

Dr. Pál Lajos

A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja¹

„Hát nem tehetek azt a javaimmal, amit akarok?”

Máté 20,15

A szerző egy vélhetően sokak által ismert bibliai példázat kapcsán elemzi a munka díjazásának alapvető kérdéseit, melynek során megvizsgálja az alapbér szerződéses meghatározásával összefüggő tartalmi és alaki feltételeket. Ezen túlmenően elemzi a munkabér összegének megállapítását befolyásoló magánjogi szabályokat, így különösen az értékarányosságra vonatkozó előírásokat és a munkajog generálklauzuláit. Végül kitér az igazságosság és szolidaritás etikai összefüggéseire, de nem mellőzi a példázat biblikus magyarázatát sem.

1. Bevezetés
2. A munkajogviszony és a munkaszerződés
3. A munkabér fogalma
4. A munkabér szerződéses kikötése
5. A munkabérre vonatkozó megállapodás alakszerűsége
6. A munkabér összege
7. Az értékarányosság kérdése
8. Az egyenlő bánásmód követelménye és az egyenlő munkáért egyenlő bér elve
9. A joggal való visszaélés tilalma, a jóhiszeműség és tisztesség követelménye, és a jóerkölcsebe ütköző megállapodás tilalma
10. Befejezés

1. Bevezetés²

1. Bizonyosan nem ez a legismertebb, de vélhetően mégis sokak által ismert az a példabeszéd, amit Máté evangéliumának 20. fejezetében olvashatunk:

„¹Hasonló a mennyek országa ahhoz a gazdához, aki korán reggel kiment, hogy munkásokat fogadjon a szőlőjébe. ²Miután megegyezett a munkásokkal napi egy dénárban, elküldte őket a szőlőjébe. ³Amikor kiment kilenc óra tájban, látta, hogy mások is állnak a piacon tétlenül, ⁴és ezt mondta nekik: Menjetek el ti is a szőlőmbe, és ami jogos, megadom nektek. ⁵Azok pedig elmentek. Ismét kiment tizenkét óra körül és délután három óra tájban, és ugyanígy tett. ⁶Amikor pedig délután öt óra tájban is kiment, talált újabb embereket, akik ott álldogáltak, és megkérdezte tőlük: Miért álltok itt egész nap tétlenül? ⁷Azok pedig így válaszoltak: Mert senki sem fogadott fel bennünket. Erre ezt mondta nekik: Menjetek el ti is a szőlőmbe!

⁸Miután pedig beesteledett, ezt mondta a szőlő gazdája a munkások vezetőjének: Hívd ide a munkásokat, és fizess ki a bérüket, az utolsókra kezdve az elsőig. ⁹Ekkor jöttek azok, akik öt

¹ A dolgozat a BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): *Quid juris? Ünnepi kötet a Munkaiügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Kúria, PTE Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaiügyi Bírák Egyesülete, Budapest-Pécs, 2018. 335–356. o. kötetben megjelent tanulmány átdolgozott változata.

² A dolgozat megszületését Kodácsy Tamás egyik vasárnapi igehirdetése inspirálta, ami az érdeklődők számára meghallgatható a <http://www.refdunakeszi.hu/index.php/tanitasok/vasarnapi-ige/769-ige20178-03-04.html> weboldalon. Külön köszönöm Berke Gyula, Lőrincz György, Tercsák Tamás és Zaccaria Márton Leó türelmes és segítő konzultációit, megjegyzéseit.

óra tájban álltak munkába, és kaptak egy-egy dénárt. ¹⁰Amikor az elsők jöttek, azt gondolták, hogy többet kapnak, de egy-egy dénárt kaptak ők is. ¹¹Amikor átvették, zúgolódnak kezdtek a gazda ellen, ¹²és ezt mondták: Ezek az utolsók egyetlen órát dolgoztak, és egyenlővé tetted őket velünk, akik az egész nap terhét hordoztuk, és szenvedtünk a hőségtől. ¹³Ő pedig egyiküknek így felelt: Barátom, nem bánok veled igazságtalanul. Vajon nem egy dénárban egyeztél meg velem? ¹⁴Vedd, ami a tied, és menj! Én pedig az utolsónak is annyit akarok adni, mint neked. ¹⁵Hát nem tehetek azt a javaimmal, amit akarok? Vagy azért vagy irigy, mert én jó vagyok hozzájuk? ¹⁶Így lesznek az utolsókból elsők, és az elsőkből utolsók.”³

Engedjünk most a kétségkívül profán, ám reményeim szerint senkit meg nem botránkoztató csábításnak és az egész napot végig dolgozó, majd „zúgolódó” szőlőmunkások „igazát” a hatályos magyar munkajog mércéje szerint vizsgáljuk meg. El nem feledve, de egyelőre mellőzve a példázat biblikus magyarázatát. Úgyszintén tekintsünk el most annak taglalásától is, hogy a szó köznapi értelmében a szőlősgazda eljárása valóban igazságos volt-e, igaza volt-e, amikor kijelentette: „*Barátom, nem bánok veled igazságtalanul. Vajon nem egy dénárban egyeztél meg velem?*”. Szorítkozzunk egyelőre kizárólag annak vizsgálatára, hogy a példabeszédben előadott történetben a munkabér meghatározása a jogszerűség keretei között maradt-e és tegyük fel azt a kérdést: valóban joggal mondható-e munkáltatóként: „*Hát nem tehetek azt a javaimmal, amit akarok?*” vagy ennek határt szab(hat) a tételes jog?

2. A munkajogviszony és a munkaszerződés

2. A munkajogviszony létesítésének jogügyleti célja az a szándék, hogy az ellenérdekű⁴ szerződő felek közül az egyik (munkavállaló) munkaerejét a másik (munkáltató) rendelkezésére bocsátva, számára rendszeresen (ismétlődően) valamilyen munkatevékenységet végezzen és ezért a másik féltől ellenértékben részesüljön.⁵ Ennek alapján jól látható, a munkajogviszony olyan *szinallagmatikus* kötelem, melyben a két, egymástól függő szolgáltatás, mint egyenrangú kötelmi tárgyak jelennek meg. A munkajogviszony *közvetlen* tárgya a munkavállaló tevékenységében (munkavégzésében), míg *közvetett* tárgya a munkáltató adásában (munkabérfizetés) kifejezésre jutó szolgáltatása. A munkajogviszony tehát egy egyidejűleg *dare* és *facere* szolgáltatást magában foglaló jogviszony, aminek jellegét – kétségkívül – a *facere* szolgáltatás adja meg.⁶

3. A munkajogviszony egyetlen lehetséges (kizárólagos) jogalapja a munkaszerződés⁷, ebben „kell kifejeződni a jogügyleti kauzának, azaz annak a célnak, amelynek az elérése érdekében a felek munkajogviszonyt kívánnak létesíteni”.⁸ Épp ezért határozza meg a törvény a munka-

³ Máté 20,1–16, Revideált új fordítás (RUF 2014), Magyar Bibliatársulat, Budapest, 2014.

⁴ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. Grill Károly Kiadóvállalata, Budapest, 1942. 1. o.

⁵ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2017. 195. o., KISS György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005. 89–90. o., ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei I. kötet*. University Press, Pécs, 1998. 171. o., VINCENTI: *i. m.* 2–3. o., 32., BERNHARD Miksa – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD Ferenc – BERNHARD László: *A magánalkalmazotti jogviszony*. Orion Irodalmi Vállalat, Budapest, 1938. I. 68–69. o.

⁶ KISS: *i. m.* 124. o., 145., ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1989. 124. o.

⁷ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42. § (1) bekezdés, ROMÁN: *i. m.* 1989. 186. o., KISS: *i. m.* 89. o., LŐRINCZ György: A munkaviszony. In: KARDKOVÁCS Kolos (szerk.) KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos - PETHŐ Róbert: *A munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC, Budapest, 2016. 115. o.

⁸ KISS: *i. m.* 90. o., valamint ROMÁN: *i. m.* 1998. 94. o.

szerződés szükséges tartalmi elemeit, előírva, hogy az ezekben való megállapodás hiánya esetén a szerződéshez joghatásként nem fűződhet a munkajogviszony létrejötte. A felek akarat-szabadsága tehát ennyiben korlátozott, ha ugyanis munkajogviszonyt kívánnak létre hozni, a szükséges tartalmi elemekben meg kell állapodniuk.⁹ A törvény szerint a munkaszerződés szükséges tartalmi elemei: *a munkakör és az alapbér*.¹⁰ Ezek lényeges, mégpedig *objektíve* lényeges szerződési tartalomnak (*essentialia negotii*) minősülnek, esetükben közömbös, hogy ezek szerződéses rendezéséhez a feleknek vagy a felek bármelyikének fűződik-e valamilyen érdeke.¹¹ Az említett szerződéses feltételek egyébiránt azért is esszenciálisak, mert hangsúlyozottan ezekben nyilvánul meg a munkaszerződés jogügyleti célja, miszerint a munkavállaló munkavégzésre köteles és az elvégzett munkáért ellenértékként munkabérben részesül.¹²

A szükséges (esszenciális) tartalmi elemekben való megállapodás hiánya kizárja, hogy a felek jogügyletét munkaszerződésnek tekintsük, így tehát ez a helyzet nem a munkaszerződés érvényességének, hanem létezésének problémája. Ez a tétel egyébként a „modern” munkajogunk „ősdogmája” is, hiszen már a korábbi Munka Törvénykönyve, az 1967. évi II. törvény is ezt a felfogást tartalmazta, míg az 1945 előtti munkajogi felfogás a „szükséges” tartalmi elemek létét nem ismerte el.¹³ Az, hogy valamely lényeges tartalmi elemben való megállapodás hiánya kizárja a szerződés (jogviszony) létrejöttét, teljességgel megfelel az általános magánjogi felfogásnak is: „A szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges [...] kérdésekben való megállapodása szükséges”.¹⁴

3. A munkabér fogalma

4. A munkabérnek legáldefiníciója a hazai munkajogi szabályozásban – hagyományosan – nincsen. Az Mt. az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben ugyan megállapít egy munkabér fogalmat¹⁵, miszerint munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. Ez azonban csupán e jogintézmény tekintetében alkalmazható.¹⁶ A szakirodalomban többen, többféle általános munkabérfogalom meghatározással próbálkoztak már¹⁷, ám ezek közül nézetem szerint csak a Kiss

⁹ ROMÁN: *i. m.* 1989. 202. o., HAJDU Edit: A munkaviszony. In: TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.) HAJDU Edit – MÉSZÁROSNÉ SZABÓ Zsuzsanna – TALLIÁN Blanka – TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *A magyar munkajog*. HVG-ORAC, Budapest, 2016. 126/7–9. o.

