíteni.²

Az első csoportba az adásvételi szerződés, a nagyberendezések szállítása és szerelése, a technológia és ismeretátadásra vonatkozó szerződések, valamint a lízingszerződés sorolható, míg a mellékszerződések körében találhatjuk az áruk továbbítására vonatkozó, a nemzetközi fizetések lebonyolítását megvalósító, valamint a piacszerző ügyleteket.

Jelen írásban az áruk továbbítását taglaló szerződések közül³ a tengeri áru fuvarozási szerződést vesszük górcső alá.

1. A kezdetek

A vízi közlekedés több évezredes múltra tekint vissza, hiszen amíg a szárazföldön csak nehézkesen lehetett haladni, a víz meghódítása korlátlan távlatokat nyitott az emberiség számára. A lehetőség felfedezése valószínűleg vízbe esett és el nem süllyedt farönkökkel lehet kapcsolatban, amire az ősember – leküzdve az ismeretlenhez kötődő félelmét – felkapaszkodott és megkezdődött az utazás. Az emberi kreativitás összekapcsolta a rönköket, amiből tutaj született, majd oldalfalat is emelt, és így módon egyre hatékonyabb vízi járművek készültek.

Az ókori birodalmak már komoly flottával rendelkeztek, amelyek elsősorban haditechnikai szempontból bírtak jelentőséggel, de a kereskedelmi vonzatai is mind a mai napig meghatározók.

A hajó feltalálását, nem lehet egyetlen kultúrához kötni. Az, hogy a hajózás idővel globális léptékűvé válhatott, az európai fejlődés eredménye, de gyökerei az ókori Egyiptomig vezethetők vissza.

A tengeri hajózás története az emberi civilizáció kezdeteitől ismert, és kulcsszerpet játszott az emberek közötti kapcsolatok, kereskedelem és felfedezések fejlődésében. Az ókori hajózás, különösen a Földközi-tenger és a környező tengerek vizeit érintette, és fokozatosan formálta a tengeri közlekedést, amely ma is alapvető része a globális gazdaságnak.

¹ Mádl Ferenc definíciója, ld. MÁDL Ferenc: *Összehasonlító nemzetközi magánjog – A nemzetközi gazdasági kapcsolatok joga*. Gazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978, 248.

² VÖRÖS Imre: *A nemzetközi gazdasági kapcsolatok joga*. I–II–III. Krim Bt., Budapest, 2004, 76–77.

³ Ezek a szerződések a nemzetközi vasúti, közúti, légi, vízi (ebben tengeri és folyami egyaránt) valamint multimodális, illetve konténeres áru fuvarozási ügyletek.

A tengeri hajózás első nyomait a régi civilizációkban találjuk, mint például az egyiptomiak, föníciaiak és görögök. Az ókori egyiptomiak a Nílus folyón úsztak, de a tengeri hajózás iránti érdeklődésük a Földközi-tengerre is kiterjedt. A föníciaiak, akik híres kereskedő népként váltak ismertté, fejlett hajózási ismeretekkel rendelkeztek, és képesek voltak hosszú utazásokat tenni a tengeren, kereskedelmi kapcsolatokat létesítve más népekkel.

„Hajózni szükséges, élni nem muszáj”⁴ – mondta Pompeius hajósainak az ókorban, amikor viharban kellett gabonát szállítaniuk Szicíliából Rómába, ezzel hangsúlyt adva a tengeri kereskedelem és szállítások fontosságának.

A hajózás fejlődése szorosan összefonódott a hajók technikai innovációival. Az első hajók fából készültek, egyszerű vitorlákkal és evezőkkel. A vitorlás hajók forradalmasították a tengeri közlekedést, lehetővé téve a gyorsabb és hatékonyabb utazást. Az iránytű⁵ és a csillagászati navigáció felfedezése tovább javította a hajózás hatékonyságát, és a tengerészek képességeit is bővítette.

A 15. és 16. században a tengeri hajózás új aranykorába lépett, Kolumbusz 1492-ben nyugat felé kereste az Indiába vezető utat, 1497-ben Vasco da Gama megkerülve Afrikát indult keletre, míg Magellán Dél-Amerikát délről megkerülve megkereste a Csendes-óceán felé vezető átjárót. Ezek az expedíciók nemcsak új kereskedelmi útvonalakat teremtettek, hanem hozzájárultak a globális kereskedelem és a kultúrák közötti kapcsolatok kialakulásához.

A tengeri hajózás a 19. századra jelentős átalakuláson ment keresztül, a gőzhajók ugyanis jóval gyorsabbak és megbízhatóbbak voltak a vitorlás hajóknál. Az ipari forradalom a tengeri kereskedelmet is átalakította, mivel lehetővé tette a nagyobb teherhajók építését és a fuvarozás hatékonyságának növelését.

A tengeri hajózás fejlődése a történelem folyamán kulcsfontosságú szerepet játszott az emberi civilizáció alakulásában. Az ókori hajózási ismeretek a modern tengeri közlekedés alapjait fektették le, amely ma is elengedhetetlen a globális gazdaságban. A hajózás nemcsak a kereskedelmi kapcsolatok erősítését szolgálta, hanem hozzájárult a különböző kultúrák közötti interakciókhoz is, amelyek gazdagították a világ kulturális örökségét. Néhány adat az ugrásszerű fejlődés érzékeltetésére.

Az első menetrendszerű járatot *Samuel Cunard* indította Liverpool–New York között a 'Britannia' gőzessel, 1840-ben.

1869-ben megnyitották a Szuezi-csatornát, ennek következtében az 1840-ben alakult P&O volt az első, aki India és a Távol-Kelet irányába indított járatokat.

1897-től fokozatosan a gőzturbina váltotta fel a hagyományos gőzgépeket, ami a még nagyobb hajók építését tette lehetővé. A géphajózás történetében új fejezet nyílt: a dízelmotoros hajók megjelenése, a hajók sebessége tovább nőtt.

A tengeri áru fuvarozás mindmáig a legnépszerűbb és leghatékonyabb fuvar mód a nemzetközi kereskedelemben, hiszen igen nagy árutömeget képes viszonylag alacsony költségen nagy távolságra mozgatni. Természetesen negatív tulajdonságok is

⁴ *Navigare necesse est, vivere non est necesse!* idézi Eleano LEACH *Pompeius Magnus: A Study of the Life and Times of the Great General*. Cambridge University Press, 1968, 34.

⁵ Ehhez részletesebben: David K. HURST: *The Compass: A History*. The History Press, 2003.

árnyalják a képet, ami ebben az esetben a nagyobb időigény, illetve a fokozott környezetszennyezés, azonban a nagy mennyiséget és nagy hatótávolságot illető ár-érték arány tekintetében a tengeri fuvarozás magabiztosan őrzi vezető helyét a fuvar módok között.

2. A tengeri áru fuvarozás fajtái

A tengeri áru fuvarozásban két fő szerződéses forma létezik: a vonalhajózás (*liner shipping* vagy *liner service*) és a hajóbérleti szerződés (*charterparty*). Mindkettő különböző üzleti modelleket képvisel, és a választás az áru tulajdonságaitól, mennyiségétől, a fuvarozás gyakoriságától és a költséghatékonysági szempontoktól függ.

A vonalhajózás rendszeres, menetrend szerinti hajózást jelent előre rögzített útvonalakon, meghatározott kikötők között. Ebben a rendszerben a hajók meghatározott időközönként közlekednek, függetlenül attól, hogy a hajó teljesen meg van-e rakva vagy sem, tehát a hajóstársaság előre meghirdetett útvonalon, menetrend szerint indítja járatait és vállalja az útvonalon fekvő kikötők között az áruk el fuvarozását.⁶ A vonal (*tramp*) hajózás során a hajóstársaság hajóraklevelet állít ki a fuvarozásra átvett áruk tekintetében, ezért ezt a fuvarozási módot hajóraklevéllel fedezett fuvarozási szerződésnek is nevezzük.⁷ A vonalhajózás előnyei közé tartozik a kiszámíthatóság, a rendszeres és pontos kihajózást biztosító menetrend, és a strukturált áru fuvarozási szolgáltatások, amelyek növelik a nemzetközi kereskedelem volumenét és hatékonyságát.

A vonalhajózás főbb jellemzői az alábbiak:

- Rendszeres menetrend: A vonalhajózási szolgáltatók előre meghatározott időben és útvonalon közlekednek, ami biztosítja a stabilitást a fuvaroztatók számára. Ez különösen fontos a *just-in-time* rendszert alkalmazó iparágak számára, amelyek minimalizálni kívánják a készleteiket.
- Típusai: A leggyakoribb fuvarfajta a konténeres fuvarozás, de különleges (például hűtött vagy veszélyes) áruk is fuvarozhatók.
- Költség: A fuvardíjak jellemzően szabványosítottak, és az árakat a konténer vagy az áruk mennyisége és fajtája alapján határozzák meg.
- Előnyök: Stabil, előre meghatározott útvonalak és menetrendek, ami megkönnyíti a fuvaroztatók számára az áruszállítás tervezését.⁸

A vonalhajózási szerződés és a hajóraklevél jogi kereteit az 1924-es Brüsszeli Egyezmény,⁹ az UNCITRAL keretében elfogadott 1978-as Hamburgi Egyezmény,¹⁰ valamint ugyancsak az UNCITRAL gondozásában létrejött, de még hatályba nem

⁶ BÁNRÉVY Gábor: *A nemzetközi gazdasági kapcsolatok joga*. Szent István Társulat, Budapest, 2003, 161.

⁷ VÖRÖS Imre: i. m. II. 222.

⁸ Martin STOPFORD: *Maritime Economics*. Routledge, 2009, 112–114.

⁹ International Convention for the Unification of Certain Rules of Law relating to Bills of Lading (Hague Rules), 1924.

¹⁰ *United Nations Convention on the Carriage of Goods by Sea* (Hamburg Rules), 1978.

lépett 2009-es Rotterdami Egyezmény¹¹ biztosítja. Ezen jogforrások bemutatására a következő fejezetben került sor.

A másik alapvető fuvarozási forma a hajóbérleti szerződés (*Charterparty, C/P*) A hajóbérleti szerződés, bár a neve bérleti szerződésre utal, kétséget kizáróan fuvarozási szerződés.¹² Olyan megállapodás, amelyben a hajótulajdonos egy adott időszakra vagy egy adott útvonalra bérbe adja a hajóját egy másik félnek (bérelőnek). A *charterparty* többféle formában létezik, attól függően, hogy az egész hajót, vagy csak egy részét bérlik. Ennek alapján a szerződés típusai az alábbiak:

- Útvonalbérlet (*Voyage Charter*): A bérelő egy meghatározott útvonalra és egyetlen szállítmányra bérli a hajót, a hajótulajdonos pedig vállalja az áru két vagy több kikötő közötti el fuvarozását. Az út befejezésével a szerződés is véget ér.
- Időbérlet (*Time Charter*): A bérelő egy meghatározott időszakra bérli a hajót, és saját áruját fuvarozhatja vele az adott idő alatt. A hajó működtetéséért és fenntartásáért általában a hajótulajdonos felel. A hajó személyzetét a tulajdonos biztosítja, de a bérelő utasításait kötelesek követni.
- Csupasz hajótest bérlete (*Bareboat Charter*): Ebben a típusban a bérelő a hajót személyzet nélkül bérli, és teljes felelősséget vállal a hajó működtetéséért, beleértve a személyzetet, karbantartást és az üzemanyagot is.¹³

A hajóbérleti szerződések nagyobb rugalmasságot biztosítanak a bérlők számára, mivel a hajót saját igényeik szerint használhatják, akár az útvonalak és az áruk típusainak kiválasztásában is, különösen nagyobb mennyiségű vagy különleges áruk esetén. Általában az egész hajót bérlik, ezért nagyobb mennyiségű áru szállítása során ez a szerződéstípus különösen gazdaságos. Kiemelendő, hogy a hajóbérleti szerződés tekintetében nem beszélhetünk különösebb nemzetközi jogegységesítésről, így a szerződés feltételeit a feleknek maguknak kell kialakítaniuk. Ez a gyakorlatban blankettaszerződések formájában működik, amelyet a felek töltenek meg tartalommal. Az egyik legfontosabb ilyen formula a Balti és Nemzetközi Hajózási Tanács (BIMCO)¹⁴ által kidolgozott Általános hajóbérleti szabályok (GENCON),¹⁵ amely az egyik legismertebb és legszélesebb körben használt standard hajóbérleti szerződés a tengeri fuvarozásban, Ezt a formát a hajótulajdonosok és bérlők használják áruk tengeri szállítására vonatkozó feltételek rögzítésére. A blankettaszerződés előre megfogalmazott klauzulákból áll, amelyeket szabályozzák a felek kötelezettségeit, a

¹¹ United Nations Convention on Contracts for the International Carriage of Goods Wholly or Partly by Sea (Rotterdam Rules), 2009.

¹² BÁNRÉVY. i. m. 162.

¹³ MOLNÁR István János – OSZTOVITS András Mihály – PALÁSTI Gábor Péter: *Nemzetközi Magánjog és Nemzetközi Gazdasági Kapcsolatok Joga*. Kiegészítő jegyzet (szerk.: Palásti Gábor). Patrocínium, Budapest, 2013, 161.

¹⁴ The Baltic and International Maritime Council, a világ egyik legnagyobb tengeri fuvarozási szervezete, amelyet 1905-ben alapítottak. Tagjai közé tartoznak hajótulajdonosok, hajózási társaságok, brókerek, biztosítótársaságok és egyéb tengeri szakmai szereplők. A szervezet célja a globális tengeri ipar előmozdítása és szabályozása, valamint a hajózási szerződések, standardok és egyéb szakmai dokumentumok kidolgozása.

¹⁵ General Charter Party.

szállítandó áru mennyiségét, a fuvarozási időt, a rakodás és kirakodás helyét, a díjak fizetésének módját, és a jogi feltételeket. A blanketta számos alapvető klauzulát tartalmaz, mint például a rakodási/kirakodási idő, késedelem esetén fizetendő díjak (*demurrage*), az áruk kezelésének felelőssége, valamint biztosítási és kárviselési szabályok. Bár a GENCON standardizált, a szerződés rugalmasan alakítható a felek igényeinek megfelelően, és gyakran kiegészítik egyéb speciális klauzulákkal. Az első verzió 1922-ben jelent meg, és azóta többször frissítették. A legújabb verziója a GENCON 2022, amely modernizálta a régi szerződéseket és kiválóan megfelel a mai hajózási iparág igényeinek.¹⁶ Széles körű elfogadottsága miatt népszerű a nemzetközi tengeri fuvarozási szerződések megkötése körében, mivel világos és átlátható keretet biztosít, ami jelentősen csökkenti a jogviták kialakulásának esélyét.

A GENCON CONGENBILL 2022¹⁷ néven saját hajóraklevél-formulát is kidolgozott, nagyobb hangsúlyt fektet az elektronikus fuvarlevelek (*e-Bills*) használatára, ami gyorsabbá és hatékonyabbá teszi a folyamatot a modern digitális környezetben.

Ha mérleget kívánunk vonni a két fuvarozási forma között, megállapíthatjuk, hogy a vonalhajózás kisebb mennyiségű áru, rendszeres menetrenddel és előre meghatározott útvonalon történő fuvarozása esetén ideális, míg a hajóbérleti szerződés nagyobb mennyiségű áru, speciális igényekkel megvalósítandó fuvarozása tekintetében megfelelőbb, például ömlesztett áruk fuvarozása, vagy olyan esetekben, amikor az egész hajó használata szükségesnek mutatkozik.

A fenti két alaptípuson túlmenően megkülönböztethetünk további fuvarozási formákat is, amelyek az áruk szállításának módjától és az alkalmazott hajók típusától függenek. Megkerülhetetlen szólni a konténeres fuvarozásról, ami a legelterjedtebb fuvarmód a globális tengeri kereskedelemben. Az árut szabványos méretű konténerekben szállítják, amelyek könnyen átrakodhatók különböző szállítóeszközök (hajó, vonat, teherautó) között. A konténerek mérete általában 20 vagy 40 láb hosszú.¹⁸ Kiemelkedő jelentőségű a tömegfuvarozás (*Bulk Shipping*), ami olyan ömlesztett áruk továbbítására szolgál, mint például gabona, szén, ércek, cement vagy nyersolaj. A hajók általában nagy tartályokkal rendelkeznek, és két fajta oszlanak. Az egyik az úgynevezett szárazbulk-hajók: szárazanyagok, például szén, gabona vagy ércek, míg a másik a folyékonybulk-hajók (tankerhajók), ami folyadékok, például kőolaj, vegyi anyagok vagy gáz fuvarozására szolgál. További módozat a hűtött fuvarozás (*Reefer Shipping*), amelynek keretében kifejezetten hőmérséklet-érzékeny termékek, mint például élelmiszerek, gyógyszerek vagy más hűtést igénylő áruk fuvarozását hűtőkonténerekben végzik. A Ro-Ro fuvarozás (*Roll-on/Roll-off*) keretében olyan árukat továbbítanak, amelyeket saját kerekeiken lehet a hajóra fel- és lehajtani.

¹⁶ <https://www.bimco.org/contracts-and-clauses/bimco-contracts/gencon-2022>

¹⁷ A CONGENBILL 2022 frissítései kifejezetten a modern, digitális követelményekhez és a globális kereskedelemben alkalmazott gyakorlatokhoz igazodnak, ezzel könnyebbé téve a hajóraklevél alkalmazását a nemzetközi tengeri áru fuvarozási szerződések körében.

¹⁸ Ehhez részletesebben: Cesar DUCRUET, Theo NOTTEBOOM: *Developing Liner Service Networks in Container Shipping*. In: Dong Wook Song, Photis Panayides (eds.): *Maritime Logistics: A complete guide to effective shipping and port management*. 2012, 77–100.

Jellemzően járművek, például autók, teherautók, traktorok és más nehézgépek fuvarozására használják. A törékeny és projektalapú fuvarozás (*Breakbulk Shipping*) azokat az árukat például gépeket, darukat vagy más nehéz tárgyakat érinti, amelyek nem férnek bele szabványos konténerekbe, vagy túl nagyok és speciális elbánást igényelnek. Ezeket az árukat darabokban, ládákban vagy pántolt kötegekben fuvarozzák. Az utóbbi évtizedekben igen elterjedt a multimodális fuvarozás. Ez a fuvar mód a tengeri áru fuvarozást más formákkal (pl.: közúti, vasúti vagy légi) kombinálja annak érdekében, hogy az árukat hatékonyan és rugalmasan eljuttassa a rendeltetési helyükre.¹⁹

3. Jogi háttér

A tengeri áru fuvarozás elterjedése annak köszönhető, hogy korábban elképzelhetetlen távolságra és mennyiségben lehetett árukat eljuttatni. A már hivatkozott technikai fejlődés révén mindez egyre nagyobb biztonságban és viszonylag olcsón valósulhatott meg, elősegítve a külföldi piacok elérését és ezáltal a határon átnyúló szerződések volumenének növelését. A jogi szabályozás azonban, eltérően az egyéb fuvarügyletektől, évezredes múltra tekint vissza.

A tengeri áru fuvarozás szabályozása szorosan együtt jár a *lex mercatoria* intézményével, hiszen mindkettő kialakulása mélyen az antik időkben gyökerezik. Megállapíthatjuk, hogy a tengeri áru fuvarozás volt az, ami indikátorként hatott a *lex mercatoria* kialakulására, hiszen létrejött a kereskedelem és az azzal összefüggő fuvarozási feladatok alapvető formájához, a tengeri kereskedelemhez kapcsolódik, amely elsősorban a *Mare Nostrum* medencéjében, Görögország, Egyiptom, Fönícia és különösen a Római Birodalom területén jelentkezett, jóllehet az évszázadok során jelentősen meghaladta a kezdeti kereteket. A nemzetközi áru fuvarozás szabályozása és különösen a tengeri fuvarozás ma is a *lex mercatoria* elválaszthatatlan része. A római dominancia megjelenésével a klasszikus római jog is érdeklődést mutatott a határon átnyúló jogviszonyok iránt. *Volusius Macianus* meg is állapítja ebben a körben, hogy bár a szárazföldön a császár, uralkodik, a tengert csak a törvények uralják mindaddig, amíg az nem ütközik a császár érdekével.²⁰

3.1. A *Lex Rhodia*

Nos a rómaiak, önálló szabályozás híján, nem voltak restek a rodoszi megoldáshoz folyamodni, hiszen a rodosziak már jóval korábban kidolgozták a tengeri áru fuvarozást érintő jogforrásukat. Ez volt a *Lex Rhodia de iactu mercium*²¹ (a továbbiakban *Lex*

¹⁹ A fenti fuvar módokról részletesebben ld. A Nemzetközi Tengerészeti Szervezet (*International Maritime Organization IMO*) honlapján imo.org.

²⁰ Christoph KRAMPE: *Römisches Recht auf hoher See – Die Kunst des Guten und Gerechten*. In: Iole Fragnoli – Stefan Rebenich: *Das Vermächtnis der Römer – Römisches Recht und Europa*. Haupt Verlag, Bern, 2012, 112.

²¹ Lényegre törő fordításban: közös hajókár. A jogintézmény lényege abban áll, hogy veszély esetén a fuvaroztatók áruit a tengerbe lehet dobálni, hogy a hajó megmeneküljön a hajótöréstől, majd ezt követően a hajótulajdonossal közösen elszámolnak.

Rhodia), amely vitathatatlanul a tengeri árufuvarozás legfontosabb normája volt.²² Hamza több helyen is utal a Lex Rhodia és a lex mercatoria közötti összefüggésre.²³ Krampe a több száz éven keresztül érvényesülő Lex Rhodia kialakulását a Kr. e. 9. századra teszi. Hamza ugyanakkor kiemeli, hogy a Lex Rhodia jogintézménye több okból is vitatott.²⁴ Egyrészt lényegét tekintve bizonyos források rodoszi törvényként fogják fel, míg mások római lexként tekintenek rá. Az intézményt – tartalmilag – már a köztársaság utolsó századában ismerték, de a lex Rhodia, amely a hellenisztikus területeken alakult ki, Rómában szokásjogi alapon nyert alkalmazást. Kétséget kizáróan megállapítható, hogy a lex Rhodia Rómában már a Kr. e. 1. században ismert volt.²⁵

Másodsorban, „figyelemmel kell lenni Tertullianus »Adversus Marcionem« című munkájában (3. 6.) szereplő utalásra, amelyben a lex Rhodia tengeri joggal kapcsolatos intézmények feljegyzése értelmében szerepel. Ez kétségtelen módon azt a feltételezést támasztja alá, mely szerint a lex Rhodia nem technikus értelemben vett törvénnyel egyenlő – függetlenül attól, hogy a rhodosi vagy a római eredetet hangsúlyozzuk –, hanem sokkal inkább – a Mediterráneum térségében egymással kapcsolatban álló kereskedelmi partnerek egyezményes jogát (lex contractus) jelenti.”²⁶

A lex Rhodia, magyarul közös hajókár (*general average*) intézménye a veszély idején fennálló szolidaritást képviseli, miszerint a hajót fenyegető havária esetén az árukat a tengerbe dobják annak érdekében, hogy a megakadályozzák a még nagyobb kárt, a hajó elsüllyedését. A lex Rhodia tágabb értelemben kiterjedt a hajók és rakományok biztonságának védelmére, a kárfelelősséget és a kártérítési igényekre a tengeri balesetek esetén, valamint a tengeri kereskedelem általános szabályaira, beleértve a tengeri bérleti szerződéseket és a hajókkal kapcsolatos kötelezettségeket.

3.2. A Harter Act

Bár a széleenergiát hasznosító vitorlás hajókkal is komolyabb árutömeget lehetett megmozgatni, a tengeri árufuvarozásban az igazi áttörést, csakúgy, mint a vasút esetében, az ipari forradalom és a gőzgép feltalálása jelentette. A gőzhajók munkába állásával minden képzeletet felülmúlóan javult a fuvarozás gyorsasága, pontossága és hatékonysága,²⁷ hiszen gyorsabb és az időjárás viszontagságainak kevésbé kitett

²² HAMZA Gábor: Kereskedelmi jog és a görög-római antikvitás. *Állam- és Jogtudomány* 26, 1983, 3.

²³ HAMZA i. m. 3., 7., 15., 17. oldalak. Külön kiemeli, hogy akár nemzeti, akár nemzetközi lex mercatoriáról beszélünk, mindkettőnek az alapja a tengeri kereskedelem, így tehát aggálymentesen megállapítható, hogy a lex Rhodia közvetlenül képezi a lex mercatoria fundamentumát.

²⁴ HAMZA: i. m. 3.

²⁵ Erre mutat az, hogy Alfenus Varus (D.14.2.7. – Paulus), Servius (D.14.2.2. pr. Paulus és D.14.2.3. – Paulus), Ofilius (D.14.2.3. – Paulus) és Labeo (D.14.2.3. – Paulus) ismerik ezt a törvényt, ld. HAMZA: i. m. 3.

²⁶ HAMZA: i. m. 3.

²⁷ Az első gőzhajó az „Clermont”, amelyet 1807-ben bocsátottak vízre az Egyesült Államokban. Ezt a forradalmi hajót Robert Fulton tervezte és építette. A Clermont volt az első

módon bonyolódhatott az áru fuvarozás. A gőzhajók elterjedése előtt azonban volt még egy fontos momentum, mégpedig a vonalhajózás elterjedése. Ez a lépés kiemelten fontos a tengeri áru fuvarozás történetében, mert az addigi kiszámíthatatlan közlekedés helyett, biztonságot és előreláthatóságot hozott. Addig ugyanis, ha nem volt elég rakomány, a hajók akár 1-2 hétig is vesztegelhettek a kikötőben, amíg megtelt a raktér. Európában már korábban létrejöttek hajózási vonalak, Hamburgból kiindulva Amszterdam, és Rouen irányába, továbbá Londonból Hamburgba, de az első transzatlanti menetrendszerinti járatra 1817 októberéig kellett várni, amikor a *Black Ball Line* nevű hajóstársaság úgy döntött, hogy rendszeres járatot indít, amely minden hónap 5-én indul New Yorkból és 17-én Liverpoolból. A kockázatos tervre épülő új üzleti modell sikeresnek bizonyult, mert a fuvaroztatók a kiszámíthatóság és hatékonyság érdekében hajlandóak voltak az addig szokásosnál magasabb fuvardíjat is fizetni.²⁸

A *Black Ball Line* innovációjának köszönhetően New York vált a vezető kikötővé a keleti parton, megelőzve Bostont és Philadelphiát. A sikert látva hamarosan versenytárs vonalak jöttek létre New Yorkban és a keleti part többi jelentős kikötőjében. A fellendülés természetesen egész iparágakat hozott létre, ugyanis a nagyobb árumennyiséghez nagyobb létszámú kiszolgáló személyzet, raktárak, dokkoltak voltak szükségesek, így fokozatosan kialakultak a tömegáruk mozgatását technikailag is ellátni képes kikötők, terminálok. A kereskedőházak, hajóstársaságok mellett a komolyabb mértékű fuvarozás fellendítette a biztosítások piacát is. A nagyobb forgalom nagyobb szerződésszámot, az pedig megnövekedett mértékű jogvitákat eredményezett, így magától értetődően megjelent a jogviszonyok átfogó szabályozásának az igénye.

Ennek okán, no meg a fuvarozó hajóstársaságok kvázi monopolhelyzetéből eredő erőegyensúly eltolódásának helyrebillentése érdekében az USA-ban elfogadták a *Harter Act* elnevezésű jogszabályt.

Az 1893-ban elfogadott törvény a tengeri áru fuvarozásban szabályozta a hajótulajdonosok és fuvaroztatók közötti jogi felelősség kérdését. Az amerikai kongresszus azért alkotta meg ezt a jogforrást, hogy egyensúlyt teremtsen a hajótulajdonosok és a fuvaroztatók jogai és kötelezettségei között, különösen az áruk fuvarozása során felmerülő kár vagy veszteség esetén. A *Harter Act* jelentősége felbecsülhetetlen, hiszen alapvető hatással volt a nemzetközi tengeri jog fejlődésére. Ennek a törvénynek az alapelvei inspirálták a későbbi nemzetközi tengeri jogi szabályozásokat, például az 1924-es Brüsszeli Egyezményt, amelyek globálisan rendezték a tengeri áru fuvarozással

kereskedelmi célú, gőzhajtással működő hajó, amely rendszeres utas- és áruszállítást végzett. Az első útját 1807. augusztus 17.-én, a Hudson folyón tette meg New York és Albany között. James L. DEGNAN Jr.: *The Clermont and the Beginnings of Steam. Proceedings of the United States Naval Institute* 83, 1957, 865.

Az első olyan gőzhajó, amely átszelte az Atlanti-óceánt, a „SS Savannah” volt 1819-ben. Bár a gőzhajtás segített neki az átkelés során, nagy részében még vitorlákat használt. A kizárólag gőzzel hajtott óceánjáró hajók az 1830-as években kezdtek megjelenni.

²⁸ The Black Ball Line. <http://www.mastermariners.org.au/stories-from-the-past/2715-the-black-ball-line>, 2024. október 20.

kapcsolatos felelősséget. A törvény továbbá fontos lépés volt a hajótulajdonosok és a fuvaroztatók közötti jogviták csökkentésében, mivel meghatározta a felelősségi kereteket, amelyek mindkét felet védelemben részesítették. A *Harter Act* tehát kiemelkedő szerepet játszik az amerikai és nemzetközi tengeri fuvarozási jog szabályozásában, és fontos mérföldkő volt a tengeri jogban a 19. század végén.²⁹

3.3. A Brüsszeli Egyezmény

Az egyre növekvő áruforgalom és az ezzel együtt járó jogviták számának emelkedése jogi rendezés után kiáltott. Bár a nagy háború jelentősen hátráltatta a folyamatot 1923/24-re megszületett a tengeri áru fuvarozás alapvető jogforrása a Brüsszeli Egyezmény,³⁰ más néven Hágai Szabályok (*Hague Rules*), a tengeri áru fuvarozás nemzetközi szabályozását szolgáló nemzetközi egyezmény, amelyet az áruk tengeri fuvarozásával kapcsolatos jogi felelősség szabályozása érdekében fogadtak el. Az egyezmény célja az volt, hogy világos és egységes szabályokat alkossanak a hajótulajdonosok és a fuvaroztatók közötti jogi viszonyokban, különösen a tengeri áru fuvarozás során felmerülő károk és veszteségek kérdéseiben. A *Harter Act* megoldásait is jócskán alkalmazó, alapvetően az angolszász jogi szemléletet és bírói gyakorlatot képviselő nemzetközi egyezményt 1924. augusztus 25-én írták alá Brüsszelben, majd 1931. július 2-án lépett hatályba. Magyarország a ma is hatályos 1931. évi VI. törvény hirdette ki.

Az egyezmény magán viseli a fuvarozók érdekérvényesítésének nyomait, tekintve, hogy hagyományosan a monopolhelyzetben lévő hajóstársaságok határozták meg a fuvarszerződések feltételeit, és természetesen ez a felelősségük korlátozásában, sőt, helyenként kizárásában öltött testet.

Az egyezmény 4. cikkelye szól a felelősségi kérdésekről, ami igen széles kimentési lehetőséget biztosít a fuvarozónak az áru sérülése vagy elvesztése okán.³¹

²⁹ Vanessa C. DiDOMENICO: Carriage of Goods by Sea Act Fundamentals, Mainbrace, December 2021, <https://www.blankrome.com/publications/carriage-goods-sea-act-fundamentals>, 2024. október 20.

³⁰ Hague Rules the International Convention for the Unification of Certain Rules of Law relating to Bills of Lading of August 1924. A hajóselismervényekre vonatkozó egyes szabályok egységesítése végett az 1924. évi augusztus hó 25. napján Brüsszelben kelt nemzetközi Egyezmény.

³¹ 4. Cikk.

1. Sem a fuvarozó, sem a hajó nem felelős a hajózásra nem alkalmas állapotból származó vagy azzal okozott veszteségért és kárért, hacsak nem a fuvarozó rendes gondosságának hiányából ered a hajónak hajózásra alkalmas állapotba helyezése, vagy a hajó részére kellő felszerelés, személyzet vagy élelem biztosítása, vagy a hajófenék, hűtőhelyiségek, fagyasztók és a hajó minden egyéb részének, ahol áruk vannak, olyan tiszta és jó állapotba helyezése körül, hogy azok alkalmasak legyenek áruk befogadására, szállítására és megóvására a 3. cikk 1. §-ában foglalt rendelkezéseknek teljesen megfelelően. Mindazokban az esetekben, amikor a hajózásra nem alkalmas állapotból valamely veszteség vagy kár származott, a kellő gondosság kifejtése tekintetében a bizonyítás a fuvarozót vagy az ebben a cikkben említett mentességre hivatkozó minden más személyt terheli.

Fontos, hogy az egyezmény kísérletet tett a hajóraklevél (hajóselismervény) szabályainak az egységesítésére, ami szintén elkerülhetetlen volt a tengeri áru fuvarozás tekintetében.

Bár az egyezmény a maga korában forradalmi jelentőségű volt, és hozzájárulása a nemzetközi anyagi jogi jogegységesítéshez elvitathatatlan, fontos látni, hogy számos olyan nehézség terhelte, ami már a megalkotása pillanatában magában hordozta a revízió szükségességét.

A kellően el nem varrott szálak tekintetében meg kell említeni a fuvarozó felelősségének tartamát meghatározó szabályokat, amelyek csak a berakodás és a kirakodás között fennálló fuvarozói felelősségre vonatkoznak, és közvetlenül veti fel a berakodást megelőző és a kirakodás és a kiszolgáltatás közötti időtartamra vonatkozó felelősségi kérdéseket. Az egyezmény továbbá nem vonta szabályozás körébe az élőállatok és a fedélzeti rakomány szállítását, valamint angolszász bíróságok precedens jellegű ítéletei sem segítették elő a globálisan célszerű egységes értelmezést.³²

A fentiek alapján tehát elkerülhetetlen volt a szabályok revíziója, amely az 1963-ban elfogadott Visby Jegyzőkönyvben öltött testet.³³ A felülvizsgálat célja az volt, hogy korszerűsítse és pontosítsa a tengeri áru fuvarozásra vonatkozó szabályokat, mivel a Brüsszeli Egyezmény az 1960-as évek tengeri fuvarozási igényeihez képest elavulttá vált. A jegyzőkönyv jelentősége abban áll, hogy növelte a fuvarozók felelősségét a rakomány elvesztése vagy sérülése esetén. Az új limit a küldemény minden csomagjáért vagy egységéért 10 000 aranyfrank, vagy kilogrammonként 30 aranyfrank volt, attól függően, hogy melyik magasabb. Ez jelentős emelés volt az eredeti Brüsszeli Egyezmény szerinti határokhoz képest. A jegyzőkönyv finomította tovább a fuvarozók mentesülésének eseteit, különösen navigációs hibák esetében. A Brüsszeli Egyezmény alapján a fuvarozók gyakran mentesültek a felelősség alól navigációs hibák miatt, de a Visby Jegyzőkönyv szigorított ezen a rendelkezésen. Végül a jegyzőkönyv alapot teremtett a digitális dokumentáció, például az elektronikus fuvarlevelek elfogadásához, amely megkönnyíti a modern áru fuvarozást.

3.4. A Hamburgi Egyezmény

Kodifikáció, jogegységesítés, revízió ide vagy oda, a fuvarozók és a fuvaroztatók között megmaradt az alapvető törésvonal, mégpedig az, hogy előbbiek minél komolyabb mértékű kimentési klauzulákat szerettek (volna) látni a jogforrásokban, míg utóbbiak azt szerették volna, hogy a hajóstársaságok feleljenek az árukban a fuvarozás ideje alatt keletkezett károkért. A kezdeményezés az UNCTAD közvetítésével az UNCITRAL terepére került, ahol kidolgoztak egy olyan szabályrendszert,

³² KOVÁCS Viktória: A tengeri fuvarjog egységesülésének első szakasza. *Jog, állam, politika* 2015/2., 70.

³³ *Protocol to Amend the International Convention for the Unification of Certain Rules of Law Relating to Bills of Lading ("Visby Rules")* (Brussels, 23 February 1968)

ami hangsúlyosabban vette figyelembe a fuvaroztatók érdekeit, mégpedig a Tengeri áru fuvarozási szerződésekről szóló ENSZ Egyezményt, röviden Hamburgi Egyezményt.³⁴ Bánrévy meglátása szerint a Hamburgi Egyezmény sorsa nagyon emlékeztet az 1964-es Hágai Egységes Adásvételi Törvényekre, hiszen a hamburgi konferencián a fejlődő országok – számbeli többségükkel – egy, számukra előnyösnek tűnő, a fuvarozói és fuvaroztatói érdekek között egyensúlyt teremteni hivatott szöveget fogadtak el, ám az sem okozott meglepetést, hogy a nagy hajóparkkal bíró, fuvarozó államok számára a tervezet volt nem megfelelő.³⁵ A csörte eredménye az lett, hogy a Hamburgi Egyezmény ugyan hatályba lépett, de gyakorlati alkalmazása elenyésző.³⁶

Az új egyezmény célja az volt, hogy egy szélesebb körű és modernizált szabályozási keretet biztosítson a tengeri áru fuvarozás tekintetében. Az egyezmény sokkal átfogóbb volt, mint elődei, és kiterjedt a hajótulajdonosok és fuvaroztatók közötti szerződéses kapcsolatok új szabályozására is.

Az igazi reformgondolat az volt, hogy jelentősen növelte a fuvarozók felelősségét az áruk elvesztése vagy sérülése esetén. Míg a Brüsszeli Egyezményben és Hágai–Visby Szabályokban rögzített korábbi szabályok nagyobb védelmet nyújtottak a fuvarozóknak, a Hamburgi Egyezmény több esetben is szigorúbb felelősséget írt elő számukra.³⁷ Alapvető fontosságú, ahogy ez már fentebb kritikaként el is hangzott, hogy a felelősségi időszak a rakomány átvételétől a kiszolgáltatásig tart, nem csupán a hajó fedélzetére történő felrakás és a hajóról való lerakodás közötti időszakban, ahogy a Brüsszeli Egyezmény ezt rendezte.

Az egyezmény növelte az elvesztett vagy sérült rakományért fizetendő kártérítés összegét is. A felelősség kilogrammonként 2,5 aranyfrankra (ez az SDR, különleges lehívási jog alapján) vagy csomagonként 835 SDR-re emelkedett.

A Hamburgi Egyezmény nem mentesíti automatikusan a fuvarozót a felelősség alól tengeri veszélyek vagy navigációs hibák esetén, ahogy azt a Brüsszeli Egyezmény tette. A hajóstáraságoknak nagyobb felelősséget kellett vállalniuk az áru biztonságáért, valamint külön rendelkezett a fuvarozás késedelme miatti felelősségre vonatkozóan is, ami a korábbi szabályozásokban nem szerepelt hangsúlyosan.

³⁴ The United Nations Convention on the Carriage of Goods by Sea (Hamburg Rules) 1978, 1992. november 1.-én lépett hatályba.

³⁵ BÁNRÉVY: i. m. 163.

³⁶ Az egyezménynek jelenleg 35 tagja van, a nagyobb gazdasággal rendelkező államok közül Brazília, Németország és Franciaország ugyan aláírta, de még nem ratifikálta. https://uncitral.un.org/en/texts/transportgoods/conventions/hamburg_rules/status

³⁷ Hamburgi Egyezmény 5. cikk (1) bek.: *A fuvarozó felel azért a kárért, amely az áru elveszéséből, megsérüléséből vagy késedelmes kiszolgáltatásából származik, kivéve, ha bizonyítja, hogy ő maga vagy alkalmazottai, közreműködői minden ésszerűen elvárható intézkedést megtett(ek) a kárt okozó körülmények és azok következményeinek elhárítása érdekében.*

3.5. A Rotterdami Egyezmény

Az UNCITRAL keretében kidolgozott, és a tengeri áru fuvarozás jogi kereteinek modernizálását és egységesítését célul tűző Rotterdami Egyezményt³⁸ 2009. szeptember 23-án írták alá Rotterdamban. Az egyezmény kiterjed a tengeri áru fuvarozás minden szakaszára, beleértve azokat a multimodális fuvarozási folyamatokat is, ahol a szállítás nem kizárólag tengeren, hanem például vasúton vagy közúton is történik. Célja, hogy átfogó és modern szabályokat alkosson az áru fuvarozás szerződéseiről, és kezelje azokat a kérdéseket, amelyek a globális kereskedelem fejlődésével együtt járnak, mint például a konténerizált fuvarozás és a digitális dokumentumok használata.

Az egyezmény forradalmi jellegű abban a tekintetben, hogy a tengeri és kombinált szállítási formákra egyaránt vonatkozik, beleértve a multimodális fuvarozást is. Némi- leg szigorította a fuvarozók felelősségét, ami minden hasonló jogegységesítési instrumentumban döntő jelentőségű kérdés, ám a Hamburgi Egyezményhez képest egyértelműen visszalépett a fuvarozói érdekek érvényesülése mentén. Jelentős újítás, hogy szabályozza az elektronikus fuvarokmányok használatát, ami korszerűbbé és gyorsabbá teszi az áru fuvarozást. Az egyezmény további nagy vívmánya, hogy egységes jogi keretek felállításán keresztül követi a nemzetközi fuvarozási konvenciók által korábban lefektetett és globálisan is jól működő szabályozási megoldásokat, továbbá a Hamburgi Egyezmény nehezen értelmezhető generálklauzulája helyett a fuvarozó döntően objektív, könnyen bizonyítható tények alapján mentesülhet, így megosztva a felek közötti kockázatot.³⁹

Az egyes előírások tekintetében kiemelendő, hogy az egyezmény 11. cikke meghatározza a fuvarozó főkötelezettségét, amelyek az árunak a rendeltetési helyre történő továbbítása és a címzettnek való kiszolgáltatása.⁴⁰ Üdvözlendő, hogy a 12. cikk végre pontot tesz a felelősségi időtartammal kapcsolatos vitára és rögzíti, hogy a fuvarozó felelőssége az áru átvételétől annak kiszolgáltatásáig terjed.⁴¹ Az egyezmény 13. cikke előírja a fuvarozó számára, hogy az árut gondosan kezelje, és ezt kellően részletezi is.⁴² A másik fontos kötelezettség a 14. cikkben található, amely a

³⁸ United Nations Convention on Contracts for the International Carriage of Goods Wholly or Partly by Sea (New York, 2008) (the "Rotterdam Rules").

³⁹ KOVÁCS Viktória: Kodifikáció az UNCITRAL égisze alatt, a Hamburgi Egyezmény *Jog, állam, politika* 2016/1., 119.

⁴⁰ Art. 11. *Carriage and delivery of the goods* The carrier shall, subject to this Convention and in accordance with the terms of the contract of carriage, carry the goods to the place of destination and deliver them to the consignee.

⁴¹ Art. 12. *Period of responsibility of the carrier* 1. The period of responsibility of the carrier for the goods under this Convention begins when the carrier or a performing party receives the goods for carriage and ends when the goods are delivered.

⁴² Art. 13. *Specific obligations* 1. The carrier shall during the period of its responsibility as defined in article 12, and subject to article 26, properly and carefully receive, load, handle, stow, carry, keep, care for, unload and deliver the goods. Tehát beletartozik ebbe az áru megfelelő és gondos átvétele, berakodása, kezelése, tárolása, szállítása, megőrzése, felügyelete, kirakodása és leszállítása.

hajó kifutásra alkalmas állapotba helyezését és ennek fenntartását jelenti.⁴³ Ez a kifutási, tengerjárási képesség (*seaworthiness*) jelentős értelmezési nehézségekkel bír, amellyel kapcsolatban igen kimunkált a joggyakorlat.⁴⁴

A fuvarozó felelősségét a korábbi, ágazati egyezményeknek megfelelően szabályozza az 5. fejezet 17. cikke: tehát a fuvarozó felel az áru sérüléséért, elvesztéséért, és a késedelemért.⁴⁵ Kimentheti magát ugyanakkor, ha bizonyítja, hogy a sérülés, elvesztés vagy késedelem nem az ő vagy az érdekében közreműködő, a 18. cikkben meghatározott személyek hibája.⁴⁶ Míg a 17. cikk 3. pontja a Brüsszeli Egyezmény hagyományait követve egy egészen hosszú, a kimentési okokat tartalmazó felsorolást ad, amelyek fennálltát bizonyítva a fuvarozó szintén mentesülhet.

Az egyezmény a 7. fejezetben szabályozza a feladó kötelezettségeit. Ebben a körben úttörő jelentőségű a feladónak küldemény átadásával (beleértve ebbe a csomagolást is), a fuvarozóval való együttműködési, tájékoztatási és – főként kiszolgáltatási akadály esetére szóló – utasítási kötelezettségével kapcsolatos feladatainak a rögzítése. Ha a feladó elmulasztja a szükséges tájékoztatás nyújtását, és az áru feladása körében nem megfelelő gondossággal jár el, megállapítható a kártérítési felelőssége.⁴⁷

Az egyezmény státuszát illetően biztató, hogy több, komoly flottával rendelkező ország is aláírta, többek között az Egyesült Államok, Franciaország vagy Spanyolország, de a ratifikáció lassan halad, és jelen pillanatban nem is látható előre, mikor léphet hatályba.⁴⁸

⁴³ Art. 14. *Specific obligations applicable to the voyage by sea* The carrier is bound before, at the beginning of, and during the voyage by sea to exercise due diligence to: (a) Make and keep the ship seaworthy; (b) Properly crew, equip and supply the ship and keep the ship so crewed, equipped and supplied throughout the voyage; and (c) Make and keep the holds and all other parts of the ship in which the goods are carried, and any containers supplied by the carrier in or upon which the goods are carried, fit and safe for their reception, carriage and preservation.

⁴⁴ Ld. ehhez John RUSSEL QC – Benjamin COFFER: A hajózási alkalmasság hiánya a legfelsőbb bíróság előtt: a CMA CGM LIBRA ügy (ford.: MÁTYÁS Imre). In: VARGA Zoltán (szerk.): *Jogi kihívások és válaszok a XXI. században*, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2024, 220–223.

⁴⁵ Art. 17. *Basis of liability* 1. The carrier is liable for loss of or damage to the goods, as well as for delay in delivery, if the claimant proves that the loss, damage, or delay, or the event or circumstance that caused or contributed to it took place during the period of the carrier's responsibility as defined in chapter 4.

⁴⁶ 2. The carrier is relieved of all or part of its liability pursuant to paragraph 1 of this article if it proves that the cause or one of the causes of the loss, damage, or delay is not attributable to its fault or to the fault of any person referred to in article 18.

⁴⁷ KOVÁCS Viktória: Rotterdam ante portas, avagy a Rotterdami Egyezmény és a multimodális tengeri fuvarjog, *Jog, állam, politika* 2016/3., 130.

⁴⁸ A Rotterdami Egyezmény hatálybalépéséhez 20 ratifikáció szükséges, amelyből jelenleg csak 5 áll rendelkezésre. Ezek: Benin, Kamerun, Kongó, Spanyolország és Togo. https://uncitral.un.org/en/texts/transportgoods/conventions/rotterdam_rules/status 2024. október 20.

4. A hajóraklevél

Jelen tanulmányban szándékoltan nem részleteztük a hajóraklevél szabályait, tekintve annak fontosságát és aprólékosan szabályozott jellegét, hiszen több szerzői ív lenne szükséges a pontos bemutatásához. Ehelyütt annyit kívánunk elmondani, hogy a hajóraklevél a középkortól kezdve jelen volt a tengeri áru fuvarozásban, előbb csak átvételi elismervényként szolgálva, majd az áru tulajdonjogát is megtestesítve járult hozzá a nemzetközi kereskedelem fejlesztéséhez. Az ipari forradalmat követően, a nemzetközi gazdasági kapcsolatok alapvető dilemmájára is választ adva jelent meg a ma is ismert hármas funkciója, amely a fuvarszerződés megkötését, az áru átvételét és az áru feletti rendelkezési jogot jelenti.

Az igaz áttörést a Rotterdami Egyezmény fogja elhozni, amikor is már digitális hajóraklevélről beszélhetünk, ugyanis: a modern technológia fejlődésével megjelent az e-Bill of Lading.⁴⁹ Ez lehetővé teszi a tengeri áruszállítás papírmentes dokumentációját, ami jelentős hatékonyságnövelést és költségcsökkentést eredményez a nemzetközi fuvarozásban. Számos nemzetközi szervezet, mint a BIMCO vagy az International Group of P&I Clubs, támogatja az elektronikus hajóraklevelek használatát.

