TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása”

A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére

TANULMÁNY

Pécs 2010

A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg

A kutatás a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal megbízása alapján, a TÁMOP 2.5.2. *„A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása”* program keretében valósult meg.

A kutatás vezetője:
Dr. Kiss György

A kutatási tanulmány szerzői:
Dr. Kiss György
Dr. Berke Gyula
Dr. Bankó Zoltán
Dr. Kovács Erika
Dr. Kajtár Edit

A tanulmány lektora:
Dr. Prugberger Tamás

TARTALOM

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ 10

BEVEZETÉS 13

1. A kutatás célja 13

2. A kutatás módszere 22

I. A MUNKAJOGI STÁTUSZVÉDELEM ÉS A RUGALMASSÁG ESZKÖZE – AZ ÚN. FLEXICURITY PROBLEMATIKÁJA 24

1. Kísérletek a foglalkoztatáspolitika és a munkajog szabályozásának átalakítására 24

1.1. A Közösségi munkajogi politika megváltozása – a Lisszaboni Stratégia, majd a Zöld Könyvben megfogalmazott kritikák 24

1.2. Néhány ún. modell-értékű" megoldás 32

2. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok típusai; a munkajog új, teleologikus fogalomrendszere – a munkajogi szabályozás hatályának bővülése 44

2.1. Általános alapvetés 44

2.2. A vállalkozási típusú jogviszonyok jellemzői 49

2.3. A megbízási (ügyviteli) jellegű jogviszonyok jellemzői 50

2.4. A függő munkát kifejező jogviszonyok 52

2.5 A munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolásának ismérvei 53

2.6. A munkajog egyes intézményei hatályának kiszélesítése – új munkavállalói fogalom, vagy csak pragmatikus útkeresés 65

2.7. A magyar jogban kialakított elhatárolási ismérvek a munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyok és a munkajogviszony relációjában 70

2.8. Összefoglalás a minősítő ismérvekről 79

3. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok társadalombiztosítási jogi megítélése 80

3.1. Bevezetés ... 80
3.2. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok a társadalombiztosítási jogban (minősítés, járulékfizetés és kedvezményezetti minőség) ... 84
3.3. Összegzés ... 88

II. A MUNKAJOG HELYE A JOGRENDSZERBEN (KÖZJOG VAGY MAGÁNJOG?) ... **90**

1. Általános alapvetés ... **90**

2. A közjogi megközelítés ... **91**
2.1. A munkajog, mint szociális jog ... 91
2.2. A munkajog, mint az elosztási rendszerek egyik területe ... 104
2.3. Az állami beavatkozás hatása – alapjogi összeütközések ... 106

3. A magánjogi megközelítés ... **111**
3.1. A munkajog, mint szerződéses alapozású jogág – a magánjogi rend része ... 111
3.2. A munkajog, mint a magánautonómia egyik kifejezési formája ... 114
3.3. A felek egyensúlyi helyzetének fenntartása – magánjogi eszközökkel ... 116
3.4. Magánjog – közjog más összefüggésben: az alapjogok közvetlen versus közvetett hatálya ... 117

III. A MUNKAJOG STRUKTÚRÁJA ... **128**

1 A munkaszerződés joga (individuális munkajog) és a kollektív munkajog korrelatív egysége ... **128**
1.1. A munkajog egyes elemeinek összekapcsolódása ... 128

2. Az individuális munkajog elemeiről a gazdaság versenyképessége szempontjából ... **136**
2.1. A munkajogviszony keletkezésétől, az egyoldalú módosítás lehetőségén át a munkajogviszony megszüntetéséig – a kockázatviselés, illetve a kockázatmegosztás ... 136
2.2. A munkajogviszony keletkezésétől, az egyoldalú módosítás lehetőségén át a munkajogviszony megszüntetéséig – a kockázatviselés, illetve a kockázatmegosztás magyar szabályozása és gyakorlata ... 153

3. A kollektív munkajog rendeltetése ... **166**
3.1. A kollektív munkajog elemei, egymáshoz való viszonyuk ... 166

3.2. A koalíciós-tarifális modell jelentősége 170
3.3. A munkavállalói részvétel módozatai, jelentősége 186
3.4. A kollektív munkajog relatív önállósága 201
3.5. A kollektív munkajog állapota és lehetséges funkciói a magyar munkajogban 201

IV. A MUNKAJOG JOGFORRÁSI RENDSZERE – ÁLLAMI BEAVATKOZÁS ÉS KOLLEKTÍV AUTONÓMIA 225

1. A jogforrási rendszer általános alapkérdései 225
1.1. A munkajog szabályozási tárgya és a jogforrási rendszer összefüggései 225
1.2. A munkajog legiszlatórius jogforrásai 227
1.3. A munkajog kontraktuális jogforrásai 228

2. A munkajog jogforrásainak aránya és hatása a versenyképesség szempontjából 231
2.1. A munkajog forrásai a gazdaság versenyképessége szempontjából 231
2.2. Az európai munkajogi jogforrások jellemzője 232
2.3. A nemzeti munkajogok jogforrástani alapkérdései 234
2.4. A magyar munkajog jogforrási rendszerének kényszerű prioritásai 242

V. A VÁLLALKOZÁSOK ÁTSTRUKTURÁLÁSÁNAK MUNKAJOGI SZABÁLYAI – A JOGHARMONIZÁCIÓ ÉS ANNAK HATÁSA 262

1. Általános alapvetés 262

2. A Tanács 1998. július 20-i, 98/59/EK irányelve a tagállamok csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről 264
2.1 Az irányelv célkitűzése, megalkotásának körülményei és menete 264
2.2. Az irányelv tartalma és értelmezése 270
2.3. A csoportos létszámcsökkentés a magyar munkajogban 313

3. A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai munkajogban (a 2001/23/EK irányelv) 320
3.1. Az irányelv keletkezésének körülményei 320
3.2. A 77/187/EGK irányelv rendelkezéseinek áttekintése 322

3.3. Az 1998. évi módosítás és a 2001. évi „kodifikáció” 327
3.4. A hatályos irányelv alkalmazása és értelmezése 330
3.5. A munkáltató személyében bekövetkező változás a magyar munkajogban 363

4. A Tanács 2008. október 22-i 2008/94/EK irányelve a munkáltatók fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről 410
4.1. Az irányelv megalkotásának és módosításának körülményei, célkitűzései 410
4. 2. Az irányelv tartalma és értelmezése 417
4.3. A bérgarancia-rendszer hazai szabályozásának sajátosságai 443

VI. A MUNKAJOGVISZONYOK EGYES (ATIPIKUS) FAJTÁINAK SZABÁLYOZÁSA, AZ ÁTJÁRÁS LEHETŐSÉGÉNEK MEGTEREMTÉSE – VÉDELEM ÉS VERSENYKÉPESSÉG AZ ÚGYNEVEZETT ATIPIKUS MUNKAJOGVISZONYOK KERETEI KÖZÖTT 453

1. Általános alapvetés 453

2. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyok, átjárás a részmunkaidős foglalkoztatás esetében 453
2.1. A részmunkaidőre kötött munkaszerződésekről általában 453
2.2. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony fogalma 454
2.3. A részmunkaidőre létesített munkajogviszony fajtái 456
2.4. A részmunkaidős foglalkoztatás az Európai Unió tagállamaiban 457
2.5. A részmunkaidőre vonatkozó szabályozás az Európai Unióban 459
2.6. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyok Magyarországon 472

3. Átjárás a határozott idejű munkajogviszony esetében 478
3.1. A határozott idejű munkajogviszonyról általában 478
3.2. A határozott időre létrejött munkajogviszony fogalmáról 478
3.3. A határozott idejű munkajogviszony fajtái 480
3.4. A határozott ideig tartó foglalkoztatás az Európai Unió tagállamaiban 481
3.5. Az Európai Unió határozott idejű munkajogviszonyokra vonatkozó szabályai 484
3.6. A határozott idejű munkajogviszonyok Magyarországon 492

4. A munkaerő-kölcsönzés szabályozási tapasztalatai – kereslet, kínálat, költséghatékonyság 495
4.1. A munkaerő-kölcsönzésről általában 495
4.2. A munkaerő-kölcsönzés típusai, háromalanyú jogviszonyok a munkajogban 496
4.3. A munkaerő-kölcsönzés az Európai Unió tagállamaiban 496
4.4. Az Európai Unió munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályai 498
4.5. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv-tervezet 509
4.6. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv 512
4.7. A munkaerő-kölcsönzés szabályozása Magyarországon 523

5. A távmunka szabályozásának tapasztalatai – kereslet, kínálat 538
5.1. A távmunka fogalmának megközelítése 538
5.2. A távmunka fajtái, elhatárolási kérdések 541
5.3. A Európai Unió távmunkára vonatkozó szabályai 544
5.4. A távmunka szabályozása Magyarországon 550

VII. A SZTRÁJKJOG, MINT A VERSENYKÉPESSÉGET BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐ 558

1. A sztrájk mint destabilizálós tényező 558

2. Fogalmi alapvetések 559
2.1. A munkaügyi viták 559
2.2. A sztrájk 560

3. Sztrájk a számok tükrében 561

4. A jogforrási rendszer 564
4.1. A sztrájkjog külső jogforrásai 564
4.2. A sztrájkjog belső jogforrásai 566
4.3. A sztrájk alkotmányos szabályozása: sztrájkhoz való jog az alapjogok rendszerében 567
4.4. Az 1989. évi VII. törvény 572

5. A sztrájk munkajogi aspektusai 572
5.1. A sztrájk tárgya: az érdekvita rendezése 572

5.2. A gazdasági és szociális érdek ... 573
5.3. A politikai sztrájk megítélése ... 574
5.4. A „munkáltató nélküli" sztrájk: a szolidaritási sztrájk problematikája ... 576
5.5. Kit illet a sztrájkjog? ... 578
5.6. A sztrájk abszolút tilalma ... 579
5.7. A köztisztviselők sztrájkja ... 581
5.8. A közszükségletet kielégítő szolgáltatást nyújtó munkáltatónál folyó sztrájk – a még elégséges szolgáltatás ... 583
5.9. Az előzetes szavazás, (ballot) követelménye ... 591
5.10. A sztrájkolók anyagi háttere: a sztrájkalap ... 593
5.11. A bejelentési és tájékoztatási kötelezettség ... 593
5.12. A „lehűlési idő" ... 594
5.13. A figyelmeztető sztrájk ... 596
5.14. Munkaharc – békekötelem ... 596
5.15. Átmeneti vizsgálat, közbenső intézkedés ... 599
5.16. A jogszerű sztrájkkal szemben támasztott követelmények ... 600
5. 17. Mikortól kérhetik a felek a jogellenesség megállapítását? ... 602
5.18. A jogszerű sztrájk hatása a sztrájkban résztvevő és attól tartózkodó munkavállalókra ... 603
5.19. A károk enyhítése, a sztrájktörés problematikája, a kölcsönzött munkaerő ... 606
5.20. A jogellenes sztrájk jogkövetkezményei - szankciórendszer ... 608

6. A sztrájk magánjogi vetülete ... 612
6.1. A Ptk szabályanyaga ... 612
6.2. A fogyasztóvédelem ... 616

7. Szabálysértési, büntetőjogi következmények ... 616

8. A sztrájk alternatívái ... 617

9. A szabályozás hatása, kitekintés ... 622

VIII. ÖSSZEFOGLALÁS, JAVASLATOK ... 627

1. A munkajogi szabályozás struktúrájának és jogforrási rendszerének átalakítása ... 627

2. A munkajog fogalmi rendszerének átalakulása..... 628

3. A munkajogi szabályozás hatása a gazdaság versenyképességére, rugalmasság, biztonság, versenyképesség 628

4. Javaslatok a magyar munkajog átalakítására 629

SUMMARY 630

IRODALOMJEGYZÉK *(külön file-ban csatolva)*

MELLÉKLETEK *(külön file-ban csatolva)*

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

„A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére”
című pályázatra készített kutatáshoz
(Szerződés iktatószáma: 4398-7/2010-4000/4600)

A kutatás a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal megbízása alapján, a TÁMOP 2.5.2. *„A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása”* program keretében valósult meg. A tanulmányt a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézetének kutatói készítették. A kutatás vezetője: dr. Kiss György, tanszékvezető egyetemi tanár. A tanulmány szerzői: dr. Kiss György, dr. Berke Gyula, dr. Bankó Zoltán, dr. Kovács Erika és dr. Kajtár Edit.

A pályázati kiírás és az annak eredményeként megszületett tanulmány a gazdaság és a társadalom szociális helyzetét alapjaiban befolyásoló témával foglalkozik. Egy adott ország munkajogi rendszere óriási hatással van az ország versenyképességére és a gazdaság prosperitására. A kutatás a magyar munkajogi szabályozás és a versenyképesség összefüggéseinek valamennyi szegmensét analizálja.

A kutatás módszere a téma jogi szempontból történő vizsgálatát jelentette, a munkajogi jogszabályok értelmezése útján. Az elemzés során feldolgoztuk a vonatkozó szakirodalmat és jogeseteket. Bőségesen éltünk a nemzetközi összehasonlítás módszerével és elemeztük a német, angol, francia, olasz jogterület kapcsolódó szabályozását és joggyakorlatát annak érdekében, hogy az esetleges best practice átvételével a magyar jogalkotás számára de lege ferenda javaslatokat tudjunk kidolgozni. Fontosnak tartottuk a funkcionális megközelítésmódot, azaz a jogi szabályozás gyakorlatban történő realizálódásának, a jogintézmények működésének részletekbe menő vizsgálatát.

A tanulmány tagolása követi a kutatási tervet. Elsőként a munkavégzésre irányuló jogviszonyok típusait és a vonatkozó nemzetközi szakirodalmat mutattuk be. Ezt követően részletesen elemzésre kerültek a magyar jogban található minősítő ismérvek, majd megfogalmaztuk javaslatainkat arra vonatkozóan, hogy a jogviszony melyik jellegzetességének milyen jelentőséget kellene tulajdonítani.

A következőkben elemeztük a munkajog helyét a jogrendszerben és arra kerestünk választ, hogy a munkajog inkább közjognak vagy magánjognak tekinthető. Megállapítottuk, hogy a munkajogviszonyra jellemző felek közötti egyenlőtlen helyzetet alapvetően magánjogi eszközökkel kell feloldani. Részletesen vizsgáltuk a munkajog struktúráját, az individuális és kollektív elemek szerepét. A munkajogi jogforrások elemzése során megkíséreltük a gazdaság versenyképessége szempontjából a legiszlatórius és kontraktuális jogforrások kívánatos arányát megadni.

Kutatásunk nemzetközi összehasonlításban elemzi az ún. *flexicurity* intézményrendszerét, azaz a rugalmasság versus biztonság problematikáját. A gazdaság versenyképességének és a munkavállalók státuszvédelmének egyidejű biztosításának eszközeit a nyugat-európai országokban is egyre több kritika éri. A kutatás kísérletet tesz a munkajog megújítására tett nemzetközi kísérletek, modell-értékű megoldások kritikai bemutatására, azok előnyeit és hátrányait is kiemelve.

A tanulmány második részében a magyar munkajog helyzetét elemzi. Ennek első állomásaként a hatályos Mt. prioritásait, felelősségi- és kockázattelepítési rendszerét vizsgálja. A kutatás kiterjed mind az individuális, mind a kollektív munkajog területére.

A kutatás nagy hangsúlyt fektet a vállalkozások átstrukturálásának munkajogi szabályainak megvizsgálására a versenyképesség szempontjából. A csoportos létszámcsökkentésnek, az üzemek átruházásának és a munkáltatói fizetésképtelenségnek a szabályozása rendkívül fontos, hiszen ezek a munkáltató szempontjából alapvető jelentőségű gazdasági ügyletek.

Kiemelt figyelmet szenteltünk a munkajogviszonyok atipikus fajtáinak szabályozására és az átjárás lehetőségének megteremtésének módjára. A vizsgálat középpontjában az áll, hogyan valósítható meg egyidejűleg a védelem és versenyképesség az atipikus munkajogviszonyok keretei között. Az atipikus munkajogviszonyok szabályozása a magyar jogban meglehetősen differenciálatlannak tekinthető, ezért ezen a területen is lépéseket várunk a jogalkotótól. Különösen a munkaerő-kölcsönzés szabályozása vet fel kételyeket és kérdéseket.

A munkajogviszony rugalmas alakítására tekintettel vizsgáltuk, hogy a munkáltatónak mennyiben van joga arra, hogy a munkaviszony lényegi elemeit, - mint a munkabér, munkahely, munkakör és munkaidő - egyoldalúan, a munkavállaló beleegyezése nélkül módosítsa és a munkáltató jogviszony-alakítási hatalmának hol húzódnak a korlátai.

A sztrájk, mint destabilizáló elem komoly gazdasági kihatással lehet nem csak egy vállalat, hanem egy ország gazdaságára is, ezért a munkaügyi

konfliktusok, a sztrájkok kezelésének módja, az alkalmazott technikák eredményessége-eredménytelensége komoly jelentőséggel bír a gazdaság versenyképessége szempontjából. De lege ferenda megfogalmaztuk javaslatainkat a törvényhozó felé a munkaharc terén is.

BEVEZETÉS

1. A kutatás célja

1. A hatályos Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) 1992. július 1-jén lépett hatályba. A jogalkotó szándéke a korábbi, hatósági jellegű, azaza alapvetően közjogi alapozású szabályozás felváltása volt egy, a magánjog bázisán felépülő kódexszel. Ez a szándék egyértelműen pozitívnak volt minősíthető. A rendszerváltozást megelőző időszakban ugyanis elkészültek az gazdasági, pénzügyi átalakulást biztosító törvények. Ez a folyamat már 1981-ben megkezdődött azokkal a jogszabályokkal, amelyek az ún. kisvállalkozások jogi kereteit új feltételek szerint határozták meg. Csakhamar nyilvánvalóvá vált, hogy a különböző belső vállalkozások, a szerződéses üzemeltetés bioztosítása reális alternatvát jelentett a tradicionális munkajogviszonnyal szemben. Attól függetlenül, hogy ezek a konstrukciók milyen politikai festzültséget jelentettek, láthatóvá vált, hogy a még oly beszűkített piac ellenére is, milyen változások várhatóak attól a pillanattól kezdve, hogy a poiltika nagyobb teret ad a magánjogio kezdeményezéseknek.

Az állami vállallatok irányításának és vezetésének az 1985-ös reformjára ugyan a közvetlen munkajogi szabályozásra nem hatott, de ezek a változtatások előkészítették a jogi környezet talán legjelentősebb jogszabályát, nevezetesen a gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvényt. A Gt. indokolása szerint a törvény még „a szocialista tulajdonformák elsődlegességén alapuló vegyes gazdaság megteremtésében” játszik szerepet, és ezért a tulajdonviszonyok alkotmányos szabályainak megváltoztatására nincs szükség. Egyértelmű volt azonban, hogy a gazdasági társaságok megjelenésével a „szocialista állami vállalat” monolit egysége felbomlott. A gazdasági társaságok belső szerkezete természetesen hatott a munkáltató-munkavállaló kapcsolatrendszerre is. Ebben a tekintetben már a kezdetekkor kiolvasható volt egy bizonyos feszültség a munkavállalói részvétel és a piaci érdekek között. A jogalkotó szerint ugyanis, a gazdasági társaságoknál a szakszervezetek számára ugyanolyan jogokat kell biztosítani, minr amelyeket általában a munkáltatóknál gyakotolnak. Az indokolás azonban hangsúlyozza, hogy a szakszervezeti jogok ugyan önmagukban nem zárhatják ki a munkavállalói részvétel egyéb formáit, azonban ezeknek mértéke és módja nem lehet azomnos pl. az ún. önkormányzó állami vállalatoknál alkalmazottakkal. Nem nehéz felismerni, hogy ez az állásfoglalás, mind a mai napig meghatározta a magyar gazdasági társaságok vezetési rendszerének irányát.

2. A későbbi munkajogi szabályozásra kiemelkedő hatással volt az állami vállalaltok átalakulásának és privatizációjának a szabályozása, illetve mindez, ami a szabályozásból kimaradt. A spontán privatizáció időszaka ugyanis olyan folyamatokat indított be, amelyeket a 90-es évektől – az ún. ellenőrzött privatizáció időszakában – már lehetetlen volt annulálni. Ennek az időszaknak ugyanis az egyik fő jellemzője volt, az ún. apport-privatizáció. Ez közelebbről azt jelentette, hogy az állami vállalatok – mint ilyen – nem alakult át gazdasági társasággá, hanem csak vagyonuk egy jelentős részét vitték be egy adott gazdasági társaságba. Ebbe a folyamatba a munkavállalói érdekképviseletek valójában nem voltak képesek érdemben beavatkozni, és hiányzott egy lényeges jogintézmény, nevezetesen a munkavállalók védelme a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén. Az ún. átalakulási törvény (1989. évi XIII. törvény) gyakorlatilag az átalakulásnak a gazdasági, pénzügyi feltételrendszeréről rendelkezett, anak foglalkoztatási részét nem érintette. A foglalkoztatást azonban a privatizáció igencsak érzékenyen érintette.[1] A korábbi monstrum állami vállalaltok szétdarabolódtak, és nyilvánvalóvá vált a teljes foglalkoztatás – egyébiránt korábban is hamis illúziójának – fennttartása. A felesleges munkaerő elvérzett a gazdasági racionalitások érvényestéseének folyamatában.

A 90-es évektől kezdve egy hatékony foglalkoztatáspolitika nem elekulhatott ki. Napjainkból visszatekintve akár úgy is fogalmazhatunk, hogy alapvetően jószándékú, de egészében véve hatástelen kísérletekkel próbálta a kormány a foglalkoztatás helyzetét javítani. A tőzsdei folyamatok erősödésével beindult a munkavállaló részvényprogram (1992. évi XLIV. törvény). Ez a program valójában az amerikai *Employment Stock Ownership Plan* hazai adaptációja volt. Ennek a programnak az volt a célja, hogy a kisegzisztenciák is tulajdonosok lehessenek, másrészről a politikai propaganda azt hangsúlyozta, hogy a munkavállaló ezzel az eszközzel mintegy munkahelyüket vásárolják meg. Ez a program ugyanakkor rávilágított egy lényeges tényező hiányára. A munkavállalói tulajdonosi programok és a hozzájuk hasonló konstrukciók alapja egy viszonylag prosperáló gazdaság, és kizáró feltétele az alulfinaszírozás. Abba a folyamatban, amelybe a politikai döntéshozó be akarta illeszteni a munkavállalói tulajdonosi programot, szinte minden ezzel ellenétesen hatott.[2]

3. A munkavállalói résztulajdonosi programra azért hívtuk fel a figyelmet, mert ez a törvény szinte egyidős az Mt-vel. A Munka Törvénykönyve tartalmát, a jopgalkotói szándékot, illetve a tartalmat meghatározó prioritásokat a későbbiekben részletesen elemezzük, a

[1] Lásd erről Laki – Neumann – Boda 1998.

[2] Jó példa erre annak az országgyűlési határozatnak a végrehajtása, amelynek alapján mintegy 300 milliárd forint állami vagyont kellett volna átadni a Társadalombiztosítási Alapnak, illetve a TB Önkormányzatoknak, amelyből végezetül 65 milliárd forint átadása valósult meg.

bevezetés keretei között arra vállalkozunk, hogy a 90-es évek elején megalkotott hazai kódex hogyan illeszkedett a korabeli európai munkajogi, foglalkoztatáspolitikai folyamatokba. Az Mt. számos kompromisszum eredményeképpen született meg, és tartalma több tekintetben ellentétes volt a jogalkotó eredeti szándékával. A „magánjogias" szabályozás, illetve az állami beavatkozás visszahúzódása végeredményben nem valósult meg, mert nem akault ki az a gazdasági, társadalmi, illetve politikai közeg, amely által kiépülhetett volna a kollektív megállapodások megfelelő szintű rendszere, azaz a munkajog kontrakruális jogforrása. Ez a hiány két következménnyel járt. Mindenekelőtt azzal, hogy az államnak meg kellett hozni azokat a döntéseket, amelyek a modern munkajogban alapvetően a kollektív megállapodások tárgykörébe tartoznak. Ebből következően számos olyan elem van mind a mai napig az Mt-ben, amelyek nem felelnek meg a piaci racionalitásnak, és ezáltal jelentősen torzul a felek kockázaviselési aránya. Ide tartozik mindenekelőtt a szerződéses munkahely bonyolult szabályozása, a munka díjazásának számos intézménye, a munkaszertződéstől eltérő foglalkoztatás, vagy akár a munkajogviszony megszüntetésének szabályozása. Hosszabb távon – elsősorban napjainkra – egyre világosabb, hogy az EU a közösségi normák átvételénél a megállapodás alapján történő átvételt szorgalmazza, azonban ehhez az ún. „megfelelő szintű" kollektív megállapodás szükséges. Ilyen szintű megállapodással a magyar munkajog jelenleg nem rendelkezik. Ennek az átvételi módszernek azért van kiemelkedő jelentősége, mert az EU túlnyomórészben az ilyen módszerrel történő átvétel esetében enged derogációkat.[3] Ez pedig azért figyelemreméltó, mert a legújabb közösségi irányelvek szintén ellentétes érdekek mentén, kompromisszumok árán születnek meg, és márcsak ezért is kézenfekvő az átvétel tartalmi megoldásait a felekre bízni.

4. A keretjellegűnek szánt, de viszonylag részletes, és számos ponton felesleges szabályozás még két buktatót tartalmazott és tartalmaz napjainkban is. Az egyik a 90-es évek munkajogi szabályozásának szerkezetével és tartalmával van összefüggésben. Bármennyire nagy kincs napjainkban egy jogág vagy egy jogterület kodifikációja, a munkajogra inkább a széttagoltság, mintsem a kodifikáció a jellemző. Ennek az egyik oka talán az, hogy a munkajogban a teljesítés, a szolgáltatás egyre szerteágazóbb. Valószínűleg egyre nehezebb egységes szabályozást megvalósítani az ipar, a mezőgazdaság vagy a szolgáltatás tekintetében, pl. a munkaidő vonatkozásában. Ahol kódex van – pl. Franciaországban a *Code du Travail* –, a jogalkotó kénytelen külön fejezetekben szabályozni az egyes eltéréseket. Ahol nincs kodifikált joganyag, szintén számos külön jogszabállyal találkozhatunk. A magyar szabályozást nem a kódex *versus* széttöredezett jogalkotás minősíti, hanem az Mt. homogenitása. Másképpen fogalmazva, a jogalkotó gyakorlatilag nem végzett el semmilyen érdemi

[3] Kiváló példa erre a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv.

differenciálást, holott egyre több szempotot kellett volna tekintetbe vennie. Csak példálózva: megváltozott a munkáltatói struktúra, napjainkban már nem egyszerűen nagy-, közép-, illetve kisvállalkozásról beszélhetünk, hanem megjelent a piacon az a munkáltatói csoport, amely elsősorban, mint kockázati- és befektetési közösség jellemezhető. Ennek a formációnak nemcsak az egyéni munkajogviszonyra lehet hatása, hanem a kollektív munkajog egészére, amely a tradicionális egyéni munkajogra épül. Kiemelt szerepe van a szolgáltató szektornak, amely az EU felmérése szerint a GDP és a foglalkoztatás mintegy 70 %-át teszi ki.[4]

A másik buktató a foglalkoztatás, illetve a munkavállalás jogi természetének differenciálódása. A korábi képlet viszonylag egyszerú volt. A függő munkát végző volt a munkavállaló, az önálló munkát teljesítő pedig a vállalkozó. Csakhamar egértelművé vált, hogy a kettő között létezik, illetve léteznek egyéb kategóriák is. Az egyik ilyen munkát vállaló réteg az ún. önfoglalkoztató *(self-employed*, *Selbststständige)*, amely réteg jogi természete nem tisztázott, és legáldefiníciója sincs, holott számos hazai és közösségi jogszabályban megjelenik. A másik a gazdaságilag függő helyzetben lévő, jogilag azonban független szerződés (valamilyen polgári jogi szerződés) alapján munkát végző réteg, amely részben átfedi az önfoglalkoztató fogalmát is. A *semi-depend worker*, a *Scheinselbstständige*, illetve a függőséget minősítő *lavoro parasubordinato* kifejezések több ellentmondásra, illetve dogmatikai és jogalkotási feladatra hívták fel a figyelmet. Elsőként a munkajog fogalomrendszere került az elméleti és a gyakorlati elemzések kereszttüzébe. Amennyiben megváltozott a munkáltató struktúrája, és ennek megfelelően módosult a munkajogviszony tartalmának érvényesülési mechanizmusa is, legalább olyan változáson ment keresztül a munkavállalói minőség is. Nem túlzás azt állítani, hogy a munkavállaló ma a munkajog kulcsfogalma, ennek függvényében ítélendő meg a munkajogviszony, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok, a típuskényszer és a típusválasztási szabadság, és magának a munkajog hatályának a kiterjedése is. Megfigyelhető, hogy a munkajog határai, pontosabban egyes intézményeinek a hatálya kiterjed azokra is, akik nem munkaszerződés alapján végeznek munkát. Ennek gazdasági, pénzügyi és szociális okai is vannak, amelyeket a későbbiekben részletesen elemzünk.

5. A munkajog hatására jellemző, hogy a foglalkoztatáspolitika változásai, a gazdasági vagy a szociális megfontolások primátusa, a rugalmasság *versus* biztonság irányaiba történő elmozdulás közvetkenül és jelentős mértékben hat a gazdaságra. Egyáltalán nem véletlen a *flexicurity* ideájának erőltetése, ami bizonyos mértékben az európai foglalkoztatáspolitika és munkajog kudarcát is jelenti. A foglalkoztatás, és emmek a szűkebb munkajogi leképeződése a közösség valamennyi tagállamában elsőrendű kérdés. Másként jelentkezik az ugyanakkor az

[4] Lásd a 2006/123/EK irányelvet a belső piaci szolgáltatásokról, Preambulum (4) bekezdése.

önálló, vagy legalábbis viszonylag önálló munkaerő-piaccal rendelkező tagállamokban, mint azokban az országokban, amelyek a piaci és így a munkaerő-paci helyzetüknél fogva is függő helyzetben vannak. Magyarország az utóbbi kategóriába tartozik, amelyből következően egy távoli egyensúly-borulás is hat a hazaio foglalkoztatási helyzetre. Ebből következően a munkajogi szabályozás kialakításánál több szempontot is fiogyelembe kell venn, mintha egy relatív ömállóságot biztosító nagy piac számára készülne szabályozás.

6. A Munka Törvénykönyve átfogó felülvizsgálata mintegy szűk egy évtizede van napirenden hol erőteljesebb, hoé kevesebb intenzitással. Az Mt. 1992-es hatályba lépése óta több mint ötven alkalommal módosult, azonban lényeges tartalmi elmozdulást csupán néhány módosítás jelentett. Mielőtt ezeket érintenénk, szükséges a módosítás mechanizmusának, jogalkotási menetének rövid áttekintése. Az Mt. alapvetően politikai töltésű törvény, tartalmát a szakmai-dogmatikai követelményeken túl alapvetően érdekorientált megfontolások alakítják. Zárójelben jegyezzük meg, hogy ez nincs másképpen jó néhány külföldi ország munkajogi szabályozásának fejlődéstörténetében sem. Az érdekorientált szabályozásnak egyik szignifikáns megnyilvánulása a törvény úm. „csomagban" történő módosítási mechanizmusa. Ez közelebbről azt jelenti, hogy egy adott vezérvonal – de fogalmazhatjuk ürügyként is – mentén a jogalkotó előterjeszti javaslatát, amelyhez az érdekképviseleti szervezetek némi vitát követően hozzáteszik a maguk javaslatát, illetve általában azt a többletet is, amit látni szeretnének a törvényben. Ezek a „csomagok" általában nem kompatibilisek egymással, azonban az egyeztetés végén a felek nem egyszer érezték úgy, hogy az Mt. által biztosítani hivatott hatalmi egyensúly, egy bizonyos status quo változatlan maradt.

Ennek a módosítási mechanizmusnak tagadhatatlanul vannak előnyei. Mindenekelőtt az, hogy az ún. munkabéke legalábbis egy meghatározott időre fennmaradt, a kormán és a szociális partnerek közötti folyamatos párbeszédnek a lehetősége továbbra is adott. Ez az előny elsősorban politikai, lehet, hogy adott esetben csupán aktuálpolitikai, de lehetséges, hogy – akár középtávon – jogpolitikai jelentőségű. Álláspontunk szerint ennek a szabályozási mechanizmusnak a hátrányai hosszútávon feltétlenül elhomályosítják az előnyöket. Ezek a hátrányok csak látszólag „csupán" szakmai-dogmatikai jelentőségűek, többszöri, változatlan módon történő ismétlődésük esetén veszélyeztetik a törvényben lévő normák belső koherenciáját, az Mt. és más jogszabályok összhangját, végeredményben értelmezhetetlenné és alkalmazhatatlanná teszik a jogszabály egészét. Véleményünk szerint, a hatályos Munka Törvénykönyve egyes rendelkezései értelmezhetetlenek, mások idegen testként egzisztálnak a törvényben. Ezek a tünetek lassan jogpolitikai jelentőségűekké válnak, és elvezetetnek a szabályozás teljes összeomlásához.

7. Az említett negatív jelenségek mögött az alábbi okok húzódnak meg.

– Az Mt. módosítása több esetben ötletszerű, döntően aktuálpolitikai alapozású volt, és így a tervezett változtatások nem biztosították a joganyag folyamatos, egymásra épülő fejlődését.

– Ebből következően nem egyszer olyan témák kerültek megnyitásra, amelyek a munkajog egész szempontjából marginálisak voltak, valamilyen partikuláris törekvés kielégítését szolgálták. Ez önmagában nem okozna komoly zavart, azonban ezeknek a rendelkezéseknek a halmaza már zavaró tényező, adott esetben értelmezési problémákat okoz, felborítja a törvény belső egyensúlyát, és néha koherencia-problémákat is felszínre hoz.

– A munkajog egésze szempontjából lényeges – jelen esetben a rugalmasságot és egyben a biztonságot szolgáló – intézmények fejlesztése, pontosítása elmaradt. Kétségtelen, hogy ezek némelyikének módosítása egyszerű kompromisszumokkal nehezen lett volna elképzelhető.

– Végezetül: a munkajogi normarendszer „bemerevedett”, egyes intézmények tartalma bebetonozódott, és lassan-lassan kialakult a *szerzett jogok* egész hálózata, amely eddig javarészt sikerrel állt ellen minden változásnak.

8. Az Mt. számtalan módosításából valójában összesen négy hozott érdemi változást a törvény tartalmában, némi túlzással koncepciójában. Ezek közül az első az *1995. évi LV. törvény* volt. Ezzel a módosítással a jogalkotó jelentősen megerősítette a szakszervezetek helyzetét, mondhatni bebetonozta őket a munkáltatói szervezetekbe, és így hosszú távra meghatározta a kollektív szerződések sorsát is, amennyiben gyakorlatilag szinte lehetetlenné vált munkaszervezeten felüli szinten kollektív megállapodásokat kötni. Nézetünk szerint nem könnyítette meg a szociális partnerek helyzetét a 25. § (5) bekezdése sem, amelynek értelmében a szakszervezet kérésére a (2) bekezdés alapján járó munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartamot, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felét a munkáltató köteles pénzben megváltani. Azon túl, hogy ez a szabály alkotmányos aggályokat is felvet, nem kis feszültséget teremtett a felek között. Jól példázza ezt, hogy amikor hatályon kívül helyezték, a munkáltatók jelentős része azonnal megszüntette a kifizetések folyósítását. Figyelemreméltó volt ugyanakkor a munkaidő szabályozásának módosítása, amely a munkaidőkeret és a túlmunka éves mértékének meghatározása során különbséget tett a munkáltatói szintű, valamint a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés között. Ez a rendelkezés talán ösztönözhette volna a feleket magasabb szintű

kollektív megállapodások megkötésére, azonban ennek a szervezeti feltételei nem voltak meg.

A következő módosítás – az *1999. évi LVI. törvény* – kormányváltás idején született, és ez tartalmára rányomta bélyegét. A jogalkotó első intézkedései közé tartozott a szakszervezet pozícióit erősítő 25. § (5) bekezdésének megváltoztatása. Talán még ennél is nagyobb változást eredményezett a 31. § kiegészítése az üzemi tanács kollektív szerződéskötési képességének elismerésével. A jogalkotó módosítása óriási meglepetést okozott és természetesen felháborodást váltott ki. Rá kell mutatnunk ugyanakkor arra, hogy ez a módosítás egyben a munkajogi struktúra, valamint a szabályozás hatékonyságának kritikája is volt. Aktuálpolitikai megfontolásokon túl, a jogalkotó nyilvánvalóan felismerte, hogy a munkajog anyagi szabályai hiába változnak a rugalmasság irányába – lásd pl. a munkaidő tekintetében – ha nincs kivel megkötni a kollektív szerződéseket. Számos munkáltatónál ugyanis egyszerűen nem létezett szakszervezet. Témánk szempontjából jelentős volt a 87/A. §, valamint a 89. § (6) bekezdésének tartalma. Az előbbi rendelkezésben a jogalkotó meghatározta, hogy *az Mt. alkalmazása szempontjából* a munkavállaló mikor minősül nyugdíjasnak, majd az utóbbi rögzítette, hogy a munkáltató a rendes felmondását nem köteles indokolni, ha a munkavállaló öregségi nyugdíjra szerzett jogosultságot (87/A. § a) pont), illetve előrehozott öregségi nyugdíjban (87/A. § b) pont), vagy szolgálati nyugdíjban (87/A. § d) pont) részesül. Ezzel a problémával az Alkotmánybíróság több határozatában is foglalkozott,[5] amelynek elemzését a munkajogviszony megszüntetésének tárgyalásánál végzünk el.

A harmadik jelentősebb módosítás a 2001. évi XVI. törvény volt. Ez a változtatás – a törvény címéből is kitűnően – jogharmonizációs célú módosítás volt. Tény, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó rendelkezések kibővítése a közvetett diszkrimináció tilalmával, valamint a munkáltató bizonyítási kötelezettségének rögzítésével, a csoportos létszámcsökkentés szabályainak pontosítása, az EUÜT általános elveinek beépítése a törvénybe, a munkavállaló tájékoztatási kötelességének rendezése, a határozott időre szóló munkajogviszony EU-konform szabályozása mind ezt a célt szolgálták. Külön részben foglalkozunk a munkaerő-kölcsönzés intézményével, amely szintén ekkor került az Mt.-be. A módosítás lényege azonban a – szintén jogharmonizációval indokolt – munkaidő-pihenőidő fejezet újraszabályozása volt. A módosítás valódi indoka egyértelműen a gazdasági körülmények változása és a szociális szempontokról való gondolkodás érezhető modulációja volt. Láthattuk, hogy már az Mt. 1995. évi módosítása óvatos nyitást jelentett a munkaadók által már hosszabb ideje megfogalmazott követelések irányába. A munkaadói érdek-képviseleti szervezetek elsősorban a munkaidővel való

[5] Lásd a 44/B/1993. AB, valamint a 11/2001. (IV. 12.) AB határozatot.

rugalmasabb gazdálkodás lehetőségének hiányát sérelmezték, amely alapvetően a munkaidőkeret időtartamának kibővítésében, illetve a túlmunka korlátjainak lazításában fogalmazódott meg. Kétségtelen, hogy az Mt. hatálybalépése óta eltelt időszakban számos okra visszavezethetően egyre több területen jelent meg az általános munkarendtől történő eltérés igénye, és jó néhány munkáltató be is vezette a számára előnyösebb, gazdaságosabb munkarendet. Ez némely helyen a munkaügyi felügyelet szankciói miatt feszültséget okozott, azonban ez terjedésüknek igazából nem jelentett gátat. Bebizonyosodott továbbá, hogy az Mt. használ néhány olyan fogalmat, amelynek tartalmi, legáldefiníciója hiányzik, illetve a gyakorlatban sem egységes értelmezéssel alkalmazzák. Így például a készenléti vagy részben készenléti munka, az idénymunka meghatározása valójában a jogalkalmazásra nehezedett, és az ellentétes munkaadói és munkavállalói érdekek összeütközése miatt a gyakorlat számára elfogadott egységes értelmezés nem alakult ki. Erről a jelentős változásról összességében elmondható, hogy a jogalkotó messzemenően kihasználta a munkaidő megszervezéséről szóló 93/104/EK irányelv adta lehetőségeket. A jogalkotó szándékát, illetve irányultságát jelzi, hogy „a kialakított szabályozás – az irányelv IV. szakasz 16. cikkelyében található hivatkozási (számítási) időszakokra vonatkozó rendelkezések, valamint a 17. cikkely eltérést engedő szabályai által adott felhatalmazással élve – a hatályos joganyag több rendelkezését megőrzi, illetve tovább módosítja”. Ez azért hangsúlyozandó, mert az irányelv csak az ún. minimálstandardokat tartalmazza, és az eltérést engedő cikkelyek, meghatározott feltételek betartása mellett, mozgásteret biztosítanak a tagállamok számára. Az indokolásból is kitűnik, hogy a 2001. évi módosítást megelőző joganyag alapvetően megfelelt az irányelv követelményeinek, tehát a módosítás – a pontosításokon és a jogszabály-szerkesztési feladatokon túl egyéb szempontokat is figyelembe vett. A jogalkotó a vonatkozó irányelv ilyen módon történő átvételével jelentős jogpolitikai lépésre szánta el magát, nevezetesen amennyire lehetett érvényesítette a munkaidő rugalmas felhasználásának követelményét, és ezzel a munkaadók régóta hangoztatott követeléseit részben kielégítette. A szabályozás módszere ugyanakkor jelentős felelősséget rótt a szakszervezetekre a megfelelő egyensúllyal rendelkező tartalmú kollektív szerződések megkötése, valamint a visszaélések megakadályozása tekintetében.