¹⁰ Mt. 45. § (1) bekezdés.

¹¹ ROMÁN: *i. m.* 1998. 96. o., KISS: *i. m.* 99. o.

¹² KISS: *i. m.* 90. o., 99., ROMÁN: *i. m.* 1989. 203–204. o.

¹³ 1967. évi II. törvény 22. § (2) bekezdés, erre nézve l. még NAGY László – WELTNER Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve magyarázata*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978. 276–277.; Érdekes módon az 1945 előtti munkajogi szabályozás és irodalom nem minősítette a munkabér meghatározását szükséges tartalmi elemnek, annak ellenére, hogy a munkabérre való igényt fogalmi alkotó elemnek tekintették. „Nem tartozik a szerződés kötelező tartalmához a munkaadó által a munkavállalónak adandó ellenszolgáltatás mértékének, sőt még annak a meghatározása sem, hogy hogy milyen nemű szolgáltatással tartozik a munkaadó.” VINCENTI: *i. m.* 32. o., 69. o. „A szolgálati szerződésben általában véve nincsenek olyan lényeges ügyletalapító elemek, amelyekre vonatkozó megállapodás nélkül a szolgálati szerződés létrejönnek nem volna tekinthető.” BERNHARD – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD – BERNHARD: *i. m.* I. 150–151. o.

¹⁴ A polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:63. § (2) bekezdés.

¹⁵ Mt. 12. § (2) bekezdés.

¹⁶ ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*. HVG-ORAC, Budapest, 2015. 74. o.

¹⁷ RADNAY JÓZSEF: *Munkajog*. Szent István Társulat, Budapest, 2000. 121–122. o., NAGY László: *A munkabérek jogi szabályozása a piacgazdaságokban*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1993. 16–27. o., ROMÁN: *i. m.* 1998. 122–126. o., ROMÁN: *i. m.* 1989. 145–152. o., BANKÓ – BERKE – KISS: *i. m.* 450. o., RÁCZ Zoltán: A polgári jogi elvek alkalmazhatósága a munkajog díjazási szabályainak körében. In: KISS György – BERKE Gyula

György által kidolgozott definíció fogadható el, miszerint munkabér „minden, a munkavégzés ellenszolgáltatásaként a munkáltatótól kapott díjazás, valamint a munkában nem töltött időre munkaviszonyra tekintettel vagy munkaszerződés alapján járó díjazás”.¹⁸ Ebből jól láthatóan kitűnik: a munkabér nem csak a végzett munka ellenértéke, bizonyos esetekben a munkavállaló a díjazást munkavégzés, sőt a rendelkezésre állási kötelesség teljesítésének hiányában¹⁹ is követelheti. Noha a munkavállaló munkabérre vonatkozó követelési jogát alapvetően a munkaszerződés határozza meg, a munkavállaló díjazásra vonatkozó igényét sok esetben a *munkajogviszony mellőzhetetlen elemei* (például a különböző bérpótlékok) is megalapozzák. Lényeges továbbá, hogy valamely juttatás munkabér jellege a kialakult következetes ítélkezési gyakorlat szerint nem a juttatás elnevezésétől, hanem annak tartalmától függ.²⁰

4. A munkabér szerződéses kikötése

5. A munkabér, illetve az ennek megfizetésére vonatkozó munkáltatói kötelesség, a munkajogviszony lényeges tartalmi eleme. A munkabérfizetésére vonatkozó munkáltatói kötelesség, mint *főkötelesség*, kettős természetű.²¹ *Egyrészt az alapbér* megfizetése tekintetében mindenképp obligatórius jellegű, hiszen a munkáltatói kötelességgel szemben szükségképp egy azonos terjedelmű munkavállalói követelési jog áll. *Másrészt az alapbért meghaladó munkabérrel* kapcsolatos további munkáltatói kötelesség vagy a megállapodás természetes elemeként (*naturalia negotii*)²² jelenhet meg, vagy eshetőleges szerződéses kikötésen (*accidentalia negotii*) alapulhat, ami alapján a munkáltatói kötelesség kötelmi jellegű lesz, de megalapozhatja ezt a kötelességet kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkáltató *egyoldalú kötelezettségvállalása* (például prémium) is.²³

A munkajogviszony létrejötté szempontjából csak az alapdíjazásban (alapbérben) történő megállapodást tekintjük szükséges szerződéses elemnek. Az egyéb díjazási elemek azonban már nem minősülnek *objektíve* lényeges szerződési kérdésnek, ezért a munkaszerződés az erre vonatkozó megállapodás hiányában is érvényes lehet.²⁴

Az alapbér kikötése akkor tekinthető érvényesnek, ha a felek ezt összességében, valamilyen időegységre (jellemzően órára vagy hónapra) vonatkoztatva, azaz időbérben állapítják meg.²⁵ A dolgozat alapjául szolgáló „tényállásban” látható, a munkáltató a munkások *első csoportjával* az „alapbérben” kifejezetten megállapodott („*Miután megegyezett a munkásokkal napi egy dénárban, elküldte őket a szőlőjébe.*”)²⁶, tehát a munkaszerződés létrejötté a felek között nem lehet kétséges. Ám a *második csoportba* tartozó munkavállalókkal való megállapodás

– BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara, Pécs, 2008. 367. o.

¹⁸ KISS: *i. m.* 203. o.

¹⁹ Legfőképp az Mt. 146. §-a szabályozza ezeket a helyzeteket, de emellett még szép számmal találunk, nem csak az Mt.-ben szabályozott eseteket, amikor a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási kötelessége alól, de munkabérre igényt tarthat (pl. a munkavállalói képviselők munkaidőkedvezménye).

²⁰ EBH 2000.251.

²¹ ROMÁN: *i. m.* 1989. 148–149. o.

²² Az ilyen tartalmi elemeket a feleknek nem kell a szerződésben külön kikötniük, de megállapodásukkal nem is mellőzhetik ezeket. Ilyen kérdés például a bérpótlékokra való jogosultság.

²³ ROMÁN: *i. m.* 1998. 24. o.

²⁴ ROMÁN: *i. m.* 1989. 206–207. o.

²⁵ RADNAY: *i. m.* 77. o., ROMÁN: *i. m.* 1998. 102-103. o. Megjegyzem, a hatályos Mt. a munkabér meghatározását és kifizetését már csak pénzben teszi lehetővé [Mt. 154. § (1) bekezdés].

²⁶ Máté 20,2.

(„*Menjetek el ti is a szőlőmbe, és ami jogos, megadom nektek.*”)²⁷ munkajogviszonyt keletkeztető joghatása már kérdéses lehet. Jóllehet a munkakörben való megállapodás létrejötte nem vitatható, hiszen a munkáltató nyilvánvalóan szőlőmunkásokat kívánt alkalmazni és a „*menjetek el ti is a szőlőmbe*” munkáltatói utasítás eléggé nyilvánvalóan kijelöli a munkavállaló számára a munkajogviszony keretében végzendő feladatait, ám annak megítélése már bizonytalan, hogy tekinthető-e alapbérben való megállapodásnak a gazda „*ami jogos, megadom nektek*” ígérete. Ennek eldöntése tekintetében lényeges, hogy az adott korban a szokásos napibér összege, az *egy dénár*, mindenki számára ismert és egyértelmű volt.²⁸ Így a szőlőmunkások a munkáltató ígérete alapján kétségkívül azonosíthatták az alapbérük összegét, bár a munkáltató „*jogos*” alapbér megfizetésére vonatkozó kötelezettségvállalása alapján – vélhetően – inkább arányos bérfizetésre gondolhattak, de figyelemmel arra, hogy végül a munkáltató ennél magasabb összegű alapbért fizetett, a munkajogviszony létrejötte álláspontom szerint esetükben sem vitatható.

A munkások *harmadik csoportja* tekintetében, akiket a gazda késő délután fogadott fel, már inkább vitatható a munkajogviszony létrejötte. A gazda nekik csupán annyit mondott: „*Menjetek el ti is a szőlőmbe!*” Ez a munkakör meghatározásaként ugyan még elfogadható, ám az, hogy ez esetükben az alapbér szerződéses kikötésének minősülne, már fölöttébb kétséges, hiszen ekkor a felek nemhogy az alapbér összegét nem kötötték ki, de a munkáltató részéről még a bér megfizetésére vonatkozó ígélet sem hangzott el. Bár felvethető, az adott korban felmerülhetett-e egyáltalán, hogy a felfogadott napszamos bérét, akár az egy órára járó bérét is, a munkáltató ne fizetné meg? Ismert, akkoriban a (napi)bér kifizetésére szigorú – alapvetően vallási – előírások voltak²⁹, így ebben az esetben is alappal tehetjük fel, mivel mindkét fél tudatában volt és ismerte a jogszerűen fizetendő munkabér összegét, végül ezen munkavállalók esetében is joggal feltételezhető a munkabér összegében való megállapodás és ennek hatásaként a munkajogviszony létrejötte.

