

## A munkajog fejlődésének főbb csomópontjai napjainkig\*

---

A hegeli triászról kiindulva, a tézis, antitézis, szintézis ismétlődő körforgása a munkajog történelmi alakulásánál is nyomon követhető. Az egyiptomiaknál a munkáltató túlnyomórészt az állami és a vallási adminisztráció volt, amely az építési jellegű közmunkákon kívül manufaktúrális kézműves műhelyeket tartott fenn termék-eladó üzlethelyeikkel együtt, nagyszámú kézművest és eladót alkalmazva. A köz- és a magánföldbirtokokon a gazda szintén nagyszámú földművest alkalmazott.<sup>1</sup> A Közel-Kelet ókori despotikus államaiban is a föld és a mezőgazdaság határozta meg a társadalom és a jogi normarendszer szerkezetét. A Nílus, a Tigris és az Eufrátesz akkori folyam-menti birodalmaiban a földek közföldek voltak, amelyek egy részét nagybirtokként a politikai elit részére kiosztottak hasznosításra, akik munkáltatókká váltak. Más részüket pedig kisparcellákként családi használatba adta az állam, akik a betakarított termés egy részét megtartották saját és családjuk élelmezésére, a többi pedig beszolgáltatni voltak kötelesek a palotagazdaság (állam) magtáraiba a redistribúció elvei szerint. Ezt tették az elithez tartozó földbirtokok is jóval nagyobb redistribúció ellenében. A közföldeknek ez a struktúrája a megalapozta a közmunkarendszer kifejlődésének. A folyam-menti ókori birodalmak mindegyike, így Egyiptom, Asszír- és Babilon a nagyszabású állami és vallási középítkezéseknél alattvalóinak a közmunkáját vette igénybe. Mindez hasonlított a nagyszámú munkavállalót foglalkoztató újkori manufaktúrális-gyáripari-áruházi tömegfoglalkoztatáshoz. Az egyiptomi és az asszír-babilóniai állami és vallási udvartartásokban és palotagazdaságokban alkalmazott nagyszámú szolgálatot végző személyzet hasonló munkatevékenysége mellett megjelent azonban az egyéni kézmű iparosi vállalkozási és szolgálati jellegű munkatevékenység is, ahol a megrendelt munkát elvégző iparos díját Hammurápi törvénykönyve értelmében az ott tételesen meghatározott pénzben és összegben kellett díjazni.<sup>2</sup> Eme, iparúzként végzett egyéni munkatevékenységnek még nem határolódik el egymástól a szolgálati, a vállalkozási vagy a megbízási jelleg.

A görögöknél ez az utóbbi, az egyéni-családi kisipar és kiskereskedelem, valamint agrárgazdasági tevékenység válik általánossá, kis létszámú családi, és rabszolga, valamint alkalmazotti munkaerővel. A görög polisz társadalomban már erőteljesebben elválik egymástól a szabad emberek alkalmazotti és vállalkozói-megbízási tevékenysége.<sup>3</sup>

Az ókori római társadalom jogában már a jogászai gondolkodásban is megjelenik a különbségtétel a szolgálati és a vállalkozási, valamint a bizalmi természetű munkavégzés között, a római jog azonban „tevékenység” alatt nemcsak a szűkebben vett munkavégzés két formáját, a szolgálatot és a vállalkozást értette, hanem a használatot is, amelyeket elkülönített az adás-vételi, azaz a dare, vagyis az emptio-venditio és a donatio jellegű kötelemtől. A használati és a tevékenységi kötelemtől a bérlet, a locatio conductio köré csoportosultak. E körbe tartozik a dologbérlet, a locatio conductio rei, és a mezőgazdasági földhasználatbérlet, azaz a colonia, ahol az előbbi kifejezetten használati, míg az utóbbi már nemcsak használati, hanem hasznosítási (facere) jellegűnek tartották a rómaiak a munkabérletet, ahol a munkát végző a munkaerejét adja bérbe annak, akinek ún. „függő” munkát végez annak utasításai szerint meghatározott időtartam alatt, és ez a locatio conductio

