

Az urbanizáció munkajogi hajtóerői Győrben

„A legtöbb város mostanára kicsi, amely egykoron nagy volt; és azok, amelyek kicsik voltak, még életemben naggyá lettek. Tudván ezek alapján, hogy az emberi jólét soha nem virágozhat sokáig egy helyen, ezeket a jelenségeket mindenképpen figyelemre méltónak kell tartanom.”

Hérodotosz^[1]

I. BEVEZETÉS

Az urbanizáció olyan összetett folyamat, amelynek hatására a vidéki vagy természetes területek egy csillagszerű térbeli mintázatot felvéve városi és ipari területekké alakulnak át, és ezt a folyamatot az adott terület fizikai jellege, elérhetősége és a szállítási útvonalak szabályozzák.^[2] A folyamatra két szorosan összefüggő tényező hat: az egyik az idő, a másik maga az ember. Jelen tanulmány az emberi tényező mint a piacon megjelenő munkaerő vonatkozásában tartalmaz elemzést. A kutatások azt igazolják, hogy az urbanizáció a kompromisszumot^[3] és számos területen integrált, a köz-, a privát és az önkéntes szektor szereplőinek,^[4] valamint a városlakóknak a közös együttműködését^[5] követeli. Megállapítják azt is, hogy a kiemelkedő előnyök (városdinamika és városlakók életminőségének színvonalbeli emelése,^[6] gazdasági termelékenység növekedése, mennyiségileg és minőségileg is nagyobb mértékű lehetőségek megjelenése, gazdagság, munkahelyek, nagyobb társadalmi szabadság, csökkenő fajlagos energiafelhasználás,^[7] gazdasági és humán erőforrások egy helyen történő összegyűjtése, innováció ösztönzés, üzleti, tudományos, technológiai és ipari fejlődés, oktatáshoz, egészségügyi ellátáshoz, szociális szolgáltatásokhoz és kulturális tevékenységekhez való könnyebb hozzáférés, minőségi foglalkoztatási lehetőségek, olcsóbb alapvető termékek és szolgáltatások, a különböző képzettségű, vallású, érdeklődésű emberek

[2] Antrop, 2000.

[3] Jared, 2019, 41.

[4] Kovács Tibor szerint a fejlesztésben részt vevők közötti intenzív interakciók hozhatnak pozitív fejlődési eredményeket. (Kovács, 2014. <http://www.matud.iif.hu/2014/08/16.htm>) (2019. 04. 25.)

[5] Czirják - Gere, 2017. <http://mabim.hu/a-varosok-jovoje/> (2019. 06.18.)

[6] Urban design.

[7] Geoffrey West

harmóniája, a társadalmi és kulturális akadályok csökkenése, fejlett kommunikációs és közlekedési hálózat) mellett a hátrányok^[8] (nem megfelelő életkörülmények, kapacitásban és minőségben nem megfelelő közlekedés és közszolgáltatás, egészségi ártalmak, környezetszennyezés – levegő, víz, ipari és háztartási hulladék –, rossz közbiztonság, informális szektor térnyerése, egyenlőtlenségek kialakulása, különböző biztonsági szintek, migráció integrálásának nehézségei^[9]) is megjelennek. A tanulmány az előnyök és hátrányok figyelembevételével vizsgálja, hogy milyen hatással van az urbanizáció a munkajogra. Azaz egy olyan általános szabályzói részre, amely nemcsak az urbanizált területek munkavállalóira, hanem adott ország, akár adott régió (pl. Európai Unió) tagállamaira is hatást gyakorol.

II. URBAZIZÁCIÓS TREND

A városi népesség arányát a gazdasági-társadalmi fejlődés egyik alapmutatójának tekintik. Ezért az urbanizáció időbeli és térbeli növekedése jól jelzi a fejlődés alakulását. A kutatások eredményei azt mutatják, hogy a fejlődés iránya a laza szerkezetű mezőgazdasági település irányából a sűrű beépítettségű ipari és/vagy kereskedelmi település felé mutat. 2018-ban az emberiség 55%-a város lakó volt. A prognózisok szerint ez a tendencia a jövőben is folytatódni fog, 2050-re várhatóan 68%-ra emelkedik.^[10] Napjainkban a világ népességének 10%-a él Európában, azonban a kontinens súlya folyamatosan csökken, népességszáma fogy a 2015-től megjelenő migráció ellenére is.^[11] 2016-ban az EU 28 tagállama közül a népesség 10 országban csökkent, 18-ban pedig nőtt. A ténylegesen fogyó népességű EU-tagországok közé tartoznak a kelet-közép-európai országok, így Magyarország is.^[12] Az előrejelzési időszak végére becsült lélekszám már csak 7,3 millióval, 1,4%-kal lesz magasabb, mint az EU tagországaiban élők jelenlegi száma, ami továbbra is jelentős természetes fogyást prognosztizál.