Fentebb már kitértünk arra, hogy az alapbér megállapítása a munkaszerződés esszenciális eleme, az erre vonatkozó megegyezés hiányában a felek jogügylete munkaszerződésnek nem minősülhet, így ehhez nem fűződhet joghatásként a munkajogviszony létrejötte sem.³⁰ Ekkor nem a szerződés érvénytelensége a kérdés, hanem valójában *nemlétező munkaszerződéssel* állunk szemben (*contractus non existens*), hiszen „a jogalanyok aktusának hiányossága olyan fokot ér el, hogy még érvénytelen szerződés sem jön létre”.³¹ Egyértelmű, ilyen megállapodásból egyik félnek sem származik – a munkajog által megalapozott – követelési joga a teljesítésre, azaz nem követelhető sem a foglalkoztatási, sem a rendelkezésre állási, de a munkavégzési köteletség teljesítése sem. Létre nem jött szerződésre ugyanis jogot nem lehet alapítani. Probléma általában akkor merül fel, ha a nemlétezőnek minősülő megállapodás esetén mégis történik teljesítés. Határozott álláspontom: nem szabad engednünk a csábításnak, miszerint, akár bírói segédlettel, valamiképp mégis alkalmazzuk a munkajog előírásait és a felek egymás közötti elszámolási vitáját – esetleg az érvénytelenség keretében - ennek alapján rendezzük.

²⁷ Máté 20,4.

²⁸ Magyarázatos Károli Biblia. Veritas, Budapest, 2001., a Máté 20,2 magyarázata.

²⁹ 3Móz 19,13, 5Móz 24,14-15.

³⁰ Megjegyzem, az 1945 előtti munkajogi felfogás a díjazás szerződéses kikötését kifejezetten nem tartotta a szerződés esszenciális elemének. „Az ellenértéknek nem kell kifejezetten kikötve lennie, magától értetődőnek veendő és külön kikötés nélkül is jár, [...]. A szolgálatoknak díjtalan vállalása természetesen a magánalkalmazotti jogviszonyt e jellegétől megfosztja és csak más ügyleti jelleg nyerhet megállapítást.” BERNHARD – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD – BERNHARD: *i. m. I. 27–28.*, 150–151. o.

³¹ SIKLÓSI Iván: *A nemlétező, érvénytelen és hatálytalan jogügyletek elméleti és dogmatikai kérdései a római jogban és a modern jogokban.* ELTE Eötvös, Budapest, 2014. 83. o., FÖLDI András – HAMZA Gábor: *A római jog története és intézményei.* Nemzedékek tudása Tankönyvkiadó, Budapest, 2013. 388. o., 475. o.

Egyébként az is kétséges, az ilyen megállapodásokból származó viták elbírálására – munkajogviszony hiányában – a munkaügyi bíróságnak egyáltalán van-e *hatásköre*.³² Ha ugyanis elfogadjuk, márpedig úgy tűnik, nem vitatottan elfogadjuk, hogy a munkajogviszony egyetlen lehetséges causája a munkaszerződés, és az alpbér meghatározásának hiányában a felek közötti megállapodás nem minősülhet munkaszerződésnek, dogmatikailag csak ez lehet a következő és helyes álláspont. Így tehát egyet kell értenünk Cséffán álláspontjával, miszerint „*az Mt. 29. § (1) bekezdésének alkalmazása nemlétező megállapodásra fogalmilag kizárt*”.³³ Ezzel azonos fejtegetéseket olvashatunk polgári jogász szerzőktől is: „*a szerződés nemlétezése az érvénytelenségi jogkövetkezmények alkalmazásához nem nyújt létalapot*”.³⁴ „*A nemlétező szerződés abban különbözik az érvénytelen szerződéstől, hogy a nemlétező szerződéshez semminemű joghatás nem fűződik.*”³⁵

A nemlétező munkaszerződés alapján történő munkavégzés tekintetében is követelmény, hogy „*a munkavégzést – azaz a felek között kialakult tényleges munkaviszonyt – nem lehet meg nem törtétté tenni*”.³⁶ Ezért helyre kell állítani a szolgáltatás-ellenszolgáltatás egyenértékűségét, és ez szükségessé teszi a felek közötti elszámolást, ami feltételezi a végzett munka ellenértékének, a díjazás összegének meghatározását is. Az alpbér szerződéses meghatározásának *elmaradása* azonban egyértelműen a munkaszerződés és ennek nyomán a munkajogviszony hiányát eredményezi, tehát a munkajog szabályai – ideértve az érvénytelenségre vonatkozók is – e vonatkozásban nem alkalmazhatók. A felek elszámolására csak a Ptk. rendelkezései, jellemzően a *jogalap nélküli gazdagodás* vagy a *kártérítés* szabályai lehetnek az irányadók.³⁷ Mindezek alapján erősen vitathatónak látom azt az ítéleti indokolást, mely szerint, „*ha a felek nem állapodtak meg kifejezetten az alpberről, de a munkába lépés ténylegesen megtörtént, akkor az alpbér meghatározása során a bíróság a munkavállaló szakismereteiből és a hasonló munkakört ellátó munkavállalók alpbéréből indulhat ki*”.³⁸ Úgyszintén kételyeim vannak azzal az állásponttal kapcsolatban is, amely szerint „*ha [...] a munkaszerződés nem állapított meg munkabért, a munkavállaló azonban jellegét tekintve munkaviszonyban dolgozott, az elvégzett munkájáért munkabér illeti meg*”, és ennek összegét a munkaügyi bíróság állapíthatná meg.³⁹ Kétségesnek látom, hogy munka díjazására vonatkozó megállapodás hiányában sor kerülhet-e „*jellegét tekintve*” munkaviszonyban történő munkavégzésre, illetve – épp a munkajogviszony hiányában – a munkaügyi bíróságnak van-e hatásköre az ilyen jellegű viták elbírálására.⁴⁰

Ettől eltérő lehet némiképp annak megítélése, ha a felek bár az alpbért nem határozták meg, de a teljesítést követően ellenérték (díjazás) kifizetésére került sor és közöttük az összeg tekintetében vita nincs. Ebben az esetben már hajlanék arra, hogy lehetséges a szerződés felek

³² BH 1984.41., CSÉFFÁN József: *A Munka törvénykönyve magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2017. 106. o.

³³ CSÉFFÁN: *i. m.* 106. o., 166. o. Ezzel részben azonos álláspontot képvisel Lőrincz György (LŐRINCZ: *i. m.* 124. o.). Mindazonáltal vitathatónak látom, hogy a nemlétező szerződéseket azonosítani lehetne a hatálytalan szerződésekkel. Álláspontom szerint az Mt. 31. §-ában foglalt rendelkezés nem ad alapot arra, hogy a nemlétező munkaszerződésre a munkajogi érvénytelenség szabályait alkalmazzuk.

³⁴ SIKLÓSI: *i. m.* 84. o.

³⁵ KISS Gábor – SÁNDOR István: *A szerződések érvénytelensége*. HVG-ORAC, Budapest, 2014. 19. o.

³⁶ KISS: *i. m.* 135. o. Megjegyzem, nem világos, hogy a szerző mit ért „*tényleges munkaviszony*” kifejezésen. Sejtethetően arra gondol, hogy a jogviszony alapján tényleges munkavégzésre került sor, de vélhetően nem munkajogviszonyt ért ezen, hiszen a felek közötti jogilag releváns köteleket következetesen munkajogviszonynak nevezi.

³⁷ CSÉFFÁN: *i. m.* 106. o., EBH 2004.1146.

³⁸ LB. Mfv.II.10.847/1998. (Idézi HAJDU: *i. m.* 127. o.)

³⁹ Idézi TÁLNÉ MOLNÁR Erika: A munka díjazása. In: TÁLNÉ MOLNÁR (szerk.): *i. m.* 289. o.

⁴⁰ A gyakorlatban egyébiránt jellemzően az ún. „*próbamunkák*” kapcsán keletkezhetnek ilyen elszámolási viták, bár ezekben az esetekben jellemzően teljesen hiányzik a szerződéses megegyezés.

általi *konvalidációja*, és már inkább engednék teret annak a törekvésnek, hogy „mentsük meg a munkajogviszonyt”.⁴¹ Ám ennek kapcsán is önmérsékletet javasolnék, hiszen a még oly súlyos beteg is meggyógyítható, a klinikai halál állapotában lévő is némi szerencsével újraéleszthető, de azzal, aki meg sem született, semmit sem tehető.⁴²

Nyilvánvalóan a (részleges) érvénytelenség jogkövetkezményét lehet és kell alkalmazni akkor, ha a felek megállapodása az alapbér tekintetében sérti valamely jogszabály vagy kollektív szerződés kötelező, jellemzően a kötelező legkisebb munkabérré vonatkozó előírását. Ebben az esetben alapbérnek a munkaviszonyra vonatkozó szabály által előírt összeget kell a szerződés részének tekinteni.

Az alapbér meghatározása kapcsán érdemes még megvizsgálunk, miként alkalmazható a munkajogviszony tekintetében is irányadó polgári jogi szabály, miszerint, „*ha a szerződés létrejött, de a felek az ellenszolgáltatás mértékét nem határozták meg egyértelműen, [...] a teljesítési helynek megfelelő piacon a teljesítési időben kialakult középárat kell megfizetni*”.⁴³ Egyetértek a Bankó – Berke– Kiss szerzők által e tárgyban írottakkal, miszerint e polgári jogi szabály alkalmazhatósága *a munkaszerződés tekintetében kétséges*. Álláspontjuk szerint a hivatkozott rendelkezés „*nem egyszerűen elszámolási szabály, hanem a szerződés tartalma meghatározásának módszertani kérdése*”.⁴⁴ Így a Ptk. hivatkozott rendelkezése csak arra az esetre lehet irányadó, amikor a felek között ugyan létrejön a munkaszerződés, de az az ellenszolgáltatás összegét nem rögzíti egyértelműen, ilyenkor tehát nem a megállapodás *hiányáról*, hanem annak tartalmi *hibájáról* van szó, azaz a felek kikötötték ugyan az alapbér összegét, de valamely okból ez nem egyértelmű. (Ez az álláspont egyébként megítélésem szerint akkor is irányadó, ha a felek elszámolási vitájában az általános hatáskörű bíróság jár el.)