5. Záró gondolatok

A tengeri áru fuvarozás szabályozása évezredekre tekint vissza, és mindmáig az egyik legkedveltebb és leghatékonyabb fuvar mód, hiszen nagyobb volumen képes megmozgatni, mint a vasúti, és olcsóbb, mint a közúti fuvarozás.

Jelentősége még inkább megnőtt a gőzgép, a modern navigációs és biztonságtechnikai eszközök feltalálásával és alkalmazásával. A jogviszony szabályozását azonban mindvégig a fuvarozók és fuvaroztatók közötti feszítő érdekellentét jellemezte, hiszen utóbbiak szeretnék biztonságban tudni az árujukat a fuvarozás alatt, még előbbieket szeretnék a lehető legkisebb kockázatot és felelősséget vállalni az esetleges káresemények miatt.

Mivel a fuvarozók mindig is gazdaságilag és technikailag domináns pozícióban voltak, a régen várt nemzetközi jogegységesítési instrumentum, a Brüsszeli Egyezmény megalkotása során biztosítani tudták, hogy alapvetően az ő érdekeik érvényesüljenek. A fuvaroztatók pedig kénytelenek voltak elfogadni, hogy a hajóstársaságok számára a kimentési lehetőségek legszélesebb tárháza áll rendelkezésre, és emiatt csak reménykedni tudtak abban, hogy az árut nem éri kár a fuvarozás során. A visszavágás pillanata a Hamburgi Egyezmény megalkotása során jött el, amikor is a számos fejlődő államot soraiban tudó fuvaroztatók kiharcolták a nagyokkal szemben, hogy egy egyensúlyi szempontokat figyelembe vevő megoldás szülessen a kimentési lehetőségeket illetően. Bár a fuvaroztató államok ezen törekvése érthető és méltányolható volt, már akkor is tudvalévő volt, hogy egy nemzetközi jogegységesítési instrumentum hatékonysága annak széles körű elfogadottságában és alkalmazásában rejlik. Ennek okán

⁴⁹ FEKETE Zsolt: A hajóraklevél változó szerepe a tengeri áru fuvarozásban. *Debreceni Jogi Műhely* 2013/2., 39–40.

a hajós nemzetek egyszerűen csak megvonták a vállukat, és nem törődtek a Hamburgi Egyezményrel, meghagyva azt a kispályások játszóterének.

A technikai fejlődés azonban elodázhatalanná tette a Hága–Visby Szabályok ráncfelvarrását, sőt teljes plasztikáját. Így született meg a Hamburgi Egyezményt véglegesen parkolópályára helyező Rotterdami Egyezmény, amely modern és koherens szabályrendszere elnyerte az államok többségének tetszését, ratifikációja valamely okból azonban mégis lassan halad.

A fuvarozó államoknak be kell látniuk, hogy a felelősség széles körű kimentése, és ezzel jogérvényesítésük hegemoniája lassan a végéhez közeledik, éppen ezért nehezen tudnak megválni a Hága–Visby Szabályoktól.

A jövőt, a Rotterdami Egyezmény hatályba lépését azonban nem lehet feltartóztatni, amely aktussal befejeződik a modern és egységes nemzetközi tengeri fuvarjog kialakítása.

Felhasznált irodalom

- [1] BÁNRÉVY Gábor: *A nemzetközi gazdasági kapcsolatok joga*. Szent István Társulat, Budapest, 2003.
- [2] James L. DEGNAN Jr.: The Clermont and the Beginnings of Steam, *Proceedings of the United States Naval Institute* 83, 1957, 865–871.
- [3] Cesar DUCRUET – Theo NOTTEBOOM: Developing Liner Service Networks in Container Shipping. In: Dong Wook Song – Photis Panayides (eds.): *Maritime Logistics: A complete guide to effective shipping and port management*. 2012, 77–100.
- [4] FEKETE Zsolt: A hajóraklevél változó szerepe a tengeri áru fuvarozásban *Debreceni Jogi Műhely* 2013/2., 9–43.
- [5] David K. HURST: *The Compass: A History*. The History Press, 2003.
- [6] KOVÁCS Viktória: A tengeri fuvarjog egységesülésének első szakasza *Jog, állam, politika* 2015/2., 57–86.
- [7] KOVÁCS Viktória: Kodifikáció az UNCITRAL égisze alatt, a Hamburgi Egyezmény *Jog, állam, politika* 2016/1., 89–120.
- [8] KOVÁCS Viktória: Rotterdam ante portas, avagy a Rotterdami Egyezmény és a multimodális tengeri fuvarjog *Jog, állam, politika* 2016/3., 109–140.
- [9] Eleanore LEACH: *Pompeius Magnus: A Study of the Life and Times of the Great General*. Cambridge University Press, 1968.
- [10] MÁDL Ferenc: *Összehasonlító nemzetközi magánjog – A nemzetközi gazdasági kapcsolatok joga*. Gazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978.

-
- [11] John RUSSEL QC – Benjamin COFFER: A hajózási alkalmasság hiánya a legfelsőbb bíróság előtt: a CMA CGM LIBRA ügy (ford.: Mátyás Imre). In: Varga Zoltán (szerk.): *Jogi kihívások és válaszok a XXI. században*. Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2024, 220–223.
- [12] MOLNÁR István János – OSZTOVITS András Mihály – PALÁSTI Gábor Péter: *Nemzetközi Magánjog és Nemzetközi Gazdasági Kapcsolatok Joga*. Kiegészítő jegyzet (szerk: Palásti Gábor). Patrocinium, Budapest, 2013.
- [13] Martin STOPFORD: *Maritime Economics*. Routledge, 2009.
- [14] VÖRÖS Imre: *A nemzetközi gazdasági kapcsolatok joga I–II–III*. Krim Bt., Budapest, 2004

Internetes hivatkozások

- [15] <http://www.mastermariners.org.au/stories-from-the-past/2715-the-black-ball-line>, 2024. október 20.
- [16] <https://www.bimco.org/contracts-and-clauses/bimco-contracts/gencon-2022>, 2024. október 20.
- [17] <https://www.blankrome.com/publications/carriage-goods-sea-act-fundamentals>, 2024. október 20.
- [18] https://uncitral.un.org/en/texts/transportgoods/conventions/hamburg_rules/status, 2024. október 20.
- [19] https://uncitral.un.org/en/texts/transportgoods/conventions/rotterdam_rules/status, 2024. október 20.
- [20] 6, <https://imo.org>, 2024. október 20.
- [21] Vanessa C. DiDomenico: Carriage of Goods by Sea Act Fundamentals, Mainbrace, December 2021. <https://www.blankrome.com/publications/carriage-goods-sea-act-fundamentals>, 2024. október 20.

**EMPLOYER'S LIABILITY FOR DAMAGE CAUSED BY THE EMPLOYEE
TO A THIRD PARTY USING A HAZARDOUS THING OR PERFORMING
A HAZARDOUS ACTIVITY UNDER SERBIAN LAW – CASE STUDY**

**A MUNKÁLTATÓ FELELŐSSÉGE A MUNKAVÁLLALÓ ÁLTAL,
VESZÉLYES DOLOG HASZNÁLATÁVAL VAGY VESZÉLYES
TEVÉKENYSÉG VÉGZÉSÉVEL MÁSNAK OKOZOTT KÁRÉRT
A SZERB JOG SZERINT – ESETTANULMÁNY**

MILICA ILIĆ* – ATTILA DUDÁS**

Under Serbian law one of the cases of vicarious liability explicitly foreseen by the 1978 Obligations Act is the liability of the employer for damage caused to a third party by an employee at work or in work-related situations. The employer's liability emerges only if the employee acted with fault, whereby the existence of the employee's fault is presumed. The employer may exempt his/her liability if successfully rebuts this presumption, namely, if proves that the employee acted with due diligence and care. Thus, there is no employer's liability if the employee did not act with fault. Some argue that the requirement that the employee acted with fault qualifies the employer's vicarious liability as fault-based. However, according to the prevailing opinion in the recent literature it is considered as strict liability, since the employer cannot be exempted from liability by proving that there was no fault of his/her own.

However, any contemplation on the relevance of either the employee's or employer's fault is redundant, and thus on the nature of the employer's liability as well, if the employee causes damage to a third party using a so-called hazardous thing, or if the performance of his/her working tasks is regarded as a so-called hazardous activity. Then, the general rules of strict liability apply and the employer cannot exclude his/her liability even by proving that the employee acted with the required care and diligence. The employer's liability in this case is based on an increased, elevated risk of damage to the surroundings, originating from a hazardous thing or hazardous activity. If the general rules of strict liability are applied to the

* MILICA ILIĆ
PhD student
University of Miskolc Faculty of Law
Deák Ferenc Doctoral School
3515 Miskolc-Egyetemváros, Hungary
milica.ilic@student.uni-miskolc.hu
<https://orcid.org/0009-0000-6299-6606>

** ATTILA DUDÁS
PhD full professor
University of Novi Sad Faculty of Law
Trg Dositeja Obradovića 1, Novi Sad, Serbia
a.dudas@pf.uns.ac.rs
<https://orcid.org/0000-0001-5804-8013>

employer's vicarious liability, the employer is considered as the proprietor of a hazardous thing, or a person conducting a hazardous activity, regardless that the employee directly controls the elevated risk of damage from the hazardous thing, or performs an activity considered hazardous.

This paper aims to explore how Serbian case law interprets the notions of hazardous thing or activity in relation to employer's vicarious liability. It also examines the relevant factors that may impact the outcome of such cases, such as the nature of the activity being performed, the degree of the risk of damage caused things or activities considered as hazardous, etc.

Keywords: *hazardous thing, hazardous activity, employer's liability, strict liability, Serbian Obligations Act*

A szerb jogban az 1978. évi Kötelmi viszonyokról szóló törvény a másért való felelősség esetei között szabályozza a munkáltató felelősségét a munkavállaló által harmadik személynek, a munkavégzés során vagy azzal kapcsolatban okozott kárért. A munkáltató kárfelelőssége azonban csak a munkavállaló felróhatósága esetén áll be, amit a törvény vélelmez. A munkáltató kimentheti magát a felelősség alól, amennyiben sikeresen megdönti ezt a vélelmet, azaz, ha bizonyítja, hogy a munkavállaló az elvárt gondossággal járt el. Nincs tehát munkáltatói kárfelelősség a munkavállaló felróható magatartása nélkül. Ezt figyelembe véve a szakirodalomban fellelhetők olyan álláspontok, amelyek a munkáltató kárfelelősségét a másért való alanyi felelősség eseteként minősítik. Azonban, az újabb szakirodalomban uralkodó álláspontnak tekinthető az a megközelítés, amely szerint a munkáltató kárfelelőssége a másért való tárgyi felelősség esete, mivel a munkáltató nem mentesülhet a felelőssége alól a saját felróható magatartása hiányára való hivatkozással.

Ettől eltekintve, mind a munkáltató, mind a munkavállaló felróhatóságának vizsgálata felesleges, és a munkáltató kárfelelőssége egyértelműen objektív, amennyiben a munkavállaló ún. veszélyes dolog közrehatásával vagy veszélyes tevékenység végzése közben okozta a kárt harmadik személynek. Ebben az esetben a tárgyi felelősség általános szabályai felülírják a munkáltató másért való felelősségére vonatkozó szabályokat, így ebben az esetben a munkáltató még akkor sem mentesül a felelősség alól, ha bizonyítani tudja, hogy a munkavállaló az elvárt gondossággal járt el. Ilyenkor a munkáltató tárgyi felelőssége a veszélyes dolog vagy veszélyes tevékenységről eredő, fokozott kárveszélyen alapul. Ha a tárgyi felelősség szabályai alkalmazhatók a munkáltató másért való felelősségét megalapozó tényállásra, a munkáltató minősül a veszélyes dolog üzemeltetőjének, illetve a veszélyes tevékenységet végző személynek, függetlenül attól, hogy ténylegesen a munkavállaló van abban a helyzetben, hogy ellenőrzése alatt tartsa a veszélyes dologból eredő fokozott kárveszélyt, illetve a munkavállaló végzi a veszélyes tevékenységet.

A tanulmány betekintést nyújt, hogyan alkalmazzák a szerbiai bíróságok a tárgyi felelősség általános szabályait a munkáltató másért való felelősségét megalapozó tényállásokra. Ugyanakkor, feltárja azokat a tényezőket, amelyeket a bíróságok figyelembe vesznek a felelősség minősítésében, mindenképp a veszélyesnek minősülő tevékenység természetét, illetve a tevékenység vagy a dolog által okozott fokozott kárveszély szintjét.

Kulcsszavak: *veszélyes dolog, veszélyes tevékenység, a munkáltató másért való felelőssége, tárgyi felelősség, szerb Kötelmi viszonyokról szóló törvény*

1. Introductory remarks – General rules of strict liability under Serbian law

In Serbian law strict liability is regulated by the Obligations Act of 1978¹ as a form of liability for damage regardless of the fault of the tortfeasor². Art. 154, sec. 2 of the Obligations Act prescribes that liability shall ensue, regardless of fault, for injury or loss caused by objects of property or activities generating increased danger for the surroundings. Thus, the major circumstance excluding the application of the general regime of fault-based liability, and triggering the application of strict liability, is that the damage is caused either by a so-called hazardous thing or a hazardous activity. The liability is strict, since it does not require the liable person to be at fault. Thus, the essence of strict liability is not that the tortfeasor shall be held liable without, but independently of his/her fault³. Strict liability does not exclude the existence of the fault of the tortfeasor, but it is irrelevant in establishing liability⁴. It is based on an increased, elevated risk of damage to the surroundings generated by a hazardous thing or hazardous activity⁵. Since, the fault of the tortfeasor is not a condition of establishing strict liability, only two conditions must be met: a demonstrable damage must be caused, and a causal link must exist between the damage and the hazardous thing or the performance of a hazardous activity⁶. Moreover, the position of the injured party is additionally privileged in the regime of strict liability, since the Obligations Act sets a presumption of causation: it shall be presumed that all damage in relation to a hazardous thing or activity emanates from that thing or activity, unless otherwise proven⁷.

The 1978 Obligations Act does not define either hazardous thing or hazardous activity. As for the concept of hazardous thing the literature and the case law still adhere to the criteria set out by Mihailo Konstantinović as early as 1969. In his proposal of a normative text of a prospective obligations act, titled ‘Obligations and Contracts – Draft for Code of Contracts and Obligations’, a thing may be considered hazardous if it generates an increased, elevated risk of damage to the surroundings

¹ Zakon o obligacionim odnosima [Obligations Act], Službeni list SFRJ [Official Gazette of the Socialist Federative Republic of Yugoslavia], Nos. 29/78, 39/85, 45/89 – the decision of the Constitutional Court of Yugoslavia and 57/89, Službeni list SRJ [Official Gazette of the Federative Republic of Yugoslavia], No. 31/93, Službeni list SCG [Official Gazette of the State Union of Serbia and Montenegro], No. 1/2003 – Constitutional Charter and Službeni glasnik RS [Official Gazette of the Republic of Serbia], No. 18/2020).

² Đorđe NIKOLIĆ: *Obligaciono pravo* [Law of Obligations]. Projuris, Beograd, 2016, 105.

³ Jakov RADIŠIĆ: *Obligaciono pravo* [Law of Obligations]. Nomos, Beograd, 2008, 193.

⁴ Jožef SALMA: *Obligaciono pravo* [Law of Obligations]. Centar za izdavačku delatnost Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Novi Sad, 2009, 573.

⁵ Marija KARANIĆ MIRIĆ: *Tort Law in Serbia*. Wolters Kluwers, Alphen aan den Rijn, 2023, 89.

⁶ NIKOLIĆ: op. cit. 106.

⁷ Obligations Act [Art. 173].

due to its nature, individual attributes, position or use⁸. The 1969 Draft tied the general regime of strict liability only to the notion of hazardous thing. Karanikić Mirić analysed the reasons for the emergence of hazardous activity in the 1978 Obligations Act. Her assessment seems well-founded that in Konstantinović's system of strict liability it is completely redundant to have a hazardous activity in addition to a hazardous thing⁹. Konstantinović argued that hazardous activities always comprise the use or possession of a thing that can be considered hazardous based on any of the criteria mentioned above¹⁰. Triggering strict liability based only on performing an activity, but without any interference of things as physical objects, would mean that an individual's actions, more precisely the movements of his/her body would produce an elevated risk of damage¹¹. Still, in the 1978 Obligations Act a different approach prevailed, supporting that hazardous activities should also be regarded as a circumstance triggering strict liability, in addition to hazardous things¹². An activity is regarded as hazardous if it produces an elevated risk of damage, even if performed in a legitimately expected manner¹³. It does not have to be a business or professional activity of the liable person, nor a legally regulated activity: any human pursuit or engagement may be considered as hazardous if generates an abnormal, elevated risk of damage¹⁴.

The 1978 Obligations Act specifies that for damage caused by a hazardous thing or activity the proprietor (*imalac*) of the thing or the person performing the activity shall be liable¹⁵. It is quite challenging to translate the term 'imalac' into English. It has a wider scope of meaning as the term proprietor, since it encompasses not only the owner of the thing, but also possessors who have legal title to possession. As Karanikić Mirić properly concludes, the nearest expression in English is still the term 'proprietor', but it must be differentiated from the concept of the owner¹⁶. Thus, 'imalac' is the one who is in a position to exercise control over the hazardous thing and use it for his/her own benefit¹⁷. There are two situations envisaged by the law when the proprietor of a hazardous thing shall not be held liable under the regime of

⁸ Mihailo KONSTANTINOVIĆ: *Obligacije i ugovori – Skica za Zakonik o obligacijama i ugovorima* [Obligations and Contracts – Draft for a Code on Obligations and Contracts]. Reprinted in the series „Klasici jugoslovenskog prava“. Službeni list, Beograd, 1969, [Art. 136 Section 1], 81.

⁹ Marija KARANIĆ MIRIĆ: *Objektivna odgovornost za štetu* [Strict Liability for Damage]. Službeni glasnik, Belgrade, 2019, 87–88.

¹⁰ Mihailo KONSTANTINOVIĆ: *Obligaciono pravo – prema beleškama sa predavanja profesora Dr. M. Konstantinovića* [Law of Obligations – According to the Lectures of Professor Dr. M. Konstantinović]. Savez studenata Pravnog fakulteta, Beograd, 1962, 134–135.

¹¹ Ibid.

¹² Obligations Act [Art. 154, Section 2].

¹³ KARANIĆ MIRIĆ: *Tort...*, 90.

¹⁴ KARANIĆ MIRIĆ: *Objektivna...*, 115.

¹⁵ Obligations Act [Art. 174].

¹⁶ KARANIĆ MIRIĆ: *Tort...*, 91.

¹⁷ Ibid.

strict liability for the damage the thing may cause. One is when the proprietor has been unlawfully deprived of the possession of the hazardous thing¹⁸. However, if there is a fault of the proprietor for the loss of possession over the hazardous thing, he/she can still be held liable, but under the rules of fault-based liability (though his/her fault is not presumed, but must be proven), whereas strict liability shifts to the person who unlawfully acquired possession¹⁹. The other situation is when the proprietor releases possession over the hazardous thing to a third party or the third party relies on other legal grounds required to exert control over the hazardous thing, but is not employed with the proprietor²⁰. Still, the proprietor remains liable if he/she did not warn the third party of the hazardous features of the thing²¹ or transferred possession to a third party not qualified or authorised to handle the hazardous thing²². In these cases, similarly to the former, relating to unlawful dispossession of the proprietor, the liability of the proprietor does not extinguish, but changes from strict to fault-based²³. Whenever the liability of the proprietor is sustained parallelly to the liability of the third party, they are jointly and severally liable towards the injured party²⁴.

2. Liability of the employer for damage caused to a third party by an employee at work or in work-related situations

In the rules on various forms of vicarious liability, the 1978 Obligations Act regulates employer liability for damage caused to a third party by an employee at work or in work-related situations. The liability of the employer for damage caused at work or in work-related situations to the employee and, vice versa, the employee's liability for the damage caused to the employer is not regulated by the Obligations Act, but by the Employment Act²⁵. In case of state officials, and officials employed with the autonomous provinces and local municipalities, the vicarious liability of their employers is regulated by special statutes²⁶. The rules on the liability for the damage caused by officials, however, merely reiterate the basic rules from the Obligations Act.

¹⁸ Obligations Act [Art. 175].

¹⁹ See for instance the judgment of the Supreme Court of Serbia No. Prev. 173/2006. Cited from KARANIĆ MIRIĆ: *Objektivna...*, 107.

²⁰ Obligations Act [Art. 176. Section 1].

²¹ Obligations Act [Art. 176. Section 2].

²² Obligations Act [Art. 176. Section 4].

²³ KARANIĆ MIRIĆ: *Objektivna...*, 112.

²⁴ KARANIĆ MIRIĆ: *Tort...*, 92.

²⁵ Zakon o radu [Employment Act] Službeni glasnik RS [Official Gazette of the Republic of Serbia], No. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – decision of the Constitutional Court, 113/2017 and 95/2018 – authentic interpretation, Arts. 163–164.

²⁶ Zakon o državnim službenicima [Act on State Officials] Službeni glasnik RS [Official Gazette of the Republic of Serbia], No. 79/2005, 81/2005 – correction, 83/2005 – correction, 64/2007, 67/2007 – correction, 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020 and 142/2022, Art. 124.; Zakon o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave [Act on Employees of Autonomous Provinces and Local Municipalities] Službeni glasnik RS [Official Gazette of the

The Obligations Act prescribes that the employer shall be held liable for a damage caused to a third party by an employee at work or in work-related situations, unless the employer proves that the employee acted as he/she was required to²⁷. The formulation of the said rule provides a basis for different interpretations²⁸. Clearly, the employee's fault is legally relevant, but the employer's own fault is not, hence some argue that this is a form of fault-based vicarious liability²⁹ or at least mixed fault-based/strict liability³⁰. However, taking into account that the own fault of the liable party, i.e. the fault of the employer is legally irrelevant, the standpoint in the literature seems convincing that it is still a case of strict vicarious liability³¹. Therefore, the employer cannot relieve him/herself from liability by providing that there is no his/her own fault³². The employer's fault could manifest in his/her failure to properly control the acts of the employee (*culpa in vigilando*), failure to give him/her the proper instructions (*culpa in instruendo*) or failure to choose the proper employee for a given working task (*culpa in eligendo*)³³. None of them is legally relevant, which supports the reasoning in the literature that the employer's vicarious liability is in Serbian law a case of strict liability³⁴. This approach relies on the understanding that in determining whether a given form of liability is fault-based or strict, the fault of the liable party and not that of the tortfeasor should be legally relevant, when the identities of the liable party and the tortfeasor do not coincide³⁵.

Another peculiarity of the employer's liability for damage caused to a third party is the so-called direct liability of the employee. Namely, the Obligations Act prescribes that the injured third party may claim damages directly from the employee

Republic of Serbia], No. 21/2016, 113/2017, 95/2018, 114/2021, 92/2023, 113/2017 – other statute, 95/2018 – other statute, 86/2019 – other statute, 157/2020 – other statute and 123/2021 – other statute, Art. 155.

²⁷ Obligations Act [Art. 170. Section 1].

This rule speaks of the company and not of the employer. However, the first section of the next article extends its application to all employers. Obligations Act [Art. 171. Section 1].

²⁸ For a detailed overview of the different interpretations of this rule see Mihajlo, CVETKOVIĆ: Osnov neugovorne odgovornosti poslodavca za štetu koju radnik prouzrokuje trećem licu [The Employer's Liability for Damage Caused by an Employee to a Third Party (Strict or Fault-based)]. *Pravo i privreda* LVI. 2018/7–9., 479–482.

²⁹ DMITAR POP GEORGIJEV: In: *Commentary of the Obligations Act* [Art. 154]. (ed. Slobodan Perović) 1980, 486. Cited from Mihajlo CVETKOVIĆ: Osnov..., 480.

³⁰ With some differences, this approach is supported by Oliver Antić and Jakov Radišić. Oliver ANTIĆ: *Obligaciono pravo* [Law of Obligations]. Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2012, 490; Jakov RADIŠIĆ: *Obligaciono pravo* [Law of Obligations]. Nomos, Beograd, 2008, 242.

³¹ KARANIĆ MIRIĆ: *Tort...*, 79.

³² Ibid.

³³ Stojan CIGOJ: In: *'Commentary of the Obligations Act'*. (ed. Slobodan Perović) Savremena administracija, Beograd, 1995, 389.

³⁴ KARANIĆ MIRIĆ: *Tort...*, 78–79.

³⁵ KARANIĆ MIRIĆ: op. cit. 77.

if he/she caused damage intentionally³⁶. As Karanikić Mirić properly assesses, the liability of the employer is, however, neither subsidiary (secondary), nor supplementary: it is not dependent thereupon, if the employee can be held liable for damage directly towards the injured party³⁷. The rule on the direct liability of the employee is one of the very rare cases in Serbian tort law when gross negligence does not produce the same consequences as causing damage intentionally (an exception to the rule of *culpa lata dolo aequiparatur*)³⁸. The burden of proof that the employee caused damage intentionally is on the injured party³⁹. The principle of *culpa lata dolo aequiparatur* is, however, applied to the employer's recourse claim. The Obligations Act prescribes that the employer has a right of recourse against the employee for the damages paid to a third party, if the employee caused the damage intentionally or with gross negligence⁴⁰. This claim expires in a prescription period of six months⁴¹. This means that causing damage to a third party by an employee with ordinary fault falls within the regular business risks of the employer⁴².

The employer's liability emerges primarily for damage caused to third parties at work. This formulation from the Obligations Act is construed that damage must be caused by an employee during working hours, at the workplace, and performing his/her job duties⁴³. In addition, it is required that the tortfeasor caused damage in the function of the employee of the given employer⁴⁴. However, the formulation of the rule is sufficiently wide to cover cases of causing damage which are only indirectly in relation to the performance of the employee's job duties. A case of causing damage in such a work-related situation is, for instance, when the employee causes damage by company car outside working hours⁴⁵.

In addition to the employer's vicarious liability, the Obligations Act regulates specifically legal persons' liability for damage caused by their organs by performing their functions or in relation to them⁴⁶. There are different interpretations of the legal

³⁶ Obligations Act [Art. 170. Section 2].

³⁷ Marija KARANIĆ MIRIĆ: Granice odgovornosti poslodavca za zaposlenog [The Scope of Employer's Liability for Employee's Acts]. In: *Kaznena reakcija u Srbiji* Vol. 10 (ed. Đorđe Ignjatović) Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet, Beograd, 2020, 168.

³⁸ Marija KARANIĆ MIRIĆ: *Krivica kao osnov vanugovorne građanskopravne odgovornosti* [Fault as Basis of Non-contractual Civil Liability]. Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2008, 174–175.

³⁹ KARANIĆ MIRIĆ: *Tort...*, 79–80.

⁴⁰ Obligations Act [Art. 171. Section 2].

⁴¹ Obligations Act [Art. 171. Section 3].

⁴² Stojan CIGOJ: In: *Commentary...*, 390.

⁴³ For instance, the employer shall not be held liable for damage caused by the raping of one employee by another at the workplace, during working hours. See Stojan CIGOJ: op. cit. 390.

⁴⁴ Stojan CIGOJ: op. cit. 390.

⁴⁵ Milan ŠEMIĆ: *Prouzrokovanje i naknada štete*. Gradska narodna biblioteka “Žarko Zrenjanin”, Zrenjanin, 1999, 111.

⁴⁶ Obligations Act [Art. 172. Section 1].

nature of this liability too. However, the prevailing scholarly opinion is that the liability of the legal person is strict: the legal person cannot exclude its liability by proving that its organ acted as it was required to⁴⁷. The Obligations Act prescribes verbatim the same recourse right as in the case of employer's vicarious liability⁴⁸. However, a major difference is that there is no direct claim against the person performing the function of the organ. It has been properly identified in the literature that there may be an overlapping between the employer's vicarious liability and the liability of the legal person for damage caused by its organ, if the natural person employed with the employer, performing the function of its organ (for instance, a managing director with an employment contract) causes damage to a third party. In that case, the liability regime which is more favourable to the injured party shall be applied.⁴⁹

3. Application of the general rules of the liability of the employer for damage caused by an employee to a third party

As already mentioned, the vicarious liability of the employer is considered strict, since he/she may not be released from liability based on the lack of his/her fault. The employer's liability may be lifted if he/she proves that the employee acted as required. However, even this 'niche' for excluding liability disappears if the damage was caused by the employee to a third party using a hazardous thing or performing an activity regarded as hazardous. The Obligations Act, namely, prescribes that the rule on the liability of the employer for damage caused by an employee (with the possibility of excluding the employer's liability if the employee acted without fault) does not influence the application of the general rules on strict liability⁵⁰. Consequently, the employer is liable, regardless of the fault of the employee, if the employee caused damage to a third party at work or in work-related situations using a hazardous thing or conducting a hazardous activity.

Strict liability of the employer, according to the general rules, emerges when the employee uses the employer's assets that are considered hazardous things. In this case, the strict liability is not shifted onto the employee, regardless that he/she gains the possibility to directly control the dangerous features of the thing. An employee does not qualify as a third person, according to Art. 176 Sec. 1 of the Obligations Act, to which strict liability shifts if the proprietor releases to him/her the possession over the hazardous thing⁵¹. This position is further strengthened in the rule on force majeure as exculpatory ground. An unforeseeable and unpreventable act of a third party, causing exclusive contribution to the emergence of damage, can also be

⁴⁷ See in more detail Živomir ĐORĐEVIĆ – Vladan STANKOVIĆ: *Obligaciono pravo (opšti deo)* [Law of Obligations – General Part]. Naučna knjiga, Beograd, 1987, 417.

⁴⁸ Obligations Act [Art. 172. Sections 2 and 3].

⁴⁹ ĐORĐEVIĆ – STANKOVIĆ: op. cit. 417.

⁵⁰ Obligations Act [Art. 170. Section 3].

⁵¹ Obligations Act [Art. 176. Section 1].

considered as a force majeure excluding strict liability⁵². However, the Obligations Act specifies that a person instructed by the proprietor to use the thing on his/her behalf is not considered a third party⁵³. An employee is certainly considered such, since he/she does not use the hazardous thing for his/her account, but on the account of the employer/proprietor⁵⁴. The same logic applies to strict liability triggered by a hazardous activity performed by the employee: he/she does not act in his/her own interest, but in the sole interest of the employer. Thus, the activity performed by the employee, which is considered hazardous, shall be regarded as the activity of the employer⁵⁵.

The principles of labour law mandate that an employee has to act according to the employer's instructions. However, if the employee deviates from the instructions of the employer, reasonably emerges the question, who will be liable for any damage caused by the unauthorised use or unlawful disposition of a hazardous thing entrusted to the employee?⁵⁶ In the recent literature, Karanikić Mirić gave a thorough overview of diverging answers to this question⁵⁷. Her research revealed that some authors have conflicting views, but in the end, they concur that when someone holds the thing for the proprietor, but uses it without his/her instructions or orders, the proprietor is still liable for any damage caused⁵⁸. For the cases when the hazardous thing is used contrary to the proprietor's instructions, Karanikić Mirić supports joint and several liability of the proprietor and the person who used the thing contrary to instructions, whereby the liability of the former is strict, while the liability of the latter fault-based⁵⁹.

Finally, the application of the rules on strict liability to the employer's vicarious liability has the consequence that the employer may be exempted from liability for damage only in the capacity of the proprietor of the hazardous thing, if specific reasons prescribed by law exist⁶⁰. The Obligations Act specifies that the proprietor may be exempted from strict liability if the damage is attributable to a cause external to the hazardous thing (or activity), which was not foreseeable, nor preventable⁶¹. In addition, strict liability is waived if the damage is attributable to the injured party's or a third party's exclusive contribution to the damage, under the same condition, i.e. if their contribution was neither foreseeable, nor preventable⁶². This means that only force majeure exempts from strict liability the person engaged in a hazardous activity or possessing a hazardous thing, while a simple *casus* (lesser accident) is not an

⁵² Obligations Act [Art. 177, Section 2].

⁵³ Obligations Act [Art. 177, Section 5].

⁵⁴ KARANIKIĆ MIRIĆ: *Objektivna...*, 110.

⁵⁵ KARANIKIĆ MIRIĆ: op. cit. 115–116.

⁵⁶ KARANIKIĆ MIRIĆ: op. cit. 111.

⁵⁷ KARANIKIĆ MIRIĆ: op. cit. 111.

⁵⁸ RADIŠIĆ: op. cit. 249; Stojan CIGOJ. Cited in KARANIKIĆ MIRIĆ: op. cit. 111.

⁵⁹ KARANIKIĆ MIRIĆ: op. cit. 111.

⁶⁰ ANTIĆ: op. cit. 2012, 498.

⁶¹ Obligations Act [Art. 177, Section 1].

⁶² Obligations Act [Art. 177, Section 2].

exculpatory ground⁶³, whereby acts of a third party or the injured party may also be considered as such, if they meet the requirements of force majeure.⁶⁴

4. Selected Case Law⁶⁵

4.1. Judgment of the Supreme Court of Cassation of the Republic of Serbia No. Prev 1458/2022 of 30 March 2023

In this case the court held the defendant liable for damage caused by its organ based on Art. 172 of the Obligations Act that occurred on an aircraft at the 'Nikola Tesla' airport in Belgrade in 2012. The court qualified the liability of the defendant as strict liability based on performing a hazardous activity.

The case involved four parties, two on the defendant's and two on the plaintiff's side. The first defendant was the 'Nikola Tesla' airport, while the second the 'Airport Catering' Ltd. One of the plaintiffs was the owner of the aircraft, while the second was the insurer of the first plaintiff. The accident happened when a vehicle owned by the second defendant used for delivery of food and beverages to aircrafts collided with the first plaintiff's aircraft. The loading platform handle of the catering vehicle, which was in a lowered position, penetrated by 70 cm into the aircraft's plating below the service door.

The planned flight was cancelled, the airport officials quickly responded to the situation, and the driver underwent a breathalyser test, which showed no signs of alcohol consumption. Based on the reports and analyses provided by the mechanical engineering experts, the estimated damage was approximately USD 253,000.00. As the insurer of the first plaintiff, the second plaintiff settled a total of USD 152,865.51. The first plaintiff paid USD 100,000.00 out of the total amount, since the insurance contract foresaw a fixed deductible of USD 100,000. The accident was caused by the driver's mishandling of the platform due to his negligence and recklessness, hence it was not attributable to a malfunction of the braking system, as claimed by the defendant.

The court determined that the defendant company, the "Nikola Tesla" airport was established as a public company for the management of Belgrade Airport. It was responsible for ensuring the safe and uninterrupted operation of the airport, including providing ground handling services, and taking measures to ensure the safe stay of aircraft. Also, it established "Airport Catering" Ltd Belgrade.

The defendant, as the airport operator, was obliged to take measures necessary for the safe take-off, landing, movement and stay of the aircrafts, as well as to provide ground handling services at the airport. To ensure safe servicing, the

⁶³ Atila DUDAŠ: *Obligaciono pravo*. Bojan PAJTIĆ – Sanja RADOVANOVIĆ – Atila DUDAŠ: [Law of Obligations] Pravni fakultet u Novom Sadu, Centar za izdavačku delatnost, Novi Sad, 2018, 481.

⁶⁴ KARANIĆ MIRIĆ: *Objektivna...*, 142.

⁶⁵ The cases analysed in this paper stem from the official database of Serbian case law available on the internet: <https://sudskapraksa.sud.rs/sudska-praksa>

defendant was liable for thorough checking the conditions for service provided by 'Airport Catering' Ltd Belgrade. This included reviewing any guidelines, protocols, or safety measures in place to prevent accidents during the servicing process. The court established that there is a non-contractual liability for damage caused by a legal person's organ based on Art. 172 of the Obligations Act. The court determined that the defendant verified the technical compliance record of the catering vehicle that participated in the accident. However, the fact whether the vehicle met the required level of technical compliance is not legally relevant, because the defendant is obliged to participate in the safe servicing of the aircraft, failure to which triggers its strict liability. The court, thus, pointed out that it is not decisive whether the vehicle met the requirement of technical compliance or not, nor whether the correct content was entered in the record on the vehicle's technical compliance.

The court determined that there is a joint and several liability of both defendants. The reason for this is that the first defendant is liable for the use of the hazardous thing on the platform and must take measures to ensure safe conditions. Therefore, the first defendant is liable for any damage caused by failing to provide safe conditions.

The second defendant disputed that the substantive law was properly applied, claiming that they took all necessary measures for the safe take-off, landing, movement and stay of the aircraft, providing all the necessary airport ground handling services. They alleged that the damage was not caused by their actions but that of the employee of 'Airport Catering' Ltd Belgrade. The first defendant pointed out that the court's conclusion about their liability was based on Art. 172 of the Obligations Act is ill-founded, since they verified the proper functioning of the braking system of the vehicle three days before the accident. In addition, they claimed that they cannot be held liable under Art. 173 of the Obligations Act either, because not all aspects of their activity can be considered hazardous. Furthermore, they argued that the aircraft in question was not in motion and had no passengers onboard, which meant that it did not produce any hazardous situation. Therefore, the defendant claimed that they could not be held liable for contributing to the hazardous activity by performing duties in relation to the aircraft. Furthermore, they claimed that the lower-instance court failed to apply the provision of Art. 177, paragraphs 1 and 2 of the Obligations Act, reasoning that the defendant's strict liability is excluded since the damage was caused by the sole action of the employee of the other defendant, the 'Airport Catering' Ltd Belgrade.

The Supreme Court rejected these arguments as unfounded and decided that the lower courts correctly held the first defendant liable jointly and severally with the second defendant for damages, based on strict liability. The rationale is as follows: strict liability refers to the liability triggered by a hazardous thing or activity, regardless of the fault of the liable person. Art. 173 of the Obligations Act establishes the presumption of causation in cases of liability for damage caused by hazardous things or activities. It stipulates that the damage caused by a hazardous thing or activity is considered to originate from that thing or activity unless proven otherwise. Furthermore, Art. 174 prescribes that the proprietor is liable for any damage caused

by a hazardous thing, while the person engaged in hazardous activity is liable for any damage such activity may cause.

The Supreme Court reasoned that the defendant is the airport operator, which pursuant to 117 of the Act on Air Traffic is obliged to take all the measures necessary for the safe stay of aircrafts and to provide ground handling services at the airport. The nature of tasks involved in ensuring safety and order at the airport makes the defendant's activity in the relevant airport management segment hazardous. These include providing ground handling services and warranting the safe stay of aircrafts. Moreover, the court held that the movement of motor vehicles, which are considered hazardous things, at the airport and their approach to aircrafts, additionally increases the risk of damage.

The court concluded that in this situation, this activity poses an increased risk of damage, even when the aircraft is not in motion. Despite all precautionary measures, the court held that the strict liability cannot be waived, because the damage is a result of a hazardous activity, for which the defendant's liability is strict based on the law. While the Obligations Act prescribes certain conditions for excluding strict liability, the court held that the defendant failed to meet these requirements. Therefore, the court ruled that the first defendant, the 'Nikola Tesla' airport and the second defendant, the 'Airport Catering' Ltd Belgrade are jointly and severally liable for the damage sustained by the second plaintiff.

4.2. Judgment of the Court of Appeal in Novi Sad No. Gž 1639/19 of May 16, 2019

In this case, the plaintiff lived in a common household with her son, who lost his life at work. She was emotionally devoted to him, and he also supported her financially. After the loss of her son, the state of her health deteriorated. She filed a lawsuit against the company's employee because the injury and death of her son occurred as a result of the employee's gross negligence in acting during the work process. In her claim, she requested compensation from the defendant employee for the non-material damages she suffered due to her son's death.

According to the factual situation determined by the first-instance court, the defendant and the deceased son of the plaintiff were employees of the same company when the deceased son of the plaintiff was injured at work and subsequently died as a result of the injuries. A separate criminal procedure was initiated against the defendant in which he was found guilty. Namely, the defendant held the position of shift leader and as such involved in the accident that resulted in the unfortunate death of the plaintiff's son. The investigation confirmed that a malfunction in the can sterilisation machine occurred. The defendant undertook the act of sterilisation of the cans in pressure-sink autoclaves, contrary to the Law on Workplace Safety and Health regulations. Despite lacking the necessary professional qualifications and certifications, he did not refuse the director's instructions. Still, he was able to understand that it could endanger life and physical integrity of people. In such a way, the process of sterilisation was carried out contrary to the instructions for safe work. The defendant instructed the deceased son of the plaintiff to get into the pressure

vessel and take out the spilled cans; although he was aware that it could endanger other people's lives and physical integrity, he lightly believed that it would not happen.

During the cooling process, the defendant opened the overflow tap on an autoclave. This action caused hot water to overflow into another autoclave, whose overflow tap was not closed as required, resulting in hot water flowing into the vessel where the deceased son of the plaintiff was. He was directly exposed to water at a temperature of 120 degrees, suffered burns on his lower and upper extremities and later succumbed to injuries. The failure to close the overflow tap was a breach of safety protocols, which could have been prevented with proper attention and due care. According to the provisions of the Criminal Code, the defendant has been found guilty of committing with negligence a grave offence against general security.

Nonetheless, the court rejected the claim, since it was directed against the employee, and not against the company where both the plaintiff's deceased son and the defendant worked. The court concluded that according to Art. 170, Sec. 1. of the Obligations Act the liability of the company for a damage caused by an employee at work or in work-related situations emerges where the employee worked at the time of the damage. However, in this case the plaintiff filed the action against the shift-leader, i.e. a fellow employee who caused the damage, and not against the employer. The court argued that according to Art. 170, Sec. 2, the injured party, here the plaintiff, would have had the right to demand compensation directly from the defendant, if he had caused the damage intentionally.

It was determined during the hearings that the defendant had no intention of causing the death of plaintiff's son. The plaintiff did not prove the defendant's fault in the terms of civil law, namely that he has been aware and had the intention to cause the damage, nor did the results of the criminal proceedings support this claim. If these conditions had been met, the plaintiff would have been entitled to demand damages directly from the defendant, natural person, in line with Art. 170, Sec. 2 of the Obligations Act. Therefore, the court could not oblige the defendant to compensate for the damage because he did not cause it intentionally. Had the plaintiff filed the claim against the company, as employer, it would have been held liable for damage under the rules of strict liability. The damage was a result of the defect of the pressure vessels, which fall under the category of dangerous things. According to Art. 174 of the Obligations Act, the proprietor of such things is held liable for any damage caused by them. In this case, the company where both the plaintiff's son and the defendant worked is considered the proprietor of the thing in question. The accident occurred while the employees were performing working tasks using the thing.

4.3. Judgment of the Court of Appeal in Niš No. Gž 4971/17 of May 15, 2018

In this case the plaintiffs were the two children and the wife of a deceased person, who worked as a sailor for the defendant company. His responsibility was to clean and wash the vessel. According to the employer's risk assessment act, the workplace where he was working was considered a high-risk environment.

At one occasion the deceased, together with his colleagues, was engaged in cleaning the fifth barge connected to a series of objects. Unfortunately, the barge was not equipped with a protective fence, he accidentally slipped and fell into the water. Despite the efforts made by his colleagues, they could not rescue him, and he had to be rescued by a fisherman boat. However, upon the arrival of the ambulance, he was pronounced dead. A report submitted by the responsible person in the company led to a conclusion that use of personal protective equipment was recommended and provided for the tasks during which the accident occurred. It was established that the deceased was not wearing a life jacket at the time of the accident. Based on an on-site inspection and statements from the manager and eyewitnesses, it was determined that the accident was attributable to a lack of attention from the employee, contrary to Art. 35 of the Law on Safety at Work. In addition, the autopsy report indicated that the deceased was under the influence of alcohol at the time of the accident.

The wife of the deceased first requested the insurance company to pay the insured amount. Her request was rejected on the grounds the deceased person contributed to the accident. In the litigation that followed the testimonies of the witnesses were taken. They revealed that on the day of the accident, there were insufficient resources available for rescue operations, such as ropes, lifelines, and other necessary equipment. The employees had their specific gear, including helmets, masks, belts, and fluorescent vests, as confirmed by two witnesses, but they didn't wear it. They further stated that the vests of employees who were not working at the time were locked in the warehouse and that there were reports filed by the responsible personnel against workers who failed to use their equipment. The court determined the contribution of the deceased in the extent of 60% to the occurrence of the damage because he did not wear protective equipment and brought himself into an intoxicated state. For this reason, the court granted the claim only in part. However, the court underlined that the damage was not attributable solely to the fault of the deceased because there was an omission on the part of the defendant. In order to release the employer from liability, it must be established that the employee was at fault for causing the damage while engaged in a hazardous activity or in connection with a hazardous thing. The conditions of the workplace are taken into account while assessing the employee's conduct before the damage is caused. The employer can only be exempted from liability if the employee is entirely liable for the accident. Any misconduct not directly influenced by working conditions is not considered. Normal carelessness can be treated as a part of business risks, as it is the employer's liability to provide a safe working environment with adequate safety measures in place to ensure the employee's safety and health. In order to claim successfully that the employee is at fault, the employer must demonstrate that all reasonable steps were taken to maintain a safe workplace and that the employee's misconduct was unforeseeable, unpreventable, or unavoidable.

The employees, including the deceased person, should wear protective equipment, but they often didn't. Their employer was aware of this, still didn't do enough to ensure safe conditions for all employees. They were sometimes warned or reported for not using the equipment, but they still didn't wear it. This means that

the employer could have predicted that the employees might not use the equipment and should have done more to make them use it. In addition, the deceased was drunk, which his superior should have noticed. The fact that the person was qualified for their job and had passed a health check doesn't mean the employer is not liable for what happened. It only means that the deceased person also had a part in what happened and the employer could have foreseen the risky behaviour of the employee, thus avoided the accident. Therefore, the responsible personnel (the employee at the defendant company) would have been obliged to remove the deceased person from the workplace when they had noticed that the employee was drunk and did not wear protective equipment.

4.4. Judgment of the Court of Appeal in Belgrade No. Gž 5136/19 of September 8, 2020

In this case the plaintiff was a person serving a prison sentence, while the defendant the Republic of Serbia.

The plaintiff, serving a 40-year sentence, was in the prison in Niš when an uprising occurred. The prison officials requested the assistance of police to reinstate the order. In collaboration with the prison's security staff, the police had to enter the confined area of the prison to assert control and restore order. During the operation the police used force against the prisoners who were actively resisting after breaching the barricades. The plaintiff sustained severe physical injuries, including multiple fractures, the dislocation of the right shoulder joint, and a contusion of the left shoulder and the head which also resulted in hypotrophy of the muscles and restricted shoulder mobility, particularly during rotatory movements, as well as degenerative changes in the right shoulder joint. These injuries required outpatient treatment and hospitalisation. The plaintiff also experienced significant physical pain and fear of a certain duration, and his injuries resulted in a reduction in life activity and impairment.

The court concluded that the plaintiff was incarcerated during the tumultuous events of the riot in the prison cell and did not partake in the rebellion of the prisoners. Furthermore, the plaintiff was found to be without any weapons or objects capable of inflicting damage and was considered eligible for amnesty at the time. The plaintiff did not show resistance when police officers stormed into the room. Instead, he obeyed orders and dropped to the ground. He and the other prisoners were then struck multiple times with batons. The plaintiff was thrown to the ground, fell on his shoulder, and hurt himself after policemen lifted and carried him out into the hallway. Subsequently, as he was going through the hallway, a policeman hit him with a baton in the right collarbone area. Thus, he was injured by the defendant's organs during the suppression of the rebellion, and not by other convicts who resisted, and on that occasion, he did not participate in the rebellion in any way.

Upon his arrival at the yard, the plaintiff promptly reported his injuries to the attending medical professionals who provided medical care to him. Subsequently, he was transported to a hospital in Niš, where he underwent a thorough examination, received prompt medical assistance, and had plaster immobilization put on him. He

was then returned to the prison hospital for continued treatment and care. During the recovery from the injury, the plaintiff suffered pain and fear of great intensity, and his life activity was reduced by 15%, which is reflected in the limited movements of the right hand, deformities of the left arm, muscle hypertrophy, and slight impairment. The court determined these facts based on written evidence, findings, and opinions of expert neuropsychiatrists and experts in physical medicine and rehabilitation. The court established that the defendant was liable for the damage and her liability qualified as strict, relating to conducting dangerous activity, i.e. maintaining order and security in the prison. The court concluded that the person liable for damage caused by dangerous activity is the one who is engaged in that activity, according to Art. 174, Sec. 1 of the Obligations Act, or his/her employee based on Arts. 170 to 172 of the Obligation Act as well. The Constitution of the Republic of Serbia in Art. 35 and the Obligations Act in Arts. 171 and 172, in conjunction with Art. 170, prescribe the state's liability for the illegal and improper work of the state's organs. According to these statutes, a legal person, an employer, is held liable for any damage caused by its organ or employee to a third party during or in connection with their duties or work performance.

