

Jakab Nóra* – Prugberger Tamás**

A munkaszerződési és a foglalkoztatási jogviszonyból eredő tájékoztatási kötelezettség alakulásának kérdései az európai jog tükrében

1. A MUNKAJOG ÉS A POLGÁRI JOG VISZONYA

Közismert, hogy a II. világháború lezárását megelőzően egész Európában a munkaszerződés a polgári jog részét képezte. Így volt ez azokban az országokban, ahol polgári törvénykönyvbe foglalták a kötelmi jog általános és különös részét, valamint ott is, ahol ezt a bírói gyakorlat mondta ki, mint például Magyarországon vagy Svédországban, mely utóbbinál még ma sem lépett életbe polgári törvénykönyv. A II. világháborút követően Európa két blokkra szakadt a munkajogi szabályozást érintően is. Az egyik a szovjet-orosz érdekszférába került közép-, és kelet-európai régió kötött tervgazdálkodással, a másik pedig az északi, déli és a közép-nyugati európai régiót magában foglaló szociális piacgazdasági alapon álló országok, amelyek kisebb részben az Európai Szabadkereskedelmi Társulásba, nagyobb részben pedig az Európai Gazdasági Közösségbe tömörültek. A kötött tervgazdálkodású blokkban a munkajog kikerült a polgári jogból és önálló jogággá, jogterületté vált, míg a másik blokk országaiban megmaradt a munkaszerződés a polgári jog keretei között, de kiegészült a munkavállalókat védő olyan, egyre nagyobb mérvűvé váló szociális minimálstandarddal, amely már a közjogi jellegű szociális jog felé tolta a munkaszerződés részletes szabályozását, összekapcsolva a munkáltatói és munkavállalói érdekvédelmi szervezetek által működtetett kollektív munkajoggal. A szociális indítatású keynesi jóléti társadalom-, és gazdaságpolitika, amely a minél szélesebb foglalkoztatást tartotta célkitűzésnek, a 20. század végére kezdett kifulladásra, mivel a munkaerőpiacra a munkaerő-kereslet jóval meghaladta a kínálatot és emiatt a munkavégzés hatékonysága romlott. Emiatt a nyugati régióban egyre nagyobb mértékben kezdett erősödni az az irányzat, amely vissza akarta helyezni a munkajogot a szociális jogi szférából a polgári jogba. Ennek hatására került megszervezésre 1987-ben az ausztriai Zell am Seeben a „Menekülés a munkajogból” c. konferencia, amely a munkajogviszony stabil és biztonságos jellegét a gazdasági viszonyok alakulásától függetlenül rugalmassá és változékonnyá kívánta tenni.

2. AZ ATÍPIKUS TARTALMAK MEGJELENÉSE A FELEK MEGÁLLAPODÁSAIBAN

Ennek hatására egyre nagyobb mértékben kezdték a munkáltatók az alkalmi és vállalkozási jellegű rövid határidős, valamint meghatározott munka elvégzésére szóló munkaszerződéseket alkalmazni. A munkajog szempontjából egyre több olyan atipikus tartalmat bevinni a munkaszerződésbe, amely a polgári jogi szerződésekre jellemző. Egyre jobban kezdtek elterjedni az olyan alkalmi foglalkoztatási szerződések, ahol a munkát adó a munkavállalót alkalmi megbízásokkal gyakran, de nem rendszeres jelleggel foglalkoztatja, de megkívánja tőle, hogy bármikor a rendelkezésére álljon, még akkor is, amikor nincs feladattal ellátva. Ezért megtiltotta számára, hogy foglalkoztatójától feladattal el nem látottsága idején másnak munkát végeztesse, azonban a rendelkezésre állást az őt súrló foglalkoztató ingyen, térítés nélkül kívánja meg. Ez az ún. ’nulla órá’ munkaszerződés, ami az Egyesült Királyságból indult el, de több kontinentális nyugat-európai állam is alkalmazza. A nullabérezésű rendelkezésre állással egybekötött, egyre terjedő behívásos munkaviszony-létesítések letörése érdekében alkotta meg az Európai Gazdasági Közösség (a továbbiakban: EGK) a 91/533/EGK irányelvet (a továbbiakban: tájékoztatási irányelv), amely alapján a munkáltatók kötelesek a munkavállalókat a munkaszerződés megkötése során a munkafeltételekről úgy tájékoztatni, hogy az átlátható és kiszámítható legyen. A 2019/1152/EU irányelv (a továbbiakban: új irányelv) modernizálta az alapvető munkafeltételekről szóló kötelező munkáltatói tájékoztatás három évtizedes szabályozását.¹ A munkáltatói információs kötelezettségek keretrendszerét rögzítő irányelvi szabályozás értelmében a munkavállalót a munkáltató a munkaviszony tartalmáról a munkaszerződés megkötésekor körvonalakban tájékoztatja. Részletesebb szóbeli körvonalazásra azonban csak a közepes és a kisebb méretű cégek esetében kerül sor. A nagyobb cégek általában előre gyártott munkaszerződés-blankettákat alkalmaznak, és azt íratják alá a leendő munkavállalóval, utalva arra, hogy a szerződésben minden bent van. Ezért a részletesebb szóbeli

* Egyetemi tanár, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar.