Nézetem szerint ez a rendelkezés irányadó lehet a *tárgyalt tényállásban* is, nevezetesen, ha a szülőmunkások második, illetve harmadik csoportjának járó ellenérték összege lenne vitás. Fentebb már kifejtettem, úgy vélem, a gazda és a munkások között a munkabérré vonatkozó megállapodás ráutaló magatartással (hallgatólagosan) megtörtént. Ám, ha ennek pontos összegszerűsége tekintetében mégis vita alakulna ki, „*a teljesítési helynek megfelelő piacon a teljesítési időben kialakult középár*” ennek megoldására megfelelő eligazítást adhat.

5. A munkabérré vonatkozó megállapodás alakszerűsége

6. A munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatokat – főszabály szerint – ugyan alaki kötöttség nélkül lehet megtenni⁴⁵, de a munkaszerződés tekintetében a törvény írásbeli formát igényel, azaz előírja a megállapodás írásba foglalásának köteleességét.⁴⁶ A szerződés vagy valamely tartalmi eleme írásba foglalásának elmulasztása a megállapodás vagy az adott tartalmi elemre vonatkozó megállapodás érvénytelenségét eredményezi. E tekintetben a törvény sajátos érvénytelenségi tényállást határoz meg: az érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat, de erre a törvény viszonylag szűk határidőt (harminc nap) biztosít.⁴⁷ A munkáltató az írásba

⁴¹ Külön érdekessége a kérdésnek egyébként a munkajogviszony létesítésének a hatósághoz történő bejelentési kötelezettsége. Önmagában a bejelentési kötelezettség elmulasztása nem akadályozza annak, hogy a felek között munkajogviszony jöjjön létre.

⁴² SIKLÓSI *i. m.*: 138. o., PETROVICS Zoltán: A kollektív szerződés érvénytelensége. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.) *Visegrád 15.0*, Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 437. o.

⁴³ Ptk. 6:63. § (3) bekezdés.

⁴⁴ BANKÓ – BERKE – KISS: *i. m.* 203–204. o.

⁴⁵ Mt. 22. § (1) bekezdés.

⁴⁶ Mt. 44. §.

⁴⁷ Mt. 44. §.

foglalás hiányára mint érvénytelenségi okra, tekintettel arra, hogy a szerződés írásba foglalásáról ő köteles gondoskodni⁴⁸, nem hivatkozhat. Ennek megfelelően a munkavállaló érvénytelenségre való hivatkozásának hiánya és a munkavállaló általi teljesítés a munkaszerződést alaki hiba esetén is érvényessé teszi. A munkaszerződés tekintetében is megfigyelhető tehát az a törekvés, hogy a szerződés megkötésekor elkövetett alaki hibára később, ha a teljesítés megtörtént, már ne lehessen hivatkozni.⁴⁹

Ennek alapján a szőlőmunkások munkaszerződése az alaki hiba ellenére érvényes. A munkások első csoportja, bár szóban, de mégis kifejezett megállapodást (munkaszerződést) kötött, míg a második és harmadik csoport tekintetében ráutaló magatartással jöhetett létre a munkaszerződés.

A megállapodás tényének, illetve írásba foglalásának kérdését el kell határolnunk. Az alakiség vizsgálatának mindenképp előfeltétele, hogy a felek között legyen a munkaszerződés szükséges tartalmi elemei tekintetében megállapodás, azaz akarategység. Ennek hiányában ugyanis a felek jogügylete munkajogviszony keletkeztetésére alkalmatlan, tehát a munkaszerződés sajátos alaki érvénytelenségi tényállása nem alkalmazható.

6. A munkabér összege

7. A felek szerződéses akarata, magánautonómiája a munkaszerződés megkötésénél nem teljes mértékben szabad. Korlátozzák ezt a *kógens* és a *klauzikálisan kógens* állami vagy kollektív szerződéses normák. Így a szerződési akarat az alpbér összege tekintetében is behatárolt. A munkabér természetére nézve kettős jellegű, „*gazdasági karaktere mellett szociális funkciót is betölt*”⁵⁰, épp ennek okán jöttek létre a munkabér védelmét szolgáló nemzetközi jogi normák, illetve az állam által alkotott munkajogi szabályok. Az alpbérben való megállapodás legjelentősebb korlátja a jogszabály (vagy kollektív szerződés) által megállapított „*kötelező legkisebb munkabér*” (minimálbér), de a felek megállapodási autonómiája behatárolt a munkaviszonyra vonatkozó szabály által rendezett egyéb bérelemek (például bérpótlékok) tekintetében is. A felek ennél alacsonyabb összegű díjazásra vonatkozó kikötése ugyanis *feltétlen érvénytelen* (semmis), helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott összeget vagy mértéket kell irányadónak tekinteni. Fontos azonban, hogy ezek a szabályok csak „*alulról*” korlátozzák a feleket, a munkavállaló számára kedvezőbb feltételek (magasabb összeg vagy mérték) szerződéses rögzítésének nincsen érvényességi akadálya. Ezen túlmenően a felek joggyakorlása számára kereteket szabnak, a munkajog később tárgyalandó generálklausulái is.

7. Az értékarányosság kérdése

8. A munkaszerződés kizárólag *visszterhes* szerződésként lehet érvényes.⁵¹ A visszterhesség felveti a szolgáltatás-ellenszolgáltatás *egyenértékűségének* problematikáját is. A magánjogi szerződések tartalmát a felek alapvetően szabadon alakítják, ennek keretében maguk jogosultak meghatározni a szolgáltatás-ellenszolgáltatás értékviszonyait. A *visszterhesség* lényege, hogy a szerződés alapján a kikötött szolgáltatásért ezzel egyenértékű ellenszolgáltatás jár. Az

⁴⁸ Mt. 23. § (1) bekezdés.

⁴⁹ VINCENTI: *i. m.* 86–87. o.

⁵⁰ KISS: *i. m.* 189. o.

⁵¹ Mt. 42. § (2) bekezdés *b)* pont, ennek kógeniciája az 50. § (1) bekezdés *a)* pont rendelkezéséből fakad. VINCENTI: *i. m.* 2–3. o., 32. o.; BERNHARD – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD – BERNHARD: *i. m.* I. 27. o.

egyenértékűség tekintetében azonban a magánjog nem értékazonosságot, „csupán” *értékarányosságot* vár el a szerződő felektől. Az egyensúlyhiányos megállapodás csak akkor lehet alkalmatlan a célzott joghatás kiváltására (érvénytelenség), ha az aránytalanság feltűnően nagy, illetve, ha a feltűnően nagy értékkülönbséget az egyik fél javára a másik fél helyzetének kihasználásával kötötték ki. (Ennek megállapításához szükséges a szerződés valamelyik fél általi megtámadása.) Láthatjuk, a tisztán kötelmi jellegű jogviszonyok esetében „*a szolgáltatás-ellenszolgáltatás kérdése alapvetően a piac értékítéletén múlik*”, a munkajogviszony azonban „*legfeljebb csak dogmatikájában [...] minősíthető kötelmi-csere viszonynak*”.⁵² Ezért a munkajogviszonyban a szolgáltatás-ellenszolgáltatás egyenértékűsége nem kizárólag *a munkateljesítmény és munkabér arányosságán* múlhat. Ennek során vizsgálhatók különösen a munkavállalót megillető egyéb jogosultságok, illetve a munkáltatót terhelő más köteleességek is.⁵³ Jóllehet, az 1945 előtti munkajogunk⁵⁴ megengedte a munkaszerződés uzsorás jellegének vizsgálatát, a hatályos jog erre vonatkozóan már nem tartalmaz rendelkezéseket és nem is rendelkezik alkalmazni az idevonatkozó polgári jogi normákat sem.⁵⁵ Ebből az következik, hogy *önmagában* az értékaránytalanság a munkaszerződést nem teszi megtámadhatóvá.⁵⁶

A vizsgált tényállásban a teljes munkanapot teljesítő szőlőmunkások az aránytalanságot a náluknál kevesebbet dolgozó, ám velük azonos összegű díjazásban részesülő munkások tekintetében állítják. Tény, hozzájuk viszonyítva az *aránytalanság* abban kétségtől felfedezhető, hogy ők ugyanazon munkabérért, időben mérve legalábbis, nagyobb ellenszolgáltatást nyújtottak. (Arra nézve az evangélium hallgat, hogy a munkavállalók teljesítménye között egyébként lenne bármilyen releváns különbség, így a munkavállalói szolgáltatás különbségét kizárólag a munkavégzés tartamában állapíthatjuk meg.)⁵⁷ Tény, hogy az egyes munkavállalók egyéni időre számítva eltérő díjazásban részesültek, ám önmagában ez a körülmény, irányadó és alkalmazható tételes jogi szabályozás hiányában, nem alapozza meg feltűnő értékaránytalanság vagy uzsorás jelleg címén a hosszabb munkaidőt teljesítő munkavállalók munkaszerződésének érvénytelenségét.

8. Az egyenlő bánásmód követelménye és az egyenlő munkáért egyenlő bér elve

9. A művelt világban általánosan elterjedt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a számos nemzetközi jogi dokumentumon túl, az egyes államok köz- és magánjoga is rögzíti. Ám e

⁵² KISS: *i. m.* 126. o.

⁵³ ROMÁN: *i. m.* 1989. 145–146. o.

⁵⁴ BERNHARD – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD – BERNHARD: *i. m.* I. 263–267. o.

⁵⁵ Ptk. 6:97., 98. §.