A 2002. évi XIX. törvény az előző módosításhoz képest, mondhatni bizonyos visszarendeződést jelentett. A jogpolitikai tartalmú rendelkezéseken túlmenően – mint pl. a szakszervezeti tisztségviselők munkaidőkedvezményének pénzbeli megváltása – a módosítás számos relesleges, illetve a korábbi úm. „szerzett jogokat” visszaállító normát tartalmaz.

A módosítások sorában talán az egyik legjelentősebb a 2003. évi XX. törvény, amelynek talán a legfontosabb szabálya a 75/A. §, amely összekötő

kapocs lehet a munkajogviszony, a munkavégzésre irányuló jogviszony, a típusválasztási szabadság és a típuskényszer között, és jelentősége lehet a munkajog rugalmassága tekintetében is. Ez a módosítás egyébuiránt több közösségi irányelv átvételével az átjárhatóság feltételeteit is biztosítani kívánta a határozott és a határozatlan idejű, valamint a rész- és a teljes munkaidejű foglalkoztatás között.

A későbbi módosítások viszont egyáltalán nem e rugalmasságot szolgálták, sőt a piacgazdasággal ellentétes normákat tartalmaztak. Így például a 2005. évi CLIV. törvény a teljesítménykövetelmény-korrekciójával összefüggésben olyan szabályozást léptetett hatályba, amely egyenesen ésszerűtlen. A 2007. évi XIX. törvény meglehetősen rigorózus szabályozást vezetett be a szabadság kiadása tekintetében, valamint megtiltotta az alkalmi munkavállalási könyvvel rendelkezők foglalkoztatását munkaerő-kölcsönzés keretében. Ehhez képest különösen a munkaidő és a pihenőidő szabályozása tekintetében a 2007. évi LXXIII. törvény tartalmazott néhány meglepő rendelkezést.

9. Az Mt. módosításairól összefoglalásképpen megállapítható, hogy az 1992. évi eredeti állapothoz képest ugyan történtek kisebb nagyobb elmozdulások, de koncepcionális változás, illetve valamilyen egyértelmű fejlődési irány nem mutatható ki. Azok a negatívumok, amelyeket a korábbiakban rögzítettünk, napjaink munkajogi szabályozásából sem tűntek el. Ezek közül témánk szempontjából egymással összefüggő két tényezőt emelünk ki. Az egyik, a kollektív munkajog regulatív funkciójának jószerével teljes hiánya. A másik tényező lényege, hogy a jogalkotó ebben a rendszerben kénytelen óvatosnak lenni, és így olyan területeken is a kogenciát kell előnyben részesítenie, ahol ennek nincs értelme. Mindehhez tartozik még egy negatív jelenség. A jogalkotó ebben a folyamatban nem lehet még az elvárható minimális szinten sem pártatlan. A jogalkotó szinte kötelező pártosságűga pedig időről időre torzítja a felek kockázatviselésének helyes arányát. Ez padig óhatatlanul a munkajog intézményeinek statikussá válásával, megújulás- képtelenségével járt együtt.

10. Jelen tanulmány célja a munkajogi szabályozás módszerének és tartalmának az átfogó vizsgálata abból a szempontból, hogy milyen hatása van a gazdasági folyamatokra. Kérdés azonban, hogy kutatásunk során mit értünk egyáltalán „gazdaság” alatt, pontosabban fogalmazva, a gazdaság mely szelvényeit vesszük vizsgálat alá. A gazdaság rendkívül összetett fogalmából az egyes folyamatok kölcsönhatását emeljük ki. Míg a szocialista tervgazdaság (gazdálkodás) a felhalmozás és elosztás rendszerét központilag határozta meg, ameylbe beletartozott a kötött létszám- és bérgazdálkodás, addig a piaci folyamatok által determinált kölcsönhatásokba az állam beavatkozása korlátozott. A munkajogi szabályozásnak egy rendkívül kényes egyensúlyt kell fenntartania, nevezetesen a vállalkozás szabadsága és a munkavállaló egzisztenciális

biztonsága közötti egyensúlyt. A munkajogi szabályozás eszközei is összetettek, az individuális munkajog szabályozási módszerein keresztül a kollektív munkajog eszközrendszerének felhasználásáig.

E tanulmányban a vállalkozás lehetőségeit, mint a versenyképesség fenntartásának egyik lehetséges eszközét, valamint a szociális biztonság megteremtésének magán-munkajogi eszközeit elemezzük mind az individuális, mind a kollektív munkajog relációiban. Kutatásunk célja, olyan munkajogi szabályozás kialakítására javaslatot tenni *de lege ferenda*, amely önállótlan munkaerő-piaccal küzdő ország munkajogában képes az említett egyensúly megteremtésére.

2. A kutatás módszere

1. A munkajogi szabályozás analízise több módszer alkalmazását teszi szükségessé. A magyar munkajogi szabályozás tartalmát mindekelőtt el kell helyezni az európai munkajog rendszerében. Az ún. európai munkajog is tööb fogalmat takar. Egyrészről értjük alatta a közösség jogát, de az európai munkajog jelenti mindazokat a megoldásokat, amelyeket a tagállamok munkajogi szabályozásából modell-értékű konstrukcióként értékelhetünk. Ezért az egyik kutatási módszer az összehasonlító elemzés. Ezzel összefüggésben azonban nem kívánunk csupán mechanikus vizsgálatot, leíró analízist adni. Az EU munkajogának fejlődéstörténete azt támasztja alá, hogy a tagállamok kultúrája rendkívül szerteágazó, és maga a közösség is támaszkodik erre a kulturális – így többek között a jogi kulturális – sokszínűségre. Ez az összehasonlító módszer szempontjából azért lényeges, mert egyes kiemelt, úm. példaértékű megoldások vizsgálatánál fel kell tárni a szabályozás hátterét, az adott tagállam gazdasági, társadalmi hátterét, adott esetben akár a konkrét szabályozáshoz kapcsolódó aktuálpolitikai megfontolásokat is.

2. A munkajogi szabályozás vizsgálata nem képzelhető el a közelmúlt története egyes szegmenseinek elemzése nélkül. Ez egyaránt vonatkozik az európai és a hazai munkajog szabályozástörténetére. Hangsúlyozzuk, hogy nem teljes történeti analízist kívánunk bemutatni, ugyanakkor nélkülözhetetlen bizonyos történeti elemek kiemelése, amelyek meghatározták a szabályozás tartalmát.

3. A munkajogi szabályozás témánk szerinti vizsgálata során még két módszer összehangolt használata indokolt. A munkajog szabályrendszerét be kell illeszteni a jogrendbe, közelebbről, arra a kérdésre kell választ adnunk, hogy a munkajog a közjog vagy a magánjog intézményrendszerébe tartozik. Ez egyrészről a munkajog dogmatikai elemzését teszi szükségessé. A munkajog jogrendbeli elhelyezése azonban gyakorlati következményekkel is jár, nevezetesen korántsem mellékes, hogy a

szabályozás milyen eszközökkel, módszerekkel és milyen hatékonysággal képes hatni a gazdaságra. Ezért a munkajog intézményeinek dogmatikai elemzésén túl, a lehetséges gyakorlati hatásokat vizsgálva tekintjük át a munkajog közjogi és magánjogi elemeit, felhívva a figyelmet az esetleges torzulásokra.

A

I. A MUNKAJOGI STÁTUSZVÉDELEM ÉS A RUGALMASSÁG ESZKÖZE – AZ ÚN. FLEXICURITY PROBLEMATIKÁJA

1. Kísérletek a foglalkoztatáspolitika és a munkajog szabályozásának átalakítására

1.1. A Közösségi munkajogi politika megváltozása – a Lisszaboni Stratégia, majd a Zöld Könyvben megfogalmazott kritikák

1. Az Európai közösség vezetői 2000-ben látták elérkezettnek az időt arra, hogy az Európát egyre erőteljesebben befolyásoló gazdasági környezetváltásra valamilyen megoldást találjanak. Ennek érdekében 2000 márciusában az Európai Tanács Lisszabonban tartott rendkívüli ülésén áttekintették Európa akkori gazdasági és társadalmi helyzetét. A dokumentum hangsúlyozza, hogy az Európai Unió egyenesen *konfrontálódott* a globalizációból adódó „kvantumugrásszerű" *(quantum shift)* változással, amely egy új, tudásalapú gazdaság követelményrendszerét állította fel. A Lisszaboni Stratégia (a továbbiakban: LiS) stratégiája érelmében, a globalizációs kihívásoknak úgy kell megfelelni, hogy közben a hagyományos társadalmi értékeket őrizzük meg. Találó az a megjegyzés, hogy mindeközben, ha lehet, érjük utol az Amerikai Egyesült Államokat…[1] Ennek érdekében változtatni kell a tudományos infrastruktúrán, növelni kell az innovációs készséget, gazdasági reformokat kell bevezetni, át kell gondolni és modernizálni kell a szociális védelmi és a képzési rendszert. Nagyon tanulságos a dokumentum helyzetértékelése az Unióról. Az Unió erősségei közé tartozik: az eddigi stabilitás, a költségvetési egyensúly szinten tartása, a vállalkozások számára viszonylag kedvező környezet megteremtése, a szabad mozgás elvének érvényesítése és a közös valuta. Témánk szempontjából különösen figyelemre méltó az Unió hátrányainak számbavétele. Mindenekelőtt a magas munkanélküliség (a dokumentum készítésekor mintegy 15 millió), az alacsony foglalkoztatási ráta, a nők és az idősebb életkorban lévők fokozatos kiszorulása a munkaerőpiacról, a tartósan munkanélküliek hosszabb ideje magas rátája, a szolgáltatási szektor alulfejlettsége, a telekommunikáció, különösen az internet használata tekintetében való lemaradás.[2]

---

[1] Lásd Gács, 2005, 3.
[2] LiS, 11.

2. A munkajogot befolyásoló környezet megváltozása ugyanakkor egyáltalán nem újkeletű. A munkajog stabilizációja, konszolidációja egy jól leírható munkajogi modellt vett alapul. Ezt nevezhetjük a tradicionális munkajogviszony képletének, amelynek főbb jellemzőit a korábbiakban rögzítettük. A hagyományos munkajog védelme, erősítése – mind a Közösség, mind az egyes tagállamok részéről – csak addig volt tartható, amíg ennek a jogi konstrukciónak a bázisa nem változott. Ennek hangsúlyozása azért fontos, mert a „menekülés a munkajogból" kifejezéssel illetett folyamat látszólag csupán egy meghatározott jogi megoldást vetett fel, hanem a megváltozott körülményekre való tekintettel próbálta megkeresni a megfelelő új jogi konstrukciót. Nyilvánvalóan, hogy ez törekvés a munkajog lassú reagálása, illetve ellenállása miatt munkajogon kívüli relációk felé irányította az érintett munkavállalókat és munkáltatókat egyaránt.

Firley kitűnő tanulmányában[3] az okok mellett elemezte azokat az első jelzéseket, amelyek arra utaltak, hogy a hagyományos munkaerőpiac egyensúlya felbomlott. Nyolc olyan jelenségre hívta fel a figyelmet, amelyek önmagukban egyáltalán nem károsak, sőt némelyek kifejezetten előnnyel is járhatnak mind az egyén, mind egy adott közösség számára. Firley elemzése szerint az első jel a 80-as évek elején mutatkozott, nevezetesen egyre nagyobb számban jelentek meg azok az új foglalkoztatási, illetve munkavállalási módszerek, amelyek addig elsősorban az Egyesült Államokban voltak elterjedtek. Ezek közé tartozott a munkaerő-kölcsönzés, illetve egyéb, ún. harmadik személy által finanszírozott foglalkoztatás,[4] az alkalmi munkavállalás, a csoportos munkaszerződés alapján végzett munka stb. A második szignifikáns tünet „a munkavállalókhoz hasonló jogállású munkát vállalók" megjelenése volt. A szabad szolgálati szerződés *(freier Dienstvertrag)*, a *telework* különféle módozatai, az önfoglalkoztatás ugyanakkor keresték a jogi szabályozás lehetőségét, amit eleinte kézenfekvő módon a munkajogon kívül képzelt el. Ez természetesen ellenállást váltott ki, és megindult a minősítési viták sora. A harmadik tünet a különféle önszerveződő és önigazgató munkavállalói közösségek megjelenése, amelyeknek megnyugtató jogi szabályozása mai napig nincs, és szintén a minősítési viták kereszttüzében áll. A negyedik folyamat rendkívül érdekes, hiszen olyan atipikus foglalkoztatási módszerekről van szó, amelyeket maga az állam támogat. Ez a folyamat szinte mindegyik tagállamban közel azonos időben kezdődött. Az ötödik szimptóma a valódi vállalkozások alapítása, a hatodik az ún. informális szektor felerősödése. Ide tartozik az önkéntes munkavállalás, a szomszédi segítés, a háztartásbeli jogállás kiépülése stb. Hozzá kell tenni, hogy ezek egy része szintén minősítési viták tárgy. A hetedik folyamat egyértelműen az árnyékgazdaság megjelenése, azaz a gazdaságilag függő jogilag önálló

[3] Firley 1987.
[4] A *„drittfinanzierte Arbeitsverträge"* kifejezést és ezeknek az elemzését lásd Plander 1990, 31 – 34.

munkát vállalók rétegének kialakulása. Végezetül ismét egy rendkívül figyelemreméltó folyamat, menekülés a képzésekbe.[5] És van még egy tényező, amellyel kutatásai során Firley még aligha számíthatott, nevezetesen a globalizáció, amely bizonyos jogi megoldásokon, kultúrákon egszerűen túllép.

3. melyek volta e változások makroökonómiai okai. Ebben az időszakban az energiahordozók árának drasztikus emelkedése – korai vagy késői reagálással – restriktív, a korábbihoz képest megszorító államháztartási politikát tett szükségessé.[6] Ez egyben hatott a gazdasági fellendülés és a munkajogi stabilizáció idején megemelkedett munkabérekre, amennyiben azok hosszabb ideig stagnáltak, illetve relatíve növekedtek közterhei. Mindehhez jött egy technológiai változás, amelynek üteme egyre gyorsult, különösen az informatika és a kommunikáció területén. Ebben az időszakban hatottak a korábbi stabilizációs intézkedések, ezek közül különösen a munkaidő csökkentésére vonatkozó közösségi és nemzeti szabályozás. Ez utóbbihoz tartozik, hogy egyes tagállamokban – a munkavállalói érdekképviseletek erejétől és aktivitásától függően – a munkaidő megszervezése tekintetében a munkavállalókra nézve kedvezőbb megállapodások születtek, amelyek bizonyos technológiai folyamatoknak egyáltalán nem kedveztek. Az új technológiák telepítése nem egy esetben rendkívül költséges volt, és rentabilitásuk biztosítása a vállalkozó/munkáltató egyik alapvető törekvésévé vált.

Szintén a makroökonómiai tényezők közé sorolható az ebben az időszakban megnőtt munkanélküliség, amely magától értetődően a hagyományos munkajogviszonyból kikerülőkből töltődött fel. A munkanélküliek egy része megpróbált az egyes atipikus munkavállalási módozatok közül választani, vagy felszívta a szürkegazdaság. Az új típusú foglalkoztatási módszerek egyidejű megjelenése óhatatlanul alternatívát jelentett a hagyományos munkajogviszonnyal és munkaerőpiaccal szemben. Ezzel egy időben kezdődött a szociális állam által nyújtott szolgáltatások csökkentése, és a világpiaci verseny nyomása, ami együttesen más megoldások elé hajtották a munkaadókat és a munkavállalókat. Szintén ebben az időszakban hatott a már említett munkaidő irányelv, amely minden rugalmassági lehetősége ellenére túl sok korlátot tartalmazott. A jogi szabályozás azonban kellő időben képtelen volt reagálni a változásokra, sőt azt sugallta, hogy a hagyományos munkaerő-piaci megoldások a jók, és az új típusú foglalkoztatás a rossz.[7]

A változásnak volta a makroökonómiai okok következményképpen kialakuló mikroökonómiai, illetve mikrokörnyezeti okai is. Az első ilyen ok, a munkahely átalakulása, amelyet a munkáltató státuszának változásával

[5] Firley 1987, 272.
[6] Zachert 1988 132.; Fink 2000, 402 – 403.
[7] Firley 1987, 278.

kapcsolatban már étintettük. Firley álláspontja szerint a munkahelyek egyre nagyobb része: nem standartizált, fluktuációra építő, vagy legalábbis azt tudomásul vevő és az egyéni munkavégzésre apelláló kockázati társaság. Ez a fajta munkáltatói átalakulás egy ún. alulfoglalkoztatottságra *(Unterbeschäftigung)* épít.[8]

4. A változások okozatai, következményei közül álláspontunk szerint a leglényegesebb a munkajogi struktúra egészének megbomlása. Firley rámutat arra, hogy a kollektívan szervezett munkavállalói réteg kialakulásának alapvető feltétele a tipikus, hagyományos munkajogviszony. Ez egyben a társadalmi stabilitás egyik alappillére, amelyben minden szereplőnek – állam, munkáltató, szakszervezet – megvan a maga jól meghatározott szerepe. Ez jelenti a szociális intézkedések és egyben az adórendszer stabilitását is. Az individuális munkajogviszonyok jelentőségének csökkenésével, az ún. „külső" munkavállalói réteg megjelenésével nemcsak a belső és a külső munkavállalók közötti harc indult meg,[9] nemcsak súlyos, addig ismeretlen diszkriminációs problémák merültek fel, hanem megváltozott a kollektív munkajog intézményrendszerének a háttere is. A kollektív munkajog rendeltetésének, tartalmának és struktúrájának átalakulása más területekre is kihat. Így meghatározza a koalíciók tárgyalási stratégiáját, átalakítja a munkavállalót megillető alapjogokról kialakított koncepciót, és közvetetten hat a munkajog jogforrási rendszerére is. A változás természetesen hat a bér- illetve jövedelemstruktúrára, ezen keresztül az adó- és társadalombiztosítási rendelkezésekre is.

5. A makro- és mikroökonómiai változások magától értetődően az individuális munkajogot alapjaiban rázták meg. Ez annak ellenére megalapozott állítás, hogy a kezdetekben a változás következményei – mint ahogyan Plander írja – lábujjhegyen lopakodtak.[10] A változás első – a kezdetekben alig érezhető, de a későbbiekben némely területen szinte sokkoló – következménye a bérek alakulásában nyilvánult meg. Ennek is két szegmense van, úgymint a munkajogviszony alapján foglalkoztatott és az egyéb jogviszony alapján munkát végzők relációi. Ami az első réteget illeti, megfigyelhető, hogy csak az a munkavállalói réteg bízhat munkabérének legalább nominális szinten tartásában, akinek munkajogviszonya nem változott meg, azaz továbbra is határozatlan időben, teljes munkaidőben, ugyanabban a munkakörben foglalkoztatták. Számos esetben azonban a munkaerőpiacon való maradás, valamint az esetleges előmenetel egyedüli esélye a munkajogviszony módosítására tett ajánlat elfogadása. Ez tipikusan a részmunkaidős foglalkoztatás volt, amely ugyan távlatokkal kecsegtetett, de – ismét Planderre hivatkozva – ezt

[8] Firley 1987, 281.
[9] Plander 1990, 81 – 88.
[10] Plander 1990, 67.

minden szabály és folyamat cáfolta.[11] Hasonló tapasztalatokkal járt a határozott időtartamú foglalkoztatás, valamint a munkanélküliek különféle módszerekkel történő átmeneti foglalkoztatása is. A munkaerő kölcsönzés esetében is hasonló tendencia volt megfigyelhető, amihez még hozzájárult, hogy a munkaerő-kölcsönzés, illetve a hasonló „harmadik bevonásával történő különféle foglalkoztatási módszerek, könnyen kiküszöbölhették a tradicionális munkáltatói szociális juttatásokat.[12]

A következő – mondhatni általános – következmény, a munkaintenzitás növekedése, amely tipikusan a részmunkaidőben foglalkoztatottaknál volt kimutatható, továbbá jelentkezett egyes ágazatokban a határozott időre szóló munkajogviszonyok esetében is. Plander utal arra is, hogy ezzel párhuzamosan csökkent a munkavállalók rendelkezése saját idejükkel, és paradox módon ez leginkább a legrugalmasabb foglalkoztatási módszereknél tapasztalható. A *call on work*, az *Arbeit auf Abruf* eseteiben éppen az ilyen munkavállalás kényszerénél fogva, a munkavállaló minden lehetőséget kihasznál a teljesítésre, általában több foglalkoztatóval is kapcsolatban áll, és így szinte állandó készenlétben kell lennie.[13] Különösen az új foglalkoztatási módszerek megjelenésének kezdeti időszakában volt jellemző – a jogi szabályozás késői reakciója miatt is –, hogy az atipikus módszerek szerint foglalkoztatottakra néhány jelentős védelmi szabály hatálya nem terjedt ki. Ezek közül az egyik leglényegesebb volt a munkajogviszony megszüntetése elleni védelem, vagy másképpen fogalmazva: a felmondásvédelem.

6. A jogi reagálás nélküli atipikus foglalkoztatással együtt járt egy olyan tényező, amellyel az elején nem számoltak, és hatása napjainkig érezhető. Ez pedig a munkavállalók személyiségének megváltozása. Plander találó megfogalmazása szerint, számos munkavállaló elvesztette önértékelő képességét, és ezáltal meghatározó hátrányba került a munkaerőpiacon. Ez a végeredményben személyiségzavar több folyamat eredményeképpen alakult ki és erősödött fel. Az egyik az atipikus munka és a diszkrimináció – beleértve a közvetett diszkrimináció – összekapcsolódását. Megfigyelhető, hogy a munkavállalók egy meghatározott csoportja kizárólag, vagy túlnyomó részben csak valamilyen atipikus foglalkoztatási módszer szerint volt képes munkát találni. Csakhamar bebizonyosodott, hogy ebben a tekintetben éles különbségek voltak a női és a férfi munkavállalók között. Jelentős differenciáció kezdett kialakulni a képzettség szerint.

Közvetetten ide sorolható az a szakadás, amely a hagyományos és az atipikus módszerek szerinti foglalkoztatottak kezelésében mutatkozott meg, a munkahelyeken belül, de azokon kívül is. Ez egyben az egyes

[11] Plander 1990, 69.
[12] Lásd Plander 1990, 70 – 71.
[13] Plander 1990, 72.

munkavállalói csoportok rétegei közötti érdekellentét kialakulásához is vezetett. Kimutatható, hogy a „körön belül lévő" munkavállalók mindent elkövettek pozícióik megtartása érdekében, míg a „kívül levők" nyilvánvalóan szeretnének helyzetükön változtatni. Ez a feszültség kihat a munkavállalói érdekvédelmi szervezetek munkájára, hozzáállására is. Ezen az állapoton kívánt segíteni az EU, a vonatkozó említett irányelvek kibocsátásával, de – mint ahogyan a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos vita is jelzi–, a folyamat még korántsem tekinthető lezártnak.

7. Mindezeknek az eredményeképpen, a LiS-ben megfogalmazott tézisekre épül az ún. munkajogi Zöld Könyv,[14] amelynek célja, hogy vitát indukáljon a LiS támogatásáról, azaz elősegítse „a fenntartható növekedés elérését több és jobb munkahely teremtésével"[15]. A dokumentum hangsúlyozza, hogy „a munkajog korszerűsítése alapvető elem a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének sikeréhez" Ezt a célkitűzést a teljes foglalkoztatottság, a munkaerő-termelékenység és a szociális kohézió tükrében kell megvalósítani. A Zöld Könyv már az elején rögzíti az Európai Bizottság 2006. évi jelentését idézve: „Az európai munkaerőpiacok alkalmazkodóképességének növelése létfontosságú a gazdasági tevékenység és a magas termelékenység előmozdításához".

A dokumentum sokadik alkalommal fogalmazza meg a munkaerőpiaccal szemben támasztott kettős követelményt, jelesül a nagyobb rugalmasságot és a biztonság maximalizálását – mindenkire vonatkozóan. A Zöld Könyv ezt szem előtt tartva:

– azokat az új kihívásokat igyekszik feltárni, amelyekre még nem született megfelelő válasz;

– törekszik a tagállamok kormányait, a szociális partnereket és más érdekelteket nyílt vitára ösztönözni arról, hogy a munkajog hogyan segítheti elő a foglalkoztatási biztonsággal együtt járó rugalmasságot a szerződés formájáról függetlenül, amely végül hozzájárul a nagyobb foglalkoztatáshoz és a munkanélküliség csökkentéséhez;

– továbbá, vitát kíván indítani arról, hogy a szerződéses viszonyok különféle típusai – a valamennyi munkavállalóra irányadó, illetve alkalmazandó jogokkal együtt – hogyan könnyíthetnék meg az új munkahelyek megteremtését és nyújthatnának segítséget a munkavállalóknak és a vállalkozásoknak a munkaerő-piaci átmenetek könnyítésével, az egész életen át tartó tanulás támogatásával és a teljes munkaerő kreativitásának elősegítésével;

– végül, hozzá akar járulni a jobb szabályozás programjához a munkajog korszerűsítésével, figyelembe véve az általános előnyöket és a felmerülő költségeket annak érdekében, hogy a munkavállalók és a vállalkozások számára egyértelművé váljanak jogaik és kötelességeik.

[14] Green Paper – Modernising labour law to meet the challenges of the 21th century; COM (2006) 708 final. A továbbiakban: Zöld Könyv

[15] Zöld Könyv, 3.

Ennek keretében különösen figyelembe kell venni a kis- és középvállalkozások (a továbbiakban: KKV) előtt álló problémákat.

E programadó gondolatok közül egyelőre két összetartozó elemet indokolt kiválasztani. Az egyik, „a szerződéses viszonyok különféle típusai” *different types of contractual relations, unterschiedliche Arten vertraglicher Beziehungen)*, a másik, „a munkaerő-piaci átmenetek” *(labour market transition, Übergänge auf dem Arbeitsmarkt)*. A Zöld Könyv részletesen elemzi az Unió munkajogának jelenlegi helyzetét, és megfogalmaz bizonyos kritikát az ún. státuszra épülő, statikus szemléletmóddal összefüggésben. A munkajogban releváns szerződések differenciált ábrázolása, az egyes szerződéstípusok közötti átmenet lehetőségének felvetése, messzemenő, lényeges következményekkel jár a munkajog egyes intézményeire, és magára a munkajog egészére is.

8. Mi jellemzi a Zöld Könyv szerint az Unió munkajogát? A dokumentum alapvető értékelése helytálló, nem csupán az európai munkajog, hanem általában „a” munkajog eredeti rendeltetését illetően. E jogág eredeti célja az volt, hogy kiegyensúlyozza a foglalkoztatáson belüli alapvető gazdasági és szociális egyenlőtlenségeket.[16] A munkajog a kezdetektől fogva a munkavállalói státusz kialakításával foglalkozott, és e jogállás köré építette fel intézményrendszerét. Erre alapozva épült fel a munkajog mondhatni „hagyományos” modellje. Ez a képlet az alábbi feltételezésekből áll:

– a foglalkoztatás általános, tipikus megvalósulási módja a határozatlan időtartamra létesített, teljes munkaidőben realizálódó munkajogviszony;

– a munkajogviszony kizárólagos *causa*-ja a munkaszerződés;

– a munkajogviszony alanyai az egy munkáltató és az egy munkavállaló.

A dokumentum a munkajog tartalmi megújulásának szükségességét „a globalizációból adódó erősödött verseny, a változó fogyasztói kereslet és a szolgáltató ágazat jelentős növekedése” folyamataira vezeti vissza. Ezekhez a megállapításokhoz is kapcsolódik a Zöld Könyv következtetése: nem biztos, hogy a munkajogviszony hagyományos modellje minden munkavállaló számára megfelelő, hiszen új munkaerő-piaci környezettel kell szembesülniük, alkalmazkodniuk kell a globalizáció kihívásaihoz. A dokumentum mindenekelőtt a protekcionista munkaerő-piaci feltételek veszélyére hívja fel a figyelmet, hiszen ezek „elriaszthatják a munkáltatókat attól, hogy a gazdaságilag zűrzavaros időszakokban munkaerőt alkalmazzanak”. Tanulságos az új kihívásokra adott munkajog-politikai reakció értékelése is. A dokumentum kiemeli, hogy a 90-es évek eleje óta a nemzeti foglalkoztatáspolitikai, illetve a munkavállalót védő törvényhozás

[16] Zöld Könyv, 5.

(employment protection legislation, Beschäftigungsschutzgesetze) reformja a meglévő szabályok enyhítésére összpontosított, elsősorban annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a foglalkoztatásra irányuló szerződések differenciált megjelenését. Ezáltal ezek a reformok elsősorban a „marginális rugalmasságot növelték, amelynek általában az volt a jellemzője, hogy a munkajogviszony megszüntetése elleni alacsonyabb védelmi szint mellett, új, rugalmasabb, könnyebben elérhető foglalkoztatási módszereket vezettek be. Ezek a törekvések azonban megosztották a munkaerőpiacot.

9. A Zöld Könyv annak ellenére, hogy a munkajog egyéni relációit vizsgálja elsősorban, nem kerülhette meg a munkajog forrásainak érintését, és így óhatatlanul foglalkoznia kellett a jogi norma és a kollektív szerződés kapcsolatával. A munkajog fejlődésének egyik lényeges szegmense a kollektív megállapodások regulatív funkciójának erősödése.[17] A kollektív szerződés, mint szabályozó megállapodás[18] különösen ebben az időszakban azért kiemelkedően fontos, mert a munkafeltételek kialakításánál sokkal alkalmasabb a rugalmasabb módszerek befogadására. Megfigyelhető, hogy a jogi norma általában egy meghatározott helyzet fenntartására törekszik, értékeket és érdekeket igyekszik konzerválni, és ezáltal egyfajta állandóságot vagy legalábbis stabilitást kíván biztosítani. A szerződéses jogforrásban ezzel szemben mindig benne van a jövőbeli változtatás esélye. Ezen a ponton eljutottunk napjaink munkajogának talán legfontosabb problémájához, nevezetesen a munkajog jogforrási rendszerének és a munkajog hatékonyságának – rugalmasságának vagy statikusságának az összefüggéséhez. Ezzel összefüggésben az első rögzítendő tétel az alábbi: a jogi norma, és vele a kógens szabályok hatása a munkajogban nem alternatívája a (kollektív) megállapodásnak, a kettő csak együtt érvényesül. Mindkettő a munkajog forrásai közé tartozik, jogi természetüket tekintve azonban minőségükben eltérőek. A jogi norma egyrészről eltérést nem engedő tartalommal rögzíti a munkajogviszony úm. garanciális elemeit, másrészről felhatalmazást ad a feleknek a normától eltérő tartalom kialakítására.

10. Az ún. marginális rugalmasság doktrínája számos problémát okozott, amint a Zöld Könyv egyszerűen „jogi bizonytalanság”-ként foglal össze.[19] A dokumentum egy rendkívül fontos fejleményre hívja fel a

---

[17] Jó példa erre a német Jó példa erre a Bundeseisenbahnneugliederungsgesetz, a kollektív szerződések megváltozott funkciója még akkor is kimutatható, ha időről időre megfigyelhető egyfajta hangsúlyeltolódás az ágazatra kiterjedő hatályú és a helyi kollektív szerződések viszonylatában. Lásd erről Wedderburn–Sciarra 1988, 187 – 196; A kollektív szerződések regulatív funkciójának érvényesülésére kitűnő példa egyes országokban az EU irányelvek átvétele és beépítése a nemzeti jogba kollektív szerződés által. A dán példa ismertetését lásd Etgen, Anders Reitz: *Overview of the Acquis Communautare and Current State of Play – Pont of View of an "Old" Member State*, in: The development of Labour Law in the New Member States of the European Union, ERA Conference, Trier, 16-17, November 2006.

[18] A kollektív szerződés rendeltetéséről, tartalmi elemeiről és jogi természetéről lásd Zöllner 1966; Despax – Rojot 1987; Aliprantis 1980.

[19] Zöld Könyv, 12.

figyelmet. Álláspontja szerint, a hagyományostól eltérő, különféle foglalkoztatási típusok *(non-standard work, Nichtstandard-Beschäftigungsformen)* megjelenése elmosta a határokat a munkajog és a kereskedelmi jog *(commercial law, Handelsrecht)* között. A korábbi kétpólusú jogállás-meghatározásra épülő jogviszony-konstrukció elavult. Egyértelművé vált ugyanis, hogy a „munkavállaló" és a „független önfoglalkoztató" *(independent self-employed, nicht abängige Selbstständigen)* már nem tükrözi a foglalkoztatás gazdasági és szociális realitását. Kialakult e két jogállás között egy harmadik, a gazdaságilag függő, azonban *de iure* független foglalkoztatott és/vagy önfoglalkoztatott réteg, amelyre a megfelelő jogi konstrukció kialakítása több ok miatt is nehézségbe ütközött. A tradicionális magánjog és a munkajog viszonylatában mind a mai napig meglévő közvetett típuskényszer óhatatlanul felvetette a színlelt szerződések, és velük együtt a szerződések átminősítéséből adódó jogkövetkezmények problematikáját. A dokumentum hangsúlyozza, hogy mindaddig, amíg a munkaerőpiacon lévő, tényleges helyzetükben minőségében különböző munkát vállalók[20] jogállása nem tisztázódik, a jogellenes, a munkajogi, társadalombiztosítási és adójogi szabályok kijátszására irányuló törekvésekkel azonos megítélés alá esnek a problémát feloldani törekvő progresszív kísérletek is.

Mindebből következően több területre kiterjedő, átfogó megújulásra van szükség. A „munkajog" megújulása kitétel azonban megtévesztő lehet, hiszen nem egyszerűen a hagyományos értelemben használatos munkajogi szabályozórendszer megújulására van szükség. Miután egy jelentős munkát vállaló réteg a munkajog és a polgári jog határán van, és a jogi függetlenség ellenére – vagy éppen ezért – a munkajogra jellemző védelmi szükségletre nekik is „igényük" van. Ezzel összefüggésben többen hangsúlyozzák, hogy nem valamiféle új munkavállaló-fogalom kialakítása történik meg, illetve nem a munkajog határai tágulnak, hanem a munkajogot jellemző egyes védelmi intézmények hatálya terjed ki erre a ma még bizonytalan jogállású munkát vállaló, foglalkoztatott, illetve önfoglalkoztatott rétegre.

A következőkben néhány olyan megoldást ismertetünk, amely megkísérelte a gazdasági körülmények változásához alakítani munkaerő-piaci politikáját.

1.2. Néhány ún. modell-értékű" megoldás

A dán „arany háromszög" modell

[20] Lásd Davidov 2005, 57 – 71.

1. A rugalmas foglalkoztatás, a munkaerőpiac szinte teljes átalakítása témakörében a legtöbbet idézett az ún. „dán aranyháromszög" modell *(golden triangle)*. Mielőtt felvázoljuk ennek a megoldásnak az alapvető elemeit, nyomatékosítanunk kell, hogy nem valamiféle csodaszerről van szó, hanem olyan munkaerő-piaci működésről, amely minden szereplőtől bizonyos áldozatot követel. Az előzetes várakozások és csalódások jól tükröződnek a dán megoldást elemző egyik tanulmány címében: *The Danish model of 'flexicurity' – a paradise with some snake.*[21] A dán megoldás kétségen kívül fenntart egy bizonyos egyensúlyt, amely azonban feltétlen együttműködést, áldozatvállalást és valljuk be meglehetősen sok pénzt követel.

2. A rendszer gyökerei korántsem új keletűek. Dániában már a hatvanas években kialakult egy hatékony állami foglalkoztatási szolgálat, amely által az állam magára vállalta a munkanélküliség problémájának jelentős részének kezelését. Ez a megoldás mindaddig működött, amíg a munkanélküli ráta viszonylag alacsony volt, és a munkaerőpiac egy viszonylag állandósult növekedési pályán lévő gazdaság mellett fel tudta venni a munkát vállalókat. Jellemző, hogy 1976-ban a munkanélküli ráta 5.2%-os volt, kirívóan alacsony a nyugat-európai országok viszonylatában.

A munkaerő-piaci kiadások viszont meglehetősen magasak voltak, alapvetősen a szociális ellátórendszer magas színvonala miatt. Ekkor a kormány egy régi módszert élesztett újjá. A mai rendszer történeti alapja az 1899. évi ún. szeptemberi megállapodás volt. Ekkor a röviddel azelőtt országos szervezetként megalapított dán szakszervezeti szövetség (LO – *Landsorganisationen*) és dán munkáltatói szövetség (DA – *Dansk Arbejdsgiverforening*) között létrejött az úgynevezett „szeptemberi kompromisszum", világszerte az első átfogó kollektív szerződés.[22] Azóta ez jelenti a megállapodások és a szociális partnerek közötti együttműködés keretét. Ennek lényege abban állt, hogy a munkaadók gyakorlatilag szabadon alkalmazhattak munkavállalókat, és a munkajogviszony megszüntetésében is nagyfokú szabadságot élveztek, a munkavállalók felé történő kompenzációképpen az állam magára vállalta a munkanélküli ellátás nagyvonalú biztosítását. Mellékesen jegyezzük meg, hogy a megállapodás jelentősen korlátozta a sztrájkjog gyakorlásának bizonyos módszereit is. E megállapodás azért volt kiemelkedő fontosságú, mert annak ellenére, hogy a munkaadók előjogait erősítette, rákényszerítette őket a szakszervezetek elismerésére, a velük való folyamatos konzultációra, és ezzel hosszú időre megszüntette a korábban oly jellemző konfliktusokat. Lényeges még, hogy a dán Legfelsőbb Bíróság is megerősítette ezt a megállapodást.

[21] Madsen 2002.
[22] Larsen – Langager 1998.

3. A szeptemberi megállapodás erejét és hatékonyságát mi sem mutatja jobban, mint az a tény, hogy 1960-ig nem módosították. Ez a megállapodás *(Main Agreement)* gyakorlatilag kiterjesztette a korábbi megállapodás hatályát, elindítója volt a kiteljesedő aktív munkaerő-piaci politikának, és azt eredményezte, hogy Európában talán a dán munkaerőpiac rendelkezik a legkevesebb központi szabályozással. A dán „aranyháromszög" modell főbb elemei az alábbiak:

– rugalmas munkaerőpiac;

– átfogó jóléti/szociális ellátási rendszer;

– aktív munkaerő-piaci politika.

4. Ami a rugalmas munkaerő-piaci szabályozást illeti, a hangsúly nem a legiszlatórius, hanem a kontraktuális jogforrásokon – azaz a kollektív megállapodásokon – nyugszik. A rugalmas munkaerő-piaci politika nagyvonalakban az alábbiakkal jellemezhető:

– a munkáltatóknak viszonylag nagyfokú szabadságot adtak a munkaerővel való gazdálkodás tekintetében, különösen az alkalmazandó és az elküldendő munkavállalók kiválasztásánál;

– a munkajogviszony megszüntetésének költsége alacsony, az esetek többségében nincs végkielégítés;

– a rendszer alapvetően a felek közötti megállapodásokon, kollektív szerződésen nyugszik;

– a jogi szabályozás meglehetősen visszafogott a határozott időre létesített munkajogviszonyok tekintetében, továbbá nem avatkozik be közvetlenül az egyéb atipikus munkajogviszonyok létesítésébe;

– ezzel együtt ugyanakkor preferálja, támogatja az egyes foglalkoztatási módszerek közötti átjárhatóság lehetőségeit;

– mindennek következtében Dániában talán a legnagyobb a kreatív a munkavállalók mobilitása *(job mobility)*;

– hangsúlyozandó a kreatív mobilitás, hiszen nem egyszerű fluktuációról van szó, amelynek folyamán a képzetlen munkaerő fokozatosan kiszorul a munkaerőpiacról;

– ennek is következményeképpen, a tartós munkanélküliek száma rendkívül alacsony;

– rendkívül rugalmas a munkaidő szabályozása, nagy teret kapnak az átcsoportosítási lehetőségek.

5. A munkaviszonyát vesztett munkavállalót egy rendkívül gazdag szociális ellátórendszer fogadja, amelynek főbb elemei az alábbiak:

– a rendszer meghatározó szegmensei a szakszervezetek kezelésében lévő, de államilag is finanszírozott, illetve szubvencionált különféle biztosítási alapok;

– ezekbe az alapokba a munkavállalók is egy viszonylag jelentős összeget fizetnek be – a hatvan évnél fiatalabb munkavállalók évi 450 €-nak megfelelő összeget;

– rendkívül kiterjedt és összetett a belső, munkáltatói szintű ellátási-biztosítási rendszer, amelyeknek a munkavállalóknak több mint 70%-a tagja;

– a munkanélküli ellátás a munkavállaló megelőző jövedelmének 90%-a, azzal a felső határral, hogy nem lehet több évi 19,400 €-nál;

– a munkanélküli ellátás a munkanélküliség első napjától jár, időtartama négy év, összege nem változik, azaz, nem csökken;

– ebbe a rendszerbe azok kerülnek be, akik legalább egy éves valamilyen biztosítási jogviszonnyal rendelkeznek, továbbá, az utolsó három évből legalább 52 hétben munkajogviszonnyal rendelkeztek – részmunkaidő esetében ez legalább 34 hét legyen;

– akik e feltétellel nem rendelkeznek, nem maradnak ellátás nélkül, csak korábbi jövedelmük 40 %-ig terjedhet az ellátás mértéke.