** Professor Emeritus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar.

¹ Lásd erről részletesen ZACCARIA Márton Leó: Összefüggések a magyar munkajog és a Szociális Jogok Európai Pillére között, különös tekintettel az (EU) 2019/1159 irányelvre. JURA, 2021/2. 69–84.

információadást általában mellőzik. Ezért Hollandiában már felvetődött, hogy a munkaszerződésekre is ki kellene terjeszteni a fogyasztóvédelmi jogi szabályokat.²

3. A FELEK KÖZÖTTI TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

Az irányelv alapján elkészült német 'Nachweisgesetz' ezekre az eshetőségekre figyelemmel előírja, hogy a munkaszerződés megkötésekor a munkáltató, ha nem is részletes, de átfogó szóbeli tájékoztatást köteles adni a munkavállalónak a munkajogviszonyból eredő jogairól és kötelezettségeiről. Ilyen tartalmú szóbeli tájékoztatási kötelezettséget az irányelv nem írt elő, csak annyit, hogy a munkáltató a szerződés megkötését követően a munkába állás napjától számított egy hónapon belül írásban köteles a munkavállalónak a részletes tájékoztatást a munkaviszony tartalmát érintően megadni. Hogy mi mindenre, azt az irányelv korrekt módon felsorolja.³ Közülük azonban a magyarországi munkavállalók szempontjából fontos a munka díjazásának a kérdése.

A magyar munka törvénykönyvében (a továbbiakban: Mt.) – és ez vonatkozik az 1990-es rendszerváltást követő tárgybéli első, 1992. évi XXII. törvényre és a második, 2012. évi I. törvényre egyaránt – a munkaszerződésbe csak az alaphelyzetre kell meghatározni. Ezzel szemben az irányelv kimondja, hogy a munkavállalót a munkabérének valamennyi összetevőjéről tájékoztatni kell, sőt a kialakult nyugat-európai gyakorlat szerint a munkaszerződésben rögzíteni kell mindazokat a juttatásokat, amelyek a munkavállalónak rendszeres jelleggel járnak.

A hatályos munka törvénykönyvében a bér tekintetében a munkáltatónak az alaphéren túlmenő tájékoztatási kötelezettsége nincs a szerződés megkötésekor, így az alaphéren túli munkaberről és egyéb juttatásokról a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót. A tájékoztatásra nyitva álló időtartam miatt elméletben előfordulhat, hogy a munkavállalót megtévesztheti az állást ajánló munkáltató azzal az ígérettel, hogy az addigi fizetésénél alacsonyabb alaphér ellenére, amennyiben a munkavállaló elhelyezkedik nála, a kiegészítő juttatásokkal együtt emelkedni fog a jövedelme. A munka megkezdését követően viszont – amikor a részletes írásbeli tájékoztatást a munkavállaló megkapja –, könnyen azzal szembesülhet, hogy csalárdul jártak el vele szemben az új munkahelyén és nem annyi vagy nem olyan természetű az egyéb juttatás, mint amilyenre számított.

2 Jura Europae, Droit du travail—Arbeitsrecht, Edition Technique iuris chasseurs, Paris – C. H. Beck Verlag, München, II.60.10.3–5; PRUGBERGER Tamás: A kiszolgáltatott fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv koncepciójának kötelmi jogi részében. *Polgári Jogi Kodifikáció*, IV. évfolyam, 2002/3., 36–39.; Kiss György: A munkaszerződés, mint fogyasztói szerződés? In: SZIKORA Veronika (szerk.): *A fogyasztóvédelem új irányai az elméletben és a gyakorlatban*. Debrecen, Debreceni Egyetem ÁJK kiadása, 2007.

3 Birk ROLF: Das Nachweisgesetz zur Umsetzung der Richtlinie 91/533 EWG in das deutsche Recht. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, (NZA)*, 1996/6. 283. A szerző közlése szerint a BAG (Bundesarbeitsgericht) által kialakított gyakorlat megköveteli a szerződéskötés előtti tájékoztatást. Trier, IAAEG. 1996. 09. Tanulmányút.

3.1. A KORÁBBI TÁJÉKOZTATÁSI IRÁNYELV KRITIKÁJA

A tájékoztatási irányelvnek komoly fogyatéka, hogy éppen ott nem védett, ahol kellett volna. Az az irányvonal, amelyik a munkaszerződést a polgári jog által meghatározott jellege szerint kívánta a Zell am See-i kongresszuson visszaállítani, elérte azt, hogy az irányelvet lényegében csak a hagyományosnak elismert munkaszerződések esetében kelljen alkalmazni, az újabb, rugalmasnak minősített foglalkoztatási kapcsolatokban azonban nem.

„Ezt az irányelvet kell minden olyan fizetett munkavállaló esetében alkalmazni, aki olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, amelyet egy tagállamban hatályos jogszabály állapít meg, és/vagy amelyre egy tagállamban hatályos jogszabály az irányadó.”⁴ Emellett a rendelkezés szerint az irányelv már a brexit előtt sem vonatkozott a brit 'worker' kategóriára, akik minimálbérre, éves szabadságra jogosultak, azonban nem minősülnek munkavállalónak. Ezenkívül az irányelv 1. cikkének 2. bekezdése lehetővé tette, hogy „az irányelvet ne kelljen alkalmazni azokra a munkavállalókra, akik olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, amelynek a teljes időtartama nem haladja meg az egy hónapot, és/vagy amelyben a munkahét nem haladja meg a nyolc órát; vagy amely alkalmi és/vagy sajátos természetű, feltéve, hogy ezekben az esetekben objektív okok igazolják azt, hogy az irányelvet ne alkalmazzák.”⁵ A rugalmasság jegyében több tagállam élt is ezzel a lehetőséggel, így az akkor még tagállam Egyesült Királyság, Spanyolország, Svédország vagy Magyarország is. Olaszországban például, olyan munkavállaló esetében, aki a munkáltató hozzátartozója, szintén nem volt kötelező az írásbeli tájékoztatás. Ausztriában és Németországban a házimunkát és szezonális munkát végzőket is kivonták az irányelv hatálya alól.⁶

Az irányelv rögzítette, hogy a tájékoztatást a munkáltató köteles megadni. Nem rendezte ugyanakkor azt az esetet, amikor a munkavállalónak több munkáltatója is van. Így úgy tűnt, hogy az irányelv rájuk nem vonatkozik.⁷ Az Európai Bíróság több ítéletében értékelte a tájékoztatás tartalmát. A Helmut Kampelmann and Others v Landschaftsverband Westfalen-Lippe esetben a Bíróság kifejtette, hogy *egy tevékenység pusztán elnevezése* semmiképpen sem tekinthető a munkavállaló által

4 Article 1 Scope 1. „This Directive shall apply to every paid employee having a contract or employment relationship defined by the law in force in a Member State and/or governed by the law in force in a Member State.”