⁵⁶ RÁCZ: *i. m.* 369. o. A munkajogi szakirodalomban egyébként többen (Kenderes György, Prugberger Tamás) kívánatosnak és alkalmazhatónak látnák munkajogviszony tekintetében is az uzsorás szerződésekre vonatkozó polgári jogi szabályokat. A magam részéről ezt – különösképp a munkajogviszony tartamjogviszony jellegére és a szolgáltatás-ellenszolgáltatás fentebb részletezett összetettségére tekintettel – nem tartanám helyesnek. De egyetértek Kiss Györggyel abban is, hogy az egyenértékűség megállapítása kapcsán „rendkívül nehéz lenne azokat az eszközöket igénybe venni, amelyek a polgári jog rendelkezésére állnak a szolgáltatás-ellenszolgáltatás feltűnő aránytalansága esetén” (KISS: *i. m.* 127. o.).

⁵⁷ Máté evangéliumában olvasható példázat feltűnik a rabbinikus irodalomban is, ám ott magyarázat is található, nevezetesen a rövidebb időt teljesítő munkások „ügyesebben” dolgoztak, ezért megérdemelten kapják rövidebb időre ugyanazt a bért. „Egy királynak volt egy szőlője, ahol sok munkása dolgozott. Ezek között volt egy, aki különösen tapasztalt és ügyes volt. Mit tett a király? Magához vette ezt a munkását, és bejárta vele a kertet, miközben beszélgettek. Amikor este jöttek a munkások a bérükért, az ügyes munkás is megjelent közöttük és egy teljes napi díjat kapott a királytól. A többi munkás feldühödött ezen és azt mondták: »Egész nap fáradoztunk, míg ez az ember csak két órát dolgozott. Miért adott a király neki teljes bért, mint ahogyan nekünk?» A király azt mondta nekik: »Miért vagytok dühöseket? Ügyességével többet tett ő két óra alatt, mint ti egész nap.«” JT, Ber 2.5c.

követelmény magánjogba illesztése komoly kihívást jelent, hiszen az egyenlő bánásmód és a magánautonómia „*egyénél mellet élése*” nem feltétlenül problémamentes.⁵⁸ Az egyenlő bánásmód és a szerződési szabadság dilemmája nem ritkán merül fel a munkajogviszony tekintetében is, szintén gondokat okozva, hiszen a munkajogviszony is szerződéses jogviszony és szabályozása alapvetően a magánjog kötelmi jogi dogmatikáján alapul. *Alapvető kérdés:* mennyiben korlátozhatja az egyenlő bánásmód követelménye a szerződési tartalom kialakításakor a feleket, kötelesek-e tekintettel lenni a munkaszerződés tartalmának meghatározásakor egy másik munkaszerződés tartalmára? De talán úgy is feltehető a kérdés, hogy az egyenlő bánásmód követelménye valójában nem a munkáltató ajánlattételi szabadságát korlátozza-e? A *Kúria* ennek kapcsán több döntésében egyértelműen kifejtette, nem tekinti összeegyeztethetetlennek a szerződéses szabadság és az egyenlő bérezés elvét, utóbbit ugyanis olyan általános követelménynek tekinti, amit a munkajogviszonyban meg kell tartani.⁵⁹ Ez az álláspont összhangban van azzal, hogy a hatályos Mt. az egyenlő bánásmód megtartására vonatkozó szabályokat az általános magatartási követelmények részeként, normatív köteletségként szabályozza. Az egyenlő bánásmód követelménye tehát olyan konkrét köteletség, amit a felek – pontosabban a munkáltató – a szerződés teljesítése során mindvégig meg kell tartsanak és ez korlátozza szerződéses szabadságukat is.⁶⁰ Az Mt. e követelményt az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) szabályainak – a munkajogviszony sajátosságait figyelembe vevő – további részletezésével kívánja érvényre juttatni, előírva, hogy *a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.*⁶¹ A „*munkaviszonyra*” való utalásból egyértelműen következik, hogy az egyenlő bánásmód követelményének a munkajogviszony valamennyi létszakában és minden elemében érvényesülnie kell. A jogalkotó a munka díjazásának kérdését nyilvánvalóan azért emelte ki, mert e követelmény érvényesülése szempontjából ez tekinthető a legérzékenyebb kérdésnek.

Az egyenlő bánásmód követelménye jellegét tekintve *generálklauzula*, így ennek alkalmazására csak akkor van mód, ha nincs az eldöntendő tényállás megítélésére irányadó más konkrét rendelkezés vagy a hatályos előírásokat a munkáltató egyébként megtartotta. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos igény szubszidiárius, tehát csak akkor érvényesíthető, ha a munkáltató eljárása *egyébként* jogszerű, azaz magatartása más, konkrét köteletséget előíró tételes jogi szabályt nem sértett. Valamely jogi előírásba ütköző magatartás vagy jognyilatkozat érvénytelenségét ugyanis elsődlegesen ennek okán és nem az általános magatartási követelményekbe ütközés miatt kell/lehet megállapítani. Szükséges tehát a jogellenesség elbírálásánál bizonyos „sorrendiséget” tartani, ennek megfelelően valamely generálklauzula alapján a jogszabálysértés csak akkor állapítható meg, ha más, az adott tényállásra alkalmazandó szabályt a munkáltató nem sértett. Ezért is fölöttébb fontos, hogy az igazukat kereső szőlőmunkások konkrét jogszabálysértésre nem hivatkoztak: nem vitatták sem azt, hogy a teljes napra felfogadott munkavállalók bére, sem azt, hogy a rövidebb időre alkalmazottak bére jogszerűen lett-e megállapítva. Ők tehát nem *kifejezett* jogszabálysértésre hivatkoztak, hanem azzal érveltek, hogy akik többet dolgoznak, többet érdemelnek azoknál, mint akik rövidebb ideig dolgoztak. („*Ezek az utolsók egyetlen órát dolgoztak, és egyenlővé tetted őket velünk, akik az egész nap terhét hordoztuk, és szenvedtünk a hőségétől.*”⁶²) De pusztán

⁵⁸ BANKÓ – BERKE – KISS: *i. m.* 67. o., ZACCARIA: *i. m.* 103–106. o.

⁵⁹ KGD 5/2013. szám alatt közzétett döntvény, ismerteti ZACCARIA: *i. m.* 108–111. o.

⁶⁰ ZACCARIA: *i. m.* 69. o.

⁶¹ Mt. 12. § (1) bekezdés.

⁶² Máté 20,12.

azért több illeti-e meg őket, mint ami részükre egyébként jogszerűen jár, mert a munkáltató más munkavállalónak többet ad annál, mint amit nekik jog és szokás szerint kapniuk kellene? A munkavállalók munkabérét a munkáltató nem egyoldalúan állapítja meg, ez a felek megállapodására, a munkaszerződésre tartozó kérdés. Az „*egyenlő munkáért egyenlő bér*” elvének, illetve az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatban azonban nincs annak jelentősége, hogy ezek sérelme egyoldalú munkáltatói jogcselekmény vagy a felek megállapodása következtében áll-e be. A törvény megfogalmazása, miszerint az egyenlő bánásmód követelményét „*meg kell tartani*”, egyértelműen erre utal, helyes értelmezés szerint tehát közömbös, hogy milyen jogcselekmény (egyoldalú vagy kétoldalú) sérti az egyenlő bánásmód követelményét.⁶³

Az *egyenlő munkáért egyenlő bér* elvével kapcsolatos jogvitákban a bíróság következetes gyakorlata szerint azt vizsgálja, hogy az érintett munkavállalóra nézve

- alkalmazható-e az egyenlő bérezés követelményének elve,
- mit kell egyenlő értékű munkának tekinteni,
- összehasonlítható helyzetben van-e az érintett munkavállaló más munkavállalókkal,
- jogszerű-e az alkalmazott különbségtétel.⁶⁴ Ezért érdemes nekünk is e zsinórmérték mentén megvizsgálni, hogy az alapul szolgáló tényállásban mennyiben, illetve egyáltalán alkalmazható-e *egyenlő munkáért egyenlő bér* elve.

A gazda valamennyi szőlőmunkást *munkajogviszonyban* foglalkoztatta, így, az nem lehet vitás, hogy ebben az esetben irányadónak kell tekintenünk a szóban forgó követelményt.

A munkavállalók által végzett *munka egyenértékűségének* vizsgálata kapcsán azt kell figyelembe vennünk, hogy a munkavállalók bére milyen helyzetben lenne egyenlő. Egyáltalán lehet-e egyenlő az érintett munkavállalók munkabére?⁶⁵ Esetünkben az érintett munkavállalók munkaköre azonos volt, tehát az összehasonlíthatóság különösebb akadályba nem ütközik. Az ismert tényállás alapján nem következtethetünk arra, hogy a munkavállalók bármelyike jobban, vagy többet teljesített volna, esetleg egyeseknek sajátos gyakorlata, vagy különleges szakképzettsége lett volna, de arra sincs adat, hogy a gazda oldalán merült volna fel olyan körülmény, amely befolyásolta a szőlőmunkásaink által elvégzett munka egyenértékűségét. A munkavállalók által végzett munka egyenértékűsége tehát – fogadjuk el – megállapítható.

A következő kérdés az érintett munkavállalók helyzetének *összehasonlíthatósága*. „*Az összehasonlíthatóság lényege általában véve és az egyenlő bérezés tekintetében is az, hogy a diszkriminációtilalom ne váljon parttalanná, vagyis a személyek, csoportok közötti különbségek megítélése tényleges és objektív legyen.*”⁶⁶ Ezen túlmenően a más munkavállaló helyzetéhez való viszonyítás (összehasonlítás) az egyenlő bánásmód követelményének lényegét is képezi, hiszen egyenlően bánni a munkavállalóval csak egy másik ugyanazon munkáltató által foglalkoztatott munkavállalóhoz képest lehet.

Vizsgálódásunk tárgyát képező esetben a munkavállalók összehasonlíthatósága nem vitatható. Munkakörük azonos, ezen belül mind a ténylegesen elvégzett munka, mind a munkajogviszony teljesítési körülményei vélhetően azonosak. A munkavállalók helyzetének összehasonlíthatóságát nem befolyásolja az egyes munkavállalók munkaidejének tartama sem, hiszen épp ez az a körülmény, ami alapot adhat (na) az egyébként azonos helyzetben lévők közötti indokolt és arányos különbségtételre.