4.5. Judgment of the Supreme Court of Cassation of the Republic of Serbia No. Rev 1124/2016 of 9 November 2016

The case emerged from an explosion at a military training ground where a group of boys (minor plaintiffs) were collecting metal parts for recycling. During this process, one of them inserted some of the metal parts into a plastic canister, which activated a detonator of either a trombone mine or an automatic grenade launcher. The controls of these devices can be activated by touch, shock or friction. The law requires that records are maintained for every military exercise, and it is mandatory to dispose of any ammunition that does not explode during the exercises. However, the polygon where the military exercise was conducted was not secured or fenced, and no measures were taken to prevent third-party access either. In addition, the polygon was not cleaned after the shooting exercise.

One of the minors lost his feet, one thumb and sustained injuries to his shoulder as a result of the explosion. According to an expert testimony the injuries could have potentially been fatal. He was in excruciating physical pain because of the three surgeries, had rehabilitation, using crutches, and wearing a prosthesis. Due to multiple scars on the shoulder, arm, and legs, as well as the loss of the lower parts of both legs and a thumb on the right hand, his disfigurement was assessed as severe, in percentage estimated by 85%. The plaintiff has a 100% permanent disability as a result of the aforementioned injuries, which have reduced his general life activity by 90%. He is unable to perform any tasks requiring mobility and precision in movement, hindered from performing daily activities. Due to the extent of the damage and the sense that his life and body were in danger, he experienced fear as a result of the injury. He also experienced anxiety about the consequences of the injury and the need for additional interventions. The court established the liability of the

defendant for the damage suffered by the plaintiffs, relying on Arts. 173 to 177 of the Obligations Act in connection with Art. 27 of the Law on the Serbian Armed Forces. The court's judgement is based on the defendant's lack of due care, failing to ensure the safety and maintenance of the training ground where the firing exercises were held, leading to the plaintiff's injury. The court determined the liability of the Republic of Serbia for these failures, based on her responsibility for the illegal and irregular actions of her organs.

The court reiterated that the essence of strict liability, based on a hazardous thing or a hazardous activity prescribed by Arts. 173 to 177 of the Obligations Act, is not about being liable without fault, but being liable independently of fault. The court confirmed that this means that fault for damage most often exists even in cases of strict liability, but it is legally irrelevant, thus determining liability on this ground favours the injured party. The liable person cannot, namely, exclude his/her liability claiming that he/she acted as required. The court stated that whoever created the source of the elevated risk of damage must be liable for the damage caused by that source, independently of his/her fault. In the specific case, the defendant's liability is based on the liability for damage caused by hazardous things or hazardous activities, because the damage was caused by the explosion of materials remaining from combat shooting at a military polygon. It was considered as a place where the risk of damage is elevated, because remnants of materials from combat shooting were not collected after the military exercise, nor it was properly secured. The liability of the defendant is based on the illegal and irregular work of its organ, the army, which is reflected in the failure to clear the shooting range and remove unexploded explosive devices after the military exercise.

5. Conclusion

This paper aimed to enlighten the relationship in the Serbian Obligations Act of 1978 between the employer's vicarious liability and his/her strict liability according to the general rules for the damage caused by an employee to a third party. Under the rules regarding employer's vicarious liability he/she cannot be exempted from liability due to the lack of his/her fault, but he can, if he proves that the employee acted without fault, that is as he/she was required to. Therefore, the employer's fault is legally not relevant, whereby the employee's is. This rule gave rise to different interpretations in the literature. Some argue that the employer's liability is fault-based, although not his/her fault is relevant, but the employee's. The majority opinion in the recent literature is, on the other hand, that the employer's liability is strict, since his/her own fault is legally irrelevant.

However, the Obligations Act explicitly specifies that these rules do not set aside the application of the general rules of strict liability. The general rule on strict liability relies on the concept of so-called hazardous thing or hazardous activity. If the damage is attributable to either of these two, the general regime of strict liability shall be applied. In terms of employer's vicarious liability it means that even the

employee's fault becomes legally irrelevant, if he/she caused the damage using a hazardous thing or performing a hazardous activity at work or in relation to it.

The paper offered an insight into the application of strict liability based on hazardous thing or hazardous activity in the Serbian case law, when applied to employer's vicarious liability.

Five cases were presented in this paper. In the first case, the airport operator was held liable for the damage caused by the airport catering company, which was considered as the organ of the former, using a hazardous thing and performing a hazardous activity, for which the airport operator was held liable according to the rules of strict liability. In the second case, the plaintiff mistakenly filed a lawsuit against an employee directly, who did not cause the damage intentionally, but only with gross negligence. Instead, she should have brought action against the company with which he was employed. The injured party may claim damages directly from the employee if he/she intentionally causes the damage. In this case, the employee did not cause the damage intentionally, thus the court rejected the lawsuit. However, the court *obiter dicta* gave a detailed elaboration of the liability of the employer and confirmed that it would otherwise exist as a strict liability, since the accident was caused by a hazardous thing under the control of the company/employer. In the third case the court held the employer liable according to the rules of strict liability, even though the employee significantly contributed to the occurrence of the damage. Still, the employer's activity was considered hazardous since he/she failed to provide all measures to ensure safe working conditions. In the fourth case, the state was held liable for the illegal and improper work of its organs in connection with performing a hazardous activity (maintaining order and security in prison). The fifth case is an outstanding example confirming that strict liability is not without, but independent from the fault of the liable person. The Republic of Serbia was held liable for damage based on strict liability, that is regardless of whether her organ, in this case the army, acted with fault or not. The fault of the army clearly existed, but its activity (military exercise) was considered hazardous, thus the strict liability of the Republic of Serbia emerged.

Bibliography

- [1] Oliver ANTIĆ: *Obligaciono pravo* [Law of Obligations]. Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2012.
- [2] Mihajlo CVETKOVIĆ: Osnov neugovorne odgovornosti poslodavca za štetu koju radnik prouzrokuje trećem licu [The Employer's Liability for Damage Caused by an Employee to a Third Party (Strict or Fault-based)]. *Pravo i privreda* LVI, 2018/7–9, 473–489.
- [3] Živomir ĐORĐEVIĆ – Vladan STANKOVIĆ: *Obligaciono pravo (opšti deo)* [Law of Obligations – General Part]. Naučna knjiga, Beograd, 1987.
- [4] Marija KARANIĆ MIRIĆ: Granice odgovornosti poslodavca za zaposlenog [The Scope of Employer's Liability for Employee's Acts]. In: *Kaznena*

- reakcija u Srbiji*. Vol. 10. (ed. Đorđe Ignjatović) Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet, Beograd, 2020, 161–182.
- [5] Marija KARANIĆ MIRIĆ: *Krivica kao osnov vanugovorne građanskopravne odgovornosti* [Fault as Basis of Non-contractual Civil Liability]. Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2008.
- [6] Marija KARANIĆ MIRIĆ: *Objektivna odgovornost za štetu* [Strict Liability for Damage].
- [7] *Službeni glasnik*, Beograd, 2019.
- [8] Marija KARANIĆ MIRIĆ: *Tort Law in Serbia*. Wolters Kluwers, Alphen aan den Rijn, 2023.
- [9] Mihailo KONSTANTINOVIĆ: *Obligacije i ugovori – Skica za Zakonik o obligacijama i ugovorima* [Obligations and Contracts – Draft for a Code on Obligations and Contracts]. Reprinted in the series “Klasici jugoslovenskog prava”. Službeni list, Beograd, 1969.
- [10] Mihailo KONSTANTINOVIĆ: *Obligaciono pravo – prema beleškama sa predavanja profesora Dr, M. Konstantinovića* [Law of Obligations – According to the Lectures of Professor Dr, M. Konstantinović]. Savez studenata Pravnog fakulteta, Beograd, 1962.
- [11] Đorđe NIKOLIĆ: *Obligaciono pravo* [Law of Obligations]. Projuris, Beograd, 2016.
- [12] Bojan PAJTIĆ – Sanja RADOVANOVIĆ – Atila DUDAŠ: *Obligaciono pravo* [Law of Obligations]. Pravni fakultet u Novom Sadu, Centar za izdavačku delatnost, Novi Sad, 2018.
- [13] Slobodan PEROVIĆ (ed): *Komentar Zakona o obligacionim odnosima* [Commentary of the Obligations Act]. Savremena administracija, Beograd, 1995.
- [14] Slobodan PEROVIĆ – Dragoljub STOJANOVIĆ (eds.): *Komentar Zakona o obligacionim odnosima* [Commentary of the Obligations Act]. Kulturni centar Gornji Milanovac, Pravni fakultet Kragujevac, 1980.
- [15] Jakov RADIŠIĆ: *Obligaciono pravo* [Law of Obligations]. Nomos, Beograd, 2008.
- [16] Jožef SALMA: *Obligaciono pravo* [Law of Obligations]. Centar za izdavačku delatnost Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Novi Sad, 2009.
- [17] Milan ŠEMIĆ: *Prouzrokovanje i naknada štete*. Gradska narodna biblioteka “Žarko Zrenjanin”, Zrenjanin, 1999.

Case Law

- [18] Judgment of the Supreme Court of Cassation of the Republic of Serbia No. Prev 1458/2022 of 30 March 2023.
- [19] Judgment of the Court of Appeal in Novi Sad No. Gž 1639/19 of May 16, 2019.
- [20] Judgment of the Court of Appeal in Niš No. Gž 4971/17 of May 15, 2018.
- [21] Judgment of the Court of Appeal in Belgrade No. Gž 5136/19 of September 8, 2020.
- [22] Judgment of the Supreme Court of Cassation of the Republic of Serbia No. Rev 1124/2016 of 9 November 2016.

A TEVÉKENYSÉGI ÉS SZOLGÁLATI SZERZŐDÉSTÍPUSOK EGYMÁSSAL FENNÁLLÓ KAPCSOLATÁNAK ELMÉLETI KÉRDÉSEI*

THEORETICAL ISSUES OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ACTIVITY AND SERVICE CONTRACT TYPES

PRUGBERGER TAMÁS**

A tanulmányban a szerző a munkával járó szerződések elhatárolási és összekapcsolódási kérdéseivel foglalkozik. Kimutatja, hogy a függőség erősebb vagy gyengébb jellege alapján elhatárolódhatnak egymástól, de össze is kötődhetnek egymással. Ezen az alapon a munkaszerződés vállalkozás-megbízási jellegűvé válhat és fordítva is. Ezt figyelembe véve a szerző javasolja a tevékenységgel kapcsolatos szerződések csoportosításának átalakítását.

Kulcsszavak: *függő munka, kötetlen munka, munkaszerződés, vállalkozás, megbízás, munkavállalóhoz hasonló vállalkozási-megbízási szerződés tartós vállalkozás és megbízás*

The study discusses the demarcation and interconnection problems of employment contracts. Based on the stronger or weaker nature of the dependency, these contracts can be separated from each other, but they can also be connected to each other. On this basis, the employment contract can become a business, or an assignment, or vice versa. Therefore, the author recommends the transformation of the grouping of activity contracts.

Keywords: *contracted work, causal work, employment contract, temporary business and assignment*

1. A munkatevékenységgel összefüggő gondolkodás és polgári jogi szabályozás alakulásának főbb csomópontjai a klasszikus kapitalizmus időszakában: a római jogban gyökerező hagyományos szemlélet

A 18. és 19., valamint a 20. századi magánjogi kodifikációk, kódextervezetek/javaslatok és rendszerbe foglaló joggyűjtemények (pl. Dánia) a dologhasználattal, a joggyakorlás átengedésével, a szolgálattal, eredmény-előállítással, valamint megbízás teljesítésével összefüggő szerződéseket a római magánjogi szerződés-csoportosítást

* A tanulmány előadásként elhangzott rövidebb szövege megjelent a *Magyar Munkajog* E-folyóirat 2024/1. számában. A jelen szöveg annak továbbgondolt és kutatott, bővített és kiegészített változata.

** DR. PRUGBERGER TAMÁS
professor emeritus
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
prugberger.tamas@t-online.hu

követve a gyakorlati szempontokat figyelembe véve nem a legszerencsésebben helyezték el. Ez különösen jellemző a korai francia és osztrák kodifikációra, amelyen a német BGB és az azt követő újabb kodifikációk már túlléptek. Maradva egyelőre azonban a francia *Code civil*-nél és az osztrák *ABGB*-nél, valamint a francia *Code civil*t átvevő Belgiumnál a gaiusi *Institutiones*ban leírt római jogi szerződésosztályozást követve, a *facere* (tevékenységi) szerződések körében, részben a bérletnél, vagyis a „*locatio conductio*”-nál, részben pedig a megbízásnál, azaz a „*mandatum*”-nál helyezték el a tevékenységgel összefüggő visszerthes szerződéseket.¹ Ami a bérletet illeti, a rómaiak tágan és erőltetett módon idesorolták a dolog-, és az átruházható joghasználatot, az „*operae*”-nek nevezett szolgálat teljesítését, ahol a szolgáltató a munkaerejét és idejét adja bérbe. Ezen kívül idesorolták anyagfelhasználással valamilyen műnek (*opus*) az elkészítését, amellyel az elkészítő a megrendelőnek élvezetet nyújt. Mindezekért a dolog- és joghasználatot átengedőnek, a szolgálatnak és a szolgáltatónak, vagyis a *locatornak* ellenszolgáltatásként a használatot, a szolgálat és a szolgáltatási eredmény élvezőjétől, vagyis a *conductortól* a *locatio-conductio*-nak nevezett bérleti szerződés alapján bér, *locarium* jár. A *locatio-conductio*, vagyis a bérleti szerződés három szerződési altípusát, vagyis a dologbérletet, a „*locatio conductio rei*”-t, a munkabérletet, a *locatio conductio operarum*ot, valamint a műbérletet, a *locatio conductio operis*t foglalja magában.² Mindebből kitűnik, hogy a római jogi dogmatikában e három bérletinek nevezett szerződést az ellenértéket képező bérleti díj, vagyis az ellenszolgáltatás jellege kapcsolja össze, nem pedig a szerződés tartalma, amely teljesen eltérő jellegű. Emiatt erőltetett a dolog és a joghasználatot a szolgálattal és a szolgálat egyik fajtájával, a munkavégzéssel, valamint a mai szóhasználatnál vállalkozási szerződésnek nevezett „műbérlettel” összehasonlítani, illetve összemenni a dologbérletet. Az egyik jelentős ellentmondás ebben van. Ugyanakkor eme ellentmondást bizonyos mértékig tompítja az, hogy a rómaiaknál a bérletnek tartalmilag két formája alakult ki, ahol az egyik a dolog- és a joghasználatot (*usus*) jelentő „kibérletés”, míg a másik a használat mellett a gyümölcsöző dolognál (*frui*) „haszonbérlet”, vagyis a használat mellett haszonszerzési jog (*ususfructus*) is fennállt. Az előbbinél a bérlet „*inquilinus*”, az utóbbinál pedig „*colonus*”.³ Mommsennél még a használati díj, a „*colonia*” fizetése akár pénzben, akár természetben, a termés egy részében történik, haszonbérleti szerződés.⁴ A középkorban azonban ez közjogiasodva feudális hűbéri szolgáltatásnak minősülve adófizetési jellegűvé vált és összekapcsolódott a robottal, így a kolónia, vagyis a „haszonbér” kombinált pénzbeli, természetbeni és robotszolgáltatás ötvözetévé vált, mely utóbbi kettő a modern munkadíjazási rendszer szerint értelmezhető bérleti díjként. Ebből adódóan

¹ A bérletről, ill. a megbízásról ld. Gaius: *Institutiones* 3,142–147; 3,155–162.

² VÉCSEY Tamás: *A római jog institúciói*. 5. kiadás. Franklin Nyomda, Budapest, 1902, 340–345.

³ VÉCSEY: i. m. 344.

⁴ Max WEBER: *Die römische Agrargeschichte in ihrer Bedeutung für das Staats- und Privatrecht*. Verlag von Ferdinand Enke, Stuttgart, 1891, IV. Kapitel, 222–232 (hivatkozva Theodor Mommsentől a *lex agraria*t).

az ENSZ alá tartozó Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation – ILO) álláspontja szerint, ha a haszonbérleti díjat nem pénzben, hanem a termés egy részében állapítják meg, az haszonbérleti szerződéssel palástolt jogellenes munkaszerződésnek minősül, amit azért kell haszonbérletként palástolni, mivel a munkabérnek csak a feléig terjedő része fizethető ki természetben. Ez azonban még nem olyan tényező, ami a munkaszerződést egyesítené a bérlettel, haszonbérlettel.⁵

A munkaszerződés sokkal közelebb áll a vállalkozási szerződéshez, mivel mind a kettőnek a tartalma munkatevékenység, csak míg az előbbinél fölé-alá rendelt jellegű szolgálati jelleg áll fenn a munka kötött jellege okán, addig a vállalkozónál szolgálati kööttség nem áll fenn. Nincs alárendelve a vállalkozó a megrendelőjének, csupán a közös egyetértéssel megfogalmazott megrendelői igényeket kell a vállalkozónak figyelembe vennie. Tartalmát illetően nagyon hasonlít ehhez a megbízáson alapuló ügyviteli szerződés, ami a római „mandatum”-ból ered, amely szintén tevékenység kifejtése, amely azonban – ellentétben a műbérlettel/vállalkozással – nem eredményorientált. Ez, és főleg az különíti el még a vállalkozástól, hogy bizalmi kötelem. Ezzel függ össze, hogy fő szabályként nem visszatérő szerződés a megbízás, azonban utólagos tiszteletdíj (remunerandi gratia honor) nem ellentét a megbízás jellegével.⁶ Mint-hogy a mandatum esetében a tevékenységnél és annak eredménytől függő, vagy nem függő jellegénél sokkal lényegesebb elválasztó tényező a bizalom, ezért került egy külön kategóriába, a bizalmi ügyletek körébe az ügyvitel, a megbízás.

Teljesen ezt a rendszert másolta le a francia Code civil és az osztrák ABGB. A Code civil nyolcadik címe tartalmazza a bérleti szerződést (Du contrat de luage). Ezen belül az első fejezet a bérlet általános szabályairól (Dispositions générales), a második a dologbérletről (Du luage des choses), a harmadik a munkabérletről és a műbérletről, vagyis a vállalkozásról (du luage du travail, du luage d’ouvrage et d’industrie) szól, míg a megbízást (Mandat) a tizenharmadik fejezet rendezi.⁷ A másik korai magánjogi kódex, az osztrák ABGB lényegében a francia Code civilhez hasonlóan rendezi a munkatevékenységekkel összefüggő szerződéseket azzal a különbséggel, hogy a meghatalmazással együtt a megbízást és az ügyvitelt az osztrák Általános Polgári Törvénykönyv a franciával ellentétben nem a munkavégzéssel összefüggő szerződések után, hanem azt megelőzően, de szintén külön fejezetben, a 22.-ben rendezi. Ezt követően azonban még két fejezet van beiktatva a 25. fejezetben szereplő bérlet és haszonbérlet közé, melyek közül a 23. a csereszerződést, míg a 24. az adásvételt rendezi. A bérletet (kibérlet) és a haszonbérletet a 25. fejezet szabályozza. Közvetlenül ezt követően szól az ABGB 26. fejezetének eredeti szövege a „szolgáltatások iránti terhes szerződésekről”, amelyen belül a 1151.-től a 1174.-ig terjedő szakaszok a francia megoldáshoz hasonlóan, sőt még erőteljesebben egymástól el nem választva együttesen szabályozza a „munka-, és a műbéri” szerződést „szolgáltatások iránti terhes szerződések” címszó alatt. Az ellenszolgáltatás

⁵ PRUGBERGER Tamás: A haszonbérleti szerződésről, de lege lata és de lege ferenda. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica* 23, 2004, 455–482.

⁶ VÉCSEY: i. m. 349.

⁷ Code Civil, Paris Librairie Dallos.

„bérkénti” megjelölése emlékeztet a római jogi osztályozás dogmatikai felfogására, ahol az ellenszolgáltatás a locator részéről a conductor részére bérnek elnevezve jár.⁸ Ugyanakkor az ABGB-nek a 20. és a 21. századi többszöri novellázása során a főcíme a *szolgáltatással kapcsolatos szerződés*re (Vertragen über Dienstleistungen) változott, amely alá két szerződéstípus, a szolgálati (Dienstvertrag) és a vállalkozási (Werkvertrag) szerződés tartozik.⁹ Mindebből az tűnik ki, hogy az osztrák polgári jog kodifikálásának időszakában erősen hatott a Code civil rendszere és a szabályozás tartalma a munkatevékenységekkel összefüggő szerződések körében. Mind a két kódexben a bizalom fontossága miatt a megbízási szerződés és annak altípusai külön fejezetben nyertek jogi rendezést a római joghoz hasonlóan annak ellenére, hogy mind a megbízásnál, mind a vállalkozásnál lényeges tartalmi elem a tevékenységkifejtés. A bizalmon kívül ennek indokát még az adja meg, hogy míg a megbízásnál és az ügyvitelnél az ellenszolgáltatást érintve irreleváns az eredmény, ez azonban csak relatíve jelenik meg így, amely a később bemutatásra kerülő tartós vállalkozás és megbízás esetében tovább veszt a jelentőségéből. A szabályozás tartalmát érintően az ABGB-nek az eredeti szövege sokban hasonlított a Code civiléhez, azonban az időközi novellázások során –miként ezt fentebb bemutattuk – mind tartalmilag, mind terminológiailag közeledett a német BGB-hez.

2. A hagyományos szemléletet kikezdő új igények megjelenése a további civilisztikai kodifikációban

A német Polgári Törvénykönyvnek (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) a terminológiája és szabályozásának a mélysége és részletessége az előbbi két polgári jogi kódexhez viszonyítva lényegesen tökéletesebb. Ennek ellenére azonban a BGB-ben a munka kifejtéssel kapcsolatos „facere” típusú szerződéseknek a rendszertani elhelyezése az előbbi kettőhöz, és rajtuk keresztül a római jogihoz hasonlít. A német Polgári Törvénykönyvnek a kötelmi jogviszonyokat tartalmazó 2. könyvében belül az 5. fejezet a bérleti és a haszonbérleti szerződést szabályozza mindkettőnek a speciális alakzataival együtt, ideértve többek között a lakásbérletet és a mezőgazdasági haszonbérletet.¹⁰ Ezt követően a 6. és a 7. fejezet a kölcsönt és a haszonkölcsönt rendezi, amely mindkettő, ha bérlethez hasonló használati jellegű kötelem, csak hogy míg a kölcsönnél a helyettesíthetőség okán nem az eredetileg átadott dolog (pénz

⁸ HALLER Károly (szerk.): *Az osztrák általános polgári törvénykönyv szövege jelenleg még érvényes alakjában*. Athenaeum, Budapest, 1884, XXII. fejezet: A meghatalmazásról s az ügyvitel egyéb nemeiről (1002–1043. §§); XXV. fejezet: A bérleti, örökhaszonbéri és örökbéri szerződésekről (1090–1149. §§); XXVI. fejezet: Szolgáltatátelek iránti terhes szerződésekről (1151–1174. §§).

⁹ 22. Hauptstück: Von der Befolnachtung und anderen Arten der Geschäfteführung (§§ 1002–1044); 25. Hauptstück: Von Bestand-, Erbpacht und Erbschaftsverträgen (§§ 1090–1150); 26. Hauptstück: Von Verträgen über Dienstleistungen (§§ 1151–1174). Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch. Kodex des österreichischen Rechts. LexisNexis ARD Orac, Wien, 2013.

¹⁰ Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse, Titel 5: Mietvertrag, Pachtvertrag (§§ 535–597).

vagy értékpapír), hanem egy másik jár vissza, addig a haszonkölcsön a visszterhes bérleti szerződéshez viszonyítva ingyenes használati kötelelem. Ezt követően szabályozza a szolgálati szerződést (Dienstvertrag) a 8. fejezet és azon belül meglehetősen részletességgel a 611-től a 630-ig terjedő szakaszok. Ezt követi külön fejezetként, a 9.-ben elhelyezve a vállalkozási és a többi hozzá hasonló szerződés (Werkvertrag und Ähnliche Verträge), míg a 10.-ben szerepel a közvetítési, másként mondva az alkuszi szerződés (Maklervertrag), amely a 11.-ben elhelyezett díjkitűzéssel együtt az utóbbi időben a munkatevékenységekkel összefüggő jogviszonyok körében egyre nagyobb jelentőségűvé válik, amiről majd a későbbiekben esik szó. A következő, 12. fejezetben nyerne rendezést a bizalmi indíttatású megbízás és az üzletvezetéssel, valamint az üzleti pénzügyi elszámolással kapcsolatos szerződések (Auftrag und Geschäftsbesorgungsvertrag).¹¹ Mindebből az tűnik ki, hogy a német szabályozás bár a sorrendiséget illetően megtartotta, illetőleg visszatért a római jogi hagyományokhoz, azonban a jogi dogmatikát illetően szakított az egyik oldalon fennálló bérleti jellegű használati, a másik oldalon fennálló bérleti jellegű ellenszolgáltatási szemlélettel. Helyette a munkatevékenységet és az azért járó díjazást állította előtérbe, részben kivételt téve a megbízásnál és az ügyvitelnél, ahol bár a munkakifejtés szintén fontos, de a többi munkakifejtéssel összefüggő szerződéstől elkülöníti a megbízás teljesítésének a bizalomra épülő ténye.

Ez a német kodifikációs szemlélet vált uralkodóvá a 19. század végi és 20. század eleji polgári jogi kodifikációk során Olaszországban, Görögországban és Hollandiában egyaránt. Az olasz Codice Civile, csakúgy, mint a görög Polgári Törvénykönyv német szakértők közreműködésével készült, de ugyanígy nem volt mentes a német hatástól a korábbi holland Burgerlijk Wetboek sem. Az első világháború előtti magyar Ptk.-tervezetek éppen úgy, mint a bírói gyakorlat által informálisan alkalmazott 1928-as magyar Magánjogi Törvényjavaslat (Mtj.) is a német BGB alapulvételével rendezte a munka jogviszonyait elkülönítve a bérlettől és a haszonbérlettől, valamint a bizalmi jellegű megbízástól. A X. cím szól a bérletről és a haszonbérletről, amelyen belül az 1. fejezet szabályozza a bérletet (1431. §), míg a 2. a haszonbérletet (1533–1549. §§), ahol ez utóbbinak a munkajogi kihatása még nem kerül szóba, csak jóval később. Az ezt követő XI. cím szabályozza a munka jogviszonyait, ahol az 1. fejezet a szolgálati szerződést (1550–1579. §§), míg a 2. a vállalkozási szerződést (1580–1601. §§) rendezi. A német Maklervertraghoz hasonlóan a 4. fejezet tartalmazza az alkuszi szerződést (1602–1606. §§), míg a díjkitűzésről a 4. fejezet szól (1607–1645. §§). Ez utóbbi két szerződéstípus jelentősége jogdogmatikai alapként megjelenik korunk digitális szerződéseiben, amiről ugyancsak később esik szó. A német BGB-hez hasonlóan ez után következik a XII. címben az ügyvitel, ahol az 1. fejezetben kerül

¹¹ Titel 6: Leie (§§ 598–606); Titel: Dienstvertrag (§§ 611–630); Titel 9: Werkvertrag und ähnliche Verträge (§§ 636–651); Titel 10: Maklervertrag (§§ 652–655 e); Titel 11: Auslobung (§§ 657–661); Titel 12: Auftrag und Geschäftsbesorgung, Untertitel 1. Auftrag (§§ 662–674).

rendezésre a megbízás (1616–1633. §§), míg a 2.-ban a megbízás nélküli ügyvitel (1637–1645. §§).¹²

Mindezek alapján megállapítható, hogy a 20. század első felére a munka jogviszonyainak szabályozása terén a germán jogrendszert követő államokban egyértelműen elkülönült egymástól a munkavállalást is tartalmazó szolgálati, valamint a vállalkozási szerződés. Ugyanakkor azonban bizonyos mértékben megmaradt a munkaszerződés vonatkozásában a kapcsolat a haszonbérleti jogviszonyt érintve, valamint a vállalkozás esetében a megbízás tekintetében is. Míg ugyanis az ILO olyan egyezményt fogadtatott el az európai államok túlnyomó többségével, hogy a mezőgazdasági földhaszonbérlet esetében, ha a föld termésének egy meghatározott része (%-a) képezi a haszonbérleti díjat, az, mint jogellenes munkaviszonyt palástoló szerződés semmis, mivel egy másik ILO-egyezmény szerint a munkabérnek legfeljebb csak a fele fizethető ki természetben. Ezen kívül a megbízási szerződésnél gyakori, hogy a vállalkozási szerződés összecsúszik a megbízással az esetben, ha a bizalmas természetű megbízási szerződésben eredményt és annak külön díjazását kötik ki. Tipikus esete ennek, amikor az ügyvéd megbízási szerződésbe foglalva a pernyertesség meghatározott százalékának mértéke erejéig sikerdíjat kötnék ki a felek. Ezen túlmenően annak ellenére, hogy míg a szolgálati, illetve a munkaviszonynak alapvonása a munkáltató részéről a munkavállalóra irányuló eligazítási utasításból és az egy jövedelemforrásból adódó egzisztenciális függőség, ami nem jellemzője sem a vállalkozási, sem a megbízási szerződésnek, ahol elvileg kötetlen munkaidőben közvetlen utasítások nélkül teljesít a vállalkozó és a megbízó. Ugyanígy a vállalkozó sem függ egzisztenciálisan a megrendelőjétől, a megbízott a megbízójától, mert jövedelmét több megrendelőtől, illetve megbízótól kapja, azaz mindkét esetben a szolgáltató jövedelmet biztosító ügyfélkörrel rendelkezik.

Ha viszont egy vállalkozóval a megrendelője átalánydíj-fizetés ellenében tartós vállalkozási szerződést köt, pl. egy antikbútor-restauráló céggel vagy cégtulajdonossal egy antikbútor-kereskedő, vagy egy bank tartós megbízási jogviszonnyal foglalkoztat egy ügyvédet, a tartós vállalkozási és megbízási jogviszonyban előtérbe kerülnek bizonyos munkaviszonyra jellemző vonások, mint amilyen az időnkénti személyes jelenlét a tartós megrendelőnél, megbízónál. Ez együtt jár a foglalkoztatóval szembeni függőség bizonyos növekedésével. Emellett gyakran meghatározásra kerül az egyéb megrendelések, megbízások vállalásának a felső mértéke, ami az ügyfélkör csökkentését vonja magával és növeli egyúttal a tartós vállalkozótól, megbízótól való egzisztenciális függőséget is. Ugyanakkor beállhat ennek a fordítottja is, amikor a tipikus munkaviszonyra jellemző kötött munkaidőre és függő munkaidőre jellemző tipikus munkajogviszony helyett olyan megbízási-vállalkozási munkaviszonyt kötnék a felek, ahol a munkaidő kötetlen, a munkáltató pedig szabad kezet ad a munkavállalónak a munka végzésére és csak időnként számoltatja be munkavállalóját a tevékenysége eredményéről. Tipikusan ilyen atipikus munkakör a vezető alkalmazotti, a jogtanácsosi, vagy más olyan magas fokú képzéshez kötött munkakör, amelynél

¹² Ld. TÉRFY Gyula: *Igazságügyi zsebtörvénytár*. 3. kiadás. Grill Károly Könyvkiadó Vállalat, Budapest, 1936, 303–328.

a munkáltató a munkavállalójának szakmai tudására, tapasztalatára szorul. Ilyen pl. a jogtanácsosi munkakör, amelyhez teljesen hasonló az a tartós jogi munka, amelyet tartós megbízásként ügyvéd vagy ügyvédi iroda lát el. A munkaviszony ilyen módon közelíteni tud a vállalkozás, vagy a megbízás tartós jellegűvé válása esetén a vállalkozási és a megbízási szerződéshez, míg a vállalkozási és a megbízási szerződés, ha tartós jellegűvé válik, a kötetlen munkaviszonyhoz.

3. A munkakifejtéssel összefüggő jogviszonyok gazdaságszociológiai gyakorlatainak alakulása a klasszikus polgári társadalmakban

Az előbbi pontban a „facere” szerződésekkel kapcsolatos polgári jogi szabályozás alakulásának az előzményét a mezőgazdaságban részben a családtagok munkájával üzemeltetett családi, családfői tulajdonban álló farmgazdaság volt és ma is az, részben pedig a túlnyomóan arisztokrata családok központilag, felfogadott gazdatisztek által irányított uradalmak voltak, ahol a mezőgazdasági munkákat az évenként felfogadott cselédség bér munkában végezte. Középméretű családi gazdaságok is foglalkoztattak mezőgazdasági munkásokat. A cselédséggel általában egyéves szerződést kötöttek, míg azokat, akik közelebb álltak a gazdával, hosszabb időre alkalmazták. Ők voltak a béresek. Ezzel szemben a nagygazdaságok szakmai és szervezeti irányítói, a gazdatisztek határozatlan időtartamú szolgálati viszonyban álltak a gazdaság, illetve az uradalom tulajdonosával. Az uradalmak tulajdonosai látva, hogy a nagy méretű gazdaság egyben tartott alkalmazotti viszonyban álló gazdatisztek általi központi vezetése nem kifizetődő, egészséges méretű gazdaságokra felosztva uradalmukat, azok így létrejött üzemegységeiket mezőgazdasági bérlőknek adták bérbe és ilyen esetekben ők lettek a munkáltatók. Kis-, és középméretű gazdaságokban a határozatlan időre felfogadott kevés béres munkaviszonya családias jelleg volt, ahol viszont nagyszámú cselédség dolgozott, ott ez a közvetlen személyes kapcsolat a gazda és a dolgozó között megszűnt és alárendelt jellegűvé vált. Ebben jelentős szerepet játszottak az uradalmi érdekeket képviselő cselédtörvények, amelyek a cselédséget teljesen kiszolgáltatták az uradalmi önkénynek, lehetővé téve a testi fenyegetést is. Ennek következménye volt, hogy leszerződött cselédek önkényesen hagyták az uradalmat. Az ilyen módon dezertálók erőszakos visszavételére azonban megvolt a joga az uradalomnak az antik római időkben visszamaradt azon előírás alapján, hogy sem a bérlő/haszonbérlő, sem a munkás, sem pedig a vállalkozó nem hagyhatja el önkényesen a bérlemény, a munkavégzés és a mű készítésének helyét, ha pedig ezt megteszi, az „ügy ura” erőszakkal vissza is viheti, vagy vitetheti arra a helyre, amelyet szerződésszegően elhagyott.¹³ A mezőgazdasági cselédség körében jelentek meg először nagy számban az „összebeszélésnek” nevezett önkényes munkamegtagadások, amelyek karhatalmi letörésére megadták a cselédtörvények a jogot.¹⁴

¹³ Ld. KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 5.

¹⁴ VINCENTI Gusztáv: A munka magánjogi szabályai. In: Szladits Károly (főszerk.): *Magyar magánjog*. IV. kötet. Grill, Budapest, 1941, 551., 555., 614–615.

Ami a város gazdaságsszociológiai életét illeti, az iparosok céhekbe tömörültek és az egyes céhek gondoskodtak a tanoncoknak vagy inasoknak nevezett ipari és kereskedelmi tanulók képzéséről olyan cégtagokon keresztül, akik mestervizsgával rendelkeztek. Az, hogy a mesterek az általuk felfogadott tanoncokat ne alkalmazzassák házicselédnek is, és hogy a szakmát a cég hírnevét is emelve megfelelő minőségben elsajátíthassák, tanoncrendtartásban írták elő a tanonc tanulmányi és az oktatási kötelezettségeit. A mesterek családi vállalkozást folytatva, megrendelői, vevői körük, vagyis üzletfeleik részére vállalkozókként jártak el. A mesterek, üzem- és üzlettulajdonosok, ahogy nőtt az üzemi vagy a kereskedelmi vállalkozásuk, a sikeres szakvizsgát letett tanoncaikat segédként felfogadva munkaviszony formájában megtartották. A mester és a segéd jogviszonyát szintén szabályozták a céhrendtartások, miként a mester részéről a megrendelők, vevők felé nyújtott szolgáltatások minőségi kritériumait is a céh hírnevének a megóvása érdekében. Ahogy pedig az üzem nőtt és egyre több adminisztratív, ún. íróasztalinak nevezett, elsősorban könyvelési, áru- és nyersanyagbeszerzési, valamint szerződéskötési és szerződésteljesítési tevékenységet kellett elvégezni, a szakmai segédekén kívül adminisztratív alkalmazottakat is fel kellett fogadniuk a vállalkozásukat, üzemüket vezető tulajdonos mestereknek. Így alakult ki a tényleges munkát végző szakmai-műszaki segédekből a „kékgalléros” munkásnak (*Arbeiter, uvrieur*), az irodai dolgozókból pedig a „fehérgalléros” alkalmazottnak (*Angestellte, cadres*) elnevezett munkavállalói réteg. Mind az üzemvezető, mind pedig a vállalat egészének a működését irányító vezető alkalmazott (*leitende Angestellte, cadres superieur*) kötetlen munkaidőben, az üzem-, illetve a firmabirtokostól felhatalmazva saját belátására bízva, egyúttal azonban a saját felelőssége alapján végzi az irányítást, szolgálati jogviszonya közelíti a vállalkozó, illetve a megbízott státuszához.

Amíg a cég kicsi volt és családi vállalkozásként működött, és ami az ilyen cégekre ma is jellemző, a munkaviszony családias jellegű. Az angol jog kivételével mérsékeltebben érvényesült a munkáltató és a munkavállaló kapcsolatában a fölérendelt helyzetű *master* és alárendelt helyzetű *servant* viszony.¹⁵ Ahogy azonban a tőkekoncentrációval egyre több kisvállalat, vállalkozás megy csődbe s vesztik el embereket a munkahelyüket, Angliában pedig a bekerítési törvények következtében tömegével kerülnek elűzésre az általuk hűbéri jogviszonyként birtokolt földjeikről jobbágyok tömegei, kialakulnak a dologházak, ahol a dologházak üzemeltetői, csakúgy, mint az egyre szaporodó nagyvállalatok, személytelenné teszik a tömegével kötött munkaviszonyokat, különösen a betanított és a segédmunkások esetében. A termelést és az üzemben folyó szakmunkát közvetlenül irányító mesterek meg vannak becsülve és általában jól meg is vannak fizetve. Ebbe belejátszik az is, hogy ők jogosultak tanulókat oktatni, ami a nagyüzemek szakkáder-utánpótlása miatt fontos.

A nagyszámú betanított és segédmunkást foglalkoztató manufaktúrák, majd a kezdetleges kis gépparkkal rendelkező gyáripár nagy számban igényelte a képzetlen, vagy csak félig képzett olyan munkaerőt, amely gyorsan betanítható, ezért könnyen le is cserélhető. Ezért e tömeges munkavállalók irányában nem jelentkezett olyan

¹⁵ Ld. KISS: i. m. 99. sk.

megkülönböztetés, mint az üzemi vezetést végző és a szakmai munkát irányító munkásarisztokrácia, valamint a vállalati tisztviselők, az alkalmazottak irányában. Az irányukban jelentkező többletmunka-elvárások fordított arányban álltak a javadalmazásukkal. Kiinduló góca ennek a manchesteri kemény kapitalizmus volt, amelynek munkajoga olyan hosszú munkaidőt és olyan magas munkahatékonyságot írt elő aránytalanul alacsony fizetéssel, ami mellett a munkavállaló regenerálódni és saját magát családjával együtt eltartani alig volt képes. Ez indította el a munkavállalók szakszervezeti szervezkedését és „összebeszéléssel” létrejövő tömeges munkabeszüntéseit, a sztrájkolást. Kezdetben mind a szakszervezeti szerveződést, mind a munkaküzdelenek sztrájk formájában történő megjelenését büntetőjogi eszközökkel a liberális államok tiltották. Ennek hatására jelent meg a 19. század végén a betiltott szakszervezeti érdekvédelem helyébe, majd az engedélyezése után melléje az érdekvédelem munkahelyi szerveződésének a fórumaként az üzemi tanács, majd elismerésre került a sztrájkjog is. Annak érdekében azonban, hogy ne kerüljön sor munkaküzdelenre, előtérbe került a kollektív szerződés intézménye, amelynek megkötésére országos és területi általános és ágazati szinten a szakszervezeti szövetségek és a munkáltató szövetségek között, vállalati szinten pedig a munkáltató és a vállalatnál munkavállalói képviselőket ellátó egy vagy több szakszervezet között jön létre.

A 20. század első felére ilyen módon kifejezetten a munkaszerződéssel létrejövő munkajogviszonyra nézve, a gyengébb felet, vagyis a munkavállalót a munkáltatónak a munkaszerződésből fakadó uralmi helyzetével szemben védő jogintézményeket tartalmazó jogterületként kialakult a munkaügyi kapcsolatok joga, másként nevezve a kollektív munkajog. A kollektív munkajogot és intézményeinek működését kezdetben az állam csak eltűrte, majd egyre erőteljesebb mértékben támogatta, mivel rájött arra, hogyha a munkáltatói oldal hatalmával visszaélve nem biztosítja a munkavállalók jogos szociális és egészségügyi igényeinek a munka világában történő kielégítését és a megfelelő pihenő-, és szabadidő biztosításával a munkaerőt érintő regenerálódást, a munkaviszonyban élés tömegessé válása következtében komoly társadalmi feszültségek keletkezhetnek. Ennek következményeképpen az állam már az első világháború előtt és a két világháború között támogatta a kollektív munkajogi intézmények kialakítását és működését, valamint a szakszervezeteket. Mindezt megtette a munkabéke érdekében, felmérve azt, hogy ez közvetve az államháztartás számára is hasznot jelent. Hasonló támogatásban részesültek a kisvállalkozók gazdasági érdekvédelmi szervezetei is. Ez kifejezésre jutott abban, hogy állami támogatással létrejöttek *farmerek, az iparosok és a kereskedők beszerző, értékesítő és hitelszövetkezetei*, amelyek az egyéni termelők és kisiparosok, valamint kiskereskedők részére a piacon megjelenő nagyobb súlyuknál fogva – mivel tömegében szerzik be tagjaik számára a feldolgozandó nyersanyagot és a farmerek, valamint a kisiparosok számára megszervezik ugyancsak piaci súlyuknál fogva a kedvezőbb feltételekkel történő értékesítést – komoly biztonságot nyújtanak a kisvállalkozások számára. Ennek megfelelően honosodott meg a Németországban kialakult, majd Európa-szerte elterjedt *Raiffeisen* szövetkezeti mozgalom a mezőgazdaságban, amely a mezőgazdaság területén a farmerek részére nonprofit jelleggel olcsón szerzi be a vetőmagot, a növényvédő szert, az állateledelt és az állatgyógyszert, végez gépkiszolgálást és állami

támogatás igénybevételével nyújt kis kamat mellett hosszú lejáratú hitelt, ami a mezőgazdaság számára a tőke lassú forgási sebessége, vagyis az investálás lassú megtérülése miatt lényeges. Ugyanakkor a kisiparosok számára ugyancsak Németországban jelent meg és terjedt el Európában a *Schulz–Delits*-féle beszerző-értékesítő és hitelszövetkezeti mozgalom, amely az iparosok számára szerzi be a feldolgozáshoz és a termékeik elkészítéséhez a nyersanyagot és az alkatrészeket, és saját boltjaikban árulják termékeiket. Ezen kívül az egyéb bankokhoz viszonyítva gyorsabban és kedvezőbb kamattal biztosítanak a befektetés rövidebb megtérülése okán általában rövid lejáratú hitelt és tartanak fenn olyan műhelyeket, amelyekben a beszerzett nyersanyagoknak a termékek elkészítéséhez szükséges első feldolgozását valósítják meg. Mindezek eredményeként az európai államok kereskedelmi jogában megjelent a szövetkezeti társaság jogi szabályozása részben bedolgozva a gazdasági társasági jogba, mint amilyen Franciaországban a változó alaptőkéjű részvénytársaság, részben pedig önálló szövetkezeti törvény formájában, miként Németországban, Ausztriában és a Benelux államokban, valamint Olaszországban. Franciaországban és Spanyolországban önálló mezőgazdasági szövetkezeti törvény van hatályban és a farmok mezőgazdasági kooperációi e speciális ágazati szövetkezeti törvény alapján működhetnek.¹⁶ A szövetkezeti formáción túlmenően a különböző szakmákban működő szabadfoglalkozásúak gazdasági és szakmai érdekeit jogilag, illetve törvényi úton szabályozott szakmai érdekvédelmi szervezetek védik világszerte a civilizált államokban.¹⁷ Mindezt azért szükséges megemlíteni, mert a *digitalizáció*, a *gig economy* során kialakuló különböző elektronikus platformszerződésekben foglalkoztatottak érdekei védelmének megszervezése során ezek a már régóta működő érdekvédelmi intézmények és azok egyes részterületei mintául szolgálhatnak a platformmunkások érdekvédelme kialakításánál, amit várhatóan igényelni fog a munkabékénél szélesebbé váló közösségi gazdasági béke. Ezért ez is olyan kérdés, amelyhez a korábban már említettekhez hasonlóan vissza kell térnünk e tanulmány végső mondanivalójaként.

¹⁶ IHRIG Károly: *Szövetkezetek a közgazdaságban*. Szerzői kiadás, Budapest, 1937; PRUGBERGER Tamás – DOMONKOS József: Szövetkezeti típusok és tagjaik vállalkozási kapcsolatai. *Kereskedelmi Szemle* 1988/9–10., 69–73.; PRUGBERGER Tamás: Vállalkozás, szövetkezet és munkahely-biztosítás kérdései tulajdonjogi megközelítésben. *Jogtudományi Közlöny* 1990/2., 70–79.; SÜVEGES Márta: A szövetkezetek jogi formája és természete a piacgazdaságban. *Szövetkezés* 1991/1., 3–30.; LACZÓ FERENC: A szövetkezetek gazdasági sajátosságai. *Szövetkezés* 1993/2., 3–20.; TELLÉR Gyula: A munkásszövetkezetek másfél évszázada Franciaországban. In: *Évkönyv. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1977*, 531–602.; FRIEDRICH Péterné: *Fogyasztási szövetkezeti mozgalom az NSZK-ban*. Belső tanulmány. Szövetkezeti Kutató Intézet, Budapest, 1985.

¹⁷ Az euroatlanti államok többségében kialakult, sőt az USA egyes államaiban kötelező jogalkotói gyakorlat, hogy a jogalkotást végző hatóság az érintett érdekvédelmi szervezetet bevonja a döntéshozatalba, vagy legalább a döntés meghozatala előtt kikéri az érdekvédelmi szerv véleményét. Az előzetes véleménykikérés érvényesül a hazai normatív döntéshozatalnál is.

Most azonban visszatérve a munkaügyi kapcsolatok jogára, vagyis a kollektív munkajogra, szólni kell arról, hogy már az I. világháborút megelőzően Németországban rendtartásokba foglalva megjelentek az érdekegyeztető tárgyalásokra, a kollektív (tarifa-) szerződésekre, az üzemi tanácsokra, valamint a munkaküzdelem, főként a sztrájk gyakorlására vonatkozó normatív előírások, amit Európa többi állama is, így Franciaország, Olaszország, Spanyolország, Portugália és Csehszlovákia is átvett. Franciaország a németekkel történő presztízsversenyzés miatt általában átvette a németországi újításokat, a latin államok és Csehszlovákia mindezt csak az I. világháborút követően. Mindez azonban Olaszország kivételével csak rövid ideig érvényesült, mivel Németországban és Csehországban Hitler, Spanyolországban pedig Franco hatalomra jutásával a munkaügyi kapcsolatokat befagyasztották. Tiltottá vált mindenféle szakszervezeti szerveződés, ezen keresztül érdekegyeztetésre és kollektív szerződésekre nem kerülhetett sor, megtiltották az üzemi tanács létesítését a vállalatoknál. A harmadik birodalom Németországában a Hueck és Nipperdey által elkészített *Nemzeti Munkatörvény* (Nationalarbeitsgesets) nem tartalmazta ezeket a kollektív munkajogi intézményeket, miként a Franco uralma alatt állt spanyolországi Estatuto del trabajóban sem voltak megtalálhatóak.¹⁸ E diktatórikus hatások alól Olaszország formálisan annyiban volt mentes, hogy Mussolini mielőtt miniszterelnöki pozícióba került, szakszervezeti vezető volt és nem oszlatta fel a szakszervezeteket, hanem létrehozta a négypólusú országos érdekegyeztető tanácsot, amelyben a szakszervezetek és a munkáltatók országos szövetsége, az országos kereskedelmi kamara, valamint a munkaügyi minisztérium képviselője foglalt helyet. E négyoldalú érdekegyeztetés alakította ki az országos általános kollektív szerződéseket, amelyekbe foglalt megállapodások alapján kerültek megkötésre az országos és a területi ágazati és a tartományi ágazatközi kollektív szerződések a hasonló módon felépített bizottságokban. Minthogy valamennyi fórumon az itt említett négy oldal képviselője állt fenn, az állami akarat érvényesítése biztosítva volt az érdekegyeztetések és a kollektív szerződések megkötése során egészen a firma-kollektívszerződések alsó szintjéig bezáróan. Ez volt a Mussolini által kialakított *korporativizmus* lényege, amely a szakmai szövetségeknél és szövetkezetek szövetségeiben is hasonlóképpen működött.¹⁹

Visszatérve még az I. világháborút megelőző békés időkre, valamint az 1920-as évek első felére, amikor a jogfejlesztés terén a németek még élen jártak, a német munkajogászok Hugo Sinzheimierrel az élen a kollektív jog egyes intézményeinek, így az érdekegyeztetési rendszernek, a tarifaszerződésnek, az üzemi alkotmánynak és a munkaküzdelemnek önálló törvényekbe foglalásán túlmenő egységes kodifikálását igényelték az individuális munkajogi intézményekkel együtt. Sinzheimer már felvetette, hogy a munkajogot önálló jogágként kellene kezelni az individuális és a

¹⁸ BORBÉLY Szilvia: A spanyol érdekegyeztetési etalon. *Európa Fórum* 1994/4., 95–96.