Magyarországon a természetes fogyást valamelyest ellensúlyozza a pozitív vándorlási egyenleg. Az Eurostat hazánk népességét 11%-os csökkenés mellett 8,7 millióra becsüli 2080-ra, amely ezzel az EU-28 tagországok rangsorában változatlanul a középmezőnyben foglalna helyet.^[13] Magyarországon napjainkban jellemző, hogy a városi lakosság többsége a 100.000 főnél nagyobb lélekszámú

[8] Ricz, 2007.

[9] Urban Law Day 13 July 2018 - London, England.

[10] Központi Statisztikai Hivatal: Népesedési világnap, 2018. július 11. *Statisztikai Tükör* 2018. július 10. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nepesedesi18.pdf> (2019.03.25.)

[11] 2018 májusában tették közzé a világ urbanizációs folyamatának 2050-ig szóló legfrissebb számításait, amely az előzőekben ismertetett, 2017. évi ENSZ népesség-előrejelzés alapján készült.

[12] Eurostat adatbázisa, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

[13] Központi Statisztikai Hivatal: *Statisztikai Tükör* 2018. június 10. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nepesedesi18.pdf> (2019. 03. 25.)

városokba^[14] (nagyvárosok^[15]) és a fővárosba koncentrálódnak.^[16] Ezzel egyidőben a városok összezsugorodási^[17] folyamata^[18] is észlelhető.

Budapest népessége az 1990-es 2,05 millióról 2010-re 1,7 millióra csökkent. Az előrejelzések szerint ugyanakkor a város népességszáma ezen a szinten nagyjából meg is áll, mivel a becslések 2025-re 1,71 millió lakossal kalkulálnak. Budapest teljes, becsült népességszaporodása 1990 és 2025 között 14,86% (lesz).^[19] 2018-ban Győr becsült népessége 124.743 fő volt. Győr lélekszáma 2015 óta folyamatosan növekszik. Oka többek között, hogy a gazdaság fejlődéséhez szükséges energia-, közlekedés- és telekommunikációs helyzete mellett a humáninfrastrukturális (oktatási, egészségügyi intézmények hálózat) helyzete is rendkívül jó. Az önkormányzat az iparüzési adó mértékének kedvező meghatározásával befektetőbarát környezetet teremtett, ezért multinacionális vállalatok jelentek meg, amelyek munkaerő-felszívó ereje jelentős. Győrben a versenyszféra munkaerő-kereslete meghaladja a kínálatot. Ennek egyik következménye, hogy a munkabérek mértéke 2,5 %-kal haladja meg a versenyszféra országos átlagát. Nem szabad azonban a jelenlegi helyzet elemzésekor arról sem elfeledkezni, hogy a fiatalabb nemzedék száma (3 év alatti fiúk 2.197 fő, leányok 2.075 fő) az országos átlag alatt mozog.^[20]

III. A VERSENYSZFÉRÁBAN MEGJELENÍTHETŐ MUNKAERŐ

A technológia fejlődése és a természeti források kihasználásának jelenlegi módszerei a világgpiaci versengésbe új stratégiai tényezőket hoznak. A növekvő gazdasági dinamika megköveteli a városok megtervezett növekedését, aminek velejárója a társadalomszerkezet átfogó változása. A munkafeladatok mennyiségének növekedésével, a munkafolyamatok egyre összetettebbé válásával magasabb mértékű lett a munkaerő szükséglet.

A városok fejlesztése a munkavállalói részvételen is múlik, múlhat. A munkavállaló pozitív városértékelése növeli az aktivitást. Ez hozzájárul ahhoz, hogy az adott város lélekszáma, ezzel együtt a munkavállalói lélekszám is növekedjék, a munkavállalási kedv emelkedjék, a speciális vagy magasabb szintű szaktudással bíró munkavállalók is az adott településen helyezkedjenek el.

[14] Az ENSZ felmérései szerint hazánk lakosságának 66,3%-a él itt.

[15] Budapest, Debrecen, Szeged, Miskolc, Pécs, Győr, Nyíregyháza és Kecskemét.

[16] Például Ausztria, Finnország, Izland, Írország lakosságának több mint 40%-a a fővárosban él. Ez az arány Magyarország esetében 25,3%.

[17] Kovács Tibor szerint „A zsugorodás két fő oka (demográfiai és gazdasági) következtében a zsugorodó város használatsspecifikus sűrűsége csökken. A folyamatok intenzitásától függően a várostest fizikai zsugorodása is elképzelhető.” (Kovács 2014: <http://www.matud.iif.hu/2014/08/16.htm>) (2019. 04. 25.)

[18] Hazánkban a komplex (területi és) települési zsugorodási folyamatok elemzésével Brenner János és Kovács Zoltán is foglalkozik.

[19] Kovács 2014. <http://www.matud.iif.hu/2014/08/16.htm> (2019. 04. 25.)

[20] Hajba, 2018. <https://www.gyorplusz.hu/egyeb/gyor-novekszik-de-orszagosan-jelentos-a-nepess-egfogyas/> (2019.04.18.)