6. A rendszer harmadik pillére az aktív munkaerő-piaci politika *(ALMP)*. Ennek a politikának a lényege azáltal foglalható össze, hogy az állam minden segítséget megad a munkanélkülivé váltaknak új ismeretek megszerzése révén új állás megtalálásához, önfoglalkoztatóvá válásához. Ennek a politikának az alapgondolata az, hogy a rendkívül hosszú (négy éves) ellátási időt két részre osztja. Az egyik, az ún. passzív időszak sem tekinthető abban az értelemben passzívnak, hogy a munkavállaló nem tesz semmit az új állás megszerzése érdekében, és csak az ellátást kapja. A négyéves ellátási időszak első éve minősül abban az értelemben passzívnak, hogy a munkavállalónak együtt kell működnie a munkaerő-piaci szervezettel, és ennek eredményeképpen az esetek egy jelentős részében sikerül elkerülni a tartós munkanélküliség állapotát. Amennyiben az első év nem hozná meg a várt eredményt, kezdetét veszi az ellátási rendszer aktív időszaka, amely három évig tart. Ennek központi eleme *az egyénre szabott cselekvési program*, amelynek kialakításában felbecsülhetetlen szerepe van a helyi tripartit foglalkozatási bizottságoknak. E bizottságok ugyanis felmérik a helyi foglalkoztatási igényeket, elemzik a kereslet és a kínálat arányát, azaz, nem „általában” dolgoznak ki terveket. Látható, hogy ebben a folyamatban kiemelkedő szerep jut a decentralizációnak, amely az adatok szerint rugalmasan és hatékonyan működteti a munkaerő-piaci rendszert.

Az ellátórendszer aktív időszakának meghatározó eleme a tanulás, a képzés, illetve az átképzés. Ismét hangsúlyozandó, hogy nem általában vett képzésről van szó, hanem a lokális igényeknek megfelelő ismeretek megszerzéséről. Amennyiben a helyi igények szűkösek vagy nem kielégítők, az egyes területek koordinációja révén kerül előtérbe a térbeli mobilitás követelménye. Ami a képzés, átképzés rendszerét illeti, ebben nagyobb szerepet játszanak a magán képző intézmények, szemben az állami képzéssel.

7. A dán „arany háromszög” rövid bemutatását követően indokolt e rendszer értékelése. Erről a modellről összefoglalásképpen – egyezően az

irodalomban uralkodónak tekinthető álláspontal – az alábbi következtetések vonhatók le:

– A rendszer egyik meghatározó eleme a felhatalmazás forrása, amely alapvetően megállapodás. Azt kiemelve, hogy napjaink munkajogát egyre erőteljesebben a kontraktuális jogforrások befolyásolják, egy nagyléptékű vállalkozás esetében a szociális partnerek magas szintű megállapodása azért fontos, mert társadalmi szolidaritást tükröz. Erre a jogalkotó önmagában nem képes.

– A kontraktuális felhatalmazásból következik a rendszer másik szignifikáns eleme, nevezetesen az, hogy a megoldás szinte megköveteli a deregulációt. Ez nemcsak a túlszabályozás veszélyét küszöböli ki, hanem tág teret ad a helyi követelmének kielégítésének, és ezáltal kellő rugalmasságot ad e folyamatnak.

– A társadalmi szolidaritásnak ki kellett terjednie a munkajog bizonyos szokásos egyensúlyi állapotának elvetésére. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a munkajogviszony alapításában, és alakításában a munkáltatónak jóval nagyobb hatalma van, mint Európa országaiban. Ez a rendszer erősíti az ún. *managerial prerogative* elvét, illetve alkalmazni engedi a *revocation clause* intézményét. Az előbbi a munkajogviszony keletkezésénél, de főként megszüntetésénél mindenekelőtt a munkáltató gazdasági érekeit veszi figyelemben. Ezzel együtt ebben a fázisban az ország gazdasági igényei dominálnak, szemben a munkavállaló szociális érdekeivel. Az utóbbi tág teret ad a munkáltatónak a munkajogviszony tartalmának egyoldalú alakítására, amelynek ugyan szerződéses alapja van, de e nélkül aligha jönne létre munkajogviszony.

– Cserébe az állam vállalja egy nagyvonalú, és ennek megfelelően drága szociális ellátórendszer fenntartását. Ez e rendszer azonban feltétlenül különbözik a többi, hasonló rendeltetésű intézménytől, hogy jóval nagyobb szerepet szán az aktív munkaerő-piaci eszközöknek.

8. Bármilyen meglepőnek is hat a leírtak után, de ennek a munkaerő-piaci, foglalkoztatási politikának is vannak árnyoldalai, illetve ez a megoldás is okoz feszültségeket.[23] Az első figyelmeztető jel az, hogy egyre szélesebb rétegek szorulnak ki a munkaerőpiacról. Ez korántsem meglepetés, mondhatni maga a rendszer szülte. Azáltal ugyanis, hogy ez a modell alapvetően a munkáltatók igényeire épül, magának a képzési rendszernek is ezt a követelményt kell tekintetbe venni, ami viszont egy viszonylag magas tudásszintet, képzésre való hajlandóságot, mobilitást, kreativitást tételez fel. Ezt ugyanakkor nem minden munkavállaló képes teljesíteni, amely egyre több okra vezethető vissza. Az egyik figyelemreméltó tényező az ismeretek egyre gyorsabb gyarapodása, a készségek egyre nagyobb kihasználtsága, amelynek különösen az idősebb munkavállalók nem képesek eleget tenni. A másik riasztó tünet, egy relatív elszegényedés, a kiterjedt szociális ellátórendszer ellenére, amelyet

[23] Madsen 2002, 11.

egyenesen a rendszer csapdájának neveznek. A szociális ellátás színvonala ugyanis az alacsony keresetű rétegeket egyáltalán nem ösztönzi az együttműködésre, a képzéssel, átképzéssel együtt járó áldozatvállalásra. Többen hangsúlyozzák, hogy a várakozások szerint, dán munkaerő-piaci politikának viszonylag egységes hozzáállást kellett volna kialakítani, de az amplitúdók egyre nagyobbak, és a marginalizálódás is erősödik.

Az aktív munkaerő-piaci politika is magában hordoz egy bizonytalansági tényezőt. A számos aktív program beindítása csak addig volt kifizetődő, ameddig a gazdaság struktúrája, illetve ciklusa meg nem változott. Attól kezdve, hogy a gazdaság növekedése egy meghatározott szintre beállt, az aktív programok egyre többe kerülnek. Másképpen fogalmazva e rendszer különösen gazdaságfüggő.

A holland rugalmassági teszt

1. Egy nagy ország munkaerőpiacának szemszögéből elemezve különösen, de általában is igaz az a megállapítás, hogy egy kis ország foglalkoztatáspolitikájában a rugalmasság jóval fontosabb szerep kap, mint egy több ellensúllyal rendelkező nagyobb gazdaság munkaerőpiacán. Különösen találó ez Hollandia esetében, ahol a munkajog a rugalmasságnak csak az egyik eszköze.[24] Hollandiában 1999-ben hoztak törvényt a rugalmasságról és a biztonságról.[25] A törvény alapgondolata az volt, hogy e két fogalom nem feltétlenül egymás ellenpárjai, ami egyben azt is jelenti, hogy a munkajog tradicionális eszközei mellé be lehet illeszteni a rugalmasságot szolgáló, úgymond atipikus intézményrendszert is. Ez különösen vonatkozik a határozatlan és a határozott időre létesített munkajogviszonyokra.

A törvény egyik pillére a munkajogviszony valószínűsíthető, feltételezhető tényállása *(Vermutungstatbestand).*[26] Ez a szabály végeredményben hasonlít a korábbi német SGB megoldásához, és nemcsak munkajogi, hanem társadalombiztosítási jogi és adójogi vonatkozásai is fontosak. Ami e rendelkezés munkajogi hatását illeti, világos helyzetet teremtett a már említett szürke zóna és a függő munkát végző munkavállaló és a vállalkozó viszonylatában.

3. A rugalmasság valójában a munkáltatói érdekből indul ki, természetesen megfelelő korlátokat, fékeket beiktatva. Jó példa erre, a próbaidő és a határozott időtartamra létesített munkajogviszony szabályozása. A próbaidő főszabályként csak a határozatlan idejű munkajogviszony esetén lehet kikötni próbaidőt, azonban ez annyiban

[24] Waas 2003, 17.
[25] Wet flexibiliteit en zekerheid
[26] Waas 2003, 114.

enyhült, hogy legfeljebb két hónapi próbaidő kikötése lehetséges, ha a határozott idejű munkajogviszony időtartama meghaladja a két évet. Ez a rendelkezés kógens, eltérés kollektív szerződés által sem lehetséges.

Rendkívül sajátos a határozott időre létesített munkajogviszony szabályozása az új törvényben. A legszembeötlőbb különbség a magyar és a többi európai ország túlnyomó többségének rendelkezései és a holland szabály között abban áll, hogy a holland jogalkotó nem rendelkezett a határozott időtartam lehetséges leghosszabb mértékéről. Ennek oka gyakorlatilag a rugalmasság erősítése, dogmatikai magyarázata a felek szerződéses szabadsága korlátozásának elutasítása.

Mindezzel összefüggésben azonban az alábbi megjegyzéseket kell rögzítenünk. A törvényhozó ugyan nem korlátozta a munkajogviszony alanyainak szabadságát, de a határozott idő maximális időtartamának meghatározása mind munkaszerződésben, mind kollektív szerződésben lehetséges. Utóbbi meglehetősen gyakori a holland jogban. A másik szignifikáns eszköz a visszaélések megakadályozására, a határozott idejű munkajogviszony megszüntetésének szabályozása. Főszabályképpen a felek a határozott idő lejárta előtt csak abban az esetben szabadulhatnak a kötelemből, ha a megszüntetés lehetőségét a munkaszerződésben rögzítették.

További sajátossága a határozott idejű munkajogviszonyra vonatkozó rendelkezéseknek, a lejárat utáni teljesítés szabályozása. Az európai országok munkajogának szinte egyöntetű megoldása értelmében, ha a felek a határozott idő lejártát követően egymás felé teljesítnek – bizonyos kivételektől eltekintve –, a jogviszony határozatlan idejűvé alakul át. Ezzel a megoldással szemben, hasonló tényállás esetén – ha a felek másképpen nem állapodnak meg –, a munkajogviszony csak annyi időre hosszabbodik meg, amennyire eredetileg kötötték.

4. Sajátos szabályozásban részesül az egymás után kötött határozott időre létesített munkajogviszonyok. A vonatkozó irányelvnek megfelelően, a tagállamok egy része meghatározza, hogy egy adott időszakon belül hány alkalommal lehet ugyanazon felek között határozott időre munkaszerződést kötni. Ezzel szemben a holland munkajogban a láncszerűen kapcsolódó határozott idejű munkajogviszonyok központi helyet foglalnak el a rugalmasságról és biztonságról szóló törvényben. A jogalkotó mind a rugalmasságot, mind a munkavállalói biztonságot megkísérelte szem előtt tartani, amikor akképpen rendelkezett, hogy a munkáltató a határozott idejű munkaszerződést csak két alkalommal hosszabbíthatja meg, amennyiben azok időtartama külön-külön nem haladja meg a három hónapot. Ettől eltérő időtartam esetén, a negyedik határozott időtartamra szóló munkaszerződés minősül jogellenesnek, és ebben az esetben – a főszabálytól eltérően –, a munkajogviszony *ex lege* határozott időtartamúvá

alakul át. Végezetül hasonló szabályozásban részesül az a tényállás is, amikor a második, vagy a további határozott időre létesített munkajogviszonyok időtartama meghaladja a 36 hónapot.

5. A határozott időre létesített munkajogviszonynak ismert egy különleges tényállása is, amelynek alapján a munkavállaló több határozott idejű munkajogviszonyban állhat több munkáltatóval. Ez egyébként gyakorlatilag nem más, mint az amúgy rugalmas, de pontos korlátokat tartalmazó szabályozás kijátszására irányuló munkáltatói szándék. Az esetek többségében ugyanis a „több munkáltató" mögött ténylegesen egy munkáltató húzódik meg, amely így akar megszabadulni a jogszabályi korlátoktól. A holland Legfelsőbb Bíróság a korábbiakban már érvénytelennek nyilvánította ezt a konstrukciót, és az új szabályozás nagy részben e döntésen alapul. A hatás azonban meglehetősen kétes. A szabályozás lényege ugyanis az, hogy – az említett döntésnek megfelelően – a jogalkotó ezt a konstrukciót valamiféle munkaerő-kölcsönzési formának minősítette, és megkísérelt különféle felmondásvédelmi szabályokat beépíteni a rendszerbe. A szabályozás szépséghibája az, hogy a vonatkozó szabály tarifdiszpozitív, így a felek kollektív szerződésben ettől eltérhetnek.

6. A holland munkajog nagy szerepet szán az egyes atipikus foglalkoztatási módszereknek, amelyek közül újabban egyre jelentősebb a *call on work, Arbeit mit Abruf*, azaz, az ún. behívásos munka intézménye. Ez a foglalkoztatási módszer egyre több tagállamban ismert, azonban a holland jog sajátossága abban áll, hogy ezt a konstrukciót nemcsak munkajogviszony keretei között képzeli el. Előfordulhat ugyanis, hogy az ún. *oproepcontract* csupán egy előszerződés, amely csak abban az esetben vezet munkajogviszonyhoz, ha a munkáltató munkajogviszony keretében történő munkavégzésre hívja be a munkavállalót. Ettől a konstrukciótól meg kell különböztetni azt a tényállást, amikor a felek eleve munkaszerződést kötöttek, amelynek szignifikáns tartalmi eleme a munkáltató fizetési kötelessége. Ez többfajta módon történhet. A munkáltató már pusztán azért is fizet, hogy a munkavállaló az ő rendelkezésére áll, és más részére nem vállal munkát. Abban az esetben, ha a munkáltató csak a ténylegesen elvégzett munka után fizet, a felek gyakorta kikötik, hogy a munkáltató megfelelő mennyiségű munkát biztosít a munkavállaló számára. Ezzel a konstrukcióval kapcsolatban összefoglalásképpen megjegyzendő, hogy a felek szerződés-alakítási szabadsága meglehetősen nagy.

7. A munkajogviszony tartalmának egyoldalú alakításának a lehetősége az általános tapasztalatok szerint egyre nagyobb jelentőséget kap napjaink munkajogában, és ez alól nem kivétel a holland munkajog sem. Az ún. *revocation clause*, illetve az *Änderungsvertrag* csak különleges feltételek esetén érvényesülhet. Mint ahogyan több ország munkajogában már az intézmény elnevezése is mutatja, ez az egyoldalú munkáltatói

jogviszony-alakítási lehetőség kizárólag szerződéses alapozású lehet. A holland szabályozás azonban ebben a tekintetben tekintélyesebb jogkört biztosít a munkáltatónak, mint ahogyan az általában megfigyelhető az egyes EU tagállamokban. Jellemző továbbá, hogy ennek a jogintézménynek a szabályozása jelentős részben támaszkodik a jogalkalmazás által kidolgozott eredményekre.

Az alap, természetesen a holland munkajogban is a megállapodás. Figyelemreméltó azonban, hogy bizonyos kivételekkel a munkavállaló ráutaló magatartását is ebbe a körbe vonta a jogalkalmazás. Kivétel ez alól a munkabér megváltoztatása, amelyhez a munkavállaló kifejezett hozzájárulása szükséges. A munkafeltételek, illetve a munkajogviszony tartalmának változásában kiemelkedő szerepe van a kollektív szerződéseknek, illetve a szakszervezeteknek. A szakszervezeteknek ugyanis hosszú idő óta, mondhatni tradicionális felhatalmazásuk van a munkafeltételek módosításában a munkáltatóval megállapodni, ami különösen fontos a munkáltató gazdasági krízishelyzete esetén. Ez a legtöbbször munkabércsökkentést, vagy legalábbis a munkabér egy részének átütemezését jelenti. Utalunk arra, hogy – azonosan a magyar munkajog szabályozásával – a kollektív szerződés hatálya alá tartoznak a nem szervezett munkavállalók is. Többen megjegyzik azonban, hogy a munkáltató és a munkavállaló a kollektív szerződéstől kedvezőbb megállapodást is kiköthetnek a munkaszerződésben, de ez inkább csak elvi lehetőség. Érdekes, hogy a Legfelsőbb Bíróság egy korábbi döntésében ezt a lehetőséget kizárta, amely az egységes munkafeltételek megállapítását erősíti.

8. A munkáltatónak éppen a vitás kérdések elkerülése miatt természetesen abban az esetben van nagy mozgástere, ha a munkavállalóval, a munkaszerződés megkötésekor állapodik meg az egyoldalú módosítás lehetőségében, illetve annak feltételeiben. A vonatkozó szabályozás szerint, az ilyen jellegű megállapodás nem lehet korlátlan, mindenekelőtt a jóhiszeműség és a tisztesség, valamint a méltányosság elveinek kell megfelelniük. Ebből következően az alapvető követelmény a munkajogviszony egyoldalú alakítási felhatalmazásával szemben az érdekek kiegyenlítődése. A jogi szabályozás a visszaélések elkerülése érdekében csak súlyos gazdasági vagy szervezeti érdek esetén teszi lehetővé ilyen megállapodás megkötését. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a munkáltató csak így kerülheti el a csődhelyzetet, vagy a felszámolást, illetve csak így lehetséges egy átfogó reorganizációt végrehajtani. További lényeges követelmény a tárgyalt munkáltatói intézkedéssel szemben, a feltételek pontos meghatározása, valamint annak időbeli meghatározása. Ebből következően a gyakorlatban sokkal esélyesebb egy ilyen megállapodás elfogadása, minél inkább konkrét, határozott időtartamhoz kötődik.

9. Alapvető kérdés, az egyoldalú változtatás terjedelme. Ez a probléma úgy is megfogalmazható, hogy a munkáltató hozzányúlhat-e az ún. elsődleges, alapvető munkafeltételekhez, illetve a munkajogviszony/munkaszerződés szignifikáns elemeihez, vagy csak a kevésbé lényeges elemek változtathatók. Ebben a tekintetben az irodalomban sincs egyetértés, és a jogszabály sem egyértelmű. Az ugyanakkor bizonyos, hogy a munkáltató a munkabér-fizetési kötelességét egészében nem függesztheti fel, és amennyiben egyébként az egyes lényeges elemeket érintő változtatásokat tervez, az előbb említett követelményeket be kell tartania.

Mindezzel összefüggésben érdemes felvillantani az egyoldalú jogviszony-alakítás dogmatikai alapjait, amely a kockázatviselés, az ún. *Betriebsrisiko* szempontjából fontos. Az egyik ok a munkavállaló úm. hűségkötelessége. A holland jog is ismeri és az egyes jogintézmények értékelésénél a hűség- és gondoskodási kötelesség fogalompárját alkalmazza. Ennek alapján mindkét félnek el kell ismernie a másik érdekkörét, és ebből fakadóan a a felelős vállalkozáshoz, az üzemmenet felelős vezetéséhez hozzátartozik a munkavállaló jelzett magatartása is. Természetesen ennek megvan az ellentételezése is, amelyet általában a szerződések (mind a munkaszerződés, mind a kollektív szerződés) tartalmaznak, nevezetesen a munkahely megtartása. Természetesen létezik másféle ellentételezés is, amelyet jószerével szintén a jogalkalmazás nyomására ismert el a jogalkotás. Ennek számos formája lehet, mint pl. a betegség utáni visszavétel, meghatározott ideig történő felmondási tilalommal stb.

10. Mivel a holland jog a *flexicurity* összetett intézményéből rendkívül sokat áldoz a rugalmasság oltárán, indokolt néhány különös védelmi szabály érintése. Mindenekelőtt figyelemreméltó néhány munkavállalói csoportra vonatkozó különös szabály beiktatása a rendszerbe, így pl. fokozott védelmet élveznek a fiatal munkavállalók, az idősebb, nyugdíj előtt álló munkavállalók, de ugyanígy különös szabályok vonatkoznak a kezdő, illetve a kis- és a középvállalkozásokra.

A második lényeges, a kiegyenlítődést, illetve a kiegyensúlyozást elősegítő intézmény a törvénytől való eltérés lehetőségének szabályozása, mind a kollektív szerződés, mind a munkaszerződés vonatkozásában. Ami a kollektív szerződés általi eltérést engedi, a holland munkajogban számos tarifdiszpozitív szabály található. Ezek között kiemelkedőek a munkaidő törvényi szabályozása tekintetében eltérést engedő rendelkezések, amelyek különösen ágazati, illetve szakmai szinten mutathatók ki. Kevésbé jelentősek a munkaszerződésben történő eltérések, azonban itt is vannak figyelemreméltó területek, például a munkavállalói kárfelelősség vonatkozásában.

A holland jogi szabályozásról általában elmondható, hogy a rugalmasság és a biztonság új törvénye nem lehetne hatékony a kollektív szerződések erős regulatív funkciója nélkül. Ehhez jön még a jogalkalmazás több évtizedes következetes jogértelmezése, amely szintén a rugalmasság és biztonság egyensúlyának kialakításához.

Az osztrák végkielégítési rendszer átalakítása

1. Az osztrák munkajog sem kodifikálta a munkajog individuális részét, azaz, Ausztriában sincs ún. munkaszerződési törvény. A különböző statisztikák korábban az osztrák munkavállalói védelmet átlagosnak, mondhatni közepesnek minősítették, amellyel egy viszonylag nagyobb fokú munkavállalói mobilitás járult. A végkielégítési rendszer alapjait 1920-ban fektették le, korántsem általános személyi hatállyal, csupán az ún. *white collar worker* részesült ebben a juttatásban. Az intézmény alapgondolata általában ugyanaz volt, mint napjainkban, azaz, anyagi támogatás az egyik munkahely elvesztése esetén a másik munkahely megtalálásáig. A juttatás mértéke az adott munkáltatónál folyamatosan, megszakítás nélkül, meghatározott időtartamig fennálló munkajogviszony hosszától függött. A szabályozás egyik jellemzője az volt, hogy már viszonylag rövid időtartamú munkajogviszony esetén is járt végkielégítés (pl. 2 – 5 év közötti munkajogviszony esetén 2 hónapi, 5 – 10 év esetén 3 hónapi átlagkereset).[27]

2. Ez a szabályozás a hetvenes években jelentősen átalakult. A végkielégítés személyi hatálya ugyan kiterjedt valamennyi munkavállalóra, valamint az a munkavállaló vált jogosulttá a végkielégítésre, aki nyugdíjba vonulását megelőzően legalább 10 éve állt folyamatosan munkajogviszonyban munkáltatójával. Látható, hogy ebben a rendszerben a végkielégítés rendeltetése nem a szociális biztonság erősítése, hanem egy hosszabb ideje fennálló munkajogviszony honorálása. Megjegyzendő, hogy a végkielégítés rendeltetésével összefüggő dilemma napjainkban is aktuális (lásd ezzel összefüggésben *Andersen* ügyet[28]). Hangsúlyozandó, hogy a végkielégítésre a munkavállalónak csak abban az esetben lehetett igénye, amennyiben a munkajogviszonyát a munkáltató mondta fel. Egyéb megszüntető tényállások esetére meglehetett állapodni végkielégítésben, de a törvényes végkielégítés szabályozása, a túlzott mértékű mobilitás esetén a munkáltató terheit kívánta csökkenteni.

Ennek a rendszernek a megítélése meglehetősen ambivalens. Egyesek azt a tényt, hogy a munkavállalók egy jelentős része nem szerzett igényt a végkielégítésre – határozott idejű munkajogviszonyban állók, pl.

[27] Kleck 2007.
[28] C-499/08.

idénymunkások) –, összeegyeztethetőnek tartották a végkielégítés rendeltetésével, amennyiben az alapvetően nem szociális intézmény. Mások ezt a megoldást – ezzel ellentétes koncepció alapján – bírálták.

3. A végkielégítés átalakításának vitája a kilencvenes évek elején kezdődött meg. Az osztrák szakszervezeti szövetség (ÖGB) szerzett jogként kezelte a végkielégítést, és azt szerették volna elérni, hogy a munkajogviszony megszűnésének minden setére járjon egy bizonyos összeg a munkavállalónak. Azt természetesen nem tartották elfogadhatónak, hogy a végkielégítésre csak nyugdíjazás esetén legyen igény. A munkaadói szövetségek elutasítottak minden olyan javaslatot, amelyek a foglalkoztatási költségek emelkedésével jártak, és inkább voltak érdekeltek a korábbi rendszer fenntartásában, de a változást egészében nem tartották kizártnak. A kormánykoalíció (ekkor az SPÖ és az ÖVP) ekkor egy olyan tervezetet javasolt a parlamentnek, amely mintegy „külső" finanszírozást valósított volna meg, amennyiben a munkáltatóknak kellett volna egy közös alapot létrehozniuk a végkielégítésre vonatkozó igények fedezésére. Ezt a parlament az 1999-es őszi választások miatt már nem tárgyalta.[29]

Az új végkielégítési rendszer egy nagyobb csomag részeként 2003. január 1-jén lépett hatályba. A törvény elnevezése jól tükrözi célját: *Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz.* A konstrukció lényege azáltal fogalmazható meg, hogy a végkielégítés rendszere a korábbiakhoz képest a biztosítási jellegű megoldás irányába mozdul el, ami egyben azt is jelenti, hogy a végkielégítés funkciója alapvetően a szociális biztonság erősítése. A törvény értelmében a munkáltatónak minden munkavállalója után be kell fizetnie a munkavállaló havi átlagkeresetének 1,53%-át, a külön erre a célra megalapított alapba *(Mitarbeitervorsorgekasse).* A munkáltatói hozzájárulás kötelessége a munkajogviszony második hónapjától kezdődik és annak megszűnéséig tart. Lényeges eleme a szabályozásnak, hogy a munkavállaló életkora irreleváns a munkáltatói befizetési kötelesség szempontjából.

4. A végkielégítés iránti munkavállalói igénynek alapvetően két funkciója van: Az egyik a befizetés időtartama, amelynek legalább az utolsó három évben teljesülnie kell. A másik a munkajogviszony megszüntetésének módja. Ez alól azonban vannak kivételek. Nem jogosult végkielégítésre az a munkavállaló, aki felmondással szünteti meg munkajogviszonyát, kivéve a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, az anyaságvédelmi törvény *(Mutterschutzgesetz)* vonatkozó rendelkezése alapján teszi ezt. Szintén kizárja a végkielégítésre vonatkozó igényt a rendkívüli felmondás és a munkajogviszony jogellenes megszüntetése a munkavállaló által. A végkielégítés szociális jellegét

[29] Kleck 2007, 3 – 5.

tükrözi az a rendelkezés is, amelynek értelmében a munkavállaló halála esetén a végkielégítés a törvényes örököst illeti meg.

A végkielégítés összege függ az adott munkáltatónál megszakítás nélkül munkajogviszonyban töltött időtől. Ennek legkisebb mértéke 3 éves munkajogviszony esetén e hónapi átlagkereset, legmagasabb mértéke 25 év munkajogviszony esetén 12 hónapi átlagkereset. A jogosult a kifizetés módját illetően választhat, így lehetséges az összeg átutalása valamilyen hitelintézethez, vagy akár valamely nyugdíjalapba is.

5. Az új végkielégítési rendszer hatása, elemzők szerint az alábbiakban összegezhető. A munkavállalói mobilitás érzékelhetően nőtt, elsősorban a nagyobb biztonságérzet miatt. E kedvező hatás miatt kiterjesztették ezt a konstrukciót az ún. *„freier Dienstnehmer”* kategóriájára is, amely réteg egyre jelentősebb helyet foglal el az osztrák munkaerő-piacon. Mivel a munkáltatót az említett befizetési kötelesség terheli, egyre kevesebb a munkavállalóra nehezedő nyomás annak érdekében, hogy munkajogviszonyát ő szüntesse meg. Ezt a tendenciát támasztják alá a munkaügyi bíróságok adatai, amelyek szerint a munkajogviszony jogellenes megszüntetése iránt egyre kevesebben fordulnak bírósághoz.

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy az osztrák végkielégítési rendszer átalakításával, a munkaerőpiacon jelentős és összetett változás állt be. Többen hangsúlyozzák, hogy a munkaerőpiac „megnyugodott”, és alapvetően a nagyobb háttér biztonság miatta munkavállalók bátrabban választanak rugalmasabb foglalkoztatási formákat is.

2. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok típusai; a munkajog új, teleologikus fogalomrendszere – a munkajogi szabályozás hatályának bővülése

2.1. Általános alapvetés

1. A munkajog tárgya az ún. függő, vagy önállótlan munka.[30] Ezt a tételt hosszú időn keresztül a munkajog premisszájaként minősítették, és érdemben nem vitatta senki. A múlt század 70-es éveinek végétől azonban olyan gazdasági, és ennek nyomán társadalmi folyamatok indultak meg, amelyek megkérdőjelezték a munkajog alapvető tételét, és ezzel újraértékelték a munkajog intézményrendszerét. Ez a szabályozás tartalmát illetően egyenesen azt jelentette, hogy a munkajogi tárgyú törvények

[30] Richardi 1968, 1.

(kódexek, kompilációk vagy a munkajogra vonatozó nem kodifikált, illetve nem kompilált joganyag) egyre több idegen testet szabályoztak.

Az okok – vázlatosan – az alábbiakban foglalhatók össze. A technológia fejlődésével, a II. Világháború utáni sokk elmúltával egyre markánsabban jelentek meg a jóléti állam, a sokat hangoztatott fogyasztói társadalom tünetei. Ezek közül, témánk szempontjából, az egyik legfontosabb, a munkaerőpiac átalakulása volt. A munkajogi szabályozás sem hagyhatta figyelmen kívül a szolgáltató szektor erősödését, és ezzel együtt egy más munkáltatási és munkavállalási attitűd megjelenését. Hasonlóan jelentősnek bizonyult a beszállítói hálózat kiépülése, a mikrovállalkozások megjelenése. Csakhamar világosság vált, hogy a tradicionális munkáltatói – munkavállalói jogállás mellett kialakult egy harmadik jogállás, egy ún. szürke zóna.[31] Ez a munkát vállalói réteg többfajta elnevezést kapott, de mindegyik tükrözi ambivalens jogállásukat. A német jogban az *arbeitnehmerähnicher Person*, az angol jogban a *semi depend employee*, vagy egyszerűen a *worker* kifejezéssel illették, utalva arra, hogy nem munkaszerződés alapján végeznek munkát. Az olasz jogban a *lavoro parasubordinato* név alatt kíséreltek meg intézményrendszert konstruálni e jogállásra, míg a francia jog hasonló módon, a *subordinacion juridique et parasubordinacion* fogalma alá próbálta terelni e munkát vállalókat.

2. A tradicionális munkajogviszony erodálódása először „csak" adójogi és társadalombiztosítási jogi feszültségeket keltett. Ennél jóval nagyobb problémát jelentett azonban a magánjogi és a magán munkajogi szabályozás szubsztanciális különbsége. A magán munkajog (megkülönbözetésként használva a közszolgálati jogtól) nyilvánvalóan egy felborult egyensúlyt kísérel meg helyreállítani, alapvetően a magánjog eszközeivel. Ez a kiemelés rendkívül fontos. *A* munkajog ugyanis – mint ahogyan ezt a későbbiekben bizonyítjuk – a szerződés elvén nyugvó jogág, és nem a közjog része. Sarkosan fogalmazva, a munkajog nem egyenlő valamiféle szociális joggal. Ez az axióma azonban rendkívül labilissá is teheti a munkajogot. Miután a kiindulópont az, hogy a munkajog tárgya a függő munka, a magánjognak eleve kompromisszumot kellett vállalnia a munkajog integrációja érdekében. Márpedig ez az integráció elkerülhetetlen volt, hiszen – az *ulpianuszi* – klasszikus felosztás szerint vagy magánjog, vagy közjog. Nyilvánvaló, hogy ez utóbbiba való tartozásnak rövidtávon is beláthatatlan következményei lettek volna. A köztes kísérletek, pl. vegyes szakjogág stb., szóra nem érdemesek.

A munkajognak tehát mintegy fél évszázada számot kellett vetnie múltjával és lehetséges jövőjével. A munkajog megújulását sokféleképpen

[31] Lásd erről részletesen Wank 1988; Aubert-Monpeyssen 1988; Freedland 1976, 2004; Davidov 2005; Biagi 2001.

képzelték el, illetve képzeli el, mind a mai napig. Jó példa erre a napjainkban oly divatos *flexicurity*, egyébként egyre inkább a kritikák középpontjába kerülő ideája. Korábban, illetve a *flexicurity* eszméjével párhuzamosan fokozatosan épült ki, a munkajog egyes szabályainak kiterjesztése bizonyos olyan jogviszonyokra, amelyek eleinte, kizárólag a magánjog részét képezték. A fentiekben említett *arbeitnehmerähnicher Person*, a *semi depend employee*, valamint a *lavoro parasubordinato* kitétellel illetett körülmények között dolgozó munkát vállalókra egyre több, tipikusan munkajogi szabály hatálya terjed ki. Úgy tűnik, hogy a klasszikus magánjog és a betolakodó munkajog között bizonyos – amúgy sem tiszta határok – elmosódnak, azonban egyáltalán nem biztos, hogy ez pozitívnak értékelendő folyamat.

3. A munkajog határainak jelzett kitágulása e jogág egész szerkezetét érinti, mégpedig meglehetősen érzékenyen. A tradicionális munkajog ugyanis a klasszikus munkáltató – munkavállaló jogállás képletére épült, amelyhez főszabályképpen a határozatlan idejű munkajogviszony és a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás párosult. Erre a szerkezetre kapcsolódott a kollektív munkajog, az ún. tarifális – koalíciós rendszer és az üzemi alkotmányjog. Ezt a hagyományos szerkezetet már az atipikus foglalkoztatási módszerek is kikezdték, annak ellenére, hogy még a munkajogviszony keretein belül működtek. A munkajogi szabályozás figyelme azonban egyre inkább a munkajogon kívüli, a munkavégzésre irányuló un. egyéb jogviszonyok felé irányul. Ez a folyamat nemcsak az egyes országok (német, angol, francia, spanyol, holland, dán) szabályozásban követhető nyomon, hanem bizonyosfajta érdeklődés mutatkozik meg pl. az Európai Unió részéről is. A legutóbbi ELLN Questionnaire – amely többek között a gazdasági válságnak a munkajogra gyakorolt hatásával foglalkozott – a transzfer és a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó irányelvek tekintetében tartalmazott az ún. *subcontractorra* irányuló kérdéseket is.[32]

4. Melyek az okai a munkajog jelzett változásának? Az egyik ok kétség kívül szociális indíttatású. A tanulmány későbbi fejezeteiben látni fogjuk, hogy a munkajog a magánjognak egy viszonylag „közjogiasult" része. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a munkajog tartalmaz jó néhány védelmi rendeltetésű intézményt, amelyek más kötelmekből hiányoznak. Ezek az intézmények alapvetően a felek közötti kiegyenlítődést van hivatva szolgálni. (Már itt jegyezzük meg, hogy a védelem nemcsak az ún. egyéni, individuális munkajog által van jelen, hanem magának a kollektív munkajognak is alapvetően ez a rendeltetése.) A munkajogi szabályozás védelmi jellegű rendelkezésinek célja – másképpen fogalmazva – a munkavállalók egzisztenciális biztonságának megteremtése és fenntartása.

[32] European Labour Law Network Questionnaire 2010. Protection, Involvement and Adaptation- European Labour Law in time of Crisis, Restructuring and Transition -

Ilyen jellegű rendelkezéseknek a klasszikus kötelmekben egyszerűen nincs szükség.

A munkajog a felek alá- fölérendeltségére, és ezzel együtt az önállótlan munkára épül. Ez a helyzet ugyanakkor merőben különbözik általában a jogügyleti forgalomban meglévő tényleges hatalmi egyenlőtlenségektől, amelyek bizonyos területeken meglehetősen gyakran előfordulnak. Ilyenkor ugyanis a gyengébb hatalmi helyzetben lévő félnek lehetősége van a magánautonómia tényleges érvényesítésére a jogügylet során, amennyiben a jog biztosítja a versenyfeltételek meglétét. *Flume* arra hívja fel a figyelmet, hogy a magánjogi jogügyletek során a partnerek egyenlőtlen pozíciója szinte általánosnak tekinthető. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a gyengébb fél önrendelkezési joga és ezáltal alkupozíciója csorbulna, mert a privátautonómiára épülő gazdaságban általában az erősebb partner gazdasági hatalma kiegyenlítődik.[33] A munkajogban azonban kétséges, hogy a gyengébb fél részéről a privátautonómia érvényre juttatásához elegendő lenne-e a verseny általános feltételeinek biztosítása. A munkavállalói státuszvédelem, vagy a munkavállalói jogállás védelme azonban nem egyszerűen a munkajogviszony tartam-jogviszony jellege miatt lényeges, hanem azért, mert a munkajogviszonyban „nem egynemű" felek állnak egymással szemben, amely a jogviszony tartalmában az alá-fölérendeltségben ölt testet.

5. Milyen természetű a felek közötti alá-fölérendeltség. A munkajog kialakulásának időszakában a függőség egyértelműen „gazdasági függőséget", kényszert és az ezzel járó kiszolgáltatottságot jelentett. A munkaerejét rendelkezésre bocsátó személy gazdasági függése nemcsak általában, hanem konkrétan a munkaerejét hasznosítóval szemben fennálló kapcsolatában fejeződött ki. Később egyértelművé vált, hogy a gazdasági függőség a munkavállalók döntő többségénél tipikus ugyan, de a függő munka megkülönböztető ismérveként nem használható. Kialakult ugyanis egy olyan munkavállalói réteg, amelynél a függő munka vállalása már nem a gazdasági függőségből következett. Ez felismerés egyben elvezet a függő és az önállótlan munkavégzés tartalmi szétválasztásához. Bizonyos tevékenységek folyamatában a munkáltató és a munkavállaló közötti függőségi viszony alig mutatható ki, azonban mégis önállótlan munkának kell minősíteni, mert a munkavállaló a gazdasági, piaci forgalomban nem jelenik meg.[34]

Az egységes munkajogi dogmatika megteremtése érdekében, a gazdasági függőség teóriáját felváltandó került előtérbe a személyi függőség elmélete. A *Sinzheimer* és iskolája által képviselt felfogás a polgári joggal való szembenállás premisszáján nyugodott, és azt

[33] Flume 1979, 10.
[34] Zöllner – Loritz 1997, 43 – 44.

hangsúlyozta, hogy a munkavállalók teljesítményükhöz személyiségüket is adják, miáltal függőségi helyzetbe kerülnek.[35] E tan hirdetői egy korábbi nézethez nyúltak vissza, amely szerint a szolgálati szerződést *(Dienstvertrag)* valójában a státusjog alapozza meg, és minden ilyen szerződés sajátos személyi-uralmi viszonyt keletkeztet a szolgálatot adó és a szolgálatot fogadó között. E kapcsolat során kialakul egy sajátos szinallagma a két fél között: a munkavállaló ún. hűségkötelessége, illetve ennek megfelelője a munkáltató gondoskodási kötelessége. A szolgálati szerződés – későbbi elnevezésével: a munkaszerződés – nem egyszerűen csereügyletet, hanem az egész ember beilleszkedését követeli meg egy általa idegen meghatározottságú uralmi rendbe, valamely tőle idegen cél elérése érdekében.[36]

A munkajogviszony személyiségi jellegének előtérbe kerülése kétségtelenül lendületet adott a munkajog későbbi dogmatikai fejlődésének, azonban anakronisztikus vonásai miatt alapjaiban minősült károsnak. A későbbi kritika találóan utal arra, hogy végzetes tévedés volt az a tézis, amely szerint a munkajog egységes rendszere csak akkor jöhet létre, ha a munkajog sajátos fundamentumából, a függőségből és nem „a munkajogtól idegen szabadságposztulátumból" indulunk ki.[37] A személyi függőség kategóriája tehát szintén alkalmatlan volt a függő munka egzakt jellemzésére. E teóriának a megítélése azonban árnyaltabb megközelítést igényel. A munkajogviszony személyiségi jellegének megjelenése mellett a függőségből következő védelmi igény a munkajogban jelenleg is megtalálható. Találó ugyanakkor az a megállapítás, hogy nem lehet elhatárolási ismérvnek tekinteni a saját létről való gondoskodási képtelenséget. A személyi függőség kizárólagossága továbbá ellentmond a munkajogviszony szerződéses alapjának. Mindazok a jellemzők, amelyekkel megkísérelték leírni a személyi függőséget, alapvetően a közszolgálatban követhetők nyomon, de a közszolgálat jogviszonyainak főszabályként nem a szerződés a jogalapja. Másképpen fogalmazva, a munkajog nem valamiféle „magánjogi státuszjog".

6. A gazdasági és a személyi függőség – mint jogon kívüli tényezők – *önmagukban* nem alkalmasak a függő munka jogi meghatározására. Ebből következően léteznie kell egy olyan tényezőnek, amelynek hatása a más részére végzett munkatevékenységek közül egyesek realizálása során a

[35] Sinzheimer 1914/1976, 47.
[36] Az elmélet képviselői egy korábbi nézethez nyúltak vissza, amely szerint a szolgálati szerződés *(Dienstvertrag)* valójában az ún. ősi státusjog intézményei közé tartozik, és mint ilyen sajátos személyi-uralmi viszonyt keletkeztet a munkaadó és a munkavállaló között. Sinzheimer bizonyos mértékig Gierke-nek arra a tanára támaszkodott, amelynek értelmében a szolgálati szerződés gyökerei az ősi német *„Personenrecht"*-ben keresendők. Ez sajátos személyuralmi viszonyt alapoz meg a szolgálatadó és a szolgálat fogadója között. Sinzheimer 1922, 407.
[37] Richardi 1992.

munkavállaló alárendeltségét hozza magával.[38] Nyilvánvaló, hogy ez nem jogon kívüli faktor, azonban a gazdasági és ennek folyományaként a személyi körülmények nélkül az esetek döntő többségében nehezen fejtené ki hatását. Másképpen úgy is fogalmazhatunk, hogy a más részére végzett önállótlan munkavégzés jogi megfelelőjét tehát nem jogon kívüli tényezőkkel kellett a magánjog számára elfogadhatóvá tenni. Nem kisebb kérdésre kellett magyarázatot adni, mint arra, hogy a más részére végzett munkatevékenységek közül egyesek realizálásához miért szükséges a munkavállaló alárendeltsége, másokhoz pedig miért nem. Az alárendeltség okának felderítéséhez napjaink munkavégzésre vonatkozó jogviszonyainak az elhatárolása látszik célravezetőnek.