5 „Member States may provide that this Directive shall not apply to employees having a contract or employment relationship: with a total duration not exceeding one month, and/or with a working week not exceeding eight hours; or of a casual and/or specific nature provided, in these cases, that its non-application is justified by objective considerations.”

6 TOUMIEUX, C.: Directive 91/533/EEC and the Development of New Forms of Employment. In: BLAINPAN, R.–HENDRICKX, F. (Eds.): *Bulletin of Comparative Labour Relations – 94. New Forms of Employment in Europe*. The Netherlands, Kluwer Law International BV, 2016. 66–67.

7 Article 2 Obligation to provide information 1. „An employer shall be obliged to notify an employee to whom this Directive applies, hereinafter referred to as 'the employee', of the essential aspects of the contract or employment relationship.”

elvégzett munka rövid konkretizálásnak vagy leírásának.⁸ A Wolfgang Lange v Georg Schünemann GmbH ügyben a Bíróság megállapította, hogy a munkavállaló részére a rendkívüli munkavégzés elrendelése a munkaviszony lényeges elemét képezi, annak ellenére, hogy az irányelv nem sorolja fel a tájékoztatás tartalmi elemei között, így a munkavállalót írásban mindenképpen tájékoztatni kell róla.⁹

Értelemszerűen több új foglalkoztatási forma nem esett még az irányelv hatálya alá. Például a munkavégzés helyéről való tájékoztatás részletei tekintetében amennyiben nem volt a munkavállalónak állandó vagy fő munkavégzési helye, utalni kellett arra, hogy a vállalkozás bejegyzett székhelyétől eltérő helyszínen, így, adott esetben, a munkavállaló lakóhelyén kerül sor a munkavégzésre. A távmunkáról szóló keretmegállapodás értelmében ez a meghatározás értelmezhető úgy, hogy a távmunka, ideértve az információ- és kommunikációtechnológia (a továbbiakban: IKT) alapú munkavégzéseket is, az irányelv hatálya alá tartozott.¹⁰

3.2. A TÁJÉKOZTATÁSI IRÁNYELV AKTUALIZÁLÁSÁNAK PROBLEMATIKÁJA

A munkavállaló rendes munkanapja, illetve munkahete időtartamának meghatározása alapján a nulla órás szerződések és a keresletalapú munkavégzések semmiképpen sem tekinthetők az irányelvvel összeegyeztethetőnek. A nulla órás szerződések az Egyesült Királyság foglalkoztatási piacáról ismert, de a modern munkapiaci folyamatok és trendek miatt ezt a kérdést Európában a brexit után is szükséges szem előtt tartani.

8 Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 4 December 1997. – Helmut Kampelmann and Others v Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96 to C-256/96), Stadtwerke Witten GmbH v Andreas Schade (C-257/96) and Klaus Haseley v Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96). – Reference for a preliminary ruling: Landesarbeitsgericht Hamm – Allemagne. – Obligation to inform employees – Directive 91/533/EEC – Article 2(2)(c). – Joined cases C-253/96, C-254/96, C-255/96, C-256/96, C-257/96 and C-258/96. „... in Article 2(2)(c) of the Directive, the employer must give the employee a brief specification or description of the work in the notification. However, the mere designation of an activity cannot in every case amount to even a brief specification or description of the work done by an employee.”

9 Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 8 February 2001. – Wolfgang Lange v Georg Schünemann GmbH. – Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Bremen – Germany. – Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship – Length of normal daily or weekly work – Rules on overtime – Rules of evidence. – Case C-350/99. „Article 2(2)(i) of Directive 91/533 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship must be interpreted as not relating to the working of overtime. However, it is clear from Article 2(1) of that Directive that the employer is obliged to notify the employee of any term having the nature of an essential element of the contract or employment relationship and requiring the employee to work overtime whenever requested to do so by his employer. That information must be notified under the same conditions as those laid down by the Directive for the elements expressly mentioned in Article 2(2) thereof. It may, where appropriate, by analogy with the rule which applies, in particular, to normal working hours by virtue of Article 2(3) of the Directive, take the form of a reference to the relevant laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements.”

10 Framework Agreement on Telework by ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP, 16 July 2002.

Az IKT-alapú munkák szintén felvetik annak a kérdését, hogyan határozzuk meg a munkaidőt. Ez a foglalkoztatási forma nagyban elősegíti a munkavállaló rugalmas munkavégzését a tekintetben, hogy mikor végeznek munkát. Rendkívül népszerű a fiatalok körében, különösen az északi országokban.¹¹

Sokszor a munkavállalók sincsenek abban a helyzetben, hogy az elvégzendő munkát meghatározzák. Franciaországban például a 'portage salarial' (esernyő cég) keretében magasan képzett szakemberek kvázi függő munkát végeznek ernyő vállalatok alkalmazásában, azonban ezek a munkavégzők a szolgáltatást ügyfél vállalatok részére teljesítik. A munkáltató aligha van abban a helyzetben, hogy a végzendő munkát meghatározza. Ugyanez a helyzet 'job sharing', azaz a munkakörmegosztás esetében is. Ez a gyakorlat elterjedt Hollandiában, a Cseh Köztársaságban, Szlovákiában, Szlovéniában, Lengyelországban és Magyarországon is. Édesanyák mindenképpen szívesen vállalnak munkát ilyen feltételek mellett a munka és a magánélet összhangjának megteremtése érdekében.¹²