¹⁹ Ld. HABERMANN György: A munka szervezete és védelme az újabb olasz és német jogalkotásban és a magyar jogban. *Magyar Jogi Szemle* 1941/9., 164–171.

kollektív munkajogot egységes munkatörvénykönyvbe foglalva.²⁰ Nem állt messzebb ettől az állásponttól Philip Lotmar sem, aki a munkaszerződést a tarifaszerződéssel és az egyéb munkajogi/üzemi megállapodásokkal együtt a magánjog speciális területeként kezelte.²¹ Lényegében ez valósult meg Franciaországban, ahol a már bemutatott Code civil szabályozás mellett megalkotásra került nemcsak az individuális, hanem a kollektív munkajogot is tartalmazó, valamennyi munkavállalót védő szociális és egzisztenciális minimumstandarddal ötvözött munkajogi előírás, a *Cod du travail*, amely a kötelező társadalombiztosítást is tartalmazza.²² A belga munkajogban a franciáktól átvett Code civil mellett a Cod du travailhoz hasonló rendszerű jogszabálygyűjtemény (compilation) tartalmazza a munkásvédő szociálegzisztenciális minimumgaranciákkal együtt a részletes előírásokat.²³ Nem állt ettől messze a Mussolini-féle korporációs *Carta del lavoro* sem, amelynek részletes előírásai szintén tartalmaztak szociális védőhálót.²⁴

Magyarországon ebben az időszakban, pontosabban a 20. század elejétől kezdve az 1930-as évekig bezáróan komoly viták folytak arról, hogy a munkavállalók jogait védő intézmények a leendő Polgári törvénykönyvben, vagy külön törvényekben nyerjenek elhelyezést. Mint már láttuk Európa nyugati államaiban az 1930-as évek elejére, ha nem is a Polgári törvénykönyvbe foglalva, hanem külön jogforrásokba elhelyezve került rendezésre a kollektív szerződés az érdekvédelmi szervezetek egyesületi formában történő működésével és tarifális tárgyalási jogával egybekötve a kollektív szerződés, az üzemi tanácsrendszer és az üzemi megállapodás, valamint a sztrájkjog. Ezzel szemben Magyarországon 1907-ben csak vita indult el az 1884. évi XVII. törvénycikkkel szabályozott korszerűtlenné nyilvánított ipartörvény újrakodifikálásával, amelyre a Wekerle-kormánytól Sztéryni József kereskedelmi miniszteri tanácsos kapott megbízást. Az ipartörvény-tervezettel kapcsolatosan lefolytatott kollektív munkajogi szabályozás kérdéseivel kapcsolatos vitát Berke Gyula részletesen ismerteti *A kollektív szerződés a magyar munkajogban* című monográfiájában.²⁵ Ez a vita és maga a tervezetbe foglalt szabályozás azonban csak az ipari és a kereskedelmi egyesületek céljának és működésének elismerésével és azzal foglalkozott, hogy a tagjaik gazdasági érdekeinek az előmozdítása céljából a munkaviszony általános feltételeit megállapító szerződéseket, azaz munkaszabályzati/munkarendi szerződéseket köthetnek. E munkarendi szerződések Szladits Károly szerint minden nehézség nélkül a magánjogi szerződésekkel együtt a „jogrendbe”, értsd: a polgári

²⁰ Hugo SINZHEIMER: Über den Grundgedanken und die Möglichkeit eines einheitlichen Arbeitsrechtes für Deutschland. *Schriften des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte*. Heft 1, 1914, 35–61.

²¹ Philipp LOTMAR: *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches I–II*. Verlag Duncker & Humblot, Leipzig, 1902–1908.

²² *Jura Europae (Droit du travail – Arbeitsrecht)*. Edition technique iuris. C.H. Beck Verlag, München–Berlin. I. 30.01. I. 2. + 30.50. VI.

²³ *Jura Europae (Droit du travail – Arbeitsrecht)*. Edition technique iuris. Chasseurs, Paris – C.H. Beck Verlag, München–Berlin, I. 20.02. II.1. (20.51. I. 1-2. + 20.52. I.).

²⁴ Ld. a 19. jegyzetet.

²⁵ BERKE Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Utilitates Bt., Pécs, 2014.

jog kötelmi jogi rendszerbe illeszthetők. A „kollektív szerződéses kötelem” pozitívumát abban látja, hogy munkaadói oldalon nem kerül sor olyan szerződéskötésre vagy fenntartásra, amelyek ellenkeznek a kollektív szerződés feltételeivel. Ez által – Szladits szerint – a kollektív szerződés a munkaharci cselekményektől való tartózkodást jelenti, ami a munkabékét segíti elő, mutat rá Berke.²⁶ E nagyon is helytálló nézettel szemben azonban egy nagy kiterjedésű vita indult meg, amely az ipartörvény tervezetének egészét érintette. Az elkészült tervezetnek a Jogászegyletben 1908 végén és 1909 elején lefolytatott vitája során –amelyet Berke Gyula monográfiájában részletesen bemutat – Pap Dávid és Ágoston Péter magának az ipartörvénynek a rekodifikálási szükségességét is vitatva, azt az álláspontot fejtik ki, hogy a bírói gyakorlat elismeri a kollektív szerződések kötőerejét, törvényi szabályozása azonban még korai a munkaszabályzati szerződések hazai kialakulatlansága miatt.²⁷ Ezzel szemben Barna Ignác és Zerkovitz Zsigmond a kodifikáció szükségessége mellett érveltek a vita során és a tervezetben „nemcsak a koalíciók és megállapodásaik jogi elismerését” kell deklarálni, „hanem rendezni kell a kollektív szerződések jogi kérdéseit is”.²⁸ Vágó József, aki a kollektív szerződést a német tarifaszerveződéshez hasonlóan bérszabályozási szerződésnek nevezte volna el a kollektív szerződést, Lotmarhoz és Sinzheimerhez hasonlóan ama kettős, kombinált joghatásában javasolta az új ipartörvényben rendezni, mely egyfelől a munkáltatókat és a munkavállalókat egymás között, másfelől egymással szemben kötelezi, mutat rá Berke.²⁹ Berke azt is kiemeli, hogy a kollektív szerződésnek eme egységesítő kettős hatása a munkával összefüggően kartelljellegűt alakít ki, ami a munkavállalói oldalt a „szennykonkurrencia” ellen védi.³⁰ Végül is a jogászegyleti vitán a Pap Dezső vitázáró álláspontjának megfelelően az érdekvédelmi egyesületek működésének elismerése és a kollektív szerződés bekerült a tervezetbe, a sztrájkjog azonban nem. A tervezetből azonban nem lett törvény, amit Berke politikai okokra vezet vissza.³¹

Ágoston Péter a tervezet törvénnyé válásának megghiúsulását a kollektív szerződés tételes-jogivá válásának elmaradása miatt nem bánta, azt azonban kritizálta, hogy a sztrájkjogot jogellenesnek nyilvánította volna.³² A kollektív szerződés tételes jogi szabályozásával kapcsolatos vita azonban a Polgári törvénykönyv tervezetének nem sokkal későbbi vitája során újból előtérbe került, amihez az eddig említetteken túlmenően Meszlényi Artúrnak és Szirtes Artúrnak a kollektív szerződésről írt munkái jelentős szerepet játszottak. Meszlényi és Szirtes Ágoston Péterhez hasonlóan –

²⁶ BERKE: i. m. 27.

²⁷ BERKE: i. m. 34.

²⁸ BERKE: i. m. 26.

²⁹ BERKE: i. m. 28. A kollektív szerződés eme kettős jellegére Magyarországon a rendszerváltást követően magam is felfigyeltem. PRUGBERGER Tamás – Manfred PLOETZ: *Összehasonlító munkajog*. ADAW, Bonn – Budapest, 1992, 46–48.; PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 2000, 54.

³⁰ BERKE: i. m. 28.

³¹ BERKE: i. m. 30.

³² BERKE: i. m. 30.

miként ezt Berke kiemeli – a magánjog szociális irányzatához tartoztak és mindnyájan a tervezet komoly fogyatékoságának tartották, hogy a kollektív szerződést meg sem említi. Miként ezt Berke kimutatja, a Ptk.-tervezet kurátora Papp Dezső ezt azal magyarázza, hogy a munkaszabályzati szerződésekre részbeni normatív jellege miatt a magánjog szabályai „mai összetételükben” nem alkalmazhatók. Ez szerinte elsősorban abban nyilvánul meg, hogy a kollektív szerződés alá tartozó egyesületi tagok az egyesületből való kilépéssel nem vonhatják ki magukat a kollektív szerződés hatálya alól. Ez az elképzelés Berke szerint az érdekképviselők tagjaira kívánta a kollektív szerződés hatályát kiterjeszteni, amely megítélésem szerint a német jogi megoldáshoz hasonlít, és ott sem került a BGB-be a tarifaszerződés. A germán jogrendszer országai közül egyedül Svájcban került a munkaszerződés a magánjogi kódex 2. kötetébe, a Kötelmi törvény (OR) szerződéseket tartalmazó címébe a munkaszerződés (Arbeitsvertrag) mellé az összmunkaszerződésnek (Gesamtarbeitsvertrag) elnevezett kollektív szerződés.³³ A kollektív szerződés tételes jogi szabályozása egyedül a frankofón-latin államokban valósult meg, de ott sem a polgári jogi törvénykönyvekben, hanem az individuális és a kollektív munkajogot részletesen szabályozó munkakódexben (francia), illetve munkakartában, vagy munkásstatútumban.³⁴ Visszatérve a magyar helyzetre, Berke rámutat arra, hogy Meszlényi is a kizárást alkalmazná, azonban „szerinte nehezen értelmezhető azon tagok tekintetében az elállás, akiknek a szolgálati szerződéseire a törvény kiterjesztené a kollektív szerződés hatályát a kedvezőtlenebb eltérés tilalmával (Günstigkeitsprinzip – betoldás tőlem: P. T.) tilalmával”³⁵. Szirtes álláspontjának segítségével a vita kompromisszummal akként zárult Papp Dezsővel, hogy a Ptk. tervezete „csak a legáltalánosabb kereteket szabhatja meg, amelyek a kollektív szerződéskötés formáira, jogerejére és betartásának biztosítására vonatkozik”³⁶. Figyelmet érdemel még e vonatkozásban ama elméleti álláspontja, amelyet *A jövő Polgári Törvénykönyvének Tervezete* címmel jelentetett meg és amelynek tartalmi lényegét a kollektív szerződés szociológiai oldalával összefüggésben kifejt és amelyet monográfiájában Berke helytálló módon kiemel. Eszerint a bizottsági javaslat nem tekinti egyenrangúnak a munkát és a vagyont és ezért nem foglalkozik kellő mértékben a munka szabályaival, ideértve a gyengébbek védelmével. Álláspontja szerint ugyanis a kötelmi jogra vonatkozó szabályok a szerint különböznek egymástól, hogy egyenrangúakról, vagy különböző rangúak szerződési típusairól szólnak és ilyen a munkaszerződés, ahol a kollektív szerződés alkalmas arra, hogy az egyensúlyt kialakítsa, mely álláspontjából az tűnik ki, hogy helye van a kollektív szerződésnek a munkaszerződés mellett a Ptk.-ban.³⁷

³³ A svájci magánjogi kodifikáció 1. kötetének a jogalanyokat, a családi és öröklési jogot, valamint a dologi jogot tartalmazó Zivilgesetzbuch, míg a 2.-nak a kötelmi jog általános és különös részét tartalmazó Obligationsrecht felel meg.

³⁴ Code du travail (francia), Coddico do trabalho (portugál), Carta del lavoro korábban, most Statuto dei lavoratori (olasz), Estatuto de los trabajadores (spanyol).

³⁵ Idézi BERKE: i. m. 41.

³⁶ BERKE: i. m. 42.

³⁷ BERKE: i. m. 43–44.

E tervezetből sem lett törvény, majd tíz évvel később, 1928-ra elkészült az Mtj., amelyben szintén nem szerepelt a kollektív szerződés, csak a munkaszerződés. Ugyanakkor az Mtj.-ből sem lett Ptk. A kollektív munkajognak ennél fogva egyetlen intézménye sem került tételes jogi rendezésre, ugyanakkor azonban a bírói gyakorlat és az azon kívüli jogalkalmazás rendezte a kérdést. Ez azonban már nem volt jellemző a munkaharcra, a sztrájkra, amelynek elbírálása a munkáltatókra volt mindig kedvezőbb.

4. A munkavégzéssel kapcsolatos jogviszonyok szabályozásának alakulása a szociális piacgazdasággal összekapcsolt jóléti társadalom időszakában

A II. világháború után a kontinentális Európa nyugati országaiban, Spanyolországban azonban csak Franco 1975. évi halálát követően G. M. Keynes gazdaságfilozófiájának hatására kialakult jóléti társadalom (welfare society) és szociális gazdasági rendszer következményeképpen előtérbe került a munkavállalói szociális védelem, valamint a munkajogi szociális érdekegyeztetés *neokorporativizmus*nak elnevezve. Keynes gazdaságfilozófiájának az volt a lényege, hogy azokat a vállalkozókat, akik a szociális piacgazdaság területén folyó konkurenciaküzdőlemben alulmaradnak, szociális hálóként fogja fel a munka világa. Ezért Keynes a lehető legteljesebb foglalkoztatásra törekedett akár improduktív munkalehetőségek létesítése árán is. Ha pedig valaki a munka világából is kiesik, vagyis munkanélkülivé válik, az addig, amíg újból elhelyezkedni nem tud, az állami munkaügyi igazgatástól kapjon munkanélküli segélyt, egyúttal azonban igyekezzen ingyenes munkaközvetítési tevékenységével a munkanélkülivé vált személyt a munka világába újból beintegrálni. Ha pedig ez végleg nem sikerül, akkor a lakóhelyi önkormányzattól kapjon szociális segélyt. Azokról a munkavállalókról pedig, akik betegség folytán ideiglenesen, vagy pedig elidősödésük, vagy rokkanttá válásuk miatt válnak véglegesen keresőképtelenné, a társadalombiztosítás gondoskodik.³⁸

A kontinentális nyugat-európai államokban az individuális munkajog jogintézményeinek, ideértve a munkaszerződés, a munkaszerződésből fakadó jogok és kötelezettségek, a munka-, pihenőidő, a szabadság, a munkadíjazás, a munkavédelem, valamint a munkaviszony munkáltatói módosítás és megszüntetés korábbi szabályait munkavállalók egzisztenciális, szociális és kondicionális érdekeit védő előírásokkal egészítették ki. A germán jogrendszer területein erre kisebb mértékben a polgári jogi kódexben szabályozott munkaszerződésnél, nagyobb mértékben az egyes jogintézményeket jogforrásként rendező rendtartásokban, statútumokban vagy törvényekben került sor, míg a frankofón-latin államokban érintetlenül hagyva a polgári jogi kódex munkavégzéssel összefüggő előírásait Franciaországban a *Cod du travail*, Olaszországban a *Statuto dei lavoratori*, Spanyolországban az *Estatuto de los Trabajadores*,

³⁸ John M. KEYNES: *A foglalkoztatás, a kamat és a pénz általános elmélete*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1965.

Portugáliában pedig a *Codigo do Trabalho*.³⁹ Svájc annak ellenére, hogy a germán jogrendszerhez tartozik, az OR individuális és kollektív munkaügyi szabályait egy-egyest és részletesen Munkatörvény rendezi.⁴⁰ A kollektív munkajogot a germán jogterülethez tartozó Németországban, Ausztriában és Hollandiában annak egyes intézményeire vonatkozó törvények rendezik. Külön törvény van a tarifajogról, amely a tarifa, azaz a kollektív szerződési képességet, a két-, vagy a háromoldalú érdek-egyeztetési eljárás rendjét a kollektív szerződéssel egybekötve szabályozza. Ezen túlmenően külön törvény rendezi az üzemi alkotmányjogot, illetve az üzemi tanácsi rendszert és az ottani megállapodás-kötéseket, valamint a munkaküzdalem jogát, mely utóbbinál a nyugat-európai szabályozás a munkavállalói oldalnak több kedvezményt biztosít a jóléti állami (welfare state) rendszerben azon az alapon, hogy a munkáltatói oldalhoz viszonyítva a munkavállaló a gyengébb fél.⁴¹ Mindezt a frankofón és latin jogrendszer államaiban, valamint Svájcban törvény- vagy statútum-formában szabályozott munkakódex rendez ugyanilyen tartalommal.⁴² A magyar munkajogi szabályozása annak ellenére, hogy szinte mindenben a német munkajogi szabályozás rendszerét követi, ezen a téren a frankofón-latin, különösen azonban a svájcihoz hasonlóan egy munkatörvénykönyvben rendezi mind az individuális, mind a kollektív munkajogviszony valamennyi intézményét azzal a különbséggel azonban, hogy a munkajogi szabályozást teljesen elszakítja a polgári jogtól, önálló jogágként kezelve a munkajogot. Ez teljesen hibás felfogás, mert elszakítja a munkajogviszonyt a Ptk. kötelmi jogának különös részében szabályozott vállalkozástól és megbízástól.

Ez egy komoly probléma a miatt, mert a nyugat-európai államok szinte mindegyikében azokat, akiket a foglalkoztatójuk lazább, nem mindennapi rendszerességgel és nem teljes munkaidőben, valamint részben vagy egészben kötetlen jelleggel foglalkoztat, annak ellenére olyan tartós vállalkozási, vagy megbízási jogviszonynak minősül foglalkoztatásuk, amely „ex lege” kimondva a munkavállalói jogviszonyhoz hasonlít. Ebben az esetben a munkáltató számára kedvezmény az, hogy nem kell a foglalkoztatott kötelező társadalombiztosításához anyagilag hozzájárulnia, és ezért azt a foglalkoztatott teljes egészében maga viseli. Viszont a foglalkoztatott számára kedvezmény az, hogy jogviszonya a munkavállalóéhoz hasonlóan kerül elbírálásra, és ezért az egyes országok szabályai szerint részben, vagy egészben a munkajogi előírásokat kell rájuk alkalmazni, amelyek ez által szociális, egzisztenciális és kondicionális érdekeiket védik a foglalkoztatóval szemben. A legtöbb államban a

³⁹ *Iura Europae (Droit du travail – Arbeitsrecht)*. Edition technique iuris clausurs. Paris – C. H. Beck Verlag, München – Berlin. I. 10.02. II. 1-2.(D.); II. 40.01. 2-4. + 40.50. VI. I-II.(NL.); I. 30.01 I. 2. + 30.50. VI.; Stefania RADOCCIA: Arbeitsrecht in Italien. In: Martin Henssler – Axel Braun (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*. 3. Auflage. Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011, 609; Vicensse CALLE – Stefanie PREHM: Arbeitsrecht in Spanien. In: Henssler – Braun: i. m. 1388; Eberhars FEDTKE – Jorg Johannes FEDTKE: Arbeitsrecht in Portugal. In: Henssler – Braun: i. m. 1057.

⁴⁰ Niklaus R. GADIENT: Arbeitsrecht in Schweiz. In: Henssler – Braun: i. m. 1270.

⁴¹ Ld. a 39. és 40. jegyzetben közölt források kollektív jogi részét.

⁴² Ld. a 40. jegyzetet.

foglalkoztatásnak e vállalkozási-megbízási formájánál valamennyi individuális munkajogi előírást kell alkalmazni a foglalkoztatott javára, egyes munkaköröknél azonban csak a lényegesebbeket. A munkakörök ilyen „ex lege” kettébontása a francia rendszerre jellemző, ahol a Cod du travail felsorolja azokat a munkaköröket, illetve foglalkoztatási formákat, ahol a Cod du travail valamennyi munkavállalót védő előírást alkalmazni kell, és azokat is tételesen, ahol csak a lényegesebbeket. Ezzel szemben Hollandiában a „freelanzer”-ről szóló törvény értelmében a munkavállalóhoz hasonló tartós vállalkozás vagy megbízás esetében az individuális munkajog valamennyi előírását figyelembe kell venni, míg a német munkajogi előírás szerint a munkavállalóhoz hasonlóként tartós megbízással vagy vállalkozással foglalkoztatottakra érvényesek a kollektív munkajogi szabályok is,⁴³ hasonló módon, mint Svédországban a szakszervezeti tagsággal rendelkező önfoglalkoztató esetében (jamtallda, boende updragstagare).⁴⁴

A rendszerváltást követően a privatizáció során a Magyarországra bejött külföldi cégek is alkalmazták az önfoglalkoztatást, mégpedig a munkavállalók terhére kényszervállalkozásként, jogellenesen. Kitűntek ezen a téren főleg a holland biztosítótársaságok, amelyek a privatizáció előtt az Állami Biztosítónál munkaviszonyban állt és kötetlen munkaidőben ügyfélszerző és szerződéskötő munkavállalókat azonnal tartós megbízási jogviszonyba sorolták csak azért, hogy ne kelljen a törvényi előírások szerint a társadalombiztosítási járulékfizetéseikhez hozzájárulniuk. Ezen kívül abból kiindulva, hogy ők vállalkozók és a vállalkozó szabadon osztja meg a munkavégzésre szánt idejét és nem kötik az Mt.-nek a munkaidőre vonatkozó korlátai és nem vonatkoznak rájuk a túlmunka és a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó pótlékfizetési előírások, beosztották őket pótlék nélküli alapbérfizetéssel munkanapokon munkaidő után az esti órákig, valamint a hétvégi munkaszüneti napokra és az ünnepnapokra ügyeletbe. Akik e jogellenes kiszípolózást nem vállalták, azonnal elbocsátották. Tették ezt egészen addig, amíg Somogyi Zsuzsa, volt debreceni tanítványom, aki ösztöndíjjal a Leideni Egyetem Jogi Karán tanult, megbízásomból ki nem kutatta, hogy a holland freelanzer szerint dolgozókra, mint munkavállalóhoz hasonló személyekre a foglalkoztatásuk során a munkajogi szabályokat kell alkalmazni. Ezt itt Magyarországon elhallgatták. Mikor pedig Somogyi Zsuzsa tanulmánya megjelent,⁴⁵ hogy ne kelljen rájuk alkalmazni a munkavállalóhoz hasonló vállalkozási-megbízási előírásokat, arra kötelezték őket, hogy családtagjaikkal formális betéti, vagy közkereseti társaságokat alakítsanak. Ugyanis akinek cége van, az csak

⁴³ Ld. KISS: i. m. 180.; PRUGBERGER Tamás: A munkavállalóhoz hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és Ptk. tükrében. *Munkajog* 2021/3., 1–8.

⁴⁴ GYULAVÁRI Tamás: *Szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014, I, 92–94.

⁴⁵ SOMOGYI Zsuzsa: Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás? A kényszervállalkozás elkerülésének lehetősége holland megoldás alapján (A freelancer intézménye). *Magyar Jog* 2006/4., 237–238.

rendes vállalkozó lehetett az akkori 86/613/EGK irányelv szerint.⁴⁶ Ezt a szemléletet a rendszerváltást követően sok magyar vállalat is átvette kényszervállalkozással, vagy kényszermegbízással alkalmazva, illetve ilyen státuszba jogellenesen egyoldalú módosítással átsorolva korábbi munkaviszonyban állókat. Kirívó formája ennek az volt, amikor az első Orbán-kormány megállapodva a koalíciós partnerekkel 2001. év elején a duplájára emelte a minimálbért, számos vállalat munkavállalóinak napi nyolcórás munkaidejét megfelezte, négy órára redukálva a munkaviszony szerinti munkaidőt, míg a másik négy órát vállalkozásnak minősítette azért, hogy ne kelljen a munkavállalók társadalombiztosítási járulékához történő kötelező hozzájárulásának összegét a duplájára megemelni. Minthogy a munkaügyi felügyelet e foglalkoztatási módozatokat munkaviszonyt palástoló kényszervállalkozásoknak minősítette, amit a közigazgatási bírósági gyakorlat is a munkáltatói keresetek elutasításával is munkaviszonyt palástoló érvénytelen vállalkozási szerződésnek minősített a munkaügyi felügyelet által kiszabott bírságok helybenhagyásával, a vállalkozási szerződéseknél az ezen a téren fennállt jogi bizonytalanság megoldódott. Ez kihatott a tartós megbízások egy részére is, amikor vállalatok könyvelői, vagy piackutatói munkakörben dolgozó munkavállalóit tartós megbízással sorolták át csak azért, hogy ne kelljen utánuk társadalombiztosítási hozzájárulást fizetniük. A korábban vállalati jogtanácsosként munkaviszonyban alkalmazott jogászokat is sok munkáltató arra kényszerített, hogy váltsák ki ügyvédi igazolványukat és lépjenek be az ügyvédi kamarába és a cégnek ugyanúgy elvileg kötetlen, gyakorlatilag azonban kötött munkaidőben dolgozzanak, mint azt korábban tették. Nem egy cég még az ilyen ügyvédnek átsorolt jogtanácsos íróasztala, vagy munkaszobája után helyiségbérlet fizetésére kötelezte az „ügyvédjét”, ellentételezésként megengedve részére, hogy a cég munkavállalóit a vele nem összefüggő jogi ügyekben megbízás alapján képviselhesse.⁴⁷ Egyértelmű, hogy az itt leírt és hasonló esetekben az erősebb egzisztenciális státusszal rendelkező foglalkoztatók részéről az uralmi helyzetükkel való visszaélésről van szó, amelyet a közvélemény kényszervállalkozásnak keresztelt el.

Kérdés már most az, hogy mely esetekben áll fenn jogszerűen alkalmazott formálisan tartós vállalkozásnak, vagy megbízásnak nevezett olyan alkalmazás, amelyet munkavállalóhoz hasonló foglalkoztatásként lehet, vagy kell elbírálni, és mikor áll fenn olyan helyzet, amikor a vállalkozásnak nevezett jogviszony egyértelműen valóságos munkaviszony, amelyet a tartós vállalkozási, vagy megbízási formula a

⁴⁶ PRUGBERGER Tamás – FABÓK András: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében. *Magyar Jog* 2000/12., 734–740.

⁴⁷ PRUGBERGER Tamás: A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés: a munkaviszonyt leplező szerződések. *Cég és Jog* 2003/7–8., 11–13.; ROMÁN Róbert: A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. *Magyar Jog* 2006/7., 417–425.; PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között: tanulmánygyűjtemény*. Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen, 2006, 58–65.; PRUGBERGER Tamás: *Munkajogi értékek és neo-liberális globalizálódó gazdaság*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2008, 187–190.

munkajogi jogszabályokkal összhangban nem álló jellege miatt leplez. Gyulavári Tamás a Pázmány-monográfiák sorozatában megjelent könyvében akként foglalt állást, hogy azokat a jogviszonyokat is, amelyeket munkavállalóihoz hasonlóan minősít a bírói gyakorlat, annak ellenére, hogy a munkavállalóihoz történő hasonlóság miatt a munkajogi előírások alkalmazandó rájuk, vállalkozási, vagy megbízási szerződésnek szükséges minősíteni.⁴⁸ Gyulavárinak ezt az álláspontját szimplifikálása miatt vitattam.⁴⁹ Újabb munkáiban azonban árnyalta felfogását akként, hogy a vállalkozók kategóriájában kétfajta vállalkozói típus van. Az egyik, aki/amely gazdaságilag független, vagyis nem függ másoktól. A másik viszont gazdaságilag függő helyzetben van. A gazdaságilag függő vállalkozó a munkavállalóhoz hasonló személyes függésben áll a foglalkoztatójától, és ha az ilyen viszonylagos kötetlenség mellett nem a saját, hanem a foglalkoztatója számlájára dolgozik a foglalkoztatójának, akkor áll fenn a munkavállalóhoz hasonló foglalkoztatás.⁵⁰ Hasonlóként értékeli e kérdést a spanyol bírói gyakorlat is, amely munkavállalóhoz hasonló vállalkozást, vagy megbízást lát olyan vállalkozás esetében is, amikor ipari vagy szellemi szabadfoglalkozású személy nem a saját, hanem a megbízója, vagy megrendelője számlájára teljesít.⁵¹ Ezt az álláspontot magam is osztom.⁵²

5. A szociális piacgazdaság és a szociálissá vált munkajog revíziója, és visszaterelési célkitűzések a konzervatív liberális gazdaságpolitikához és a munkával kapcsolatos jogviszonyok polgári jogias jellegéhez

Az 1980-as évektől kezdve elkezdődött a jóléti piacgazdaság és a jóléti államiság koncepciója hanyatlani és a munkáltatók a munkajogviszonynak a szociális joggal való összekapcsolását egyre szélesebb körben bírálták a munkavégzés hatékonyságának csökkenése miatt, aminek okát a munkáltatói oldal a keynesi teljes foglalkoztatás ideájának ama hátrányában látták, hogy a munkaerőpiacon naggyá nőtt a kereslet, viszont kicsivé vált a kínálat. Következésképpen, akik munkaviszonyban álltak, egzisztenciálisan biztonságban érezték magukat.⁵³ Ebből adódóan az egészséges verseny a munkaerőpiacon alábbhagyott, ami a munkaintenzitás általános csökkenéséhez vezetett a nyugat-európai országokban. A keynesi gazdaságfilozófiát kezdte felváltani a chicagói iskola gazdaságfilozófiája képviselőjének álláspontja, mely szerint a gazdaságban és a munkaerőpiacon vissza kell állítani a versenyszemléletet, mérsékelve a szociális indíttatású védelmi előírásokat. Ennek jegyében került sor 1987-ben a *Menekülés a munkajogból* (Flucht aus dem Arbeitsrecht) megnevezésű

⁴⁸ GYULAVÁRI: i. m. (2014), 133–166.

⁴⁹ PRUGBERGER: i. m. (2021), 2.

⁵⁰ KISS: i. m. 180.; GYULAVÁRI: i. m. (2014), 199–231.

⁵¹ Anna-Lena KERSTING: *Die arbeitnehmerähnliche Person im spanischen Arbeitsrecht*. Nomos, Trier, 2012, 212–223; Alexandru STEFANESCU: *Die Arbeitnehmerliche Person im italienischem Recht*. Nomos, Trier, 2013, 249–250., 262–263.

⁵² PRUGBERGER: i. m. (2021), 5–8.

⁵³ SZAMUELY László: *Ipári demokrácia (Társadalmi reformok és gazdasági harc)*. Magvető Kiadó, Budapest, 1980.; Uő: *A jóléti állam ma*. Magvető Kiadó, Budapest, 1985.

konferenciára az ausztriai *Zell am See*ben. E konferencia célul tűzte ki a munkaszerződéssel létrejövő individuális munkajogban a kötetmi jogi előírások erősítését és a szociális védelmi előírások mérséklését, a kollektív munkajogban pedig mind a koalíciós jog, mind az üzemi alkotmányjog, mind pedig a munkaküzdelem területén a munkáltatói oldal jogainak a szélesítését és a munkavállalói oldal jogainak a szűkítését.⁵⁴

Eme konzervatív liberális gazdaságfilozófia hatására e tanulmány témakörét is érintő európai gazdasági közösségi irányelvek európai közösségi és uniós irányelvekkel történt eddigi módosításai fokozatosan szűkítették a munkavállalói oldal jogait és szélesítették a munkáltatói jogokat. Ez különösen a munkavállalók szolgáltatásnyújtás céljából történő kiküldetési, a munkaerő-kölcsönzési, a munka-, és a pihenőidőről, valamint a csoportos létszámleépítési irányelvnél figyelhető meg. Ugyanakkor néhány olyan irányelv, amely a legutóbbi időben született meg – mint amilyen az új tájékoztatási és a munka, valamint a magánélet egyensúlyáról szóló irányelv, továbbá a digitálisplatform-munkáról szóló irányelvtervezet – mintha kezdené ismét figyelembe venni a munkavállalók alapvető jogos érdekeit. Azonban ezzel kapcsolatosan is bizonyos ellentmondás figyelhető meg. Ugyanis a családi gazdaságban hozzátartozóként dolgozó munkájának társadalombiztosítási jogosultságáról és a munkavállalóhoz hasonló önfoglalkoztatásról szóló 86/613/EGK irányelvet hatályon kívül helyezte a 2010/41/EU irányelv, helyette azonban nem alkotott eddig újat, illetőleg több évre rá, csak most bocsátotta ki az előbb említett platformmunka-irányelvet, amely csak marginálisan említi a munkajogi szabályok szerint elbírálható vállalkozásnak minősülő önfoglalkoztatást, holott ez egyre nagyobb méreteket ölt a gyakorlatban a platformmunkavégzésen kívül. Ezen túlmenően pedig az olyan atipikusként kezelt munkajogviszonyok is egyre nagyobb számban nyerne teret, mint amilyen a távmunka és az ún. „homework” (házi bedolgozás, Hausarbeit).⁵⁵

A távmunkáról szóló irányelvnek megfelelő európai keretmegállapodás⁵⁶ értelmében olyan vállalati bizalmas könyvelési és gazdasági adatok elektronikus gépi feldolgozásáról van szó, amelyet a munkavállaló a saját lakásán, de akár bárhol is el tud végezni. A munkavégzés e formájához a munkáltató a távmunkavégzőnek többnyire olyan laptopot vagy komputert bocsát a rendelkezésére, amelybe a munkáltatóján kívüli, sem személyi-családi magántermészetű, sem mástól származó, vagy másnak küldendő adatokat nem táplálhat bele. Ilyen gépi adatfeldolgozás vállalkozás formájában is elvégezhető. Vannak komputerrel rendelkező könyvelők, akik vállalkozásként több, többnyire kisvállalkozók részére végeznek megbízási, vagy vállalkozási szerződéssel gépi adatfeldolgozást. Mégis a cégek többsége nem

⁵⁴ Ld. Kiss: i. m. 22., hivatkozva Klaus Freyt: *Flucht aus dem Arbeitsrecht. Das Recht der Arbeit* 1987/4., 271–289.; 1987/5., 411–422.

⁵⁵ PRUGBERGER Tamás: A házi bedolgozás és a távmunka. *Munkaügyi Szemle* 1998/12., 46–48.; újabb: KÁRPÁTI Csenge: „Home office” napjainkban – Az otthoni munkavégzés jelensége, széles körű elterjedésének munkajogi vetületű problémái. *Munkajog* 2022/2., 27–37.

⁵⁶ 2002. 6. 16. ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP. Bővebben ld. BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon. *Munkaügyi Szemle* 2005/2., 25–26.

ezt a megoldást, hanem a távmunkában foglalkoztatást választja irodaterület bérlés költségeinek a megtakarítása céljából, csak azért, hogy bizalmas gazdasági és pénzügyi adatai ne kerüljenek a konkurens céghez, valamint a nyilvánosság elé. Ugyanakkor a technika előrehaladásával ma már nemcsak pénzügyi és gazdasági adatok elektronikus feldolgozására szolgál a távmunka, hanem a komputer vagy laptop segítségével építészeti, gépészeti terv elkészítése, valamint széles körű logisztikai és irányítási feladatok elvégzése is megoldható. Sőt, a Covid idején a köz-, és a felsőoktatás is komputerezálva távoktatási formában működött és működik részben ma is. Németországban minisztériumi kormánytisztviselők és cégek irodai alkalmazottai, részben vezetői is távmunkában látják el a munkakörükbe tartozó feladataikat.⁵⁷ Mára már nemcsak általánossá vált a távmunka, hanem az így működő tevékenységi kör is jelentősen kiszélesedett, amely „összecsúszott” a házi bedolgozással, a home workkel. Erre tekintettel módosította a távmunkáról szóló irányelvet 2021-ben az Európai Unió és ezt figyelembe véve a magyar munkajog is a távmunkára vonatkozó előírásait.⁵⁸ A mostani szabályozás értelmében elmosódtak a határvonalak a távmunka és az otthoni munkavégzés között. Ennélfogva mind a kettő ugyanúgy végezhető kötetlen munkaidőben vállalkozási vagy megbízási tartalommal nem függő munkaviszonyban, de ugyanúgy végezhető tartós vállalkozási, valamint megbízási jogviszony formájában is, sőt lehetőség van arra is, hogy e jogviszony önfoglalkoztatási, azaz munkaviszonyhoz hasonló jellegű legyen. Ez pedig attól függ, hogy a tartósan egy cég számára dolgozó személy csak gazdaságilag függ a foglalkoztatójától vagy egzisztenciálisan is. Csak gazdaságilag függ a foglalkoztatójától az a kötött női és férfi ruhakellékeket egy rövidáru kereskedésnek készíti annak megbízásából, ha a saját gépén és a saját otthoni műhelyében készíti el azokat. Ilyen esetben célszerűségi szempontból is tartós vállalkozási jogviszony alakul ki a kereskedő és a termelő között, hasonló módon, miként az olyan saját műhellyel és asztalosipari eszközökkel rendelkező műbútorasztalos esetében is, aki tartós vállalkozási jogviszonyként restaurálja egy régiségkereskedőnek azokat a bútorokat, amelyeket elhasználtként vásárol meg, hogy felújítva értékesíthesse. Mindkettő csak gazdaságilag áll függő viszonyban, mert főleg csak egy helyről származik a jövedelme, de bármikor váltani tud. Ezzel szemben, ha a „röviköt” üzlet részére pulóvereket kötő személy, vagy a műbútorasztalos nem rendelkezik az előállításához szükséges eszközökkel, és helyiség sincs, ezért ha kötetlenül, de a foglalkoztató telepén végzi a rövidárukellékek előállítását vagy a régiségkereskedő által megvásárolt bútorok restaurálását, ha a foglalkoztató foglalkoztatottja társadalombiztosítási járulékfizetéshez történő hozzájárulást nem vállalva, tartós vállalkozási szerződét köt vele, az munkavállalóihoz hasonlóan minősül. Annak minősül azért, mert nemcsak gazdaságilag, hanem egzisztenciálisan is függő viszonyban áll a foglalkoztatójától. Ezért indokolt,

⁵⁷ Prof. Dr. Dieter Schweizertől (Bonn) és Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birtől (Trier-IAAEG.) kapott információ.

⁵⁸ Ld. a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet módosításáról szóló 393/2021. (VII. 2.) Korm. rend.

hogyan csak formálisan vállalkozóként kezelt személy a munkaviszonyhoz hasonló védelemben részesüljön.

Az atipikus munkaviszonyok többségénél fennáll ez az itt bemutatott kettősség, mely szerint a jogviszonyt meg lehet kötni munkaszerződéssel, de meg lehet kötni tartós vállalkozási, vagy megbízási szerződéssel. Ha ez utóbbi kettőként kerül megkötésre, ha az tartalmában és a foglalkoztatott státuszában nemcsak gazdasági, hanem egzisztenciális függőség is fennáll, a vállalkozási-megbízási szerződés munkavállalóhoz hasonló jellegűvé válik. Határozott idejű munkaviszony (Mt. 192. §), munkakörmegosztás Mt. 194. §), valamint több munkáltatóval létesített munkaviszony esetében is hasonló a helyzet. Némileg eltér ettől a részmunkaidős foglalkoztatás, amelyet az Mt. 193. §-a összeköt a behívásos munkavégzéssel, amely ki nem számítható egyenlőtlen munkaidőt és egész napos rendelkezésre állást jelent, ami idegileg is iszonyatosan megterhelő.⁵⁹ Ez két okból is problematikus. Egyrészt a három év alatti kiskorú gyermeket egyedül nevelő részfoglalkoztatásban dolgozni jogosult anyja számára tételes jogilag biztosított ilyenként a szülést követően a munkáltató által részmunkaidős munkaviszonyba átsorolandó kismama nincsen mentesítve a részmunkaidős foglalkoztatással járó behívás alól, ami óhatatlanul rendszeretelenné teszi a gyermekkel való törődést, holott a gyermek részére ebben a korban a rendszeres életvitel igen lényeges.⁶⁰ Ezen túlmenően az egész napos rendelkezésre állás a behívásra várás miatt igen kimerítő, amit megterhel még a gyermekkel való gondozás. Másrészt a behívásra várással összefüggő egész napos rendelkezésre állás mindenki számára komoly megterhelést jelent. Emiatt a német jogban kialakult és Nyugat-Európában általánossá vált szabály szerint azok a munkavállalók, akik hajlandók vállalni a bármikori munkavégzésre történő behívást, erre tekintettel külön bérpótlékban részesülnek. Ezt nevezik kapacitásorientált variálható munkaidőnek (kapazitätsorientierte Variablerarbeitszeit), amelyet vállalkozóknak magasabb munkabér jár.⁶¹ E két munkavállalói oldalt durván sértő szabályt antihumánus és munkaerőt megterhelő jellege miatt sürgősen módosítani kellene. A másik hasonló okokból problematikus jogviszony a korábban már említett haszonbérlet abban az esetben, ha a haszonbérleti díj egésze természetben, többnyire a termés egy meghatározott hányadában kerül megállapításra, mivel ez esetben a bér természetben történő előírásának megszegése miatti jogellenes munkaszerződés haszonbérlet-szerződéssel történő leplezéséről van szó, ami miatt az ILO már említett egyezménye szerint a

⁵⁹ FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszony szolgálatában*. Universitas Győr Kft., Győr, 2022, 44., 50–55. Álláspontja megerősítése céljából hivatkozik Nacsa Beáta és Seres Antal kutatásai eredményére. Ld. NACSA Beáta – SERES Antal: Az éves munkaidő-elszámolás, mint a munkaidő flexibilizációjának egyik eszköze. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, *Műhelytanulmányok* 2003/1., 1–47.

⁶⁰ PRUGBERGER Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése – Szintézis és megoldási kísérlet. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2015/1–2., 91.

⁶¹ Wolfgang ZÖLLNER – Karl-Georg LORITZ – Wolfgang HERGENRÖDER: *Arbeitsrecht*. 6. Auflage. C.H. Beck Verlag, München, 2015, 333 (32. VIII.); Manfred LÖWISCH: *Arbeitsrecht*. 7. Auflage. Werner Verlag, Düsseldorf, 2004, 251 (935–939).

haszonbérleti szerződés érvénytelen. Az 1995. évi magyar földtörvény lehetővé tette a termés meghatározott hányadával fizethető ún. „feles bérletet” és az ún. „részesművelést”, aminek következtében a mezőgazdasági szövetkezetek, állami gazdaságok, manapság pedig a nagybirtokkal rendelkező külföldi és hazai farmgazdaságok a termésbetakarításra, szőlő-, és gyümölcszüretelésre részesművelési szerződéseket kötnek, amely ILO-egyezmény-ellenes és egyúttal a magyar joggal is ellentétes, mivel a munkabér legtöbbször a munkavállaló által betakarított termés egy meghatározott hányada, és mivel a magyar parlament ratifikálta ezt az egyezményt. Az új magyar földtörvényből kiiktatásra került mind a feles bérlet, mind a részesművelés, ennek ellenére a kialakult gyakorlat továbbra is alkalmazza, amely munkaszerződésként, vagy feles bérleti, illetve részesművelési szerződésként jogellenes, viszont vállalkozási szerződésként jogszerű.⁶²

Mindebből az tűnik ki, hogy a gazdasági folyamatokban is érvényesül a Friedrich Wilhelm Hegel által felállított triász, mivel a szociális piaci rendszer első fázisában, de még azon túl is érvényesült az a Schumpetertől származó elv, mely szerint a „kicsi (vállalkozás) is szép” (small is beautiful). Ez azzal függött össze, hogy a nagyvállalatok a végső termék összeállításához, összeszereléséhez szükséges alkatrészek legyártását vele szoros kapcsolatban álló szatelit vállalkozásoknak adta ki, hosszú távú vállalkozási szerződéseket kötve velük. Később ezek a szatelitvállalkozások beintegrálódtak munkaviszonyt létesítve a „centrumcégbe”, amit a nagyvállalkozások azért tartottak jó megoldásnak, mivel így a munkavégzés fázisában tudták ellenőrizni a munkavégzés folyamatát, és ha menet közben problémát észleltek a munka folyamatában, időben be tudtak avatkozni kármegelőzési és kárenyhítési célzattal. Ugyanakkor ez a beintegrálódási lehetőség jól jött a kisvállalkozónak is, mivel munkavállalóként hozzájutottak egy sor olyan szociális kedvezményhez és juttatáshoz (kafetéria, bónusz, prémium stb.), ami csak a céggel munkaviszonyban álló dolgozóknak jár. Most viszont a foglalkoztatók az ismét liberalizálódó gazdasági viszonyok között részben újból szatelitvállalkozási jelleggel, részben a munkavállalói társadalombiztosítási hozzájárulási költségek megtakarításának, részben a munkaviszonnyal összefüggő szociális korlátoktól való szabadulás céljából a munkaviszony helyett a tartós vállalkozást, vagy megbízást alkalmazzák. Ez esetben, ha a gazdasági függőségen kívül egzisztenciális függőség is fennáll, indokolt a tartós vállalkozás/megbízási szerződést munkavállalóhoz hasonlóan minősítve a munkajog szabályait úgy kiterjeszteni, hogy az önfoglalkoztató kollektív munkajogi védelemben is részesüljön. Teszik ezt azért is, mert az átalányszerűen honorált tartós vállalkozás és megbízás esetében a munkaviszonyra jellemző bizonyos elemek, így az eseti vállalkozásnál és megbízásnál nagyobb volumenű beleszólása és felügyeleti-beszámoltatási lehetősége van a tartós megrendelő/megbízó foglalkoztatónak. *Ebből pedig leszűrhető*

⁶² Ld. az 5. jegyzetet. Szerző ezen kívül megjegyzi, mivel az ILO-egyezményről a jelenleg hatályos földtörvény említést nem tesz, de ugyanígy más hazai jogforrás sem, gyakori, hogy a gazdaságok a szüretelésnél alkalmazott munkavállalókkal kötött részesművelési szerződések megkötésekor a munkadíjat a leszedett termés bizonyos hányadban állapítják meg.

az a következtetés, hogy tartalmilag különbözik egymástól az eseti vállalkozási és megbízási szerződéstől a tartós vállalkozási és megbízási szerződés.

6. Az elektronikus platform útján kötött munkavégzésre irányuló vállalkozási természetű szerződések és az alvállalkozási szerződések tartamának a munkaviszonyhoz közeledése

A komputeres és a laptop, valamint az okostelefonok használatának általánossá válásával, amelyek sorát használjuk és felhasználjuk következtében széles körű szolgáltatási igények és szolgáltatások teljesítésének kiközvetítésére alkalmasak, különböző szolgáltatások teljesítésére irányuló ajánlatokat beláthatatlanul széles kör számára kihirdetni, és ugyanígy az ilyen ajánlattevőktől szolgáltatásokat fogadni lehet. Ebbe belejátszik az, hogy a komputeren és a laptopon, valamint az okostelefonon akár határokon átnyúlva különböző nyelveken, főleg világnyelven szolgáltatások teljesítésére a társadalom beláthatatlan széles rétegei számára az ajánlatok megtehetőek és azok, akik erről elsősorban az ilyen hasonló eszközök birtokában tudomást szereznek az ilyen ajánlatokról, jelentkezhetnek az ajánlat megtevőjénél a felajánlott szolgáltatás elfogadására. Kezdetben ez eseti jelleggel, kétoldalú megállapodásokon nyugodott. Legtöbbször olyanok, akik saját gépkocsijukkal akár belföldi, akár külföldi meghatározott helyre utaztak, meghirdették az itt említett eszközeik valamelyikével, azaz elektronikus platformján keresztül, hogy saját gépkocsijával meghatározott napon a közölt helységbe utaznak és még azt is, hogy mikor térnek onnan vissza, valamint a kocsijukban hány szabad hely van, és a szállításért milyen költségtérítést, illetve honoráriumot kérnek. Hasonlóként elektronikus platformon keresztül lehetett hirdetést feladni átmeneti gyermekfelügyelet ellátására, magánnyelvórák tartására, korrepetálásra, és így tovább. Mindez nem más, mint hirdetés, ami korábban és ma is egyszerűbb eszközökkel valósul meg és természetesen kisebb kör szerez róla tudomást, ha az nem elektronikus platformon keresztül történik.