⁶³ Többek között ez az a körülmény, ami alapján elhatárolhatjuk az egyenlő bánásmód követelményét és a joggal való visszaélés tilalmát sértő munkáltatói magatartást.

⁶⁴ Zaccaria Márton Leo tanulmányában egyébként rendkívüli bőséggel tárja elénk az irányadó bírósági ítéleteket, így pl. ZACCARIA: *i. m.* 102. o.

⁶⁵ Uo. 107. o.

⁶⁶ Uo. 130. o.

Az előbb kifejtettek közül egyértelműen következik, esetünkben nincs akadálya annak, hogy alkalmazzuk az *egyenlő munkáért egyenlő bér* elvét. A törvény rendelkezéséből azonban egyértelműen fakad az is, amit a Kúria következetesnek tekinthető gyakorlata szintén megerősít, az *egyenlő munkáért egyenlő bér* elve nem tekinthető olyan általános követelménynek, amely bíróság előtt önállóan kikényszeríthető lenne. Ez az elv csak az *egyenlő bánásmód* követelményének keretei között érvényesíthető, azaz pusztán ennek az elvnek a sérelmére munkajogi igény nem alapítható.⁶⁷ Így tehát az *egyenlő munkáért egyenlő bér* elvének sérelme csak az *egyenlő bánásmód követelményének* megsértése esetén érvényesíthető. Ennek konjunktív feltétele a (munkavállalót ért) *tényleges hátrány* és az, hogy a munkavállaló rendelkezzen valamely, az Ebktv. által meghatározott *védtett tulajdonsággal*.⁶⁸ Az *egyenlő bánásmód* követelményének sérelmére hivatkozó munkavállalónak ezen feltételek fennálltát kell hihetővé tennie, azaz valószínűsíteni.

Elsőképpen tehát az őt ért *hátrány* a kérdés. A *hátrány* jellegét tekintve relatív, valamely viszonyt kifejező fogalom, azaz a hátrányra hivatkozó munkavállaló másik, vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóhoz képest kell, hogy kedvezőtlenebb helyzetbe kerüljön.⁶⁹ Kizárólag egy adott személy helyzetét szemlélve önmagában sem hátrányt, sem előnyt megállapítani nem lehet, hiszen mind a hátrány, mind az előny lényegét tekintve szükségképpen valamilyen viszonyítást feltételez. Az érintett azt állítja tudniillik, hogy rosszabb vagy jobb helyzetben van, mint egyébként kellene, hogy legyen. Ám ez esetben a nem mellőzhető kérdés az: a munkavállaló mihez, kihez képest állítja a kedvezőtlenebb vagy előnyösebb helyzetet (*bánásmódot*).

A vonatkoztatási vagy a viszonyítási pont lehet akár valamely munkaviszonyra vonatkozó szabály kötelező rendelkezése, akár más munkavállaló helyzete. A munkavállalók helyzete esetünkben egyébként igen széles körben tekinthető a viszonyítás alapjának, hiszen a napszám összege az adott korban nem csak történetünk gazdájánál, hanem más munkáltatóknál, még a római légiónál is szokásosan, mondhatni általánosan bevett foglalkoztatási feltételként: egy dénár volt. A munkavállaló munkaviszonyra vonatkozó szabály *eltérést nem engedő* rendelkezéséhez képest hátrányosabb helyzete nem az *egyenlő bánásmód* problémája, ez egyszerűen jogellenes állapot, ami egyébiránt, mint már említettük, ki is zárja az *egyenlő bánásmód* követelmények megszegésével kapcsolatos jogkövetkezmények alkalmazhatóságát. A teljes napot ledolgozó munkavállalók ilyen tételes szabály megsértésére nem hivatkoztak, ők más munkavállalókhöz képest sérelmezték helyzetüket, a rövidebb időt teljesítő munkavállalók kapcsán állították: őket hátrány érte. Paradox módon az *egyenlő bánásmód* sérelmét az azonos bánásmódra hivatkozva állították, nevezetesen arra, hogy a gazda munkabérük összegének meghatározásakor velük és a rövidebb munkaidőt teljesítő munkásokkal *azonosan* bánt, azaz azonos összegű munkabért fizetett valamennyi munkavállalónak. Amint mondták: „*egyenlővé tetted őket velünk*”.⁷⁰

De valóban egyenlően bánt velük a gazda? Megítélésem szerint nem, hiszen ők egységnyi időre kevesebb bért kaptak, amit úgy kell felfognunk, hogy a munkáltató valójában számukra kevesebb bért fizetett. Ez pedig nem kétséges, hogy hátrány, az idő alapú díjazás esetében

⁶⁷ EBH 2014.M.19., Mfv.I.10.371/2017. Ezt az álláspontot erősíti meg a Kúria *egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlatot elemző munkacsoportjának összefoglaló véleménye* [Az *egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat. Összefoglaló vélemény*. http://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemenye_-_egyenlo_banasmod.pdf (a továbbiakban: Összefoglaló vélemény)] is (4.3.3 pont).

⁶⁸ Ebktv. 8. §.

⁶⁹ *Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalása.*

⁷⁰ Máté 20,12.

ugyanis nemcsak az összegnek, hanem a viszonyítást képező időegységnek is jelentősége van. Nem egyszerűen megválaszolható kérdés, hogy ebben az esetben végül is megkülönböztetett vagy előnyben részesített-e valakit a munkáltató. Az egész napra felfogadott munkások – nem vitatottan – megkapták, ami nekik jog és szokás szerint járt, a rövidebb időt teljesítők pedig a részükre jogszerűen járó (arányos) bérnél többet kaptak.

Mi történt valójában? A teljes munkaidős munkavállalók részesültek kedvezőtlenebb vagy a részmunkaidősök kedvezőbb bánásmódban?

A magam részéről inkább arra hajlok, hogy a teljes munkaidős munkavállalók a részmunkaidős munkavállalókhoz képest hátrányt szenvedtek el, amely sajátos módon épp az azonos összegű munkabér kikötése következtében állt elő. Ők ugyanis emiatt ugyanazon összegű bérért többet voltak kénytelenek dolgozni, ez pedig – egyéb feltétel hiányában – számukra hátrányosabb helyzetet eredményezett. De tiltja, tilthatja-e bármi, hogy a munkáltató a törvény által előírtakhoz képest előnyösebben bánjon bármely munkavállalójával vagy munkavállalói egy részével, ha egyébként a többiek megkapják, ami részükre törvényesen jár? Nem joggal kérdezhet-e a gazda: „*Hát nem tehetek azt a javaimmal, amit akarok?*”⁷¹ Jogi vagy morális kérdés-e, amit e dolgozatban tárgyalok? A teljes munkaidősök pusztán irigyek, vagy ahogyan az evangélium Károli fordításában olvashatjuk, „*gonosz szeműek*”⁷², mert a gazda jó azokhoz, akiknek a jog szerint kevesebb járna, vagy igazukat keresve alappal hivatkozhatnának egy olyan általános magatartási követelményre (generálklauzulára), amely egyébként szintén morális megalapozottságú? A hátrányokozás – amint erre fentebb már utaltam – nem vitathatóan megvalósult, de ahhoz, hogy ez jogellenesnek is minősüljön, szükséges az is, hogy a munkavállaló – összhangban az Ebktv. szabályaival – a másik feltétel fennállását, nevezetesen *a védett tulajdonságát* is valószínűsítse.

E tekintetben korábban még mutatkozott némi bizonytalanság a gyakorlatban, az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH), de a Kúria is elegendőnek tartotta, ha a munkavállaló megjelölte a hátrányt és a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókat, és sem az EBH, sem a Kúria nem tartotta szükségesnek a védett tulajdonság megjelölését.⁷³ Mondván, *ha „a munkakör azonos és semmilyen más objektív indoka nincs a munkáltatónak a differenciálásra, akkor [a munkavállalók] bérének egyenlőnek kell lennie*”.⁷⁴ Ebből az következett, hogy önmagában a bérezést érintő diszkrimináció – az Mt. 12. §-ára való hivatkozással – megalapozhatta a bérkülönbség iránti munkavállalói igényt.⁷⁵ Később azonban a Kúria ettől eltérően – egyébként szintén elvi határozatban⁷⁶ – azt az ítéleti álláspontot fejtette ki és ehhez azóta is következetesen – tegyük hozzá: helyesen – ragaszkodik, hogy az eltérő díjazás önmagában nem ad alapot az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértésének megállapítására, ezt az elvet ugyanis az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell értelmezni, *ehhez pedig szükséges a védett tulajdonság megjelölése is*.

Történetünk szerint ilyen körülményre a hátrányt elszenvedő szőlőmunkások nem hivatkoztak, nem tudunk arról, hogy életkorukat, vallásukat, nemüket, esetleg politikai meggyőződésüket, szakszervezethez való tartozásukat mint a megkülönböztetés alapjául szolgáló körü-

⁷¹ Máté 20,15.

⁷² „*avagy a te szemed azért gonosz, mert én jó vagyok?*” Máté 20,15.

⁷³ EBH 2014.M.8.

⁷⁴ ZACCARIA: *i. m.* 107. o.

⁷⁵ Uo. 116. o.