operarum, míg egy megrendelt eredmény teljesítésére irányuló ennél jóval szabadabb munka az eredmény felmutatása után járó honoráriumért az ún. mûbérlet, a locatio conductio operis, amit a modern kötelmi jog vállalkozási szerződésnek nevez. Ez a római jogi felosztás a terminológiájával együtt megmaradt korunk frankofón-latin és osztrák kötelmi jogi rendszerében, ahol pl. a francia Code civil-ben és az osztrák ABGB-ben az az egyes szerződéseknél a bérlet (luage) főcímen belül van fejezetenként elhelyezve a dologbérlet, a haszonbérlet, a munkabérlet és a mûbérlet. Csak ezek után jönnek külön fejezetben a bizalmi kötelmek, a megbízás és a megbízás nélküli ügyvitel. Ez annak ellenére van így, hogy a megbízás szintén tevékenységi (facere) szolgáltatással függ össze. Strukturálisan csupán annyiban különbözik a vállalkozástól, hogy a honorárium eredmény elérése nélkül is jár, ha a megbízás tárgyát képező ügyintézés, ügyvitel vagy kijárási, gondosan történt.<sup>4</sup> Ezzel szemben a germán jogrendszerekben a bérlet és a haszonbérlet mint használati kötelmek a haszonkölcsönrel együtt használati kötelmekként külön címbe kerültek. Ugyanakkor a munkával összefüggő szerződések, így a munka-, vagy szolgálati szerződés (Arbeits-, oder Dienstvertrag) a vállalkozási szerződéssel együtt (Werkvertrag) a munkával összefüggő szerződések cím alatt kaptak helyet a német BGB-ben, a holland BWB.-ben, valamint az 1928-as magyar Mjt.-ben és az Mjt.-t megelőző Ptk. tervezetekben.<sup>5</sup>

Két tevékenységgel összefüggő szerződéstípus azonban kilóg mind a frankofón-latin, mind a germán polgári törvénykönyvek munkavégzési szerződéseket felölelő rendszeréből. Ez a két szerződéstípus – mint már láttuk – a megbízás és a haszonbérlet. Ami a megbízást (mandatum) illeti, a rómaiak és az utódaik is bizalmi szerződésként fogták fel, és ezért a bizalmi szerződések közé sorolták,<sup>6</sup> de ugyanígy jártak el a magánjogot kodifikáló modern jogalkotók is. Annak ellenére, hogy nagy a hasonlóság a megbízás és a vállalkozás között, a bizalom lényeges elhatároló tényezőként jelent meg a mandátumnál, valószínűleg politikai megfontolásokból, mert a rómaiaknál a politikát és az állami közéletet az előkelő római polgárok látták el, kik hivatali feladataik elvégzésébe bevontak saját kliensi körükből megbízottakat. Ez a gyakorlat fennmaradt a közép-, és újkorai közéletben és politikai tevékenységben is. Ennélfogva a bizalom és a titoktartás lényeges eleme lett a megbízási jellegű jogviszonyoknak. Ezért kerültek mind a frankofón-latin, mind a germán jogrendszer polgári törvénykönyveiben a munkával összefüggő szerződéseket követő cím után a megbízási ügyvitellel együtt külön címbe.<sup>7</sup>

A másik ilyen kilógó szerződés a már említett colonia, vagyis a haszonbérlet. A sikeres agrár- és üzletpolitikát folytatott római parasztgazdaságok megvásárolták szomszédjaik gazdaságát és ez által majorgazdaságokká terebélyesedtek. Minthogy családi munkaerővel és kezdetben a rendelkezésre álló kis létszámú rabszolga-munkaerővel képtelenek voltak a majorgazdák megművelni megnagyobbodott földbirtokukat, az eladóikkal haszonbérleti szerződést, ún. colonia szerződést kötöttek és a tulajdonos, valamint a colonus között a művelés eredményeként létrejött termés megosztásra került. A Római Birodalomnak a hódításokkal bekövetkezett terebélyesedése gyorsan megnövelte a rendelkezésre álló jóval olcsóbb rabszolga-munkaerő-kínálatot. Ezért a colonus-i szerződések felmondásra kerültek és a majorgazdák a colonusokat rabszolgákkal cserélték fel. A colonia telepekről az elbocsátott colonusokat elűzték, akik tömegesen a városokba özönlöttek, róluk cirkusszal és közélettel gondoskodott az államgépezet (panem et circenses). A késő római jobbágyfelszabadítások során ismét előtérbe került a colonia, mivel a majorgazdák rájöttek, hogy az érdekeltebbé tett colonus munkája eredményesebb, mint az érdekeltség nélküli rabszolgamunka.<sup>8</sup>

A korai középkorban e részben magánjogi, részben közjogi természetű colonia szerződések változnak át feudális hűbéri szerződéseké, ahol a királytól (fejedelemtől) a főuraig és onnan lefelé a jobbágyig egy tulajdonosi-adományozói és egy adományozott hűbéri

láncolat alakult ki. Ebben a láncolatban a hűbéres részéről a hűbér a király irányában szintén hűbéresként adományozó tulajdonos részéről az általa használt adományföldről származó termény egy részének átadásával, valamint jobbágy-szinten az adományozó gazdaságában történő robotszolgáltatással, megadományozott főúri szinten hadsereg kiállításával és katonai, valamint udvari, háztartásviteli szolgálattal valósult meg, mely utóbbit a hűbéres családtagjai láttak el. Ez utóbbiból alakult ki később a háztartási-házvezetői jogviszony, amit kezdetben cseléd-rendtartások szabályoztak.