Amennyiben sikerül azt a jogi kritériumot megtalálni, amellyel igazolni lehet a függő, ún. önállótlan munkát, azaz a felek közötti alá-fölérendeltséget, úgy nemcsak kellő elhatárolást lehet végezni az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok között, de magyarázatot lehet találni arra is, hogy miért lehet a munkajog határait kiterjeszteni, illetve, hogy ennek a kiterjesztésnek hol vannak a határai. Mindennek érdekében vegyük szemügyre a munkavégzést kifejező jogviszonyokat, először a polgári jogba tartozókat.

2.2. A vállalkozási típusú jogviszonyok jellemzői

1. A vállalkozási szerződés eredménykötelmet keletkeztet. Ezt fejezi ki a Ptk. 389. §-a is: „Vállalkozási szerződés alapján a vállalkozó valamely dolog tervezésére, elkészítésére, feldolgozására, átalakítására, üzembe helyezésére, megjavítására vagy munkával elérhető más eredmény létrehozására, a megrendelő pedig a szolgáltatás átvételére és díj fizetésére köteles.” Témánk szempontjából rendkívül lényeges, hogy a vállalkozási szerződés egyben önmegszüntető kötelmet hoz létre. Ez dogmatikailag azt jelenti, hogy vállalkozási szerződés esetén egyik fél sem tesz ígéretet további szerződés megkötésére. Ezt azért szükséges kiemelni, mert – mint ahogyan a munkaszerződés/munkajogviszony mibenlétének elemzésénél látni fogjuk – a munkaszerződés mögött látensen meghúzódik a jövőbeni továbbfoglalkoztatás és teljesítés ígérete és készsége. Hangsúlyozzuk, hogy ez az állítás tisztán e jogviszonyok dogmatikájára és nem gyakorlatára vonatkozik. E megállapítás azonban korántsem érdektelen, mert a

[38] A feladat korántsem volt egyértelmű és egyszerű. A *Dienstvertrag*, illetve a *contract of employment* megjelenése és viszonylagos függetlensége egyéb magánjogi szerződésektől könnyen arra a következtetésre is vezethetett volna, hogy e szerződés tekintetében is megvalósulhat a felek tényleges önrendelkezési joga. Ezzel szemben mindenki ennek az ellenkezőjét próbálta valamilyen intézménnyel bizonyítani, igaz nem azonos alapról. Annak ellenére, hogy a gazdasági és a személyi függőség teóriáját a szerzők elvetették, *Veneziani* mégis arra mutatott rá, hogy a munkavállalók szabadsága a munkaerőpiacon társadalmi státuszuk (!) miatt nem lehetett realitás. Veneziani 1986b, 31 – 72.

dogmatikai különbözőségek és a gyakorlati hasonlóságok teszik lehetővé a dogmatikai eltérések kijátszását, és a fogalmak összemosódását.

2. A vállalkozói szerződés a felek – a megrendelő és a vállalkozó – között mellérendeltségi viszonyt eredményez. Ennek szimptómái az alábbiak:

– a vállalkozó a munkát saját költségén végzi el;

– a munkavégzést (azaz a teljesítést) a vállalkozó szervezi meg [Ptk. 391. § (1) bekezdés].

E két ismérv sokat elárul a vállalkozó tényleges helyzetéről. A vállalkozó ugyanis a gazdasági forgalomban önállóan jelenik meg – szemben a munkavállalóval, aki a munkáltató mögött megbújva, saját neve alatt nincs jelen a külső jogügyleti forgalomban –, és teljesítésének eredményét is önállóan teremti meg. Ez viszont azt feltételezi, hogy a vállalkozó rendelkezik azzal az infrastruktúrával, amely ezt az önállóságot biztosítja számára. Ez a tényező az egyik lehetséges, de nem kizárólagos elhatárolási ismérv lehet a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyok között. Az önállóságnak, azaz az önálló munkavégzésnek további következményei vannak. Mindenekelőtt az, hogy a megrendelő utasítási joga korlátozott, nem terjedhet ki a munkavégzés megszervezésére, ami a vállalkozó feladata. A szakszerűtlen, célszerűtlen megrendelői utasítás együtt járhat a vállalkozó elállási jogával. A vállalkozó szabadságát jelzi, hogy alvállalkozót vehet igénybe. A másik oldal szabadsága is biztosított, és ez szintén lényeges a jogügyleti forgalom biztonsága és rugalmassága szempontjából. A szerződéstől ugyanis a megrendelő is bármikor elállhat, azonban köteles a vállalkozó kárát megtéríteni.

2.3. A megbízási (ügyviteli) jellegű jogviszonyok jellemzői

1. Első látásra némileg nehezebb a munkaszerződés és a megbízási szerződés elhatárolása, mert utóbbi tradicionálisan ügyviteli kötelmet keletkeztet, azaz a megbízott köteles a rábízott ügyet ellátni. A megbízott valamely cél érdekében való tevékenységre vállal kötelezettséget, de nem ígéri azt, hogy tevékenysége meghatározott eredménnyel fog járni. A megbízásnál a szolgáltatás maga a szerződésben meghatározott tevékenység kifejtése, a vállalkozásnál pedig a tevékenységgel elérhető s a szerződésben meghatározott eredmény létrehozása. Míg tehát a vállalkozási szerződés eredménykötelem, a megbízási szerződés nem az.

Hangsúlyoznunk kell, hogy az elhatárolás csak látszólag nehezebb. Mielőtt a munkajogviszony és a megbízási jogviszony elhatárolásának elemzését elvégeznénk, indokolt még egy pillantást vetni a munkajogviszony és a vállalkozói jogviszony bizonyos összefüggéseire. A

vállalkozói jogviszony – mint eredménykötelem – külső, formai jegyeit tekintve némi hasonlóságot mutat a határozott időre létesített munkajogviszonnyal. Ez utóbbi ugyanis számos esetben szintén egy meghatározott feladat ellátására jön létre (nem számítva a helyettesítés esetét). Az ún. tartós megbízási jogviszony pedig szintén formai jegyek alapján, némileg hasonlít a határozatlan időtartamra létesített munkajogviszonyhoz, amely pedig – mint ahogyan jellemeztük – a munkajogviszony hagyományos módja. Mégis a megbízás, tartalmi ismérvei alapján sokkal közelebb áll a vállalkozáshoz, mint a munkajogviszonyhoz. A megbízási jogviszonyban ugyanis a megbízó utasítási joga szintén korlátozott, és a megbízási jogviszony megszüntetése körében is elsősorban a felek kockázatának csökkentésén, illetve kártérítésén van hangsúly, mintsem a megbízás teljesítésének továbbfolytatásán.

2. A feladat mindezekből következően éppen a vállalkozási és a megbízási szerződés közös elemein keresztül a munkaszerződéstől való elhatárolás. Ez adódik abból, hogy mindkét kötelem önálló munkavégzést, önálló teljesítést feltételez. Ez egyben azt is jelenti, hogy a megbízottnak is rendelkeznie kell olyan infrastruktúrával, amely ezt a függetlenséget számára biztosítja, még akkor is, ha ez a gyakorlatban a megbízási szerződésben foglalt feladat teljesítéséhez nem mindig alapvetően szükséges.

Mit jelent a független, önálló teljesítés Mindkét polgári jogi szerződésben előre meghatározott a szolgáltatás tárgya, tehát azt a felek a szerződésben konkretizálják, behatárolják, és ezáltal korlátozzák. Ez a korlátozás a vállalkozási szerződésben egyértelmű az eredmény által, azonban ezzel minőségében azonos a „rábízott” ügy meghatározása a megbízási szerződésben. Ez egyben azt jelenti, hogy a szolgáltatás fogadójának nincs arra lehetősége, hogy a teljesítés szakaszában uralmi helyzetbe kerüljön a szolgáltatást nyújtóval szemben. Helytálló az a megállapítás, hogy a megrendelő, illetve a megbízó utasítási joga nem a teljesítés konkretizálását jelenti, hanem az esetlegesen megváltozott körülményekre való tekintettel csak korrekciós jellegű lehet. A megrendelő, megbízó utasítása alapvetően érdekközvetítő, míg a munkáltató utasítása – többletként – akaratközvetítő.

Mindez azért lényeges, mert a munkajog tárgya nem terjed ki a munkavégzésre irányuló polgárdi jogi jogviszonyokra, a munkajogi szabályozásnak e jogviszonyokkal tehát nem kellene foglalkozniuk. Hogy az utóbbi esetben mégis ez történik, lennie kell olyan körülményeknek, amelyek bizonyos átjárhatóságot biztosítanak a munkajogviszony és a jellemzett polgári jogviszonyok között.

2.4. A függő munkát kifejező jogviszonyok

1. A függő, önállótlan munkát hagyományosan a munkajogviszony (és a vele ebből a szempontból azonos minősítési közszolgálati jogviszonyok) fejezi ki. A munkaszerződésben nem történik meg a szolgáltatásnak a fentiekben jellemzett konkretizálása és ezáltal korlátozása. A munkavállaló szolgáltatása csak jellegében, az általános munkafajta szerint kerül meghatározásra a munkakör megjelölése által. Ennek következményeképpen a munkáltató joga a munkavállaló magatartásának *konkretizálása*, amely a munkajogviszony tartalmát alkotó *irányítási jogban* fejeződik ki.

Ez a problematika a magánjog és a munkajog között régóta meglévő töréspontot fejezi ki, amelyet a *„Selbsbestimmung versus Fremdbestimmung”* képletével fejezhetünk ki.[39] A leírtakból következően a munkajog tárgya – a más részére végzett önállótlan munka – olyan prioritást fejez ki, amely a munkajog rendeltetését alapvetően határozza meg. Így egyáltalán nem tekinthető véletlennek, hogy miközben a munkajog és a polgári jog organikus egységéről lehet olvasni az irodalomban, a munkajog célhoz kötöttségét annak védelmi jellegében határozzák meg

2. Összefoglalásként megállapítható, hogy a más részére végzett önálló és függő munka megkülönböztetésének az alapja a szolgáltatás szerződésbeli meghatározásának módja. Nyilvánvaló azonban, hogy ez a jogdogmatikai elhatárolás elsődlegesen mégis a jogon kívüli tényezők érvényesülésének következménye. Igaz ugyan, hogy a gazdasági vagy a személyi függőség önmagában nem feltétlenül determinálja munkajogviszony létrejöttét, de a munkajog elsődlegesen „azoknak a joga”, akik *nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában*, hogy ne lenne szükségük munkaerejük más érdekében történő hasznosítására.

Ez a megállapítás kiemelkedő jelentőségű a munkajogi szabályozás kiterjesztése szempontjából. A fentiekben érintett *semi depend workers*, a *Scheinselbstständige* kategóriái azt fejezik ki, hogy valamiféle diszkrepancia áll fenn a munkavégzés valósága és jogi megjelentése között. Az, hogy a munkajog hajlandó-e reagálni erre az ellentmondásra, mind a gazdaság, mind a társadalmi mozgások szempontjából fontos. Előrebocsátva e körben az alábbiak rögzítése indokolt.

– A munkavállaló és a vállalkozó jogállás közötti réteg száma egyre jelentősebb, jogállásuk tisztázatlansága jogi és gazdasági bizonytalansági tényezőt jelent.

---

[39] Lásd ezzel összefüggésben Söllner okfejtését, aki a munkajogot a következő definícióval határozza meg: *„Das Arbeitsrecht ist das Sonderrecht der fremdbestimmte Arbeit leistenden Person“*. Lásd Söllner 1998, 950 – 951.

– A munkajogi szabályozás rugalmasságával szemben támasztott követelményt nem érinti bizonyos munkajogi intézmények kiterjesztése e munkát vállaló rétegre.

– Ez a megoldás nem csökkenti a gazdaság versenyképességét, hiszen ennek a rétegnek a helyzetét hosszabb távon is biztosítani, stabilizálni képes, vonatkoztatva a társadalombiztosítási jogra, az adójogra egyaránt.

– A jelzett folyamat álláspontunk szerint nem valószínű, hogy megáll, vagy visszafordítható lesz. Ez egyben azt jelenti, hogy a munkajog tartalmi változása Magyarországon is megkerülhetetlen.

2.5 A munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolásának ismérvei

A lehetséges kritériumokról

1. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolása és nem összemosása a cél. Annak ellenére ugyanis, hogy a munkajog egyes intézményei alkalmazandók egyes polgári jogi szerződés alapján végzett munkára is, egyetlen ország jogalkotásának sem lehet célja e jogviszonyok mesterséges közelítése, minden munkát vállalónak a munkajogviszony keretei közé történő beterelése. Ahhoz, hogy a munkajogi szabályozás lehetséges korlátokat legyen képes a maga számára kialakítani, ki kell munkálni a lehetséges kritériumokat, amelyek a munkajogviszonyt jellemzik, és megkülönböztető ismérvként használhatóak.

Az elhatárolás történhet formai és tartalmi szempontok alapján. Ami a formai kritériumokat illeti, legfeljebb csak kisegítő elemekként jöhetnek szóba, hiszen a rájuk vonatkozó szabályok rendkívül változatosak és változóak, továbbá tárgyuk sem meghatározó jelentőségű (mint pl. a szerződés Írásbelisége). Más ismérvek tartalmivá való minősítése már önmagában is nehézséget okoz. Az első nehézséget az *akarati* és a *nyilatkozati* elv ütközése jelenti. Továbbá, amennyiben elfogadjuk, hogy a szerződéseket tartalmuk és nem elnevezésük szerint kell megítélni, úgy valójában a jogviszony teljesítését kell vizsgálni, amelynek valódi tartalma sokszor a háttérben marad. Egyáltalán nem tekinthető véletlennek, hogy a munkajogviszony minősítésénél különböző tesztek alakultak ki, amelyek mindegyike megpróbálja e látens tartalmi elemeket analizálni. Mielőtt a magyar munkajogban ismert és alkalmazott megoldásokat vennénk szemügyre indokolt néhány ország módszerének ismertetésre.

Az elhatárolás összehasonlító elemzése (német, angol, francia, olasz jog elemzése) – közelítés a munkavállaló fogalmán keresztül

A német dogmatika megközelítése

1. A munkajogviszony tartalmának elemzése, a megkülönböztető ismérvek feltárása a *német* munkajogban rendkívül fontos, mondhatni érzékeny problémát jelent. Alapvetően azért, mert a német (és az osztrák) jogban időről időre felmerült a munkajog önállósága kimunkálásának az igénye, a mintegy látványos elszakítása a polgári jogtól, amely legalábbis a „munkaszerződési jog" *(Arbeitsvertragsrecht, Arbeitsvertragsgesetz)* kodifikációs kísérleteiben öltött testet.

A német jog – többszöri próbálkozást követően – a munkajogviszony alanyai jogállásának az elemzésén keresztül közelített a probléma megoldásához. Ebben a kontextusban korántsem a munkáltató jogállása a kényes kérdés, habár röviden indokolt kitérni erre is. A munkáltató *(Arbeitgeber)* fogalma a közösségi- és ezen belül a német kötelmi jogi reformmal összefüggésben került ismét előtérbe. Nevezetesen a fogyasztóvédelmi jog újraértelmezése következtében a munkaadó-munkavállaló *versus* vállalkozó-fogyasztó jogállásával kapcsolatban fellángolt vita nem annyira a munkajogviszony minősítése, hanem annak konkrét tartalma szempontjából tanulságos, amelyet a későbbiekben részletesen elemzünk.[40]

Mindenestre a munkáltató *versus* vállalkozó körüli vita egy tételt megerősített. A foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása ugyanis ebben a kontextusban is azt jelenti, hogy egyrészről nem lehet senkit sem egy meghatározott fajta munkavégzésre kényszeríteni, másrészről mindenki szabadon dönthet arról, hogy önálló vagy nem önálló munkatevékenységet folyat. Tehát önállóan jelenik meg a piacon, tehát vállalkozó lesz, vagy ennek hiányában más részére végez munkát, azaz munkavállaló lesz. Ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a vállalkozó és a munkavállaló kategóriáját egymással párosítsuk – a fentiekben leírtaknak megfelelően. Többen rámutatnak arra, hogy az ún. munkavállalókhoz hasonló személyek *(arbeitnehmerähnliche Personen)*, ebbéli minőségükben nem fogyasztók a BGB 13. §-a értelmében, hiszen ők önálló tevékenységet folytatnak.

2. A német munkajogban a munkavállaló általános fogalmi meghatározása azért okoz nehézséget, mert a munkajogi joganyag nem kodifikált. Találó az a megjegyzés, hogy a különböző munkajogi tárgyú

[40] Lásd erről többek között Huber 2002, Schwab 2002; Alpmann-Pieper 2002; Gotthardt 2003. Ez a téma egyébiránt hangsúlyozottan tér vissza az *Arbeitsverhältnis versus Verbraucherverhältnis* összevetésénél.

törvények a nélkül alkalmaznak valamiféle általános, generális munkavállaló-fogalmat, hogy annak jelentését megmagyaráznák. A jogszabályok tehát saját alkalmazásukban határozzák meg a munkavállaló fogalmát. Az 1970-ben életre hívott *Arbeitsgesetzbuchkommission* kísérelt meg legáldefiníciót alkotni. Ennek értelmében: *Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer, die vereinbarte Arbeit unter Leitung und nach Weisung des Arbeitgebers zu leisten; der Arbeitgeber verpflichtet sich, das vereinbarte Arbeitsentgelt zu entrichten.*[41] Nem ment ennél sokkal többre az 1992. évi hannoveri tervezet sem, annak ellenére, hogy a munkajogviszony mellett, külön mintegy negatív munkavállaló fogalmat is rögzített. Ennek értelmében: *Personen, die auf arbeitnehmerischen Tätigkeit am Markt auftreten, sind keine Arbeitnehmer.*[42] Mindkét megfogalmazás több kérdést is felvetett, különösen a HGB 84. § (1) bekezdésének második mondata tükrében, amely a kereskedelmi képviselő *önálló* jogállását határozza meg. A törvény ezt a következőképpen definiálja: *„Selbständig ist, wer im wesentlich frei seine Tätigkeit gestalten, und seine Arbeitszeit bestimmen kann.“* Látható, hogy a munkatörvény megalkotására felkért bizottság, döntően az idegen meghatározottságú munkateljesítésben *(fremdbestimmte Arbeit)* látta a munkavállalói minőség lényegét. Ezzel szemben a jogalkalmazás már jóval korábban felismerte, hogy a munkajogviszony, és így a munkavállalói jogállás is tartalmaz számos, az önállóságra is utaló elemet. Így például a konkrét munkatevékenység megszervezése terén az önálló felelősség, és ennek megfelelően ebben a körben az utasítástól való mentesség önmagában nem mond ellent a munkajogviszonynak.[43] A *Henssler* és *Preis* professzorok által 2007-ben megalkotott tervezet szintén tartalmazza a munkavállaló fogalmát, közvetett módon, az alábbiak szerint: *„Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer zu Diensten nach Weisungen des Arbeitgebers (Arbeitsleistung) verpflichtet…“*[44]

3. Az irodalomban több helyen találkoztatunk egymondatos definíciókkal, amelyek általában három determináló elemet tartalmaznak. Az első elem lényege abban áll, hogy a munkavállaló nem valamiféle eredmény produkálására, hanem munkavégzésre köteles. A második fogalmi elem szerint erre magánjogi szerződés alapján köteles, és ezzel kapcsolatban megjegyzik, hogy a munkajogviszonyra jellemző

---

[41] Lásd a törvénytervezet 3. §-ának második mondatát.

[42] Lásd a törvénytervezet 1. § (3) bekezdését.

[43] A döntések sorából kiemelkedő az egyik korai – 1955. évben meghozott – BAG határozat a foglalkoztatási kötelességgel összefüggésben. Lásd BAG 10. 11. 1955 AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht. A hivatkozott eset, amely a Grundgesetz hatályba lépését követően először ismerte el a munkáltató továbbfoglalkoztatási kötelességét a jogviszony, illetve a szerződés minősítése alapján, egész sor, hasonló tárgyú ítéletnek szolgál alapjául, napjainkig. Legújabban lásd BAG 27. 2. 1985 AP Nr. 14 zu § 6111 BGB Weiterbeschäftigungsanspruch; Landesarbeitsgericht Baden-Würtemberg 15 Sa 102/02 10.02. 2003.

[44] Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG), Bertelsmann Stiftung, Stand Oktober 2007

foglalkoztatás, csak a privátautonómia keretein belül érvényesül (lásd a következő fejezetben). A harmadik fogalmi elem értelmében a munkavállaló szolgálatát más részére teljesíti, és ebből adódóan valamiféle személyi függőség is kimutatható a munkajogviszonyban. A munkavállaló fogalmának kibontása során – támaszkodva a vázolt három elemre – a munkavállalói minőséget úm. közvetlen és közvetett fogalmi elemekkel jellemzik. Ezek azonban olyan indiciumok, amelyek önmagukban még nem bizonyítják a munkavállalói minőséget, de együttesen, egyazon irányba mutatván megerősítik azt.

Az irodalomban és a jogalkalmazásban még mindig az egyik meghatározó ismérv a személyi függőség *(persönliche Abhängigkeit)*, azonban már korántsem az ismertetett *Sinzheimer-i* értelmezésben. A jogalkalmazás szintén előszeretettel használja még ma is az ún. beilleszkedési elméletet *(Eingliederungstheorie)*, amelynek értelmében a munkajogviszony és a munkavállalói minőség egyik mintegy klasszikus ismérve a munkáltató szervezeti rendjébe történő beilleszkedés.[45] A jogalkalmazás időközben ugyanakkor kénytelen volt elismerni, hogy ez az ismérv rendkívül vitatott, hiszen számos olyan munkavállalóként ellátott tevékenység létezik, amelynek teljesítésekor a munkát végző semmilyen szervezetbe nem illeszkedik be, továbbmenve, a munkáltatónak egyszerűen nincs szervezete.[46]

4. A személyi függőséget ezért más ismérvvel is kapcsolatba hozták, így mindenekelőtt a szakmai utasításhoz való kötöttséggel. Ez a kapcsolódási pont is rejt azonban magában bizonytalanságot, hiszen számos olyan beosztás, illetve tevékenységfajta létezik, amelyben a szakmai utasításhoz való kötöttség nem jön szóba, azonban ez a munkát végző személy munkavállalói jogállását nem érinti. Az utasításhoz való kötöttség a jogalkalmazás szerint általában abban az esetben jár együtt a személyi függőséggel, amennyiben az utasítás egyben magában foglalja a hely és idő szerinti kötöttséget is. Többen rámutatnak azonban arra, hogy még ennek a hiánya esetén is lehet szó munkajogviszonyról és így munkavállalói minőségről. A személyi függőséget végezetül összekapcsolták a munka idegen felhasználásával *(Fremdnützigkeit der Arbeit).* Nyomatékosítom, hogy nem a munkatevékenység eredményének idegen hasznosításáról van szó, hiszen ebben az esetben bármely vállalkozási – azaz önálló – tevékenység is a munkajog alá lenne szubszumálható. Ezzel összefüggésben jegyezte meg *Lieb*, hogy a munkavállaló elveszti diszponálási lehetőségét saját munkája felett, még abban az esetben is, ha látszólag önállóan

[45] A személyi függőség sokkal inkább kapcsolódási pont és viszonyítási alap. Lásd Molitor 1925; Nikisch 1926; Jacobi 1927. Ennek az elméletnek leghatározottabb képviselője *Nikisch* volt. Lásd erről Nikisch 1926; Molitor 1928.

[46] Ilyenek például a rádió vagy a televízió munkatársainak egyes feladatai. Lásd BAG 15. 3. 1978 AP Nr. 26 § 611 Abhängigkeit.

tevékenykedik.[47] Többen rámutatnak azonban, hogy ez a megközelítés is kétséges, például az ún. *freier Mitarbeiter* és a munkavállaló viszonylatában.

5. Annak ellenére, hogy a személyi függőség elve számos ponton módosult, az irodalom álláspontja szerint ez a fogalom ma is olyannyira bizonytalan, hogy a munkavállalói minőség meghatározására, illetve elhatárolására alkalmatlan. Ezért a függőség szempontjából is teleologikus fogalmat kíséreltek meg kimunkálni. Ebből a szempontból figyelemreméltó *Wiedemann* álláspontja, amelynek értelmében a munkavállalót azáltal lehet karakterizálni, hogy nem tud részt venni a gazdasági forgalomban, mert elvesztette szabad gazdasági diszpozíciós képességét. Rendkívül lényeges azonban, hogy mivel mégis csak magánjogi cseretípusú szerződés általi jogviszonyban áll, döntő fontosságú számára a védelmi szükséglet *(Schutzbedürftigkeit)* elismerése.[48] Wiedemann okfejtésére jellemző továbbá, hogy ezt a védelmi szükségletet nem csupán arra a felfogására alapozza, amely szerint a munkajogviszony alapjaiban cserekötelem *(Arbeitsverhältnis als Austauschverhältnis)*, hanem a munkajogviszony egyben „személyi-jogi" közösségi viszony is *(Arbeitsverhältnis als „personenrechtliches" Gemeinschaftsverhältnis).*[49]

6. A későbbi, és a ma uralkodó felfogás Wiedemann – és mások[50]– álláspontját abban feltétlenül elutasítja, hogy az a védelmi szükségletet az önmagáról való gondoskodási képtelenséghez köti. Richardi okfejtése szerint ez a megközelítés restriktív jellege mellett a munkajog érvényesülésének körét is korlátozza.[51] A védelmi szükségszerűség, illetve igény ugyanakkor korántsem szükségtelen, csak nem a Wiedemann által felállított alapon. *Wank* a munkavállaló fogalmát szembeállította az önállóan munkát végző, azaz a *Selbständige* kategóriájával. Munkájában mindenekelőtt arra keresi a választ, hogy a munkavállaló védelmi szükségletének mi az alapja. Kifejti, hogy a társadalomban léteznek olyan csoportok, akik valamilyen oknál fogva szintén alárendelt helyzetben vannak, példának okáért a vásárlók/fogyasztók, a bérlők, a gyerekek, de

---

[47] Lieb 1976, 211.
[48] Wiedemann 1966, 15 – 19.
[49] Wiedemann utal arra, hogy ezt az elméletet a II. világháborút követő időszakban rendkívül sok kritika érte, amelynek oka lehetett a személyi-jogi, közösségi elmélet eltorzult változatának uralma a nemzeti szocialista munkajogban. Nézete szerint a közösségi esze eltüntetése óriási feszültséget eredményezne. Utal továbbá arra, hogy a hűség gondolata *(Treugedanke)* egyáltalán nem idegen a magánjogtól. Lásd erről Hueck, 1947. A munkajogviszony személyi-jogi közösségi jellegének kritikai elemzését lásd Wiedemann 1966, 25 – 46. Nézete szerint a munkajogviszony közösségi jellege az, ami a szokásos szerződéses kötelmek tartalmát a munkajogviszonyban befolyásolja, sőt egyenesen átalakítja. Az általános *Treuepflicht*-nek köszönhetően több olyan kötelesség jelentkezik, amely általában egyéb kötelmeknél nem, vagy nem ilyen hangsúllyal jelenik meg. Példának az eltérő bánásmód tilalmát említi. Wiedemann 1966, 28. Lásd erről hasonlóan Kunze 1973, 333 – 361.
[50] Lásd Lieb 1976; Beuthien – Wehler 1978.
[51] MünchArbR/Richardi 1993, § 23 RdNr. 31.

adott helyzetben maga az állampolgár, mint ilyen. Kérdés, hogy a munkavállaló védelmi szükséglete az általános kockázat miatt megalapozott-e, vagy létezik egy sajátos, csak a munkáltató-munkavállaló relációjában meghúzódó ok. Wank arra a következtetésre jut, hogy a szociális védelmi szükséglet ugyan felfogható tipikusan munkajogon belüli igénynek, azonban szociális védelmi szükséglet keletkezhet már a munkaszerződés megkötése előtt és a munkajogviszony megszüntetését követően is. A szociális védelmi igénynek csak egy fajtája az, amit a munkajog indukál, és a védelem eszközei is rendkívül eltérőek a szociális jogok különböző típusain keresztül, illetve ezek közül csak egyik, a munkajogban az egyéni és kollektív munkajogi intézmények által nyújtható védelem.[52]

7. Az újabb irodalomban *Maschmann* dolgozta fel a munkavállaló és az önálló, személyesen munkát végző személy jogállásának dogmatikai problémáját.[53] Ő is részletesen elemzi a tradicionális személyi függőség teóriáját és a gyakorlatban jelenlévő elemeit, azonban ennek kritikájaként arra a következtetésre jut, hogy ennek az elemnek az előtérbe állítása elrejti a munkajogviszony többi elemét, és ezen keresztül a munkavállalói minőség összetettségét.[54] A német felfogásból kitűnően, a személyi függőség mellett, időről időre elhalványul a gazdasági függőség teóriája, de időszakonként fel is erősödik. Általában akkor, amikor valamilyen szociális megfontolások vezetik a jogalkotót. Ezzel összefüggésben Maschmann azt emeli ki, hogy aki napjainkban túlzott jelentőséget tulajdonít a gazdasági függőségnek, nem veszt tudomást a más részére végzett munka sokféle jogi kifejezési lehetőségét. Továbbá, arról sem, hogy a munkajog nem ún. státuszviszonyokat szabályoz, hanem a feleknek végeredményben rendelkezésére áll egy bizonyos mértékű választási szabadság is. Végezetül hangsúlyozza, hogy a gazdasági függőség teóriájának ékes cáfolata, hogy a

---

[52] Ennek sémáját lásd Wank 1988, 58 – 59. A német munkavállaló-fogalom és vele összefüggésben a szociális védelem szükségessége tekintetében újabban kimutatható, hogy a munkajog védelmi rendelkezésein kívül több jogág is kialakította a maga védelmi rendszerét. Elsősorban a *védelmen* és nem a *korlátozáson* van a hangsúly. A munkához való jog mellett jelen vannak a tipikusan a munkajog intézményei által kimunkált védelmi elemek – így például a foglalkoztatás védelme az egzisztenciális biztonság terén –, de az általános személyiségvédelem is a magánjog klasszikus eszközein kívül, illetve mellett, sajátos munkajogi eszközökkel valósul meg. A munkavállaló védelmi igénye részben jelentősen különbözik az önállóan munkát végző védelmi szükségletétől, ugyanakkor több hasonlóság megfigyelhető. Egyáltalán nem véletlen, hogy az újabb irodalom is e munkát vállalók védelmi igényét helyezi előtérbe, és nem tartja szükségesnek valamiféle új munkavállaló fogalom kimunkálását. Lásd Richardi 2000, 957 – 972.; Bauschke 1994, 209 – 215. A munkavállaló-fogalom és az ún. látszat-önálló munkát végzők jogállásáról és aktuális problémáiról lásd a *Recht der Arbeit* 1997/6. füzetében *Schliemann* és *Kretschmer* tanulmányát. Előbbi arra a megközelítésbeli problematikára hívja fel a figyelmet, amely a semleges és a tendenciózus megközelítésben rejlik. Utóbbi a két kategória szociális jogalkalmazásbeli megítélését elemzi. Lásd Schliemann 1997, 322 – 327.; Kretschmer 1997, 327 – 333. A probléma munkavállalói részvétel oldaláról történő megközelítését lásd Beuthien 1987.

[53] Maschmann 2001

[54] Többekkel együtt hangsúlyozza, hogy a munkavállaló éppen olyan független, mint bármely más állampolgár. A személyi függőség tulajdonképpen egy szerencsétlen megfogalmazása az ún. idegen meghatározottságú munkának. Lásd Maschmann 2001, 59.

jog korántsem kétpólusú berendezésű, azaz nem csak a tisztán munkavállalói és vállalkozói jogállást ismeri el, hanem létezik, és egyre terebélyesedik egy, a munkavállalóéhoz hasonló jogállás, amelyet pl. a tarifaszerződésről szóló törvény szintén a gazdasági függőséggel jellemez.[55]

Maschmann a munkáltatói minőséghez a munkaszerződés jogi természetén keresztül jut el, amelyet kizárólag a szerződési dogmatika alapján minősít.[56] A munkavállalói minőséget a *Dienstvertrag* tagozódásának megfelelően a *freier Mitarbeiter* jogállásával történő összehasonlításon át közelíti meg, amely utóbbit a személyes függőség hiányával jellemeznek. Álláspontja szerint, ha igaz az az állítás, hogy a munkaszerződés a *Dienstvertrag* egyik alfaja, akkor egy adott szerződés csak abban az esetben minősül munkaszerződésnek, ha rendelkezik a *Dienstvertrag* konstitutív elemeivel. Mivel azonban a *Dienstvertrag* kettévált, – álláspontja szerint – az egyiket a másik ellentétjeként lehet definiálni. Ebből viszont az következik, hogy a közös ismérveken túl egyedi jellemzőknek is kell lenniük. Annyi bizonyos, hogy mindkettőben közös a teljesítés eredményét illetően a megtestesült mű *(Sachwerk) de iure* hiánya. Az így nyert eredményt általában a *Leistwerk* kifejezéssel illetik. Ami a munkaszerződés lényegét, és ezáltal a munkavállalói minőség szubsztanciáját illeti, az elhatárolási ismérv a szerződésben elismert irányítási jog, ami egyébiránt korántsem új elem a német irodalomban. Az irányítási jog markáns megnyilvánulása az utasítási jog, ami a hagyományos megközelítésben konkretizálási jogként ismert. Maschmann az egyoldalú irányítási jogot, és ezen belül az utasítási jogot alapvetően a BGB 315. §-ból vezeti le, amennyiben ezt a szerződéses alapozású alakító jogot *(Gestaltungsrecht)* elsősorban a teljesítés során felmerült koordinációs konfliktusok feloldása eszközének tekinti. Ezen a ponton viszont ő sem tud szabadulni a rendelkezésre állás, és az ebből levezethető – bizonyos mértékű – személyes függőség hatása alól. Ezt azonban azzal oldja fel, hogy a munkavállaló a munkáltatóval szemben csupán közvetett alárendeltségben áll, személyében nincs közvetlenül a munkáltató uralma alatt, a munkáltatónak csupán lehetősége van a munkavállaló munkaerejével való rendelkezésre.[57]

Az angol pragmatikus teszt

1. A munkavállalói minőség meghatározása összetettsége miatt az *angol* munkajogban is nehéz feladatnak tűnik. Az irodalom – a német joghoz hasonlóan – a függő munka *(dependent labour)* kategóriáján

[55] § 12a TVG.
[56] Ez a megközelítés, mint kiindulópont eleve kizárja a munkajogviszonynak az ettől lényegében eltérő minősítését, nevezetesen azt, amelyik szerint, a munkajogviszony „*personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis”*. Lásd Maschmann 2001, 110.
[57] Maschmann 2000, 175

keresztül közelít a munkavállaló fogalmához.[58] A jogtudomány mellett a jogalkalmazás alakított ki egy viszonylag átfogó tesztet a függő munka, és így az ilyen munkát végző munkavállaló minősítésére.[59] Ennek legfontosabb elemei a munkáltató ellenőrzési, felügyeleti jogának megléte, a munkáltató szervezetébe, illetve érdekkörébe való integrálódás, a gazdasági realitás elemzése, a formális vagy személyes alárendeltség kimutathatósága, valamint a jogviszony tartalmának elemzése.[60] Hasonlóan a német felfogáshoz az angol jogban is utalnak arra, hogy egy-egy tényező kiemelése nem feltétlenül járul hozzá a minősítés eredményességéhez. A klasszifikációt a jogalkotás annyiban nehezíti, hogy itt sincs egységes terminológia, hanem a különböző törvények – szintén a német joghoz hasonlóan – saját alkalmazásuk számára alakították ki az *employee* teleologikus fogalmát.

Bármennyire is meglepő, az absztrakt munkavállaló-fogalom ugyanakkor éppen a jogalkalmazás által fejlődött ki. A bíróságok a XIX. század végétől számos olyan ügyben döntöttek, amelyben állást kellett foglalni egy adott jogviszony minősítésében, így az *employment*, illetve a *service* kérdésében. A jogalkalmazó a munkajogviszony, illetve a szolgálati jogviszony egyik legfontosabb fogalmi elemének az ellenőrzést, a *control*-t tartotta.[61] Ez az álláspont szinte a mai napig tartja magát, annak ellenére, hogy többen hangsúlyozzák, miszerint a servant kitétel, amelyre az idézett fogalmazás vonatkozott, nem minden tekintetben alkalmazható a modern munkajog employee kategóriájára.[62] Ebbe az utóbbi csoportba tartoznak a különböző szintű vezetők, és az ún. jól kereső előmunkások. Napjainkban többen annak a nézetnek adnak hangot, hogy önmagában a munkáltatói kontroll nem fejezi ki a munkajogviszony lényegét, és a technológia, az ismeretek fejlődésével egyre több olyan tevékenység alakult ki, amely már kiesik a klasszikus munkaadói ellenőrzés alól. A munkaadói ellenőrzés mellett a munkavállalói pozíció minősítésének másik eleme az ún. integráció, azaz annak a vizsgálata, hogy a munkavállaló mennyiben épül be a munkaadó szervezeti rendszerébe, illetve mennyiben hat rá a munkaadó szervezeti és működési rendje. Más megfogalmazásban az ún. integrációs teszt esetében annak van jelentősége, hogy a munkát végző munkája mennyiben illeszkedik a munkaadó üzletmenetébe. Nyilvánvaló,

---

[58] Lásd többek között Barbagelata 1986; Hepple 1986, 69 – 83.
[59] Ismerteti Deakin – Morris1998, 149 – 171.
[60] E kritériumokkal összefüggésben – Wank elemzéséhez hasonlóan – megjegyzik, hogy értékelésükkel körültekintően kell bánni, hiszen napjainkban a munkavégzéstől függetlenül, a társadalomban számtalan függőségi helyzet alakulhat ki, úm. „paraszubordináció" jöhet létre. Lásd ezzel összefüggésben Pedrazzoli 1989.
[61] Lásd a Yewens v Noakes (1880) 6 QBD 530, 532, 533 ügyet.
[62] A XIX. század végén – tehát a hivatkozott ítélet korában – az ún. *wage-dependent workers* kategóriáján belül is több munkavállaló-típus létezett. A servant fogalmát általában a fizikai munkavállalókra, a „munkásokra" *(workmen)* használták, míg a magasabb beosztású munkavállalókat a *professionals* vagy a *managers* kitételt alkalmazták. Az előző csoport tagjai – tehát a munkások – a *Master and Servant Act*-nak, majd később az *Employers and Workmen Act*-nak.

hogy e teszt alapján olyan tevékenységek, illetve olyan személyek minősülnek munkavállalásnak, illetve munkavállalónak, amelyek, akik *a* kontrol teszt alapján esetleg kiesnének ebből a kategóriából. Az integráció elemzése alapján munkavállalónak minősül magától értetődően a professional, a manager, sőt még a bedolgozó *(outworker)* is. Ez utóbbi jelentősége egyre nőtt, az outworker és a *sub-contractor* pozíciójának közelítése, illetve összemosása által.[63]

2. Ezen a ponton az angol jogban is belép a szociális védelmi igény eszméje, amelynek az érvényesülése érdekében a legújabb jogalkalmazás újabb két minősítési kritériumot állított fel. Az egyik, a gazdasági realitás *(economic reality),* a másik a kötelességek kölcsönösségének *(mutuality of obligation)* tesztje. A gazdasági realitás tesztje arra a kérdésre keresi a választ, hogy a munkát végző ténylegesen saját üzletmenete szerint saját számlájára végez-e munkát – valójában úgy, mint a vállalkozó *(entrepreneur)* –, vagy oly módon végez más részére munkát, hogy a szolgáltatás fogadója egyedül viseli az üzleti kockázat alapján felmerülhető veszteséget vagy nyereséget.[64] Ennek a tesztnek létezik egy másik megközelítési módja is. A bíróság számos esetben azt vizsgálja, hogy ki szervezi meg a munka részleteit, valamint milyen infrastruktúrával (eszközök stb.). Ennek a vizsgálatnak is része a kockázatviselés, valamint korántsem mellékesen a fizetés módszere. Abban az esetben, ha az elvégzendő munkáktól függetlenül a munkát végző meghatározott rendszerességgel, azonos periódusokban, azonos összeget kap, kétség esetén a bíróság könnyen munkabérnek minősíti, és az érintettet munkavállalóként kezeli. A tényleges gazdasági helyzet tesztjéhez szorosan kapcsolódik a kötelességek kölcsönösségének vizsgálata, amely egyben kötődik a kontroll elem feltárásához is. A kötelességek kölcsönössége egyben azt is jelenti, hogy a kötelességek és a jogok mintegy kiegyenlítik egymást, és kimutatható a szinallagmatikus kötelmek egyik jellemzője a jogok és kötelességek egyensúlya.