A munkavállalói oldal megnyerése kiemelkedően fontos a munkahelyi stresszorok oldásával. A feladatok munkavállalóra történő adekvátsága, kedvező munkafeltételek és biztonságos munkakörülmények megteremtése, a technológiai változásokba való alapos betanítás, a monotonitás csökkentése, a személyes képességek kibontakoztatásának, fejlesztésének lehetősége, a feladat és hatáskörök tisztázása, a pontosan meghatározott követelmények és elvárások kiépítése, a rugalmasság, a jó munkatársi kapcsolatok, a szervezeti légkör és kultúra, a vezetési stílus, a szellemi támogatás, a kommunikáció permanens és kiszámítható módja, az ellenőrzési rendszerek, elismerés és jutalmazás kiépítése, s emellett a munka és a magánélet egyensúlya az előreláthatóság és kiszámíthatóság feltételeinek teljesülésével mind hozzájárul a munkaképes lakosság megjelenéséhez.^[21] Ezt segíti elő az is, ha a vállalatpolitika a munkavállalói réteg megtartását nem csupán rövid távú, hanem (az empirikus adatokat rögzíteni és új megoldásokat megszülni tudó elme sajátossága folytán) hosszú távú célként határozza meg. Ugyanis nem bizonyított az, hogy a munkajogi standardok lazítása akár mennyiségileg, akár minőségileg jobb eredményeket produkál, a munkavállalói kedvet pozitív irányba mozdítja el.^[22] A fejlődő város versenyképessége azonban nem csupán a munkaerő mint humán erőforrás számának, mennyiségének emelését, hanem annak magasabb minőségi szintjét és hatékonyabb felhasználását is megköveteli.

1. Lehetséges általános elvi válaszok

A megnövekedett munkaerő szükséglet a folyamatos munkaerő-felvétellel és az alvállalkozói szerződések kötésével már nem teljes körűen elégíthetők ki.^[23] A városokban a jövőorientált, életképes problémamegoldások „új gondolkodást” követelnek, szakítani kell a fejlesztési rutinnal.^[24] Ez többek között a központi és a helyi politika megváltoztatott, sokrétű és sok színterű elveit, programjait, döntéseit jelenti.

A világban többféle megoldás is született a munkaerőhiány enyhítésére, a munkaerőigény kielégítésére, figyelemmel arra, hogy a munkaerőhiány nemcsak Győrben, hanem számos metropoliszban, akár teljes körűen, akár szektorálisan jelen van. Magyarországon a kormány kiemelt célja a nők, a kisgyerekes szülők, az idősebb korosztály foglalkoztatásának támogatása a teljes foglalkoztatás elérése érdekében és a gyermekvállalás támogatása a jövőbeli munkaerőigény kielégítésére. A mennyiségi munkaerőszám növelésen túl a kormány segíteni

[21] Berki, 2009. http://acta.bibl.u.szeged.hu/30699/1/juridpol_docto09o03-041.pdf (2019.06.18.)

[22] Fodor T., 2019. <https://merce.hu/2019/01/17/mi-a-baj-a-jelenlegi-munkajogi-szabalyozassal/> (2019.04.25.)

[23] A. Gergely (szerk.) (2007–2010) <http://mek.oszk.hu/10300/10305/10305.pdf> (2019.04.25.)

[24] Liebmann – Robischon, 2003.

kívánja a technikusképzés kiépítésével a szakképzett munkaerő biztosítását is.^[25] A munkáltatók a fenti intézkedések segítségével rendelkezésre álló munkaerőt saját toborzáspolitikájukkal is igyekeznek minél nagyobb számban megszerezni vonzó juttatási és képzési (előrejutási) rendszer kialakításával, széleskörű egészségmenedzseléssel, megfelelő munkakörnyezet létrehozásával. A vállalat munkaerő szükséglete a meghatározott feladatok munkaviszonyon kívüli kiszervezésével, vagy a monoton munkafolyamatoknál a robotika (technológiai módszerek és automatizált munkagépek) segítségével csökkenthető. Azonban álláspontom szerint a karbantartói vagy kutatói, fejlesztői, illetve összetettebb folyamatokat igénylő munkakörökben a jövőben is nélkülözhetetlen lesz a humánintelligencia jelenléte, problémamegoldó ereje.

A hatékony toborzáspolitiká mellett ugyanakkor nem szabad megfedkezni a munkaerő megtartását célzó intézkedésekről egy adott vállalaton belül akár a felelősségtudat növelésével, akár a tudásszint emelésével, vagy a lojalitás értékelésével.

A munkaerő speciális jellege, a tudásalapú gazdaság munkahelyeinek speciális jellege az urbanizációt ösztönzi, az összekapcsolt szakemberek szélesebb hálózatára támaszkodik. A vállalat célja az is, hogy a magasan kvalifikált szakemberek segítségével versenyképességét növelje.

A mennyiségi és minőségi humánerőforrás létrehozásán kívül nem elhanyagolható szükséglet a rendelkezésre álló munkaerő-állomány hatékony felhasználása, amely a foglalkoztatási viszonyok, a munkajogviszony rugalmassá tételével valósítható meg. Ennek megoldásában kiemelkedő feladat a jogszabályi környezet megfeleltetése a versenyképességnek.