Az ilyen elektronikus platformokon keresztül magukat hirdetőik közül a vállalkozáskedvűek elsősorban ismeretségi körükből olyanokat szerveztek be maguknak, akik rendelkeznek szabad idővel, van gépkocsijuk és vállalnak személyszállítást, vagy fuvarozást, tanárok, akik vállalnak különböző magánórákat nyelvtanítás vagy korrepetálás céljából, vagy bármilyen eseti ügyintézkést és így tovább. Az ilyen szolgáltatást vállaló körnek olyan készülékkel kell rendelkeznie, amelyen a szolgáltatásra irányuló felhívást fogadni tudja és a szolgáltatás teljesítését a platformnak visszajelezve elvállalja. Az angolszász jogirodalom – főleg Prashl és Davidov – e digitális platformszerződéseket részben vállalkozási, részben atipikus munkavállalási szerződésként kezeli és hasonlóan viszonyul ehhez az angolszász bírói gyakorlat is.⁶³ Jogdogmatikailag e szerződések két fő csoportra bonthatók. Az egyik a

⁶³ Mark FREEDLAND: *The Personal Employment Contract*. Oxford University Press, Oxford, 2016.; Gay DAVIDOV: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2016, 117–121. Magyar vonatkozású esetleges adaptálása szempontjából ld. SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom

crowdwork, a másik pedig a *work on demand via apps*. Ami az elsőt illeti, jogdogmatikailag a díjkitűzéshez hasonlít, amit a platform széles körben hirdet meg és amit a platform által megjelölt feladatteljesítőktől elfogad, részükre vagy már előre közölt összegű honoráriumot ad, vagy a jutalmat utólag közli.

A *crowdwork* annyiban hasonlít a díjkitűzéshez, hogy az mindkettő egyoldalú jogügylet, abban viszont különbözik, hogy a honorárium, illetve a díj nem mindig van előre meghatározva, sőt gyakran nem is ígér a platform ellenszolgáltatást, bár ilyen esetben is adhat. Ez által van bizonyos szerencsejellege is, mert lehet, hogy ez az egyoldalú jogügylet ingyenes és nem visszatérő. Ezzel szemben a *work on demand via apps* jogdogmatikailag minden esetben olyan háromoldalú visszatérő szerződés, ahol a platform a szolgáltatást igénylő ügyfélkörétől meghatározott szolgáltatás teljesítésére megbízást kap. Ebben az esetben a platform a platformmal le-szerződött, illetve a platformhoz kötődő szolgáltatás teljesítésére kész köréből kiválasztva valakit, a platformon keresztül megbízást ad arra, hogy az ügyfél által kért szolgáltatást teljesítse. Ebben van a platform részéről egy olyan alvállalkozással kombinált alkuszira, azaz közvetítésre hasonlító jogviszony, ahol a közvetítést kérő és a platform között egy kvázi alkuszi (közvetítési) szerződés jön létre alkuszi (közvetítési) díj fejében, a másik oldalon viszont, aki a platform megbízásából a szolgáltatást teljesíti, a szolgáltatás teljesítéséért a munkakölcsönzési jogviszonyra emlékeztetve a kikölcsönző cégtől járó munkabérhez hasonlóan munka-, illetve vállalkozási díjban részesül. Felfogható ez a szerződéses kapcsolat a fővállalkozási és az alvállalkozási jellegű jogviszonynak is, ahol fővállalkozó a platform, amely a megrendelő számára fővállalkozóként szolgáltatót közvetít ki a részére, míg azzal, aki a szolgáltatást igénylő részére teljesít, a platformnak az alvállalkozója, amely a legtöbbször a munkavállaláshoz hasonló önfoglalkoztatási vállalkozáshoz hasonlít.

Ilyenhez hasonló fő-, és alvállalkozási jogviszony számos formát öltve jelenik meg a munkaerőpiacon. Tipikus példája ennek a közületek helyiségeinek a takarítása, valamint a közületek helyiségeinek az őrzése, ideértve a portaszolgálatot is. A takarítóvállalatok, de ugyanígy a különböző őrző-védő kft.-ék a közületeikkel vagy vállalatokkal takarításra, portaszolgálatra, valamint helyiség-, illetve intézményőrzésre (pl. pénzintézetek esetében) irányul, a takarító-, illetve az őrzést, portaszolgálatot ellátó személyzettel nem munkaszerződést kötnek, holott tulajdonképpen azt kellene kötni, hanem önfoglalkoztatáshoz hasonló alvállalkozási szerződést. Ebben a fővállalkozó lényegében munkáltatói utasítás-, és ellenőrzésszerűen kötött munkavégzéssel foglalkoztatja a kvázi „alvállalkozóit”. Lényegében hasonló viszony áll fenn a platformtulajdonos és a vele a megbízásait teljesíteni kész szolgáltatókkal, vagyis a platformmunkásokkal. A platformmunkások is ugyanúgy, mint a takarítók, portások és őrző-védők, tartós vállalkozási-megbízási jogviszonyban állnak a platformmal aszerint, hogy milyen szolgáltatást kell teljesíteni. Ha ugyanis ügyvitelt, akkor a platformmegbízás nem vállalkozási, hanem megbízási jellegű. Ebből adódóan ugyanis a már említett jogintézményi alkatrészi sajátosságok

újrágondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében. *Miskolci Jogi Szemle* 2019/1., 51., 59.

ötvetéből adódóan „work on demand via apps”, de hasonlóképpen a „crowdwork” is olyan összetett atipikus tartós vállalkozási, megbízási, önfoglalkoztatási, vagy esetleg munkaszerződésnek tekinthető, mint amilyen az adásvételhez hasonló lízingszerződés.

A „gig ökonómiának” ezeket az önállónak minősíthető elektronikus platform-szerződéseit elsőként Gyulavári Tamás kezdte kutatni, aki több egymásra épülő tanulmányban írta le azok jellemző vonásait.⁶⁴ Közülük most azokat ragadom ki, amelyekben azt írja le, hogy a vállalkozói/alvállalkozói jelleg milyen folyamaton keresztül válik munkavállalóhoz hasonló önfoglalkoztatásivá, illetve munkaviszony jelleghűvé, valamint fordítva az eseti platformmegrendelés, illetve munka elvégzésére, feladat teljesítésére szóló alkalmi megbízási hogy válik tartós megbízássá, illetve tartós munkakapcsolattá. Gyulavárinak leginkább a Jogtudományi Közlönyben megjelent az *Uber sofőrök és társaik, munkavállalók vagy önfoglalkoztatottak* című tanulmányából derül ki az, hogy a bíróságok bár meglehetősen bizonytalanul a szerint döntenek arról, hogy a *work on demand via apps* jogviszony esetében a szolgáltatást a platform megbízásából elvégző mikor vállalkozó, illetve megbízott és mikor munkavállaló. Az *alkalmi munka Ausztráliában* című tanulmány annyiban modellértékű, hogy bemutatja, miként válik az alkalmi munkavégzésre történő megbízási megelégedés esetén egyre sűrűbbé és végül tartós megbízássá vagy vállalkozássá, sőt esetleg legtöbbször kötetlen megbízásos vagy vállalkozási jellegű munkaviszonnyá. Ugyanakkor a munkavállaláshoz bizonyos állandóság, tartós kapcsolat szükséges a megbízó platform és a megbízott szolgáltató között. Ugyanez a tartós helyzet áll fenn azonban akkor is, amikor a kapcsolat vállalkozási jellegű. A Gyulavári által közölt angol-szász bírósági gyakorlat a függőség jellege alapján minősíti a platform és a megbízást teljesítő közötti kapcsolatot munkaviszonynak vagy vállalkozásnak. Hasonló állásponton van Kun Attila és Rácz Ildikó is. Kun Attila álláspontját a 2017. évi visegrádi munkajogi konferencián fejtette ki, hasonlóan a platformtól való függőség erősségétől függővé téve, hogy tartós vállalkozói, vagy önfoglalkoztatási, illetve munkaviszonyról van szó.⁶⁵ Mielőtt továbbmennék, közbevetőleg jegyzem meg, hogy nagyon jó, hogy Kun kritika alá vette az Európai Uniót, amely e téren csak egy negatívumot tett azzal, hogy a 2010/41/EU irányelvvel hatályon kívül helyezte a 86/ 613/EGK önfoglalkoztatási irányelvet, helyette azonban újat eddig még

⁶⁴ GYULAVÁRI Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro* 2018/3., 83–95.; Uő: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare* 2019/1., 25–51.; Uő: A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása. *Magyar Munkajog* 2018/1., 1–27.; Uő: Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uber applikáció vagy taxitársaság? *Munkajog* 2018/3., 8–12.; Uő: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatottak? *Jogtudományi Közlöny* 2019/3., 104–118.; Uő: Az alkalmi munka Ausztráliában: a szabályozatlanság ára. *Miskolci Jogi Szemle* 2018/2., 5–18.

⁶⁵ KUN Attila: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0 – A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 389–416.

nem alkotott. Most kidolgozás alatt az ún. „platformirányelv”, amelynek elkészült javaslata csak a platformtevékenységre vonatkozik. Az lenne a helyes, ha az egyúttal a nem platformjellegű önfoglalkoztatásra is vonatkozna, vagyis önfoglalkoztatási és platformmunkáról szóló irányelvet lenne szükséges kiadni.

Visszatérve azonban e kitérés után az eredeti gondolatmenethez, Kun Attila doktorjelöltje, Rácz Ildikó PhD-értekezésésként megvédett monográfiájában részletes vizsgálat tárgyává tette, hogy mikor beszélhetünk vállalkozási és mikor munkajogviszonyról. Vizsgálata során arra a következtetésre jutott, hogy többnyire a jogviszony vállalkozási jellegű, mert a platform által előírt igények és azok ellenőrzése nem, vagy csak kismértékben lépik túl az alkalmi és a tartós vállalkozásoknál/megbízásoknál szokásjogilag is alkalmazott kereteket.⁶⁶ Az időközben hasonlóképpen megjelent e tárgyú munkák is azt a következtetést vonták le, hogy a szakirodalomban elfogadott és mindenekelőtt Rácz Ildikó által részletesen ismertetett ismérvek alapján legalább is az eddigi gyakorlat alapján a *work od demand via apps* alapján történő platformmunkavégzés túlnyomóan vállalkozásnak minősül, mert az elektronikus platformoknak ez a legkifizetődőbb.⁶⁷ Ez viszont egyre kiszolgáltatottabbá teszi a platformmunkásokat, mivel a platform a platformmunkástól elvárja, hogy ha más foglalkozása nincs, és kifejezetten a napnak egy időszakában „behívásra” történő készenlétben nem állapodnak meg, akkor a nap minden órájában heti pihenőnapra (szombatra) és munkaszüneti napra (vasárnapra) tekintet nélkül mindennap a nap 24 órájában „behívásra” készen kell állnia és méghozzá ingyen. Ez egyfelől szociális kizsákmányolás, másfelől a készenlétben állás és az ebből fakadó bizonytalanság egy olyan állandósuló stresszhelyzetet jelent, ami idegileg teljesen kikészíti a platformtól történő szolgáltatás teljesítésére értesítést váró platformmunkásokat.⁶⁸ Ezen kívül – miként ezt a szakirodalomban is többen felvetették – nemcsak az itt felvetett díjazás nélküli várakozásból fakadó szociális kiszolgáltatottság, hanem egzisztenciális kiszolgáltatottság is terheli a platformmunkást, mivel a platform indokolás nélkül szűkítheti, illetve ritkíthatja a megbízás teljesítésére szóló behívásokat, sőt, bár mikor le is kapcsolhatja a szolgáltatói körből és ezt mindenféle értesítés nélkül megteheti. Ezen túlmenően olyan mellékszolgáltatási jellegű utasításokat is adhat, amiket ellenőrizhet is, mint pl. személyszállítás esetén a kocsiiban legyen sós, vagy édes aprósütemény vagy cukorka, valamint szomjúságot oltó ital, a kocsi oldalára pedig fessen fel hirdetést. Ugyanakkor a platformmunkás részéről is előfordul szerződés-, illetve ígéretszegés. A platformmunkás ugyanis nem állapodhat meg azzal a szolgáltatást igénylővel a szolgáltatás teljesítése közben vagy azt követően, hogy ha újból hasonló szolgáltatást igényel, akkor a platform kikapcsolásával őt hívja közvetlenül és ne a platformon keresztül igényelje a platformmunkás személyét. Ez súlyos

⁶⁶ RÁ CZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Patricinium Kiadó, Budapest, 2022.

⁶⁷ SZÉKHELYI B. Réka: A digitális platformon keresztül nyújtott munka. *Munkajog* 2019/3., 41–42.; RADNAI Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében. *Munkajog* 2022/4., 23–32.

⁶⁸ Ld. az 58. jegyzetet.

szerződésszegés és ilyen esetben a szolgáltatói körrel való lekapcsolás jogos. Ezek a kérdések azonban az egyes platformszerződésekben rendezve vannak és ugyanígy a platformmunkások is kezdenek létrehozni érdekvédelmi szövetségeket, amelyek eredményeként kezdenek kollektív szerződés jellegűen olyan platformrendtartások kialakulni, amelyek ezeket a kérdéseket mindkét oldal igényeit figyelembe véve rendezik.

Ami az új platformirányelv-javaslatot illeti, megfelelni látszik a kölcsönös elvárásoknak. Ugyanis a platform és a platformmunkás jogviszonyát érintve előírja, hogy a munkavállalókat védő olyan leglényegesebb irányelveket, mint amilyen a tájékoztatási, a munkaidőről, pihenőidőről, a szabadságról, a bérek átláthatóságáról és a megfelelő minimálbékekről, valamint a felmondásvédelemről szóló irányelvet – ideértve az indokolási kötelezettséget és rendes felmondás esetén a fizetett felmondási időt – alkalmazni kell.⁶⁹ Ez azonban csak akkor lenne valóban minden irányban hasznos, ha minden olyan kiszolgáltatót szolgáltatást nyújtóra kiterjedne, aki önfoglalkoztatóként függő, vagy kiszolgáltató helyzetben van a foglalkoztatójától akár úgy is, hogy tartós vállalkozási, vagy megbízási jogviszonyban áll. Sőt megkockáztatom, hogy kiterjesztett jogszabályértelmezéssel hasonló módon kellene a tartósan valamely nagyvállalatnak elszegődött alvállalkozó céget is – függetlenül attól, hogy természetes vagy jogi személy – is az önfoglalkoztatói jogviszonyhoz hasonló védelemben részesíteni a fővállalkozók irányában fennálló kiszolgáltató helyzetük miatt.

7. Az alkalmi és a behívásos munkavégzés, valamint az alvállalkozás

Gyulavári Tamás nemrégén megvédett akadémiai doktori értekezésében külön fejezetet szentel az általa bizonytalannak nevezett munkaviszonyokra, amelyek az egy-szeri vagy többszöri behívásokkal végzett alkalmi munkák. A 19. század első feléig ez volt a tipikus. Most újból divatba jött, különösen a többször történő behívások esetében azért, hogy a behívások közötti időszakban történő rendelkezésre állást ne kelljen fizetni. A munkaidő fogalmába ugyanis az európai irányelv szerint is beletartozik nemcsak a munkaidőn belüli munkavégzés, hanem a rendelkezésre állás ideje is. Ma ugyanis az ilyen behívásos munkavégzők teljesen ki vannak szolgáltatva, mert a munkára gyakori behívójuk a rendelkezésre állási időt munkaviszonyon kívüli időnek tartja és ezért a rendelkezésre állási időt nem fizeti. Ugyanakkor annak érdekében, hogy mindenkor szolgálatra készen álljon, megtiltja, hogy a két behívási időszak között másutt munkát vállaljon. Ez az ún. „nulla órás” munkaszerződés, amely teljesen kiszolgáltatja a behívással foglalkoztatottat. Ezért helyes az az álláspont – melyet Gyulavári is vall –, hogy uniós irányelvvel minél előbb el kellene rendelni, hogy az ugyanazon foglalkoztató részéről meghatározott rövid időszakon belül történő minden behívás közötti időt munkaidőnek kelljen tekinteni és legalább minimálbérrel kelljen díjazni.⁷⁰

⁶⁹ CF9BES84–302–4989B0B1–CBD§AFABD76F jelzésű platformirányelv-tervezet.

⁷⁰ GYULAVÁRI Tamás: *A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása. Élet a munkaviszonyon túl*. Akadémiai doktori értekezés. Budapest, 2023, I. rész 2. és 3. pont. Védés időpontja: 2024. nov. 12.

Az alvállalkozás formáját illetően egyértelműen a Ptk. 6:238–250. §-aiba foglalt vállalkozási szerződés. Az alvállalkozás külön nincsen szabályozva. Ugyanakkor az alvállalkozás esetében a fővállalkozó az alvállalkozó irányában „de jure” nem, „de facto” azonban igen gyakran, különösen, ha hosszabb ideig fennáll a fő- és az alvállalkozó közötti kapcsolat, a fővállalkozó és az alvállalkozó közötti jogviszony a munkajogviszonyhoz hasonló föl- és alárendeltségi helyzethez hasonlóvá torzulhat. A kapcsolat ilyenre válása különösen a hosszú lejáratú beruházási, kivitelezési szerződéseknél, valamint akkor fordul elő, ha a fővállalkozó tartósan egy alvállalkozó dolgozóval kooperál. Erre különösen akkor esik kísértés, ha az alvállalkozó nem jogi személy, hanem egyéni cég vagy nyilvántartásba vett vállalkozó. Hogy az ilyen helyzet „master and servant” -hoz hasonlóvá ne torzulhasson, helyes lenne, ha a Kúria elvi állásfoglalással mondaná ki, hogy a fővállalkozó az alvállalkozó irányában a vállalkozót megillető jogokat gyakorolhatja.

8. A Polgári törvénykönyvet érintő normamódosítási javaslat az eddigiek összegezeként

A határozatlan vagy hosszú időre szóló tartós vállalkozás és tartós megbízás esetén a jogviszony huzamossága, tartóssága következtében bizonyos fokig a munkaviszonyhoz hasonlóvá alakul a felek egymással fennálló kapcsolata. Miként ezt Szekeres Bernadettal közösen írt korábbi tanulmányunkban is kimutattuk,⁷¹ ez mindenekelőtt az elszámolásban, a vállalkozási és/vagy a megbízási díj átalányjellegű kifizetésében, a tartós vállalkozásnál az eredménykötelmi jelleg háttérbe szorulásával és a bizalmi jelleg előtérbe kerülésében, a tartós megbízási jogviszonynál pedig bizonyos mértékig a vállalkozáshoz hasonló eredményorientáltságban jelenik meg. Ezt fejezi ki a megbízási jogviszony felmondását rendező Ptk. 6:278. §-nál, hogy a fő szabályt jelentő bármelyik fél részéről bármikor tehető felmondás helyett tartós megbízás esetén a felek megállapodhatnak a felmondás jogának a korlátozásában és abban, hogy meghatározott idő előtt rendes felmondást a másikkal szemben egyik fél sem gyakorol. A tartós megbízási szerződéseknél e szabálynak a megfogalmazása nagyon is indokolt, mivel a megbízások felvállalásával hivatásszerűen foglalkozó személy, ha egy vagy néhány megbízónak tartósan leköti magát, csak szűk ügyfélkör kialakítására van módja. Ezért, ha a tartós megbízásnál a megbízott megbízási jogviszonya hirtelen megszűnik, a munkavállalóhoz hasonlóan kerülhet kényelmetlen helyzetbe a nagyobb megélhetési jövedelmet nem biztosító kis ügyfélköre következtében.⁷²

⁷¹ PRUGBERGER Tamás – SZEKERES Bernadett: Az új típusú foglalkoztatási formák és azok kihatása a tevékenységgel összefüggő szerződések dogmatikájára. *Állam- és Jogtudomány* 2022/2., 79–83. A közös tanulmány e részében közölt nézet némileg más aspektusban és kevésbé kidolgozott formában közlésre került PRUGBERGER Tamás: A gazdasági társasági jogalanyiság tételes jogi módosulásának kihatása a munkával összefüggő szerződésekre. In: Juhász Ágnes (szerk.): *Elmélet és praktikum: hagyománytisztelt és modernitás*. Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2022, 190–205.

⁷² Ld. PRUGBERGER – SZEKERES: i. m. 80–81.

Hasonló a helyzet a tartós vállalkozás esetében is a „megrendelő” részéről a neki tartósan lekötött vállalkozóval szembeni felmondása esetében is. Szólni kell azonban arról, hogy a Ptk. 6:249. §-a a korábban már kialakult hagyományos szabályoknak megfelelően a megrendelő részére a szerződés teljesítésének a megkezdése előtti bármikor lehetőséget adó elállási, a teljesítés megkezdését követően pedig ugyancsak bármikor alkalmazható felmondási jogot biztosít. Ebben az esetben a megrendelő a vállalkozónak a vállalkozási díj arányos részét tartozik megfizetni, valamint az elállással, illetve a felmondással okozott kárt köteles megtéríteni azzal a korláttal, hogy a kártalanítás a vállalkozói díjat nem haladhatja meg. A megrendelői elállásnak és felmondásnak ez a szabálya azonban a tartós vállalkozási jogviszonynál nem, vagy csak igen körülményesen alkalmazható. A 6:248. § a szerződés lehetetlenülésének a szabályait az alkalmoszerű vállalkozási modellre figyelemmel ugyanis az érdekkörökre tekintettel rendezi. A tartós vállalkozásnál azonban az érdekkörök összecsúsznak és a munkavégzés díjazása sem pusztán eredményorientált, hanem kombináltan eredmény-, és időorientált jellegű. Ezért a honorárium is automatikus rendszerességgel visszatérő jellegű. Emiatt itt is szükséges lenne beiktatni hasonló felmondást korlátozó szabályt, mint amit a 6:278. § a tartós megbízás esetében lehetővé tesz. Sőt – Szekeressel egyetértve – megítélésem szerint mind a tartós vállalkozás, mind a tartós megbízás esetében túl kellene menni ezen és a lakásbérleti, még inkább a munkaszerződéshez hasonlóan mind a tartós vállalkozás, mind a tartós megbízás esetében meghatározott idejű felmondási időhöz lenne szükséges kötni a rendes felmondást.⁷³

Említett tanulmányunkban Szekeressel kifejtettük, hogy alkalmazni lehetne a bizalmi vagyonkezelés felmondására vonatkozó 6:326. § (1) bekezdés b) pontját is mind a két esetben az itt szereplő három hónapos felmondási határidővel, vagy még inkább a Ptk. XLI. fejezetébe foglalt közvetítői szerződés 2. alcímében szabályozott tartós válfajára vonatkozó előírásokat. A 6:296. § értelmében, ha a határozott időtartamra kötött tartós közvetítői szerződést a felek tovább folytatják, határozatlan időtartamúvá alakul át. A határozatlan időtartamút viszont a 6:297. § értelmében mindkét fél a másikkal szemben a hónap utolsó napjára mondhatja fel, amelynél a felmondási idő az első évben egy hónap, a másodikban két hónap, a harmadikban és minden továbbiiban három hónap. Ezt kellene a tartós megbízás és vállalkozás esetében is általánossá tenni. *Ennek figyelembevételével indokoltnak látszana mind a 6:249., mind pedig a 6:278. §-t ennek megfelelően kiegészíteni, vagy a tartós közvetítéshez hasonlóan külön alpontba foglalni a tartós vállalkozást és a tartós megbízást. Ezen kívül még azt is érdemes figyelembe venni, hogy a XLIII. fejezet a bizalmi vagyonkezelési szerződést foglalja magában (6:310–330. §§), amely lényegében a tartós megbízásnak egy speciális esete. Ezért elképzelhetőnek látjuk azt a lehetőséget is, hogy e fejezet három cím alatt rendezné a tartós vállalkozást, a tartós megbízást, valamint a bizalmi vagyonkezelési szerződést. Itt elhelyezhető 4. címként még a tartós közvetítési szerződés is, aminek új, digitális formái az „uber”-ben megjelenő „work on demand via apps”-ként szaporodnak a gyakorlatban. Az itt felvetett megoldások átgondolandóak a megfelelő érdekvédelem biztosítása érdekében a*

⁷³ Ld. az előző jegyzetet. 81.

kényszerből és nem saját akaratból tartós vállalkozóként és/vagy megbízási jogviszonyként munkaviszonyhoz hasonló feladatot, valamint hasonló módon alvállalkozói tevékenységet ellátó természetes személyek, csoportos munkát végző jogi személyiség nélküli társaságok, valamint jogi személyek kapcsán.⁷⁴

A piaci eladásra késztermékeket előállító, gyártó cégek az egyes alkatrészek, alkotóelemek előállítását végző cégekkel, vállalkozókkal általában hosszú távú kooperációs szerződéseket kötnek, amelyek szatellitvállalkozásként készítik el a készterméket előállító cég részére az adott alkatrésztípusokat. Az összeszerelést végző készterméket előállító cég és a részére alkatrészt előállító egy vagy több cég között többnyire hosszú távú kooperációs vállalkozási szerződés létesül, amely annyiban közelít a munkaviszonyhoz, hogy nem egyes megrendeléseket ad az összeszerelő üzem és fizet ki az alkatrészt előállító szatellitvállalatnak, hanem dömpingben küldi a megrendelést és havi átalányban fizet. Hasonló a helyzet a kereskedelmi beszállításnál is, amikor a kiskereskedő a nagykereskedőtől kapja meg az árut. Abban az esetben viszont, ha az egyes áruk különböző fajtájúak, minőségűek és értékűek, az esetben az átalányellenérték-fizetés nem megoldás. Ilyenkor a történelmileg kialakult havi és/vagy évi keretmegrendelésekkel összefüggő keretelszámolásokra kerül sor, nem egyszer keretbiztosítási jelzőlog alkalmazásával. Ezek a hosszú távú keretmegbízási, keretvállalkozási jogviszonyok. Az ilyen tartós együttműködési vállalkozási és megbízási kapcsolatok kialakulása sokszínű lehet és létrejöhet a legkülönbözőbb vállalkozási formák között. Még inkább jelentkezik ez az együttműködés az építkezések során, ahol a generálkivitelező több alvállalkozóval dolgozik együtt, ahol az egyik végzi az épület felhúzását, a másik a mélyépítészeti, a harmadik a belső építészeti, a negyedik pedig a technológiai szerelési munkákat. A legtöbb esetben a generálkivitelező fővállalkozó az egyes szakterületek alvállalkozóit tartós jelleggel alkalmazza más, újabb beruházások során. Ezért nem ritka jelenség, hogy az alvállalkozók a munkavállalóhoz hasonló tatalmú és részben az önfoglalkoztatásra jellemző „vállalkozási jogviszonyba” kerülnek a fővállalkozóval. Ez a helyzet bekövetkezhet az alkatrészyártó leszállító szatellitvállalkozások esetében az összeszerelő vállalat viszonyában és ugyanígy a kereskedelemnek árut szállítók viszonylatában is. Ezekben az esetekben, ha a függés olyan erős a fővállalkozótól az alvállalkozó, illetve a tartós megrendelő és az alkatrészt gyártó, vagy az áruszállító vállalat között, amely már a munkavállalóhoz hasonló helyzet jegyeit viseli magán, magánszemély esetében az önfoglalkoztatás szabályait indokolt alkalmazni. Probléma akkor jelentkezik, ha az alkatrészyártó, vagy árubeszállító nem egyéni vállalkozó, vagy egyéni-családi cég, hanem jogi személy. *Jelenleg az önfoglalkoztatás jogi lehetőségét „analógia legis”-szel lehet áthidalni*, amire ha két jogintézmény, illetve jogterület között hasonlóság van, de az egyiknél joghézag létezik, a másiknál viszont létezik jogszabály, azzal a joghézag kitölthető.⁷⁵ *Helyes azonban az lenne, ha de lege*

⁷⁴ Ld. PRUGBERGER – SZEKERES: i. m. 82.

⁷⁵ Megjegyzésre kívánczik, hogy a jelenlegi magyar jogelmélet a szocialista jogelmélet hatására még mindig nem ismeri el a joganalógiát, csak a törvényit. Törvényi analógiával mind Szabó Imre szűkített nézete, miszerint, ha egy tételen (jogágon) belül két altétel

ferenda minél előbb „ex lege” kimondásra kerülne, hogy az önfoglalkoztatás szabálya alkalmazható lenne jogi személy önfoglalkoztatotthoz hasonló helyzetében is.

Végezetül meg kívánom jegyezni, hogy azok a munkajogot és a tartós vállalkozási és megbízási szerződést érintő jogi szabályozást érintő módosítások, amelyek ötletként körvonalazódtak bennem, és amelyeket Szekeres Bernadettel kidolgoztunk, valamint az Állam- és Jogtudomány című folyóiratban publikáltunk, alkalmasnak látom olyannak, hogy az Európai Térség más államai átvegyék.

Felhasznált irodalom

- [1] BANKÓ Zoltán: A távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon. *Munkaügyi Szemle* 2005/2., 25–28.
- [2] BERKE Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Utilitates Bt., Pécs, 2014.
- [3] BORBÉLY Szilvia: A spanyol érdekegyeztetési etalon. *Európa Fórum* 1994/4., 92–104.
- [4] Gay DAVIDOV: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2016.
- [5] EÖRSI Gyula: *Összehasonlító polgári jog*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1975.
- [6] FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszony szolgálatában*. Universitas Győr Kft., Győr, 2022.
- [7] Mark FREEDLAND: *The Personal Employment Contract*. Oxford University Press, Oxford, 2016.
- [8] Klaus FIRLEI: Flucht aus dem Arbeitsrecht. *Das Recht der Arbeit* 1987/4–5., 271–289.
- [9] FRIEDRICH Péterné: *Fogyasztási szövetkezeti mozgalom az NSZK-ban*. Belső tanulmány. Szövetkezeti Kutatóintézet, Budapest, 1985.
- [10] *Gaius Institutiói*. Ford.: Brósz Róbert. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1993.
- [11] GYULAVÁRI Tamás: *Szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014.

(jogintézmény) van, és az egyiknél joghézag áll fenn, a másiknak a szabálya, Eörsi Gyula szerint pedig akkor is, ha két jogág esetében az egyik intézménynél joghézag áll fenn, de egy másik jogágban hasonló intézmény jogilag rendezett, annak a szabályával a másik jogági intézmény hézaga kitölthető. Ld. SZABÓ Imre: *A jogszabályok értelmezése*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1960, 342.; EÖRSI Gyula: *Összehasonlító polgári jog*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1975, 160 sk.

-
- [12] GYULAVÁRI Tamás: Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás? *Pro Futuro* 2018/3., 83–95.
- [13] GYULAVÁRI Tamás: A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása. *Magyar Munkajog* 2018/1., 1–27.
- [14] GYULAVÁRI Tamás: Az Európai Bíróság és a gordiuszi csomó: az Uber applikáció vagy taxitársaság? *Munkajog* 2018/3., 8–12.
- [15] GYULAVÁRI Tamás: Az alkalmi munka Ausztráliában: a szabályozatlanság ára. *Miskolci Jogi Szemle* 2018/2., 5–18.
- [16] GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum Aequum Salutare* 2019/1., 25–51.
- [17] GYULAVÁRI Tamás: Uber sofőrök és társaik: munkavállalók vagy önfoglalkoztatók? *Jogtudományi Közöny* 2019/3., 104–118.
- [18] GYULAVÁRI Tamás: *A foglalkoztatás bizonytalan formáinak szabályozása. Élet a munkaviszonyon túl.* Akadémiai doktori értekezés. Budapest, 2024.
- [19] HABERMANN György: A munka szervezete és védelme az újabb olasz és német jogalkotásban és a magyar jogban. *Magyar Jogi Szemle* 1941/9., 164–171.
- [20] HALLER Károly (szerk.): *Az osztrák általános polgári törvénykönyv szövege jelenleg még érvényes alakjában.* Athenaeum, Budapest, 1884.
- [21] Martin HENSSLER – Axel BRAUN (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa.* 3. Auflage. Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011.
- [22] Gerrick von HOYNINGEN-HUENE – Burkhard BOEMKE: *Die Versetzung.* Verlag Recht der Wirtschaft, Heidelberg, 1991.
- [23] IHRIG Károly: *Szövetkezetek a közgazdaságban.* Szerzői kiadás, Budapest, 1937.
- [24] KÁRPÁTI Csenge: „Home office” napjainkban – Az otthoni munkavégzés jelensége, széles körű elterjedésének munkajogi vetületű problémái. *Munkajog* 2022/2., 27–37.
- [25] Anna-Lena KERSTING: *Die arbeitnehmerähnliche Person im spanischen Arbeitsrecht.* Nomos, Trier, 2012.
- [26] John M. KEYNES: *A foglalkoztatás, a kamat és a pénz általános elmélete.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1965.
- [27] KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme.* Wolters Kluwer, Budapest, 2020.
- [28] KUN Attila: Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.):

- Visegrád 15.0 – A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai.* Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 389–416.
- [29] LACZÓ FERENC: A szövetkezetek gazdasági sajátosságai. *Szövetkezés* 1993/2., 3–20.
- [30] Philipp LOTMAR: *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches I–II.* Verlag Duncker & Humblot, Leipzig, 1902–1908.
- [31] Manfred LÖWISCH: *Arbeitsrecht.* 7. Auflage. Werner Verlag, Düsseldorf, 2004.
- [32] NACSA Beáta – SERES Antal: Az éves munkaidő-elszámolás, mint a munkaidő flexibilizációjának egyik eszköze. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, *Műhelytanulmányok* 2003/1., 1–47.
- [33] PRUGBERGER Tamás – DOMONKOS József: Szövetkezeti típusok és tagjaik vállalkozási kapcsolatai. *Kereskedelmi Szemle* 1988/9–10., 69–73.
- [34] PRUGBERGER Tamás: Vállalkozás, szövetkezet és munkahely-biztosítás kérdései tulajdonjogi megközelítésben. *Jogtudományi Közlöny* 1990/2., 70–79.
- [35] PRUGBERGER Tamás – Manfred PLOETZ: *Összehasonlító munkajog.* ADAW, Bonn–Budapest, 1992.
- [36] PRUGBERGER Tamás: A házi bedolgozás és a távmunka. *Munkaügyi Szemle* 1998/12., 46–48.
- [37] PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 2000
- [38] PRUGBERGER Tamás – FABÓK András: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében. *Magyar Jog* 2000/12., 734–740.
- [39] PRUGBERGER Tamás: A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés: a munkaviszonyt leplező szerződések. *Cég és Jog* 2003/7–8., 11–13.
- [40] PRUGBERGER Tamás: A haszonbérleti szerződésről, de lege lata és de lege ferenda. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica* 23, 2004, 455–482.
- [41] PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között: tanulmánygyűjtemény.* Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen, 2006.
- [42] PRUGBERGER Tamás: *Munkajogi értékek és neoliberális globalizálódó gazdaság.* Bíbor Kiadó, Miskolc, 2008.
- [43] PRUGBERGER Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és

- azok kritikai értékelése – Szintézis és megoldási kísérlet. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2015/1–2., 83–102.
- [44] PRUGBERGER Tamás: A munkavállalóhoz hasonló személyként történő foglalkoztatás minősítése a külföldi megoldások, valamint az Mt. és Ptk. tükrében. *Munkajog* 2021/3., 1–8.
- [45] PRUGBERGER Tamás: A gazdasági társasági jogalanyiség tételes jogi módosulásának kihatása a munkával összefüggő szerződésekre. In: Juhász Ágnes (szerk.): *Elmélet és praktikum: hagymánytisztelet és modernitás*. Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2022, 190–205.
- [46] PRUGBERGER Tamás – SZEKERES Bernadett: Az új típusú foglalkoztatási formák és azok kihatása a tevékenységgel összefüggő szerződések dogmatikájára. *Állam- és Jogtudomány* 2022/2., 68–83.
- [47] RADNAI Veronika: A platformmunka elhelyezése a versengő jogviszonyok rendszerében. *Munkajog* 2022/4., 23–32.
- [48] RÁCZ Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2022.
- [49] ROMÁN Róbert: A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. *Magyar Jog* 2006/7., 417–425.
- [50] Hugo SINZHEIMER: Über den Grundgedanken und die Möglichkeit eines einheitlichen Arbeitsrechtes für Deutschland. *Schriften des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte*. Heft 1, 1914, 35–61.
- [51] SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében. *Miskolci Jogi Szemle* 2019/1., 49–67.
- [52] SOMOGYI Zsuzsa: Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás? A kényszervállalkozás elkerülésének lehetősége holland megoldás alapján (A freelancer intézménye). *Magyar Jog* 2006/4., 237–238.
- [53] Alexandru STEFANESCU: *Die Arbeitnehmerliche Person im italienischem Recht*. Nomos, Trier, 2013.
- [54] SÜVEGES Márta: A szövetkezetek jogi formája és természete a piacgazdaságban. *Szövetkezés* 1991/1., 3–30.
- [55] SZABÓ Imre: *A jogszabályok értelmezése*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1960.
- [56] SZAMUELY László: *Ipari demokrácia (Társadalmi reformok és gazdasági harc)*. Magvető Kiadó, Budapest, 1980.
- [57] SZAMUELY László: *A jóléti állam ma*. Magvető Kiadó, Budapest, 1985.

- [58] SZÉKHELYI B. Réka: A digitális platformon keresztül nyújtott munka. *Munkajog* 2019/3., 40–45.
- [59] TELLÉR Gyula: A munkásszövetkezetek másfél évszázada Franciaországban. In: *Évkönyv. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1977, 531–602.*
- [60] TÉRFY Gyula: *Igazságügyi zsebtörvénytár. 3. kiadás. Grill Károly Könyvkiadó Vállalat, Budapest, 1936.*
- [61] VÉCSEY Tamás: *A római jog institúciói. 5. kiadás. Franklin Nyomda, Budapest, 1902.*
- [62] VINCENTI Gusztáv: A munka magánjogi szabályai. In: Szladits Károly (főszerk.): *Magyar magánjog. IV. kötet. Grill, Budapest, 1941.*
- [63] Wolfgang ZÖLLNER – Karl-Georg LORITZ – Wolfgang HERGENRÖDER: *Arbeitsrecht. 6. Auflage. C.H. Beck Verlag, München, 2015.*
- [64] Max WEBER: *Die römische Agrargeschichte in ihrer Bedeutung für das Staats- und Privatrecht. Verlag von Ferdinand Enke, Stuttgart, 1891.*

A REPRODUKCIÓS EGÉSZSÉGET TÁMOGATÓ MUNKAVÉGZÉS GLOBÁLIS MUNKAJOGI ÉRTÉKELÉSE*

GLOBAL ASSESSMENT OF EMPLOYMENT REGULATION SUPPORTING REPRODUCTIVE HEALTH

SOLYMOSI-SZEKERES BERNADETT**

A munkavégzés jogi szabályozása alapvetően figyelmen kívül hagyja a női lét különleges vetületeit, így a menstruációt és a menopauzát. A tanulmány a menstruáció munkajogi kérdéseit érinti, azok közül főként a menstruációs szabadság nemzetközi példáit mutatja be, elemzi azokat a mögöttes motivációk, jogszabályi rendelkezések különbözőségei, és a külföldi szakirodalmakban fellelhető visszacsatolások kiemelésével. Ezek vizsgálata hozzájárul ahhoz a célhoz, hogy a magyar jogalkotó megfontolhassa, amennyiben követné a spanyol mintát, hogy milyen módon tudná előmozdítani a nők munkahelyi jóllétét a menstruációs szabadság esetleges bevezetésével, tanulva a külföldi példákból.

Kulcsszavak: *menstruáció, Japán, Spanyolország, munkajog*

The legal regulation of work basically ignores the special aspects of women's existence, such as menstruation and menopause. The study deals with labor law issues of menstruation, among them it mainly presents international examples of menstrual leave, analyzes them by highlighting the underlying motivations, differences in legal provisions, and feedback found in foreign literature. Examining these contributes to the goal that the Hungarian legislator can consider, if he were to follow the Spanish model, how he could promote the well-being of women at work by possibly introducing menstrual leave, learning from foreign examples.

Keywords: *menstruation, Japan, Spain, labor law*

* A Kulturális és Innovációs Minisztérium Egyetemi Kutatói Ösztöndíj Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.



** DR. SOLYMOSI-SZEKERES BERNADETT
PhD egyetemi adjunktus
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
civszeb@uni-miskolc.hu
<https://orcid.org/0000-0001-9133-4732>

Bevezetés: fejlődés a munkajog nőket érintő gyakorlatában

A munkajogi szabályozás alapvetései, annak különösen a munkavégzés fizikális aspektusait érintő területe alapvetően a férfi testet vette, veszi alapul, hiszen a nők tömeges munkaerőpiaci szereplése az első világháborúval kezdődött meg. Ennél fogva a munkajogi szabályok, a munkahelyi egészség és biztonság követelményei, az azt szolgáló eszközök organikusan elsősorban a férfiak egészségügyi és fizikális paramétereire koncentráltak. A nők munkahelyi helyzetére ez rendkívül hátrányosan hat, amely problematikus helyzetet tovább fokoz az a körülmény, hogy a nők reprodukciós egészségének kutatása, különösen annak összefüggései kapcsán a munkahelyi egészség és biztonság kérdéseivel, gyerekcipőben jár. Ráadásul a szakpolitikák Európában csak a közelmúltban kezdtek el újra figyelni a női munkavégzésnek a reprodukciós egészséget érintő, kritikus háromszögének teljes spektrumára, az angol MMM kifejezés mindhárom elemére (menstruation, motherhood, menopause). Ez az egyre növekvő, de még így is gyerekcipőben járó fejlődés mutat rá arra, hogy feltűnően hiányos az MMM alapos vizsgálata a foglalkozás-egészségügyi és munkajogi kutatásokban. Jelen kutatás a három M közül a menstruációval kíván elmélyültebben foglalkozni. A menstruáció, mint a reprodukciós egészség egyik fő alkotóeleme, jelenleg nem értékelt a magyar munkajog szempontjából általában, noha néhány ország (főleg ázsiai országok), illetve kevés munkáltató már igyekszik a kérdés kezelésére a menstruációs szabadság (menstruációs szabadnap) jogintézményének létrehozásával. A következő sorokban ezek bemutatására törekszünk az elérhető külföldi szakirodalmak alapján, amelyből világossá válhat a magyar, sőt az uniós munkajog fejlesztésének ilyen irányú dimenziója, annak kihívásaival és lehetőségeivel együtt.

1. A (régi-új) menstruációs szabadság

A munkajog fejlődésének legújabb fejleménye a menstruációval összefüggésben a menstruációs szabadság globális szintű bevezetése. A menstruációs szabadságot („menstrual leave”) a nemzetközi szakirodalom olyan szabadságként határozza meg, amely lehetővé teszi a menstruáló személyek számára, hogy szabadságot vegyenek ki a munkából, ha menstruációjuk miatt nem tudnak munkába menni; ez egy olyan politika, amely többféleképpen érintheti a menstruáló személyeket,¹ ezen belül a foglalkoztatotti státuszukat.² A menstruációval kapcsolatos nemzetközi interdiszciplináris kutatások a menstruációs egészség fogalmához kapcsolódnak. Ez széles kontextust biztosít a munkajogi gondolkodás számára is, mivel összefonódik a

¹ Levitt és Barnack-Tavlaris úgy vélik, hogy ez a befolyás számos formát ölthet, akár negatív hatásúakat is, mivel a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetést segítheti elő a foglalkoztatásban, előmenetelben. Rachel B. LEVITT – Jessica L. BARNACK-TAVLARIS: Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate. In: *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. (eds.: Chris Bobel – Inga T. Winkler – Breanne Fahs – Katie Ann Hasson – Elizabeth Arveda Kissling – Tomi-Ann Roberts), Palgrave Macmillan, Singapore, 2020, 561–577.

² LEVITT – BARNACK-TAVLARIS: i. m. 561.

fenntarthatósági célokkal, a nemek közötti egyenlőséggel és az alapvető emberi jogokkal.³ Ezáltal nemcsak a kutatási irányt, hanem a szakpolitikai követelményeket is meghatározza.⁴

A következő sorokban a menstruációs szabadság globális példáit mutatjuk be, ugyanakkor a jelenlegi példák előtt kronológiai megfontolásokra tekintettel szólni kell az első törekvésekről is. A menstruációs szabadságra vonatkozó politikák első generációja a 20. század elején jelent meg: a Szovjetunióban 1922-ben, Japánban 1947-ben, Indonéziában pedig 1948-ban vezették be a szabályozást. A menstruációs szabadság bevezetésének indoklása minden egyes országban az adott kor sajátos társadalmi-gazdasági és intézményi környezetét tükrözte.⁵

Amint a felsorolásban említésre került, a Szovjetunióban 1922-ben vezették be ezt a jogintézményt, amely mára nem része a jogrendszernek, tehát nem aktív szabályozásról beszélünk ezen esetben. A bolsevik menstruációs politika a gyári munkakörben dolgozó nőkre irányult, és havonta két-három nap teljesen fizetett szabadságot biztosított számukra a menstruáció idejére. Ezen újítás indoka a nők termékenységének védelme, az anyai szerepkör támogatása volt.⁶ E jogintézmény megszűnt mindössze öt év után 1927-ben, mivel a női munkások úgy érezték, a menstruációs szabadság növelte a munkahelyi diszkriminációt,⁷ amely alapján látható, hogy *majd' száz évvel ezelőtt a nemek közötti diszkrimináció jelensége vetett gátat a menstruáció munkajogi értékelése elé*. A menstruációs szabadság 2013-ban újra megjelent az orosz politikai vitában, de a kissé paternalisztikusan megfogalmazott javaslat – amely a „túlterhelt” női test és psziché kezelésére összpontosított – nem lett sikeres, és még a feministákat és az emberi jogi aktivistákat is felháborította.⁸

A szovjet példa után a többi megemlített ország a mai napig fenntartja a menstruációs szabadság jogintézményét, így esetükben nem múlt időről kell beszélnünk. Amennyiben összegezni kívánjuk azon országokat, amelyek jelenleg is hatályos általános menstruációs munkajogi politikával rendelkeznek, a következő listát

³ Julie HENNEGAN – Alexandra K. SHANNON – Jennifer RUBLI – Kellogg J. SCHWAB – G. J. MELENDEZ-TORRES: Women's and girls' experiences of menstruation in low- and middle-income countries: A systematic review and qualitative metasynthesis. *PLoS Medicine* 16 (5), 31–38. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1002803>

⁴ HENNEGAN – SHANNON – RUBLI – SCHWAB – MELENDEZ-TORRES: i. m. 31.

⁵ Marian BAIRD – Elizabeth HILL – Sydney COLUSSI: Mapping Menstrual Leave Legislation and Policy Historically and Globally: A Labor Entitlement to Reinforce, Remedy, or Revolutionize Gender Equality at Work? *Comparative Labor Law & Policy Journal* 42 (1), 194.

⁶ Natalie HUET: Spain's menstrual leave: *The countries that have already tried and tested days off for period pain*. <https://www.euronews.com/next/2022/05/13/spain-s-menstrual-leave-the-countries-that-have-already-tried-and-tested-days-off-for-peri>, 2024. október 10.

⁷ Sally KING: Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution. In: *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming* (eds.: Juliet Hassard – Luis D. Torres). Springer Cham, Switzerland, 2020, 153. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53269-7_9

⁸ Natalie HUET: i. m.

vezethetjük fel: Japán, Indonézia, Dél-Korea, Taiwan, Zambia, provinciák Kínában, Mexikó, Taiwan, és egy argentin provincia (Federación).

A következő sorokban ezen országokból igyekszünk minél szélesebb körben kiemelni és megvizsgálni a menstruációs szabadság variációit. Látni kell ugyanakkor, hogy természetesen más országok is megpróbálták e jogintézményt bevezetni, nem sok sikerrel, így a létező példák még figyelemre méltóbbak. Egyik konkrét példa a kudarcba fulladt kísérletre a Fülöp-szigetek, ahol 2004-ben szenátori javaslat fogalmazott meg egy tervezetet egy külön törvényi szabályozásra. A menstruációs szabadságról szóló törvény akként rendelkezett volna, hogy minden női munkavállaló jogosulttá válik havonta egy napra mind a köz-, mind a versenyszférában, amely napra a napi díjazás 50%-a járt volna. Emellett a rendkívüli kedvezmény munkáltatók általi betartatását pénzbírság és szabadságvesztés garantálta volna. A törvény szövegébe ugyanakkor sztereotip megjegyzések is kerültek, amelyek a nőket érzelmileg bizonytalan munkavégzőkként tüntették fel.⁹ Ennek fényében tehát fontos, hogy mely országok milyen módon és mennyire sikeresen tudták megragadni a menstruációs szabadság ideáját.