A jobbágytelek állagának az osztódástól való megóvása érdekében általában elsőszülötti férfi jogon történt a földöröklés és ezért a másodszülött vásáros jobbágyként a szülői jobbágytelek felesleges termékeit és az ott előállított használati tárgyakat vitte a kereskedelmi csomópontok mentén kialakuló vásárookra, majd ott letelepedve, a kialakuló városokban önálló iparossá vagy kereskedővé vált. A királyi adománylevelekkel önkormányzatot nyert városokban mind az egyes ipar-, és kereskedelmi ágakban a városi előljáróság által elismerten működő iparosok és kereskedők érdekeinek, továbbá a szakmájuk hírnevének a védelmére és a szakmai utánpótlásról történő gondoskodás biztosítására megalakult céhek belső szabályzatai, a céhszabályzatok rendezték a cégtulajdonos iparos és kereskedő alkalmazottainak, valamint tanoncaiknak, továbbá a városi polgárság háztartási alkalmazottainak a munka-, és tanulói jogviszonyát. Idővel e céhszabályzatok szintézisképpen városi, majd országos rendtartásokká nőttek ki magukat, ahol a kereskedelmi rendtartás, amelyből később kereskedelmi törvény lett, rendezte a cégek irodai alkalmazottainak a munkajogviszonyát, míg a 19. században ipartörvényekké vált ipari rendtartások szabályozták az ipari és a kereskedelmi segédek, azaz munkások munkajogviszonyát.<sup>9</sup> E két rendtartással párhuzamosan megjelentek a városi, majd országos háztartási cselédrendtartások, amelyek a cselédtörvények elődjét képezték. Az egységes kereskedelmi és ipari rendtartások azonban már egy szintézist képeztek az egyes szakmai rendtartásokat átfogva, mely szakmai rendtartások szintén szakmai törvényekké fejlődtek ki, amelyek az egységes kereskedelmi és ipartörvények szintetikus és keretjellegű fehér-, és kékgalléros alkalmazotti munkajogviszonyok mellett az egyes szakmák speciális munkajogviszonyát is konkrét módon rendezték. Így a bányatörvények a bányászokét, a hajózásiak a hajósokét, és így tovább, míg a mezőgazdasági uradalmi munkásokét a mezőgazdasági cselédtörvények. A munkajogi szolgálati jogviszony tehát csak kismértékben szintetizálva, partikuláris módon nyert jogi szabályozást, mely partikuláris szabályozás azonban fokozatosan elindult az egységesülés folyamatában.<sup>10</sup>

Ezt az egységesülést felgyorsította a kis létszámú irodai alkalmazottakkal és segédekkel működő családi vállalkozások mellet szaporodó, sok munkást foglalkoztató manufaktúrális termelés elterjedése, amelyből a kézműves technológiát felváltó gépi technológiával kifejlődött a gyáripar és ezzel párhuzamosan a sok eladót foglalkoztató kereskedelmi áruházak. Ehhez komoly lökést adott az angliai textilipar 16. századi rohamos fejlődése, amelynek következtében az uradalom birtokosának a hűbéri földművelő jobbágymunka helyett a textilalapanyagot képező gyapottermelés végett juštenyésztésre volt szüksége. A bekerítési törvényekkel a római colonusokhoz hasonlóan elűzött és a városokba özönlött jobbágyságnak a csavargó törvényekkel a római „panem et circenses” megoldástól eltérően a csavargó törvényekkel a dologházakba, illetve a manufaktúrákba történt kényszerítésével Angliában általánossá vált a tömegmunkavégzés, ami hamarosan áterjedt a kontinentális Európára is. A gyengébb kis családi cégeknek a piacról való kiesésével, valamint egyes erősebb családi cégeknek nagy cégekké történt átalakulásával a kiscég- és a nagycég-struktúra aránya az utóbbi javára megváltozott, azonban mindkettő továbbra is

egzisztált. Míg a családi jellegű kis munkahelyeken a munkaviszony bizalmi alapon és az ebből fakadó kölcsönös megbecsülésen nyugodott, addig a nagy létszámot foglalkoztató munkahelyeken a munkaerő túlzott mértékű tulajdonosi kihasználásával szemben szociális és munkavédelmi intézkedéseket kellett megvalósítani törvényi úton.<sup>11</sup>