Projekt munkák esetében ugyancsak nehézséget jelent, hogy szinte lehetetlen meghatározni a munkavégzés időtartamát. Háztartási és mezőgazdasági munka esetében például Franciaországban, Belgiumban, Olaszországban, Görögországban és Ausztriában gyakran bizonytalan a munkavégzés időtartama és a díjazás gyakorisága nem mindig igazodik a munkavégzés időtartamához. Az elektronikus platform-munkavégzésnél pedig a foglalkoztatás feltételei egyáltalán nincsenek összhangban a korábbi tájékoztatási irányelv rendelkezéseivel.¹³

A 2022-ig hatályos tájékoztatási irányelvnek komoly hiányossága volt, hogy nem határozta meg a tájékoztatásnak azokat a szempontjait, amelyeket a munkaszerződés átmeneti jellegű egyoldalú munkáltatói módosítás eseteire vonatkoznak. Jogdogmatikailag ezek az esetek a következők: a munkavállaló átirányítása, pontosabban ideiglenes áthelyezése a munkáltató másik munkahelyére vagy ugyancsak a munkáltatónál egy másik munkakörbe, ami legtöbbször helyettesítés esetén fordul elő. A másik a kirendelés, amikor a munkavállaló a munkáltatóval partnerkapcsolatban álló munkáltatóhoz kerül ideiglenes jelleggel áthelyezésre, a harmadik pedig a kiküldetés, amely lehet cégen belüli, de történhet más céghez is. Ha a munkáltatói jogokat továbbra is a kiküldő gyakorolja, akkor az átirányításhoz hasonló a helyzet, ha viszont azokat a munkáltató gyakorolja, ahová a munkavállalót kiküldték, akkor a kiküldetés kirendelési jellegű. Valamennyi itt megemlített esetben a munkahely, vagy munkakörrel járó változás belföldi és külföldi jellegű egyaránt lehet. Tekintve, hogy a munkaszer-

11 TOUMIEUX i. m. 68–71.

12 TOUMIEUX i. m. 72.

13 TOUMIEUX i. m. 72–74. Toumieux egyértelműen azon az állásponton van, hogy az irányelv rendelkezései megnehezítik a munkáltatók és a munkavállalók helyzetét rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazásakor. Az irányelv módosítása körében felveti, hogy a tájékoztatás tartama térjen ki a foglalkoztatás aktív időszakaira, olyan munkáknál, amelyek esetében a foglalkoztatás szakaszokban történik, továbbá több munkáltató helyzetében fontos lenne rendezni a felelősség kérdését, valamint abban az esetben, ha a munkavégző nem élvezzi a munkavállalókat megillető szociális jogokat, rögzíteni kellene ennek tényét is. Ugyanakkor ő maga is úgy gondolja, hogy ezek a rendelkezések nem oldják meg azt a problémát, hogy az irányelv jelenleg alkalmatlan az új foglalkoztatási formák kezelésére.

ződés megkötésekor tájékoztatási irányelv minderre tájékoztatást akkor sem ír elő, ha a munkaszerződés megkötése egyből külföldi munkavégzésre irányul. Ezért a munkaszerződés előbb említett módosítási lehetőségeiről szóló irányelv tartalmazza a tájékoztatási kötelezettséget a munkakör, vagy a munkahely ideiglenes módosításával összefüggésben, hogy a munkavállaló az ideiglenes bel-, vagy külföldi állomáshelyén hol fog tudni lakni, étkezni, a fizetés és költségtérítés helyszínéről, a hazautazási lehetőségekről és azok munkáltatói finanszírozásáról. Ha pedig családostól megy a munkavállaló hosszabb időre akár külföldre, akár pedig lakhelyváltással belföldre, mind a küldő, mind a fogadó cég köteles a tájékoztatást arról is megadni, hogy a gyermekek hol helyezhetők el bölcsődébe, vagy óvodába és hol járhatnak iskolába, ha pedig szoptató anya munkavállalóról van szó, a munkahelyen hogy tudja elvégezni a szoptatást. Az e téren fennálló tájékoztatást a némileg fennálló irányelvi felületesség ellenére a német munkajog precízen megoldotta.¹⁴ A munkaszerződés módosításával és a külföldi munkavégzéssel összefüggő tájékoztatást ezért egy másik irányelv, a kiküldésről szóló rendezi, aminek egy nagy hiányossága, hogy nem tartalmazza mind a belföldi, mind a külföldi kiküldetés maximális egy évig terjedő időtartamát, ami további egy évvel meghosszabbítható. Ezért fordulnak elő olyan esetek, különösen külföldre szóló kiküldetésnél, de belföldinél is, hogy nem határozzák meg annak időtartamát, így amikor annak végső határideje letelik, az eredeti állapot kényszerű helyreállítására kerül jogszerűen sor, ami az érintetteknél komoly csalódást okozhat.

4. A KISZÁMÍTHATÓ MUNKAFELTÉTELEK ÚJ IRÁNYELVI SZABÁLYOZÁSA

Ezért is vált szükségessé egy olyan átfogó új irányelv megalkotása, amely kódexszerűen rendezi a munkaszerződés megkötésével összefüggő tájékoztatást a munkaszerződés ideiglenes módosítása valamennyi esetére vonatkozó tájékoztatással, továbbá az atipikus foglalkoztatási szerződések és viszonyok valamennyi esetében szükséges tájékoztatással, ideértve azokat az eseteket is, amikor a munkáltató szerződéses partnerre további munkafeladattal jogosult ellátni partnerének munkavállalóját és az ilyen esetben miként alakul a tájékoztatás. Ezeket a hiányosságokat igyekszik kiküszöbölni és a tájékoztatást egy uniós jogforrásba foglalva az Európai Parlament és Tanács átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló legújabb, 2019/1152 irányelve. Az új irányelv 2019 júliusában lépett hatályba a tagállamoknak 2022. augusztus 1-jéig kellett meghozni az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy az új irányelvnek megfeleljenek.