1.1. A japán szabályozás

Japán a globális történelemben másodikként, 1947-ben vezette be a menstruációs szabadság jogintézményét. A jogalkotás háttérében alulról jövő szervezkedés áll. 1928-ban a Tokiói Városi Autóbusz Társaság női kalauzai egész nap nem férhettek hozzá a mosdókhoz. Ennek eredményeként az egészségügyi betét cseréjének lehetőségét is megszüntette. Emiatt ezek a női munkavállalók lehetetlennek érezték a munkájuk elvégzését. Ennek hatására a szakszervezetek női lobbistái kiharcolták a fizetett menstruációs szabadságra vonatkozó jogszabály megalkotását.¹⁰ Kiemelendő tehát, hogy egy alulról jövő kezdeményezés hatására alakult ki e szabályozás, még hozzá a női dolgozók összefogásának köszönhetően.¹¹

Japánban tehát 1947 óta törvényi szintű (munkajogi) védelmet biztosítanak a menstruáló nők számára a japán munkaügyi normákról szóló törvény rendelkezései szerint.¹² A törvény 68. cikkének rendelkezése szerint a fájdalmas menstruációtól szenvedő vagy a menstruációs fájdalmat súlyosbító munkát végző nők számára lehetősége van a „seirikyuka” (szó szerint „fiziológiai szabadság”) igénybevételére.

⁹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 203.

¹⁰ Hilary H. PRICE: Periodic Leave: An Analysis of Menstrual Leave as a Legal Workplace Benefit. *Oklahoma Law Review* 2 (74), 189.

¹¹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196.

¹² 1947. évi 49. törvény „Labour Standards Act”. ASBOTH Beatrix: Menstruációs szabadság – példák a nagyvilágból. <https://hu.euronews.com/2022/05/26/menstruacios-szabadsag-peldak-a-nagyvilagbol>, 2024. október 10.

E szabadság egy természetes vagy biológiai jogosultság, ami alapján a munkáltatónak pedig *figyelembe kell vennie* a menstruációs időszakot.¹³

A jogszabály nem határozza meg a lehetséges szabadnapok számát, továbbá a munkáltatók mérlegelési jogkörrel rendelkeznek arra vonatkozóan, hogy a szabadságot a japán jogrendszernek megfelelően naptári napra, fél napra vagy akár egy órára adják ki.¹⁴ A munkáltatók mérlegelési jogköre a kérdésben igen sokrétű, hiszen a jogszabály szövegéből az következik, hogy erre az időszakra nem jár díjazás, ugyanis az adott munkáltató egyedileg dönthet arról, hogy a menstruációs szabadság napjai fizetett szabadságnak minősülnek-e, vagy sem. A japán szabályozás történelmi jellegének köszönhetően már hatásvizsgálat is megtalálható a jogintézmény kapcsán, amely azonban sajnos elkeserítő képet mutat. A japán munkaügyi minisztérium 2020-as adatai szerint ugyanis a vállalatok 30%-a biztosítja önkéntesen a teljes vagy részleges fizetést a menstruációs szabadságot igénybe vevő munkavállalóknak. Meghökkenítő eredménye a kutatásnak, hogy az érintett munkavállaló nők mindössze 0,9%-a él a menstruációs szabadság lehetőségével.¹⁵ Emögött az a társadalmi környezet állhat, amely esetlegesen megfélemlítéssel tekint a menstruáció folyamatára és az azzal érintett nőkre. Ez a körülmény, eredmény felhívja a figyelmet a jogintézmények társadalmi hatásvizsgálatának fontosságára. Sajnos ugyanis a menstruációs szabadságot igénybe vevő nőknek olyan negatív következményekkel kellett szembenézniük a munkahelyükön, mint a munkáltatók általi megkülönböztetés és zaklatás.¹⁶ Számos peres eljárás született amiatt, hogy az érintett női munkavállalók nem kapták meg azokat a juttatásokat, amelyek a folyamatos jelenlétért jártak arra tekintettel, hogy a fent idézett törvény értelmében jogszerűen menstruációs szabadságot vettek ki.¹⁷

Tekintettel a jogintézmény több évtizedes múltjára, a témában fennálló kevés nemzetközi szakirodalom egy része a japán rendszerre vonatkozik. Dan a japán rendszer vizsgálatát alapján felhívja a figyelmet annak szociális partnerek által megfogalmazott kritikájára. A japán szakszervezetek ugyanis a fentiek ellenére hangsúlyozták, hogy a menstruációs szabadságot nemcsak fájdalmas menstruáció esetén kell biztosítani, hanem abban az esetben is, ha a menstruáció tünetmentes, mivel a menstruációs szabadság célja a nők termékenységének védelme.¹⁸ A számos kritika és

¹³ A jogszabály szövege angol nyelven a következő: *“When a woman for whom work during menstrual periods would be especially difficult has requested to leave, the Employer shall not have said woman work on days of said menstrual period”*. BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 195. Ez saját fordításban a következő magyar nyelven: *„Ha egy nő, aki számára a menstruáció alatt különösen nehéz lenne dolgozni, szabadságot kíván igénybe venni, akkor a munkáltató az említett menstruációs napokon nem végeztethet munkát az említett nővel.”*

¹⁴ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196.

¹⁵ ASBOTH: i. m.

¹⁶ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196, PRICE: i. m. 189.

¹⁷ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196.

¹⁸ Alice J. DAN: *The Law and Women’s Bodies: The Case of Menstruation Leave in Japan. Healthcare for Women International* 1986 (1–2), 13.

gyakorlati nehézség hatására a japán munkaügyi minisztérium erőfeszítéseket tett a szabályozás eltörlésére, Honda-Howard és Homma szerint válaszul a munkahelyi nemi megkülönböztetés fokozódására.¹⁹ Ezen törekvések ellenére a japán menstruációs szabadság a mai napig hatályban maradt, élő jogintézmény.

1.2. A menstruációs szabadság megjelenése Indonéziában, Dél-Koreában és Tajvanban

Indonézia a harmadik ország, amely jogszabályi szinten rendelkezett a menstruációs szabadságról a 20. század első felében.²⁰ Az eredeti rendelkezés 1948-ból származik, amely 2003-ban újra szabályozásra került. Ez a reform a szabályozás „gyengítését” jelentette, mivel a kötelező jelleget megszüntette és kollektív alku tárgyává tette a menstruációs szabadságot, továbbá megszüntette az addig kötelezően fizetett jelleget.²¹ A 2003-as szabályozás alapján²² az indonéz jogrend maximum havonta két nap fizetett szabadságot tesz lehetővé, kifejezetten a menstruáció első két napjára,²³ a további részletek azonban a felekre vannak bízva. A munkavállalónak továbbá előzetes igénybejelentési kötelezettséggel terhelt a szabadnapok igénybeviteléhez kötődően. Indonézia menstruációs szabadságra vonatkozó politikája a papírformát tekintve hatékornak tűnhet, a gyakorlatban azonban nem bizonyul annak, mivel az ott telephellyel rendelkező nagyvállalatok, amelyek így a menstruációs szabadság kiadására válhatnak kötelezetté, sokszor az emberi méltóságot sértő bizonyítási eszközöket követelnek meg a menstruáló munkavállalóktól e szabadság igénybeviteléhez.²⁴ Ezt a nőket, a nők emberi méltóságát és alapvető jogait súlyosan sértő helyzetet tovább tetézi Baird, Hill és Colussi azon megállapítása, hogy a fehér- és kékgallérosok közötti különbségtétel eszközévé vált a menstruációs szabadság, amely ezáltal gyengíti a munkások közötti szolidaritást. A fehér-galléros szakmában dolgozó nők ugyanis kínosnak élik meg e szabadság igénybevitelét, amely a nőknek a férfaktól eltérő fizikumára utal, ráadásul a női emancipáció ellen hat álláspontjuk szerint. Ezzel szemben a nehéz fizikai munkát végző nők, mint a bányászatban, vagy az ipari munka területén dolgozók, támogatják és igénybe is veszik e lehetőséget.²⁵

Dél-Korea egy további olyan ország, ahol a menstruációs szabadságra vonatkozó jogszabályok már régóta léteznek. 1953-ban lépett hatályba a Labor Standard Act

¹⁹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196.; DAN: i. m. 9–11.

²⁰ Indonéziában számos munkaszüneti nap van, a szoptatás miatt is járhat szabadság. Sayed Qudrat HASHIMY: The Legal Paradigm of Menstrual Leaves Policy in the United Arab Emirates, Kuwait, and Afghanistan. *Journal of Disease and Global Health* 16 (1), 18.

²¹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196.

²² A munkaerőről szóló, 2003. évi 13. sz. törvény 81. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy a női munkavállalók [munkások], akik a menstruációjuk alatt fájdalmat éreznek, és ezt közlik [a munkáltatóval], nem kötelesek a munkába járni a menstruáció első és második napján. BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196.

²³ PRICE: i. m. 193.

²⁴ PRICE: i. m. 194.

²⁵ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 198.

(LSA), amely védelmet biztosított a dolgozó felnőtt nők számára. A törvényben szabályozásra került egy, az anyákat védő rendelkezés, amely havonta egy nap fizetett menstruációs szabadságot biztosított a nők számára. A dél-koreai szabályozás mögötti motívum tehát az anyaság védelme volt. Az LSA 2007-es²⁶ felülvizsgálata azonban a menstruációs szabadságot fizetettől fizetés nélkülire változtatta, és előírta, hogy az érintett nő előzetes igénylése szükséges feltétele az ellátás igénybevétele.²⁷ Ez által Dél-Koreában havonta egy nap fizetés nélküli menstruációs szabadsággal rendelkeznek az LSA 2007-es szabályozása alapján. Ellentétben a fenti szabályozással, ezen országban a munkáltatók kötelesek e szabadság kiadására, amely kötelezettség megsértése esetén több ezer euró értékű bírságra,²⁸ sőt, akár büntetőjogi következményekre is számíthatnak.²⁹ Ugyanakkor sajnálatos módon, hasonlóan Indonéziához, a dél-koreai gyakorlat azt mutatja, hogy az itteni munkáltatók sem alkalmazzák megfelelően a menstruációs szabadságot, mivel például gyakran az emberi méltóságot sértő bizonyítékokat követelnek az igénybejelentő munkavállaló nőktől.³⁰ Ez a problematikus munkáltatói gyakorlat a jelenben is létezik, így például 2021 áprilisában az Asian Airlines korábbi vezérigazgatóját, Kim Soo-cheont kétmillió wonra büntették, amiért 2014 és 2015 között 15 légiutas-kísérő 138 olyan kérvényét utasította el, amelyekben azok menstruációs szabadságot igényeltek. A munkáltató azzal érvelt, hogy az igénybejelentő munkavállalók nem mutattak be bizonyítékot a menstruációról, amely által nem jogosultak a menstruációs szabadságra.³¹

Ellentétben a fenti példákkal, a tajvani menstruációs szabadságra vonatkozó politika megfogalmazása szorosan kapcsolódik a betegszabadság biztosításához.³² Tajvan a menstruációs szabadság mennyiségi kérdéseit tekintve szűk kereteket szab, mivel havonta egy, de összesen egy évben három nap pihenést garantál a menstruáló nőknek a 2022. január 16-án megfogalmazott szabályozás szerint, amely a munkahelyen érvényesülő, nemek közötti egyenlőségről rendelkező törvényben található. A törvény 14. paragrafusa rendhagyó módon akként rendelkezik, hogy azon női munkavállalók, akik a menstruációjuk időszaka alatt abból fakadóan nehézségeket élnek át³³ a munkavégzésük során, havonta egy nap menstruációs szabadság igénybevitelére jogosultak. Amennyiben azonban a menstruációs szabadság alapján igénybe vett szabadnapok száma egy éven belül összesen nem haladja meg a három napot, akkor e napokat nem lehet betegszabadságként kezelni, annak szabályai szerint számolni. Minden további, menstruációs szabadságként igénybe vett pihenőnap

²⁶ Más forrás 2001-et említ. BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 200.

²⁷ PRICE: i. m. 190.

²⁸ Egy 2018-as felmérés szerint a munkáltatókat fenyegető bírság ellenére a női munkavállalók mindössze egyötöde élt e szabadsággal Dél-Koreában. ASBOTH: i. m.

²⁹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 201.

³⁰ PRICE: i. m. 190.

³¹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 201.

³² BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 201.

³³ Itt röviden fel kell hívnom a figyelmet a progresszív megközelítésre a szabályozásban. A menstruációs szabadság itt ugyanis nemcsak a fájdalmas menstruációhoz kötődik a jogszabály szövege alapján, hanem annak mindenféle tünete indokolhatja.

betegszabadságként elszámolandó.³⁴ A betegszabadság mértéke pedig évi 30 nap. Így összességében gyakorlatilag 33 olyan szabadnapra van lehetősége a munkavállaló nőknek, amely az egészségügyi helyzetükhöz kapcsolódik.³⁵ Ebből a menstruációs szabadság három különbséget, kedvezményt jelent a menstruációs szabadságra nem jogosult munkavállalókkal szemben. Ezen különleges számítási módnál annak pénzügyi vetülete is vizsgálendő. A menstruációs szabadság idejére ugyanis a napi munkadíjazás 50%-a jár, egyezően a betegszabadságra járó díjazás szabályaival.³⁶ A szakirodalomban e tajvani menstruációs szabadság a nemzeti születési rátákat támogató intézkedésként van aposztrofálva. Mindamellet egy tanulmány megállapította, hogy a tajvani nők ritkán veszik igénybe a menstruációs szabadságot a rugalmasság hiánya, az orvosi igazolás szükségessége és az igénylés módjára vonatkozó nem megfelelő tájékoztatás miatt.³⁷

1.3. További külföldi példák a menstruációs szabadságról³⁸

Vietnám jogi és szociálpolitikai környezete különleges adottságokkal rendelkezik. A nemi alapú jogosultságok tekintetében Vietnám rendelkezik az egyik legátfogóbb és legfejlettebb munkajogi kódexszel a délkelet-ázsiai és csendes-óceáni térségben. Vietnám ennek megfelelően 2015 novemberében iktatta a menstruációs szabadságot a nemzeti munka törvénykönyvébe (85/2015. sz. rendelet). A menstruációs szabadság rendelkezései a menstruáció napjai alatt napi harminc extra percet és havonta legalább három napot garantál a menstruáló munkavállaló nők számára.³⁹ Japánhoz és Indonéziához hasonlóan azonban a jogosultság a munkáltatói-munkavállalói tárgyalásoktól függ, ráadásul ennek kapcsán egyéni alkuhoz kötöttek a részletek.⁴⁰ Afrikában Zambia szabályozta 2015-ben a menstruációs szabadságot, amely alapján havonta egy nap vehető ki, ráadásul orvosi igazolás bemutatására sincs szükség, ahogy a munkavállaló előzetes igénybejelentésére sem.⁴¹ A szabályozás mögötti szakpolitika e jogintézményt „anyák napja”-ként értékeli, amely hangsúlyozza a nőknek édesanyává válási lehetőségét.⁴² Zambia ezen foglalkoztatáspolitikai

³⁴ ASBOTH: i. m.

³⁵ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 202.

³⁶ ASBOTH: i. m.

³⁷ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 202.

³⁸ Kuvait, az Egyesült Arab Emírátságok és Afganisztán lehetőségeiről a menstruációs szabadság kapcsán lásd: HASHIMY: i. m.

³⁹ Rizichi KASHERO-ONDEGO – Njeri WAGACHA: *The concept of menstrual leave*. <https://www.cliffedekkerhofmeyr.com/en/news/publications/2023/Practice/Employment/employment-law-alert-2-may-2023-the-concept-of-menstrual-leave.html>, 2024. október 10.

⁴⁰ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 205.

⁴¹ Sajnos a gyakorlat arra utal, hogy a munkáltatók elvárják a szabadnap igényléséhez az előzetes jelzést, holott a szabályozás ezt nem írja elő. ASBOTH: i. m.

⁴² Will WORLEY: *The Country Where All Women Get a Day Off Because of Their Period*. *Independent*. <https://www.independent.co.uk/news/world/africa/zambia-period-day-off-women-menstruation-law-gender-womens-rights-a7509061.html>, 2024. október 10.

megfontolása tehát az anyaságból vezeti le a menstruáció munkajogi szabályozásának igényét. Ezt a célt ugyanakkor árnyalja, hogy a zambiai kultúra általánosságban patriarchális, és a politika támogatja azt a felfogást, hogy a gyermekvállalás és -nevelés tevékenysége kizárólag a nőiesség és női lét eleme, szerepe.⁴³

Mexikóban a fájdalmas menstruáció (dysmenorrhea) fennállását egy olyan kényszerítő körülményként értékeli a munkajog, amely esetére szabadságot garantál a közsférában dolgozóknak 2023 óta.⁴⁴ Ebben az esetben az érintett munkavállaló nők azon igényét hangsúlyozzák, amely szerint a munkajogi jogosultságok érvényesítéséhez szükséges a testi és pszichikai jóllét.⁴⁵ Ez a fiziológiai okokból fakadó szabadság azonban pontosan meghatározza a szabadság három fő kedvezményezett csoportját: közép-felnőtt korú nők, akik súlyos dysmenorrheában szenvednek; közép-felnőtt korú nők, akiknél a menopauzára és a klimaxra jellemző panaszok jelentkeznek; közép-felnőtt korú férfiak, akiknél az andropauzára jellemző panaszok jelentkeznek. Ennél fogva a mexikói koncepció jóval szélesebb személyi kört fog át, érintve nemcsak a menstruációt, de a menopauzát is, kiterjesztve azok tüneteire is, így betegség diagnózisának hiányában is, mindössze a tünetek fennállása esetén lehetőséget biztosít a pihenésre. Különlegessége a szakpolitikának a férfiak helyzetének értékelése. A szabályozás alapján profitáló, érintett munkaerőpiaci szereplők köre így rendkívül széles körű.

A teljes országot érintő szabályozás mellett vizsgálhatunk regionális szabályozásokat is a menstruációs szakpolitikák kapcsán. Argentína egyik provinciája, Federación, kiemelésre érdemes, hiszen itt 2014 óta garantálják a közsféra női munkavállalóinak azt, hogy fizetett szabadnapot igényeljenek abban az esetben, ha úgy értékelik, hogy nem képesek a munkavégzésre a menstruációjuk miatt („nők napja”).⁴⁶ További példa India, ahol ugyan nem létezik a menstruációs szabadságot szabályozó törvény, és a fizetett menstruációs szabadságra vonatkozóan sincs központi rendelkezés, ugyanakkor nem felejtethjük el Bihar és Kerala indiai államokat. Ezen államok ugyanis bevezették a nők menstruációs szabadságára vonatkozó politikát. Bihar 1992 óta havonta két nap fizetett menstruációs szabadságot biztosít a női munkavállalóknak. Kerala 2023-ban szintén engedélyezte a menstruációs szabadságot az összes egyetem és oktatási intézmény női hallgatói számára számos más, a nőket és

⁴³ PRICE: i. m. 191.

⁴⁴ Jorge DE PRESNO – David PUENTE: *The Congress Of Mexico City Approves The Proposal For «Menstrual Leave»*. <https://basham.com.mx/congress-of-the-cdmx-approves-the-proposal-for-menstrual-leave/>, 2014. október 10. María Nayeli ORTEGA VILLEGAS: *Menstrual Leave in Mexico: Implications of the Initiative Proposed by Mexico City Congress*. <https://www.medscape.com/viewarticle/990188?form=fpf>, 2024. október 10.

⁴⁵ *Official Gazette, Government Gazette* Volume 203, No. 119. <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2017/jun291.pdf>, 2024. július 8.

⁴⁶ Lidia DE LA IGLESIA AZA – Bernadett SOLYMOSI-SZEKERES: La menstruación en el entorno laboral, *Lan Harremanak – Revista De Relaciones Laborales* 2024/51., 58–89. 70. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26149>

édesanyákat támogató intézkedés bevezetése mellett.⁴⁷ Folytatva a regionális szociális politikák sorát, 1992 októberében Kína nemzeti kormánya elfogadta a Kínai Népköztársaságnak a nők jogainak és érdekeinek védelméről szóló törvényét, amely előírja a munkáltatók számára, hogy a nők fizikai alkalmasságát figyelembe kell venniük, amely mellett különleges védelmet biztosít a menstruáció idejére. A törvény 26. cikke kimondja, hogy minden munkaegységnek a nők sajátosságainak figyelembevételével és a jogszabályoknak megfelelően védenie kell a nők biztonságát és egészségét a munkavégzés, fizikai munka során, és nem bízhat rájuk olyan munkát, fizikai munkát, amely nem megfelelő a nők számára. A nők különleges védelem alatt állnak a menstruációs időszak, a terhesség, a szülési időszak és a szoptatási időszak alatt. Ez a szabályozás ugyan nem rendelkezik külön a menstruációs szabadságról, mégis a menstruációt fontos körülménynek tekinti a munkahelyi egészség és biztonság témaköre szempontjából.⁴⁸ Ez alapján Kínában bizonyos provinciákban, regionális jelleggel a nők havonta egy-két nap fizetett menstruációs szabadságra jogosultak – feltéve, hogy orvosi igazolással rendelkeznek. Ilyen provincia Hainan és Hubei. Hainan 1993-ban nem kötelező, „soft” rendelkezést, míg Hubei 2009-ben kötelező szakpolitikai aktust adott ki. E példák inspirálták később, 2016-ban Anhui és Ningxia provinciák szabályozási lépéseit is.⁴⁹ Anhuiban a menstruációs szabadság egy vagy kétnapos fizetett szabadságot biztosít orvosi igazolás bemutatása alapján. Hasonlóképpen, Ningxiában a tartományi kormány politikája havi két nap szabadságot ír elő kötelező jelleggel a nők munkahelyi körülményeinek javítása érdekében, bár nem világos, hogy a szabadság fizetett-e, illetve, hogy orvosi igazolás szükséges hozzá.⁵⁰ Hainan politikájának nem kötelező jellege azt eredményezte, hogy azt nem hajtották végre hatékonyan. Továbbá más országokhoz hasonlóan e tartományokban is ellentmondásos e rendelkezés. Az ellenzők a politikával kapcsolatos különböző problémákra hivatkoznak, többek között a női munkavállalók távolléte miatti többletköltségekre. Az az ellenérv is gyakori a kínai ellenzéki vélemény szerint, hogy nem egyértelmű, hogy a munkavállaló valóban beteg-e, vagy csak visszaél a női mivoltából fakadó kedvezményrel.⁵¹ A kérdés kapcsán további törekvések figyelhetőek meg Hong Kong-ban is, ahol 2016-ban egy szervezet, az ADPL (Hong Kong Association for Democracy and People's Livelihood) petíciót nyújtott be a kormányhoz a menstruációs szabadság bevezetése érdekében. A javasolt politika havi egy nap szabadságot vezetne be, külön kiemelve annak köztisztviselőkre való kiterjesztését első lépésként. A javaslat szerint orvosi igazolás nem szükséges, mivel ez tovább súlyosbítaná a nők munkahelyi terheit. A javaslat emellett a munkahelyi nemek

⁴⁷ *Issue of Menstrual Leave for Women*. <https://www.drishtias.com/daily-updates/daily-news-analysis/issue-of-menstrual-leave-for-women>, 2024. október 10.

⁴⁸ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 200.

⁴⁹ KING: i. m. 153. BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 200.

⁵⁰ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 206.

⁵¹ PRICE: i. m. 194.

közötti kapcsolatok forradalmasítására törekszik, és kifejezetten megkérdőjelezi a munkavállalóról alkotott *androcentrikus* elképzeléseket.⁵²

1.4. A spanyol szabályok⁵³

A kézirat lezárásáig Spanyolország az egyetlen olyan uniós tagállam, amely lépett, és törvénybe iktatta 2023-ban a menstruációs szabadságot. Hozzá kell ugyanakkor tenni, hogy 2017 márciusában Olaszországban már felvetődött a fizetett menstruációs szabadság törvényi szabályozása, amely végül nem járt sikerrel.⁵⁴

Spanyolországban a 2023-as törvénymódosítás előtt a női egészséghez kapcsolódó kockázatokat gyakorlatilag különösebb dogmatikai meggondolás hiányában a társadalombiztosítás keretei között kezelték, külön rávonatkozó norma nélkül, a betegszabadság és táppénz jogintézményének segítségével. Ennek megfelelően, amennyiben betegség miatti keresőképtelenség állt fenn, az arra járó díjazás mértékét négy szempont szerint lehetett megállapítani, komplex számítási szabályok alapján, amelynek részletei a következők. A spanyol szabályok szerint a keresőképtelenség első három napján járó betegszabadság idejére a munkáltatónak nem áll fenn fizetési kötelezettsége. A negyedik és tizenötödik nap között a számítási alap (átlagkereset) 60%-ának megfelelő távolléti díj jár a munkavállalónak, amelyet a munkáltató fizet. A 16–20. nap között szintén 60%-os ellátást kap a munkavállaló, ám ezt már a társadalombiztosítás fedezi, így az irodalom továbbra is betegszabadságnak hívja ezt az időszakot, amelyet a magyar jog szempontjából helytállóbb táppénznek tekinteni. A 21. naptól pedig az ellátás a számítási alap 75%-a, a társadalombiztosítás által fizetve. (E mögött az a megfontolás áll, hogy ha valakinek ilyen hosszú távon egészségügyi problémája merül fel, amely miatt nem tud munkát végezni, szükséges a megélhetés fokozott biztosítása.) Ez a számítási rendszer természetesen nem fogja át az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetét, amikor kezdettől fogva az átlagkereset 75%-a jár a biztosított személynek.⁵⁵

A menstruációs szabadság szabályozását Spanyolországban a 2023. február 28-i 1/2023. sz. törvény („organic law”) tartalmazza, amely módosítja a szexuális és reprodukív egészségről, valamint a terhesség önkéntes megszakításáról szóló, március 3-i 10/2010. sz. törvényt, és 2023. június 1-jei hatállyal lépett hatályba. A jogszabály kidolgozásának folyamata során a különböző politikai pártok már erős kritikát fogalmaztak meg a jogszabály innovatív és ambiciózus jellege miatt. Kétségtelen, hogy ez egy olyan törvény, amely új jogokat teremt a nők számára a szociális biztonság terén, amit dogmatikai szempontból a fájdalom nélküli munkához való

⁵² BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 207.

⁵³ DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES: i. m. 58–89.

⁵⁴ PRICE: i. m. 187. Lásd továbbá: Anna MOMIGLIANO: Giving Italian Women ‘Menstrual Leave’ May Backfire on Their Job Prospects. *Washington Post* 2017. március 24. <https://www.washingtonpost.com/news/worldviews/wp/2017/03/24/giving-italian-women-menstrual-leave-may-backfire-on-their-job-prospects/>, 2024. október 10.

⁵⁵ Daniel PEREZ DEL PRADO: *Women’s Health and Labour Law*. Fukoaka, 2023.

jognak is nevezhetünk, amely ezáltal szoros alapjogi vetülettel bír. A szabályozás rendkívül ambiciózus jellegű és többek között azzal a céllal rendelkezik, hogy szabályozza a spanyol jogban fennmaradt, a nők biológiai státuszára vonatkozó elavult rendszerekkel. E témát eddig figyelmen kívül hagyta a spanyol jogalkotó, a jogszabály által kialakított új lehetőségek ezért bővítik a társadalombiztosítás által védett események körét. A jogszabály indokolása ugyanis kifejti, hogy az időleges munkaképtelenség különleges helyzeteihez kapcsolódó kockázati események köré tartozik a menstruációhoz fűződő (másodlagos) dysmenorrhea,⁵⁶ illetve a másodlagos munkaképtelenséget okozó menstruáció. Emiatt ilyen körülmény fennállása esetén a betegszabadságra válik jogosulttá az a nő, aki másodlagos dysmenorrheával küzd, amely mögött tehát egyéb nőgyógyászati probléma áll, így például endometriózis, mióma, kismencedei gyulladásos betegség, adenomiózis, endometrium polipok, policisztás petefészek, vagy a menstruációs vér kiáramlásának bármilyen típusú nehézsége, amely többek között olyan tünetekkel járhat, mint a dyspareunia, dysuria, meddőség vagy a normálisnál erősebb vérzés. Gyakorlatilag arra törekszik a szabályozás, hogy a munkahelyi környezetben a kapcsolódó esetleges negatív előítéleteket kiküszöbölje a kóros helyzetek, igazolt nőgyógyászati kórképek kapcsán. De nem ez az egyetlen utalás a törvényben a menstruációs egészségre, mivel tartalmazza az ingyenes menstruációkezelő termékek használatát oktatási központokban, valamint börtönökben és szociális központokban, hogy a kiszolgáltatott helyzetben lévő nők hozzáférhessenek ezekhez.⁵⁷

A szabályozás 2. cikke meghatározza a tárgyalta fogalmakat. E cikk tekintetében külön hivatkozni kell a 4. és 6. pontjára:

4. Egészség a menstruáció alatt: A fizikai, mentális és szociális jóllét integrált állapota, és nem pusztán a betegség vagy kóros állapot hiánya, a menstruációs ciklushoz kapcsolódóan. A menstruáció kezelése azt a módot jelenti, ahogyan a nők a menstruációs ciklusuk kezelését választják, beleértve a különböző menstruációs termékek, például betétek, tamponok, menstruációs poharak és hasonló termékek használatát.

6. Másodlagos munkaképtelenséget okozó menstruáció: Egy korábban diagnosztizált kórkép által generált dysmenorrheából származó munkaképtelenség fennállása. Ezen túlmenően a 3. cikk (2) bekezdése kifejezetten a törvény alkalmazási körébe sorolja a terhességgel élő transznemű személyeket, így a törvény reprodukzív jogokra vonatkozó valamennyi hivatkozása vonatkozik rájuk, beleértve a menstruáció alatti egészségre vonatkozó rendelkezéseket is. Az 5. cikk (1) bekezdésének j) pontja a norma általános célkitűzései és garanciái között tartalmazza a menstruációs felvilágosítással és a menstruációs termékekkel kapcsolatos minőségi információk létrehozását és hatékony terjesztését.

⁵⁶ Mariagiulia BERNARDI – Lucia LAZZERI – Federica PERELLI – Fernando M. REIS – Felice PETRAGLIA: *Dysmenorrhea and related disorders*. <https://f1000research.com/articles/6-1645/v1>, 2024. október 10. <https://doi.org/10.12688/f1000research.11682.1>

⁵⁷ DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES: i. m. 58–89.

A menstruációs szabadságra vonatkozó szabályozás így az általános társadalombiztosítási törvényben került elhelyezésre, annak e fent nevesített törvénnyel módosított 169–176. cikkeiben. Itt egy új szakasz kerül be a betegség miatti keresőképtelenségről szóló korábbi szabályozásba, amely kimondja, hogy a betegszabadság, táppénz különleges, betegségből fakadó típusának tekintendő az az átmeneti munkaképtelenség, amely során a nő másodlagos munkaképtelenséget okozó menstruációval küzd, amennyiben egészségügyi ellátásban részesül az egészségbiztosítási ellátórendszerben.⁵⁸

Megjegyzendő, hogy kissé átgondolatlan a szabályozás elhelyezése bizonyos szempontok szerint, ugyanis az általános társadalombiztosítási törvény sehol nem határozza meg, hogy mit ért „másodlagos munkaképtelenséget okozó menstruáció” alatt, így a fogalom megértéséhez az 1/2023. sz. törvény indoklását kell elővenni. Ebből látható, hogy a fogalmi készlete nem hézagmentes a társadalombiztosításról szóló törvénynek ebben a tekintetben.⁵⁹

Az új szabályozás alapján a menstruációs szabadság igénybevételéhez szükséges tehát a munkavégzési képesség ideiglenes megszűnése, az egészségügyi ellátásra vonatkozó orvosi rendelkezés, illetve bizonyos rendelkezésekből arra lehet következtetni, hogy a speciális egészségügyi állapotot nőgyógyász szakorvosnak kell diagnosztizálnia. Ez eltér a rendes betegszabadság és táppénz szabályaitól, amelyek alapján egyébként a háziorvos igazolása is elegendő.⁶⁰ Emellett ugyan a menstruációs szabadság a betegség miatti keresőképtelenség esetén belül került szabályozásra, további eltérő körülmények is fennállnak, így például az, hogy a szakorvos a kapcsolódó igazolást egy évig tartó hatállyal kiállíthatja, így nem szükséges a rosszullét minden előfordulása, tehát minden menstruáció esetén igazolást bemutatni a munkáltató részére. További eltérés, hogy a díjazás, ellentétben a fent említett négylépcsős számítással, az első naptól kezdve 75%-a az átlagkeresetet jelentő számítási alapnak.⁶¹

A díjazást tekintve fejlettebb szabályozás alakult ki, hiszen az első naptól már a társadalombiztosítás által fizetett ellátásra jogosult az érintett munkavállaló, eltérően a fent részletezett általános szabályok szerinti negyedik naptól. Ráadásul a menstruációs szabadság ideje kapcsán – amelyet tévesen gyakran 3-5 naposként említenek,⁶² noha ilyen megszorítás a havi mértéket tekintve nem létezik⁶³ –, az azzal érintett napokat nem kell beleszámolni az általános betegség miatti keresőképtelenség esetén járó betegszabadság, táppénz napjaiba, amely szintén előnyössé teszi a szabályozást. Harmadik fontos előnyként megjegyezhetjük, amely általában az általános

⁵⁸ DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES: i. m. 58–89.

⁵⁹ DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES: i. m. 58–89.

⁶⁰ DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES: i. m. 58–89.

⁶¹ PEREZ DEL PRADO: i. m.

⁶² Például a következő forrásokban: *Issue of Menstrual Leave for Women*; Isabel JACKSON: *A year on from Spain's menstrual leave law – what have we learned?* <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1876316/year-spains-menstrual-leave-law-%E2%80%93-learned>, 2024. október 10.

⁶³ PEREZ DEL PRADO: i. m.

szabályokra is igaz, hogy a menstruációs szabadság igénybevétele nem függ az előzetes biztosított időszaktól, járulékok előzetes fizetésétől. A menstruációs távollét költségeit tehát közvetlenül a társadalombiztosítási rendszer fedezi; a munkavállaló átlagos keresete 75%-ának megfelelő mértékben.⁶⁴

Mivel új jogszabályról van szó, érdemes megvizsgálni a kapcsolódó állásfoglalásokat is, hogy következtetni tudjunk a jogszabály alkalmazhatóságára. Ennek megfelelően ki kell emelni, hogy az esélyegyenlőségért felelős miniszteri tisztséget betöltő Rodriguez a törvényalkotás időszakában azt hangsúlyozta, hogy azt úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló csak súlyos egészségügyi panaszok esetén lesz jogosult a szabadságra.⁶⁵

Fontos kritika merült fel emiatt a szűk szabályozási tárgy kapcsán. A spanyol jogtudomány e távollétet a reprodukciós egészséggel köti össze. A menstruációs nehézségeken belül nemcsak a dysmenorrhea az egyetlen olyan körülmény, amely értékelhető a munkavégzési képességet csökkentő tényezőként, hanem például a rendkívül erős vérzés is. Ezek után okkal merül fel a kritika, hogy miért csak a másodlagos dysmenorrhea esetén jár a menstruációs szabadság.⁶⁶ Tekintettel a szabályozás rövid alkalmazási idejére, amely csak 2023. június 1-je óta van hatályban, meg kell várni az intézkedés statisztikai értékelését, mind a hatékony alkalmazásáról, mind a szabályozás esetleges kedvezőtlen hatásairól.

Sajnos a spanyol menstruációs szabadság nyomon követése, hatásának konkrét vizsgálata mindeddig nem igazán valósult meg, így kevés empirikus kutatási eredmény található. A spanyol törvény hatálybalépése óta azonban 1559 alkalommal vettek ki menstruációs szabadságot a spanyol Integrációs, Szociális Biztonsági és Migrációs Minisztérium adatai szerint. Ezen túl kiderült, hogy 2023. június 1. és 2024. április 24. között naponta átlagosan 4,75 fő vett ki menstruációs szabadságot, míg az átlagos időtartam 3,03 nap volt.⁶⁷

2. A nemzetközi példák összevetése

A fenti példák, országos és regionális szociális politikák a menstruáció kapcsán mutatják, hogy a menstruáció igenis fontos tényező a munkajogi, szociális jogi jogfejlesztő tevékenység szempontjából. Különbőség vehető észre a mögöttes motivációk kapcsán. Egy ilyen jogi rendelkezés bevezetése indokolható a reprodukciós egészség támogatásának érvével (spanyol szabályozás), amely fókuszba helyezi a menstruációt a munkahelyi egészség és biztonság védelmének lencséjében (Kína). A menstruáció emellett értékelhető genderspecifikus kérdésként is a munkajog területén (Vietnám), amely az anyák, nők védelmét támogatja (Dél-Korea, Zambia), ám nem hagyható

⁶⁴ Jessica PEARSON – Michelle MORGAN: *Menstrual leave in the workplace*. <https://www.shoosmiths.com/insights/articles/menstrual-leave-in-the-workplace>, 2024. október 10.

⁶⁵ MIZSUR András: *Menstruációs szabadság bevezetését tervezi Spanyolországban, három nap járna a fájdalmaktól szenvedő nőknek*. <https://telex.hu/kulfold/2022/05/12/spanyol-oroszag-menstruacios-szabadsag-torvenytervezet>, 2024. október 10.

⁶⁶ DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES: i. m. 58–89.

⁶⁷ JACKSON: i. m.

figyelmen kívül ennek hatása, amely a születésszámmal függhet össze, így demográfiai vetülete is értékelendő (Tajvan). Fontos érvet fogalmaz meg Spanyolország, amikor a fájdalom nélküli munkához való jogot hangsúlyozza, és ugyanígy Mexikó is, amely arra jutott, hogy a munkajogi jogosultságok érvényesítéséhez elengedhetetlen a testi és pszichikai jóllét.

Az érvrendszerek mellett a konkrét szabályozások, azok főbb motívumai lehetnek tanulságosak azon jogalkotóknak, amelyek a menstruáció szociális és munkajogi értékelésén dolgoznak. Ennek érdekében a fenti kutatási eredmények fontosabb pontjait a következő táblázatban vethetjük össze szemléletesen.

Ország, régió	Szabályozás	Díjazás fennállása	Tapasztalatok
Japán	a szabályozás nem határozza meg a szabadnapok számát	a munkáltatók dönthetnek arról, hogy díjazás jár-e alatta	A cégek egyharmada garantál teljes vagy részleges díjazást önkéntesen, ugyanakkor, a női munkavállalók kevesebb mint 1%-a veszi igénybe a menstruációs szabadságot (társadalmi-kulturális okok miatt).
Dél-Korea	1 nap havonta, a munkáltató köteles kiadni, előzetes igénylés szükséges	nem fizetett szabadság	A bírság kockázata ellenére, amely a munkáltatókat fenyegeti, a női munkavállalók 1/5-e él e lehetőséggel; emberi méltóságot sértő munkáltatói gyakorlat.
Indonézia	lehetőség legfeljebb havi 2 napra, a részleteket a feleknek kollektív szerződésben kell kidolgozni; fájdalom esetén járhat; a munkavállaló előzetes bejelentésre köteles az igénybevételhez	fizetett szabadság	A munkáltatók gyakran nem biztosítják a menstruációs szabadságot, ráadásul az emberi méltóságot sértő jellegű tárgyi bizonyítékot igényelnek.
Tajvan	havi 1 nap, de évente legfeljebb 3 nap lehetséges, a menstruációból fakadó nehézségek esetére (tágabb esetkör, mint csak a fájdalmas menstruáció)	a betegszabadsághoz hasonló mértékben, az átlagkereset 50%-a jár e napokra	Rugalmasság hiánya, az orvosi igazolás szükségessége és az igénylés módjára vonatkozó nem megfelelő tájékoztatás miatt ritkán veszik igénybe.
Zambia	havi egy nap lehetséges, orvosi igazolás és előzetes tájékoztatás nem kell	n/A	Ugyan törvényileg nem előírt az előzetes tájékoztatás a munkavállaló részéről, vagy az orvosi igazolás, de a munkáltatók mégis megkövetelik.
Vietnám	menstruáció napjai alatt napi harminc extra perc és havonta legalább három nap lehetséges, felek egyedileg tárgyalhatják a részleteket	n/A	n/A

Ország, régió	Szabályozás	Díjazás fennállása	Tapasztalatok
Kínai provincia	havi 1-2 nap lehetséges, orvosi igazolás szükséges	n/A	Ahol nem kötelező, ott nem hajtják végre hatékonyan; tartanak a visszaélés-szerű használattól
Spanyol- ország	nem maximalizált a havi mérték + szakorvosi igazolás szükséges	a társadalom-biztosítás által fedezett (75%)	szakszervezetek a stigmatizációtól tartanak (munkáltatók kevésbé fognak nőket alkalmazni); 1 év alatt 1559 igénybevétel

Saját készítésű táblázat

A fenti adatok alapján láthatóvá válik az, hogy jelentős eltérések tapasztalhatók a menstruációs szabadság nemzeti szabályai kapcsán, tehát *nincs egységes koncepció, nincs bevált módszer* a menstruáció munkajogi megközelítésére. Beszélhetünk társadalombiztosítás-alapú szabályozásról (spanyol megoldás), ám gyakoribb a munkajogi megközelítés. Találhatunk fizetett pihenőidőkről szóló rendelkezést, ám ez nem feltétlenül megjelenő elem (Dél-Korea, Japán). Van kógens szabályozás, ám van olyan is, amely kifejezetten a kollektív szerződési szintig engedi a jogszabálytól való eltérést, míg máshol teljes mértékben a felekre van bízva egyedi alkuban annak részletezése, vagy épp a munkáltató egyoldalú döntése is befolyásolja a menstruációs szabadság megvalósulását, mint a japán példa a díjazásról. Eltérések vannak a pihenőnapok mennyiségében, illetve a feltételekben is (orvosi igazolás, előzetes igénybejelentési kötelezettség), amelyek közül kiemelendő az a kérdés, amelyet jelen tanulmány nem taglal, ugyanakkor a szerző kiemelten foglalkozik vele: csak a fájdalmas menstruáció (dysmenorrhea), vagy annál tágabb esetkör (például erős vérzés) esetén is járhat-e a menstruációs szabadság? A fenti példákban olvashatunk progresszívebb megoldást is, amely szélesebb esetkörre terjed ki, így Tajvan, valamint jóval szűkebb hatályú példát is látunk Spanyolország kapcsán. Ennélfogva arra a következtetésre juthatunk, hogy rendkívül fontos az adott nemzeti jogalkotónak a lehetőségek teljességének értékelése, hiszen számos ponton egyediesíthető az adott nemzet menstruációs szakpolitikája.

Konklúzió

A nemzetközi tudományos diskurzus egyre erősebben fordul korábban nem vizsgált, szinte tabunak minősülő témák felé, így a méltánytalanul elhanyagolt M-ek (menstruáció, anyaság, menopauza) közül a menstruáció felé is. A menstruáció, a menstruáció alatti munkavégzés egy olyan élethelyzet, amely a világ népességének nagy részét és folyamatosan érinti, ennél fogva nehezen elfogadható, ha egy adott nemzeti jogrendszer nem rögzíti e természetes jelenség munkajogi, szociális jogi aspektusait. Ennek okai között főként a patriarchális társadalmi berendezkedésnek és jogi konstrukcióknak a női adottságokat figyelmen kívül hagyó természete keresendő. Nagyon kevés olyan nemzetet találhatunk, ahol az adott jogrendszer valamilyen módon

szabályozza a menstruáció tényét, ahhoz bármilyen támogató jellegű intézkedést társít. Jelen tanulmányban bemutatásra kerültek a főbb, ismert példák a nemzeti vagy regionális foglalkoztatáspolitikai eszközök közül, főként ázsiai országok bemutatásával. Elemzésre kerültek e szabályozások, amelyek alapján arra a következtetésre juthattunk, hogy nincs egy általános, hibátlan és példaként szolgáló menstruációs szabadság, illetve annak keretrendszere, hanem annak működését nagyban befolyásolja a társadalmi szociális környezet, a szociális partnerek viszonyulása is. Sajnos annak ellenére, hogy egy országban bevezetésre kerül a menstruációs szabadság, továbbra is előfordul az emberi méltóságot sértő bánásmód a női munkavállalók felé, sőt, a menstruációs szabadság maga indukálja azt. Ez aláhúzza azt a fontos tanulságot, amely mind a jogalkotó, mind a társadalmi, szociális partnerek számára kiemelten hangsúlyozandó, hogy a nők helyzetének javítása érdekében a nagyon fontos munkajogi, szociális jogi intézmények megalkotásán túl hangsúlyos a kulturális, társadalmi környezet változtatása is, amely hosszú távon csak a kapcsolódó edukációs tevékenységgel alapozható meg.

Felhasznált irodalom

- [1] ASBOTH Beatrix: *Menstruációs szabadság – példák a nagyvilágból*. <https://hu.euronews.com/2022/05/26/menstruacios-szabadsag-peldak-a-nagyvilagbol>, 2024. október 10.
- [2] Marian BAIRD – Elizabeth HILL – Sydney COLUSSI: Mapping Menstrual Leave Legislation and Policy Historically and Globally: A Labor Entitlement to Reinforce, Remedy, or Revolutionize Gender Equality at Work? *Comparative Labor Law & Policy Journal* 42 (1), 187–225.
- [3] Mariagiulia BERNARDI – Lucia LAZZERI – Federica PERELLI – Fernando M. REIS – Felice PETRAGLIA: *Dysmenorrhea and related disorders*. <https://f1000research.com/articles/6-1645/v1>, 2024. október 10.
<https://doi.org/10.12688/f1000research.11682.1>
- [4] Alice J. DAN: The Law and Women’s Bodies: The Case of Menstruation Leave in Japan. *Healthcare for Women International* 1986 (1–2), 1–14.
- [5] Sayed Qudrat HASHIMY: The Legal Paradigm of Menstrual Leaves Policy in the United Arab Emirates, Kuwait, and Afghanistan. *Journal of Disease and Global Health* 16 (1), 16–22.
- [6] Julie HENNEGAN – Alexandra K. SHANNON – Jennifer RUBLI – Kellogg J. SCHWAB – G. J. MELENDEZ-TORRES: Women’s and girls’ experiences of menstruation in low- and middle-income countries: A systematic review and qualitative metasynthesis. *PLoS Medicine* 16 (5), 31–38.
<https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1002803>
- [7] Natalie HUET: Spain’s menstrual leave: *The countries that have already tried and tested days off for period pain*. <https://www.euronews.com/>

- next/2022/05/13/spain-s-menstrual-leave-the-countries-that-have-already-tried-and-tested-days-off-for-peri, 2024. október 10.
- [8] Lidia DE LA IGLESIA AZA – Bernadett SOLYMOSI-SZEKERES: La menstruación en el entorno laboral. *Lan Harremanak – Revista De Relaciones Laborales* 2024/51., 58–89. 70. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26149>
- [9] *Issue of Menstrual Leave for Women*. <https://www.drishtiias.com/daily-updates/daily-news-analysis/issue-of-menstrual-leave-for-women>, 2024. október 10.
- [10] Isabel JACKSON: *A year on from Spain’s menstrual leave law – what have we learned?* <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1876316/year-spains-menstrual-leave-law-%E2%80%93-learned>, 2024. október 10.
- [11] Rizichi KASHERO-ONDEGO – Njeri WAGACHA: *The concept of menstrual leave*. <https://www.cliffedekkerhofmeyr.com/en/news/publications/2023/Practice/Employment/employment-law-alert-2-may-2023-the-concept-of-menstrual-leave.html>, 2024. október 10.
- [12] Sally KING: Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution. In: *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming* (eds.: Juliet Hassard – Luis D. Torres), Springer Cham, Switzerland, 2020, 151–176. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53269-7_9
- [13] Rachel B. LEVITT – Jessica L. BARNACK-TAVLARIS: Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate. In: *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. (eds.: Chris Bobel – Inga T. Winkler – Breanne Fahs – Katie Ann Hasson – Elizabeth Arveda Kissling – Tomi-Ann Roberts), Palgrave Macmillan, Singapore, 2020, 561–577.
- [14] Anna MOMIGLIANO: Giving Italian Women ‘Menstrual Leave’ May Backfire on Their Job Prospects, *Washington Post*, 2017. március 24. <https://www.washingtonpost.com/news/worldviews/wp/2017/03/24/giving-italian-women-menstrual-leave-may-backfire-ontheir-job-prospects/>, 2024. október 10.
- [15] MIZSUR András: *Menstruációs szabadság bevezetését tervezik Spanyolországban, három nap járna a fájdalmaktól szenvedő nőknek*. <https://telex.hu/kulfold/2022/05/12/spanyolorszag-menstruacios-szabadsag-torvenytervezet> 2024. október 10.
- [16] María Nayeli ORTEGA VILLEGAS: *Menstrual Leave in Mexico: Implications of the Initiative Proposed by Mexico City Congress*. <https://www.medscape.com/viewarticle/990188?form=fpf>, 2024. október 10.
- [17] Jessica PEARSON – Michelle MORGAN: *Menstrual leave in the workplace*. <https://www.shoosmiths.com/insights/articles/menstrual-leave-in-the-workplace>, 2024. október 10.