2. Lehetséges munkajogi elvi válaszok

A jelenleg hatályos a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) számos lehetőséget biztosít a munkáltató részére a rendelkezésre álló munkaerő hatékony felhasználása körében. Megemlíthetjük a munkaidőkeret,^[26] a más munkáltatónál történő foglalkoztatás,^[27] a munkaerő-kölcsönzés,^[28] a munkakör megosztása,^[29] vagy a költségek csökkentése körében többek között a több munkáltató által létesíthető munkaviszony,^[30] vagy az elszámolási időszak^[31] használatát.

[25] Magyarország kormányának 2019. évi nemzeti reform programja, 2019. április, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2019-european-semester-national-reform-programme-hungary_hu.pdf, (2019. 06. 17.)

[26] Mt. 93. §

[27] Mt. 53. §

[28] Mt. 214. §

[29] Mt. 194. §

[30] Mt. 195. §

[31] Mt. 98. §

A versenyképesség növelhető egyes munkakörökben a távmunkavégzésre,^[32] a bedolgozói jogviszonyra^[33] és az otthonról történő munkavégzésre^[34] irányuló atipikus munkaszerződések megkötésével. Miért lehetnek ezek a megoldások eredményesek? Egy kiragadott példát bemutatva (táv munka esete) többek között azért, mert a városnak nem kell terjeszkednie, csökken a környezeti terhelés, a légszennyezés, melegházhatás. A munkavállaló oldaláról elemezve: mérséklődik az ingázási idő, amely a koncentrációképesség növekedését indukálja. A munkáltató oldaláról: rövidebbé válik a feladat megoldásának időtartama, hatékonyabbá a választott megoldási mód, a munkavállalók együttműködési képessége fejlődik, melyek összességében költségmegtakarítást jelentenek.

3. Munkajogi rugalmasság

Vajon befolyásolja-e és ha igen, mennyiben, milyen irányban a munkajogi szabályok rugalmassá tétele a versenyképességet? Milyen további megoldási lehetőségek vannak, ha a megszerezhető, adott humánerőforrás nem elégíti ki a vállalat versenyképessége növelésére törekvő igényét? Ez a vállalati cél elfogadható-e, támogatható-e, előnyt jelent-e az adott városra nézve?

a) Az elszámolási időszak

2012. január 1-jétől vezette be az Mt. az elszámolási időszak fogalmát. Az elszámolási időszak intézménye a munkaidő egyénre szabott rugalmasságának egyik eszköze. Az intézmény az Amerikai Egyesült Államokból származik, előképe az ún. *workingtime bank*, melynek lényege, hogy lehetőséget biztosít a túlórák jóváírására, valamint a teljes munkaidőnél kevesebb munkaidő teljesítésének a kompenzálására.^[35] Ez egy olyan dinamikus munkaidő-beosztási módszer, amely a munkavállalók által teljesítendő munkaidő rugalmasabb felhasználását biztosítja a munkáltató számára. A teljesítendő heti munkaidőt a munkáltató nem az adott héten, hanem az elszámolási időszak alatt jogosult ledolgoztatni, azaz ezen időszak alatt tudja az adott heti munkaidőt beosztani. Tartama meghatározott feltételek teljesülése esetén legfeljebb 12 hónap vagy 52 hét. A munkaidő-beosztás szabályait (a munkarendet) a munkáltató állapítja meg. Ennek megfelelően az elszámolási időszakot, kezdő és befejező időpontját a munkáltatónak kell meghatároznia és közölnie a munkavállalókkal. Az elszámolási időszak alkalmazásával a munkáltató jogosult az egyenlőtlen munkaidő-beosztásra. Esetenként is alkalmazható, ha a munkáltató tevékenysége szempontjából meghatározott időszakban van rá szükség. Eseti alkalmazása

[32] Mt. 196. §

[33] Mt. 198. §

[34] Kártyás, 2013. <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/munkavegzes-otthonrol/> (2019. 06. 17.)

[35] Bankó - Berke - Dudás - Kajtár - Kiss - Kovács, 2010. <http://uj.jogtar.hu/#doc/db/198/id/A12.M0001.WMM/> (2019.06.20.)

esetén az elszámolási időszak lejártát követően a munkavállalók munkaideje az általános munkarend szerint kerül beosztásra.