3. A korábbiakban többször említettük a munkajogviszony tartalmának felborult egyensúlyát, amelyet főszabályként a munkáltató jogaival és a munkavállaló kötelességeivel lehet kifejezni. Mivel a munkajogviszony tartam-jogviszony – függetlenül attól, hogy határozott időre is létesíthető – *Freedland* a kötelességek kölcsönösségéhez sajátos

---

[63] A munkáltatók ugyanis újabban előszeretettel élnek az *outsourcing* eszközével, elsősorban a költségek csökkentése érdekében. A kiszervezett tevékenységeket végzők így az integrációs teszt alapján sem minősülnek munkavállalónak, hanem olyan munkát végzőknek, akivel a munkáltató/megrendelő már nem *employment of contract,* hanem *employment for contract* kauzája alapján áll jogviszonyban.

[64] Lásd a *Market Investigation Ltd. v. minister of Social Security* (1969) 2 QB 173 esetet. Ebben az ügyben egy részmunkaidőben foglalkoztatott piackutató annak ellenére munkavállalónak minősült, hogy a másik fél diszkrecionális jogköre meglehetősen korlátozott volt. Lásd még a *Ferguson v John Dawson Ltd. (*1976) IRLR 346; *Binding v Great Yarmuth Port and Haven Commissioners* (1923) 16 BWCC 28.

módon közelít. Álláspontja szerint a munkaszerződésnek több időbeli szintje van. Az alapszint – amely minden munkavégzésre irányuló jogviszonynak része –, a munkaszerződés jelenére vonatkozik, amennyiben az egyik fél valamilyen munka elvégzésére köteles, a másik fél pedig e munka ellenértékének a megfizetésére. Látható, hogy ez nemcsak a munkaszerződésnek, hanem a vállalkozásnak, a megbízásnak, az alkuszi szerződésnek stb. is része. Freedland nyomatékosítja azonban, hogy a munkaszerződésben benne foglaltatik egy bizonyos ígéret a további munkavégzésre és a további foglalkoztatásra. Végeredményben ez a kölcsönös ígéret adja meg a munkajogviszony stabilitását, amely adott esetben lényeges lehet a munkáltatónak is, de nyilvánvaló, hogy a munkavállalónak ehhez alapvető egzisztenciális érdeke fűződik.[65]

4. Mindezek alapján az angol munkajogi jogalkalmazásban is kialakult egy ún. *multiple test*. Egy adott ügyben a jogalkalmazás a munkavállaló fogalmát az alábbi ismérvekkel határozta meg. A szolgáltatás nyújtója abban állapodik meg, hogy díjazás ellenében saját munkáját rendelkezésre bocsátja, és ez által szolgál munkaadójának; a második ismérv értelmében szolgálatait a munkaadó ellenőrzése/felügyelete alatt végzi, kellő szakértelemmel; s végezetül a szerződés egyéb rendelkezései összhangban vannak a munkajogviszony rendeltetésével.[66] A jegyzetben ismertetett esetben a közigazgatási eljárás során munkajogviszonynak minősítették az érintett szállító-gépkocsivezetőt, míg a bíróság álláspontja szerint az érintett nem munkavállaló, hanem *small business man.* Ez a bírói döntés egyrészről meglepetést okozott, másrészről jól mutatja, hogy mennyire kényes, pontosabban kétséges az említett multiple test alapján megítélni az egyes tevékenységet végzők jogállását. Később az ismérvek ugyan finomodtak, de ezzel együtt bonyolultabbá váltak. Jellemző, hogy alig több mint másfél évtizeddel a most tárgyalt döntést követően egy másik ügyben a bíróság nem kevesebb, mint tizennyolc releváns faktort rögzített a munkavégzést kifejező jogviszonyok minősítésénél.[67]

---

[65] Freedland 1976, 21 – 24.

[66] Lásd a *Ready Mixed Conrete (South East) Ltd. v. Minister for Pensions and National Insurance* (1968) 2 QB 497 esetet. Az ügyben az RMC cég kevert beton előállításával és eladásával foglalkozott. A cég független szállítási vállalkozókat alkalmazott, akik bérelték a cég érdekeltségébe tartozó másik vállalkozástól a szállítójárművet. A szerződés értelmében a owner-driver a cég egyetértésével maga helyett kijelölhetett arra alkalmas gépkocsivezetőt; ennek a személynek a fizetéséért ő volt felelős; köteles volt a cég egyenruháját viselni; köteles volt betartani a cég arra kijelölt munkatársainak az ésszerű utasításait; köteles volt gondoskodni a szállítójármű állapotáról. Az alábbi tények ismerete figyelemreméltó a jogállás meghatározásánál. A szolgálatot adó nem munkaidőben dolgozott és ezért nem illette meg munkaközi szünet sem. A cég nem határozta meg, hogyan és mely útvonalon vezesse a szállítójárművet. Amennyiben egy depóban legalább kilenc owner-driver dolgozott, megszervezhették szabadságolásukat azzal, hogy egyidejűleg csak egy ember mehetett szabadságra. Ebben az időszakban fizetését a többiek kiegészítették egy meghatározott összeg erejéig. Végezetül a főszezonban a cég három vagy négy, munkajogviszonyban *(contract of service)* álló gépkocsivezetőt bocsátott rendelkezésre.

[67] Mac Kenna bíró álláspontja szerint a szerződés nem munkaszerződés, hanem szállítási/fuvarozási szerződésnek minősül.

5. Az angol jogot illetően összefoglalásképpen megállapítható, hogy a munkavállaló jogállásának meghatározásánál, illetve az egyéb munkavégző kategóriáktól való elhatárolásánál szintén egyre jelentősebb szerepet kap a szociális védelmi szükség, illetve igény. Ennek biztosítása érdekében a munkavállaló jogállás meghatározása jogdogmatikai elemek mellett pragmatikus megfontoláson alapuló kritériumok bevonását is szükségessé teszi. Álláspontom szerint – ha talán nem is olyan élesen, mint a német jogban – a *right to work* intézményében szintén a munkáltató/vállalkozó jogainak bizonyos korlátozását figyelhetjük meg, míg a munkavállaló/önfoglalkoztató e jogának érvényesítésében határozott támogatás mutatható ki újabban.

A felek magatartásának elemzése a francia jogban

14. A *francia* munkajogban a munkavállalói minőség meghatározását szintén a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony elemzésén keresztül kísérlik meg. A jogalkalmazás és a jogtudomány a nagyjából ugyanazt a munkavállaló-fogalmat adja, illetve ugyanazokat a fogalmi elemeket sorolja fel, mint amelyeket a német vagy az angol jogban láthattunk. Ennek megfelelően a munkaszerződés alatt azt a szerződést kell érteni, amelyben az egyik fél munkavégzésre vállal kötelességet oly módon, hogy a másik fél felügyelete alatt végzi azt, míg a másik fél a megállapodott munkabért köteles ezért a munkáért megfizetni.[68] A munkaszerződés, pontosabban fogalmazva ennek joghatása, azaz a munkajogviszony mintegy szükséges tartalmi elemei a személyes munkavégzés, a munka ellenértéke, a munkabér és végezetül az alárendeltség.[69] Az egyes kritériumokat illetően a francia munkajogtudomány és a jogalkalmazás egyaránt kiemeli, hogy ezek az elemek önmagukban csupán szukcesszív jellegűek lehetnek, és komplexitásukban értékelendők.[70] Figyelemreméltó a kommentárirodalom értelmezése, illetve minősítése, amely a munkaszerződés egyik meghatározó elemének tekinti az önkéntes, mintegy szabad kötelességvállalást. Ez, és az alárendeltség kettőssége egyértelműen utal arra, hogy a francia jogtudományban is meglehetősen nehezen értelmezhető az a kötelem, amely alárendelt pozícióba helyezi a jogviszony egyik alanyát, aki ugyanakkor, mint a szerződés alanya önkéntesen vállalja ezt a kötelmet. Fogalmazhatok úgy is, hogy „kénytelen” önállóan vállalni ezt a kötelmet. A francia jogtudomány is végigjárta azt a dogmatikai értelmezési vitát, amely az alárendeltség mibenlétére vonatkozott. Alapvető kérdés ma is, mit jelent a jogi alárendelődés. Magától értetődően korábban előtérbe került a gazdasági függőség, és ehhez természetesen hozzákapcsolódott a szociális támogatás szükségességének doktrínája. Mivel a francia munkajogban is számos olyan tevékenységet folytatnak, amely nem, vagy

[68] Ez a definíció gyakorlatilag egyidős a Code du Travail összeállításának kezdetével. A definíciót idézi Pélissiér – Supiot – Jeammaud 2002, 188.
[69] Aubert-Monpeyssen 1988.
[70] Couturier 1990 tome 1, préc, n 44-3.

csak nehezen vonható a munkaszerződéssel létesített munkajogviszony fogalma alá, megfigyelhető volt az alárendelt pozíció bizonyos kiterjesztése, majd később bekövetkezett egy szűkítés. A jogalkalmazás bizonyos, első látásra önállónak tűnő tevékenységek esetében is a munkajog szabályai szerint minősítette a szerződést, így például a sportolók tekintetében.

15. A jogalkotó – hasonlóan a német szociális törvénykezésben ismert megoldáshoz[71] – a dogmatikai viták hatására, de talán ezektől függetlenül is, pragmatikai megfontolások alapján döntött. A jogirodalom és a jogalkalmazás ugyanakkor éppen a független munkát vállalótól történő elhatárolás miatt kialakította a szubordináció bizonyos jellemzőit. Ennek ismerete a hazai jogalkalmazás elemzése szempontjából sem lényegtelen. A teszt egyik legfontosabb eleme, a felek magatartása *(le comportement des parties).*[72] A következő elem a tényleges munkavégzés, illetve a folyamatos munkavégzés kötelessége. Ezzel összefüggésben egyik meghatározó elemnek tartják a munkavégzés helyét. Amennyiben a munkát végzőnek rendszerint a munkáltató szervezetében kell munkát végezni, ezt a szubordináció egyik elemének tekintik. Az alárendeltség, illetve a nem önálló munkatevékenység további szimptómája a szolgálatot nyújtó infrastruktúrájának hiánya. Különösen igaz ez azokra a tevékenységekre, amelyekhez viszonylag drága termelőeszközök, munkaeszközök tartoznak. Megfigyelhető, hogy egyes területeken a munkáltató kiszervezi a munkavállalókat, illetve e munkafajtákat, majd a korábbi munkavállalókat már, mint vállalkozókat „foglalkoztatja". És végezetül a szolgálatot fogadó kontrollja, illetve vezetése, irányítása is meghatározó szempont lehet *(la direction et le contrôle du travail).*

Összefoglalásképpen

1. A munkavállaló fogalmának meghatározása, úgy tűnik a munkajogviszony kritériumkatalógusához vezető legfontosabb láncszem. Akár fogalmazhatunk úgy is, hogy a munkavállaló jogállásának tisztázása nagyjából egyet jelent a munkajogviszony lényegének rögzítésével. Látható, hogy az egyik legfontosabb faktor az ún. szociális védelmi igény,

---

[71] Lásd *Sozialgesetzbuch IV § 7 (4).* Elemzését lásd Richardi 2000, 957 – 972.

[72] Ennek vizsgálatakor jelentős a felek ráutaló magatartása, a szolgálatot fogadó viselkedése, az utasítás, vezetés intenzitása. Az sem mellékes, hogyan „szerzi" a szolgáltatás fogadója a munkavégzőket, valóban magánjogi, kereskedelmi ügyletekről van szó, vagy pedig tipikusan munkaerőt keres például munkaerő-toborzás útján. Utaló jel lehet a munkavégzők nyilvántartásba vétele, jelenléti ív vezetése stb. Többen felhívják a figyelmet arra, hogy a felek magatartása – egybevetve a tényleges munkavégzés jellegével – már önmagában is kellő támpontul szolgálhat a jogviszony minősítésénél. Következő lehetséges vizsgálati terület lehet a személyes munkavégzés, illetve a munkavégző számára egyéb – egyenrangú – szakmai segítség, illetve a családtagok közreműködésének hiánya. Ezzel összefüggésben ugyanakkor megjegyzendő, hogy önmagában a közreműködés megléte nem minden esetben változtatja meg a jogviszony minősítését. Különösen 1982 július 10-e után meghatározott területeken lehetséges családtagi közreműködés. Lásd Code du Travail L. 784-1.

vagy szociális védelmi szükséglet. Kétségtelen, hogy erre nem csupán a tradicionális munkavállalóknak van szükségük, hanem az említett köztes zónában tevékenykedőknek is. Éppen ezért a jövő nagy kihívása a magyar munkajog számára is, hogy mennyiben tud ennek a szükségletnek eleget tenni.

2.6. A munkajog egyes intézményei hatályának kiszélesítése – új munkavállalói fogalom, vagy csak pragmatikus útkeresés

1. A munkajog határainak kiterjesztése az egyes országokban eltérő módon és különböző relációk tekintetében valósult meg. A német jog viszonylag óvatos nyitást valósított meg, amennyiben nem alsősorban a munkajogi intézmények hatályának kiterjesztését valóította meg – egy lényeges kivátallal (lásd alább) –, hanem egy meghatározott munkát vállalói réteget az adójogi és a társadalombiztosítási jog alkalmazása szempontjávból minősített munkavállalónak. A szabályozás alapja 1996-ra nyúlik vissza, amikor elkészült egy tervezet. Az *Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit"*[73] célja egyértelműen az volt, hogy a *de iure* szabad és a *de facto* függő helyzetben lévő munkát vállalók ne kerülhessék ki a társadalombiztosítási jogi kötelezettségeket, azaz e munkát vállalók is ugyanúgy minősüljenek, mint a munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállalók. Annak ellenére ez a cél, hogy a tervezet készítői szerint „nem a társadalombiztosítás alanyi körének kiterjesztéséről lenne szó, hanem a szociális törvény hatálya alá tartozók személyi körének tisztázásáról".[74] Ennek a módosítástervezetnek a legkarakterisztikusabb rendelkezése a SGB 7. § (2) bekezdésének normaszövege volt, amelynek értelmében nem végez önálló munkát az a személy, aki üzletszerűen vállal munkát és különösen az alábbi jellemzőknek felel meg.

– tevékenységével összefüggésben – családtagjai kivételével – nem foglalkoztat munkavállalókat, azaz túlnyomó részben személyesen nyújtja a szolgáltatást;

– döntően egy megrendelő/megbízó *(Auftraggeber)* irányába teljesít;

– a foglalkoztatott tipikusan munkateljesítést nyújt;

– nem jelenik meg vállalkozói tevékenységgel a piacon/az ügyleti forgalomban.

A későbbi jogszabályi megfogalmazásban szerepelt még az üzletszerű, rendszeres tevbékenység, és egy bizonyos összeghatár az e tevékenységből származó jövedelmet illetően. Ennek megfelelően, amennyiben az említett feltételek fennálltak – az ellenkező bizonyításig – az adójogszabályok és a társadalombiztosíási jogi jogszabályok alkalmazása szempontjából az érintett munkát vállaló munkavállalónak minősül.

---

[73] BR-Drucks 793/96.

[74] Lásd törvénytervezet problémafelvetését (A pont).

2. Tanulságos Richardi álláspontja, aki hangsúlyozza, hogy a munkajogban érvényesülő védelmi szempont kiterjesztése nem jelenti valamiféle új munkavállalói kategória kimunkálásának szükségességét, hanem „csupán" e védelmi szükséglet felerősödését a munkavállalóhoz közeli teljesítési mód szerint munkát végzők irányában.[75] Munkájában egyértelműen fogalmaz: *„Die Flucht aus dem Arbeitsrecht gefährdet die Sozialkassen.*"[76] Ezért – folytatja – a jogalkotó megkísérli az ún. álönállókat a társadalombiztosítási kötelezettség hatálya alá vonni. Richardi megközelítése, illetve analízise jól mutatja, hogy a munkajogi teleologikus fogalomalkotás kettős célt szolgál. Az egyik nyilvánvalóan a szociális védelem kiterjesztése mindazokra, akik erre a védelemre rászorulnak, a másik e védelem fedezetének a megteremtése, többek között a társadalombiztosítási kötelesség kiterjesztése, és – ahol létezik a különbség – az egyes adónemek nagyságának szinten tartása által. Ezzel összefüggésben *Schliemann* arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkavállaló fogalma meghatározásának feladatát egyáltalán nem lehet neutrális megközelítéssel elvégezni, ugyanis *„dieses Wort ist ein Kampfbegriff*".[77] Az ő munkája címének egyik része a *„Flucht aus dem Arbeitsrecht*", azonban hozzáteszi, hogy a folyamat nem feltétlenül egyirányú, ugyanis akár adójogi, akár társadalombiztosítási okok miatt megfigyelhető egy viszonylag csekélyebb mértékű beáramlás a munkajogviszony keretei közé is.

2. Az ismertetett – és a még létező későbbi próbálkozások[78] – mellett egyéb kísérletek is voltak a munkavállaló fogalmának kimunkálására. 1996-ban az *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit* (a továbbiakban IAB) egy nagyszabású empirikus felmérést készített. Több, mint 20000 állampolgárt kérdeztek meg az alábbi témakörökben. Az első téma maga az üzletszerű tevékenység, mint ilyen volt. Másodikként az ún. szürke zóna, illetve zónák meghatározása szerepelt. A kérdések elemzéséből három modell képe bontakozott ki. Az elsőt az IAB az ún. BAG-modellnek nevezte el a *Bundesarbeitsgericht* alapján. Ez a modell a munkaügyi bíróságok jogalkalmazásának eredményét foglalta össze, és tartalmában hagyományosnak tekinthető. Ennek megfelelően a jogalkalmazásban a személyi függőség még napjainkban is meghatározó, annak ellenére, hogy a jogalkalmazás már jóval korábban felismerte, hogy a munkajogviszony, és így a munkavállalói jogállás is tartalmaz számos önálló elemet. Így például a konkrét munkatevékenység megszervezése terén az önálló felelősség, és ennek megfelelően ebben a körben az utasítástól való mentesség önmagában nem mond ellent a

[75] Richardi 2000, 957 – 972.
[76] Richardi 2000, 959.
[77] Schliemann 1997, 322.
[78] Lásd Preis 2007.

munkajogviszonynak.[79] A második modell a *Wank* monográfiája[80] által kifejlesztett ún. *„Arbeitnehmer/Selbständige”* modell lett. A harmadik modell a társadalombiztosítás alapján közelített a munkavállaló fogalmához, és a biztosítási kötelességet *(Pflichtversicherung in der Sozialversicherung)* tette meg a munkavállalói minőség egyik lényeges elemévé.

3. A fentiekben említett kivétel a kollektív szerződésről szóló *Tarifvertragsgesetz* 12a §-a. Ennek értelmében a TVG rendelkezései alkalmazandóak az ún. munkavállaló jogállásához hasonló személyekre is *(Arbeitnehmerähnliche Personen).* A szabályozás lényege az, hogy ezek a személyek gazdaságillag ugyanúgy függő helyzetben vannak, mint a munkavállalók, és ezért ugyanolyan szociális védelmi igényre van szükségük. A szabályozás a következő:

„§ 12a Arbeitnehmerähnliche Personen

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten entsprechend

1. für Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen), wenn sie auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich und im wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und

a) überwiegend für eine Person tätig sind oder

b) ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht; ist dies nicht voraussehbar, so sind für die Berechnung, soweit im Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist, jeweils die letzten sechs Monate, bei kürzerer Dauer der Tätigkeit dieser Zeitraum, maßgebend,

2. für die in Nummer 1 genannten Personen, für die die arbeitnehmerähnlichen Personen tätig sind, sowie für die zwischen ihnen und den arbeitnehmerähnlichen Personen durch Dienst- oder Werkverträge begründeten Rechtsverhältnisse.

(2) Mehrere Personen, für die arbeitnehmerähnliche Personen tätig sind, gelten als eine Person, wenn diese mehreren Personen nach der Art eines Konzerns (§ 18 des Aktiengesetzes) zusammengefaßt sind oder zu einer zwischen ihnen bestehenden Organisationsgemeinschaft oder nicht nur vorübergehenden Arbeitsgemeinschaft gehören.

(3) Die Absätze 1 und 2 finden auf Personen, die künstlerische, schriftstellerische oder journalistische Leistungen erbringen, sowie auf

---

[79] A döntések sorából kiemelkedő az egyik korai – 1955. évben meghozott – BAG határozat a foglalkoztatási kötelességgel összefüggésben. Lásd BAG 10. 11. 1955 AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht. A hivatkozott eset, amely a Grundgesetz hatályba lépését követően először ismerte el a munkáltató továbbfoglalkoztatási kötelességét a jogviszony, illetve a szerződés minősítése alapján, egész sor hasonló tárgyú ítéletnek szolgál alapjául, napjainkig. Legújabban lásd BAG 27. 2. 1985 AP Nr. 14 zu § 6111 BGB Weiterbeschäftigungsanspruch; Landesarbeitsgericht Baden-Würtemberg 15 Sa 102/02 10.02. 2003.

[80] Wank 1988.

Personen, die an der Erbringung, insbesondere der technischen Gestaltung solcher Leistungen unmittelbar mitwirken, auch dann Anwendung, wenn ihnen abweichend von Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b erster Halbsatz von einer Person im Durchschnitt mindestens ein Drittel des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht.

(4) Die Vorschrift findet keine Anwendung auf Handelsvertreter im Sinne des § 84 des Handelsgesetzbuchs."

4. A munkavállaló fogalmának teleologikus megközelítésének kiváló példáját mutatja az angol jogalkotás. Az angol jogban a tradicionális, ugyanakkor tág értelemben vett munkát vállaló fogalom viszonylag hamar kialakult. Az 1875-ből származó *Employers and Workmen Act,* amelynek 10. §-a a *worker* fogalmát az alábbiak szerint fogalmazta meg: …*to perform personally any work.*…Hasonló kitételt tartalmazott az 1919. évi *Industrial Courts Act* 8. §-a.[81] Ezzel együtt a későbbiekben tulajdonképpen három fogalom alakult ki: általában az *employment,* a szűkebb érelemben vett *employee,* és a tág értelemben vett – témánk szempontjából meghatározó – *worker*. Lényeges továbbá, hogy a munkajogban is megjelenik egy negyedik kategória, nevezetesen a *self-employed* csoportja.

A munkavállaló fogalom teleologikus kiterjesztése azonban csakhamar megtörtént, és a 90-es évek elejétől egyre nagyobb megkülönböztetésben részesül és vitákat vált ki az *employee* és a *worker* kitétel. Az egyik legkarakterisztikusabb megfogalmazás az 1996. évi *Employment Rights Act* 230. §-ban szerepel. A fejezet címe *Other Interpretaion Provisions,* a konkrét cikkhez fűzött alcím: *employees, workers etc*. A szabály az alábbi:

"1) In this Act "employee" means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment.

(2) In this Act "contract of employment" means a contract of service or apprenticeship, whether express or implied, and (if it is express) whether oral or in writing.

(3) In this Act "worker" (except in the phrases "shop worker" and "betting worker") means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under)—

(a) a contract of employment, or

(b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual;

and any reference to a worker's contract shall be construed accordingly.

[81] Elemzését lásd Davidov 2005, 58.

(4) In this Act "employer", in relation to an employee or a worker, means the person by whom the employee or worker is (or, where the employment has ceased, was) employed.

(5) In this Act "employment"—

(a) in relation to an employee, means (except for the purposes of section 171) employment under a contract of employment, and

(b) in relation to a worker, means employment under his contract;

and "employed" shall be construed accordingly."

Ez a szöveg szó szerint megismétlődik az 1998. évi *National Minimum Wage Act* 54. cikkelyében.

Az 1998. évi *Working Time Regulations* személyi hatálya szintén meglehetősen tág, amennyiben a jogszabály alkalmazandó mind az *employee*, mind a *worker* kategóriára.[82] Az 1999.évi *Employment Relations Act* értelmezési rendelkezései szerint:

"In sections 10 to 12 and this section "worker" means an individual who is—

(a) a worker within the meaning of section 230(3) of the Employment Rights Act 1996,

(b) an agency worker,

(c) a home worker,

(d) a person in Crown employment within the meaning of section 191 of that Act, other than a member of the naval, military, air or reserve forces of the Crown, or

(e) employed as a relevant member of the House of Lords staff or the House of Commons staff within the meaning of section 194(6) or 195(5) of that Act."[83]

5. Miért érdekesek ezek a jogszabályok? *Davies* – a hagyományos angol monográfiákhoz képest meglehetősen rendhagyó tanulmányában – az alábbi kérdést teszi fel: *who is protected by employment law?*[84] A válasz ambivalens, összetett, az első látásra történő ítélkezés gyakran vezethet tévedésekhez. Davies siet leszögezni, hogy az angol *employment law* nem támogatja a munkaerő *(workforce)* egészét. Az angol munkajogi jogalkotás három, egymástól viszonylag jól elkülöníthető kategóriát különböztet meg. Hangsúlyozni szeretném, hogy az elhatárolás meghatározott ismérvek szerint történik, azonban munkajogi praktikus következménye az, hogy az egyes *munkát vállaló kategóriákat* milyen jogok illetnek meg, másképpen fogalmazva, *milyen védelmi helyzetben, illetve szinten vannak a munkajog rendszerében.* Az elemzésekből egyértelműen kitűnik, hogy a *common law* rendszerében, illetve a *legislation* szerint is, az *employee* a hagyományos kategória, amely valamennyi – az adott időszakban rendelkezésre álló – joggal rendelkezik, azaz egy adott időszakban a lehető legnagyobb

[82] Lásd Working Time Regulations sec. 2. Elemzését lásd Davies 2004, 105.
[83] Employment Relations Act sec. 13 (1)
[84] Davies 2004, 75 – 94.

védelmet élvezi. A skála másik oldalán a *self-employed* található, akire a mind a *common law*, mind a *legislation* úgy tekint, hogy ez a réteg képes az önmagáról való gondoskodásra, és ennek megfelelően – bizonyos kivételekkel – nem részesül a munkavállalót megillető jogokból, azaz védelméről magának kell – más magánjogi rendszerben és elvek alapján – gondoskodnia. És fokozatosan kialakult egy harmadik kategória, nevezetesen a *worker*. Általában elmondható, hogy a *worker* nem rendelkezik mindazokkal a jogokkal, mint az *employee*, azonban a *self-employed* kategóriájához képest sokkal erősebb védelemben részesül.[85]

2.7. A magyar jogban kialakított elhatárolási ismérvek a munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyok és a munkajogviszony relációjában

1. Mit tett ebben a rendkívül lényeges és összetett témakörben eddig a hazai munkajog? Nem túlzottan sokat. Az erre irányuló törekvések közül mindesetre kiemelendő az Mt. 2003. évi módosítása. A 2003. évi XX. törvény illesztette be ugyanis a 75/A. §-t, amely talán hosszabb távon is fontos lehet az elhatárolás, illetve a szabályozás rugalmassága szempontjából. A 75/A. § története sem volt konfliktusmentes. A politikai döntéshozó mindenképpen azt akarta, hogy az Mt. tartalmazza a munkajogviszony legáldefinícióját. Mint ahogyan a későbbiekben kiderült, nem a BGB 611. § (1) bekezdéséhez hasonló általános, absztrakt fogalom meghatározás volt a jogalkotó célja, hanem a munkajogviszony kritériumkatalógusának tételes, részletes meghatározása. Ez a későbbiekben nem maradt el, hiszen a 7001/2005. (MüK.) FMM-PM együttes irányelve teljesítette ezt a feladatot. A munkajogász szakma ugyanakkor egyöntetűen állást foglalt a jogalkotó eredeti elképzelése ellen, nevezetesen az ismérveknek a törvényben való felsorolása ellen, még olyan megoldás esetén is, ha a felsorolás példálózó jellegű. Uralkodó volt az a nézet, hogy csupán egy általános szerződés/kötelem-definíció indíthatja el a szabályozást a rugalmas munkajogi rendszer kimunkálása irányába. A jogalkotó azonban nem ezt a megoldást választotta, hanem mégis megkísérelte a munkajogviszony kritériumait becsempészni a törvénybe. Az eredmény álláspontunk szerint a rendelkezés két bekezdésének ellentmondását hozta, valamint az általánosítás félreértése miatt csak egyes ismérvek kerültek az Mt-be.

2. A 75/A. § (1) bekezdésének első mondatrésze a hazai munkajogi szabályozás történetében először utal a felek akaratának fontosságára a munkavégzésre irányuló szerződések megválasztása tekintetében. Ennek értelmében *„a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása…”*. A mondat második részének fogalmazása

[85] Davies 2004, 75.

ellentmondásában fejezi ki a jogalkotó szándékát. A munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása ugyanis nem irányulhat a *munkavállaló* jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására. A megfogalmazás nyilvánvaló ellentmondása abban rejlik, hogy a szerződés típusának megválasztási lehetősége következményeképpen, egyáltalán nem biztos, hogy a munkát végző személy munkavállalói jogállásba kerül, azaz a felek nemcsak a munkaszerződést választhatják. Talán szerencsésebb lett volna az a megfogalmazás, hogy a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a Munka Törvénykönyve III. részében foglalt kógens rendelkezések megkerülésére.

A 75/A. § (2) bekezdésében a jogalkotó példálózó felsorolásban kiemel néhány ismérvet, amelyet a jogviszony minősítése szempontjából fontosnak tart. A rendelkezés az alábbi:

„A szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a 102-104. §-okban meghatározott jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani.”

Ebben a kontextusban két elem emelhető ki. Az egyik szerint a minősítést nem egy ismérv önkényes előtérbe állításával kell elvégezni, hanem az eset összes körülményeire tekintettel. A másik, az Mt. 102 – 104. §§-ra történő utalás. Ezek a rendelkezések ugyan a törvény szerkesztése szempontjából talán nem a legszerencsésebb helyen találhatók (*„A munkavégzés szabályai”* cím alatt), azonban hozzávetőlegesen megadják a munkajogviszony legfontosabb tradicionális fogalmi elemeit. . E rendelkezések értelmében, a munkáltató köteles a munkavállalót … foglalkoztatni, az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani, a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkajogviszonyból eredő jogait és kötelességeit gyakorolni, illetve teljesíteni tudja, a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni, az ismeretek megszerzését biztosítani, valamint természetesen munkabért fizetni. A munkavállalót terheli a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelesség, ez utóbbin belül a személyes teljesítés kötelessége, az együttműködési kötelesség tág köre, valamint a munkáltató utasításainak megfelelő teljesítés.

A 75/A. § felerősíti azt a hiányt, amelyet a munkaszerződés és a munkajogviszony általános, absztrakt fogalmi meghatározásának elmaradása keltett. E helyett a munkajogviszony egyes hagyományos ismérveit sorolta fel a jogalkotó, és ezzel mintegy beszorította magát. Mint ahogyan a korábbiakban már kifejtettük, az általános legáldefiníció – jó

példa erre a BGB 611. §-ára épülő munkajogviszony-tan. A hazai szabályozás azonban már eleve meghatározott egy lehetséges munkajogviszony típust, amelytől való eltérés rendkívül nehéz, pontosabban szinte kilátástalanná teszi az eltérő jegyekkel rendelkező jogviszonyok minősítését. A másik jelenség, amit a 75/A. § a felszínre hozott, a magyar szabályozás statikus, megmerevedett fogalomalkotási rendszerét, amely szintén nehezíti, majdhogynem lehetetlenné teszi az elmozdulást.

3. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítése szempontjából tanúságos a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv. A téma megítélése tekintetében korántsem mellékesek a kibocsátók, nevezetesen az akkori Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium és a Pénzügyminisztérium. A jogviszony jellege ugyanis nem csupán munkajogilag volt fontos, hanem dokkal inkább az adójog szemszögéből. Indokolt az irányelv erre vonatkozó megjegyzését idézni:

„Az adóellenőrzés során az APEH - ellentétben a munkaügyi ellenőrzéssel - nem minősíti át a munkavégzés alapjául szolgáló szerződéseket, azonban, amennyiben azt állapítja meg, hogy a polgári jogi keretek (pl. vállalkozás, megbízás) közötti munkavégzés jellege a munkajog tartalmi elemeit tükrözi, az adó- és járulékkövetkezmények tekintetében a munkaviszony esetében alkalmazandó szabályokat, továbbá az Art. által meghatározott jogkövetkezményekre vonatkozó rendelkezéseket alkalmazza.”

Az irányelv utal az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (Art.) 7. § (1) bekezdésében meghatározott „alapelvre”. Ennek értelmében, *„a szerződést, ügyletet és más hasonló cselekményeket valódi tartalmuk szerint kell minősíteni. Az érvénytelen szerződésnek vagy más jogügyletnek az adózás szempontjából annyiban van jelentősége, amennyiben gazdasági eredménye kimutatható.”* E munkában ugyanakkor nyomatékosítani kívánjuk, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítése, annak a gazdaságra gyakorolt hatása egyáltalán nem adójogi kérdés. Másképpen fogalmazva egy rossz szabályozás időzített bombája nem az adójogi rendelkezések körében keresendő. Ehhez képest a közös kibocsátású irányelv vajmi keveset mond a munkajogviszonyról.

Az irányelv négy elsődleges és hét másodlagos minősítő ismérvet fogalmaz meg. Ez a fajta felosztás már önmagában is megkérdőjelezhető, hiszen az irányelv szerint is, csak összességében, a jogviszony tényleges tartalmi elemeinek átfogó vizsgálatával lehet a minősítést elvégezni, ráadásul „mindenkor csak egyedi jelleggel”. Az irányelv szerint ugyanakkor az elsődleges minősítő jegyek önmagukban meghatározóak lehetnek, más minősítő szempontok nélkül is alátámasztják a munkaviszony létét. A másodlagos minősítő jegyek ezzel szemben önmagukban nem feltétlenül

meghatározóak, sokszor csak más, a munkaviszony fennállására utaló minősítő jegyekkel együttesen vezetnek a jogviszony munkaviszonnyá történő minősítéséhez. Mindezeknek a tükrében vegyük szemügyre az egyes minősítő jegyeket.

4. Az elsődleges minősítő jegyek közül elsőként az alábbi megfogalmazás szerepel: *a tevékenység jellege, a munkakörként történő feladat-meghatározás [Mt. 76. § (5) bekezdés, 103. § (1) bekezdés a) pont.]*.

Ami a tevékenység jellegére való hivatkozást jelenti, az irányelv megalkotói az egyik lényeges elhatárolási ismérvre találtak rá. Jelenleg vizsgált témánk szempontjából ugyanis a következő axiómákat állíthatjuk fel:

a) minden, más részére végzett munka kifejezhető munkajogviszonnyal;

b) nem minden, más részére végzett munka kifejezésére alkalmas a vállalkozási és a megbízási jogviszony;

c) nincs olyan parancs, amely egy meghatározott tevékenység kifejezésére kizárólag a munkajogviszonyt rendelné.

Az irányelv azonban „a munkavégzés jellegére" nézve semmilyen érdemi magyarázatot nem ad. Ami „a munkakörként történő feladat-meghatározást illet", a felvetés értelmezhetetlen, és az irányelv sem tud vele mit kezdeni.

5. Az elsődleges minősítő ismérvek sorában a következő, *a személyes munkavégzés kötelessége*. Igaz, hogy több ország szabályozásában is megtalálható az Mt. 103. § (1) bekezdés *d)* pontjának megfelelő rendelkezés. Kétségtelen hogy számos technológiai, biztonsági stb. követelmény miatt a személyes munkavégzés tipikus. Harmadik érv a személyes munkavégzés mellett, a felelősségi viszonyok szabályozása, illetve telepítése. Végeredményben nem jelent ez alól kivételt az ún. *job sharing*, illetve *job pairing (zerteilter Arbeitsplatz)*, hiszen a személyi kör ebben az esetben is behatárolt.

Megjegyzendő ugyanakkor, hogy kógens szabály hiányában a munkavállaló is állíthat teljesítési segédet, a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján. Kétségtelen továbbá, hogy a helyettes vagy alvállalkozó igénybevételének a szerződésben történő kikötése nem feltétlenül támasztja alá a polgári jog keretei közötti munkavégzést, s fordítva, az ellátandó feladat jellege megkívánhatja a személyes munkavégzést a polgári jogi keretek közé tartozó munkavégzés esetében is (pl. egy színdarab szerepének eljátszása, vagy egyéb művészeti alkotás megalkotása). Ekkor is meghatározóak a szerződés minősítésének további jegyei. Mindebből következően a a személyes teljesítés kötelessége legfeljebb csak másodlagos minősítési ismérv lehet.

6. Az elsődleges minősítő ismérvek sorában a harmadik, *a foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása [Mt. 102. § (1) bekezdés, 103. § (1) bekezdés a) pont]*.

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyoknál a foglalkoztatási kötelezettség ismeretlen, s a munkavégzésre történő készen állás a rendelkezésre állási kötelezettség sem értelmezhető, hiszen a szerződés a magának szolgáltatásnak a biztosításával, illetve a munkával elérhető eredmény elérésével teljesül. Ezzel szemben a munkajogviszonyban a munkáltató egyik legfontosabb kötelezettsége a foglalkoztatási kötelezettség, mellyel szemben a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége áll. A munkavállaló köteles az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, a munkaidő alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni. Felmerülhetnek a munkáltató érdekkörében olyan akadályok (például elmaradt megrendelések, vagy akár egy áramszünet) amelyek miatt ideiglenesen nem tud munkát biztosítani, az ehhez főződő hátrányokat azonban nem háríthatja át a munkavállalóra. A munkavállaló szintén nem mentesül a rendelkezésre állási kötelezettség alól, nem hagyhatja el munkahelyét arra való, hivatkozással, hogy a munkáltató egyébként sem látta volna el munkával.

Az irányelv e két ismérvvel valóban a legfontosabbakat rögzítette, habár párba állításuk nem túlzottan szerencsés. A foglalkoztatási kötelesség ugyanis hosszú időn keresztül – legalábbis egyes országokban – nem kapott elismerést, habár kétségtelen, hogy létét napjainkban senki sem vitatja. A rendelkezésre állási kötelesség pedig nem olvasztható fel semmilyen más munkavállalói kötelességbe (pl. engedelmesség, hűség, a munkáltató szervezeti rendjébe történő beilleszkedés), hanem önálló, csak a munkajogviszonyt jellemző alárendelti kötelességként ábrázolható.

7. Az irányelv – utalva az Mt. 104. §-ára – a munkajogviszony következő elsődleges ismérveként az alá-fölérendeltséget jelöli meg. A hivatkozás meglehetősen szerencsétlen, hiszen az Mt. hivatkozott rendelkezése csupán annyit mond, hogy a munkavállaló a munkát a munkáltató utasításai szerint köteles teljesíteni. Mint ahogyan bemutattuk, bizonyos fajta utasításhoz való kötöttség a magbízottat és a vállalkozót is terheli. Az egyes utasítások jogi természete azonban minőségében különbözik (az egyeik akaratközvetítő, konkretizáló, a másik legfeljebb érdekközvetítő és ebből adódóan is korrigáló jellegű).

Az utasításhoz valókötöttség lényeges, de önmagában semmiképpen sem minősítő jellegű, így elsődleges ismérvként való feltüntetése – különösen a rendelkezésre állási kötelesség fényében – legalábbis kétséges. Szolgáljon példaként erre az alábbi döntés. Egy esetben a Legfelsőbb Bíróságnak rendszeresen, heti 1-2 alkalommal, havi 10-20 órában, fix

összegű díjazásért megbízási szerződéssel foglalkoztatott könyvelők ügyében kellett döntést hoznia. A könyvelők tevékenységüket részben a megbízó telephelyén, részben saját lakásukon végezték. Az ügyben a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltség, széles körű utasítási jog érvényesülése hiányában a jogviszonyt nem lehet munkaviszonnyá átminősíteni [EBH2003. 981].

8. Az irányelv elsőként rögzített ún. másodlagos minősítő ismérve – az előzőek tükrében – meglepő: az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog [102. § (3) bekezdés b) pont, 104. §]. Ami az irányítási jogot illeti, ellenpárja a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelességének. A munkáltatói pozíciót jellemző e jog valójában a munkavállaló jogviszonybeli magatartásának konkretizálási joga, amelyet az irodalomban az irányítási jog kifejezéssel szokás jelölni. A munkáltatónak ez a joga tipikus munkáltatói jog, és ez egyben azt jelenti, hogy más kötelmi viszony alanyait nem illeti meg.

A munkáltató konkretizálási jogának alapja csak a felek ilyen irányú megállapodása lehet. A munkáltató konkretizálási jogának szerződéses alapozása azért nem kerül mégsem előtérbe, mert a munkaszerződésben nem kell a jelzett munkáltatói jogban, illetve a munkáltató alárendeltségében megállapodni. Álláspontom szerint a munkavállaló szolgáltatásának általános jogügyleti meghatározása már önmagában hordozza a másik fél általi konkretizálás szükségességét és ebből fakadóan az erre vonatkozó implicit szerződési felhatalmazást. Valószínűleg ez a magyarázata annak, hogy az európai munkajogi rendszerekben általában nem találunk direkt törvényi rendelkezést a munkáltató konkretizálási jogára.

A munkáltató konkretizálási jogának jellege, illetve jogi természete szerint mérlegelési jog. Az irodalomban korábban uralkodó álláspont szerint e jog a munkajogviszony tartalmát egyoldalúan befolyásoló, alakító jogként jelent meg, összefüggésben e jog szerződéses alapozásával. A munkáltató konkretizálási joga és a kötelmi jogviszonyokat tradicionális alakító jogok között lényegi eltérés van. Az alakító jog, az ún. „hatalmasság” (facultas) olyan jogi helyzet, amelyben a jogosultnak hatalmában áll egyoldalú jognyilatkozatával jogváltozást előidézni „saját magának, avagy másnak jogában vagy egyéb jogi helyzetében”. E jogok tartalmuk szerint lehetnek jogalapító, módosító, illetve megszüntető jellegűek. A klasszikus alakító jogok azonban egyszeri gyakorlás után megszűnnek. Ez következik egyébiránt e jogok rendeltetéséből.