Kezdetben ezt az ipartörvények biztosították, ami azonban nem mutatkozott elegendőnek. Ezért az újonnan létesülő polgári jogi kodifikációk és/vagy bírói gyakorlat az egységes kötelmi jog részévé tette a munkaszerződést, beépítve az egyes nevesített szerződések közé. Mivel pedig az ipartörvények kevésnek bizonyultak a munkavállalók egzisztenciális és szociális alapvető jogainak, valamint egészségük és testi épségük védelmére, ezzel párhuzamosan egyik megoldásként egységes munkajogi kodifikáció alakult ki, amelyben Franciaország járt az élen, megalkotva a 20. század elejére a munka és a társadalombiztosítási jogot egységesen felölelő háromkötetes Munkatörvénykönyvet, a Code du travail-t. Ennél a megoldásnál, miként ezt a francia Code civil is mutatja, a szolgálati szerződés a polgári jogi kódexbe csak keretjellegű szabályozás mellett került be.<sup>12</sup> Ugyanigy csak egy keretjellegű szolgálati szerződési szolgálati szerződést tartalmaz a spanyol és a portugál ptk. is, mivel mindkét államban munkatörvénykönyv létezik. Mivel a korábbi Carta del lavoro Olaszországban rész-szabályokat tartalmazó törvényekre esett szét, ezért a Codice Civile viszonylag részletesen szabályozza a munkaszerződést.<sup>13</sup> Ezzel szemben a másik, a német-osztrák-holland megoldásnál a jelenlegi olasznál is erősebben a BGB, az ABGB és a BWB, valamint a svájci OR részletesen szól a munkaszerződésről, sőt a svájci a kollektív szerződésről is, mivel szintézisszerűen átfogja a munkavállalók egészségi, szociális és egzisztenciális érdekeit védő résztörvényeket.<sup>14</sup> Ilyenek a német és a holland munkajogban a munkaszerződésről, a munkaszerződés átmeneti módosításáról, illetve a munkavállaló kiküldéséről, a munkáltatói jogutódlásról, a munkáltató fizetéseképtelensége esetére szóló bér garancia alapról, a munkaidőről, pihenőidőről és a szabadságról, a felmondásvédelemről, a munkabalesetekkel szembeni védelemről és az esélyegyenlőségről szóló törvény.<sup>15</sup> A némethez hasonló a munkajog kodifikációja a holland BWB. esetén, és a némethez hasonló a résztörvényi szabályozás is, míg Dániában, ahol a munkaviszony a polgári jogon belül rendezett, az alkalmazottak jogviszonyát a „Funktionarloven” szabályozza.<sup>16</sup>

Tekintettel arra, hogy a munkáltató a munkavállalónak a tőle való egzisztenciális függőségét nagymértékben ki tudja használni, megszerveződtek a munkavállalók érdekképviseleti szervei, a szakszervezetek, a szakszervezetek ellensúlyozására pedig a munkáltatói szövetségek. Kettőjük között szükségszerűen kialakultak az érdekegyeztetési tárgyalások a kollektív szerződéskötések érdekében, amelyek meghatározzák a munkaszerződések tartalmát. Ez az ún. érdekegyeztetési vagy koalíciós jog, amely a munkavállalói érdekeket vállalati szinten és attól felfelé, főleg országos és területi gazdasági ágazati szinten, kollektív szerződéskötési céllal rendezi. Ahol a munkajog kodifikálva van, ott ez a terület is az Mt.-ben nyer szabályozást az üzemi tanácsrendszerrel egyetemben. Ez vonatkozik a frankofón-latin államokra és Magyarországra is,<sup>17</sup> míg azokban az államokban, ahol kodifikált munkajog nincs, a tarifatorvények rendezik az érdekegyeztetést a kollektív szerződéssel együtt, az üzemi munkavállalói érdekképviseletet pedig az ún. üzemi alkotmánytörvények vagy üzemi tanács-törvények az üzemi megállapodásokkal együtt. A kollektív munkajog ily módon a nyugati államok többségében átfogja az ún. tarifa-, ill. koalíciós jogot és az ún. üzemi alkotmányjogot is.