Az Mt. 98. § (1) bekezdése értelmében a munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

Viszonyítási alapja a heti munkaidő, amely napi teljes munkaidő esetén (az általános munkarend alapulvételével) heti 40 óra. Az elszámolási időszak alkalmazásával a munkavállalónak a heti munkaidőt az adott héttel kezdődő hosszabb időszak alatt kell teljesítenie. Az elszámolási időszakok egymásra épülnek, minden egyes heti munkaidő ledolgozására új elszámolási időszak kezdődhet. Ebben rejlik az elszámolási időszak előnye, minden egyes heti munkaidő ledolgoztatására ugyanolyan időtartam áll rendelkezésre^[36]

A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.^[37]

b) Gyakorlati alkalmazás

A termelés – a nyári leállás, vagy a megrendelésállomány-csökkenés vagy épp emelkedése miatti – ciklikusságot kiegyensúlyozó rugalmas munkaidő-szervezésre ad lehetőséget az elszámolási időszak. A jogintézmény alkalmazásának következménye egyrészt, hogy a le nem dolgozott időszakot és a túlmunka időszakokat ezen az időtartamon belül lehet mozgatni, másrészt nem kell a munkáltatónak a hónap végén kifizetni a túlmunka ellenértékét, hanem elég, ha hónapok múlva szabadidőt ad ki,^[38] a felmerült mínuszórákat pedig ledolgoztatja. Az elszámolási időszak idő- és költségtakarékosságot jelent a vállalat részére. Megköveteli azonban, hogy a munkáltató megfelelő informatikai rendszerrel, illetve programmal, továbbá adatnyilvántartással rendelkezzen, amelyből a munkaidőt a jogszabályoknak megfelelően lekövethető. A rendszerben mindenkinek van egy saját egyéni időegyenlege, különböző indulási és zárási dátumokkal. Minden héten indul egy elszámolási időszak, így jön ki az 52 hetes időtartam. Ezzel folyamatosan tolódik az elszámolás: például oly módon, hogy a 7. héttel a következő év 7. hetében, a 11. héttel a következő év 11. hetében kell elszámolni. Amennyiben a munkavállalónak heteken, vagy hónapon keresztül kevesebbet kell dolgoznia, akkor mínuszórái keletkeznek, míg a csúcsideszakban pluszórákkal számolhat, de ezek a pluszórák nem automatikusan alapozzák meg a túlóráként történő kifizetést.

Az elszámolási időszaknál a munkáltató minden héten megnézi, hogy a heti

[36] Kardkovács (szerk.), 2014, 219-220.

[37] Mt. 97. § (4-5) bekezdései.

[38] Mt. 143. § (1) bekezdés c) pont.

40 órához képest több, vagy kevesebb munkát végzett-e a munkavállaló. Az eltérés lehet plusz, vagy akár mínusz irányú. Amennyiben a munkáltató elrendelt egy túlórárt, vagy akár egy lemondást egy adott héten, akkor onnantól kezdve 52 hét áll rendelkezésére arra, hogy ezt valamikor szabadidőben adja ki vagy ledolgoztassa.^[39]

c) Munkaviszony megszüntetésekor követendő elszámolási folyamat az elszámolási időszak alkalmazása esetén

A munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérért az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.^[40] A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret (elszámolási időszak) lejárta előtt a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, a határozott idő lejártával, a munkáltató – Mt. 79. § (1) bekezdése szerinti – azonnali hatályú felmondásával, a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával, a munkavállaló – az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve – azonnali hatályú felmondásával szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott.^[41] Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló részére 50% bérpótlék jár az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén,^[42] míg a heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra^[43] elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén 100% bérpótlék, vagy — megállapodás alapján — 50% bérpótlék és másik heti pihenőnap (heti pihenőidő) jár.^[44] Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret (elszámolási időszak) lejárta előtt fenti módok egyike alapján szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott.^[45] Ez azt jelenti, hogy a munkavállalót az alpbére^[46] és bérpótlék illeti meg, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidőbeosztása alapján bérpótlékre lett volna jogosult.^[47] Abban az esetben, ha a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült és a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt a munkavállaló felmondásával, a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pont szerinti azonnali hatályú felmondásával, a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával, a munkál-

[39] N. Kiss 2018. https://www.napi.hu/magyar_vallalatok/munkaidoszabalyok-meghokkentotenye-az-audirol.674209.html (2019.06.20.)

[40] Mt. 95. § (1) bekezdés.

[41] Mt. 95. § (2) bekezdés.

[42] Mt. 143. § (1) bekezdés.

[43] Mt. 143. § (4) bekezdés.

[44] Mt. 143. § (3) bekezdés.

[45] Mt. 95. § (3) bekezdés.

[46] Mt. 146. § (1) bekezdés.

[47] Mt. 147. § (1) bekezdés.

tatónak a munkavállaló munkavisztonnyal kapcsolatos magatartásával, a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával szűnik meg az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.^[48] Ez azt jelenti, hogy a levonásmentes munkabérrészig a munkáltató követelését a munkabérből levonhatja.^[49] A fenti jogszabályhelyek elemzésével megállapítható, hogy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, a határozott idő lejárta, a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondása és a munkavállaló – az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve – azonnali hatályú felmondása esetén alkalmazhatók a rendkívüli munkaidőre és az állásidőre vonatkozó szabályok, de az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók. A magasabb összegű munkabérben részesülés miatt a munkavállaló felmondása, a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pont szerinti azonnali hatályú felmondása, a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondása, a munkáltatónak a munkavállaló munkavisztonnyal kapcsolatos magatartásával, a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondása esetén alkalmazhatók az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat, azonban a rendkívüli munkaidőre és az állásidőre vonatkozó szabályok nem.