⁷⁶ EBH 2014.M.19., Mfv.I.10.371/2017.

ményt megjelölték volna. De nem hivatkoztak más, a törvényben nem nevesített egyéb helyzetre, tulajdonságra vagy jellemzőre sem.⁷⁷ Az „*egyéb helyzetre*” való hivatkozás lehetőségét a gyakorlat egyébként is megszorítóan értelmezi, az erre való hivatkozás lehetőségének rendeltetése ugyanis nem az, hogy a törvény által meghatározott tulajdonságokon túl valamennyi tulajdonságot védettnek lehessen tekinteni, hanem az, hogy legyen lehetőség olyan további hivatkozásra, amely a munkavállaló személyiségének lényeges és meghatározó elemét képezi, és alkalmas arra, hogy valamely sérülékeny társadalmi csoporthoz való tartozást megalapozza. Figyelemmel arra, hogy mind a teljes-, mind a részmunkaidős munkavállalók egységes csoportot képeznek, felmerülhet még a *közvetett hátrányos megkülönböztetés* tilalmának vizsgálata is. Közvetett hátrányos megkülönböztetésről akkor beszélhetünk, ha az adott rendelkezés, intézkedés nem minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, és látszólag nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, azonban a felsorolt védett tulajdonságok alapján valamely személyt vagy csoportot lényegesen nagyobb arányban hoz hátrányosabb helyzetbe, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van, vagy lenne.⁷⁸ Ennek lényege tehát az, hogy a teljes munkaidős munkavállaló tekintetében szükséges az is, hogy valamely védett tulajdonságuk alapján is homogén csoportot képezzenek. Erre vonatkozóan azonban semmilyen adat vagy hivatkozás nincs.

Összefoglalva: az egyenlő bánásmód követelményének és ennek részeként az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme *védett tulajdonságra való hivatkozás hiányában* nem állapítható meg. Így tehát az egész napot végig dolgozó szőlőmunkások az egyenlő munkáért egyenlő bér elvére hivatkozva a gazdával szemben munkajogi igényt nem érvényesíthetnek.⁷⁹

9. A joggal való visszaélés tilalma, a jóhiszeműség és tisztesség követelménye, és a jóerkölcsbe ütköző megállapodás tilalma

10. A visszaélésszerű joggyakorlás megállapíthatóságának elengedhetetlen előfeltétele, hogy az eljáró személy valamely *alanyi jogát* gyakorolja. Esetünkben erről nem lehetett szó, hiszen, mint fentebb már leszögeztük, a bér megállapítása nem tartozik a munkáltatói joggyakorlás körébe, ez szerződéses megállapodás és nem egyedi joggyakorlás alapján történik. Így a „zúgolódó” munkások a munkáltató magatartását a joggal való visszaélés tilalmába ütköző munkáltatói eljárásra hivatkozva nem támadhatják, panaszukra orvoslást e jogcímen nem találhatnak.

11. Az Mt. előírásai szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során *a jóhiszeműség és a tisztesség elvének* megfelelően kell eljárni,⁸⁰ illetve semmis az a megállapodás,

⁷⁷ A részmunkaidőben történő foglalkoztatás az Ebktv. 8. § r) pont szerint védett tulajdonságnak minősül, tehát abban az esetben, ha részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló azonos értékű munkavégzés esetén arányai-ban alacsonyabb díjazásban részesül, hivatkozhat az egyenlő munkáért egyenlő bér elvére.

⁷⁸ ZACCARIA: *i. m.* 200. o.

⁷⁹ Érdekes kúriai döntés született abban az esetben, amikor a munkavállaló a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló magasabb díjazást az egyenlő munkáért egyenlő bér elvére hivatkozva vitatta. A Kúria ki-mondta, hogy nem alapozhatja meg az egyenlő bánásmód megsértésére alapozott igényt az a körülmény, ha a munkáltató a jogszabály eltérést nem engedő (kógens) rendelkezése ellenére – téves jogértelmezés vagy egyéb ok miatt – másoknak magasabb, illetve több juttatást biztosít. Így tehát, a munkáltató saját jogellenes magatartására hivatkozva menthette ki magát, a döntés azonban azért tűnik helyesnek, mert az egyenlő bánásmód követelményé-nek érvényre juttatása ebben a helyzetben nyilvánvalóan egy újabb jogellenes állapotot eredményezett volna (EBH 2008.279.).

⁸⁰ Mt. 6. § (2) bekezdés.

amely nyilvánvalóan *a jóerkölcsbe ütközik*.⁸¹ Vizsgáljuk meg, megállapítható-e a munkáltató eljárásával kapcsolatban az említett tényállások valamelyike?

A jóhiszeműség és tisztesség követelménye, valamint a jóerkölcsbe ütköző szerződés tilalma a magánjog általánosan elismert generálklauzúái. „A jóhiszeműség és tisztesség elve morális tartalmú általános követelményrendszert fogalmaz meg, amely ennél fogva tartalmilag az erkölcsi normarendszertől nem választható szét.”⁸² A jóerkölcs mibenlétének meghatározásakor külön kell választani „az erkölcsöt, mint a társadalmi viszonyokban érvényesülő, a társadalom alanyainak egymással szemben támasztott elvárásait megfogalmazó – objektív – normarendszert, illetőleg az erkölcsöt mint a személyeknek önmagukkal szemben megfogalmazott – ezért szubjektív – érték és követelményrendszerét”.⁸³ A magánjog számára „az erkölcs annyiban és abban az értelemben lehet releváns, amennyiben a társadalom tagjaival szemben megnyilvánuló általános elvárásokat kötelezettséget tartalmazó magatartásszabályként közvetíti”.⁸⁴ Szükséges továbbá annak vizsgálata is, hogy a két generálklauzula *milyen viszonyban* van egymással. E tekintetben többféle megközelítést olvashatunk, a magam részéről Menyhárd Attila véleményének elfogadására hajlok, aki szerint e két követelmény egymástól fogalmilag nem elhatárolható, tartalmilag azonos követelményrendszert tükröz.⁸⁵ Az elhatárolás a két generálklauzula „funkcionális” különbségében ragadható meg. „A jóerkölcsbe ütköző szerződések tilalmának alkalmazási köre a szerződések érvényességére korlátozódik, és jogkövetkezményként az ügylet semmisségét vonja maga után. [...] A jóhiszeműség és tisztesség elvének követelménye ugyanakkor [...] a szerződés valamennyi létszakában releváns és következményeiben árnyalt, mivel a bíróságot az érvénytelenség vagy más rögzített jogkövetkezmény az alapelvi rendelkezés alkalmazásában nem köti.”⁸⁶

Az elkövetkezendőkben azt vizsgálom meg, hogy a szóban forgó tényállás megítélésekor az említett két generálklauzula valamelyike esetleg alkalmazható-e. Az *alapvető kérdés* e tekintetben megítélésem szerint az, hogy a teljes munkaidős szőlőmunkások ennek alapján a saját vagy a részmunkaidős munkások szerződésének jogszerűségét vitathatják-e.

Nézetem szerint a munkavállalók *a jóhiszeműség és tisztesség követelményének* megtartását csak *saját* szerződésük tekintetében kifogásolhatják. E követelmény érvényesülését más szerződéses alanyok által kötött megállapodásokhoz viszonyítva nem vitathatják, erre hivatkozva a részmunkaidős szerződések jogellenessége nem állapítható meg. De a munkavállalók részéről saját szerződésük tekintetében olyan érvelést, amely alapján komolyan vitatható lenne, hogy az általuk kötött megállapodás a jóhiszeműség és tisztesség követelményét sértené, nem látok megalapozottnak.

A szerződés jóerkölcsbe ütközésére való hivatkozás a munkavállalók részéről szintén csak saját szerződésük, pontosabban e szerződések munkabérre vonatkozó kikötésének jóerkölcsbe ütközésének és emiatti érvénytelenségének megállapítása érdekében engedhető meg. A részmunkaidős szerződések munkabérre vonatkozó megállapodása a teljes munkaidősök által nézetem szerint nem támadható, hiszen valamely megállapodás semmisségére csak az *érdekelt*⁸⁷ hivatkozhat. Érdekeltnek tekinthető-e e tekintetben a teljes munkaidőre felfogadott munkavállaló? Az ő „érdekeltsége” a semmisség megállapításában fölöttébb kétséges, mert részére a munkáltató még a részmunkaidős szerződések jóerkölcsbe ütköző voltának megállapítása

⁸¹ Mt. 27. § (1) bekezdés.

⁸² MENYHÁRD Attila: *A jóerkölcsbe ütköző szerződések*. Gondolat, Budapest, 2004. 251. o.

⁸³ Uo. 87. o.

⁸⁴ Uo. 88. o.

⁸⁵ Uo. 253. o.

⁸⁶ Uo. 254. o.

⁸⁷ Mt. 27. § (3) bekezdés.

esetén sem lenne köteles magasabb összegű bért fizetni. Az érdekeltséget pedig pusztán az „irigység” nem alapozhatja meg.

„Jóerkölcsbe ütköznek az a szerződés minősül, amelyet a jogszabály nem tilt ugyan, de az azzal elérni kívánt cél [...] az általános elfogadott erkölcsi normákat vagy szokásokat nyilvánvalóan sérti, és ezért azt az általános társadalmi megítélés is egyértelműen tisztességtelennek, elfogadhatatlannak minősíti.”⁸⁸ A saját szerződés jóerkölcsbe ütköző volta hivatkozás esetén mi lehetne az az erkölcsi követelmény, amelyet a munkaszerződés munkabérre vonatkozó rendelkezése sértene? Az alapbér összege vitathatatlanul jogszerűen lett megállapítva, ezt erkölcstelennek tekinteni pusztán azért, mert más munkavállaló díjazása ennél magasabb, nem lehetséges. Kérdés persze az is, hogy amennyiben mégis megállapítaná a bíróság a jóerkölcsbe ütközés címén az érvénytelenséget, mi történne a munkaszerződéssel? A munkavállalókkal a teljesített munkát milyen bér alapulvételével kellene elszámolni? Fölöttébb kétségesnek látom, hogy ennek során a részmunkaidős szerződésekben meghatározott bér időegységre jutó összegét kellene elszámolásuk alapjaként figyelembe venni.