Ettől a munkajogi szabályozási szintézisi irányzattól eltért az ugyancsak szintézist megvalósítva a kommunista-szocialista államok munkajogi normarendszere. Abból kiindulva, hogy a munka nem áruviszony, kikerült a ptk.-k kötelmi jogának különös ré-

szébből a kereskedelmi ügyletekkel együtt a munkaszerződés is. Ezenkívül az egységes munkatörvénykönyv nemcsak a gazdasági és a magánmunkaviszonyt szabályozta, hanem az állami tisztviselői munkaviszonyt is. Ennek a megfontolásnak az elméleti alapját az képezte, hogy valamennyi termelő és kereskedelmi vállalat a szövetkezetek kivételével állami tulajdonban van, az állami vállalat pedig a közellátásnak a legelső közigazgatási egysége,<sup>18</sup> ezért nincs különbség az államigazgatásban és az állami elosztó-ellátó gazdaságban dolgozók között. Abból kiindulva pedig, hogy az állami vállalat kettős kollektív tulajdonban, egyrésztől az állam által megtestesített össznépi, másrésztől pedig az ott dolgozó kollektíva tulajdonában áll, érdekellentét nem áll fenn, ezért kollektív munkajogra nincsen szükség. A szakszervezetnek is a feladata a szervezetvezetés és a munkaszervezés segítése. Ezért a szakaszervezet néhány sovány szakaszként maradt meg a kommunista munkatörvénykönyvekben, a kollektív munkajog csökevényeként.<sup>19</sup> Ez a munkajogi modell az 1936-os sztálini alkotmány hatására alakult ki és vált kötelezővé valamennyi olyan szocialista-kommunista államban, amely a Varsói Szerződéssel a Szovjetunió csatlósa lett. A sztálini alkotmányt megelőzően a munkajog is a rendelethalmaznak tartott gazdasági jognak lett átmenetileg a része, azonban a Sztucska és Pasukanisz által képviselt gazdasági jogelmélet felszámolásával a szovjet típusú szocialista munkajogi modell ilyenné vált, ahol a munkajog átfogó kodifikálásában példa lehetett a francia Code du travail hatása a Nagy Péter orosz cár időszakától fennálló francia kulturális befolyás következtében, amely az orosz jogtudományra is hatott.

A szocialista-kommunista államok közül Jugoszlávia egy eltérő megoldást alakított ki Edward Kardelj elképzelése nyomán. A Jugoszláv állam a demokratikus centralizmus alapján a társadalmi öngazgatás rendszere szerint épült fel, amelynek az egyik részét a tanácsi és a mellérendelt közigazgatási rendszer alulról felfelé épült gúlája, másik részét pedig a társult munkaszervezetek szintén piramisszerűen felépített rendszere jelentette.<sup>20</sup> Legalul a mai üzemeknek megfelelő társult munka alapszervezetek álltak, amelyeknek a gazdasági ágazatuknak megfelelő területileg illetékes társult munkaszervezethez kellett csatlakozniuk, amelyek a mai vállalati fogalomnak feleltek meg. Több terület társult munkaszervezete pedig a saját ágazatában tagállami és össz-szövetségi társult munkaszervezeti szövetségbe tömörült. Társult munka alapszervezetet, szervezetet és szövetséget az állampolgárok, a helyi és a területi önkormányzat, az egyes szövetségi államok, továbbá a szövetségi köztársaság is alapíthatott.<sup>21</sup> A társult munkaszervezeti rendszer valamennyi szintjén a munkakollektíva nem a hagyományos kétpozíciós munkajogviszonyban, hanem a szövetkezeti tagsági jogviszonyhoz hasonló formában dolgozott. Valamennyi szint vezetését az érintett szint munkakollektívája választotta meg.<sup>22</sup> Ez a rendszer szerkezetében az ottani és akkori agrárszövetkezeti rendszerhez, a zadrugához hasonlított, amely csak abban tért el a társult munkaszervezettől, hogy elsősorban önálló farmerek, farmgazdaságok voltak a tagjai, akikkel beszerző-értékesítő szövetkezeti formában kooperált, de voltak saját földjei és állattenyésztési telepei, ahol saját farmgazdasággal nem rendelkező tagok dolgoztak a társult munkaszervezetekhez hasonló tagsági munkaviszonyban.<sup>23</sup>