Összegezve, amennyiben a munkavállaló többet dolgozott, mint amennyi számára az adott időszakban beosztható volt, akkor meg kell vizsgálni, hogy milyen módon szűnt meg a munkavisztonya. A rendkívüli munkavégzés szabályait csak akkor kell alkalmazni, ha azt a törvény előírja. Amennyiben a munkavisztony nem a fentebb ismertetett jogcímek valamelyike miatt szűnt meg, a munkavállaló számára a többlet órákra időarányos alapbért kell fizetni, rendkívüli munkavégzésért járó bérpótléket nem.

Amennyiben a munkavállaló kevesebbet dolgozott, mint amennyi számára az adott időszakban beosztható volt, akkor szintén meg kell vizsgálni, hogy milyen módon szűnt meg a munkavisztonya. Az állásidő szabályait csak akkor kell alkalmazni, ha azt a törvény előírja. Amennyiben a munkavisztony nem a fentebb ismertetett jogcímek valamelyike miatt szűnt meg, a munkavállaló számára a hiányzó órákra munkabér nem jár.

Abban az esetben, ha a munkáltató már több munkabért fizetett ki a munkavállaló számára, mint amennyi az elszámolás alapján járna, meg kell vizsgálni, hogy a munkavisztony milyen jogcímen szűnt meg és ettől függően eldönteni, hogy az előlegnyújtás szabályai alkalmazhatóak-e, míg, ha a munkavisztony nem a fentebb ismertetett jogcímek valamelyikén szűnik meg, a túlfizetés a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésének szabályai szerint követelhető a munkavállalótól.^[50] A jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon belül visszakövetelhető, azon túl akkor, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.

[48] Mt. 95. § (4) bekezdés.

[49] Mt. 161. § (2) bekezdés.

[50] Mt. 164. §.

d) Problémák

Mi a követendő eljárás, ha a felek a jogviszonyt közös megegyezéssel szüntetik meg? A törvény indokolása tartalmazza, hogy az elszámolási időszak lejárta előtti munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatos igények körében azt kell vizsgálni, hogy kinek az érdekéből történt a megszüntetés. Eszerint ennek kockázatát annak kell viselni, akinek érdekkörében a munkaviszony megszűnésére, megszüntetésére sor került. A munkáltató ezt követően levonhatja a követelését, ha a munkavállaló a rá irányadó beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült. Erre azonban csak és kizárólag akkor van lehetősége, amennyiben a jogviszony akár a munkáltató felmondása (a munkáltató azonnali hatállyal mondja fel a munkajogviszonyt, mert a munkavállaló a munkajogviszonyból származó lényeges kötelességét jelentős mértékben, szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi, vagy a munkáltató felmondása miatti megszűnés, azonban ezekben az esetekben a munkáltató felmondásának indoka a munkavállaló magatartása, vagy nem egészségügyi okkal összefüggő képessége), akár a munkavállaló felmondása (nem azonnali hatályú felmondása, illetve a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondása) miatt szűnik meg.

Ha az Mt. 95. § (4) bekezdésében foglalt tényállások esetén a munkavállaló a rá irányadó beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél kevesebb összegű munkabérben részesült, akkor a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabért kell a munkavállaló részére elszámolni és kifizetni.

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén a felek az elszámolás módjában, körülményeiben – a jogszabályok semmis rendelkezései kivételével – szabadon (a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával) megállapodhatnak.^[51] Amennyiben a munkáltató a munkavállalót az őt megillető munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesítette, akkor lehetőség van arra, hogy a munkáltató annak visszaköveteléséről lemondjon, vagy a munkavállaló vállalja annak megfizetését, akár hozzájárulását adja a munkabéréből – a levonásmentes munkabérrészig^[52] – terjedő levonáshoz. Az Mt. 135. § (1) bekezdése nem tartalmazza, hogy a felek megállapodása az előlegnyújtásra vonatkozó szabályoktól nem térhetnek el. A (2) bekezdés rögzíti, hogy a Kollektív szerződés annak szabályait csak akkor írhatja elő, ha ez a munkavállaló javára történő eltérést jelenti. Márpedig e fizetési kötelezettség vállalása önmagában nem előny a munkavállaló számára. A felek megállapodása körében figyelemmel kell lenni az Mt. Második Rész 43. § (1) bekezdésében írtakra is, amely szerint a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglal-

[51] Mt. 14. §.

[52] A bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény (a továbbiakban: Vht.) 61. § (2) bekezdés alapján általában legfeljebb 33%-ot, kivételesen legfeljebb 50%-ot lehet levonni. Vht. 62. § (1) bekezdés szerint a végrehajtás alól mentes az öregségi nyugdíj [27. § a) pont] legalacsonyabb összege: 2008-tól 28.500 forint.

taktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet. Az Mt. 43. § (3) bekezdés kimondja, hogy a felek munkaviszonyból származó jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos megállapodására a munkaszerződésre vonatkozó szabályokat a (4) bekezdésben foglalt eltéréssel kell alkalmazni, azaz írásba kell foglalni.