4.1. AZ ÚJ TÁJÉKOZTATÁSI IRÁNYELV ÁLTALÁNOS SZABÁLYOZÁSI KERETE

A korábbi tájékoztatási irányelvi szabályozás és az új irányelv közötti viszonyrendszer több szempontból is érdekes

tanulásokkal szolgál. Itt van mindjárt az új irányelv preambulumának az (5) bekezdése, mely főszabályként a munkafeltételekről szóló írásos tájékoztatást kiterjeszti azokra az uniós munkavállalókra, akiket ebből a 91/533/EGK irányelv kizárt. A (6) preambulumbekkezdés nagyon helyesen kimondja, hogy a tájékoztatást a munkavállalók jogbiztonsága érdekében minden munkavállaló számára biztosítani kell. Ugyanakkor azonban a preambulum (7) bekezdése szerint a háztartási alkalmazottakra, a behívásos, az időszakos, az utalványos és a platform munkavállalókra, valamint a gyakornoki és a tanulói jogviszonyban állókra továbbra sem közvetlenül az irányelv rendelkezése alapján áll fenn a tájékoztatásra irányuló jogosultság, hanem csak közvetve azon keresztül, hogy az Európai Törvényszék e munkakörökre milyen kritériumokat állapít meg, és azt esetleg miként változtatja. Aggályos ez azért, mert – miként ezt Pokol Béla kimutatta –, az Európai Bíróság bírái erőteljes nyomás és befolyás alatt állnak az ügyeket részükre előkészítő stáb szakemberei részéről, akik általában az Európai Bizottság hivatalaiból kerülnek át a bírósághoz és részrehajlók.¹⁵ Az viszont helyes, hogy főszabályként kiterjed a tájékoztatási kötelezettség az önfoglalkoztatókra is, ha a státusz színtelt, ami akkor áll fenn, ha az érintett adózási, vagy jogi kötelezettségek (legtöbbször társadalombiztosítási járulék) elkerülése végett önálló vállalkozóként vannak bejelentve, „miközben teljesít minden olyan feltételt, amely munkaviszonyra jellemző”.¹⁶ Helyesen állapítja meg a preambulum, hogy az ilyen személyekre a tájékoztatási irányelv hatályát ki kell terjeszteni. Ebből viszont egyértelműen következik az, hogy minden olyan esetben, amikor az eddig önfoglalkoztatónak minősült foglalkoztatott nem saját, hanem más, értsd, foglalkoztatója számlájára végez munkát, munkavállalónak kell minősíteni és jár részére a tájékoztatás, valamint a foglalkoztatójának hozzá kell járulnia eme irányelv alapján foglalkoztatottja társadalombiztosítási járulékfizetéséhez.

Ezzel összefüggésben szólunk a (22) preambulumbekkezdésről, amely elsőként szól arról, hogy a munkavállalókat a munkaszerződés megkötésekor a társadalombiztosítási rendszerekről is tájékoztatni kell, ideértve a 98/49/EK tanácsi irányelv szerinti kiegészítő nyugdíjrendszer általi lefedettség is. Lerontja azonban e pozitív és előremutató szabályokat a (11) preambulumbekkezdés, mivel azokat, akiket ki lehetett zárni a 91/533/EGK irányelv alapján a tájékoztatásra irányuló jogosultság alól, „a kizárás helyett lehetőséget kapnak arra a tagállamok, hogy ne alkalmazzák a mostani irányelv rendelkezéseit olyan munkaviszonyra, amely egy négy egymást követő hétből álló referencia időszakban nem jár hetente átlag három óránál hosszabb munkavégzéssel”. Ezzel a bekezdéssel, amit kitessékelt az irányelv az ajtón, az visszamászott az ablakon. Bizonyos mértékig tompítja e negatív lehetőséget a (12) preambulumbekkezdés, amely kimondja, hogy az itt említett körből azokra, akik nem garantált munkaidőben dolgoznak, mint a nulla órás és a behívásos szerződésesek, és emiatt különösen kiszolgáltatottak, részletes tájékoztatásra

14 HOYNINGEN HUENE – BOEMKE: *Die Versetzung*. Heidelberg, Verlag recht der Wirtschaft, 1991, 212.

15 POKOL Béla: *Európai jurisztokrácia. Az Európai Unió jurisztokratikus szerkezetének kérdései*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2019. III. fejezet.

16 Az Európai Parlament és Tanács (EU) 2019/1152 irányelv (8) preambulumbekkezdése.

jogosultak és ezért rájuk nézve a tájékoztatási irányelvet alkalmazni kell.