Ez a rendszer némileg hasonlított a lengyel fél-öngazgatási vállalati struktúrához, ahol a munkavállalók által megválasztott vállalati tanács lényegében participációs jogokkal szólhatott bele a vállalat vezetésébe.<sup>24</sup> A közép-európai államok közül Csehszlovákia és Magyarország rokonszenvezett a jugoszláv és a lengyel kevésbé kötött állami vállalatirányítási rendszerrel. Ezért 1965 után, amikor a Szovjetunióban Liebermann és Leontyev javaslatára felvetődött a kötött tervutasításos rendszernek a francia állami tervezés mintájára ösztönző jellegű indirekt tervirányítással történő felváltása,<sup>25</sup> Csehszlovákiában a Dubček fémjelzte „prágai tavasz” időszaka alatt Ota Šik gazdasági miniszterként kö-

vetkeztesen a jugoszláv vállalati öngazgatási rendszert tervezte bevezetni,<sup>26</sup> míg Magyarországon Nyers Rezső, gazdaságért felelős MSZP-központi bizottsági tagként a kettő kombinációjaként alakította ki a gazdaságirányítás indirekt tervezésű hazai reformját.<sup>27</sup> Míg Ota Šik kísérletét a Varsói Szerződés tagállamai hadseregeinek az ottani reformfolyamatnak az elfojtását célzó szovjet vezetésű bevonulása meghiúsította, addig Nyers Rezsőnek némi kompromisszumok árán sikerült a lengyel és a jugoszláv megoldás kombinációjával a gazdaságirányítás hazai reformját megvalósítani.<sup>28</sup> Ennek következményeként született meg 1976-ban az akkor újszerűnek tűnt állami vállalati törvény, amelynek 1986. évi módosítása az állami vállalat két kategóriáját, az igazgatótanáccsal működő és az öngazgatású állami vállalatot alakította ki. Az igazgatótanáccsal működő vállalat esetében az igazgatótanács tagjainak egy részét a tulajdonosi jogokat gyakorló állami felügyelet nevezte ki, illetve delegálta, míg a másik részét a vállalat dolgozóinak a kollektívája volt jogosult megválasztani. Az állami vállalat eme típusánál a dolgozóinak a kollektíva a hagyományos kétpólusú munkaviszony keretében, munkaszerződéssel dolgozott.<sup>29</sup> Ugyanakkor a teljesen öngazgató vállalat esetében a vállalat kollektív vezetését és igazgatóját a vállalati kollektíva volt jogosult megválasztani, és a vállalat típusa majdnem a munkaszövetkezetekhez hasonlóan működött. Bár e vállalati típusnál a munkajogviszony formája a hagyományos volt, tartalmában azonban a szövetkezeti tagsági munkaviszonyhoz, valamint az egyéni és a csoportvállalkozáshoz hasonlított. Egyékként e két vállalati típusnál – éppen úgy, mint a munkaszövetkezeteknél – elterjedt az átalány-elszámolási, másképpen a gebinesi rendszer egyéni és csoportvállalkozási formája.<sup>30</sup>

Az 1989–90 között a reál-szocialista/kommunista országokban végigvonult rendszerváltási hullámmal a kelet-közép- és dél-európai országok gazdasági rendszere, vállalati struktúrája és munkajoga a nyugat-európai modell szerint alakult. Ennek következtében a legtöbb volt kommunista országban elkülönült egymástól a gazdasági munkajogi és a közszolgálati-közalkalmazotti jogviszony törvényi rendezése. Ezen kívül az ún. individuális munkajog mellett valamennyi kelet-közép-európai poszt-kommunista országban a munkatörvénykönyvek korábban csak individuális munkajogi szabályozása kiegészült a kollektív munkajognak az érdekegyeztetési részével, az ún. koalíciós joggal.<sup>31</sup> Emellett Magyarország és Csehország, valamint Lengyelország a német üzemi alkotmány mintájára kialakította az üzemi tanácsrendszert, aminek elődjét Lengyelországban a már említett vállalati munkástanácsok képezték.<sup>32</sup> A volt Jugoszlávia önállóvá vált tagországaiban szintén hasonló jogi átalakulás tapasztalható.<sup>33</sup> Az amúgy szimpatikusnak tűnt társult munkaszervezeti öngazgatási rendszer részben a felülről történt bürokratikus és autokratikus párt- és állami irányítás, részben pedig amiatt bukott meg, mert a rendszerből kiváltak munkakörét a benmaradtak egymás között osztották fel és nem voltak hajlandók új munkatársakat felvenni.