Álláspontom szerint, figyelemmel arra, hogy a jogszabály tiltó rendelkezést tartalmaz, a munkavállaló javára történő eltérés a munkaviszonyból származó jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos megállapodására is vonatkozik, a felek nem állapodhatnak meg abban, hogy az előlegnyújtás szabályait alkalmazzák. Az Mt. 95. § (1) bekezdését azonban alkalmazni kell jelen esetben is, így a munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabéréét az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

IV. ÖSSZEGZÉS

Amennyiben cél az adott település fejlesztése, versenyképességének vagy imázsának emelése, abban az esetben a lokális politika a befektetőbarát környezet megteremtésével (megfelelő adórendszer, infrastrukturális hálózat, lakáspiac, oktatási területek, egészségügyi ellátottság, épített környezet védelme, kulturális és egészségmegőrző – preventív – kikapcsolódási lehetőségek) a cél elérésének csupán egy részéért tesz. Emellett a befektetői oldal által nyújtott szolgáltatások (pl. kutatástámogatások) is hozzájárulnak a település vonzóvá tételéhez. Mindezen túl a konjunktív kapcsolatot feltételező háromszereplős viszonyrendszer munkavállalói oldalának aktív tétele a cél hatékony elérésének nélkülözhetetlen eleme. A település magas lélekszáma ugyanis még önmagában nem indukálja egyértelműen a helyi munkavállalói létszámot, így nem lehet figyelmen kívül hagyni a kollektív és individuális igényeket, ingereket. A primer és szekunder szükségleteken túl, az önmegvalósítás, a piaci folyamatokban megjeleníthető tényleges (valós) részvétel hozzájárul a munkavállaló érdekeltté tételéhez. Ez pedig nemcsak az egyes munkavállaló, hanem a kollektív réteg pozitív (lojális) hozzáállását eredményezi, amely magával vonzza azt is, hogy „tetszetőssé” váljon a település és maga a lokális munkavállalás az itt elhelyezkedők ismerősei vagy „látens” ismerősei részére is, ezzel jelentős munkaerő-tömeget jelenítsen meg a településen. Tekintettel érdemes lenni arra, hogy a város csak bizonyos lélekszám felett képes hatékonyan működni, ekkor azonban szinte maguktól jönnek létre a szolgáltatási hálók,^[53] akár a belvárosi, akár a peremkerületi lakótelepek földszintjén kiépülő szolgáltatásokra (pl. kávézó, fodrász, kozmetikus, bolt, zöldséges, pékség, papírírószer) gondolunk. A város „feladata”, hogy munkaerőt vonzzon, melyet az élhető város sikeresen tud megtenni. A tömegközlekedés szélesítésével és minőségi javításával egyértelmű, hogy a „lélekölő város” kifejezés már a múlt egyik tényezőjévé válik.

[53] Smiló, 2019, 34.

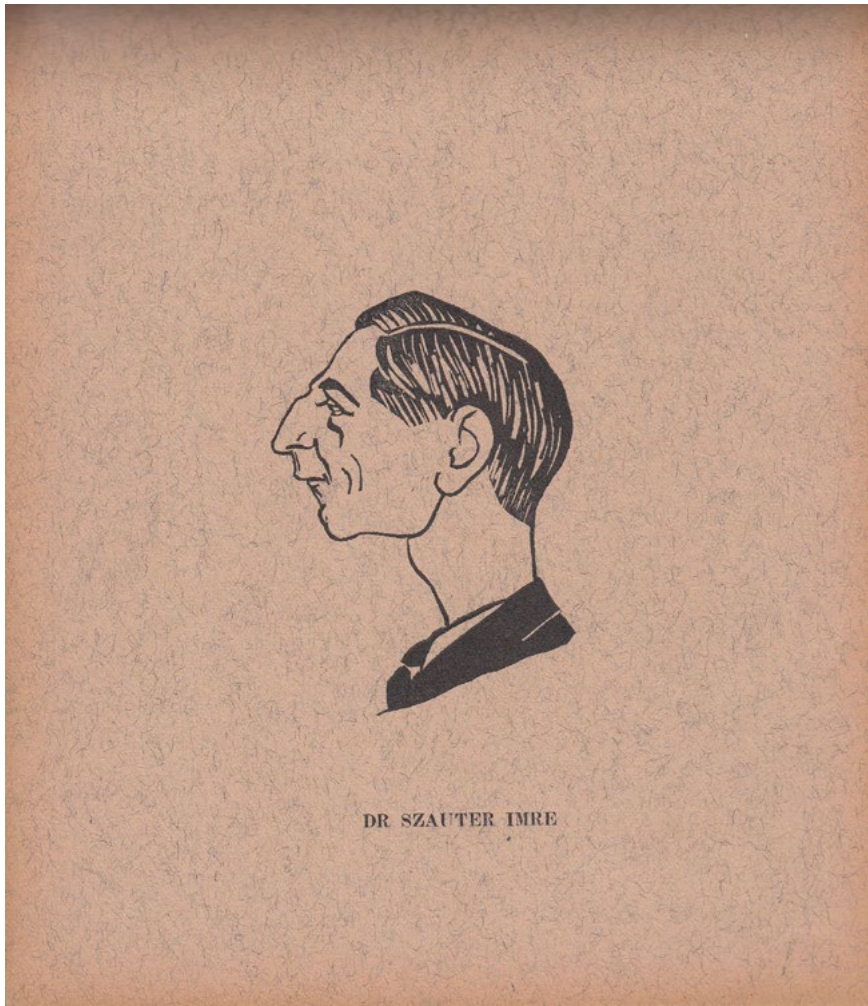
A családok célja, hogy a potenciával bíró fizetések mellett az élhetőbb városba telepedjenek le. Mindezen tényezők hatására a mennyiségileg és minőségileg is jelentősebb értékű humán erőforrás befolyásolja a város versenyképességét. A munkaviszonyok rugalmas szabályozása körében pedig nemcsak az egyik oldalt, hanem a munkaviszonyok alanyainak igényeit figyelembe kell venni. Az egyik oldalt segítő jogi szabályozás nem biztos, hogy elnyeri a másik oldal tetszését, s így akár a munkaerő hiány, akár a munkaerő gazdagság nem segíti elő a város versenyképességének, GDP-ének növekedését.^[54] A tudások versenyeznek egymással. A tudás előny és annak hiánya hátrányt jelent.