4.2. A MUNKAVISZONY TARTALMÁRA VONATKOZÓ ELŐÍRÁSOK

Ami a munkaviszony tartalmát illeti, az új irányelv (19) preambulumbekzdése előírja, hogy a munkaidőre vonatkozó tájékoztatásnak összhangban kell állnia a most hatályos 2003/88/EK irányelvvel, amiből következik, hogy nemcsak a törvényes munkaidőre, hanem a túlmunkára és a rendkívüli munkavégzésre, valamint az ügyletre és a készenlétre is ki kell terjednie. Minderről a preambulum (30) és (31) bekezdései szólnak, kár, hogy nem közérthető módon, hanem uniós bürokratikus frazeológiában. Ez vonatkozik a referenciaórákra és referencianapokra, azoknak a korlátaira, ami alatt a Magyarországon és a legtöbb tagállamban hatályos munkajogi szabályozási rendszer túlmunkaórákat és -napokat, valamint rendkívüli munkát ért. Ennek figyelembevételével kerül megfogalmazásra a magyar Mt.-ben és a többi uniós állam munkajogában a túlmunka napi és heti óratarthatama, a referencia-időszak alatt pedig a munkaidőkeretet kell érteni. Mindezt az irányelv nyakatekert módon fogalmazza meg. A munkáltató által előírható túlmunkáról, rendkívüli, valamint behívásos munkáról, a munkavállalót a munkaviszonya megkezdésekor írásban tájékoztatni kell, ugyanakkor az irányelv mindezt akként fogalmazza meg, hogy a munkavállalóval írásban közölni kell „azokat az időszakokat, amikor a munkáltató munka végzésére kérheti fel a munkavállalót”. Mindez a magyar Mt. terminológiája szerint azt jelent, hogy a munkáltatónak a munkaszerződés megkötését követő munkába állást követő naptól kezdve további hat napon, azaz hét munkanapon belül az összes információt meg kell adni. Ami a munkaidő maximumát illeti, arra nézve az irányelv semmilyen korlátot nem állít fel, csak annyit mond, hogy a munkavállaló megtagadhatja a munkaszerződésben közölt munkaidőn felüli munkavégzést. 'A contrario' ebben diplomatikusan az húzódik meg, hogy a munkavállaló a munkáltatójával megegyezhet a törvényes munkaidőt meghaladó munkavégzésben, amire azonban nem kötelezhető. Ezt a következőképpen rögzíti a (33) preambulumbekzdés: a munkavállalók elutasíthatnak egy elrendelt munkavégzést, amennyiben a referenciaórákon és -napokon kívül esik, vagy ha erről nem tájékoztatták őket a minimális előzetes értesítési időn belül.

Az irányelv már érthetőbben szól a napi és a heti pihenőidő tartamáról és a fizetett szabadság mértékéről, amely utóbbiba beleértendő az évi rendes szabadságon kívül azok a rendkívüli szabadságok, amelyeket a munkáltató fizetni tartozik, ideértve a szülői, valamint az apát gyermeke születésekor megillető szabadságot is. Külön ki kell emelni viszont eme új irányelvnek a munkaidővel való gazdálkodás szempontjából azt a konstruktív előírását, hogy a munkáltatók nem akadályozhatják meg a munkavállalókat abban, hogy a számukra történő munkavégzés idején kívül más munkáltatónál is munkát vállaljanak és az ilyen vállalat miatt nem részesíthetik a munkavállalót hátrányos bánásmódban. Ezzel függ össze a (34) preambulumbekzdés azon rendelkezése, hogy azok a munkavállalók, akiknek a munkarendje nem, vagy

csak részben kiszámítható, és a munkáltatójával egy meghatározott elrendelt munkavégzésről állapodott meg, és a munkavállaló ennek megfelelően tervez más munkavállalást, viszont a munkáltató a betervezett munkát késedelmesen mondja le, a munkavállalónak ebből származó jövedelemkiesését meg kell térítenie. Gyakorlatilag ezzel a kontinentális Európában nem lehet alkalmazni azt az Egyesült Királyságban kialakult és a szakszervezetek által jogellenesnek tartott gyakorlatot, miszerint a munkáltatók foglalkoztatottjai minden jövedelemszerzési lehetőségtől elzárva, rabszolga módjára egy foglalkoztató rendelkezésére álljanak csak. Ez is azonban csak félmegoldás, mert szociális szempontból a tökéletes megoldás az lenne, ha a rendelkezésre állási idő alatt minden esetben járna fizetés, ha viszont a munkavállaló ez alatt az idő alatt találna másutt a rendelkezésre állási időre járó illetményénél magasabb munkadíjazást, erre az időre az eredeti munkáltatótól járó rendelkezésre állási díj felfüggesztésre kerülne.

A (20) preambulumbekzdés viszont már teljesen érthetően határozza meg, hogy a munkaszerződés megkötését követően szintén írásban a munkába állástól számítva ugyancsak hét napon belül tájékoztatni kell a munkavállalót a munkabér minden összetevőjéről, ideértve a természetbeni és a pénzbeli juttatásokat, a túlóradíj kifizetéseket, a jutalmakat és az egyéb olyan jogosultságokat, amelyeket a munkavállaló közvetlenül vagy közvetett módon kap a munkájáért. Ezek a rendszeresen járó munkabér-kifizetések, amelyekre a tájékoztatásnak ki kell terjednie. Nem kell viszont a tájékoztatásnak az esetenként adható juttatásokra kiterjedni. A tájékoztatás terjedelmét illetően semmi új nincs. Pozitív újdonság van abban, hogy a tájékoztatást nem a korábban irányadó két hónapon belül, hanem egy héten belül meg kell tenni.

Kitér az irányelv a képzésről szóló tájékoztatásra is. Ilyen a korábbi tájékoztatási irányelvben nem szerepelt. Viszont a tudomány és a technika gyors fejlődésével a képzés és a továbbképzés egyre lényegesebbé válik. A munkáltató, és a munkavállaló részére egyaránt alapvető fontosságú, hogy a kor igényeinek megfelelő elméleti és gyakorlati szaktudással felvértezett munkavállalókkal működjenek a termék-előállító és -forgalmazó cégek egyaránt. Ez a munkáltató esetében a cégnek hatékony és magas színvonalú műszaki, gazdasági és cégirányítási szempontból fontos, a munkavállaló számára pedig azért, hogy helyt tudjon állni az ilyen irányú igények munkakörének ellátása során. Minthogy munkavállalói oldalon ez egzisztenciális kérdés is, joggal igényelheti, hogy a munkáltató által finanszírozott képzés a munkavállalók minél szélesebb körére kiterjedjen és erről minden munkavállaló a munkabálpépését követő hét napon belül tájékoztatást kapjon vagyis, hogy mikor kerülhet olyan képzésre sor, amelynek költségeit a munkáltató köteles fedezni.