A munkáltató konkretizálási joga ezzel szemben ténylegesen alakítja a munkajogviszony tartalmát, azonban nem keletkezteti, nem módosítja és nem szünteti meg a jogviszonyt, ugyanakkor szintén természetéből adódóan egyszeri gyakorlás által nem szűnik meg. Ezért ez a jog az egyoldalú alanyi

jogok kategóriáján belül nem az alakító, hanem a mérlegelési jogok csoportjába tartozik. A mérlegelési jogok elemzése ugyanakkor a diszkrecionális jogkörrel is összehasonlítást tesz szükségessé. Az uralkodónak tekinthető álláspont szerint a diszkrecionális döntési hatalom csak annyiban létezik, amennyiben a jogi szabályozás hiányzik. Ebből adódóan a diszkrecionális döntés nem más, mint felhatalmazás nélküli cselekvés és így a diszkréció és a mérlegelés „nemhogy rokon intézmények lennének egymással, hanem merőben ellentmondóak". A munkáltató konkretizálási jogának gyakorlását tehát a munkaszerződés alapozza meg, és ez a szerződésbeli felhatalmazás nem terjed ki a munkajogviszony tartalmának egyoldalú megváltoztatására. Ez egyben jelzi a munkáltatói jogkör mint mérlegelési jog általános tartalmi korlátját, nevezetesen minden esetben lehetővé kell tenni, hogy a munkáltatói joggyakorlás a jogalkalmazás által felülvizsgálható legyen. Másképpen fogalmazva, nem létezhet olyan munkáltatói jog, amely ellen a jogrend intézményesen kizárja a jogorvoslat lehetőségét.

A munkavállalói konkretizálási jog határait és tárgyát is a munkaszerződésből lehet levezetni. Amíg a munkavállaló szolgáltatási kötelességét csak a munkaszerződés alapozza meg, addig a munkáltató konkretizálási jogának terjedelmét a munkaszerződésen kívül jogszabály és kollektív szerződés is befolyásolhatja. A konkretizálási jog tárgyait illetően elmondható: annak ellenére, hogy főképpen a munkavállaló munkavégzési kötelességére terjed ki, tárgyát képezi a rendelkezésre állási kötelesség, valamint a munkavállaló egyéb mellékkötelességei is. A konkretizálási jog határait is döntően a munkaszerződés tartalmi elemei vonják meg. Ebben a tekintetben különösen a szerződéses munkakör és munkahely fontos. Ami a munkaidőt illeti, ott elsősorban jogszabálynak, illetve kollektív szerződésnek lehet jelentősége. Az irodalomban egyértelmű, hogy a munkáltató konkretizálási jogának terjedelmét a legszélesebb körben az Mt. ún. minimálstandardjai vonják meg, azaz e szabályok jelentik a munkáltatói jogkör abszolút határát. Ehhez képest a kollektív szerződés a munkajogviszony lehetséges minimumszintjét a jogszabályi bázishoz képest csak a munkavállaló javára emelheti, amely egyúttal a munkáltatói jogkör terjedelmét szűkíti. Végezetül a munkáltatói joggyakorlás legszűkebb, ezért mintegy relatív terjedelmű korlátját a munkaszerződés jelenti.

9. A munkáltató konkretizálási-irányítási joga mellett lényeges a munka feletti felügyelet joga. E jogkör a konkretizálási jogtól nem választható el. Az irányítás és a felügyelet jogának funkcionális összetartozása ugyanakkor nem jelenti fogalmi egybeolvadásukat. Míg „az irányítási jog rendelkezési, illetve döntési jogot jelent, a felügyelet joga ténymegállapító rendeltetésű, meghatározott magatartásnak vagy teljesítménynek az elváráshoz való viszonyát felmérő jogosítvány. A felügyelet az irányításnak eszközjellegű kiegészítője és ebből adódóan

többet jelent, mint a kötelezett teljesítésének jogosult általi ellenőrzését. Míg a polgári jogi kötelmekben a teljesítés elfogadására jogosult többnyire a már teljesített szolgáltatás szerződésnek való megfeleléséről győződik meg (tulajdonképpen erről van szó a kötelezett határidő előtti késedelme esetén is), a munkáltató felügyeleti joga kiterjedhet a munkavállaló szolgáltatásának valamennyi fázisára és elemére.

Az irányelv megfogalmazásával kapcsolatban hangsúlyozzuk, hogy a munkáltató felügyeleti joga több mint az egyszerű ellenőrzési jog, amely utóbbi megilleti a megrendelőt és a megbízót is. Ez a megállapítás a távmunka vonatkozásában is helytálló [lásd az Mt. 192/G § (3) – (7) bekezdését]. Vállalkozási és megbízási jogviszony esetében a feladat elvégzésének kizárólag a határidejét, vagy teljesítési részhatáridőket, illetve az ügy ellátásának időpontját állapítja meg a megbízó, illetve a megrendelő. A munkaidő nincs beosztva, a munka elvégzéséhez szükséges időt a vállalkozó, illetve a megbízott saját maga szervezi, maga határozza meg a feladat által megkívánt módon. Mindezt nem érinti az a körülmény, ha például a megbízási szerződés alapján ellátandó feladatot egy, a megbízó által meghatározott időpontban kell teljesíteni (pl. a színházi előadás kezdete). Munkaviszony esetén a munkavégzés időtartamát, a munkarendet, a munkaidő-beosztást – feltéve hogy kollektív szerződés nem rendezi külön a kérdést – az Mt. által szabályozott korlátok között a munkáltató határozza meg.

Bár munkaidejének beosztását a munkavállaló szabadon határozza meg, mégis az Mt hatálya alá tartozik a távmunkás (Mt. X/A. fejezet) A vezető munkavállaló szintén maga dönthet munkaideje, szabadsága beosztásáról. Nem köteles a munkáltató nyilvántartani a rendes és rendkívüli munkaidejét, ügyeletét, készenlétét annak a munkavállalónak, aki munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni (Mt. 140/A.§-ának (2)). A munkaidő mértéke önmagában nem meghatározó minősítő jegy. Csupán az, hogy a munkát végző személy teljes munkaidős munkaviszonnyal rendelkezik, még nem minősíti az általa létesített egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyokat. A teljes munkaidős munkaviszonyon felül létesített munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetében is vizsgálni kell a jogviszony további minősítő jegyeit. A munkaidő meghatározása egyébiránt szoros összefüggésben áll a munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelességgel.

10. A következő másodlagos ismérv, a munkavégzés helye. A munkaszerződés harmadik szükséges tartalmi eleme a munkavégzés helyében történő megállapodás másképpen fogalmazva, a munkavégzési kötelesség teljesítési helyének meghatározása. A teljesítési hely meghatározásának minden magánjogi jogviszony folyamatában jelentősége van, hiszen a teljesítéshez fűződő jogkövetkezmények csak abban az esetben következnek be, ha a kötelezett a szolgáltatást a megfelelő helyen

ajánlja fel. A munkajogban azonban a szolgáltatásra kötelezett megfelelő magatartásán kívül általában a jogosultat – azaz a munkáltatót – is meghatározott kötelességek terhelik annak érdekében, hogy szerződésszerű teljesítés bekövetkezzék. Ez abból adódik, hogy a munkavégzési kötelesség teljesítésének helye tipikusan, vagy legalábbis főszabályként a munkáltató érdekkörébe tartozik (munkáltató telepe, üzeme stb.). Természetesen előfordulhat, hogy a teljesítési hely nem a munkáltató szervezetén belül található, sőt a szolgáltatás jellege adott esetben lehetővé teszi a munkavállaló lakásán történő teljesítést is. Ebből következően tehát nem biztos, hogy azonos a munkavégzési kötelesség helyében való megállapodás és a teljesítés felajánlása helyének meghatározása. Az előbbi az ún. szerződéses munkahely, amely arra utal, hogy e kereten belül a munkáltató a munkavállalót bármely konkrét teljesítési helyen történő munkavégzésre utasíthatja anélkül, hogy bármilyen különleges körülmény lehetőségét, illetve fennállását kellene bizonyítania. Az utóbbi azt jelenti, hogy a munkavállaló a munkavégzési kötelesség teljesítésének eredményét hol köteles a munkáltatónak szolgáltatnia. Abban az esetben, ha mindkettő a munkáltató szervezeti keretei között történik, az elhatárolásnak gyakorlati jelentősége nincs.

A munkahelynek, illetve a munkajogilag releváns teljesítési helynek meghatározása és kellő pontosságú szabályozása azért lényeges, mert a munkahely – mint ilyen – jogi természetében különbözik a munkavégzésre irányuló jogviszonyok teljesítési helyétől. Lényeges ugyanis, hogy a munkavállalói minőség egyik szignifikáns kritériuma a munkáltató üzem-, illetve üzletmenetébe történő integrálódás. Ennek egyik előfeltétele maga a munkahely meghatározása, még abban esetben is, ha az nem a munkáltató szervezetén belül található.

11. A következő „másodlagos” ismérv, a munka díjazása. A munka díjazása a munkáltató fő kötelessége. A munkadíj jogi természetében minőségében tér el a vállalkozói vagy a megbízási díjtól. Az “ellenérték” kategóriája tehát némileg mást jelent, mint a tradicionális kötelmekben. A munkabér gazdasági karaktere mellett szociális funkciókat is betölt, mivel mintegy “eltartási”, egzisztenciális vonatkozása is van. Jellemző, hogy a nemzetközi munkajogi normák hatására valamennyi ország jogalkotásában megtalálhatók a munkabér védelmére vonatkozó garanciális szabályok.

A munka ellenértéke, a kifizetés módja, azonban korántsem minden egyebet kizáró ismérv. A gyakorlatban, számos esetben csupán a munka ellenértéke kifizetésének módszere alapján minősítettek egy jogviszonyt munkajogviszonnyá. Ezt azért hangsúlyozzuk ki, mert a minősítés csak az eset összes körülményeinek a figyelembevételével történhet meg.

12. A következő ismérv hosszú időn keresztül vitán felül állt, azonban napjainkban egyre több kétség merül fel. Az irányelv alapján ez az ismérv a

munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyaginak felhasználása, a hivatkozás pedig az Mt. 153. § (1) bekezdése. A megbízottat, illetve a vállalkozót nem egy esetben pontosan azért alkalmazzák, mert rendelkezik a munkavégzéshez szükséges speciális eszközökkel, infrastruktúrával. Ezek biztosításának ellenértékét a felek a szolgáltatás vagy termék díjazásába belekalkulálják. A munkaviszonyban ezzel szemben jellemző a munkáltató eszközeinek, erőforrásainak, nyersanyagainak használata. Előfordulhat azonban, hogy a vállalkozó a megrendelő, a megbízott a megbízó eszközeit, az általa biztosított infrastruktúrát használja a szerződésben foglaltak teljesítéséhez, másrészt a munkavállaló is igénybe veheti saját eszközeit a munkavégzés során (pl. saját kocsival teljesíti a kiküldetést), más szóval a munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyaginak felhasználása sem tekinthető kizárólagos ismérvnek. Ebben a relációban tehát minden eset külön vizsgálandó, általános sémát az ismertetett főszabály ellenére sem lehet felállítani.

13. A biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek a biztosítása nem más, mint a munkáltatónak az a kötelessége, hogy a munkafolyamat megszervezése az ő kötelessége.

14. Végezetül az írásbeliségről csupán annyit, hogy következménye és nem ismérve, hanem következménye a munkajogviszonynak. Jól példázza ezt az alábbi eset. A legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint, önmagában azonban az írott forma hiánya nem minősíti a jogviszonyt, szükséges a többi minősítő ismérv vizsgálata is. A bírósági gyakorlat szerint pusztán az írott munkaszerződés hiányából nem következik, hogy a felek között nem jöhetett létre munkaviszony [BH1997. 152].

2.8. Összefoglalás a minősítő ismérvekről

1 Az előbbiekben ismertetett irányelv végeredményben nem különbözik az Európában mind a közelmúltig uralkodónak tekinthető, és sajnos jószerével formális ismérveken nyugvó minősítési rendszerhez. A gazdaság, és a munkaerőpiac átformálódása következtében egyre erőteljesebben figyelhető meg a már említett köztes zónába tartozók létszámának gyarapodása. Jogviszonyaik minősítésének szükségességével a következő fejezetben foglalkozunk, e helyütt csupán a napjainkban egyáltalán szóba jöhető minősítési ismérveket vesszük szemügyre.

2. Az első vizsgálandó, és lehetséges megkülönböztető ismérv, a felek közötti tényleges helyzet. Ebben a körben azt kell vizsgálni, hogy a munkát teljesítő, a szolgáltatás nyújtója hány ügyféllel, gazdasági partnerrel rendelkezik, vajon képes-e arra, hogy az adott, egy állandó gazdasági partner (megrendelő, megbízó) nélkül önállóan megjelenjen a gazdasági, a

jogügyleti forgalomban. Ennek a tartalmi vizsgálatnak az eredménye minden további lépést meghatároz. Abban az esetben ugyanis, ha a munkát vállaló az adott pillanatban fennálló konkrét helyzettől függetlenül is képes lenne másokkal jogügyleti kapcsolatba lépni, úgy kiemelt jelentősége van a felek szerződéskötési szándékának, a típusválasztási szabadságnak, annak minden korlátjával együtt.

Ebben az esetben is tekintettel kell lenni egyéb, mintegy erősítő vagy gyengítő, de mindenképpen kisegítő szempontokra. Ebben a körben a legfontosabb a munka jellege, és ebből adódóan a felek közötti kapcsolatrendszer. A munka jellege az esetek egy jelentős részében egyértelművé teszi a minősítést, de előfordulhatnak kétséges tényállások. Ez utóbbi esetben elhatárolási szempont lehet a munkát vállaló integrálódása a teljesítést fogadó üzemmenetébe, üzletmenetébe, szervezeti életébe. Számos esetben kimutatható, hogy a szolgáltatást nyújtója nem képes az adott tevékenység megfelelő ellátására a másik fél nélkül. Ez a kapcsolat nem feltétlenül szűkül le a másik fél infrastruktúrájának használatára, a helyiségek igénybevételére stb.

3. A következő lehetséges elhatárolási, minősítési ismérv lehet a foglalkoztatás állapota, szintje, azok a körülmények, amelyek a már említett jövőbeli foglalkoztatási ígéretre engednek következtetni *(promise for the future)*. Ezek a körülmények függetlenek a jogviszony tartósságától, azaz határozatlan vagy határozott időtartamától, sokkal inkább utal a felek közötti tényleges helyzetre.

4. A többi elhatárolási ismérv (pl. munkaidő-beosztás, munkarend, utasításhoz való kötöttség foka stb.) végeredményben levezethetőek a fentiekből. Korántsem azt akarjuk ezzel a megállapítással sugallni, hogy a többi kritérium mellékes, vagy éppen lebecsülendő lenne, hanem azt, hogy okozatok csupán. Fontos okozatok viszont, hiszen erősítik, vagy éppenséggel gyengítik az egyértelmű minősítés esélyeit.

3. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok társadalombiztosítási jogi megítélése

3.1. Bevezetés

1. Az eredetileg Németországban a XIX. század utolsó harmadában kialakított ún. ágazati társadalombiztosítási rendszer alapgondolata – az ehelyütt szükséges leegyszerűsítéssel - az volt, hogy a magukat a munkájuk révén fenntartókat kötelező (kényszer)biztosítás hatálya alá vonja, azaz a munka révén való jövedelemszerzés ellehetetlenülése, illetve jelentős

elnehezedése (az ún. reprodukciós zavarok[86]) esetére biztosítási jogcímen nyújtson szolgáltatásokat. A biztosítási szemléletből – egyebek mellett – az következett, hogy a rendszer magukat a munkavégzőket (illetve már kezdetektől az ő foglalkoztatóikat[87]) járulék megfizetésére kötelezte és a törvényben előre meghatározott kockázatok bekövetkezése esetére nyújtott – jellegzetesen pénzbeli – szolgáltatásokat. A társadalombiztosításnak ez az alapeszméje napjainkig fennmaradt, noha a modern társadalombiztosítási rendszerek – különböző szociálpolitikai megfontolások és gazdaságpolitikai kényszerítő hatások nyomán – az eredeti társadalombiztosítási eszméket több vonatkozásban áttörték.

A fentieken túl az is kétségtelen, hogy a társadalombiztosítás eredeti védelmi célja az ún. függő munkát végzők védelmére irányult. Korántsem véletlen, hogy a társadalombiztosítást gyakorta (még ma is) „foglalkozási csoportos" szociális biztonsági rendszernek nevezik, hiszen a társadalombiztosítási jogszabály személyi hatályának kialakítása akként történik, hogy az megjelöl bizonyos jogviszonykört, amely jogviszonyokban munkát végzőket (és az ő foglalkoztatóikat) bevonja a védettek (biztosítottak) körébe, azaz kedvezményezetti és egyúttal járulékfizetői pozícióba hozza. Kezdetben e jogviszonyok megjelölése akként történt, hogy csak bizonyos (általában nagy kockázatoknak kitett) gazdasági ágazatok jogviszonyait jelölték meg olyanként, mint amelyekben munkát végzők a rendszer kedvezményezettjei.[88] Az ún. perszonális expanziós folyamat[89] a társadalombiztosítás történetében azt eredményezte, hogy a védett személyi kör egyre bővült, mégpedig – a rendszer említett logikájából folyóan - oly módon, hogy újabb és újabb foglalkozási csoportokat nevesített a védett (és teherviselő) csoportok körében. Az expanzió kezdeti lépései körében újabb és újabb gazdasági ágazatokat vontak be a kötelező biztosítás hatálya alá, és a folyamat kiteljesedése nyomán ma már nem látható a társadalombiztosításban ez az eredetileg gazdasági ágazatokat érintő védelmi rendszer, hiszen a modern rendszerek kiterjednek valamennyi gazdasági tevékenységre, sőt valójában azokon is túl.

2. A perszonális expanzió másik iránya magukat a munkavégzésre irányuló jogviszony-típusokat érintette. Amint erre utaltunk, kezdetben (meghatározott gazdasági ágazatokban) a függő munka jogviszonyaiban állókat vonták a rendszer hatálya alá, sőt valójában ennél is szűkebb körre korlátozták a védettek körét. A társadalombiztosítás archetipikus

[86] Czúcz Ottó: Társadalombiztosítás a változó világban. Budapest, 1989, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó

[87] Az ún. balesetbiztosítási ágazatban, amely felelősségbiztosítási szemléletben működött, már kezdetektől csak foglalkoztatói járulékfizetéssel találkoztunk. Ennek történeti okaihoz ld. Gitter, Wolfgang: Sozialrecht. München, 1992, Verlag C. H. Beck, 12.

[88] Ugyanez jellemezte a magyar társadalombiztosítás kezdeti lépéseit is. Ld.: Berke Gyula – Hatvani Zsolt: Társadalombiztosítási jog. Pécs, 2001, PTE, 34.

[89] Czúcz 1989, 60.

megnyilvánulásai ugyanis jellegzetesen a fizikai munkát végzőket védték, azaz a – német munkajogi koncepció szerint – az ún. munkásokat *(Arbeiter).* Közel két évtizeddel a német társadalombiztosítási rendszer kialakítást követően (1911-ben) jelent csak meg az ún. *„Angestellte"* kötelező biztosítása. Az *„Angestellte"* a munkavállaló kategória alcsoportja: az a függő munkát végző személy, aki jellegzetesen nem fizikai (hanem többnyire szellemi) munkát végez, és ezért a munkavégzés tipikus kockázatainak kevésbé kitett. Említésre méltó, hogy az ún. „leitende Angestellte", azaz a vezető alkalmazott munkavállaló-kategóriára a kötelező biztosítás hatálya – a maga teljességében – soha nem terjedt ki, azaz e munkavállalói kategória számos országban ma is kívül reked a kötelező biztosítás körén. Ennek indoka egyszerűsítve az, hogy az ő esetükben a szociális védelmi igény nem áll fenn, hiszen e munkavállalói csoport magas jövedelemmel,[90] vezető pozícióval, kiemelkedő munkaerő-piaci státusszal rendelkezik, ráadásul a társadalombiztosítás hagyományos kockázatainak ali-alig van kitéve.

3. Kétségtelen mindenesetre, hogy a XX. század első felére a társadalombiztosítás védelmi hatálya általában kiterjedt a függő munkát végzőkre, azaz a munkajogviszony keretében foglalkoztatottakra.[91] A perszonális expanzió újabb jelentős állomása az ún. *„self employed"* megjelenése a társadalombiztosítás által védettek (és teherviselők) körében.[92] Az önálló foglalkozásúak, mai elnevezéssel az „önfoglalkoztatók" sajátos kedvezményezetti körként jelennek meg, hiszen az ő kedvezményezetti minőségüket nem a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállta (ex lege) alapozza meg, hanem egy sajátos jogi státusz, közelebbről az, hogy ők a jövedelemszerzésnek sajátos, önálló módját választják. Az ún. önálló foglalkozásúak, azaz nem függő munkát végzők köre rendkívül széles. Ide tartozik a magyar fogalomrendszer egyéni vállalkozója, de ebben a körben szokás említeni az ún. társas vállalkozót is vagy a magyar fogalmak szerinti őstermelőt is.

Az is egyértelműen rögzíthető, hogy a modern társadalombiztosítási rendszerek nem feltétlenül univerzálisak, azaz nem terjednek ki a munkavégzés valamennyi formájára. Fő szabályként a nem függő, hanem a mellérendelt, jellegzetesen polgári jogi jogviszonyokban való munkavégzés kívül reked a társadalombiztosítás védelmi hatályán. Ennek megfelelően a megbízási, vállalkozási jogviszonyokban munkát végzőkre nem vagy csak kivételesen terjed ki a kötelező társadalombiztosítás. Ennek a jelenségnek a

---

[90] A társadalombiztosításban ma is szokásos, hogy bizonyos jövedelemhatár fölötti jövedelemmel rendelkezőket +kiengednek" a rendszerből, mégpedig a szociális védelmi szükséglet hiánya okán. Ld. pl. a német beteségbiztosítást, SGB Fünftes Buch § 6.

[91] Tekintsünk itt most el a közszolgálati biztosítási ágazat problémájától, illetve a szükséges leegyszerűsítés érdekében attól is, hogy a mezőgazdaságban foglalkoztatottak társadalombiztosítása a XX. század második feléig – Magyarországon is – atipikus jellegzetességeket hordozott.

[92] Ld. Czúcz 1989, 70.

következménye az ún. „látszat-önállóság” (Scheinselbstständigkeit) társadalombiztosítási problematikája, amelynek lényege – megint csak a szükséges leegyszerűsítéssel – az, hogy az egyébként nem függő, hanem önálló munkát végzőkre is kiterjesztik a kötelező biztosítást, mintegy fiktív módon – tényleges élethelyzetükre tekintettel – e személyeket is függő munkát végzőkként kezelve.

4. A magyar társadalombiztosítási jog az említett szempontokból – történeti okból – eltérő strukturális jellegzetességeket hordoz. Lévén ún. integrált társadalombiztosítási rendszer, kiterjed valamennyi hagyományos ún. társadalombiztosítási ágazatra és ezért lényegében az egész népességet a védelmi hatálya alá vonja, azaz valamilyen társadalombiztosítási szolgáltatást (legalább egészségügyi szolgáltatást) gyakorlatilag a népesség valamennyi tagja számára biztosít – társadalombiztosítási jogcímen(!). Ennek jogalkotási-jogtechnikai következménye az, hogy társadalombiztosítási jogunk (az 1997. évi LXXX. törvény, a továbbiakban: Tbj.) a társadalombiztosítás kedvezményezettjeit, azaz az ellátásra jogosultakat különböző csoportokba sorolja, mégpedig aszerint, hogy az egyes csoportokba tartozó mely ellátásokra jogosultak. Ezen az alapon különböztetjük meg a biztosítottakat, azaz – elvileg – valamennyi ellátásra jogosultakat, valamint az egyes ellátásokra (baleseti ellátásokra, egészségügyi szolgáltatásra) jogosultakat, illetve más kedvezményezetti csoportokat (pl. a külföldieket, megállapodás alapján ellátásra jogosultakat). Ennek a jelenségnek számos következménye van a társadalombiztosítási jogunk rendszerére nézve. Ilyenként említhetjük egyrészt azt, hogy a kedvezményezettek csoportjainak mikénti meghatározása rendkívül differenciált (ld. pl. a Tbj. 5. vagy 16. §§.t), de más oldalról azt is, hogy a kedvezményezetti minőség és a járulékfizetési kötelezettség nincs okszerűségi-arányossági kapcsolatban, azaz a járulékfizetési szolgáltatás és a társadalombiztosítási ellátás aránya látványosan megbomlik. Ugyanennek a strukturális jellegzetességnek a hozadéka a Tbj. 39. § rendelkezése is, amely végletesen szakít a hagyományos társadalombiztosítás gondolatával és valójában a napjainkban „állampolgári biztosításnak” nevezett jelenséget valósítja meg. Az említett rendelkezés (a Tbj. 39. § /2/-/3/ bekezdés) lényege ugyanis az, hogy személyek meghatározott körét (a Magyarországon meghatározott ideje lakóhellyel rendelkezőket) attól függetlenül kötelezi egészségügyi szolgáltatási járulék megfizetésére, hogy az érintettnek van-e jövedelme, illetve az a munkavégzésnek milyen jogviszonya, illetve jogi státusza alapján jön létre.

5. Az alábbiakban a munkavégzésre irányuló jogviszonyok egyes típusait vizsgáljuk abból a szempontból, hogy ezek a társadalombiztosításban melyik/milyen kedvezményezetti minőséget alapoznak meg, illetve az egyes jogviszonyokhoz milyen járulékfizetési kötelezettségek tapadnak. Az utóbbi szempontból nem tekintjük most lényegesnek a járulékok tényleges mértékét, illetve arányát (hiszen ezek

napjainkban is gyakori és meglehetősen esetleges változásokon mennek keresztül), csupán az egyes jogviszonyok között a járulékfizetés szempontjából fennálló differenciálásra hívjuk fel a figyelmet.

3.2. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok a társadalombiztosítási jogban (minősítés, járulékfizetés és kedvezményezetti minőség)

A munkajogviszony

1. A Tbj. 5. § (1) bekezdés a) pontja a munkajogviszonyban állókat – a hagyományos társadalombiztosítási jogi koncepció szerint – a biztosítottak, azaz valamennyi társadalombiztosítási ellátásra jogosultak körében helyezi el. Az említett rendelkezés ugyanakkor a munkajogviszony társadalombiztosítási jogi fogalmát rendkívül szélesen értelmezi, azaz lényegében a függő munka valamennyi jogviszonyát ebbe a körbe sorolja, ideértve a közszolgálat különböző jogviszonyait (az országgyűlési képviselői jogviszonyt is).[93] Más oldalról megállapítható, hogy a munkajogviszonyt biztosítotti minőséget megalapozó joghatása tekintetében nincs jelentősége a munkajogviszonyban irányadó (teljes vagy rész-) munkaidőnek vagy a jogviszonyban elért jövedelemben sem. Hatályos társadalombiztosítási jogunkban egy – jogpolitikailag nehezen indokolható - kivétel mégis akad: az ún. hallgatói munkaszerződéses jogviszony mégsem alapoz meg biztosítotti minőséget. E jogviszonyra egyébként a Felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény 46. § (10) bekezdése alapján az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni (függetlenül a felsőoktatási intézmény esetleges költségvetési intézményi jogállásától). A megkülönböztetett elbánást talán az a jogpolitikai szándék indokolhatja, amely a Tbj. 5. § (1) bekezdés b) pontjában is megjelenik akkor, amikor a jogalkotó az iskolaszövetkezet tagjait kiveszi a biztosítottak köréből. A hallgatóknak e megkülönböztetése magától értetődően járulékfizetési következményekkel is jár, közelebbről a társadalombiztosítás szokásos járulékai megfizetésének hiányával. A hallgatók kedvezményezetti minőségét is érinti a rendelkezés, hiszen ők ennek folytán – állami teherviselés mellett – kizárólag egészségügyi szolgáltatásra jogosultak.

2. Ami a munkajogviszonyok társadalombiztosítási jogi kezelését illeti, meg kell említenünk azt, hogy – amint arra fent utaltunk – a magyar társadalombiztosítás nem különböztet a munkavállalók tekintetében a munkajövedelmek nagysága szerint. Ennek a körülménynek kizárólag egy originális magyar társadalombiztosítási jogi intézmény, az ún. járulékfizetési felső határ szempontjából van jelentősége. A Tbj. 24. § (2)-(3) bekezdésében szabályozott jogintézmény lényege, hogy (csak) a

[93] A nevelőszülő tekintetében további megkülönböztetés érvényesül a Tbj. 16. § (1) bekezdés s) pontja alapján.

foglalkoztatotti nyugdíjjárulék tekintetében „megállítja” a járulékfizetési kötelezettséget a törvényben meghatározott (egyébként igen magas) jövedelem fölötti jövedelmek esetében. Tegyük hozzá: az említett jövedelemhatár fölött nemcsak a járulékfizetési kötelezettség, hanem a jogosultság is megszűnik, azaz esetleges magasabb járulékfizetéssel nem lehet a nyugdíj alapjául szolgáló átlagkeresetet sem növelni.

Noha a munkajogviszony(ok különböző típusainak) társadalombiztosítási minősítése egységesnek látszik, bizonyos differenciálással e körben mégis találkozunk, mind az érintettek kedvezményezetti minősége, mind a járulékfizetés tekintetében. A differenciálás jellegzetes példája a nyugdíjasok munkajogviszonyban való foglalkoztatása. A Tbj. 6. § (2) bekezdése szerint ugyanis e személyi kör (munkavállalói minőségében) nem valamennyi társadalombiztosítási ellátásra jogosult, hanem csupán baleseti ellátásokra, illetve – nyugdíjas minőségében a Tbj. 16. § szerint egészségügyi szolgáltatásra. A szóban lévő személyi kör járulékfizetési szabályai is az általánostól eltérők, mind a járulékok fajtái, mint mértéke tekintetében (a Tbj. 25. § rendelkezése szerint).

Az egyszerűsített foglalkoztatás

1. Korábban az ún. alkalmi munkavállalói könyvvel történő, hatályos jogunkban az ún. egyszerűsített foglalkoztatás tulajdonképpen sajátos munkajogviszony-típust hozott létre. A 2010. évi LXXV. törvény rendelkezései szerint a törvény hatálya alá tartozó munkajogviszonyokban az általánostól eltérőek a szerződéskötésre, a jogviszony tartalmára, a szerződés módosítására stb. vonatkozó szabályok. E munkajogi sajátosságok mellet e munkajogviszonyok sajátos társadalombiztosítási jellegzetességeket is hordoznak, amelyek egyszerűsített közteher-fizetésként foglalhatók össze. Az egyszerűsítés mind a bejelentési, mind a nyilvántartási, mind a járulékfizetési kötelezettség, illetve a járulékok (alacsonyabb) mértéke tekintetében érvényesül. Az általánostól eltérő járulékfizetésnek következménye van a foglalkoztatottak kedvezményezetti minősége tekintetében is, hiszen ők nem biztosítottak (csak egyes ellátásokra jogosultak). Hasonló megkülönböztetést találunk az ún. háztartási alkalmazottak tekintetében is.

A szövetkezeti tagsági jogviszony

1. A Tbj. 5. § (1) bekezdés b) pontja szerint a szövetkezetnek a szövetkezet javára munkát végző tagja is biztosított. Kedvezményezetti minősége azonos az általános munkavállalói státusszal, illetve járulékfizetési kötelezettsége (a járulékok fajtái és mértéke) tekintetében is ugyanez mondható. Az említett törvényi rendelkezés valójában feleslegesnek látszik, hiszen a munkajogviszonyban, megbízási vagy

vállalkozási jogviszonyban álló személy egyébként is biztosított (a Tbj. más rendelkezései alapján). Ugyanakkor azonban e körben sajátos differenciálást találunk a megbízottak és vállalkozók vonatkozásában, hiszen ők általában (ld alább, illetve Tbj. 5. § /1/ bekezdés g/ pont) csak abban az esetben biztosítottak, ha az említett jogviszonyokban a jövedelmük eléri a törvényben meghatározott nagyságot (ld. alább). A szövetkezeti tagok vonatkozásában ez a korlátozás nem érvényesül, azaz a szövetkezeti tagok a jövedelme nagyságától függetlenül minősülnek biztosítottnak. Ez a belső rendszertani ellentmondás a Tbj. 5. §-ában legalábbis kétségtelennek látszik, illetve itt is azt kell mondjuk, hogy jogpolitikai-foglalkoztatáspolitikai indokai ennek a differenciálásnak nem találhatók (legalábbis társadalombiztosítási jogi szempontból).

Sajátos megkülönböztetést alkalmaz társadalombiztosítási jogunk (hagyományosan) az iskolaszövetkezetek nappali tagozatos tanulói és hallgatói tekintetében. A sokat vitatott megkülönböztetés következménye az, hogy az említett személyeknek (és foglalkoztatóiknak) nincs járulékfizetési kötelezettsége. Ennek a körülménynek nyilvánvaló munkaerő-piaci hatása van, közelebbről az, hogy bizonyos gazdasági tevékenységek körében a tanulók és hallgatók lényegesen kedvezőbb feltételek mellett foglalkoztathatók (az állam által viselt társadalombiztosítási terhek mellett).

Az egyéni vállalkozó

1. Az egyéni vállalkozó társadalombiztosítási joga fogalma (Tbj. 4. § b/ pont) igen széles, azaz a szűk értelemben vett egyéni vállalkozón (az egyéni vállalkozói nyilvántartásban szereplő személyen) kívül más, hasonló vagy azonos tényleges élethelyzetben lévőt (a jövedelemszerzésnek hasonló módját választót) e körbe von. Az egyéni vállalkozó – általában – biztosítotti minőségű és járulékfizetési kötelezettsége tekintetében a releváns különbség az általános (munkajogviszonybeli) státuszhoz képest a járulékfizetési minimum, a minimális járulékfizetési kötelezettség szabálya (a Tbj. 29. § /1/ bekezdése szerint). Ennek indoka az, hogy a jogalkotói megítélés szerint nem bízható a járulékalap megállapítása a vállalkozóra, hiszen ennek kedvezőtlen individuális és közös teherviselési következményei volnának.

Noha az egyéni vállalkozó-fogalom igen szélesen értelmezett, az egyéni vállalkozók körében meglehetősen bonyolult és igen nehézkesen alkalmazható differenciálást találunk a járulékfizetési szabályok körében. Ilyen differenciálás érvényesül pl. az ún. kiegészítő tevékenységet végző, (lényegében) nyugdíjas vállalkozók esetében (a kedvezményezetti minőség tekintetében is; ld. a Tbj. 15. § /1/ bekezdését) vagy a társas és egyéni vállalkozó minőség együttállása esetében, a tevékenységét kezdő vállalkozó

esetében vagy az egyébként heti 36 órás foglalkoztatási jogviszonnyal rendelkező vállalkozónál (ld. a Tbj. 31. §-át).

A társas vállalkozó (a személyes közreműködés)

1. A társas vállalkozó (és vállalkozás) társadalombiztosítási fogalma (Tbj. 4. § c/ és d/ pontok) mögött a munkavégzésre irányuló jogviszonyoknak sajátos típusa, az ún. személyes közreműködés húzódik meg. Ennek lényege a tag által a gazdasági társaság javára társasági jogi (társasági szerződéses) jogcímen való önálló munkavégzés. Ebben az esetben is megállapítható, hogy társadalombiztosítási jogunk társas vállalkozó/vállalkozás fogalma lényegesen tágabb a hagyományos gazdasági társaság, illetve tag-fogalomnál, hiszen itt is a fogalom körébe vonja az ehhez hasonló vagy azonos gazdasági, illetve élethelyzeteket és jövedelemszerzési módokat. A társas vállalkozók kedvezményezetti minősége – általában – biztosított és a járulékfizetési szabályok körében is lényegében csak a járulék alapja (hasonlóan az egyéni vállalkozóhoz a minimális járulékfizetési kötelezettség) tekintetében találunk különbséget a tipikus munkajogviszonyhoz képest. Ugyanakkor ebben a tényállásban is megállapítható az, hogy noha szélesen értelmezett a társas vállalkozó fogalom, e körben is számos differenciálás érvényesül – hasonlóan az egyéni vállalkozóhoz – mind a járulék alapja, mind a járulékok fajtái mind mértéke tekintetében. Nyilvánvaló, hogy a munkavégzéshez kapcsolódó járulékterhek különbözőségei itt is jelentős munkaerő-piaci hatást gyakorolnak, legalábbis a foglalkoztatási forma (jogviszony) megválasztása tekintetében.

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok (Tbj. 5. § /1/ bekezdés g/ pont és /2/ bekezdés)

1. A munkavégzésre irányuló ún. egyéb jogviszonyokban foglalkoztatottak általános szabály szerint biztosítottak, azaz azonosan minősülnek a hagyományos munkajogviszonyban foglalkoztatottakkal. E társadalombiztosítási jogi kategória ugyanakkor igen széles és összetett. Egyrészt magában foglalja a hagyományos értelemben vett ún. önálló munkát végzőket (megbízottakat, vállalkozási jogviszonyban vállalkozó tevékenységet végzőket stb.), valamint az ún. tisztségviselőket (a Tbj. 5. § /2/ bekezdése szerint). A biztosítotti minőségnek ezekben az esetekben – eltérően a munkajogviszonyoktól – további feltétele is van, mégpedig az adott jogviszonyban meghatározott jövedelemnagyság megszerzése. Ez idő szerint ez a jövedelemnagyság a kötelező legkisebb munkabér harminc százaléka, illetve naptári napokra számítva ezen összeg harmincad része. Az e jogviszonyokban ez alatti jövedelemmel rendelkezők – e minőségükben – társadalombiztosítási szempontból figyelmen kívül maradnak, azaz sem kedvezményezetti minőségük, sem járulékfizetési kötelezettségük nincs. Korábbi társadalombiztosítási jogunkban ez a

differenciálás nem a jövedelemhez, hanem a foglalkoztatás időtartamához kapcsolódott. Az intézmény mögött (a differenciálás módjától függetlenül) az a gondolat húzódik meg, hogy az ilyen csekély jövedelmű önálló foglalkozásúak társadalombiztosítási védelme nem indokolt. E megoldással ez érintett személyi kör tulajdonképpen (kedvezményezetti és járulékfizetési szempontból) a Tbj. 39. § (2) bekezdés hatály alá kerül (a korábban „állampolgári biztosításnak" nevezett intézmény hatálya alá). Amennyiben e kör biztosított, úgy minden vonatkozásban egy tekintet alá esik a függő munkát végzőkkel, azaz napjainkra társadalombiztosítási jogunkban a két foglalkoztatotti kategória megkülönböztetése (a meghatározott jövedelemmel rendelkezők tekintetében legalábbis) megszűnt.

A mezőgazdasági őstermelők

1. A mezőgazdasági őstermelő biztosítottként való minősítése társadalombiztosítási jogunkban viszonylag új jelenség, arra a 2007. évi CXXVI. törvénnyel került sor. A mezőgazdasági őstermelői kategória sem homogén, hiszen e széles személyi körből csak meghatározott személyek tartoznak a biztosítottak körébe (Tbj. 5. § /1/ bekezdés i/ pont). Az őstermelő jogállása lényegét tekintve az egyéni vállalkozóéhoz közelít, ideértve a járulékfizetés szabályozását is. Meg kell említeni, hogy korábban az őstermelő nem biztosítotti minőségben volt és ezért járulékfizetési kötelezettsége is eltérő (mind a járulékfizetés jogcíme, mind alapja, mind mértéke tekintetében kedvezőbb, illetve alacsonyabb) volt. Ennek hatása nyilvánvalóan jelentkezett az őstermelés költségei, végső soron a termékek árai tekintetében is.

3.3. Összegzés

1. A fentiek alapján megállapítható, hogy a magyar társadalombiztosítási jog a munkavégzésre irányuló jogviszonyok lehető legszélesebb körét igyekszik bevonni a biztosítotti, illetve társadalombiztosítási kedvezményezetti minőséget (ex lege) magalapozó jogviszonyok körébe.[94] Egészen kivételesnek tekinthető, hogy az érintett személyi körből valakit „kienged" a kényszerbiztosítottak (kényszerkedvezményezettek) köréből. Gyakorlatilag lényeges példaként csupán a kis összegű jövedelmekkel rendelkező ún. egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyban állókat, valamint a hallgatói/tanulói jogviszonyukhoz kapcsolódóan iskolaszövetkezeti tagokat említhetjük. Más oldalról az is megállapítható, hogy a társadalombiztosítási jogszabályok extrém módon széles hatálya a járulékfizetés körében indokolatlanul differenciált és bonyolult, jelentős jogalkalmazási nehézségeket támasztó megoldásokat hoz magával.

[94] Az egyházi jogi jogviszonyok (Tbj. 5. § /1/ bekezdés h/ pont) kérdését nem érintjük.