-
- [18] Daniel PEREZ DEL PRADO: *Women's Health and Labour Law*. Fukuoka, 2023.
- [19] Jorge DE PRESNO – David PUENTE: *The Congress Of Mexico City Approves The Proposal For «Menstrual Leave»*. <https://basham.com.mx/congress-of-the-cdmx-approves-the-proposal-for-menstrual-leave/>, 2014. október 10.
- [20] Hilary H. PRICE: Periodic Leave: An Analysis of Menstrual Leave as a Legal Workplace Benefit. *Oklahoma Law Review* 2 (74), 187–224.
- [21] Will WORLEY: *The Country Where All Women Get a Day Off Because of Their Period” Independent*. <https://www.independent.co.uk/news/world/africa/zambia-period-day-off-women-menstruation-law-gender-womens-rights-a7509061.html>, 2024. október 10.

A MESTERSÉGES INTELLIGENCIA MUNKAHELYI ALKALMAZÁSA ÉS ANNAK HATÁSA A MUNKAVÁLLALÓK ALAPJOGAIRA *

THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE AT WORKPLACE AND ITS IMPACT ON WORKERS' FUNDAMENTAL RIGHTS

STEFÁN IBOLYA **

Jelen tanulmányban a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet releváns szabályait vizsgáljuk, a kockázatalapú kategorizálását és a nagy kockázatú MI-rendszerekre vonatkozó rendelkezéseket a technológia munkahelyi alkalmazása tekintetében. Továbbá ismertetjük a mesterséges intelligencia munkahelyi használatának esetköreit és a technológia alapjogokra gyakorolt hatását, különösen a személyes adatok védelméhez való jog és a hátrányos megkülönböztetés tilalma vonatkozásában.

Kulcsszavak: mesterséges intelligencia, mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, munkavállalók, személyes adatok védelme, megkülönböztetés tilalma

In this paper, we examine the relevant rules of the Artificial Intelligence Act, its risk-based categorisation, and the provisions for high-risk AI systems. Moreover, we conduct a comprehensive analysis of the use of AI in the workplace, shedding light on its impact on fundamental rights, particularly the right to protection of personal data and non-discrimination.

Keywords: artificial intelligence, AI Act, workers, protection of personal data, non-discrimination

1. A mesterséges intelligencia fogalma és uniós szabályozása

1.1. A mesterséges intelligencia fogalma és kategorizálása

A mesterséges intelligencia (a továbbiakban: MI) gyors fejlődése és széles körű felhasználási lehetőségei révén egyre gyakrabban jelenik meg a mindennapi életünkben, ennél fogva a technológia szabályozása iránti igény jelentősen megnövekedett az utóbbi években. Hosszú előkészítő munkát követően 2024. július 12-én került

* Készült az RRF-2.3.1-21-2022-00013 azonosítószámú *Társadalmi Innovációs Nemzeti Laboratórium* elnevezésű projektben, Magyarország Helyreállítási és Ellenállóképességi Tervének keretében, az Európai Unió Helyreállítási és Ellenállóképességi Eszközének támogatásával.

** DR. STEFÁN IBOLYA
tudományos segédmunkatárs
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Polgári Jogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
ibolya.stefan@uni-miskolc.hu
<https://orcid.gov/0009-0002-8299-1209>

kihirdetésre a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet,¹ mely többek között definiálja az MI-rendszerek fogalmát, és a technológia alkalmazása kapcsán a legjelentősebb rendelkezéseket, többek között a rendszerek kategorizálását, a kockázatértékelést, a megfelelőségértékelés és a regisztráció szabályait. Jelen tanulmányban a témánk szempontjából releváns rendelkezésekre fókuszálunk, így a technológia definiálására, annak kategorizálására, a kockázatértékelésre és az alapjogi hatásvizsgálatra, melyek a munkavállalók jogai tekintetében is meghatározók.

A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet szerint: „*MI-rendszer: gépi alapú rendszer, amelyet különböző autonómiaszinteken történő működésre terveztek, és amely a bevezetését követően alkalmazkodóképességet tanúsíthat, és amely a kapott bemenetből – explicit vagy implicit célok érdekében – kikövetkezteti, miként generáljon olyan kimeneteket, mint például előrejelzéseket, tartalmakat, ajánlásokat vagy döntéseket, amelyek befolyásolhatják a fizikai vagy a virtuális környezetet.*” [Mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, 3. cikk, 1. pont]

A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet fontos eleme a kockázatalapú megközelítés, mely szerint a technológiában rejlő, társadalom egészét érintő kockázatok alapján kategorizálják az MI-rendszereket. A szabályozás célja, hogy a technológia kockázataihoz igazodó arányos és hatékony szabályokat állapítson meg.² Ennek érdekében a rendelet 3. cikkének 2. pontja definiálja a kockázat fogalmát az alábbiak szerint: „*a kár bekövetkezési valószínűségének és az említett kár súlyosságának kombinációja.*”

A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet szabályai szerint a technológiához kapcsolódó kockázat szintje tekintetében a technológia négy kategóriáját különböztetjük meg:

- a) *Elfogadhatatlan kockázat*: a rendelet 5. cikke szabályozza azokat a tiltott MI-gyakorlatokat, amelyek az uniós értékek megsértésével elfogadhatatlan kockázatot jelentenek a társadalom számára, mint például a szociális pontozás; az emberek sebezhetőségét (például fogyatékoság, életkor, nem) kihasználó vagy a viselkedést manipuláló rendszerek; biometrikus adatok alapján történő kategorizálás, mely lehetővé teszi a különleges kategóriába tartozó személyes adatokra való kikövetkeztetést³; munkahelyeken és az oktatási intézményekben történő érzelem-

¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (2024. június 13.) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689, 2024. július 14.

² Tobias MAHLER: Between risk management and proportionality: The risk-based approach in the EU's Artificial Intelligence Act Proposal. In: *Nordic Yearbook of Law and Informatics 2020–2021: Law in the Era of Artificial Intelligence* (eds.: Liane Colonna – Stanley Greenstein). The Swedish Law and Informatics Research Institute, Stockholm, 2022, 252. <https://doi.org/10.53292/208f5901.38a67238>

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az

felismerés, kivéve ha az orvosi vagy biztonsági okokból történik. [Mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, 5. cikk, (1) bekezdés] Az elfogadhatatlan kockázattal járó MI-rendszerek használata tiltott.

- b) *Nagy kockázat*: a rendelet III. fejezete tartalmazza a nagy kockázatú MI-rendszerekre⁴ vonatkozó részletszabályokat, a 6. cikk (1)–(2) bekezdései pedig az MI-rendszerek kategorizálásának feltételeit határozzák meg.⁵ Ezen kategóriába

ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (a továbbiakban: általános adatvédelmi rendelet) meghatározza a különleges kategóriába tartozó személyes adatokat: „A faji vagy etnikai származásra, politikai véleményre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre vagy szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok, valamint a genetikai adatok, a természetes személyek egyedi azonosítását célzó biometrikus adatok, az egészségügyi adatok és a természetes személyek szexuális életére vagy szexuális irányultságára vonatkozó személyes adatok kezelése tilos.”

[Általános adatvédelmi rendelet, 9. cikk (1) bekezdés]

- ⁴ Kiemelendő, hogy a Mesterséges intelligenciáról szóló rendelet nem definiálja a magas kockázat fogalmát, ám a rendelettervezet 2023-as verziójában még szerepelt a jelentős kockázat fogalma, mely az alábbiak szerint határozható meg: „*olyan kockázat, amelynek foka a súlyosságának, intenzitásának, bekövetkezése valószínűségének és hatása időtartamának, valamint az egyént, több személyt vagy csoportot érintő képességének együttesében áll.*” A definíció a szerző fordítása, angol nyelven: „*significant risk means a risk that is significant as a result of the combination of its severity, intensity, probability of occurrence, and duration of its effects, and its the ability to affect an individual, a plurality of persons or to affect a particular group of persons.*”

Draft Compromise Amendments on the Draft Report – Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on harmonised rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain Union Legislative Acts (COM(2021) 0206 – C9 0146/2021 – 2021/0106(COD)), Committee on the Internal Market and Consumer Protection. Brussels, 9 May 2023, Article 3, (1b). https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/CJ40/DV/2023/05-11/ConsolidatedCA_IMCOLIBE_AI_ACT_EN.pdf, 2024. február 2.

- ⁵ Mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, 6. cikk (1)–(2) bekezdései:
„(1) Tekintet nélkül arra, hogy egy MI-rendszert az a) és b) pontban említett termékektől függetlenül hozzák-e forgalomba vagy helyezik-e üzembe, az említett MI-rendszer nagy kockázatúnak minősül, ha mindkét következő feltétel teljesül: a) az MI-rendszert az I. mellékletben felsorolt uniós harmonizációs jogszabályok hatálya alá tartozó termék biztonsági alkatórészeként kívánják használni, vagy az MI-rendszer önmagában ilyen termék;
b) azon terméket, amelynek biztonsági alkatórésze az a) pont alapján az MI-rendszer, vagy magát az MI-rendszert mint terméket harmadik fél által végzett megfelelőségértékelésnek kell alávetni a terméknek az I. mellékletben felsorolt uniós harmonizációs jogszabályok értelmében való forgalomba hozatala vagy üzembe helyezése érdekében.
(2) Az (1) bekezdésben említett nagy kockázatú MI-rendszerek mellett a III. mellékletben említett MI-rendszereket nagy kockázatúnak kell tekinteni.” Kiemelendő, hogy a III. mellékletben szereplő esetkörök módosíthatóak, amennyiben az MI-rendszert a III. mellékletben felsorolt területen kívánják használni és az egészségre, biztonságra nézve károsodás, az alapvető jogokra nézve kedvezőtlen hatás kockázatát jelentik, mely kockázat

tartoznak többek között a kritikus infrastruktúrában, oktatásban vagy foglalkoztatásban alkalmazott technológiák (például az álláshirdetésre jelentkezők értékelése, kiválasztása; munkavállalók esetében a feladatok kiosztása viselkedésük, tulajdonságaik vagy jellemzőik alapján; a munkavállalók ellenőrzése).⁶ A nagy kockázatú technológiáknak szigorú szabályoknak kell megfelelniük az alkalmazás megkezdése előtt, illetve annak ideje alatt, ennek releváns szabályaira a későbbiekben térünk ki.

- c) *Alacsony kockázat*: a rendelet 6. cikkének (3) bekezdése meghatározza azon esetköröket is, amikor a technológia nem sorolható a magas kockázatú rendszerek körébe. Idetartoznak azon rendszerek, amelyek nem jelentenek jelentős veszélyt

azonos vagy nagyobb mértékű, mint a mellékletben szereplő MI-rendszerek. Utóbbi feltétel értékelésekor az alábbi szempontok vizsgálata szükséges: a technológia rendeltetése; (valószínűsíthető) használatának mértéke; a felhasznált, kezelt adatok jellege, mennyisége (különösen a személyes adatok különleges kategóriái); az autonóm cselekvés mértéke és szükség esetén az emberi beavatkozás lehetősége; korábbi és a lehetséges károkozás mértéke, kedvezőtlen hatása az alapjogokra; az erőviszonyok kiegyensúlyozatlansága és az érintett személyek kiszolgáltatottsága; a technológia használata során előállított kimenet korrigálhatósága és visszafordíthatósága (azzal, hogy az egészségre, biztonságra és alapjogokra gyakorolt kedvezőtlen hatás nem tekinthető könnyen korrigálhatónak, visszafordíthatónak); az alkalmazásból eredő előnyök mértéke a személyek, csoportok és a társadalom egészét érintően; a hatályos uniós jog milyen mértékben rendelkezik a hatékony jogorvoslatról és a technológia alkalmazásából eredő kockázatok megelőzéséről, minimalizálásáról. Amennyiben a korábban nagy kockázatúnak minősített MI-rendszer már nem jelent jelentős kockázatot az alapjogokra, biztonságra és egészségre az említett követelményeket figyelembe véve és annak jegyzékéből való törlése nem csökkenti az uniós jog szerinti védelem általános szintjét, úgy a technológia III. mellékletből való törlése lehetséges. [Mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, 7. cikk]

- ⁶ *Provisional Agreement Resulting from Interinstitutional Negotiations – Proposal for a regulation laying down harmonised rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain Union legislative acts 2021/0106(COD) (COM(2021)0206 – C9-0146(2021) – 2021/0106(COD))*, Committee on the Internal Market and Consumer Protection Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs. Brussels, 2 February 2024, Preamble (36) bekezdés. https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/CJ40/AG/2024/02-13/1296003EN.pdf, 2024. február 17.

Az alapelvek vizsgálata kapcsán lásd: STEFÁN Ibolya: A mesterséges intelligencia alkalmazásával kapcsolatos erkölcsi-etikai kérdések vizsgálata, különös tekintettel a tervezési létszakra. *Infokommunikáció és jog* 2020/2., 23–28. PUSZTAHELYI Réka: Bizalmunkra méltó MI – A mesterséges intelligencia fejlesztésének és alkalmazásának erkölcsi-etikai vonatkozásairól. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica* 2019/2., 97–120. Virginia DIGNUM: *Responsible Artificial Intelligence. How to Develop and Use AI in a Responsible Way*. Springer, Cham, 2019. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-30371-6>. Dan HENDRYCKS: *Introduction to AI Safety, Ethics, and Society*. Taylor & Francis, Boca Raton, 2024 (megjelenés alatt), Zsófia RICZU: Recommendations on the Ethical Aspects of Artificial Intelligence, with an Outlook on the World of Work. *Journal of Digital Technologies and Law* 2023/2, 498–519. <https://doi.org/10.21202/jdtl.2023.21>

a természetes személyek biztonságára, egészségére, alapvető jogaira többek között azáltal, hogy nem befolyásolják lényegesen a döntéshozatal eredményét. Továbbá, ha az MI-rendszer egy jól körülhatárolt feladat teljesítésére rendelt; egy korábbi emberi tevékenysége eredményének javítására szolgál; a technológia célja a döntéshozatali minták vagy a korábbi döntéshozatali mintáktól való eltérések felderítése, nem pedig az emberi felülvizsgálat nélküli korábbi emberi értékelés helyettesítése vagy befolyásolása; illetve, ha a III. mellékletben felsorolt felhasználási módok céljainak értékelésével kapcsolatos előkészítő feladatot végez el. A rendelet átláthatósági szabályok alkalmazását írja elő az alacsony kockázatú MI-rendszerek esetében, idetartoznak például az igen gyakran alkalmazott chatbotok, hangasszisztensek.

- d) *Minimális kockázat*: a rendelet 6. cikkének (3) bekezdésében írtak ezen kategória esetén is irányadók. Idetartozik minden olyan technológia, ami az emberek biztonsága, magánélete és alapvetői jogai vonatkozásában nem, vagy csak minimális kockázattal jár, lényegében ezek a legbiztonságosabb MI-rendszerek, például a levelezőrendszerben alkalmazott spamszűrők.⁷

1.2. A nagy kockázattal járó MI-rendszerek egyes szabályai

A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet a nagy kockázattal járó MI-rendszerekkel szemben számos követelményt támaszt a biztonság és a bizalom, illetve az emberközpontú technológia megteremtése érdekében.

Az egyik legfontosabb követelmény az alapvető jogi hatásvizsgálat lefolytatása. Ennek célja, hogy az alkalmazó⁸ felismerje azon kockázatokat, amelyek a személyek és csoportok jogait érintheti és intézkedéseket dolgozzon ki, illetve alkalmazzon a kockázatok bekövetkezése esetén. [Mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, Preambulum (96) bekezdés] A nagy kockázatú MI-rendszerek első alkalmazását megelőzően – a III. melléklet 2. pontja szerinti kritikus infrastruktúra irányításában és működtetésében biztonsági alkotórészekként történő felhasználás kivételével – közjogi szervnek vagy közszolgáltatásokat nyújtó magánszervezetnek minősülő alkalmazóknak, valamint a természetes személyek hitelképességének értékeléséhez és egészség-, életbiztosítás esetén a kockázatértékeléshez, árképzéshez használt MI-rendszerek alkalmazóinak a technológia alapvető jogokra gyakorolt hatását kell értékelnie. Az alapjogi hatásvizsgálat során az alábbi tényezők elemzése szükséges: az MI rendszert alkalmazó folyamatok leírása; az alkalmazás időszaka és gyakorisága; az alkalmazás során érintett természetes személyek és csoportok leírása; valamint ezen személyekre, csoportokra hatást gyakorló károkockázatok; az emberi felügyeleti intézkedések leírása; a kockázatok bekövetkezése esetén meghozandó intézkedések (pl. a belső irányításra és panasztételre vonatkozó szabályokat). Az alkalmazó a

⁷ MAHLER: i. m. 265.

⁸ Az alkalmazó „*olyan természetes vagy jogi személy, hatóság, ügynökség vagy egyéb szerv, aki vagy amely a felügyelete alá tartozó MI-rendszert használja, kivéve, ha az MI-rendszert személyes, nem szakmai jellegű tevékenység során használják*”. [Mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, 3. cikk, 4. pont]

későbbi alapvető jogi hatásvizsgálat során támaszkodhat a korábbi értékelés eredményeire. Az alkalmazónak a hatásvizsgálat eredményéről értesítenie kell a piacfelügyeleti hatóságot, amit az MI-hivatal által készített kérdőívminta benyújtásával tesz meg. [Mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, 27. cikk]

A nagy kockázatú MI-rendszerek tekintetében további fontos követelmény a kockázatkezelési rendszer létrehozása, dokumentálása és fenntartása, mely folyamatnak a következő lépésekből kell állnia: az ismert és észszerűen előre látható kockázatok azonosítása és elemzése az egészség, a biztonság és az alapjogok tekintetében, illetve ezen kockázatok kapcsán kezelésükre szolgáló intézkedések elfogadása; a rendeltetésszerű használat és az észszerűen előre látható rendellenes használat kapcsán felmerülő kockázatok becslése és értékelése; az egyéb esetlegesen felmerülő kockázatok értékelése. A kockázatkezelési rendszernek a technológia teljes életciklusa során kell működnie, rendszeres felülvizsgálata és aktualizálása kötelező a hatékonyság érdekében. [Mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, 9. cikk, (1)–(2) bekezdés]

A magas kockázatú MI-rendszerekkel szemben támasztott követelmények kapcsán kiemelendő a magas szintű MI-szakértői csoport által kidolgozott 2019-es etikai iránymutatás, melyben hét nem kötelező erejű elvet dolgoztak ki: emberi cselekvőképesség és felügyelet; műszaki stabilitás és biztonság; adatvédelem és adatkezelés; átláthatóság; sokféleség, megkülönböztetésmentesség és méltányosság; társadalmi és környezeti jólét; elszámoltathatóság. A csoport célja az volt, hogy biztosítsák a technológia megbízhatóságát és az etikai megalapozottságát a tervezéstől az alkalmazásig.⁹ Habár az említett etikai elvek explicit módon nem kaptak helyet a Mesterséges intelligenciáról szóló rendeletben, azok a nagy kockázatú MI-rendszerekkel szemben támasztott követelmények között megjelennek, így vizsgálatuk elengedhetetlen.

A technológiába vetett bizalom nem valósulhat meg az átláthatóság és tájékoztatás követelményének betartása nélkül. A nagy kockázatú MI-rendszerek tervezése és fejlesztése során a működésnek átláthatónak kell lennie, melynek eszköze a digitális vagy egyéb formátumú használati utasítás. Az MI-rendszerekhez mellékelte használati utasításnak pontosnak, tömörnek, teljes körűnek és egyértelműnek kell lennie, ezért abban ki kell térni különösen a szolgáltató elérhetőségére; a technológia jellemzőire, képességeire: a technológia teljesítményét érintő változások; az emberi felügyeleti intézkedések leírása; a szükséges technikai erőforrások; a várható élettartam; a működéshez szükséges karbantartási és gondozási intézkedések és azok gyakorisága (pl. a szoftverfrissítések). [Mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, 13. cikk]

Az emberközpontúság megvalósításának fontos eleme az emberi felügyelet biztosítása, melynek követelményét a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet is előírja. A követelmény célja, hogy az alapjogokat, biztonságot és egészséget érintő, rendeltetésszerű használatból vagy észszerűen előrelátható rendellenes használatból

⁹ *Megbízható mesterséges intelligenciára vonatkozó etikai iránymutatás.* Európai Bizottság, Brüsszel, 2019, 17–18. https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COM-MITTEES/JURI/DV/2019/11-06/Ethics-guidelines-AI_HU.pdf, 2024. február 10.

eredő kockázatokat megelőzzék, minimalizálják. A szabályozás értelmében a technológiát úgy kell megtervezni, fejleszteni, hogy azokat alkalmazásuk ideje alatt természetes személyek hatékonyan felügyelhessék. Az ellenőrzést két természetes személy egymástól függetlenül végzi (kivéve: a bűnüldözés, a migráció, a határellenőrzés vagy a menekültügyi célra használt nagy kockázatú MI-rendszerek esetén). Ezen felügyeleti intézkedéseknek (MI-rendszerbe beépített és azon kívüli) arányosnak kell lenniük a nagy kockázatú MI-rendszer kockázataival, autonómiájukkal és felhasználásukkal. Az intézkedések teljesítése érdekében úgy kell a technológiát az alkalmazónak átadni, hogy az emberi felügyeletet végző személy képes legyen a megérteni az MI képességeit; korlátait; követni tudja annak működését; dönteni tudjon arról, hogy a technológiát ne alkalmazzák tovább vagy felülírják annak kimenetét; szükség esetén beavatkozzon vagy megszakítsa a technológia működését. [Mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, 14. cikk]

Végül, de nem utolsósorban kiemelendő a pontosság, stabilitás és kiberbiztonság követelménye. A rendelet 15. cikkének (1) bekezdése szerint: „*A nagy kockázatú MI-rendszereket úgy kell megtervezni és fejleszteni, hogy megfelelő szintű pontosságot, stabilitást és kiberbiztonságot érjenek el, továbbá, hogy e tekintetben a teljes életciklusuk során következetesen teljesítsenek.*” A pontosság és stabilitás előmozdítása érdekében technikai és szervezeti intézkedéseket kell tenniük az alkalmazóknak, melynek fontos eleme a pontosság szintjeinek és mérőszámainak meghatározása, amit a technológiához mellékelte használati utasításban kell feltüntetni. A nagy kockázatú MI-rendszereknek ellenállónak kell lenniük a kibertámadásokkal szemben, ennek érdekében olyan műszaki megoldásokat kell kidolgozni, amelyek megfelelőek a kockázatokkal szemben. [Mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, 15. cikk]

2. MI-rendszerek alkalmazása a munkahelyen és a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet vonatkozó szabályai

Az MI-rendszerek munkahelyi alkalmazása kapcsán említésre érdemes az algoritmus menedzsment is.¹⁰ Az algoritmus menedzsment kifejezés olyan szoftveralapú rendszereket jelent, amelyeket a munkaerő-gazdálkodás tipikus feladatainak helyettesítésére vagy támogatására használnak. Az algoritmus menedzsment felhasználható

¹⁰ A platformmunkavégzés kapcsán lásd: TÓTH Hilda: Az algoritmus menedzsment a platform alapú munkavégzésben. *Miskolci Jogi Szemle* 2022/2., 449–458. <https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2035>. ZÓDI Zsolt: Algoritmus menedzsment a platformmunka világában. *Állam- és Jogtudomány* 2022/1., 89–108. A platformmunkavégzés során alkalmazott algoritmus irányítás tekintetében kiemelendő az Európai Parlament és a Tanács 2024/2831 irányelve, melyben külön figyelmet fordítanak az algoritmus irányítás szabályozására, különösen a munkavállalók személyes adatainak kezelésére. Lásd: Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról (2024. október 23.), 7. cikke. Vö. TÓTH Hilda: A platform munkáról szóló irányelve tervezet és a hazai joggyakorlat. In: *Actual Questions of European and International Labour Law – Proceeding.* (szerk.: Mélypataki Gábor) Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2024, 183–196.

a munkavállalók teljesítményének értékelésére, a feladatok kiosztására, előléptetési javaslatok meghozatalára, szerződések megszüntetésére, ezért nem elegendő pusztán biztosítékokat létrehozni a technológiában rejlő kockázatok ellen, hanem a munkavállalóknak is beleszólást kell biztosítani abba, hogy az algoritmikus irányítási rendszerek hogyan hozzák meg automatizált döntéseiket.¹¹ Az algoritmikus menedzsment nem egy új technológia, hanem a meglévő technológiák új felhasználási módja, ilyen például a nagy adatelemzés, a gépi tanulás, a csatlakoztatott mobil eszközök vagy a viselhető eszközök használata. Az algoritmikus menedzsment előnye, hogy csökkentheti az emberi hibákat, előmozdíthatja a diszkrimináció felszámolását. Ugyanakkor, ha az adatok nem megfelelőek és ez alapján történik a döntéshozatal, az diszkriminációhoz vezethet a munkaerő-felvétel, a feladatok vagy bónuszok kiosztása és a szerződések megújítása során.¹² A technológiát már most is gyakran alkalmazzák a logisztikában, például a szállítási, raktározási és kézbesítési szolgáltatások, valamint a gyártás körében. Megjelenik a kiskereskedelemben, az élelmiszeriparban és a szálláshely-szolgáltatás területén, ahol az algoritmusok osztják be a műszakokat, koordinálják és értékelik a dolgozókat. Az algoritmikus menedzsment más szolgáltatási ágazatokban is megtalálható, bankoknál, tanácsadó cégeknél vagy a közszolgáltatásokban, például a rendőrségen, ahol például a viselhető eszközök folyamatosan nyomon követhetik a dolgozókat.¹³

A mesterségesintelligencia-rendszereket számos célra használják a munkahelyeken.¹⁴

1) *Automatizált foglalkoztatási döntési/döntéshozatali eszköz (AEDT)*: a munkahelyeken alkalmazott számítógépes eszközök, melyek gépi tanulást, adatelemzést, statisztikai modellezést stb. alkalmaznak. Az AEDT-t a következőképpen alkalmazzák:

a) *Toborzás*: a mesterségesintelligencia-rendszerek a folyamat több szakaszában is alkalmazhatók.¹⁵ Az *elérési szakaszban (outreach)* a technológia online

¹¹ Lukas HONDRICH – Anne MOLLEN: Implementing employee interest along the Machine Learning Pipeline. In: *Artificial Intelligence, Labour and Society*. (ed.: Aída Ponce Del Castillo) European Trade Union Institute, Brussels, 2024, 96.

¹² Marketa PAPE: *Addressing AI risks in the workplace. Workers and algorithms*. European Parliamentary Research Service, Brussels, 2024, 2, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/762323/EPRS_BRI\(2024\)762323_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/762323/EPRS_BRI(2024)762323_EN.pdf), 2024. július 3. Gábor MÉLYPATAKI – Zsófia RICZU – Dávid MÁTÉ – Panggih Kusuma NINGRUM: The Role of the Artificial Intelligence in the Labour Law Relations in European and Asian Aspect. *Īnsan Ve Īnsan* 8 (30), 69–83. <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.976915>.

¹³ PAPE: i. m. 3.

¹⁴ Lásd: Pauline KIM – Matthew T. BODIE: Artificial Intelligence and the Challenges of Workplace Discrimination and Privacy. *ABA Journal of Labor & Employment Law* 2021/2., 290–293., https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1433&context=law_scholarship, 2024. március 12.

¹⁵ Valerio DE STEFANO – Mathias WOUTERS: *AI and digital tools in workplace management and evaluation. An assessment of the EU's legal framework*. Brussels: European Union, 2022, 8. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/729516/EPRS_S

platformokon történő célzott kommunikációra használható. A *szűrés során (screening)* az algoritmusok átnézik a jelentkezők önéletrajzát, és listázzák a munkára alkalmas jelölteket. Az *értékelési szakaszban (assessment)* a mesterséges intelligencia felhasználható a videóinterjúk elemzéséhez, hogy értékelje a pályázók válaszait, személyes tulajdonságait, kompetenciáit vagy motivációjukat. A *feladatok szervezése (facilitating)* során a technológia segítséget nyújt a tevékenységek ütemezéséhez.¹⁶

- b) *Teljesítménymenedzsment*: a teljesítményértékelést foglalja magában, amelyben a mesterséges intelligencia-rendszer adatokat gyűjt az alkalmazottak *teljesítményéről* – a vizsgált periódus nemcsak egy rövid időszakot ölel fel, hanem az egész évre kiterjed, hogy pontos értékelést készüljön – és elemzi az adatokat. Ennek eredményeként nemcsak a munkavállalók munkájának minősége és hatékonysága, hanem együttműködési képessége is értékelhető. Az eredmények rávilágíthatnak azokra a területekre, ahol a munkavállalóknak fejlődniük kell. Továbbá a mesterséges intelligencia prediktív analitikája 'megjósolhatja' a munkavállalók karrierútját a munkahelyükön.¹⁷
- 2) *Munkamegosztás*: a mesterséges intelligencia felhasználható az adminisztratív és ismétlődő feladatok elvégzésére, illetve a feladatok munkavállalóknak történő kiosztására és értékelésére, hogy azok arányosak legyenek a munkavállalók képességeinek, ezáltal a technológia alkalmazása jobb teljesítményt és termelékenységet eredményezhet.¹⁸
- 3) *Szövegek összefoglalása és fordítása*: az eredeti szövegekből kerülnek kivonásra a legfontosabb információk, könnyen értelmezhető, mégis tömör, informatív összefoglaló készíthető a technológia segítségével. Gépi fordítást leggyakrabban az e-mailek, prezentációk és egyéb dokumentumok esetében alkalmaznak, a belső kommunikáció biztosítása érdekében.
- 4) *Tartalom létrehozása*: lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy egyszerűbb adminisztratív feladatot kiszervezzenek a technológia számára, például álláshirdetés készítése vagy levél megírása. Ugyanakkor minden esetben szükséges az

TU(2022)729516_EN.pdf, 2024. október 11. Ramesh NYATHANI: AI-Powered Recruitment The Future of HR Digital Transformation. *Journal of Artificial Intelligence & Cloud Computing* 2022/4., 1–5, [https://doi.org/10.47363/JAICC/2022\(1\)133](https://doi.org/10.47363/JAICC/2022(1)133).

¹⁶ Anna Lena HUNKENSCHROER – Alexander KRIEBITZ: Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of AI for hiring. *AI and Ethics* 2023/3., 200. <https://doi.org/10.1007/s43681-022-00166-4>.

¹⁷ DE STEFANO – WOUTERS: i. m. 13–16. Ramesh NYATHANI: AI in Performance Management: Redefining Performance Appraisals in the Digital Age. *Journal of Artificial Intelligence & Cloud Computing* 2023/4., 1–5. [https://doi.org/10.47363/JAICC/2023\(2\)134](https://doi.org/10.47363/JAICC/2023(2)134)

¹⁸ Vijay PEREIRA – Elias HADJELIAS – Michael CHRISTOFI – Demetris VRONTIS: A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective. *Human Resource Management Review* 2021/1. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100857>

emberi felülvizsgálat és végső ellenőrzés.¹⁹ A Harvard Business School és az MIT a Boston Consulting Group munkavállalóinak bevonásával kutatást folytatott a MI-t használó munkavállalók produktivitása kapcsán. A kutatás eredményeként megállapították, hogy a mesterséges intelligencia eszközei növelik a dolgozók pontosságát és termelékenységét, ám egy bizonyos 'technológiai határon' túl – melyek jelenleg kívül esnek az MI képességein – más, hasonlóan nehéz feladatoknál ellentétes hatást fejtenek ki, visszavetik a produktivitást.²⁰

A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet preambuluma és a III. melléklet alapján a technológia foglalkoztatás körében történő felhasználása magas kockázatúnak minősül, mivel a jövőbeli személyek megélhetését és a munkavállalók jogait érintheti.

Nagy kockázatúnak kell tekinteni azon MI-rendszereket is, amelyeket a foglalkoztatás, a munkavállalók irányítása és az önfoglalkoztatáshoz való hozzáférés, különösen személyek felvétele és kiválasztása, a munkával kapcsolatos jogviszony feltételeit érintő döntések, az előléptetéssel és a munkával kapcsolatos szerződéses jogviszonyok megszüntetésével kapcsolatos döntések meghozatala, az egyéni viselkedésen, személyes vonásokon vagy jellemzőkön alapuló feladat kiosztás, valamint a munkával kapcsolatos szerződéses jogviszonyokban álló személyek figyelemmel követése vagy értékelése során használnak, mivel az említett rendszerek érzékelhetően befolyásolhatják e személyek jövőbeli karrierlehetőségeit és megélhetését, valamint a munkavállalói jogokat.²¹

A már vizsgált nagy kockázatú MI-rendszerekkel kapcsolatos rendelkezéseken túl, a 26. cikk (7) bekezdésével összhangban a magas kockázatú MI-rendszer munkahelyi bevezetését megelőzően az alkalmazónak minősülő munkáltatónak tájékoztatniuk kell az érintett munkavállalókat és a munkavállalók képviselőit a technológia alkalmazásáról. Az MI-rendszerek munkahelyi alkalmazása kapcsán a egyéb rendelkezést nem tartalmaz a rendelet, pusztán a szabályozás kereteit adja meg.

¹⁹ What is Artificial Intelligence and How is it Used in the Workplace? *SHRM*, <https://www.shrm.org/topics-tools/tools/hr-answers/artificial-intelligence-how-used-workplace>, 2024. október 11.

²⁰ Fabrizio DELL'ACQUA – Saran RAJENDRAN – Edward McFOWLAND III – Lisa KRAYER – Ethan MOLLICK – François CANDELON – Hila LIFSHITZ-ASSAF – Karim R. LAKHANI – Katherine C. KELLOGG: Navigating the Jagged Technological Frontier: Field Experimental Evidence of the Effects of AI on Knowledge Worker Productivity and Quality. *Harvard Business School* 22 September 2023, 2, https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/24-013_d9b45b68-9e74-42d6-a1c6-c72fb70c7282.pdf, 2024. szeptember 15.

²¹ Mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, Preambulum (57) bekezdés.

3. Az MI-rendszerek hatása a munkavállalók alapjogaira

Kiemelendő, hogy a munkavállalói jogok²² vonatkozásában az Európai Unió Alapjogi Chartáját²³ vesszük alapul. Az alapjogi katalógusból két jogot kívánunk kiemelni, amelyek a technológiai fejlődés negatív hatásainak leginkább kitettek, úgy mint a személyes adatok védelme és a megkülönböztetés tilalma.

3.1. A munkavállalók személyes adatainak védelme az MI-rendszerek használata körében

Az Alapjogi Charta rögzíti a személyes adatok védelméhez való jogot, melynek jelentősége kiemelkedő az MI-rendszerek vonatkozásában. Ahhoz, hogy a mesterséges intelligencia hasznos legyen egy adott környezetben, jelen esetben a munkahelyen, megfelelő minőségű adatra van szüksége, ami a technológia munkavállalókon és általuk történő alkalmazással szerezhető meg. A technológia fejlesztéséhez, az öntanuló mechanizmushoz a rendszer hatalmas mennyiségű adatot gyűjt, dolgoz fel és tárol. Az MI-rendszereknek szükségük van ezekre a nagy adathalmazokra, illetve különböző mintákra, melyek alapján a döntéshozatal történik.²⁴ Ahogy arról a technológia munkahelyi alkalmazása körében szóltunk, az MI-t gyakran toborzásra és a teljesítményértékelésre használják, ezzel nagy mennyiségű személyes adatot²⁵ gyűjtve. A munkáltatók bevezethetik a mesterséges intelligenciát a munkahelyükön, feltéve, hogy figyelembe vették az érintettek alapvető jogait és érdekeit. Mivel a mesterséges intelligencia céljai és működése a rendelkezésre álló adatoktól függ, az általános adatvédelmi rendelet alapvető keretet biztosít a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának negatív következményei enyhítésére a jogszerűség, a tisztességeség, az átláthatóság, a célhoz kötöttség, az adatok minimalizálása és a pontosság elveinek megállapításával.²⁶

Az általános adatvédelmi rendelet külön rendelkezéseket tartalmaz a foglalkoztatással összefüggésben történő adatfeldolgozás vonatkozásában, a személyes adatok védelme érdekében. A rendelet szerint a tagállamok jogszabályban vagy kollektív szerződésekben külön szabályokat állapíthatnak meg a jogok és szabadságok védelme érdekében a foglalkoztatással összefüggő személyes adatok kezelése vonatkozásában, különösen a munkaerő-felvétel, a munkaszerződés teljesítése, a

²² Lásd még: MÉLYPATAKI Gábor: A munka digitalizálódása a munkajogi alapelvek tükrében. *Miskolci Jogi Szemle* 2020/3. különszám, 97–104.

²³ Az Európai Unió Alapjogi Chartája. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>, 2024. február 27.

²⁴ KIM- BODIE: i. m. 301–302.

²⁵ A személyes adat olyan „azonosított vagy azonosítható természetes személyre (»érintett«) vonatkozó bármely információ; azonosítható az a természetes személy, aki közvetlen vagy közvetett módon, különösen valamely azonosító, például név, szám, helymeghatározó adat, online azonosító vagy a természetes személy testi, fiziológiai, genetikai, szellemi, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára vonatkozó egy vagy több tényező alapján azonosítható”. [Általános adatvédelmi rendelet, 4. cikk, 1. pont]

²⁶ PAPE: i. m. 4.

jogszabályban vagy kollektív szerződésben meghatározott kötelezettségek teljesítése, a munkairányítás, tervezés, szervezés, a munkahelyi egyenlőség, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, illetve a munkaviszony megszüntetése céljából történő adatkezelést. Kiemelendő, hogy ezeknek a szabályoknak az érintett emberi méltóságának, jogos érdekeinek és alapvető jogainak védelmére alkalmas és konkrét intézkedéseknek kell lenniük. [Általános adatvédelmi rendelet, 88. cikk, (1)–(2) bekezdés]

Kiemelendő továbbá, hogy a rendelet az adatalanyok, „érintettek” számára számos jogot biztosít, melyek a munkahelyi adatkezelés vonatkozásában is alkalmazandók, sőt az MI-rendszerek alkalmazása okán felértékelődni látszanak, különösen a tájékoztatás és a személyes adatokhoz való hozzáférés.

A tájékoztatás és a személyes adatokhoz való hozzáférés értelmében ha a személyes adatokat az érintettől gyűjtik, az adatkezelő tájékoztatja az érintettet az adatok megszerzésének időpontjában az alábbiakról: az adatkezelőnek és – ha van ilyen – az adatkezelő képviselőjének a kiléte és elérhetőségei; az adatkezelő és a képviselője (ha van ilyen) személyéről és elérhetőségéről; az adatvédelmi tisztviselő (ha van ilyen) elérhetőségéről; az adatkezelésének céljáról és jogalapjáról; az adatkezelő vagy harmadik fél jogos érdekeiről, amennyiben érdekei érvényesítése képezi az adatkezelés jogalapját; a személyes adatok címzettjei, illetve kategóriái; ha az adatkezelő harmadik országba vagy nemzetközi szervezet részére továbbítja a személyes adatokat. A tisztességes és átlátható adatkezelés biztosítása érdekében további kiegészítő információkról tájékoztatja az érintettet, többek között: az adatok tárolásának időtartamáról, vagy az időtartam meghatározásának szempontjairól; az érintett jogairól; a hozzájárulás visszavonásához való jogról, amennyiben az a adatkezelés hozzájáruláson alapul; a felügyeleti hatósághoz intézett panasztételi jogáról. [Általános adatvédelmi rendelet, 13. cikk]

3.2. A munkahelyi diszkrimináció tilalma a mesterséges intelligencia alkalmazása kapcsán

Az Európai Unió Alapjogi Chartájában is megjelenő megkülönböztetés tilalmának betartása különösen fontos a munkahelyeken. A technológia alkalmazása alkalmas lehet a nemen, bőrszínen, faji hovatartozáson alapuló előítéletek felszámolására és előmozdíthatja egy igazságosabb értékelési rendszer létrehozását a munkahelyeken. A döntéshozatali folyamatban résztvevő személyeknek gyakran előítéleteik vannak, ezzel hátrányos helyzetbe hozhatják a kisebbségeket, a nőket és más hátrányos helyzetű csoportokat. A technológia, megfelelő alkalmazás mellett segíthet az objektív döntés meghozatalában, ugyanakkor érdemes megjegyezni, hogy a nem megfelelő MI-rendszerek használata diszkriminációhoz vezethet, ezt nevezzük algoritmikus diszkriminációnak.²⁷ Ez történt az Amazon esetében is, a cég 2014 óta fejlesztett számítógépes programokat a pályázók önéletrajzainak áttekintésére, ezzel

²⁷ KIM – BODIE: i. m. 293–294. A témában lásd: MEZEI Kitti: Diszkrimináció az algoritmusok korában. *Magyar Jog* 2022/6., 331–338.

előmozdítva a jelöltek kiválasztásának automatizálását, ám 2015-re a vállalat rájött, hogy a szoftver nem tudta semleges módon értékelni a jelentkezőket. A hátrányos megkülönböztetés oka az MI modelljében gyökerezett, a modell fejlesztése során a vállalathoz benyújtott önéletrajzokat használták a 2014 előtti, tízéves periódusból, ezáltal a lefejlesztett MI leképezte a technológiai iparban uralkodó férfidominanciát. Ennek eredményeként a férfi jelentkezők előnyben részesültek, míg a női jelentkezőket leminősítette a rendszer.²⁸ Azonban a diszkriminatív eredmények nem kúszölhetnek ki pusztán azzal, hogy az algoritmusokból eltávolítanak bizonyos tulajdonságokat, mint például a faj, hiszen a lakóhely számos városban összefügg a faji hovatartozással, illetve bizonyos fogyasztási szokások összefügghetnek az egészségi állapottal így az algoritmus hátrányos helyzetbe hozhatja a fogyatékkal élőket, még akkor is, ha a rendszer alkalmazásának nem ez a célja.²⁹

Az algoritmikus diszkrimináció vonatkozásában kiemelendő, hogy alapvetően sem a mérnökök, sem az algoritmusok nem szándékosan diszkriminatívak, a probléma a technológia természetéből fakad, mivel az MI hatalmas mennyiségű adatra és tanulási módszerek sokaságára támaszkodik a feladatok teljesítéséhez és a döntések meghozatalához. Az algoritmikus diszkrimináció előállhat a *torzult minta* alapján, ha nem megfelelő mennyiségben és/vagy minőségben történt az adatgyűjtés, akkor bizonyos csoportok vonatkozásában (pl.: nem, bőrszín) alulreprezentált lesz a minta, ami a döntéshozatal torzulásához, hátrányos megkülönböztetéshez vezet. Az algoritmikus diszkrimináció másik esete, *tervezői/programozói torzítás*, mivel az informatikusokat gyakran nem képzik ki arra, hogy figyelembe vegyék a társadalmi kérdéseket, kiküszöböljék a társadalmi előítéleteket. Ugyanakkor szerepük kiemelkedő, hiszen az ő feladatuk az algoritmusok céljainak meghatározása, az ehhez szükséges modell kiválasztása. Azonban, ha elfogult vagy előítéletei vannak, ez szerepet játszhat a technológia fejlesztése során, ami akaratlanul is diszkriminációhoz vezethet.³⁰ Ezért kulcsfontosságú, hogy a mesterséges intelligencia-rendszerek tervezésével és alkalmazásával kapcsolatban megfelelő szabályokat dolgozzanak ki a hátrányos megkülönböztetés megelőzése érdekében.

Összegzés

Az Európai Unió a technológiai fejlődés gyorsaságát felismerve az elmúlt években számos dokumentumot, tanulmányt és javaslatot dolgozott ki a mesterséges intelligencia által támasztott új kihívások kezelésére. A világon egyedülálló módon hoztak létre egy átfogó szabályozást a mesterséges intelligencia szabályozására.

²⁸ Jeffrey DASTIN: Insight – Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters* 11 October 2018. <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/>, 2023. október 3.

²⁹ KIM – BODIE: i. m. 294–295.

³⁰ Zhisheng CHEN: Ethics and discrimination in artificial intelligence enabled recruitment practices. *Humanities and Social Sciences Communications* 2023 (10), 5–6. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>

A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet a technológia felhasználása kapcsán keretszabályokat határoz meg, melyek alkalmazása kötelező valamennyi felhasználási területen.

A mesterségesintelligencia-rendszerek egyre inkább begyűrűznek a mindennapi életünkbe, legyen szó magánéletről vagy munkáról, ezért is fontos a technológia munkahelyi alkalmazásának vizsgálata. Tanulmányunkban vizsgáltuk a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásának lehetőségeit, illetve a technológiai munkavállalói alapjogokra gyakorolt hatását, a személyes adatok védelméhez való jogra és a megkülönböztetés tilalmára fókuszálva. Megállapíthatjuk, hogy az említett alapjogok a technológiai fejlődésnek, különösen az MI-rendszereknek kitettek, és lassan eltűnik a magánélet és munka közötti határvonal, így az alapjogok felértékelődnek.³¹

Felhasznált irodalom

- [1] Antonio ALOISI: Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-discrimination and Collective Rights. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2024/1., 37–70. <https://doi.org/10.54648/IJCL2024001>
- [2] Zhisheng CHEN: Ethics and discrimination in artificial intelligence enabled recruitment practices. *Humanities and Social Sciences Communications* 2023 (10), 1–11. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>
- [3] Jeffrey DASTIN: Insight – Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women, *Reuters*, 11 October 2018. <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/>, 2023. október 3.
- [4] Valerio DE STEFANO – Mathias WOUTERS: *AI and digital tools in workplace management and evaluation. An assessment of the EU's legal framework*. Brussels: European Union, 2022. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/729516/EPRS_STU\(2022\)729516_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/729516/EPRS_STU(2022)729516_EN.pdf), 2024. október 11.
- [5] Fabrizio DELL'ACQUA – Saran RAJENDRAN – Edward MCFOWLAND III – Lisa KRAYER – Ethan MOLLICK – François CANDELON – Hila LIFSHITZ-ASSAF – Karim R. LAKHANI – Katherine C. KELLOGG,: Navigating the Jagged Technological Frontier: Field Experimental Evidence of the Effects of AI on Knowledge Worker Productivity and Quality. *Harvard Business School* 22 September 2023. https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/24-013_d9b45b68-9e74-42d6-a1c6-c72fb70c7282.pdf, 2024. szeptember 15.