A munkaszerződés megkötésével összefüggő munkáltatói tájékoztatási kötelezettséget a munkaviszony megszüntetésével összefüggő kérdéskör zárja. A (37) preambulumbekzdés értelmében túlnyomóan kollektív szerződések írják elő országos és területi ágazati, valamint vállalati szinten az egyes munkakörökre és szakmákra vonatkozó képzések és továbbképzések szükségességét. A képzést gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai szempontból egyaránt minden munkavállaló részére biztosítani kell, és aminek költségei nem terhelhetők a munkavállalókra. Igen lényeges, hogy a preambulumbekzdés

kimondja, hogy a képzésre minden munkavállaló egyformán jogosult és az államoknak meg kell védeni a munkavállalókat a képzésekkel kapcsolatos minden 'visszaélésszerű' gyakorlattól, amivel el lehet érni, hogy nem kedvelt munkavállalóktól a munkáltatók jogellenes módon szabadulhassanak. Ami a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos tájékoztatást illeti, azért lényeges, mert nem minden munkavállalót illet meg a felmondási védelem, ideértve a felmondást megelőző előzetes figyelmeztetést, a fizetett és részben a munkavégzés alóli mentesítéssel járó felmondási időt, a csoportos létszámleépítéssel kapcsolatos szociális megkötéseket. Ezek a védelmi előírások ugyanis többségükben csak a tartós, tipikusnak mondott munkaviszonyokra vonatkoznak, az olyan atipikusokra viszont nem, amelyeket a korábbi tájékoztatási irányelv és a jelenlegi is megemlít. Szociális szempontból optimális viszont az volna, ha ez a védelem minden munkavállalóra, illetve foglalkoztatottra kiterjedne. E szempontból viszont előrelépés, hogy a (28) preambulumbekzdés a felmondásvédelmet kiterjeszti a próbaidő alatti felmondásokra.

Az irányelvnek itt említett bekezdése kimondja, hogy a próbaidőt meg kell hosszabbítani, ha a próbaidő egy bizonyos időszakában a munkavállaló például betegség miatt, vagy saját hibáján kívül más okból nem tud dolgozni és emiatt a munkáltató sem tudja megfelelően a próbaidő alatt álló munkavállaló alkalmasságát megnyugtató módon megítélni, ezért indokolt ilyen esetben a próbaidő meghosszabbítása annyi idővel, amennyit a próbaidő alatt álló munkavállaló dolgozni nem tudott.

Ebből a szempontból az is egy pozitív lépés, hogy az új irányelv a felmondásvédelemmel együtt bevezeti a próbaidőt a határozott időtartamú munkaviszonyra is a határozott időre szóló arányosított időtartamra. Mindez azt is jelenti, hogy a felmondást a munkáltatónak a rendes munkaviszonyhoz hasonlóan írásban indokolnia kell, amit tudomásunk szerint osztrák hatásra egyedül a lengyel Kodeks Pracy ír csak elő, a többi közép-kelet-európai állam viszont nem.¹⁷ Ez alól nem volt kivétel a magyar szabályozás sem, amely szerint a próbaidő alatt nemcsak a munkavállaló mondhat fel indokolás nélkül, de a munkáltató is. Ezt figyelembe véve a próbaidőre vonatkozó hazai szabályozást 2023. január 1-jei hatálybalépéssel módosította a jogalkotó.

4.3. ÚJ TÁJÉKOZTATÁSI ESETKÖRÖK AZ IRÁNYELV HATÁLYA ALATT

A tájékoztatásról szóló korábbi 91/533/EGK irányelv csak a munkaszerződés-kötéskor fennálló munkaköri és munkavégzési körülményekre vonatkoztatva tartalmazott előírást, de nem rendelkezett arról a tájékoztatásról, ami a munkaszerződés, illetve a munkaviszony olyan egyoldalú munkáltatói módosításáról szól, amely a szolgáltatásnyújtással összefüggő kiküldetésre vonatkozik. Erre háromféleképpen kerülhet sor.

Az első szerint olyan módon, hogy a munkáltató a munkavállalóját a megszokott munkahelyéről vagy a központjáról egy másik munkaterületre vagy munkakörbe, esetleg mind a kettőre irányítja átdolgozni. Tipikus esete ennek az egészségügy, ahol több kórház és egészségügyi intézményt helyeztek a megyei kórház központi irányítása alá és gyakran átirányítással kell egyik településről a másikba az egészségügyi dolgozónak, orvosnak, asszisztensnek, vagy ápolónak átmennie. Még inkább jellemző az ilyen helyzet az építőiparban, ahol legtöbbször változó munkahelyre kötik meg a szerződést. Az építőiparban gyakran az átirányítás külföldre történik, amikor például egy miskolci építőipari cég egy kassai középület felépítésére kap megbízást. A helyközi közlekedési vállalatok az olyan pénztárosokkal, akik helyettesítést látnak el, szintén változó munkahellyel kötik meg a munkaszerződést.