Ugyanakkor Nyugat-Európa államaiban a munkajogból a szociális minimál-standardokat elvékonyítani törekvő menekülés tapasztalható vissza a polgári jogba.<sup>34</sup> Ennek során törekvés van arra, hogy a munkajog egyre erőteljesebben vállalkozási tartalmúvá váljon, a munkajogviszonyt pedig felcserélje a munkajogviszony tartalmú, de vállalkozási formájú önfoglalkoztatás, valamint a fő-, és alvállalkozási kapcsolatok a munkajogviszonyhoz hasonló jellegűvé alakuljanak. A kiindulásképpen változt hegeli triász antiszociális ókori keleti munkavégzési stílusra, a welfare society antitézisének második fázisán keresztül elérkezett a globalizációs foglalkoztatásnak és munkavégzésnek egy olyan formájához, ahol a foglalkoztatott a foglalkoztatónak ugyancsak ki van szolgáltatva.<sup>35</sup>

## JEGYZETEK

- \* A tanulmány a Vajdasági Tudományos és Művészeti Akadémián, 2013. november 25-én, Újvidéken elhangzott székfoglaló előadáson alapul.
- 1 Az ókori Kelet világából. Egyiptom. „Művelt Nép” Tud. Ism. Kiadó, Budapest, 1952, 20–47. o.
  - 2 Hamurabi törvényei, ford. Kmoskó Mihály, Erdélyi Múzeum-Egyesület Jog- és Társadalomtudományi Szakosztályának a kiadása, nyomtatott Ajkai Kk. Albert nyomdájában, Kolozsvár, 1911.
  - 3 Sarkady János (összeállítás), Gazdasági élet az ókori Görögországból. Gondolat Kiadó, Budapest, 1970. 67–71., 136–156., 159–162., 173–174., 201–207. és 226–231. o.
  - 4 Brósz-Pólay, Római jog. Tankönyvkiadó, Budapest, 1976, 431–442. o.
  - 5 Vö. BGB. Buch 2. Abschn. 3., Títel 8. (Dienstvertrag), Títel 9. (Werkvertrag). In: Bürgerliches Gesetzbuch, 61. Auflage, 2008. Beck-Texte im dtv.; BWB. Boeck 7. Títel 10. (Arbeitsovereinkomst), Títel 12. (Anneming von Werk. In: Burgerlijk Wetboek (Niederland), Wettexen, SDU. Fischale et Financiele Uitgevers, Amesvoort, 2002.
  - 6 Vécsei Tamás, A római jog külső története és institutioi. Franklin ny., Budapest, 1886, 190–191. o.
  - 7 Code Civil (Fr.), Balloz, Paris, Titre Huitieme, Du contrat de luage. Chapter premier. Disposition generales, Kapitere I-III. 644. etc. p.; ABGB. Zweiter Teil. 26. Hauptstück (Von Vertragen über Dienstleistungen §§ 1151-1174). In: Kodex des österreichischen Rechts. LexisNexis, ARD. Orac, Taschenkodex, 9. Aufl. 241–255. o.
  - 8 Max Weber, Agrarverhältnisse im Altertum. In: Gesamte Aufsätze zur Sozial-, und Wirtschaftsgesetze, Mohr Verlag, Tübingen, 1924.
  - 9 Magyarország vonatkozásában I. 1872:VIII. tc.; 1884:XVII. tc.; 1922:XII. tc.; és az 1932:VIII. tc., továbbá: Tomcsányi Móric, Magyarország közigazgatási és pénzügyi joga, Budapest, 1933, 292–300. o.; Magyary Zoltán, Magyar közigazgatás, Egyetemi ny. Budapest, 1942, 357. s. köv. p.
  - 10 Csizmadia-Kovács-Asztalos, Magyar állam- és jogtörténet, Tankönyvkiadó, 1972, 112–116. o.
  - 11 Artur Nikisch, Arbeitsrecht, I. Band, 1. Teil, Abschn. § 1-4., 2. B. § 68. B. 3. Kap. § 122. Mohr Verlag, Tübingen, 1954.; Vincenti Gusztáv, A munka jogviszonyai. In: Szladits Károly, szerk.: Magyar Magánjog, IV. kötet, 300. s. köv. p.
  - 12 Ferid Murad, Das Französische Zivilrecht, I. Band, Alfred Metzner Verlag, Frankfurt a. Main – Berlin. 1971, 719. o.
  - 13 Jura Europae, Droit du travail – Arbeitsrecht, Edition technique iuris chasseurs, Paris – C. H. Beck Verlag, München I. 30.00, 30.10.
  - 14 Rehbinder, Schweizerische Arbeitsrecht, Stempfli et Clio Verlag, Zürich, I. Capitel.
  - 15 Jura Europae, I. 10.00-3 (D.); Hogendorn/Rogmans, Arbeitsrecht in Niederlanden, Rz. 1-3. In: Hensler/Braun, 778. o.
  - 16 Jura Europae, III. 70.00-4 (FUL, 1971, mód. 1987).
  - 17 Franciaországban Code du travail, Jura Europae, II. 40.00, 40.10, Spanyolországban Estatuto de los trabajadores, Portugáliában Codigo do trabalho, Calle/Prehm, Arbeitsrecht in Spanien, Rz.2. In: Hensler Braun /Hrsg), Arbeitsrecht in Europa, 1389. o.; Fedtke/Fedtke, Arbeitsrecht in Portugal Rz. 1. In: Hensler/Braub, 1058. o.; Magyarországon a 2013. T. tv. (Mt.)
  - 18 Ficzere Lajos, Az állami vállalat a gazdaságirányítás új rendszerében. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1970. 253. o.
  - 19 Magyarországon az 1951. évi 7. tvr. (Mt.) 4/A. § és az 53/1953. (XI. 28.) Mt. sz. rendelet (Mt. Vhr.).
  - 20 Edvard Kardjelj, Samopravljanje drustvena svojna (Selbstverwaltung und gesellschaftliche Eigentum) Beograd, 1973.
  - 21 Henry Roggemann, Das Modell der Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslavien, Revija, Frankfurt am Main, 1970.
  - 22 A társult munkáról szóló 1976. tv. In: Küldöttek Híradója a JSZSZK és a VSZAT Képviselőházának Közlönye, II. évf. 1976. ápr. 14.; id. Trócsányi László, A munkajogviszony a legújabb jugoszláv jogfejlődésben. Állam és Jogtudomány, XXI/2. sz.
  - 23 Savo Cukanovic, Semljoradnicko zadugarstvo u agrarnoj politici Jugoslavije, NIP „Mala poljoprivredna biblioteka”, Beograd, 1971.
  - 24 Ficzere-Trócsányi, A dolgozók részvétele a vállalatirányításban. MTA. Állam és Jogtudományi Intézet Kiadása, Budapest, 1971. 30–33. o.; Prugberger, A munkavégzés és a dolgozói érdekvédelem szabályozása a vállalatoknál és a szövetkezeteknél. MTA. Államtudományi Kutatások Programiroda Kiadása, Budapest, 1987, 30–33. o.
  - 25 Szamuely L. (szerk.): Vita a gazdaságirányítás rendszeréről. Kossuth Kiadó, Bp., 1965.
  - 26 Ota Sik, Für eine Wirtschaft ohne dogma, München, 1974.
  - 27 MSZP KB. határozat és Nyers Rezső előadói beszéde, I–V. és V–VIII. o.
  - 28 L. Az új gazdasági mechanizmus jogszabályainak gyűjteménye, I–IV. kötet, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1967-től folyamatosan.
  - 29 1986-ban módosított 1977:VI. tv. az állami vállalatokról; Eörsi Gyula, Állami tulajdon-álla-