IRODALOM

- A. Gergely András (szerk.) (2007–2010): *Városnarratívák. (Városantropológiai mintázatok Terézváros példáján 2.)* Második, a nyomtatott verziót követő javított és valamelyest bővített on-line kiadás. MTA PTI Etnoregionális és Antropológiai Kutatóközpont, Budapest. <http://mek.oszk.hu/10300/10305/10305.pdf>
- Antrop, Marc (2000): Changing patterns in the urbanized countryside of Western Europe. *Landscape Ecology*, 15. 257–270.
- Bankó Zoltán, Berke Gyula, Dudás Katalin, Kajtár Edit, Kiss György, Kovács Erika: *Magyarázat a magyar és európai munkajogi szabályozásról* <http://uj.jogtar.hu/#doc/db/198/id/A12M0001.WMM/>
- Berki Gabriella (2009): A munkahelyi stressz munkajogi megítélése. *Acta Universitatis Szegediensis : acta juridica et politica : publicationes doctorandorum juridicorum*, (9) 1-14. 3–41.
- Bret Boyd: Urbanization and the Mass Movement of People to Cities
- Czirják Ráhel – Gere László (2017): *A városok jövője*. MABIM Szövetség, <http://mabim.hu/a-varosok-jovoje/>
- Cziva Oszkár (2010): Nagyvárosok kialakulása, veszélyeztetettsége, az urbanizáció környezeti következményei. *Védelem Online*. <http://www.vedelem.hu/letoltes/anyagok/372-a-nagyvarosok-kialakulasa-veszelyeztetettsege-az-urbanizacio-kornyezeti-kovetkezmenyei.pdf>
- Diamond, Jared (2019): Városi élet: valamit valamiért. *National Geographic*, 2019. április, 41.
- Fodor T. Gábor (2019): Mi a baj a jelenlegi munkajogi szabályozással? *Mérce*, 2019. jan. 17. <https://merce.hu/2019/01/17/mi-a-baj-a-jelenlegi-munkajogi-szabalyozassal/>
- Hajba Ferenc (2018): Győr növekszik, de országosan jelentős a népességfogyás. *Győr+*, 2018. márc. 5. <https://www.gyorplusz.hu/egyeb/gyor-novekszik-de-orzagosan-jelentosa-nepessegfogyas/>
- Hofmann, Anett – Wan, Guanghua (2013): Determinants of Urbanization. *ADB Economics*, No. 355 July 2013 <http://anettjohn.com/docs/ewp-355.pdf>
- Kardkovács Kolos (szerk.): *A munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest.
- Kártyás Gábor (2013): Munkavégzés otthonról. *Jogászvilág*, 2013. <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/munkavegzes-otthonrol/>

[54] Hofmann – Wan, 2013. <http://anettjohn.com/docs/ewp-355.pdf> (2019.06.17)

- Kovács Tibor (2014): A városfejlődés új iránya közép-európai nézőpontból. *Magyar Tudomány*, 175. évf. 8. szám, 966–973.
- Liebmann, Heike – Robischon, Tobias (eds.) (2003): *Städtische Kreativität – Potenzial für den Stadtumbau?* Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung/Schader-Stiftung, Erkner/Darmstadt.
- N. Kiss Gergely (2018): Munkaidőszabályok: meghökkentő tény az Audiról. *Napi.hu*, 2018. nov. 30.
- Ricz Judit (2007): Urbanizáció a fejlődő országokban: trendek, dimenziók és kihívások. *Tér és Társadalom*, 21. évf. 3. szám, 167–186. (2019.04.18.)
- Smiló Dávid (2019): Várost álmodunk. *National Geographic*, 2019. április, 34.



Szauter Imre