A második esete a változó munkahelyre történő küldésnek az, amikor a munkáltató a vele hosszabb távú gazdasági kapcsolatban, vagy tulajdonosi összefonódásban álló másik vállalathoz rendeli ki munkavállalóját oly módon dolgozni, hogy az eredeti munkahelye formálisan megmarad, de a munkát a fogadó munkáltatónál annak utasítása és irányítása alatt végzi. Ilyen esetekben szintén meg kell adni a tájékoztatást. Átirányítás esetén csak az átirányító munkáltató részéről áll fenn a tájékoztatási kötelezettség, mert továbbra is az átirányító gyakorolja a munkáltatói jogokat, azonban a kirendelésnél és az olyan kiküldésnél, ahol a munkáltatói jogkör a fogadóra száll át, szerintünk a munkáltatói jogutódláshoz hasonlóan mind a küldő/átirányító, mind a fogadó részéről a tájékoztatást meg kell adni. A kiküldésnek a harmadik esete a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolódik össze. Ebben az esetben a tájékoztatásról a munkaerő-kölcsönző cégnek kell gondoskodnia azzal, hogy a szükséges információkat neki kell a kölcsönkérő, pontosabban a munkaerőt bérbe vevő feltől beszereznie és az általa kiküldésre, kirendelésre kerülő munkavállalójának átadnia. Ennek során a munkaszerződés ideiglenes módosítását szolgáltatásnyújtás érdekében kiküldetéssel, kirendeléssel, vagy átirányítással lehetővé tevő 96/71/EK irányelv csak annyit mond, hogy ha mindez külföldre irányul, a munkaszerződés-kötésnél a már a 91/533/EGK irányelvben is előírt tájékoztatáson felül meg kell határozni a külföldi munkavégzés időtartamát, a munkabér pénznyerését, a pénz-, és a természetbeni juttatások mértékét, valamint a hazautazás feltételeit.¹⁸ A külföldi munkavégzésre munkáltatót kiküldő, vagy ottani munkavégzésre munkavállalókat szervező céget terhelő ez a többlettájékoztatási kötelezettség meglehetősen felületes és elégtelen. Az irányadó német *Deregulierungsgesetz* ezenkívül előírja, hogy a külföldi munkavégzésre irányuló kirendelésnél, kiküldetésnél, vagy átirányításnál, ha az huzamosabb időre történik, a lakhatásról a kosztolási lehetőségről, a gyermekek bölcsődei és óvodai elhelyezési és iskolába járatási lehetőségeiről is tájékoztatni kell a munkavállalókat. Ha pedig a munkavállaló szoptató anya, arról is tájékoztatni kell a munkavállalót, hogy milyen lehetőségek állnak fenn szoptatásra a munkahelyen.¹⁹

¹⁷ Julia ZIMOCZ-TUCHOSKA – Monika MALINOWSKA HYL: *Arbeitsrecht in Polen* Rz. 117. In: HENNSLER-BRAUN: *Arbeitsrecht in Europa*. Köln Dr. Otto Schmid Verlag, 2011. 3. Aufl. 1027.; Helen PELZMANN: *Arbeitsrecht un Österreich* Rz 124. In: HENNSLER-BRAUN, i. m. 952. (Hinweis FLORETTA-SPELÜCHLER-STRASSER: *ARBEITSRECHT*, Band I. 4. 362.

¹⁸ Tájékoztatói irányelv 4. cikk és az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről, 1. és 3. cikk.

¹⁹ Lásd a 13. lábjegyzetet.

Ezeket a hiányosságokat az új irányelv pótolja, sőt még tovább is fejleszti a kiküldő munkáltató tájékoztatási kötelezettségét, mivel e kötelezettséget láncolatosan továbbgörgeti arra az esetre, amikor például áruszállítás esetén az árut fogadó és annak küldője között fennálló tartós együttműködés alapján az árut küldő cég gépkocsivezetőjének és kísérőjének további áruszállítási utasítást adhat, amely esetleg szintén egy másik országba szólhat. Az ilyen eshetőségre szóló alapinformációt a munkavállalót alkalmazó cégnek kell megadnia, viszont a további feladat ellátásadásra jogosult cégnek kell a további, részletesebb információkat megadni.

5. ÖSSZEFOGLALÓ

Összegzőképpen megállapítható, hogy az új tájékoztatási irányelv szinte kódexszerű átfogással határozza meg a tájékoztatásra irányuló munkáltatói kötelezettséget a munkaszerződés megkötésére, a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére, valamint a munkavállaló munkahelyének és munkakörének átirányítással, kirendeléssel és kiküldetéssel történő módosításának a körülményeire. Főszabályként kiterjeszti az irányelv a tájékoztatást a munkavégzés valamennyi formájára, azonban kár, hogy lehetőséget ad a munkáltatónak

egyes atipikus formáknál arra, hogy a tájékoztatási előírások alkalmazásától eltekintsenek. Összehasonlítva az új tájékoztatási irányelvet annak tervezetével,²⁰ megállapítható, hogy az eredeti tervezethez képest a hatályba lépett irányelv szövege nem sokat változott. A tervezet szerint a tájékoztatást szóban és írásban egyaránt a szerződés megkötésekor kellett volna megadni, ami akként változott, hogy az nincs előírva, hogy a szerződés megkötésekor minden lényeges kérdésről szóban tájékoztatást kell a foglalkoztatott részére adni, az írásbeli tájékoztatás idejét pedig a munkába állás napjától számítva hét napban határozta meg az Európai Parlament által megszavazott szöveg. Ez némi visszalépést jelent, azonban nagy előrelépés a korábbi két hónaphoz képest. Minden más, a munkaviszony általánosabb módosításával, így például a munkáltatói jogutódlással, a kiküldetéssel kapcsolatos esetben az előzetes tájékoztatás generális határideje hét nap. Azonban, ha szükséges, ennek rövidebb határidőben történő megállapítására a körülmények figyelembevételével kerülhet sor, és ez előfordulhat akár utalással is valamely nyilvános dokumentumra. Mindent összevetve, az utóbbi évek túlságosan munkáltatóbarát munkajogi szabályozásához viszonyítva komoly szociális védelmet jelent ez az új irányelv.

20 PRUGBERGER Tamás – TÓTH Hilda: A munkáltatók munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettségének várható alakulása az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló új irányelv (tervezet) alapján. *Magyar Jog*, 2020/1., 30–44.