10. Befejezés

12. Az előbbiekben a hatályos munkajog alapján elemeztük az evangélista által elénk adott „tényállást”, minek során arra jutottunk, a gazda jogszerűen járt el: az egész napra felfogadottak megkapták tőle, ami részükre jog (és szokás) szerint járt, ahhoz pedig joga volt, hogy a rövidebb időt dolgozóknak a jog szerint járónál többet fizessen. Eljárásával tehát semmilyen jogszabályt, beleértve az egyenlő bánásmód követelményét is, nem sértett.

Ám érdemes azt is megvizsgálnunk, hogy történetünk szőlősgazdáját, amellet, hogy eljárásának jogszerűségét elismertük, egyben *igazságosnak* is tekinthetjük-e. Ismert sztereotípiája: „nem minden igazságos, ami jogszerű”. De mi alapján ítélné meg a gazda eljárásának igazságosságát?

A „teljes munkaidős” munkások ezzel kapcsolatos véleménye a történetből világosan kitűnik: ők a gazda eljárását igazságtalannak, méltánytalannak tekintették, de mindezt, és ezt ne feledjük, saját helyzetük, teljesítményük alapján állították. A történetnek azonban vannak más szereplői is, így a gazda és a „részmunkaidős” munkások. Vajon a gazda eljárását ő maga vagy a „részmunkaidős” munkások igazságtalannak tartották?

A gazda a „teljes munkaidősök” állítása szerint egyenlővé tette munkásait. Ám, mint láttuk, ez csak látszólagos, azzal tudniillik, hogy a gazda a rövidebb időt teljesítő munkavállalók bérét az egész napot végig dolgozók bérével azonos összegben határozta meg, csak a munkabér összege tekintetében teremtett egyenlőséget, a másik összetevő, a munkára fordított idő tartamának különbsége megmaradt, és épp ennek következtében állt elő egy tagadhatatlanul aránytalan (egyenlőtlen) helyzet. De ez az egyenlőtlenesség okozhat-e egyszersmind igazságtalanságot is?

Arisztotelész szerint az igazságosság legfőbb követelménye, hogy az egyenlő dolgokat egyenlő, a nem egyenlő dolgokat pedig nem egyenlő módon kezeljük.⁸⁹ Ebből következően tehát igazságtalan az, ha valaki az egyenlőkkel egyenlőtlenül, az egyenlőtlenekkel egyenlően bánik. Az igazságosság eszerint összekapcsolódik egy *mérce* alkalmazásával, és ennek alapján döntjük el, kinek-kinek mi jár érdeme szerint. Az igazságosság tehát Arisztotelész szerint egyidejűleg

⁸⁸ VÉKÁS Lajos: *Szerződési jog Általános rész*. ELTE Eötvös, Budapest, 2016. 128. o.

⁸⁹ ARISZTOTELÉSZ: *Nikomakhoszi etika*. Európa, Budapest, 1997. 1131a. o.

követeli meg egy mérce alkalmazását és a különbségtételt.⁹⁰ Így, ha az érdemesség mércéje szerint szemléljük gazdánk eljárását, az – a „teljes munkaidősök” terhére – kétségkívül nem volt igazságos. Jóllehet a „teljes munkaidősök” semmilyen hátrányt nem szenvedtek, megkaptak mindent, mi nekik jog és szokás szerint járt, ám a „részmunkaidősök” helyzetükhöz képest jobban jártak, és ez a fenti mérce szerint igazságtalan. A „zúgolódó” munkások indulata épp abból fakad, hogy szerintük „érdemeik alapján kell[ene] megkapniuk azt, amit megérdemelnek: ami jár nekik, mert megszolgálták. [...] Az egyenlőség szempontja mögött ott van tehát az érdemesség szempontja is: »az igazságos eljárásnak a javak kiosztásában bizonyos érdemesség szerint kell történnie«”.⁹¹

Mi is az érdemesség/érdemtelenség szempontja? Aki többet dolgozik, azt több is kell, hogy illesse. Ennek alapján nem igazságos tehát az, hogy a gazda egyenlően bánik az egyenlőtlenekkel. Az igazságosság azonban csak elvileg alapozható meg az egyenlőség elvével és az érdemesség szempontjával, hiszen „nem mindenki ugyanazt az érdemességet tartja irányadónak”⁹², s így aztán nem is ugyanazt a mércét alkalmazza az egyenlő és az egyenlőtlen szétválasztásakor. Megkerülhetetlen ugyanis, hogy „az egyénnek nincs, és nem is lehet olyan érdeme, amit a szó szoros értelmében a sajátjának mondhatna. [...] Azokat az adottságainkat (legyen szó akár vagyonunkról, akár presztízsünkről vagy értelmi képességeinkről), amelyek alapján szokás szerint jogot formálunk valamire, nem érdemeltük ki.”⁹³ Ezt a dilemmát csak a *szolidaritás eszméje* oldhatja fel. Eszerint szükséges, hogy „az érdemekre nem tekintő, a kölcsönösségnél mélyebb szolidaritásviszonyra utaló méltányosságként felfogott igazságosságot a »szeretet dialektikája« által mozgásba hozott, vagy – ahogy Pascal fogalmaz – »a szív rendje« által kisiklatott igazságosságként értelmezzük”.⁹⁴ Látható, történetünkben nem a munkások szolidárisak egymással, a „teljes munkaidősök” valójában semmi áldozatot nem vállaltak, ők megkaptak mindent, ami egyébként őket megilleti. A „részmunkaidősök” pedig, mit tagadjuk, csak kedvezményezettjei a helyzetnek. Ebben a történetben a gazda az egyetlen, aki szolidárisan, valami más mérce, a „kisiklatott igazságosság” szempontja szerint cselekszik. Vélhetően erre alapozva jelentette ki, bánásmódját nem tartja igazságtalannak, hisz a „teljes munkaidősöknek” megadott mindent, mi nekik az egyezségük és a jog alapján járt, majd hozzá tette: „Én pedig az utolsónak is annyit akarok adni, mint neked. Hát nem tehetek azt a javaimmal, amit akarok? Vagy azért vagy irigy, mert én jó vagyok hozzájuk?”⁹⁵ A gazda nem csak azért volt szolidáris, mert több bért fizetett annak, akinek ez jog szerint nem járt volna, de azért is, mert munkát adott azoknak is, ráadásként a teljes napi bért megfizetve, akik elesettebbek, mert senkinek sem kellett („senki sem fogadott fel bennünket.”). Pontosan nem ismerjük a gazda motivációját, az azonban jól sejthető, morális alapon, nem érdem szerinti mérce alapján cselekedett, tekintettel volt a munkabér fentebb már emlegetett „szociális dimenzióra” is. Jól láthatjuk, a szolidaritásnak mily nagy ellensége az irigység, mert a „teljes munkaidős” munkások nem nyugszanak meg abban, mi nekik jár, azt nehezményezik, hogy a másik munkás többet kapott mint, ami őt – szerintük – megilletné és paradox módon erre hivatkozva követelnek maguknak többet annál, mint mi nekik jog szerint járna. Nem tagadható, a szolidaritás, ha az érdemesség mércéjét alkalmazzuk, bizonyos értelemben magában hordja az igazságtalansá-

⁹⁰ TALLÁR Ferenc: Az igazságosság „kisiklatása”. *Beszélő folyóirat*, 7–8. szám, évfolyam 7., szám 7. <http://beszelo.c3.hu/cikkek/az-igazsagossag-%E2%80%9Ekisiklatasa%E2%80%9D> (2019. január 17.).

⁹¹ Uo.

⁹² Uo.

⁹³ Uo.

⁹⁴ Uo.

⁹⁵ Máté 20,14–15.

got, hiszen ennek eredményeképp valaki, ahogyan történetünkben is, többhöz jut, mint teljesítménye alapján ezt megérdemelné. De jól látjuk, ennek terhét történetünkben kizárólag a gazda és nem a zúgolódók viselik. Ha az igazságosságot méltányosságként (is) felfogjuk, méltánytalannak és igazságtalannak fogjuk tartani a kizárólag érdemekre hivatkozó igazságosságot. „Hogy mit jelent az igazságossággal szemben diadalmaskodó, az érdemekre és a szolgálatra nem tekintő szeretet, azt a legvilágosabban, bár egyúttal talán a legabsztraktabb módon a szőlőmunkásokról szóló példabeszéd világítja meg.”⁹⁶

Nem kétséges, a példázat nem a Jézus-korabeli munkaviszonyokról szól, a „jó gazda” a Jézusban megjelenő Atya.⁹⁷ A tanulsága pedig az a történetnek, hogy a régi, jogon és igazságosságon alapuló szövetséget felváltja az új, a kegyelemre alapozott, és a megkülönböztetés nélkül mindenkit befogadó új szövetség. De a történet alázatra is tanít, a „bérelszámolás” pedig a végső ítéletre figyelmeztet. A példázat lényege ugyanis nem az, hogy a gazda egyeseket előnyben részesített, hanem az, hogy a meghívást illetően mindenki azonos jogokkal rendelkezik. A gazda az utolsó órában is munkára hív mindenkit, még a látszólag elfeledetteket is, és ők is megkapják a teljes fizetséget, de ez nem teljesítmény vagy érdem szerint, nem jutalomként, hanem kizárólag ajándékként, kegyelem alapján jár. (SDG)

⁹⁶ TALLÁR: *i. m.*

⁹⁷ Az Ige magyarázatához felhasználtam: Ortensio da SPINETOLI: Máté evangéliuma. <http://mek.niif.hu/00100/00181/html/34venti.htm#Heading2> (2019. január 17.), Szegedi Bibliakommentár Újszövetség, <http://mek.oszk.hu/00100/00188/html/1mate.htm#XI.%20J%C3%89ZUS%20N%C3%96VEKV%C5%90%20ELLENT%C3%81BORA> (2019. január 17.), Jubileumi kommentár, 1732. o. <http://biolka.ro/upload/Jubileumi%20Kommentar.pdf> (2019. január 17.). Az Ige magyarázatok kapcsán külön köszönöm Kodácsy Tamás és Varga István segítségét.