- mi vállalat. In: ELTE Jogi Kar Actái, 1970.; Uő: Gazdaság – jog – jogrendszer-tagozódás, Akadémiai Kiadó, 1977, 132. s köv. p.; Hegedüs István, A dolgozó kollektíva és jogi szabályozásának koncepciója. Jogtudományi Közlöny, 1977/7. sz.; Prugberger, A gazdasági szervezetek szabályozásának jogrendszer-tani kérdései, Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, (SZKI. Közl.) 133. 189–206. o.; Uő: Belső vagyoni és vállalati viszonyok az önkormányzati vállalatoknál, SZKI. Közl. 206. 120–146. o.; Sárközy Tamás, A szocialista vállalatelmélet jogtudományi alapjaihoz, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1981.
- 30 Prugberger, Belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati vállalatoknál, a 29. sz. jegyzetben hiv. hely, továbbá uő: A szövetkezetek üzemszervezeti egységeinek önállóságát és kapcsolatkiépítéstük rendjét megvalósító jogi eszközök, SZKI. Közl. 169. Budapest, 1982, valamint:
- A szövetkezet és a tagok belső vagyoni, valamint vállalkozási kapcsolatainak jogi kérdései. SZKI. Közl. 185. Budapest, 1985.
- 31 L. Prugberger, Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog, Complex Kiadó, Budapest, 2006. XXIII. és XXIV. fejezet ország-dokumentációkkal az érintett államok hazai szerzőitől származó szakirodalmi források megjelölésével.
- 32 Prugberger, Előző jegyzetben hiv. mű, XXIII. fejezet 2. §.
- 33 Prugberger–Szalma, A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. Gazdaság és Jog, 10/2012. 14–17. o.
- 34 Prugberger, Munkavállalói biztonság a globalizációban, Valóság, 2008/2. sz. 43–44. o.
- 35 Prugberger, Az európai uniós munkajogi szabályozás módosulásainak és kiegészítéseinek a kihatása a munkavállalók szociális érdekeire, Európai Jog, 2009/4. sz. 1–27. o.