³¹ Antonio ALOISI: Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-discrimination and Collective Rights. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2024/1., 37–70. <https://doi.org/10.54648/IJCL2024001>

- [6] Virginia DIGNUM: *Responsible Artificial Intelligence. How to Develop and Use AI in a Responsible Way*. Springer, Cham, 2019.
<https://doi.org/10.1007/978-3-030-30371-6>
- [7] Dan HENDRYCKS: *Introduction to AI Safety, Ethics, and Society*. Taylor & Francis, Boca Raton, 2024 (megjelenés alatt).
- [8] Lukas HONDRICH – Anne MOLLEN: Implementing employee interest along the Machine Learning Pipeline. In: *Artificial Intelligence, Labour and Society*. (ed.: Aída Ponce Del Castillo) European Trade Union Institute, Brussels, 2024, 95–103.
- [9] Anna Lena HUNKENSCHROER – Alexander KRIEBITZ: Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of AI for hiring. *AI and Ethics* 2023/3., 199–213. <https://doi.org/10.1007/s43681-022-00166-4>
- [10] Pauline KIM – Matthew T. BODIE: Artificial Intelligence and the Challenges of Workplace Discrimination and Privacy. *ABA Journal of Labor & Employment Law* 2021/2., 289–315., https://openscholarship.wustl.edu/cgi/view-content.cgi?article=1433&context=law_scholarship, 2024. március 12.
- [11] Tobias MAHLER: Between risk management and proportionality: The risk-based approach in the EU's Artificial Intelligence Act Proposal. In: *Nordic Yearbook of Law and Informatics 2020–2021: Law in the Era of Artificial Intelligence* (eds.: Liane Colonna – Stanley Greenstein). The Swedish Law and Informatics Research Institute, Stockholm, 2022, 247–270.
<https://doi.org/10.53292/208f5901.38a67238>
- [12] MEZEI Kitti: Diszkrimináció az algoritmusok korában. *Magyar Jog* 2022/6., 331–338.
- [13] MÉLYPATAKI Gábor – RICZU Zsófia – MÁTÉ Dávid – Panggih Kusuma NINGRUM: The Role of the Artificial Intelligence in the Labour Law Relations in European and Asian Aspect. *Insan Ve Insan* 8 (30), 69–83.
<https://doi.org/10.29224/insanveinsan.976915>
- [14] MÉLYPATAKI Gábor: A munka digitalizálódása a munkajogi alapelvek tükrében. *Miskolci Jogi Szemle* 2020/3. különszám, 97–104.
- [15] Ramesh NYATHANI: AI in Performance Management: Redefining Performance Appraisals in the Digital Age. *Journal of Artificial Intelligence & Cloud Computing* 2023/4., 1–5. [https://doi.org/10.47363/JAICC/2023\(2\)134](https://doi.org/10.47363/JAICC/2023(2)134)
- [16] Ramesh NYATHANI: AI-Powered Recruitment The Future of HR Digital Transformation. *Journal of Artificial Intelligence & Cloud Computing* 2022/4., 1–5. [https://doi.org/10.47363/JAICC/2022\(1\)133](https://doi.org/10.47363/JAICC/2022(1)133)

-
- [17] Marketa PAPE: *Addressing AI risks in the workplace. Workers and algorithms*. European Parliamentary Research Service, Brussels, 2024. [https://www.euro-parl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/762323/EPRS_BRI\(2024\)762323_EN.pdf](https://www.euro-parl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/762323/EPRS_BRI(2024)762323_EN.pdf), 2024. július 3.
- [18] Vijay PEREIRA – Elias HADJIELIAS – Michael CHRISTOFI – Demetris VRONTIS: A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective. *Human Resource Management Review* 2021/1. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100857>
- [19] PUSZTAHELYI Réka: Bizalmunkra méltó MI – A mesterséges intelligencia fejlesztésének és alkalmazásának erkölcsi-etikai vonatkozásairól. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica* 2019/2., 97–120
- [20] RICZU Zsófia: Recommendations on the Ethical Aspects of Artificial Intelligence, with an Outlook on the World of Work. *Journal of Digital Technologies and Law* 2023/2., 498–519. <https://doi.org/10.21202/jdtl.2023.21>
- [21] STEFÁN Ibolya: A mesterséges intelligencia alkalmazásával kapcsolatos erkölcsi-etikai kérdések vizsgálata, különös tekintettel a tervezési létszakra. *Infokommunikáció és jog* 2020/2., 23–28.
- [22] TÓTH Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben. *Miskolci Jogi Szemle* 2022/2., 449–458. <https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2035>
- [23] TÓTH Hilda: A platform munkáról szóló irányelve tervezet és a hazai joggyakorlat. In: *Actual Questions of European and International Labour Law – Proceeding*. (szerk.: Mélypataki Gábor) Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2024, 183–196.
- [24] What is Artificial Intelligence and How is it Used in the Workplace? *SHRM*, <https://www.shrm.org/topics-tools/tools/hr-answers/artificial-intelligence-how-used-workplace>, 2024. október 11.
- [25] ZÓDI Zsolt: Algoritmikus menedzsment a platformmunka világában. *Állam- és Jogtudomány* 2022/1., 89–108. <https://doi.org/10.51783/ajt.2022.1.05>

Uniós dokumentumok

- [26] Az Európai Unió Alapjogi Chartája. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>, 2024. február 27.
- [27] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (2024. június 13.) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a

- 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet).
- [28] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról.
- [29] Az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (a továbbiakban: általános adatvédelmi rendelet)
- [30] Draft Compromise Amendments on the Draft Report – Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on harmonised rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain Union Legislative Acts (COM(2021)0206 – C9 0146/2021 – 2021/0106(COD)), Committee on the Internal Market and Consumer Protection. https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/CJ40/DV/2023/05-11/ConsolidatedCA_IMCOLIBE_AI_ACT_EN.pdf, 2024. február 2.
- [31] Provisional Agreement Resulting from Interinstitutional Negotiations – Proposal for a regulation laying down harmonised rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain Union legislative acts 2021/0106(COD) (COM(2021)0206 – C9-0146(2021) – 2021/0106(COD)), Committee on the Internal Market and Consumer Protection Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs. https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/CJ40/AG/2024/02-13/1296003EN.pdf, 2024. február 17.
- [32] Megbízható mesterséges intelligenciára vonatkozó etikai iránymutatás. https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEE/SJURI/DV/2019/11-06/Ethics-guidelines-AI_HU.pdf, 2024. február 10.

A PLATFORM ALAPÚ MUNKAVÉGZÉS ÉS ANNAK ÚJ SZABÁLYOZÁSI IRÁNYAI AZ EURÓPAI UNIÓBAN

PLATFORM WORK AND IT'S NEW REGULATORY DIRECTIONS IN THE EUROPEAN UNION

TÓTH ADÉL*

Napjainkban a munkaviszonyok jelentős átalakuláson mennek keresztül. Jellemzően ez annak köszönhető, hogy az infokommunikációs hálózat folyamatos, nagyobb terjedelmű népszerűségnek örvend. Egyre többen végzik tevékenységüket valamilyen számítástechnikai eszköz, digitális alkalmazás által, ami számos kihívással jár, ugyanakkor új megoldást is hoz magával a munkaerőpiacra tekintettel. Éppen ezért elengedhetetlen ezen speciális foglalkoztatási formák jogi szabályozása, mivel – különösen a bírói gyakorlatban – ennek hiányában rengeteg probléma marad felszínen, így pedig végső soron ennek a bizonytalan státuszú személyek lesznek elszenvedői. Jelen tanulmány a platformmunka jellemzőinek feltárását, a hazai ítélkezési gyakorlatot – különösen a 2023 decemberében hozott kúriai ítéletét, végezetül pedig az Európai Parlament és a Tanács által 2024 áprilisában elfogadott Platformirányelv egyes rendelkezéseinek munkajogi vonatkozásait foglalja magában.

Kulcsszavak: *munkaviszonyok átalakulása, platformmunka, digitalizáció, bírói gyakorlat, EU-platformirányelv*

Nowadays, the employment relationships are undergoing a major transformation, typically due to the growing popularity of the ICT network. More and more people are doing their tasks through some form of digital device or application, which causes a number of challenges but also new solutions for the labour market. Therefore, it is essential to regulate these specific forms of employment, since – especially on the grounds of judicial practice – the absence of such regulation leaves many problems will remain, and ultimately, it is the people with precarious status who will suffer from this situation. This study will explore the characteristics of platform work, examine the Curia (Hungarian Supreme Court) judgment of december 2023 on the determination of status of platform employee, and finally I will examine the Platform Directive adopted by the European Parliament and the Council in April 2024, regarding the labour law implications of certain provisions of it.

Keywords: *changing of employment, platform work, digitalisation, judicial practice, EU Platform Directive*

* DR. TÓTH ADÉL
I. éves PhD-hallgató
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
adeltoth0@gmail.com

Bevezetés

A technológiai fejlődés térnyerése egyre nagyobb szerepet tölt be napjainkban, szinte az élet minden aspektusára kiterjed. Ez magában hordozza a munkaviszonyok átalakulását is. Ennek egyik leképeződése a platformalapú munkavégzés. Ez egy olyan, speciális foglalkoztatási forma, melynek során a platform közvetítésével egyes gazdasági szereplők rugalmasan végzik el a feladataikat.¹ Ez az új típusú foglalkoztatási forma tartós népszerűségnek örvend, mivel új, innovatív megoldásokat kínál a munkaerőpiacon.

Jelenleg a platformalapú munka szinte majdnem a világ összes pontján megtalálható. Azt azonban érdemes kiemelni, hogy minél populárisabb ez a munkavégzési forma, annál több bonyodalom, probléma keletkezik körülötte. A szabályozatlanság, a platformmunkát végzők státuszának jogi problémája, a szociális jogi védelem hiánya, a platformmunkarend bizonytalansága mind olyan kérdések, amelyeket nem szabad figyelmen kívül hagyni. A bizonytalanság megszüntetésében, a munkaviszony minősítő jegyeinek meghatározása során a bíróságok kiemelkedő szerepet játszanak: ők azok, akik a munkavállalói és az önfoglalkoztatói jogviszonyok elhatárolását végzik.² Probléma viszont az, hogy országonként eltérő az ítélkezési gyakorlat. Erre reagálva az Európai Unió 2024 tavaszán elfogadott egy irányelvet, amely valamennyi, platformmunkavégzéssel kapcsolatos kérdésre tartalmaz szabályt. Többek között meghatározásra kerülnek a munkaviszony fennállásának minősítő jegyei, és az algoritmikus irányítással (menedzsmenttel) kapcsolatos kérdések. E rendelkezések azonban további kérdéseket vetnek fel. Például azt, hogy mit árul el a platformokon dolgozók jogállásával kapcsolatos tagországok joggyakorlata arról, hogy a jelenlegi körülményekhez képest milyen kilátásokkal rendelkezik a munkavállalók munkajogi helyzetének javítására a munkavállaló státusz fogalma?³

Jelen cikk célja, hogy elemezze a platformmunka minősítő jegyeit, rávilágítson összetettségére, elemezze a kapcsolódó ítélkezési gyakorlatot – különösen a Kúria 2023-ban meghozott ítéletére reflektálva –, továbbá tanulmányozza az újonnan elfogadott platformmunka-irányelvet annak munkajogi hatására tekintettel.

1. A platformmunka jellemzői

A digitalizáción alapuló munkavégzési folyamat egy olyan irányba tolódik el, ahol a hagyományos munkavégzés feltételei már kezdenek elkopni, egyre erősebben hat a diszpozitivitás a munkaviszonyokra.⁴ Az elmúlt évtizedben a munka világának

¹ Ezen munkát végző személyekhez tartoznak például az Oscar, az Uber fuvarozók, a Foodpanda-ételfutárok.

² Valerio DE STEFANO – Ilda DURRI – Charalampos STYLOGIANNIS – Mathias WOUTERS: Platform work and the employment relationship. *International Labour Organization Working Paper* 2021. március 27., 32.

³ Christina HIESSL: Platform workers: employees-to-be in the EU? *Wolters Kluwer* 2022, 4.

⁴ KISS György: A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása? *Pro Futuro* 11 (2)., 15–16. <https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10240>

egyik legjelentősebb átalakulása a munkaügyi platformok megjelenése volt. Ez egyrészt magában foglalja a digitális platformokat, ahol a munkát nyílt felhívás útján, nem egy adott földrajzi területen élő emberek számára szervezik ki – ez az úgynevezett „tömegmunka” (crowdsourcing), másrészt a helyhez kötött platformokat, ami az online platformmal ellentétben a munkát egy adott földrajzi területen élő személyek számára teszi lehetővé. Bár a digitális platformmunkavégzések a technológiai fejlődés eredményei, elmondható azonban, hogy a pusztán egy digitális eszközzel történő munkavégzések és a régóta fennálló, hagyományos munkajogi megállapodások között sok hasonlóság fedezhető fel. A legtöbb digitális munkaügyi platformhoz hasonlóan, a vizsgált micro-task platformok azon az állásponton vannak, hogy a munkavállalókat az önfoglalkoztatók közé sorolják, aminek az lett a következménye, hogy megfosztották ezeket a személyeket a munkaügyi- és társadalombiztosítási jog védelmétől.⁵

Rendszerét tekintve, a platformalapú munkavégzést kereskedelemként is felfoghatjuk a fogyasztó és a platformmunkát végző személy között. Ahhoz, hogy megértsük kik is lehetnek ezek a munkát végző személyek, előbb a haknigazdaságról („gig economy”) érdemes néhány szót ejteni.⁶ Ennek egyik jellegzetessége, hogy a használt munkaeszközök, munkaidő és a munkavégzés rendszeressége tekintetében eltér a hagyományos munkajogi gyakorlattól, mivel gyakorlatilag egy alkalmi munkáról van szó, amelyet egy online platform keretében végeznek. Azonban vannak olyanok, akik nem alkalmi munkaként tekintenek erre a jelenségre, hanem egyfajta kiszervezett tartós munkára, amit a „gig economy” elődjének is tartanak.⁷ Eltérést jelent ugyanakkor a hagyományos munkától, hogy a haknigazdaság többféle alanyi körrel rendelkezik, idesorolhatóak általában az önfoglalkoztatók, és a szabadúszó vállalkozók is, akik egy bizonyos, meghatározott feladat ellátására szerződnek.⁸

Annak ellenére, hogy a platformmunka egyre nagyobb népszerűségnek örvend, számos negatív hatás fűződik hozzá. E vonások egy része tisztán adójogi természetű, illetve a szabályozott tevékenységek esetén esetleges engedélyek beszerzésére is vonatkozhat, de az aggályok túlnyomórészt a munkavállalók helyzetét érintik.⁹ Az egyik legnagyobb problémát a platformmunkások szociális és munkajogi helyzete jelenti. A digitális platform alapú munkavégzés egy összetett jelenségnek tekinthető, mivel kétségbe vonható a munkajog alkalmazhatósága több oldalról is. Ez abban nyilvánul meg, hogy egyrészt átírja a munkavállalók jogállási minősítését, másrészt

⁵ MÉLYPATAKI Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra. *Magyar Munkajog E-folyóirat* 2019/1., 15–16.

⁶ A haknigazdaságról, avagy „gig economy”-ről lásd bővebben: Gyulavári Tamás: Haknigazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum, Aequum, Salutare* 15 (1), 2019, 25–51.

⁷ ZÓDI Zsolt: Algoritmus menedzsment a platformmunka világában. *Állam- és Jogtudomány* 2022/1., 92. <https://doi.org/10.51783/ajt.2022.1.05>

⁸ MÉLYPATAKI Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra. *Magyar Munkajog E-folyóirat* 2019/1., 18.

⁹ ZÓDI Zsolt: i. m. 94.

a foglalkoztatás jogalapja sem túl egyértelmű.¹⁰ A platformmunkát végzők jellemzően önálló vállalkozók, ám ennek ellenére mégis több olyan szabályt kell betartaniuk tevékenységük végzése során, ami egy munkaviszonyra jellemző. Ez a probléma abból fakad, hogy uniós szinten a tagállamok a platformalapú munkavégzést eltérően értelmezik. Ugyanis ezek a személyek gyakran lényegileg munkaviszonyban állnak, és elvileg a szociális jogok megilletnék őket, azonban a platform cégek ezt számukra a bizonytalan státuszuk miatt nem biztosítják.¹¹

A platformalapú munkavégzésnek van egy olyan altípusa, amiben olyan, nagyszámú, dinamikus munkaerő található meg, akiket a vállalkozások, illetve egyéb más szervezetek vehetnek igénybe olyan kisebb, leginkább irodai feladatok ellátásához, aminek elvégzése nem igényel személyes jelenlétet. Csupán egy számítógép és internet szükséges hozzá. Ez az ún. „crowd work”, vagyis tömegmunka. Célja a feladatok kiszervezése és azok ellátása az online dolgozókkal – a munkáltató saját munkavállalói révén végzett vagy elvégeztethető tevékenységet biztosítja a crowdwork útján. Az azonban lényeges különbség, hogy nincs a felek között folyamatos kapcsolat, mivel ez főként egyéni feladatokon, ill. projekteken alapul.¹²

A platformmunka egyre népszerűbbé válásának társadalmi tényezőiről az ILO, azaz a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2017-ben készített egy kutatást, amelynek a válaszadói értelemszerűen olyan személyek voltak, akik valamilyen szinten (akár rész-, akár teljes munkaidőben) ilyen jellegű munkát végeznek. Arra a kérdésre, hogy miért választották a „tömegmunkát” a felmérésben résztvevők, erre leginkább két választ adtak: a válaszadók 32%-a mondta azt, hogy a tömegmunkát csupán kiegészítő jelleggel végzik, a főállásuk mellett. 22%-uk pedig azzal érvelt, hogy több előnnyel jár nekik otthonról dolgozniuk. A női válaszadók 13%-a, míg a férfiaknak 5%-a mondta azt, hogy gondozási kötelezettségükből adódóan csak otthonról tudnak dolgozni. Ez alapján elég erős különbség lelhető fel a férfi és női válaszadók közül. 10%-a pedig jelezte, hogy olyan egészségügyi problémáik vannak, amelyekből adódóan korlátozott a „munkaválasztási” lehetőségük.¹³

A kutatás megmutatja, hogy a hakenimunka választása mögött többféle motiváció húzódik meg, és úgy tűnik, mintha csak előnyei lennének. A szociális ellátás hiánya azonban egyértelmű hátrány. A 2017-es kutatás alapján 10 válaszadóból csak 6 rendelkezett egészségbiztosítással, és ugyanennyi válaszadónak csupán 35%-a rendelkezett nyugdíjbiztosítással. A statisztika rávilágít arra, hogy azok a munkát végzők, akiknek a fő bevételi forrásuk a tömegmunkából ered, nagyobb valószínűséggel

¹⁰ Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 41–106.

¹¹ *Uniók szabályok a platformalapú munkavégzésről*. Európai Tanács 2024. 03 21. <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/platform-work-eu/>

¹² Janine BERG – Marianne FURRER – Ellie HARMON – Uma RANI – M. Six SILBERMAN: *Digital labour platforms and the future of work – towards decent work to the online work*. International Labour Organization, 2022. 09. 30., 3–5.

¹³ Janine BERG – Marianne FURRER – Ellie HARMON – Uma RANI – M. Six SILBERMAN: i. m. 16.

maradnak szociális ellátások nélkül, hiszen csak 16%-uk rendelkezett valamilyen ellátással, szemben azokkal, akik melléktevékenységként végzik az ilyen jellegű munkát (44%).¹⁴

Mindezekon felül problémás helyzet áll elő azáltal, hogy a hagyományos munkajog a platform jelenségére még nem tudott teljes körű jogi megoldást találni, emiatt a mai napig instabilnak számít e munkavállalók helyzete. Álláspontom teljes egészében megegyezik a Zódi Zsolt tanulmányában idézett, Logue amerikai bíró szavaival, aki úgy írta körül a helyzetet egy adott ügyben, miszerint a platformmunka egy olyan „speciális, különleges alakú képződmény, amit úgy akarnak beleilleszteni egy meglévő jogi kategória kör vagy négyzet alakú lyukába, hogy közben egyikben sem illeszkedik tökéletesen”.¹⁵

A jogirodalom e bizonytalan státuszú munkavállalókat – mint önfoglalkoztatási szerződést – a négy szerződés típus – azaz a munka-, szabad szolgálati, vállalkozási és megbízási – között helyezi el.¹⁶ Formailag ez a szerződés vállalkozási vagy megbízási szerződésnek minősül, tartalmilag pedig munkaszerződésként vagy szabad szolgálati szerződésként tölti be a szerepét.¹⁷ Ezen szerződés alanya – tehát az önfoglalkoztató – vállalkozási vagy megbízási szerződés alapján munkát végez, és ez a munkavégzés egy tevékenység kifejtésére irányul abból adódóan, hogy sajátosságaiból adódóan összefüggésben áll a szabad szolgálati, vagy kötött szolgálati szerződéses viszonyhoz.¹⁸ Ebből adódóan e jogállás összefonja a polgári jogot a munkajoggal, hiszen nem munkaszerződésben álló személyre enged alkalmazni munkajogi védelmi eszközöket. Ennél a pontnál láthatjuk, hogy a gyakorlat a polgári jog és a munkajog közeledését valósítja meg, amelyre egyelőre a jogtudomány nem tudott reagálni. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek tehát két jogág határán jelennek meg, ami azáltal okoz bonyodalmakat a platform jellegű munkavégzés mellett, hogy nem alakult még ki egységes joggyakorlat olyan kérdések eldöntésekor, hogy az adott munkaviszony mégis melyik típusba tartozik.¹⁹ Utóbbi kapcsán újdonságnak vélhető azonban, hogy a Kúria 2023 decemberében azt az ítéletet hozta egy adott ügyben, miszerint a platformalapú munkavégzés nem minősül munkaviszonynak.²⁰ Ez az ítélet a későbbiek folyamán bővebben kifejtésre fog kerülni.

¹⁴ Janine BERG – Marianne FURRER – Ellie HARMON – Uma RANI – M. Six SILBERMAN: i. m. 20.

¹⁵ *McGillis v. Department of Economic Opportunity* 210 So. 3d 220, 223 (Fla. Dist. Ct. App. 2017). Idézi Diaz-Granados – Sheehy (19. lj.) 1000. Lásd bővebben: ZÓDI Zsolt: i. m. 98.

¹⁶ SZEKERES Bernadett: Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről – a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról. *Miskolci Jogi Szemle* 2017/2., 563.

¹⁷ PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog* 2014/2. szám, 65.

¹⁸ SZEKERES: i. m., 566.

¹⁹ SZEKERES Bernadett: A bizonytalan státuszú munkavégzés és a munkajogi védelem kikényszerítésének nehézségei. *Jogtudományi Közöny* 2023/9., 411–415.

²⁰ A Kúria Mfv. VII. 10.091/2023/7. számú ítélete.

2. Platformra vonatkozó joggyakorlat

A probléma, ahogy azt fentebb láthattuk az, hogy az online platformgazdaságban dolgozó emberek vállalkozói mivoltukból adódóan nem részesülnek olyan munkajogi védelemben és szociális ellátásokban, melyek a munkaszerződéshez egyébként kapcsolódnak. Tekintettel arra, hogy ezek a munkavállalók gyakran bizonytalan körülmények között kerülnek foglalkoztatásra, kijelenthető, hogy ez számos új egészségügyi, biztonsági és jóléti kockázatot hordoz magában, mind fizikai, de mentális szempontból is. Ráadásul ezek mind a társadalombiztosítási járulékok és adóbevételek hiányával is járnak, melyek akár társadalmi-gazdasági fenntarthatósági problémát is okozhatnak.²¹

A Munka törvénykönyve²² nem tartalmaz külön szabályt a munkaviszony besorolására vonatkozóan, de meghatározza a munkaviszony fogalmát (Mt. 42. §), valamint a felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályokat (Mt. 45., 52., 86. §). A munkaügyi bíróságok az elmúlt évtizedekben ugyanakkor kiterjedt esetjogot dolgoztak ki a munkaviszony fogalmával kapcsolatban, amely alapul szolgál a munkaszerződések és a polgári jogi szerződések elhatárolásához. Ilyen például a 2005. évi Iránymutatás, ami ugyan nem hatályos már 2012 óta, de a mai napig joghézagpótló szerepet tölt be a bíróságok és a munkaügyi felügyelők számára.²³

2.1. Platformra vonatkozó joggyakorlat, különös tekintettel a Kúria ítéletére

2023. december 13-án a Kúria a platformmunkával kapcsolatosan meghozott egy olyan ítéletet, ami a magyar joggyakorlatban sarkalatosnak mondható, hiszen ez az első olyan ítélet Magyarországon, valamint a közép-kelet-európai régióban is, ami platformmunkára vonatkozik. A tényállás röviden arról szólt, hogy a felperes 2019 októberétől 2020 január közepéig ételfutárként megbízási szerződéssel dolgozott – mint egyéni vállalkozó – az alperesnél, aki ételrendelő applikációt üzemeltett a megrendelők és a különböző étteremláncok között.²⁴

A munkavállalónak 2019 decemberében balesete volt, és az autónak is műszaki problémái adódtak, ezért az aktivitása is lecsökkent az applikációban. Ennek eredményeként – akkor még javaslat – a platformjavaslat értelmében a munkaviszony megszüntetésében állapodtak meg. A munkaviszony megszűnését követően a

²¹ Sacha GARBEN: Tackling Social Disruption in the Online Platform Economy – Shifting the narrative to the benefits of (EU) regulation. *FEPS Policy Paper*, 2019. 6. <https://fepeurope.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/fepeurope%20paper%20-%20garben%20-%20clean%20final.pdf>

²² 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.).

²³ GYULAVÁRI Tamás – SÍPKA Péter: The first Hungarian platform work judgment: „self-employment”. *Wolters Kluwer* 2024. <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/05/28/the-first-hungarian-platform-work-judgmentsself-employment/>

²⁴ *Tájékoztató a platform munkavégzés keretében végzett ételfutár tevékenységre kötött szerződés minősítése tárgyában a Kúria 2023. december 13-án meghozott Mfv.VIII. 10.091/2023/7.számú ítéletéről.* <https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/tajekoztato-platform-munkavegzes-kereteben-vegzett-etelfutar-tevekenysegre-kotott-szerzodes> 2024. 09. 05.

felperes kérte a munkaügyi bíróságtól, hogy a közel három hónapos időszakra terjedően állapítsa meg a határozatlan idejű munkaviszony fennállását egyhavi minimálbér mellett, amit a jobb egészségügyi és társadalombiztosítási ellátásokkal indokolt. A bíróság első fokon a munkavállalót egyéni vállalkozónak minősítette, de másodfokon a felperes jogállását munkaviszonyként definiálták.²⁵

Az első fok a kötelezettségek kölcsönösségének hiányára helyezte a hangsúlyt, és különösen a munkáltató foglalkoztatási kötelezettség hiányára, amelyet a rögzített munkaidő hiánya támaszt alá. Emellett a felperes nem a munkáltató szervezetében végzett munkát, hiányzott a hierarchikus viszony és a szigorú személyi alárendeltség is. A gazdasági függőséget a felperes nem bizonyította. Mindezen vizsgálatok eredményeként a munkavállaló önálló vállalkozónak minősült. A bíróság a jogviszonyt nem kizárólag annak tartalma alapján vizsgálta, hanem a kérdést kissé nyitva hagyta, és kimondta, hogy a felperes nem bizonyította a munkaviszony feltételeinek fennállását.²⁶

A fentiekkel ellentétben, a másodfok az elsőfokú ítéletet hatályon kívül helyezte, és határozatlan idejű munkaviszonyt állapított meg, úgy, ahogy a felperes keresetében is állt. A másodfokú bíróság ugyanazokra a tényállási körülményekre, jogszabályi rendelkezésekre, joggyakorlatra és az ebből eredő munkaviszonytesztekre támaszkodott, mint az elsőfokú ítélet, azonban ezzel ellentétes következtetésre jutott. Az ítélet a munkafeltételek lényeges jellemzőire alapozott, és megállapította a személyes alárendeltség és ellenőrzés, valamint a felek kölcsönös kötelezettségének fennállását, félretéve a munkáltatói fix munkaidő hiányát.²⁷

Legfelsőbb fokon a Kúria jogerős ítélete hatályon kívül helyezte a másodfokú bíróság ítéletét, és hasonló indokolással helybenhagyta az elsőfokú határozatot. Az ítélet két kiemelkedő komponensből állt: elsősorban az ellenőrzés, hierarchikus kapcsolat voltának vizsgálatára, amely könnyített módon magában foglalta a gazdasági integráció mozzanatát; valamint a kötelezettségek kölcsönösségének vizsgálatára, amely a munkaviszony alanyainak kötelezettségéből áll. Bár a Kúria hangsúlyozta, hogy az alárendeltség (ellenőrzés) az elsődleges vizsgálódási szempont, az ítélet nagyobb hangsúlyt fektetett a kölcsönös kötelezettségek hiányára, amit mindekelőtt a munkáltató által meghatározott munkaidő hiányával magyarázott. A Kúria azt is kimondta, hogy amennyiben egy jogviszony munkaviszonyként és megbízási jogviszonyként is teljesíthető, a felek akaratán múlik, hogy melyik jogviszony jön létre. Ebben az esetben a Kúria megállapította, hogy a felek között valós és egyenlő alkupozíció állt fenn, ami arra engedett következtetni, hogy nem munkaviszonyt akartak létrehozni.²⁸

A Kúria ítéletéből egyértelműen kiderül, hogy a szigorú ellenőrzés és a kötelezettségek kölcsönössége, mint két alapvető feltétel hiányzik, ha a munkaidő a felek által megszüntethető, és annak terjedelmét a munkavállaló határozza meg. A platformok

²⁵ GYULAVÁRI – SÍPKA: i. m.

²⁶ GYULAVÁRI – SÍPKA: i. m.

²⁷ GYULAVÁRI – SÍPKA: i. m.

²⁸ GYULAVÁRI – SÍPKA: i. m.

könnyen hozzáigazíthatják üzleti modelljüket ehhez az ítélethez, hogy egyszerűen elkerüljék a „munkaviszonynak” való minősítést.²⁹ Ebből adódóan érdekességeket rejt az új EU-s irányelv a platformmunkát végzőkre vonatkozóan, mégpedig abban az értelemben, hogy mit árul el a platformokon dolgozók jogállásával kapcsolatos tagországok ítélkezési gyakorlata arról, hogy a munkavállaló státusz fogalma milyen kilátásokkal rendelkezik e munkavállalók munkajogi helyzetének javítására, a jelenlegi körülményekhez képest?³⁰

2.2. A szabályozás szükségességét kiváltó okok

A platformok szabályozásával kapcsolatban kulcsfontosságú annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy a platformra, továbbá az atipikus munkaszerződésekre milyen mértékben alkalmazható és alkalmazandók azok a munkajogi szabályok, melyeket speciálisan a hagyományos, bilaterális munkaviszonyra tekintettel alakítottak ki?³¹ Jelen alcím alatt főként az egészségügyi faktorokat veszem alapul mint felmerülő okokat.

Korábban említésre került, hogy a platform alapú foglalkoztatás számos egészségügyi kockázatot rejt magában. A helyzet súlyosbodásához vezet a szociális védelem hiánya, ami jellemző e munkavállalók tekintetében. Noha a felvetett problémák nem kizárólag az online platformokon keresztül nyújtott munkaerőre jellemzőek, hanem egybeesnek a nem hagyományos és bizonytalan munkavégzés általánosabb problémakörével, az online platformokon végzett munka különleges abból a szempontból, hogy a munka megközelítésének középpontjába az atipikus foglalkoztatást helyezi. Mindazonáltal úgy tűnik, hogy a legmegfelelőbb és leghatékonyabb szabályozási válasz az lenne, ha egy egészségügyi védelmi szintet alkalmaznának a munka szociális (újra)szabályozásának elindításához uniós szinten, amely az atipikus munkára vonatkozó jelenlegi intézkedéseket korszerűsíti annak érdekében, hogy biztosítsa a munkavállalók jogainak hatékony és valószínű szociális minimumát.³²

Az online platform munkavégzés számos létező és újonnan kialakult egészségügyi, biztonságügyi kockázatot hordoz, mind fizikailag és mentálisan hatással van e munkavállalókra.³³ Ezek közül kiemelkedő a pszichoszociális kockázat. Ez főként az együttműködés hiányából fakad, hiszen a feladatokat individualitás jellemzi, egyedül, munkatársaktól függetlenül – vagy velük versengve – kell elvégezni. Ez egyrészt elszigetelődéshez vezet, másrészt az ellenőrzés hiányából és a stresszel való megküzdésből adódóan antiszociális, egészségkárosító szokások is kialakulhatnak. Tovább fokozza a helyzetet a teljesítményalapú értékelés. Az állandó rendelkezésre állás, hatékonyság csak még több negatív lelki hatással bír, ami végső esetben a munka és a magánélet egyensúlyát is kibillentí.

²⁹ GYULAVÁRI – SIPKA: i. m.

³⁰ Christina HIESSL: i. m.

³¹ GARBEN: i. m. 4.

³² GARBEN: i. m. 5.

³³ GARBEN: i. m. 7.

Említésre méltó még a platformra jellemző bizonytalanság. A platformmunkára jellemző a rugalmasság, dinamikusság, ami önmagában nem feltétlenül rossz, viszont megkövetel folyamatos rendelkezésre állást is. A legnagyobb mértékben a munkavállalók a napirendjüket egyik napról a másikra, vagy akár egyik óráról a másikra tudják meg, de visszautalva a teljesítményalapú értékelésre, meglehet, hogy egyáltalán nem kapnak fizetést egy negatív visszajelzés miatt. Kutatások kimutatták, hogy a platformmunkát végzők egyik fő aggodalma, hogy nem kapnak elég feladatot, ami bevételkieséshez vezet.³⁴

2.3. A munkaplatform-irányelv

Az Európai Parlament és az Európai Tanács 2024 februárjában elfogadott egy irányelv-tervezetet a platformmunka tekintetében megjelenő munkakörülmények fejlesztésére. Ennek oka az volt, hogy az EU területén 2025-re közel 43 millió platformmunkát végző fog dolgozni, ami 53%-kal több munkavállalót jelent szemben a 2022-es évvel, amikor 28 millió személy volt érintett ilyen jellegű munkában. Eerre tekintettel kezdeményeztek jogalkotási eljárást, hogy biztosítsák ezeknek a munkavállalóknak az egységes védelmi szintet.³⁵ Az irányelv az algoritmusmenedzsmentre vonatkozó védelem bevezetésén túl a platformokon dolgozók munkavállalói státuszának megdönthető vélelemhez kötésére vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz. Jelen tanulmányban az irányelv e főbb pontjaira helyezem a hangsúlyt.

2.3.1. Vélelem a munkaviszony mellett

Az irányelv vélelmezi a munkaviszony fennálltát a platformmunka esetében, amely akkor lép életbe, ha a nemzeti jog és a kollektív szerződések alapján, valamint az uniós ítélkezési gyakorlat figyelembevételével ellenőrzésre és irányításra utaló tények állnak fenn.³⁶ Ez tipikusan egy olyan utasítási jogkör, ami valamennyi ítéletben szerepet játszott a jelenség meghatározása során. A kézbesítési és futári platformok rendszeresen utasításokat adnak ki, míg például egy vállalkozó esetében jellemzően a megrendelő az „ügy ura”. Ellenben, a földrajzi helyzeten alapuló micro-task platformok tekintetében kevés olyan jogforrást találunk, ami arra utalna, hogy a konkrét feladatokra vonatkozó utasítások akkor is a platformnak tulajdoníthatók, ha annak szerepe a megrendelő által megfogalmazott követelmények teljesítésére szűkül.³⁷ Ellenőrzésről lehet szó például az egységes megjelenés, a munkabér meghatározása,

³⁴ GARBEN: i. m. 6.

³⁵ Boglárka KRISKOVIČS-BÉLI – Anna GERA: *Quo vadis, platform work? New EU proposal and recent Hungarian case law. 2024. szeptember 24.* <https://kpmg.com/hu/en/home/insights/2024/06/platformalapu-munkavegzes.html>

³⁶ KISS Gergely Árpád: A platformmunka szabályozási perspektívái az új uniós irányelv tükrében. *Közjogi Szemle* 2023/3., 66.

³⁷ Christina HIESSL: i. m.

a munkavégzés minőségének megfigyelése céljából.³⁸ Irányításról pedig jellemzően akkor beszélünk a platformot illetően, amikor egy transzfert szolgáltatásokat nyújtó alkalmazás kiszámítja az ott dolgozó sofőr útvonalát, és előír további instrukciókat a feladat teljesítésére.³⁹ Fontos megjegyezni, hogy az irányelv kötelezi a tagországokat, hogy hozzanak létre a munkaviszony mellett megdönthető vélelmet nemzeti szinten is. Ez a rendelkezés megkönnyíti a munkavállalók helyzetét, hiszen bíróságok előtt lesz lehetőségük erre hivatkozni. Azonban természetesen a digitális platformnak lehetősége van a vélelmet megdönteni, ebben az esetben a bizonyítási teher ráhárul.⁴⁰

Véleményem szerint az irányelvtervezet ezen pontja mérföldkönek tekinthető, mert a bizonytalanság fokozatosan csökken, miközben a digitális platformokon dolgozók és a hagyományos értelemben vett munkavállalók jogi helyzete egyre közelebb kerül egymáshoz. A jogalkotással elérni kívánt egységes és fokozott védelmet azonban nem biztos, hogy könnyen el lehet érni. Több kritikus tart attól, hogy a nemzeti szabályozások bővülése még nagyobb bizonytalanságot fog kelteni, és a jelenleg számos tagállamban uralkodó esetjog sokaságával való összhangot még nehezebb lesz kialakítani.⁴¹

Joggal merül fel a kétség, hiszen a munkaviszony minősítő jegyeit nem véletlenül választották ki, hanem alapját a platformmunkásokat érintő, nemzeti szintű joggyakorlat képezi, amely a mai napig több mint 320 ítéletet, és közigazgatási határozatot foglal magában Európa-szerte. Ezek a jogforrások jól bizonyítják a munkavállaló fogalmának sokféleségét és összetettségét, amik különböző nemzetek kontextusában jelennek meg. Ennek ellenére a bíróságok és államigazgatási szervek a platformmunkások jogállására vonatkozóan eltérően tulajdonítottak döntő jelentőséget e kritériumoknak.⁴²

2.3.2. Algoritmikus menedzsmentre vonatkozó rendelkezések

Az irányelvtervezet másik fontos része az algoritmikus rendszerek szabályozása. Ez egy olyan vitás területet képez a platformban, amely szinte mindig jelen van, ám újdonság, hogy az algoritmikus döntéseknek a humán felülvizsgálatát teszi lehetővé.

³⁸ Arianne SIKKEN: Parliament adopts Platform work directives. *Press Releases*, 2024. április 24. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>

³⁹ KISS: i. m. 66–68.

⁴⁰ SIKKEN: i. m.

⁴¹ Anton AERTS – Pieter DE KOSTER – Thomas HEY: Update: EU Directive on platform work. *Bird&Bird* 2024. március 20. https://www.twobirds.com/en/insights/2024/global/update-eu-directive-on-platform-work?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR0Pm3jfxUuWDCe3XxOf5VhesT0NPuzktKbqt6jixB3dthyJzc8z6eoYiTE_aem_cti5N4mWHwXBL89y0yJvUQ

⁴² HIESSL: i. m.

Ez azt biztosítja, hogy egy platformmunkát végző munkaviszonya nem mondható fel egy algoritmus által hozott döntés alapján.⁴³

Az algoritmus alapvetően három feladatot lát el. A közös bennük, hogy mind-egyik egy emberi tevékenységet vált ki alapul. Az első az irányítás, amiről fentebb már szó esett, így a továbbiakban nem kerül kifejtésre. A második pillér már sokkal fontosabb, ez a munkavállalók értékelési rendszere. Ilyenkor kerül sor arra, hogy a „fogyasztó” értékeljen egy 1–10-ig terjedő skálán, de akár visszajelzést is írhat az általa igénybe vett szolgáltatásról. A harmadik pillér pedig a másodikból fakad, az értékelési rendszer eredményétől függő díjazás.⁴⁴ Tekintettel arra, hogy ezek az algoritmusalapú funkciók relatíve megkönnyítenek bizonyos munkavégzési folyamatokat,⁴⁵ ugyanakkor számos kockázatot is rejtnek magukban. Mindezek ellenőrzését tehát nem szabad figyelmen kívül hagyni, ilyenkor ugyanis vissza kell nyúlni a humán erőforráshoz. Ebből adódóan az irányelv ezen rendelkezésével egyet kell érteni, hiszen számos alapvető jogok megsértésével járhat, visszaélés, valótlan alapokon fekvő információ adódhat egy értékelési procedúra során, ami kihatással lehet a platformmunkát végző sorsára a munkavégzésre tekintettel.⁴⁶

A platformirányelv véleményem szerint egy olyan megoldásként szolgál, hogy átláthatóvá tegyék e munkavállalók helyzetét, ám ez nem jelenti egyúttal azt, hogy új bonyodalmak nem fognak felszínre törni. Sőt mi több, a munkavállalói státuszra vonatkozó vélelmet egy 2021. évi belga ítéletben mondták ki először,⁴⁷ hogy ez bármennyire is tágan értelmezett, gyakorlatilag nincs értelme, ha a munkavállaló hagyományos fogalmával megdönthető. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy az elfogadott irányelv felesleges. A szubszidiaritás elvének fényében a munkaviszony vélelmére vonatkozó EU-s közös szabályok jogharmonizációs hatással bírnak, tekintve, hogy a munkavállaló tényleges fogalmába való beavatkozásnak különböző

⁴³ Arianne SIKKEN: i. m. Lásd még: Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról, 10. cikk (5) bekezdés: *A platformalapú munkát végző személy szerződéses jogviszonyának vagy felhasználói fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére irányuló, illetve az ezzel egyenértékű hátrányt okozó döntéseket embernek kell meghoznia.*

⁴⁴ KISS Gergely Árpád: i. m. 66–70.

⁴⁵ A 2024. augusztus 1-jén hatályba lépett AI Act III. melléklete nagy kockázatú rendszernek minősíti a foglalkoztatás, a munkavállalók irányítása, és az önfoglalkoztatáshoz való hozzáférést, így például: „*Felvétel vagy kiválasztás – különösen célzott álláshirdetések elhelyezése, a jelentkezések elemzése és szűrése, valamint a jelöltek értékelése céljából. Továbbá munkaviszony feltételeinek, előléptetés vagy munkaviszony megszüntetését érintő döntések meghozatala, feladat kiosztás, teljesítmény és magatartás nyomon követése és értékelése.*” Lásd bővebben: PETRÁNYI Dóra – HORVÁTH Katalin: CMS: Az AI Act gyakorlati kérdései. Webinárium előadás. 2024. május 22.

⁴⁶ KISS: i. m. 66–70.

⁴⁷ L’Auditeur du travail v. La SPRL Deliveroo Belgium, 25E Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, 57,2021/014148.) <https://litiss.be/wp-content/uploads/2022/01/litiss.be-deliveroo.081221.pdf>, 2021. december 8.

hatásai lennének a tagországok sokszínű kontextusában. Hiessl azt vallja, hogy a munkavállalói státusz a munkavállalók és az önfoglalkoztatók számára az EU-ban alkalmazott védelmi mechanizmusok széles skáláját tekintve felesleges, vagy akár elégtelen is lehet ahhoz, hogy a platformon dolgozóknak garantálja azokat a jogokat, amelyekre ténylegesen szükségük van.⁴⁸

Következtetések

A tanulmány amellett foglal állást, hogy a platformmunka mint jelenség újragondolásra készíti a hagyományos munkajogi modellek rendszerét, és számos jogi kihívást rejt magában.

Első körben felvetem a munkaviszony megreformálásának szükségességét. A platformmunkások gyakran egyéni vállalkozóként vannak minősítve, azonban digitális platformok által vezényelt utasítások alapján végzik a tevékenységüket, folyamatos rendelkezésre állási kötelezettségük van, ami valamennyi szempontból megkövetel bizonyos fokú alárendeltséget a platform számára. Az Európai Unió munka-platformirányelvében bevezetett megdönthető vélelem döntő jelentőséggel bír a tévesen meghatározott jogi státuszú személyek helyzetének a megállapításában. Ez azt jelenti, hogy munkaviszonynak kell tekinteni, ha egy platform ellenőrzésre vagy irányításra utaló tevékenységet gyakorol a platformmunkás felett.

Másodsorban, a platformmunka jellegéből adódóan keverednek a hagyományos munkaviszonyra és az önálló vállalkozói tevékenységre utaló elemek. A problémát tovább fokozza, hogy eltérő bírósági ítéletek születtek tagállami szinteken. A platformmunkások bizonytalan helyzetének megszüntetésében tehát kulcsfontosságú a jogharmonizáció biztosítása.

Harmadrészt kiemelendő – és meglátásom szerint innovatív rendelkezésnek számít a munka jövője számára – az algoritmusok szabályozása. A platformmunkát leginkább az jellemzi, hogy a munkavállalók tevékenységét digitális platformokon algoritmusokkal irányítják. E körben ismét vissza kell utalnom az uniós irányelvre, amely témába illő rendelkezéseket tartalmaz. A szabályozás előírja az algoritmusok tekintetében az emberi felügyelet jelenlétét, különösen a munkaviszony megszűnése kapcsán. Ezzel is hozzájárul az automatizált döntések diszkriminációmentes és átlátható meghozatalához.

Végezetül, a platformmunkát illetően fennmaradt még néhány probléma, ami további figyelmet igényel. Kihívást jelent a munkavédelmi és társadalombiztosítási ellátás hiánya, miszerint a platformmunkások nem férnek hozzá a hagyományos munkavállalókat megillető munkaügyi védelemhez, ami fenntarthatósági problémákat vet fel hosszú távon. A tanulmányban kimutattam, hogy ezek a munkavállalók hasonló, sőt akár nagyobb kockázatnak vannak kitéve a hagyományos munkaviszony alanyaihoz képest. Idesorolható a munkaidő-beosztás kiszámíthatatlansága, ami a platformmunkás rugalmas helyzetére vonatkozik. Ez bizonyos pszichoszociális kockázatokkal járhat, mivel ezeknek a személyeknek folyamatosan rendelkezésre

⁴⁸ HIESSL: i. m.

kell állniuk, még akkor is, ha az adott időszakban nem kapnak megrendelést. Továbbá a kevés rendelés bevételkieséshez is vezethet, amelyek további álláskeresőket igényelnek, egyben fokozzák ezen személyeknél kialakult stresszt.

Felhasznált irodalom

- [1] Arianne SIKKEN: Parliament adopts Platform work directives. *Press Releases* 2024. május 8. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>
- [2] Anton AERTS – Pieter DE KOSTER – Thomas HEY: Update: EU Directive on platform work. *Bird&Bird* 2024. március 20. https://www.twobirds.com/en/insights/2024/global/update-eu-directive-on-platform-work?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR0Pm3jfXUuWDCe3XxOf5VhesT0NPuzktKbqt6jixB3dthyJzc8z6eoYiTE_aem_cti5N4mWHwXBL89y0yJvUQ
- [3] Christina HIESSL: *Platform workers: employees-to-be in the EU?* Wolters Kluwer, 2022, 2–4. <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/11/10/platform-workers-employees-to-be-in-the-eu/>
- [4] GYULAVÁRI Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Iustum, Aequum, Salutare* 15 (1), 2019, 25–51.
- [5] GYULAVÁRI Tamás – SIPKA Péter: *The first Hungarian platform work judgment: „self-employment”*. Wolters Kluwer, 2024. <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/05/28/the-first-hungarian-platform-work-judgmentself-employment/>
- [6] Janine BERG – Marianne FURRER – Ellie HARMON – Uma RANI – M. Six SILBERMAN: *Digital labour platforms and the future of work – towards decent work to the online work*. International Labour Organization, 2022. 09. 30., 3–20.
- [7] KISS Gergely Árpád: A platformmunka szabályozási perspektívái az új uniós irányelv tükrében. *Közjogi Szemle* 2023/3., 66–70.
- [8] KISS György: A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása? *Pro Futuro* 11 (2), 15–16.
<https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10240>
- [9] KRICKOVICS-BÉLI Boglárka – GERA Anna: Quo vadis, platform work? New EU proposal and recent Hungarian case law. KPMG, 2024. szeptember 24. <https://kpmg.com/hu/en/home/insights/2024/06/platformalapu-munkavegzes.html>
- [10] MÉLYPATAKI Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra. *Magyar Munkajog E-folyóirat* 2019/1., 15–18.

-
- [11] PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog* 2014/2. szám, 65–67.
 - [12] Sacha GARBEN: Tackling Social Disruption in the Online Platform Economy – Shifting the narrative to the benefits of (EU) regulation. *FEPS Policy Paper* 2019, 4–6. <https://feeps-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/feeps%20paper%20-%20garben%20-%20clean%20final.pdf>
 - [13] SZEKERES Bernadett: Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről – a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról. *Miskolci Jogi Szemle* 2017/2., 563–566.
 - [14] SZEKERES Bernadett: A bizonytalan státuszú munkavégzés és a munkajogi védelem kikényszerítésének nehézségei. *Jogtudományi Közlöny* 2023/9., 411–415.
 - [15] Valerio DE STEFANO – Ilda DURRI – Charalampos STYLOGIANNIS – Mathias WOUTERS: Platform work and the employment relationship. *International Labour Organization Working Paper*, 2021. március 27., 32–34.
 - [16] ZÖDI Zsolt: Algoritmus menedzsment a platformmunka világában. *Állam- és Jogtudomány* 2022/1., 92–94. <https://doi.org/10.51783/ajt.2022.1.05>

A kiadásért felelős: Prof. dr. Horváth Zita
a Miskolci Egyetem rektora
A kéziratot gondozta a Miskolci Egyetemi Kiadó
A kiadó felelős vezetője: Szabóné Kovács Beáta
Szöveggondozás, tördelés: Gramantik Csilla
Korrektor: Juhász Zoltán
Készült a Miskolci Egyetem Sokszorosító Üzemében, Miskolcon
A sokszorosításért felelős: Pásztor Erzsébet
Példányszám:
MERT – 2025 – 166 – ME