II. A MUNKAJOG HELYE A JOGRENDSZERBEN (KÖZJOG VAGY MAGÁNJOG?)

1. Általános alapvetés

1. Az előzőekben többször utaltunk arra, hogy a munkajogi szabályozórendszer és a gazdaság versenyképessége közötti összefüggés szempontjából korántsem mellékes, hogy a munkajogi szabályozás milyen szemlélet alapján alakul. E jogterület viszonylag rövid története során többen tették fel a kérdést: kinek a joga a munkajog? A munkáltató érdekét szolgálja-e, vagy egyenesen munkavállaló-védelmi jog? (A munkajog politikai töltésű jogág, *Lyon-Caën* kifejezésével élve „az előrenyomulások és a hátrálások" sorozata.[1] A munkajog jogrendszerbeli elhelyezése nem csupán elméleti szintű probléma, hanem közvetlen hatással van a gazdaság helyzetése. Mint ahogyan a fentiekben jeleztük, a jogrend két részre tagozódik, nevezetesen közjogra és magánjogra. A közjog – ebben a kontextusban – alapvetően az állam és az egyén viszonyát szabályozza. Ennek megfelelően a közjogi szabályozás kialakításánál nyilvánvalóan az össz, a közösség, a társadalom egészének, és nem utolsósorban az állam érdekei játszanak jelentős szerepet. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy a közjog – mint ilyen – ne lenne tekintettel az egyén érdekeire, azonban ezt a „köz" jogintézményeibe ágyazva szabályozza. Általában megfigyelhető, hogy a közjog nivellál, alkalmazva az arisztoteleszi osztó és kiegyenlítő igazságosság elvét.

2. Ezzel szemben a magánjog a felek mellérendeltségére épít, alapvetően nem nivellál, hiszen erre kevés eszköz áll rendelkezésére. Amennyiben kiegyenlítődés figyelhető meg a magánjogban, az a piac mechanizmusának köszönhető, és ezekbe a viszonyokba az állam legfeljebb vészhelyzetben avatkozik be. Ami a munkajogot illeti, annak ellenéáre, hogy ez a jogág szerződéses alapozású, mégis a felek alá-fölérendeltsége jellemző a munkajogviszony teljesítésének folyamatában, és ennek köszönhetően egyáltalán nem magáűtól értetődő az, hogy a munkajog a magánjogi rend része, a szerződési elv, illetve a magánautonómia egyik kifejezési módja. Jól mutatja az ebben a tekintetben meglévő bizontalanságot az egyik újabb tanulmány kezdő mondata, „a munkajog, eredeti nevén szociális jog".[2]

Az alábbiakban azt elemezzük, hogy a munkajog, mint – álláspontunk szerint – a magánjog karakterisztikusan közjogias része, valójában hol

---

[1] Közelebbi megjelölés nélkül idézi Weltner – Nagy 1966, 19.
[2] Kollonay 2008. 1.

helyezkedik el, ennek megfelelően milyen eszközei lehetnek a gazdaság befolyásolására.

2. A közjogi megközelítés

2.1. A munkajog, mint szociális jog

1. A munkajog szociális elemeinek hangsúlyozása, erősítése nem egyszer vezetett annak a tételnek a megfogalmazásához, hogy a munkajog nem a magánautonómia egyik kifejezési formája, hanem egy általános szociális rend része, amelynek alapvető funkciója a gyengébbek segítése, az erőviszonyok kiegyenlítődése. Ennek az eszmének a felbukkanása, különösen a német jogban figyelhető meg. A XX. század elején *Sinzheimer* és iskolája hirdette a munkajog szociális kötödését. Mint ahogyan korábbiakban tárgyaltuk, ennek az elméletnek az alapvető oka a polgári jogba tartozó munkajoggal való szembenállás volt, egy önálló munkajog megteremtése értekében. Hangsúlyozzuk, hogy az ún. személyiségi-közösségi teóriának számos pozitív eleme van, azonban találó *Richardi* – már ismertetett – későbbi minősítése: „az a tézis, amely szerint a munkajog egységes rendszere csak akkor jöhet létre, ha a munkajog sajátos fundamentumából, a függőségből, és nem 'a munkajogtól idegen szabadságposztulátumból' indulunk ki – végzetes tévedés volt”**.** Ez a kritikai ellenvetés – többek között – alapvető jelentőségű az alapjogok munkajogi érvényesülése tekintetében. Ha a munkajog modern fejlődése ugyanis a „magánjogi státuszjog” alapján fejlődött volna tovább – ami természetesen ellentétes lett volna az általános jogfejlődéssel –, már az alapjogok első generációjának munkajogi leképződése sem történhetett volna meg. Ez a státuszjog egyebekben azt jelentette volna, hogy a munkajog egyedüli funkciója nem más, mint a magukról gondoskodni nem képes személyekről való patriarchális gondoskodás.

Ezzel összefüggésben megjegyezzük, hogy a munkajog ilyen felfogása – a személyiségi-közösségi teória minden törekvése ellenére – bizonyos időszakokban kedvezett a totalitárius államok egységesítési, totalitárius törekvéseinek. Ez figyelhető meg a *Führerprinzip,* a különböző korporációs modellek kialakítása során, függetlenül attól, hogy milyen világnézeti megalapozottság jellemezte őket.

2. A munkajog rendeltetésével összefüggésben a szociális – mondhatni közjogi – elemek erősödése később is megfigyelhető volt. Jó példa erre *Neumann* programadó tanulmánya a II. Világháborút követően.[3] Írásában a Weimari Köztársaság hagyományaira utalva kifejti, hogy a

[3] Neumann 1951.

szerződéses liberalizmus egyik alapvető tévedése – álláspontja szerint egyenesen bűne –, hogy a munkaszerződést csupán egyszerű kötelmi jogi szerződésnek minősítette. Nézete szerint a munkaszerződés nemcsak kötelmi szerződés, hanem hatalmi/uralmi jogviszonyt (*Gewaltverhältnis*) keletkeztető jogügylet is egyben. A munkaszerződés és a munkajogviszony ambivalens megítélésével összefüggésben megállapítja: nem lehet azt feltételezni, hogy meghatározott szociálpolitikai, szociáletikai elvek magából a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony jogi természetéből következnének. Ezért önmagában a munkaszerződés és a munkajogviszony valamiféle közösségi karakterére (*Gemeinschaftscharakter des Arbeitsverhältnisses*) hivatkozni nem érdemes. Álláspontja értelmében a *közösség* kifejezésnek csak abban az esetben lehet valamelyest is tartalma, ha a társadalomban bizonyos érdekazonosság (*Interessenidentität*) valósul meg. Ilyen érdekazonosság azonban nincs, ezt mintegy ki kell kényszeríteni. Következtetése szerint a jogalkotó legfontosabb feladata olyan szabályozás kialakítása, amely az egyéni munkavállalót védi a munkáltató hatalmától.[4]

Ez a megközelítés ebben az időszakban, más országokban is teret kapott, hozzátéve azonban, hogy teljesen más előzmények után és más körülmények között. Így az Egyesült Királyság munkajogának korabeli állapotát találóan jellemezte *Kahn-Freund* a *collective laissez-faire* elv érvényesülésével.[5] A beavatkozás iránti igény azonban óhatatlanul erőteljessé vált, többek között azért is, mert az „autonóm" kollektív szerződések által megállapított munkafeltételek egyre kevesebb munkavállalóra terjedtek ki. Ebben az időben, a háborút követő építkezés egyik jelentős pillére volt a *Beveridge* által kidolgozott *full employment policy* megvalósítása, az ehhez rendelt szükséges beavatkozás eszközeivel együtt.[6] A későbbi korszakokban – különösen a hetvenes évektől – a *közjog* aktivitása erősödött, majd – nem utolsó sorban a Közösségi jog hatására – jelentősen hatott az angol munkajogra. Annak ellenére, hogy a német (kontinentális) és az angol munkajogi kultúra gyökerei alapjaiban tértek el egymástól, a munkajog – mint az egyensúlyteremtés érdekében védelmi jellegű jogág – magánjogon belüli közjogias elemei, illetve magának a

[4] Neumann 1951, 3. Megjegyzendő, hogy a munkajogviszony tiszta cserekötelem, illetve személyiségi-közösségi jellege tekintetében a német irodalomban a diszkusszió még jóval később is folytatódott. Lásd bővebben Richardi 1974, 1988; Wiedemann, 1966; Wolf 1970; Gamillscheg 1976; Gast 1984.

[5] Ennek lényege abban állt, hogy a legiszlatórius jogforrások szinte alig játszottak szerepet, és valamennyi, a későbbiekben normák által szabályozott intézmény kollektív megállapodások tárgyaként fejlődött. Továbbmenve, maga a kollektív szerződés intézménye is a szabályozástól függetlenül egzisztált. Ezt a korszakot Kahn-Freaun a *negative law* és az állami szabályozás (teljes) hiányával jellemezte. Kahn-Freund 1954, 44 – 45.

[6] Beveridge 1944. A Beveridge által kidolgozott modellhez hozzátartozik, hogy ő nem a tényleges teljes foglalkoztatást írta le, hanem annak e lehetőségét, hogy a munkanélküliek számánál nagyobb, potenciális munkahely álljon rendelkezésre. Ehhez tartozott végeredményben a bérek befagyasztása is, amelynek során a *National Wage Commission* egyre erőteljesebb befolyást gyakorolt a kollektív megállapodásokra.

közjognak a behatolása, mindkét ország munkajogának egyik központi elemévé vált.

3. A munkajog struktúrájának, valamint a munkajogviszony tartalmának elemzése során napjainkig senki nem kérdőjelezte meg a munkajogviszony kötelmi jellegét, ugyanakkor a munkajogi struktúra több elemének jogi státusza vitatott, végül nem lehet megkerülni azt a tényt, hogy a munkajogviszony tartalmát alkotó jogok és kötelességek egy jelentős részét nem a szerződéskötő felek akarata határozza meg. Ami a munkaszerződést illeti, hivatkozhatunk általában a szerződések jogi természetére, amely egyenesen következik rendeltetésükből. Jól példázza ezt *Havighurst* gondolatmenete bizonyos általánosan elfogadott értékek ambivalens megítélésével összefüggésben, valamint ezek normaként való megjelenítésének nehézségéről. Az egyenlőséggel kapcsolatban kifejtett álláspontja szerint, ha a jog azt vállalja, hogy mindenkinek egyenlően biztosítja azokat az ellenszolgáltatásokat (jutalmakat) (*rewards*), amelyeket az emberek azon minőség, illetve tulajdonság okán kapnak, amelyekkel egyesek rendelkeznek, mások nem: ez is egyfajta egyenlőség, nevezetesen az erősek egyenlősége (*equality for the strong*). Ezzel szemben, ha a jog a nivelláló befolyását érvényesíti, ha azt vállalja, hogy elejét veszi annak, hogy az erősek rákényszerítsék akaratukat a gyengékre, ha elismerjük, hogy a tényleges egyenlőtlenségből fakadó hatalomnak korlátokat szabjunk, ez is egyfajta egyenlőség, nevezetesen a gyengék egyenlősége (*equality for the weak*). A munkajog „szerződési jog", és mint ilyen, a felek akaratának részese, az erősek egyenlősége felé, abban megközelítésben viszont, hogy a jogalkotó és a jogalkalmazó akaratának is részese, a gyengék egyenlősége felé hajlik. Mivel az emberek ténylegesen nem egyenlők, a jognak mégis általában kell biztosítani az egyenlőséget, amely adott esetben egyes csoportok preferálását jelenti másokkal szemben, – azaz az egyenlőt egyenlően a nem egyenlőt nem egyenlően kezelni elve – újabb feszültségek keletkeznek, és ez önmagában is felveti az egyenlő fogalmának viszonylagosságát. Hivatkozunk *Havighurst* záró gondolataira, amely szerint a jogalkotás és a jogalkalmazás – a munkajogot illetően különösen – a gyengék egyenlősége felé hajlott és hajlik napjainkban is.[7]

Túlzás nélkül állítható, hogy az állami beavatkozás egyes elemei által megvalósult a munkajog konszolidációja, amely természetesen nem csekély feszültséggel járt, ugyanakkor hatással volt a magánjog egészére is. A szerződés – mint ilyen – ellenben *az* erősek egyenlőségéért van. Ami az individuális munkajog fejlődését illeti, megfigyelhető, hogy az eddig kialakított magánjogi rendszer a jogviszony tartalmában egyoldalú korlátozást valósított meg, megkezdve ezáltal az alapjogok addigi rendjének, illetve az erről alkotott felfogásnak az átformálását. Kérdés azonban, hogy az állami beavatkozás mit jelentett a munkajog

[7] Havighurst 1961, 128 – 134.

jogrendszerbeli elhelyezkedését illetően, másképpen fogalmazva az állami beavatkozás valóban szociális joggá, azaz a közjog részévé tette volna a munkajogot. Erre a kérdésre csak abban az esetben lehet válaszolni, ha elemezzük az állami beavatkozás okát, és a beavatkozás egyes területeit.

4. Az állami beavatkozás oka álláspontunk szerint alapvetően nem szociális megfontolások mentén alakult ki, habár minden egyes eleme ebbe az irányba mutat. A kiindulópont az lehet, hogy a későbbiekben „munkaszerződésnek" nevezett megállapodás semmiben nem tért az egyéb magánjogi szerződésektől, amiből egyenesen az következett, hogy az általa keletkeztetett kötelem sem mutatott szignifikáns eltéréseket.

A német jogban a munkaszerződés definícióját illetően a jogalkalmazás *Hueck* fogalom-meghatározásához nyúl vissza. Ennek értelmében a munkaszerződés magánjogi, személyi jogi, kétoldalú csereszerződés, amelynek alapján a munkavállaló a munkáltató szolgálatában a munkateljesítésére, míg a munkáltató a munka ellenértékének a megfizetésére köteles.[8] Ezzel összefüggésben megjegyzik, hogy az újabb irodalom ettől némileg eltérően, és részletesebben írja körül a munkaszerződés tartalmát, amennyiben a munkaszerződés alapján a munkavállaló idegen meghatározottságú, függő, vagy nem önálló munkát szolgáltat a munkaadó utasítása szerint, míg a munkaadó a megállapodott munkabért köteles megfizetni. Az 1992. évi Juristentag alkalmával megvitatott tervezet szerint a munkáltató és a munkavállaló a munkajogviszonyt a szerződéses szabadság elvére tekintettel, munkaszerződés alapján létesítik.[9] Mint ahogyan a munkavállaló fogalmánál jeleztük, a Henssler – Preis féle tervezet alapvetően a BGB szemléletéből indul ki, és a már idézett szöveg a következő: *Durch den Arbeitsvertrag wird Arbeitnehmer zu Diensten nach Weisungen des Arbeitgebers (Arbeitsleistung) verpflichtet, der Arbeitgeber zur Zahlung des vereinbartes Entgelts.*

A munkaszerződés – a *contract of employment* – fejlődése az angol jogban több szempontból sajátos. Az egyik befolyásoló tényező a *jus cogens* és a *jus dispositivum* megkülönböztetésnek korántsem volt akkora jelentősége, mint a kontinentális jogban. Ezzel összefüggésben, a másik tényező az volt hosszú ideig, hogy a legiszláció kívül maradt a szerződés szféráján.[10] Mindebből azt a következtetést is le lehetne vonni, hogy az angol jogban valósult meg a legteljesebb mértékben a szerződéses szabadság ideája, ami részben igaz is. Ez azonban tökéletesen nem valósulhatott meg, és erre éppen a munkaszerződés története adhat magyarázatot. A munkaszerződés legáldefinícióját az angol jogban nem

[8] BAG AP 2 zu § 616 BGB Beschäftigungspflicht.
[9] A tervezet 1. § (1) bekezdésének szövege a következő: *Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründen das Arbeitsverhältnis nach den Grundsatz der Vertragsfreiheit durch den Arbeitsvertrag.*
[10] Veneziani 1985, 61.

találjuk meg, azonban a jogalkalmazás – hasonlóan a munkavállaló jogállását meghatározó teszthez – kialakította lényegi elemeit. A *judge-made law* szerepe markánsan felerősödött a hetvenes években – az ún. *employment protection* időszakának köszönhetően –, ami egyben csökkentette a *common law* befolyását. A *contract of employment* fejlődéstörténetében nagy hatása volt a *master-servant* viszonyának szabályozása. E törvénynek köszönhető, hogy fokozatosan kialakult a *contract of employment* egységes fogalmi kritériuma, és mint ahogyan a német jogban láttuk a *Dienstvertrag* esetében, ez a szerződés lett az ellenérték fejében végzett minden függő munka alaptípusa.

5. Amennyiben a jog elismeri, hogy a munkaszerződés olyan kötelmet keletkeztet, amelyben az ún. függő, vagy másképpen fogalmazva, az önállótlan munka teljesítése a szolgáltatás, úgy azt is el kell ismernie, hogy a szerződést megkötő felek sem egynemű szereplői a jogügyleti forgalomnak. Amennyiben ez a szerződés és jogviszony, minden tartalmi moduláció nélkül része a magánjognak, úgy azt kellett dogmatikailag megalapozni, hogy egyes, munkavégzésre irányuló szerződések nem, míg egy megállapodás jogi alá-fölérendeltséget teremt a jogviszony alanyai között.

Lényeges mindehhez megjegyezni, hogy szerződés a kezetekkor, a maga vad anarchikus formájában létezett, ez volt az a korszak, amelyet szerződéses liberalizmusnak nevezünk. E korszakra találó az alábbi jellemzés: a *laissez-faire* kora pusztán rövid intervallum volt, amelynek történeti rendeltetése „futólagos átmenet a szabályozásnak egy tökéletlenebb módjától annak egy tökéletesebb módjára.[11] Ez az az időszak, amikor a munkaszerződés ugyanúgy a „szabad megállapodások” körébe tartozott, mint bármely más ún. csere típusú szerződés. Egyáltalán nem véletlen a munkavállalók alkalmazása és elbocsátása, valamint a szerződés tartalmának megállapítása terén meglévő szabadság, illetve állami nem-beavatkozás. Ezáltal valósult meg ugyanis a munkaerő nyilvánvalóan kényszerű – azonban de iure mégis „szabad” – vándorlása, amely a gazdaság működésének egyik elengedhetetlen feltétele volt. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a munkaerőigény egyedüli szabályozási tényezője a megállapodás korlátlansága volt.

6. Az egyenlőség és a szabadságjogok formális adaptációján nyugvó munkaszerződés csakhamar felszínre hozta az „általános szerződési jog” és a szerződések joghatása, az egyes jogviszonyok gazdasági és társadalmi funkciója közötti ellentmondást, amely a nagy kodifikációs munkálatok során is megnyilvánult. Nem túlzás azt állítani, hogy éppen a munkaszerződés és a munkajogviszony volt az a két intézmény, amely a szerződéses liberalizmus ellen hatott, és krízisét nagymértékben

[11] Somló

elősegítette. Egyszerűen azért, mert a klasszikus szerződéses szabadság joga mégis ezt, a liberalizmustól alapvetően idegen intézményt – a munkaszerződést – volt kénytelen a szerződéses liberalizmus elve alapján kimunkálandó magánjogi kódexekbe beépíteni, és *fokozatosan átalakítani*. Ennek a kényszernek jogtechnikai vetülete az volt, hogy mivel nem létezett a munkaadó és a munkavállaló kapcsolatát kifejező új szerződéstípus, a már meglévőket kellett felhasználni. Egy tendencia viszont megfigyelhető volt: ahogyan a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma egyre inkább idegen testként viselkedett az akkori magánjog intézményei között, úgy jelent meg a szociális törvényhozás, illetve a „gyári törvényhozás" igénye.

Visszatérve az eredeti kérdésre, nevezetesen mi volt az állami beavatkozás oka, a válasz viszonylag egyszerű: ahogyan a szerződéses liberalizmus, a felek szabad egymásra találása, a szerződéses elv mindenhatósága volt a kapitalista gazdaság beindulásának katalizátora, úgy vált nem is olyan később ez a folyamat a gazdaság fejlődésének, növekedésének gátjává. *Maine status versus contract* fejlődéstörténeti elemzésének végén azt írta, hogy a jog a státuszvól a szerződés irányába halad. Erre hivatkozva jegyezte meg *Friedmann*, hogy a jogrendnek nem volt szabad ölbe tett kézzel eltűrnie, hogy a szerződés a státusz álcázott formája legyen.[12] Az állami beavatkozás oka egyenesen a piac, a gazdaság szétesésének megakadályozásában keresendő. A teljes és tömeges elszegényedés, a *pauperizmus* lehetetlenné tette a vásárlóerő megtartását, bármilyen kereskedelem folytatását, végső soron teljes hanyatlást idézett elő. Nem véletlen, hogy a pauperizmus szinonimája a *manchasterianizmus* kifejezés volt, utalva a kor ipari fejlődésének fellegvárára és az általa kitermelt nyomorra.

7. Az állami beavatkozás valójában nem általában a felek szerződéses autonómiáját, hanem túlnyomó részben az egyik fél, a munkáltató döntési hatalmát korlátozta. Alátámasztja ezt az ún. gyári törvényhozás egyes területeinek ez elemzése. Bármennyire is nagy hatást gyakorolt a szerződéses akaratkialakításra, és ami még fontosabb, a szerződés és a jogviszony tartalmának viszonylagos szétválására, e törvények tárgya korántsem volt olyan tág, mint ahogyan napjainkban akár a legliberálisabb munkajogi rendszer hasonló tárgyú törvényhozását jellemzi. Az egyik szignifikáns terület, a munkavédelem alapjainak megteremtése volt. A másik szabályozási tárgy, bizonyos munkavállalói kategóriák védelme, úm. a gyermek-munkavállalók, a terhes nők, a kisgyermekes anyák *foglalkoztatási* helyzetének a könnyítése. Direkt használtam ezt a kifejezést, hiszen nem általában munkajogi, jogállási könnyítés volt ez, hanem a - néha, a teljesítőképesség határát elérő – fizikai terhelés csökkentése. A harmadik terület – amely még napjainkban is nem kevés feszültséget okoz – a munkaidő mértékének szabályozása. Figyelemreméltó ugyanakkor, hogy

[12] Friedmann 1972, 122.

a munkaidő kérdése a kezdeti legiszlatórius próbálkozások után átkerült a kollektív munkajog szférájába, amely viszont már a munkajog magánjogi relációi közé tartozik.

Az állami beavatkozás negyedik szegmense lényegét tekintve nem munkajogi, azonban attól valójában jelentős részében elválaszthatatlan. Ez pedig a szociális biztonsági rendszer kiépítése. Ennek az intézménynek a kialakítása a XIX század első felében, derekán oly fontos volt, hogy a korai időszakban pl. *Bismarck* bizonyos állami támogatások, illetve megrendelések megítélését, a munkáltatók hozzájárulási kézségétől tette függővé. A szociális biztosítás lényege, a *reprodukciós zavarok* elleni védekezés, illetve kompenzáció. A tömeges foglalkoztatás-munkavállalás korszakában ez a rendszer lényegében a munkajogviszonyhoz kötődik, akár az egészség, akár a nyugdíjbiztosítás, akár a munkanélküliség elleni biztosítást tekintjük.

8. Az állami beavatkozás a munkajog és a tradicionális magánjog között bonyolult kapcsolódási pontok alakultak ki. A munkajog jogrendszerbeli elhelyezkedését illetően az egyes kutatások a munkajog és a tradicionális magánjog egyre bonyolultabb összefüggéseire hívják fel a figyelmet, mintsem a munkajog és a közjog kapcsolatára, legfeljebb utalnak a közjog hol erősebb, hol gyengébb befolyására. Az uralkodó felfogás értelmében a függő, illetve az önállótlan munka a munkajog kiinduló tétele ugyan, ez azonban semmiben nem változtat az egyén, a munkavállaló magánjogi pozícióján, nem változtat a „szabadságposztulátum" értékén. A munkajog-magánjog kapcsolat lényegét nem kizárólag a munkajog bizonyos sajátosságaiból kiindulva kell meghatározni, hanem annak az alapján, hogy mindkettő a privátautonómia kifejezési formája. A gyári törvényhozás által megjelent kógens normákkal kapcsolatban indokolt *Vékásnak* arra a megállapítására hivatkozni, amely szerint a tradicionális magánjognak kevés eszköze van a szociális egyenlőtlenségek kiigazítására.[13] Lényeges, hogy az állam és a gazdaság különböző érdekeltségű szereplői között is egyensúlyi állapot jöjjön létre azáltal, hogy mindenkire ugyanazon elvek és normák vonatkoznak, továbbá az állam beavatkozása csak olyan mértékű legyen, amely a gazdasági forgalomban szereplő eltérő minőségű alanyok egyensúlyi helyzetét biztosítja.[14]

Ezek a szabályok a szerződéses szabadságra épülő korai magánjogtól idegenek, de a magánjogban is meglévő egyenlőtlenségek kiigazítása egyáltalán nem idegen a magánjogtól, a kétségtelenül kevés rendelkezésre álló eszközök ellenére sem. E szabályok azonban valóban könnyen túllépheti rendeltetésük határait. A magánjog határainak túllépése korántsem e normák számától, hanem tartalmától függ. Miután ezeknek a

[13] Vékás 2001, 166.
[14] Ballerstedt 1968, III:3.; Más vonatkozásban lásd Sárközy 1986, 1 – 16.

legalábbis közjogi jellegű normáknak egy jelentős része ún. parancsoló norma, tartalmuk a munkajogviszony, illetve a munkajogviszonyhoz közvetlenül kapcsolódó jogviszonyok tartalmát rögzítik. Megfigyelhető továbbá, hogy az eltérést nem engedő normák meghatározott jogok, illetve kötelességek alapjait jelölik ki, és amennyiben ezek úm. mennyiségileg mérhetők, konkretizálásuk során átalakulnak egyoldalú (relatív) diszpozitív normákká. Az eltérést nem engedő normák sem a szerződés ún. belső magjára, a valóban „obligatórius" jellegű feltételekre vonatkoznak, hanem a gyengébb felet alapvetően a „szerződésen kívül" védik. Erre utal *Zöllner*, amikor az eltérést nem engedő és a relatív diszpozitív normák tartalmát, illetve egymáshoz való kapcsolatukat jellemzi. Nézete szerint, ahol a munkajognak, mint sajátos védelmi jognak kell szolgálnia egy bizonyos jogpolitikai érdeket, úgy ott a kényszerítő normákat kell alkalmazni. Ezek a normák azonban számos ponton fellazultak, és alapvető kérdés, hogy e normáknak hol húzódnak meg a határai. Kiemeli: munkajog védelmi tendenciája nem követeli meg, hogy ezek a normák a munkajogviszony tartalmát mintegy abszolút módon rögzítsék, hanem csak az alapvető munkavállalói érdekeket kell meghatározniuk. Lényeges továbbá, hogy a munkaszerződés funkcióbeli deficitjének a pótlására nem a kógens, hanem az ún. tarifdiszpozitív normák szolgálnak.[15] *Deakin* hangsúlyozza, hogy az egyéni munkavállaló számára a védelmet elsősorban a kollektív megállapodások jelentik, és az eltérést nem engedő normák elsősorban azt a területet jelölik ki, ahová a kollektív megállapodások nem hatolhatnak be. E normák a jogviszony feltételeivé váltak. Feltételeivé, mondhatni azok mellőzhetetlen tartalmi elemeivé, de alapvetően nem egy obligatórius elemet váltottak fel egy másikkal, hanem egy addig obligatóriusnak vélt elemet szorítottak ki garanciális okok miatt. Lényeges azonban, hogy a munkafeltételek kontraktuális magját, lényegét e normák szintén nem érintették. E kógens normák abban az esetben maradnak a magánjog által biztosítható védelem keretein belül, ha a munkavállalók (jogviszonybeli) státuszvédelmére szorítkoznak, azaz a garanciális jogokat védik. Abban az esetben viszont, ha e normáknak a tényleges védelemhez nincs közük, hanem csak afféle „gesztus" értékű rendelkezések, úgy ezek könnyen a közjog ide nem való szabályaihoz tartoznak.[16]

9. Napjaink munkajogában – legalábbis Európában - mindenesetre megfigyelhető a közjogi elemek erősödése. Közülük az alábbiak érintése indokolt. Az egyik a munka-magánjogában nyomokban megjelenő bérszabályozás.[17] A munka magánjogának – szemben a tervgazdálkodásra épülő – jogrendekkel, egyik szignifikáns jellemzője, a kötött létszám- és bérgazdálkodás eltörlése. Ami a bérgazdálkodást illeti – ha lehet egyáltalán ezt a kifejezést a piacgazdaságra alapozott munkajogban használni -, legfeljebb a minimálbér szabályozása említhető, már ahol létezik.

[15] Zöllner – Loritz 1992, 61 – 62.
[16] Deakin – Morris 1998, 67 – 71.
[17] Lásd erről részletesen a következő pontban.

Megfigyelhető ugyanis, hogy azokban az országokban, ahol a kötelező legkisebb munkabér valamilyen szintű jogszabályban jelenik meg, a végeredmény a szociális partnerek közötti megállapodáson alapul. Akár úgy is fogalmazhatunk, hogy ez a korábban tisztán közjogi elem napjainkra a kollektív autonómia egyik megjelenési formája.

A másik közjogi elem, álláspontunk szerint az egyenlő bánásmód követelményének szigorú szabályozása, habár ez a minősítés is vitatható. Az egyes emberek meghatározott osztályozási szempontok alapján bizonyos csoportokba sorolhatók, és e besorolás alapján egyáltalán nem biztos, hogy jogügyleti kapcsolataikban kellő előnyre tehetnek szert, vagy akár megközelítőleg is azonos feltételekkel vehetnek részt az ügyleti forgalomban. A munkajogviszony tartam-jogviszony, amelyben hosszabb távon markánsan jelennek meg a felek ellentétes érdekei. A munkavállaló egzisztenciális biztonságát szeretné minél hosszabb ideig fenntartani az önállótlan munkavégzés keretei között, míg a munkáltató a számára „legértékesebb" munkaerőt akarja foglalkoztatni. Az egyes csoportok azonban eltérő érdekeket indukálnak. A nem, a kor, az egészségi állapot, a családi állapot, a terhesség, az anyaság vagy éppen apaság, mind olyan tényezők lehetnek, amelyek adott esetben előnyt, de többnyire hátrányt jelentenek a munkavállaló számára. Másfajta csoportosítási ismérvek – mint a fogyatékosság, a faji hovatartozás, a vallási vagy világnézeti meggyőződés, a politikai vagy más vélemény – szintén visszatarthatja a munkáltatót az alkalmazástól. Az ún. egyenlőségi jogok örök problematikája a szerződéses rendszerbe történő beilleszthetőségében rejlik. Ebből is adódóan az egyenlőségi jogok dogmatikai megítélése rendkívül összetett, azonban vitán felül áll, hogy az egyenlőségi jogok jogi természete nem határozható meg a szabadságjogok nélkül. Az egyenlőségi jogok megjelenésének története azt bizonyítja, hogy a klasszikus szabadságok és az egyenlő megítélés követelménye valójában nem ütköztek, hanem egyenesen közös tőről fakadtak. Az egyenlő megítélés ugyanis nem jelentett mást, mint annak az elismerését, hogy minden polgárt egyenlő jogok illetnek, és egyenlő kötelességek terhelnek az állammal szemben. *Dürig* hangsúlyozza, hogy a jelzett két jogi alapérték között nem lehet feszültségről, főképpen kollízióról szólni, mert az általános egyenlőség intézménye a szabadság egyik alapértéke. Álláspontja szerint, ami az egyenlőség jogdogmatikai jelentését illeti, az egyenlőség a szabadság egy részaspektusa.[18]

A szabadságjogok és az egyenlőségi jogok közötti feszültség tehát nem azon a szinten jelentkezik, amelyen a szabadságjogok rendeltetése az állami hatalommal szembeni védelemben nyilvánul meg, mert ebben a tekintetben az egyenlőség mintegy univerzális jelentésében ölt testet, minden konkrét differenciálás igénye nélkül. Az említett alapjogok közötti

[18] Maunz – Dürig 1993, Abs. 1 Art. 3. RdNr. 6.

feszültség e jogok érvényesülésének mintegy későbbi fázisában keletkezik, amikor bizonyos értékbeli arányosítás szükséges az emberek között, az egyes szabadságjogok érvényesítése, kibontakoztatása, valamint az egyenlőség tekintetében. Dürig értelmezésében ezen a ponton válik világossá, hogy minden egyes önkifejeződés magában hordoz bizonyos differenciáltságot, amellyel szemben felmerül egy másik új egyenlőtlenség lehetősége. A normatív egyenlőségfogalom azonban minden esetben magában foglalja az összehasonlítást, amely viszont nem általában a tulajdonságok, hanem csak bizonyos tulajdonságok összevetését jelent. Mint ahogyan *Alexy* kifejti, a részleges tényleges egyenlőségre vonatkozó ítélet egyaránt magában foglalja az egyenlő, valamint az egyenlőtlen bánásmódra vonatkozó követelményt.[19]

10. Mindebből következően az egyenlő bánásmód követelményét közjogi eszközökkel, állami paranccsal kell biztosítani. Talán nem merész kijelentés, hogy a tradicionális magánjogtól az egyenlő bánásmód követelménye idegen. Magától értetődik, hogy a magánjogi jogalany sem marad teljes védettség nélkül. Ebből a szempontból egy különös kettősségre kell felhívni a figyelmet. Miközben az egyes nemzetközi dokumentumok a személyt megillető egyes alapjogokra, illetve szabadságokra helyezik a hangsúlyt, addig a nagy magánjogi kodifikációk mintegy túlléptek ezen, és „a 'személy' különböző konkrét szabadságjogai helyébe a mindenkit megillető polgári jogképességet állították."[20] Kérdés azonban, hogy az általános jogképesség azonosítható-e valamiféle általános személyiségi joggal, továbbá miért ismerünk el az általános jogképesség mellett további személyiségi jogokat. A Ptk. 8. § (2) bekezdése „csupán" annyit rögzít, hogy jogképesség életkorra, nemre, fajra, nemzetiséghez vagy felekezethez tartozásra tekintet nélkül egyenlő. Ez a szabály álláspontunk szerint azt teszi egyértelművé, hogy a Magyar Köztársaságban minden embernek – a jelzett megkülönböztetések nélkül – jogai és kötelességei lehetnek. A Ptk. 76. § értelmében a személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti különösen a magánszemélyek bármilyen hátrányos megkülönböztetése nemük, fajuk, nemzetiségük vagy felekezetük szerint, továbbá a lelkiismereti szabadság sérelme és a személyes szabadság jogellenes korlátozása, a testi épség, az egészség, valamint a becsület és az emberi méltóság megsértése. A 75. § (1) bekezdés értelmében a személyhez fűződő jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. A továbbiakban a Ptk. a névviseléshez való jogról rendelkezik, majd kimondja, hogy a személyhez fűződő jogok védelme kiterjed a jóhírnév védelmére is, és a későbbiekben felsorol néhány konkrét személyhez fűződő jogot, illetve meghatározza annak védelmét.

11. A magyar munkajogban az egyenlő bánásmód problémaköre különösen a 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) hatályba

[19] Alexy 1993, 362.
[20] Sólyom 1983, 223.

lépését követően újabb kérdéseket vetett fel. A jogalkotó ugyanis a „foglalkoztatás" cím alatt nemcsak a munkajogi szabályok hatálya alá tartozó területet érti, hiszen az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell „a foglalkoztatási irányuló jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony" viszonylatában. Az utóbbi körébe tartozik – többek között – „a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony", valamint „a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei." A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokkal nem tud mit kezdeni sem a törvény, sem a jogalkalmazás, sem pedig a törvénnyel foglalkozó irodalom. Így például *Gyulavári* tévesen és feleslegesen hivatkozik a 2000/43/EK irányelv 2. cikkelyére. Talán az Ebtv.-hez írt egyik kommentár árulja el a jogalkotó eredeti szándékát, és ezzel együtt szabályozásbeli tévedését. A magyarázat szerint az Ebtv. 5. § d) pontja nem jelent változást az Mt. (korábbi) szabályozásához képest, mivel az Mt. 5. §-a „e jogviszonyok" tekintetében a hátrányos megkülönböztetés tilalmát (jelenleg) is előírta. Az Ebtv. Újdonsága, hogy az egyenlő bánásmód követelményét „a munkaviszonyon és ahhoz hasonló egyéb jogviszonyokon túl, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokra, így a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszonyokra is kiterjesztette, ezzel megteremtve többek között az úgynevezett kényszervállalkozók fokozott védelmét is." Azon túlmenően, hogy a „kényszervállalkozás" kategóriája legfeljebb a munkaügyi zsargonban használatos, az Ebtv.-ben nem ez a jogalkotói szándék fogalmazódik meg. Abban az esetben ugyanis, ha a Met. szabályainak megfelelően a munkaügyi felügyelő, vagy később a bíróság a felek által létesített vállalkozási vagy megbízási jogviszonyt munkajogviszonynak minősíti, az egyenlő bánásmód követelménye magától értetődően kiterjed erre a jogviszonyra. Ebben az esetben nem kellene erről külön rendelkezni. Elképzelhető azonban egy másik értelmezés is. Amennyiben az önfoglalkoztató kategóriájának létezne legáldefiníciója, továbbá, ha lenne olyan jogalkotói szándék, amelynek alapján erre a munkát vállalói rétegre meghatározott feltételek esetén, bizonyos követelmények és normák hatálya kiterjed, úgy elképzelhető lenne erre vonatkozó szabályozás. Mindennek hiányában azonban az Ebtv. tárgyalt rendelkezése elhibázott.

12. Az egyenlő bánásmód követelményének közjogi szabályozása még egy területen érinti közvetlenül a tradicionális magánjogi szerződéses tartalmat, nevezetesen, a munkaerő-kölcsönzés esetében. A munkaerő-kölcsönzés két jogviszonyból és egy faktikus kapcsolatból áll. Az egyik jogviszony – a kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő között – mondhatni egy klasszikus magánjogi kötelem, amelyben a szolgáltatás a munkaerő átadására, és ennek ellenértékének megfizetésére irányul. Nyomatékosítjuk, hogy az erre irányuló szerződés nem perszonifikált, azaz nem egy adott munkavállaló átengedésére irányul, hanem bárkire, aki alkalmas a feladat

ellátására. Ezzel szemben a másik kötelem – a kölcsönbeadó/munkáltató és a munkavállaló között – munkajogviszony, amely természeténél fogva perszonifikált. A nemzetközi normák – különösen a 2008/104/EK irányelv – a saját és a kölcsönzött munkavállalók közötti egyenlő bánásmód követelményét írja elő, amelyhez a magyar munkajogban még egy probléma járul, nevezetesen a különböző munkaerő kölcsönzőtől átvett munkavállalók közötti egyenlő bánásmód, abban az esetben is, ha a foglalkoztatónak nincs saját munkavállalója. Ha a feleknek feltétlenül be kell tartaniuk az egyenlő bánásmód követelményét, úgy feltehető az a kérdés, hogy a munkaerő-kölcsönzésnek a jövőben egyáltalán lehet-e értelme. Egyszerűen azért, mert a magánjogi szerződés egyszerű közvetítő szerepre kárhoztatott.

13. Véleményünk szerint a munkajogviszonyt érintő következő közjogi elem, a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésének tilalma, bizonyos tényállások esetén. A munkajog védelmi jellegét talán a legjobban a munkavállalói státuszvédelem jellemzi a legjobban. Ennek a státusz, vagy másképpen nevezve, jogállásvédelemnek karakterisztikus megnyilvánulása az ún. felmondásvédelmi jog, amely rendkívül összetett intézményrendszert foglal magában. Ide tartozik többek között a felmondások eljárásjogi előkészítése, meghatározott eljárási, információs, tájékoztatási, konzultációs követelmények betartása (lásd ezzel összefüggésben a *francia* munkajog megoldását).[21] A felmondásvédelem további erős eleme, a munkáltató felmondás indokolási kötelessége, amelynek alaposnak és valósnak kell lennie. Jó példa erre a *német* jog szabályozása, amelynek értelmében, a munkáltató érdekkörébe tartozó indokolással ellátott felmondás abban az esetben jogellenes, ha szociálisan nem indokolt *(sozial ungerechtfertig ist).*[22] A státuszvédelem szociális elemének hangsúlyozása szintén idegen a klasszikus magánjogtól, amely bizonyos korlátozásokat legfeljebb az ügyleti biztonság érdekében hajlandó megengedni. A felmondásvédelem következő eleme a munkajogviszony helyreállításának primátusa, a munkáltatói jogellenes felmondás esetén. Ebben a tekintetben nem lebecsülendő szerepe volt és van a közösségi jognak, hiszen korábban meglehetősen eltérő megoldások és prioritások voltak az egyes tagállamok jogában. A visszahelyezés, az újra, illetve a továbbfoglalkoztatás egyes országokban egyenesen alapjogi hátteret is kapott, mint például a német jogban, ahol a munkavégzés lehetőségét ebben az esetben a személyiség kifejlesztésével kapcsolták össze. Másutt ez a kapcsolat ugyan nem ilyen direkt, azonban ilyenkor is az egyik fél méltányolható érdeke kerül előtérbe.

14. Már ebből a felsorolásból is látszik, hogy a felmondásvédelmi rendszernek vannak magánjogi elemei, de az utolsóként vázolt intézmény

[21] Lyon-Caen 1973; Pélissier 1973.
[22] KSchG

sokkal inkább a közjog megoldására jellemző, amennyiben az egyik fél jogügyleti autonómiáját minőségében korlátozza. Nem arról van tehát szó, hogy „aki menekülni akar egy kötelemből, azt el kell engedni", és legfeljebb valamilyen kompenzációs konstrukcióval elégítjük ki a másik fél követelését, hanem egy meghatározott jogviszony, és így a munkavállalói jogállás/státusz fenntartását.

Ezzel azonos a munkavállalói státuszvédelem utolsó eleme, a felmondási tilalom. A jogrend meghatározott tényállások esetében nem engedi a munkáltató jognyilatkozatához a munkáltató által kívánt joghatást fűzni, hanem a felmondás érvénytelen, amelyhez kapcsolódik a fentiekben említett *in integrum restitutio.* Jellemző, hogy e tényállások némelyikéhez valamilyen szociális ellátás is kapcsolódik, amennyiben az a munkavégzési kötelesség felfüggesztésével, illetve szünetelésével jár együtt (van, ahol e nélkül is). A felmondási tilalmakkal összefüggésben általában elmondható, hogy végeredményben egy bizonyos kockázatmegosztást alakított ki a jog a szociális ellátórendszerek és a munkáltató között, annak érdekében, hogy egy meghatározott munkavállalói csoport, illetve meghatározott tényállások bekövetkezése esetén, a munkavállalói jogállás fennmaradjon. A felmondási tilalom jogintézménye alapjaiban a közjogba tartozik, hiszen nem egyszerűen a munkajogviszony tartalmán korrigál, hanem egyenesen az egyik fél jognyilatkozatát érvényteleníti, azaz, bizonyos jogállásbeli továbbélést biztosít a munkavállaló számára.

Az érintett közjogi elemek mellett, megfigyelhetőek újabbak felbukkanása, illetve régebbi közjogi megoldások felerősödése. A teljeség igénye nélkül egy témakört emelünk ki, nevezetesen a tradicionális és az ún. atipikus munkajogviszonyok közötti feszültséget, illetve a jog e helyzetre való megoldási törekvéseit.

Mint ahogyan a tanulmányban az egyes megoldások részletes elemzésénél kimutatjuk, az EU jog egyik alapvető törekvése ezen a területen, az egyenlő bánásmód biztosítása. A vonatkozó közösségi normák alapgondolata, az egyenlő bánásmód biztosítása. Az egyenlő bánásmód közösségi jogi fejlődése azonban azt bizonyítja, hogy a partikuláris megoldások, az antidiszkriminációnak csak az egyes relációkban való korai elismerése még a tradicionális munkajogviszonyok tekintetében is számos feszültséget okozott. Napjainkban az egyenlő bánásmód szabályozása és tényleges érvényesülése közötti feszültség erősödik. Ennek oka – jelen témánk szempontjából – az alábbiakban rögzíthető. A foglalkoztatás rugalmassága iránti igény az atipikus foglalkoztatási és munkavállalási módszerek számos változatának adnak teret Kétségkívül, a rugalmasság iránti igény elsősorban a munkáltatók érdekeit szolgálja, ami mögött nyilvánvalóan az adott munkavállalói réteg védelmének csökkenése húzódik meg.

Mindezzel összefüggésben a jog nagy dilemmája az egyenlő bánásmód feltétlen érvényesítése, vagy pedig a különféle *floor of rights* doktrínák kimunkálása. Amennyiben a jogrend az utóbbi megoldás mellett dönt. Úgy finomhangolásra van szükség, amennyiben ki kell dolgozni a diszkrimináció és az annak nem minősülő nem egyenlő bánásmód érzékeny kritériumait. Ezek pedig – legalábbis eddig – több gondot okoztak, mint amilyen eredménnyel jártak, elég e helyütt, csak a kor szerinti diszkrimináció legújabb esetjogára utalni.

15. Olybá tűnik, hogy az atipikus foglalkoztatási módszerek, a tradicionális munkajogviszony státuszvédelméhez viszonyítva kitermelt egy „másodosztályú" munkavállalói réteget, amelynek jogállási védelméhez a munkajog magánjogi eszközei kevesek. Látszólag paradox módon éppen azért, mert a munkáltatói érdek éppen a klasszikus magánjog eszközei felé terelnék a szabályozást, amely pedig nem kedvez az már többször említett nivellációnak. Mindebből következően a munkajog a közjog strikt eszközeit hívta segítségül – egészen a legutóbbi időkig. Napjainkban azonban, ha nem is merőben új, de mindenképpen markáns egyéb megoldás körvonalai bontakoznak ki. Utalunk a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelvre, amely bizonyos eltérés lehetőségét – meghatározott korlátokkal – a szociális partnerek megállapodásai számára fenntartja. Ez másképpen fogalmazva nem más, mint a munkajog egyik jellemzőjének a regulatív funkciója, azaz a kollektív autonómia érvényesülése.

2.2. A munkajog, mint az elosztási rendszerek egyik területe

1. A munkajog közjogi megközelítésének van még egy olyan szegmense, amelyet mindenképpen érintenünk kell. A munkajog, mint szociális/közjog korszakonként eltérő mértékben és intenzitással az elosztási viszonyok egyik eszközeként is funkcionált. A szocialista munkajognak hosszú időn keresztül – így hazánkban is – az egyik szignifikáns környezeti eleme volt a kötött létszám- és bérgazdálkodás. Ez a struktúra több csatornán keresztül határozta meg a munkajogviszony tartalmát, azaz gátat szabott a felek autonómiájának. Ennek egyik eleme a bérkategóriák központi kialakítása, és az egyes bérkategóriák felső határának meghatározása volt. Ennek indoka az volt, hogy „az egyes szakmák azonos gyakorlattal rendelkező, azonos teljesítményt nyújtó munkásai, ugyanazon bértétel alapján kapják személyi alapbérüket az egész országban, függetlenül attól, hogy melyik iparágban, vállalatnál, szövetkezetnél vagy magánszektorban dolgoznak."[23]

Ebbe a központi-állami tarifális rendszerbe az akkori jogalkotó becsempészte a munkavállalói érdekképviseleti szerveket is. Az Mt.

[23] Lásd A Munka Törvénykönyve Kommentárja I. köt. 612 – 613.

végrehajtási rendelete szerint ugyanis a szakszervezet egyetértési joga kellett minden egyes munkavállaló személyi alapbérének megállapításához. Ez nem jelentett kevesebbet, mint azt, hogy a személyi alapbér valójában nem lehetett a munkaszerződés egyik szükséges tartalmi eleme, azaz ténylegesen nem volt megállapodás tárgya. Ezzel összefüggésben hangsúlyozzuk, hogy bizonyos munkajogi kultúrákban a kollektív autonómia legalábbis egyenrangú az egyéni önrendelkezéssel, amennyiben a kollektív megállapodások valóságos regulatív funkcióval rendelkeznek. Ebben az esetben azonban erről nem volt szó, hiszen a központi bérgazdálkodás a kollektív megállapodásoknak is csak formális szerepet engedélyezett.

2. A kötött bérgazdálkodás az állami/közjogi beavatkozás egyik leglátványosabb területe, a verseny, a piacgazdaság féken tartásának hatékony, de teljességgel eredménytelen eszköze. Jellemző, hogy ehhez a rendszerhez még az átállás korai időszakában is ragaszkodott a gazdaságpolitika. Ezzel összefüggésben utalunk azokra a kormányrendeletekre, amelyek a bérszínvonal adott túllépése esetén irreális különadókat vetett ki a vállalkozásokra. Ez a törekvés ugyanakkor rávilágít az e területen megnyilvánuló állami beavatkozás egyik alapvető feltételére és egyben korlátjára is. Nevezetesen, akár a közvetlen, akár a közvetett beavatkozás is csak a monolit állami tulajdon esetén képzelhető el, de már abban az esetben is igen komoly zavarokkal kell szembenézni, ha az egységes állami tulajdon alapján ugyan, de a piacgazdaság intézményeire jellemző szerkezetek alakulnak ki. Jó példa volt erre a szocialista/állami tulajdon alapján létrejött gazdasági társaságok a nyolcvanas évek közepén-végén. Így például a magyar társasági törvény[24] hatása a munkajog későbbi átalakulása szempontjából szinte felbecsülhetetlen. Az egyes társasági formák kialakításával ugyanis felbomlott a szocialista állami vállalatok – mint munkaadói szervezetek – monolit tömbje. A munkaadói-munkavállalói kapcsolatok átértékelődtek, a gazdasági társaságok belső vezetési rendszere sem tette lehetővé már a durva, közvetlen állami beavatkozást.

Ezen a ponton ki kell térnünk egy újabban feltűnő, de korántsem új jelenségre. Ez pedig az állami, illetve önkormányzati tulajdonban lévő vállalkozások „megregulázása”, a szinte korábbi kötött bérgazdálkodás bevezetése. Ennek természetesen különböző indokai lehetnek, így az átláthatóság, az adófizetők pénzének gondos kezelése stb. Valójában az állam, az önkormányzat saját vállalkozásainak versenyképességét korlátozza, hiszen e vállalkozások belső szerkezete olyan szabályozásban részesül, amely önmagában is képes megakadályozni a visszaéléseket.

[24] 1988. évi VI. törvény

3. A munkajog története azonban nem csak azt bizonyítja, hogy a szocialista államok, vagy akár a piacgazdaságon nyugvó berendezkedésű országok meghatározott időszakban[25] a közvetlen beavatkozást választották az elosztás munkajogi csatornáin keresztül. Ismeretesek olyan elvek, amelyek – a közjog és a magánjog határán – próbálják befolyásolni a bérpolitikát. Ezek egyetlen korban sem tűnnek el, kimutathatóak még a legliberálisabb gazdaságpolitikai koncepciókban is. Ide tartoznak, az egy munkáltatónál hosszabb idő alapján kialakított szenioritási megoldások, amelyek akár egy adott ágazatban is érvényesülhetnek. Érdekes szociálpolitikai kísérlet volt a szolidaritás elvének érvényesítése a bér-és jövedelempolitikában, amely a jóléti állam korai ideáját megtestesítő Svédországban elsődlegesen a szakszervezetek nyomására erősödött fel. Ennek lényege az volt, hogy a kollektív bértárgyalásokat bizonyos mértékig függetleníteni kell a tényleges piaci viszonyoktól és ezzel valamiféle szociális alapú redisztribúciót kellene kialakítani. Ez azonban nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket.

4. *Nagy* László a munkajog elosztási funkciójával kapcsolatban, a bérpolitika tekintetében az alábbi összegzést végezte el. A jogalkotás bizonyos időszakokban kizárólag gazdasági és politikai jellegű intézkedésekkel befolyásolták a bérezésben megnyilvánuló elosztást. Részben ebbe a körbe tartoznak a különféle adó és társadalombiztosítási intézkedések. A második nagy csoport, a szociális partnerek magas szinten történő bevonása, és ennek megfelelően akár nemzetgazdasági szintű megállapodásokban rögzíteni a bérfejlesztés rendszerét.[26]

Összegzésképpen elmondható, hogy az elosztás munkajogi eszközeibe történő közvetlen állami beavatkozás, általában csak nehéz gazdasági körülmények között lehet hatékony eszköz, de ebben az esetben is csak átmenetileg. Am közvetlen jövedelempolitikai befolyásolás ugyanis olyan közjogi eszköz, amely a magánszféra szinte valamennyi területére hat, és a felek önrendelkezését nyomja el. E mellett alkotmányjogi problémákat is okoz, amennyiben feloldhatatlan alapjogi összeütközésekhez vezet.

2.3. Az állami beavatkozás hatása – alapjogi összeütközések

1. A magánmunkajogban ható közjogi elemek és az alapjogok munkajogi érvényesülésével összefüggésben azt a következtetést lehet levonni, hogy a munkajognak a magánjogba tartozása a közjogi hatások ellenére nem eredményezi az alapjogok érvényesülésének torzulását. Ezt a tételt a következő fejezetben igyekszünk bizonyítani. Kétségtelen azonban, hogy a munkajog az alapjogok érvényesülésének különös terepe. A

[25] Lásd erről Nagy 1993, 28 – 38.
[26] Nagy 1993, 36 – 37.

munkajogviszony alanyai a magánjogi adós-hitelező pozíció mentén kapták eredeti jogviszonybeli pozícióikat, azonban a felek tényleges egyensúlyának hiánya csakhamar feszültséget okozott a magánjog tradicionális mellérendeltségi dogmatikájában. Az egyenlőségi premissza a munkajogviszonyok tömeges megjelenésében sem eredményezte ugyanis a szerződéskötéshez szükséges átlagos egyenlőségi helyzet kialakulását.[27]

Ami az alapjogok fejlődését és tartalmát illeti, megállapítható, hogy számos második, és részben harmadik generációs jognak is megvan a tradicionális, első generációs alapjogi megfelelője. Ebből következően a munkajogban is az elsődleges alapjogi kollízió az állami beavatkozás által az állam és a különböző érdekeket érvényesíteni akaró egyének között jelenik meg, mégpedig az említett első generációs alapjogok szintjén. Ezért nevezzük az első generációs alapjogok munkajogi ütközését általános kollíziónak.

A munkajogban érvényesülő alapjogok sajátos kollíziója történik a munkáltató-vállalkozót megillető első generációs és a munkavállalói pozícióhoz kötődő második generációs szociális jogok között. Ez utóbbiaknak szinte mindegyike a tulajdonhoz való joggal ütközik. A tulajdon szentsége, érinthetetlensége hosszú ideig az egyik legerősebb alapjognak számított. Amennyiben az emberi méltóság érinthetetlenségét, a priori minőségét tekintjük a többi alapjog bázisának, úgy az alapjogok realizálásához mindenképpen szükséges egy meghatározott szintű gazdasági szabadság, amelynek egyik meghatározó tényezője a tulajdon. A tulajdonnal kapcsolatban az általános korlátok azonban viszonylag hamar megjelentek,[28] és mára a *Sozialbindung des Eigentums* eszméje a tulajdonnal való rendelkezés többirányú korlátozását jelenti.[29]

2. Az egyéni munkajog területén a már említett egyenlő megítéléshez való jog mellett a teljesítés számos fázisán keresztül éri a tulajdonnal való rendelkezési jogot korlátozás, azonban talán legnehezebb a megítélése *a* foglalkozás szabad megválasztásához való jog és a munkáltató alapjogai

---

[27] Lásd ezzel összefüggésben *Flume* korábban már hivatkozott okfejtését a magánjogi forgalomban – általában a gazdasági jogügyletekben – az egyes jogügyleteknél meglévő egyenlőség tömegméretekben történő kiegyenlítődéséről. Flume 1979, 10.

[28] Ezek közül talán a legmarkánsabb a német Grundgesetz 14. cikkelyének (2) bekezdése: A német irodalomban a tulajdon szociális kötöttségét hangsúlyozzák. Lásd Maunz – Dürig 1993, zu Art. 14. III., Badura, 1994.

[29] A Grundgesetz 14. cikkelyének (2) bekezdését többen *a tulajdonosnak közvetlenül az alkotmányból eredő kötelességeként értékelik, amelyhez nincs szükség semmilyen külön törvényi konkretizálásra*. Ebből következően többek szerint a 14. cikkely (2) bekezdése nemcsak a jogalkotót, hanem magát a tulajdonost is köti. Így *Kimminich*. Lásd Kimminich 1976, zu Art. 14. RdNr. 112. Az egyes nézetek összefoglalását lásd Maunz – Dürig 1993, zu Art. 14. III. RdNr. 249. Ez a közvetlen hatályra utaló teória azonban napjainkra nem tekinthető uralkodónak, és számosan annak a nézetnek adnak hangot, hogy a Grundgesetz 14. cikkely (1) és (2) bekezdésében nem két, minőségében eltérő tulajdonkorlátozás található, hanem *„ein einheitlicher Gesetzvorbehalt”*. Lásd ezt különösen Leisner 1972, 44. Ezzel összefüggésben e nézet képviselői nyomatékosítják, hogy a tulajdon bármiféle korlátozását csak a jogalkotó határozhatja meg.

közötti kollíziónak. Megfigyelhető, hogy a nemzetközi dokumentumok néha eufemisztikus fogalmazása mellett az egyes országok munkajoga kifinomult megoldásokat munkált ki, és az elmúlt időszak foglalkoztatási politikája, ha alapjaiban nem is, de jelentős mértékben változtatott a foglalkozás szabad megválasztásához való jog megítélésén. Egyébként ez is azt bizonyítja, hogy a szociális jogok heterogén összességén belül, a jogalkotó szándékán múlik, hogy egyesek jogi természete hogyan alakul. [30]

3. A munkajog éppen a korábbiakban elemzett közjogi jellegű elemei által megtalálta a kiskapukat a szociális jogok erősebb érvényesíthetősége érdekében. *Wank* arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkajogi szabályzórendszer az egyes jogintézmények részletes szabályozása során képes a munkához való jog követelményének erősítésére, vagy éppen gyengítésére. Az egyik ilyen lehetőség a munkaidőre vonatkozó szabályozás, amelyet egyre erőteljesebben ösztönöz az Európai Unió jogpolitikája.[31] A munkaidő megszervezésére,[32] a részmunkaidőre[33] vonatkozó irányelvek egyértelműen tükrözik a mögöttük meghúzódó azon foglalkoztatáspolitikai érdekeket, amelyeknek lényege nyilvánvalóan a

---

[30] Uralkodó álláspont szerint a munkához való jog nem minősül alanyi jognak, és ebből következően első látásra nem is lehet tárgya alapjogi kollíziónak. Azon túlmenően, hogy a munkához való jog – álláspontunk szerint – *az államtól meghatározott magatartást követel meg, és mint ilyen túlmutat a puszta államcél szintjén* – számos konkrét szabályozási tartalomban nyilvánul meg. Volt időszak, amikor a munkához való jogot – mint ilyet – *megkísérelték kodifikálni, és ezzel ennek a szociális alapjognak valamiféle konkrét tartalmat adni.* Lásd *Badura* és *Lohmann* normaszövegét. Idézi Wank 1980, 14.; Lásd továbbá Rath 1974, 167. A korábbi hazai irodalomban találó *Román* álláspontja, aki szerint a munkához való jog helyett a *„minden munkaképes állampolgár számára a munkavégzés lehetővé tétele”* alapelvét kellene megfogalmazni. Ebben a kontextusban a társadalom az állammal – mint a gazdaság szervezőjével – szemben fogalmazza meg elvárásait. Román 1989-ben megfogalmazott tézise ugyanakkor a hivatkozott alapelvtől megköveteli *a tényleges munkavégzés garantálását.* Román 1989, 68 – 69. Miután ezeket az erőfeszítéseket a későbbiekben részletesen elemzem, e helyütt csupán jelzem, hogy sikerük, illetve elfogadásuk alapvetően azért maradt el, mert valamennyi megfogalmazás túlmutatott az államcél követelményén, és konkrét kötelességet fogalmazott meg az állammal szemben. E kötelességek jelentős részét azonban az állam nem tudta vagy nem akarta vállalni. Wank hangsúlyozza, hogy amennyiben a munkához való jogot, mint állami kötelességvállalást a magas, illetve az ezzel szinte már szinonimaként használatos teljes foglalkoztatási kötelességként minősítjük, világossá válik, hogy *az állam ezt a kötelességét csak egyéb kötelességek mellett, mondhatni azokkal arányban, azokhoz viszonyítva képes teljesíteni.* Lásd ezzel összefüggésben a német *Stabilitätsgesetz* 1. §-át.

[31] A munkaidőre vonatkozó irányelv megalkotása egyáltalán nem volt zökkenőmentes. A 93/104/EK irányelv felhatalmazó rendelkezése a Római Szerződés 118a. (jelenleg 138.) cikkelye volt. E cikkely (1) bekezdésének értelmében a tagállamok különös figyelmet fordítanak a fejlődés előmozdítására, különösen a munkakörnyezet tekintetében, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében, és a haladás egyidejű fenntartása mellett célul tűzik ki az e területen meglévő feltételek összehangolását. Nagy-Britannia ugyanakkor kétségbe vonta a 118a. cikkely felhatalmazó szabály minőségét, és keresete szerint, a hivatkozott cikkely sokkal inkább foglalkoztatáspolitikai, mintsem a munkakörnyezet javítására irányuló tartalommal rendelkezik. Lásd a *89/94. United Kingdom v. Council [1996] ECR I–5755.* számú esetet. Az eset elemzését lásd Rodiére 1998, 349 – 350.; Preis – Bütefisch 1994, 28 – 29.

[32] *Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time.*

[33] *Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.*

magasabb foglalkoztatási szint elősegítése.[34] Ezt támasztja alá a munkaidő megszervezéséről szóló irányelvvel kapcsolatos állásfoglalás is, amelyet a *Gazdasági és Szociális Tanács* bocsátott ki.[35] Ennek értelmében „a munkaidő csökkentése lehetőség szerint járuljon hozzá munkahelyek teremtéséhez és újraelosztásához, és ezzel csökkentse a munkanélküliséget, amely az Európai Unió legfőbb célkitűzése."[36] A munkához való jog követelményének hatékonyabb – de sokat vitatott – realizálását segítheti elő a nyugdíjrendszerek átalakítása, nevezetesen az öregségi nyugellátási időszak különféle technikákkal történő előrehozása.

Nyilvánvaló azonban, hogy a munkaidő közjogi eszközökkel történő alakítása szintén alapjogi kollíziókat eredményez, amelynek feloldása mind a mai napig dogmatikai problémákat is okoz. Ezzel összefüggésben is többen felhívják a figyelmet egy sajátos kollízióra: egy és ugyanazon szociális alapjogon belül ugyanis összeütközés támadhat a munkajogviszonyban állók és a munkanélküliek között.

4. Általában elmondható, hogy a munkajog kényes rendszerébe történő beavatkozás során tekintettel kell lenni az ún. tágabb értelemben vett szociális jogok jogi természetére, és érvényesíthetőségére. Annak ellenére, hogy meglehetősen vitatott, indokolt érinteni az erre vonatkozó osztályozási szempontokat. *Neal*, sorra vette az egyes nemzetközi dokumentumokban és az egyes alkotmányokban szereplő alapvető szociális jogokat.[37] Értékelése szerint az egyes alkotmányokban általánosan elismert jogok *(generally agreed rights)* közé tartozik az egyenlő megítéléshez való jog, illetve a diszkrimináció tilalma, a koalíciós szabadság, a munkához való jog,[38] valamint az egészséghez és a szociális biztonsághoz való jog.[39] A magas szinten elismert jogok *(high level of general agreement on rights)* közé tartozik a szakszervezethez való csatlakozás joga, a kollektív szerződéskötéshez való jog, a foglalkozás szabad megválasztásának joga, a teljes foglalkoztatás követelménye, a sztrájkhoz való jog, a minimális életfeltételhez, illetve a minimális jövedelemhez való jog, valamint a munkavállalók részvételi joga a munkáltató vállalkozásának vezetésében, illetve ellenőrzésében.[40] Az alacsony szinten elismert jogok *(low level of general agreement on rights)* közé tartozik a szakmai képzéshez való jog, a munkavállalói státusz általános védelme, a méltányos munkafeltételekhez, valamint a méltányos (igazságos) munkabérhez való jog, az egyenlő, illetve az egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazáshoz való jog, a munkaidő, a

[34] Lásd erről Balze 1994, 1995.
[35] Lásd CES 1166/95.
[36] Lásd továbbá a 2003/88/EK irányelv megalkotásának folyamatában kialakult vitát. ***
[37] Neal 1999, 16 – 17.; 46 – 64. Osztályozásomban a *Neal* által felsorolt nem minden alapjog minősül szociális jognak, így semmiképpen sem minősül annak az egyenlő megítéléshez való jog.
[38] Kivéve Ausztriát és Írországot.
[39] Ismét Ausztria és Írország kivételével.
[40] Neal a *„right to participate in the administration of the employer enterprise"* megfogalmazást használja. Neal 1999, 60.

pihenőidő és a fizetett szabadság tartamának rögzítése, a felmondási tilalmak szabályozása, és az anyaság védelme. Végezetül az egyedi esetekben elismert jogok közé tartozik *(rights recognised in isolated cases)* a kötelező legkisebb munkabér szabályozásának követelménye.

5. Mitől függ az egyes szociális alanyi jogok jogi természete? Nyilvánvalóan a jogalkotó szándékától, elhatározásától.[41] Jó példa erre a méltányos és a kötelező legkisebb munkabérhez való jog. Számos nemzetközi dokumentum tartalmazza az igazságos, méltányos stb. munkabérhez való jogot anélkül azonban, hogy valamilyen módon meghatározná ennek az összegét, legfeljebb jogilag csak nehezen értelmezhető körülírást rögzítenek.[42] Attól kezdve viszont, hogy valamilyen módon megállapítják a kötelező legkisebb munkabért, ez a jog alanyi joggá válik, és mint igény érvényesíthető. Kivel szemben? A tapasztalatok azt támasztják alá, hogy a munkajogviszony másik alanyával, a munkaadóval szemben. Ezen a ponton válik lényegessé, hogy milyen módon határozzák meg a kötelező legkisebb munkabért. Lehetséges, hogy ezt a döntési jogkört az állam magának tartja fenn, és a szociális partnerekkel történő konzultációt követően a jogalkotó határozza meg ezt az összeget.[43] Ismeretes olyan megoldás, hogy a szociális partnerek ágazatonként kollektív megállapodásban rögzítik a kötelező minimális bért.[44] Az ilyen módokon megállapított minimális bér azonban már nem egyszerűen államcél, illetve nem „csupán" ún. közjogi alanyi jogot keletkeztet, hanem konkrét esetben a munkavállaló magánjogi igényét is érvényesítheti. Amennyiben viszont csak ajánlásként szolgál a legkisebb munkabér, a munkavállaló lehetőségei nyilvánvalóan lényegesen korlátozottabbak.

6. Végezetül megjegyezzük, hogy a munkajogban az állami beavatkozás alapvetően az individuális munkajogot, azaz a munkaszerződés/munkajogviszony relációit érinti – legalábbis az alapjogi összeütközések szempontjából. A kollektív munkajog – azaz a koalíciós-tarifális rendszer és az üzemi alkotmányjog – elismerése ugyanis éppen a munkajog jellegzetes „magánjogi", autonóm kifejeződése, ezért tárgyalását

---

[41] Neal 1999, 62 – 63. A hazai irodalomban lásd erről Sajó 1996, 125 – 141.

[42] Lásd erről részletesen Nagy 1993, 41 – 43.

[43] Így több EU tagállamban ez a döntési mechanizmus ismeretes. Lásd a francia, a holland, a spanyol, a portugál vagy a luxemburgi szabályozást. Összehasonító elemzését lásd Deakin 1990, 219 – 240. Ettől eltérő szabályozást alakítottak ki Nagy-Britanniában (lásd a *National Minimum Wage Act 1998*). A törvény értelmében a *Secretary of State for Trade and Industry* konzultál egy tripartit összetételű bizottsággal *(Low Pay Commission)*. Figyelemreméltó, hogy a bizottság ajánlása nem kötelező a jogalkotó számára, azonban nyilvánvaló, hogy ésszerű ajánlat esetén nincs eltérés. Lásd Deakin – Morris 1998, 278 – 288.

[44] Annak ellenére, hogy Németországban hatályban van a minimális munkafeltételek megállapításáról szóló törvény (1952) *(Gesetz über die Festsetzungen von Mindestarbeitsbedingungen)*, amely meghatározott esetekben felhatalmazást ad a jogalkotónak – többek között – a minimális bér kialakítására is, eddig erre a szociális partnerek megállapodása miatt nem került sor. A BGB alapján a bíróság is megállapíthatja a bért – a szokások alapján – amennyiben a felek erről nem állapodnak meg. Lásd MünchArbR/Hanau, § 61.

a következőkben végezzük el. Amennyiben viszont ezen a területen is közvetlen befolyást gyakorolna az állam, úgy a kollektív autonómia egészében veszne el, amely viszont már túlmutat a közjog-magánjog relációkon.

3. A magánjogi megközelítés

3.1. A munkajog, mint szerződéses alapozású jogág – a magánjogi rend része

1. Az eddigiekből levonható az a következtetés, hogy a munkajog a magánjogi rend része, annak ellenére, hogy a magánjog közjogi elemekkel legerősebben átszőtt része. Talán ennek is tudható be, hogy számos kísérlet történt a magánjogtól független munkajog megteremtésére. Miden kodifikációs kísérlet, illetve dogmatikai konstrukció azonban a magánjog kritikájaként fogalmazódott meg. Ezek a törekvések mindaddig pozitívnak minősíthetőek, amíg a munkajogot a magánjog elvei, azaz többek között a szerződéses elv mentén képzelték el felépíteni. A kontraktus, mint dogmatikai bázis kiemelten fontos a munkaszerződés és a munkajogviszony szempontjából egyaránt.

2. A munkaszerződés ugyanis egy rendkívül sajátos magánjogi jogi tény. Olyan jogviszonyt keletkeztet ugyanis, amelynek tartalma nem azonos a szerződés tartalmával. A munkaszerződés különféle fogalmai – önmagukban – egy tisztán csere típusú szerződésre utalnak, amelyben legfeljebb sajátosságként jelentkezik a munkáltat irányítása szerinti teljesítés. Mondhatnánk, hogy amennyiben csak a szerződés tartalmát nézzük, még ez sem jelentene szubsztanciális különbséget a többi hasonló típusú szerződéstől, hiszen a teljesítés egyoldalú meghatározása *(einseitige Leistungsmacht)* nem ismeretlen a magánjogban. Mindez azonban a munkajogviszony, illetve a munkaszerződés-munkajogviszony relációjában kiemelkedően fontos. A munkajogviszony tartalma ugyanis tágabb, mint a munkaszerződés tartalma. Ennek a különbségnek több oka is van. Az egyik az, hogy a munkajogviszony tartalmát a munkaszerződésen kívül, jogszabályok, kollektív megállapodások, és nem utolsó sorban a munkáltató belső normatív jogi aktusai, jelesül, normatív utasításai képezik. Ebből a felsorolásból az utolsónak van témánk szempontjából kiemelkedő jelentősége.

3. Ami a jogszabályból eredő munkajogviszonybeli tartalmat illeti – utalva az előző pontokban foglaltakra –, e normák lehetnek kógensek, diszpozitívak, vagy relatíve (egyoldalúan) diszpozitívak. A kógens normák sokkal inkább a munkajog közjogi elemei sorába tartoznak, és a munka magánjogában csak annyiban van helyük, amennyiben a munkavállaló

alapjogait védik, pontosabban fogalmazva alapjogokat védnek. A kógens normáknak – de még így is kivételképpen – az a szerepük, hogy meghatározott alapjogok védelme érdekében a munkajogviszony felborult egyensúlyát állítsa helyre, jószerével a közjog hatalmi eszközeivel.

Merőben más szerepük van a diszpozitív normáknak. E normák a munkavállaló szempontjából mind *in melius* és mind *in peius* eltérést is engednek. Kérdés azonban, hogy mitől? Az magától értetődő, hogy a jogi normától és a kollektív megállapodástól, de e mögött valójában az húzódik meg, hogy e normák adnak teret többek között az eredeti szerződéses tartalomtól való eltérésre is, másképpen fogalmazva, a szerződéses feltételektől eltérő foglalkoztatásra. Ez a munkajog talán legmarkánsabb eltérése egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól. Az egyoldalú teljesítés-meghatározás tehát nemcsak a munkaszerződés keretei között lehetséges – ennek egyébiránt sem lenne különösebb jelentősége, hanem a munkajogviszony éppen abban áll, hogy az egyik fél rendelkezik azzal a döntési hatalommal, amely a másik felet nem illeti meg. Ennek a témakörnek meglehetősen nagy irodalma van, mind a német, az angol, a francia, de a magyar munkajogban is. A részletek mellőzésével a munkáltató döntési hatalmát e helyütt is szükséges érinteni, egyszerűen azért, mert ennek az intézménynek a koncepcionális átalakulásán keresztül lehet szinte kézenfekvő módon igazolni a munkajog magánjogi jellegét.

4. A munkáltatói hatalom a munkajogban egyszerre jelent szociológiai-értelmezési, valamint jogdogmatikai problémát. Különösen az angolszász jogrendekben a munkáltatói hatalom, mint a már említett *managerial prerogative,* illetve *employer's power* kifejez egy bizonyos egyensúlytalan állapotot a felek között, amely általában olyan megoldásokhoz vezethet, amely még a jog által megengedett, de nyilvánvalóan a munkavállaló előnyére szolgál. Jó példa erre az *amerikai* jogban ismeretes ún. *zipper provision,* vagy másképpen fogalmazva a *zipper clause,* amely végeredményben az *employment at will doctrine* egy szelídített változata.[45] Az *angol* jogban a *managerial prerogative*, vagy másképpen a *managerial power* a munkajogviszony tartalma alakításánál, illetve a munkavállalói jogok meghatározásánál jön szóba, mint a jogviszony tartalmának forrása. Megfigyelhető, hogy a különböző *rule books*,[46] a munkajogviszony alakításának egyik fontos eszköze. Beépülésük a munkajogviszony tartalmába nemcsak az egyéni munkavállaló teljesítési kötelességei határainak megvonásánál, hanem a kollektív akciók, sztrájk jogszerűségének a vizsgálatánál is nyomon követhető. E munkáltatói szabályzatok jelenősége egyértelműen kimutatható a jogalkalmazásban, minősítésük rendkívüli alaposságot igényel, és nem véletlen, hogy megítélésük differenciált.

[45] Lásd erről Goldman 1984, 266.
[46] Ennek amerikai megfelelője az *employee book*.

A *managerial prerogative* problematikájához hozzátartozik az általános szerződési feltételek elemzése. Az általános szerződési feltételek napjaink jogában különös jelentőséggel rendelkeznek, és ezen belül is sajátos érvényesülési területük a munkajog. Az általános szerződési feltételek és a munkajog kapcsolata előtérbe került az Európában végbement kötelmi jogi reformmal összefüggésben, természetesen elsősorban azokban az országokban, ahol a polgári jog és a munkajog összetartozása eddig sem kérdőjeleződött meg. A fogyasztóvédelemmel kapcsolatos polgári jogi reform és a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony tartalma alakításának összefüggése különösen ott váltott ki heves vitákat, ahol a munkaszerződés intézménye a polgári törvénykönyvben került szabályozásra, és elkülönült, kodifikált munkaszerződési jog mind a mai napig nem létezik.

5. Annak ellenére, hogy a német jogban egyre inkább az a nézet erősödik, hogy a munkaszerződés nem fogyasztói szerződé, az általános üzleti feltételek alkalmazásának lehetősége azonban természetesen ebben a kontextusban is jelen van, és *Hromadka* szerint minden egyes esetben meg kell vizsgálni, hogy a munkáltató vajon ezt a módszert alkalmazza-e.[47] Általános üzleti feltételnek minősül minden olyan a szerződésben előre meghatározott feltétel, amelyet az egyik szerződési partner a másik szerződő félnek a szerződés megkötésénél állít. Lényeges, hogy nem beszélhetünk általános szerződési feltételről abban az esetben, ha a szerződési feltételeket a szerződést kötő felek részletesen megtárgyaltak. Ezzel összefüggésben utalok *Vékás* rendkívül lényeges disztinkciójára a fogyasztói szerződés, illetve az ezzel kapcsolatos fogyasztóvédelmi szabályok, valamint általában a szabványszerződések relációjában.[48] Vékás fontosnak tartja e szabályok kettéválasztását, amennyiben a szabványszerződéseknek, valamint a fogyasztói szerződésekben rejlő veszélyek elleni védelemnek – mint ahogyan maguknak ezeknek az intézményeknek is – eltérő céljuk van.[49] Mindezzel összefüggésben két megjegyezés indokolt. A szabványszerződésekkel kapcsolatos sajátos védelem igénye a munkajogban is megjelent, nevezetesen a Tanács 1991 október 14-i 91/533/EGK irányelve által, amely a munkaadó kötelességévé teszi a munkavállaló tájékoztatását a munkaszerződés és a munkajogviszony feltételeivel kapcsolatban.[50] Ez az irányelv azért jelentett áttörést az európai munkajog fejlődési folyamatában, mert nem egy adott konkrét tényállás – csoportos létszámcsökkentés, munkáltató személyében bekövetkező változás –, tekintetében, hanem általános tájékoztatási kötelességet írt elő. E helyütt a részleteket mellőzve kiemelem, hogy a német irodalom a munkaszerződések körében napjainkban már nem a

[47] Hromadka 2002, 2524.
[48] Vékás 2001, 53 – 57.
[49] Vékás 2001, 53.
[50] Az irányelv részletes magyar nyelvű feldolgozását lásd Berke 2001, 317 – 350.

fogyasztóvédelmi szabályokra hivatkozik, hanem az ún. *Nachweisgesetz* rendelkezéseire, amellyel a német jog átvette a vonatkozó irányelvet.[51]

6. A munkáltató döntési hatalma, egyoldalú alakítási lehetősége azonban természetesen nem korlátlan. Ennek az a legfőbb oka, hogy a munkáltató e joga szerződéses alapozású. Abban az esetben tehát, ha a munkáltató gazdaságilag indokolt esetben, a munkavállalót az eredeti szerződéses (szokásos) feltételektől eltérő módon foglalkoztatja, döntése nem lehet önkényes, egyrészről mert alapja maga a munkaszerződés, másrészről, a munkaszerződés jelenti ennek korlátját is.

Hangsúlyozandó azonban, hogy a munkáltató egyoldalú jogviszony-alakítási lehetősége a munka magánjogában alapvető jelentőségű a versenyképesség és a hatékonyság szempontjából, ugyanakkor – és ezt éppen a közelmúlt válsága mutatta meg – korántsem lebecsülendő a munkavállalói státusz-stabilitás tekintetében sem. Ez a konstrukció végeredményben nem más, mint egy újfajta kockázattelepítés a munkajogban. Ez a megoldás még akkor is koncepcionális változást jelent a tradicionális munkajogviszony megítélésében, ha a *managerial prerogative* jogalapja a munkaszerződés. Amint azonban a rugalmasság növelésére kidolgozott külföldi eljárásokból kiderül, a munkáltató egyoldalú alakítási lehetősége nyugodhat, kollektív megállapodáson is. Ez – az alapvetően nem európai eredetű – konstrukció a munkajogban érvényesülő önrendelkezés, magánautonómia újraértelmezésének szükségességét veti fel.

3.2. A munkajog, mint a magánautonómia egyik kifejezési formája

1. A munkajog annak ellenére a magánautonómia kifejezési módja, hogy a tárgya a függő munka. A magánautonómia azonban korántsem csak egy megoldásban képzelhető el. A felek önrendelkezésének egyik szegmense az ún. individuális autonómia, amely egy meghatározott közvetett típuskényszer mellett azt jelenti, hogy a feleknek lehetőségük nyílik jogi kapcsolataikat „az önelhatározást segítő szabályozás által alapítani és alakítani."[52] Ez az individuális – mondhatni eredeti szerződéses

[51] Az említett törvény pontos címe: *Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen.*

[52] Flume 1960, 136. A szerződéses autonómia ebből következően magától értetődő része az általános önrendelkezési jognak. A magánautonómia a munkajogban többek között azt jelenti, hogy mindenki szabadon dönthet foglalkozása, munkája kiválasztásában, egyben maga választhatja meg munkája jogi kereteit és ily módon önállóan megjelenhet a gazdasági forgalomban vagy sem, lehet akár munkáltató, munkavállaló, továbbá önfoglalkoztató. Bármilyen pozícióba kerül is, befolyása lehet jogviszonya tartalmának alakítására, nemcsak a szerződés megkötésének pillanatában, hanem a jogviszony fennállásának egész időtartama alatt. [52] Ezt azért hangsúlyozom, mert a hagyományos munkajogviszony tartam jogviszony, és ebből adódóan a felek közötti alapjogi kollízió rendszerint nem egy adott pillanatban megvalósított magatartás következtében áll elő. Jó példa erre a véleménynyilvánítás szabadsága és a munkáltatóhoz való

autonómia – azonban könnyen a státusz-viszonyok visszaállításához is vezethetett volna, hiszen a munkajogviszonyban a gazdasági forgalom nem egynemű szereplői vesznek részt.

Mint ahogyan a korábbiakban érintettük, az önállótlan munkában kifejeződő egyenlőtlenséget, „felborult egyensúlyt" két eszközzel igyekezett a jog helyreállítani. Az egyik az említett „gyári törvényhozás", a másik a kollektív munkajog. Az előbbi a munkajog tartalma alakításának közjogi eszköze, a maga pozitívumaival és veszélyeivel együtt. A másik, egy újfajta relációt, egy új minőségű önrendelkezést hívott életre, a kollektív autonómiát. Többek véleménye szerint, a modern munkajog megjelenése a kollektív kapcsolatok elismeréséhez és szabályozásához köthető.[53] A jogalkotónak azon túl, hogy mennyiben avatkozik be az egyéni szerződések relációjában a felek autonómiájába, nem kisebb kérdésről kellett döntenie, mint az átalakított egyéni relációk kollektív viszonylatokra történő átviteléről. Ennek a beavatkozásnak azonban mindenképpen meg kellett történnie, mert csak általa volt remény a *szerződéses elv* fenntartására. [54] Tanulságos ezzel összefüggésben *Migsch* álláspontja. Szerinte az individuális munkajog karakterisztikus példája annak, hogy a(z egyéni) *magánautonómia* szabályozó funkciója *önmagában* elégtelennek bizonyult a szabályozás tárgykörébe tartozó társadalmi viszonyok megjelenítésére, és ezt a „nyilvánvaló alkalmatlanságot" kísérelték meg a kollektív normaanyag eszközeivel megszüntetni. Ez a történelmi jelentőségű kísérlet minden kétséget kizáróan sikeres volt.[55]

2. A kollektív munkajogról, a következő fejezetben, a munkajog struktúrájának elemzésekor adunk részletes áttekintést, e helyütt csupán a kollektív autonómia alapvető jellegzetességeit rögzítjük. A kollektív önrendelkezés első, és álláspontunk szerint mindent meghatározó ismérve, normativitása, a regulációra való hajlandósága. Ez pedig más megfogalmazásban azt jelenti, hogy a kollektív autonómia – legalábbis annak a koalíciós-tarifális része – közvetetten része a munkajog forrásainak. Hangsúlyozzuk ugyanakkor, hogy nem a *Gesetzgebung*, hanem a *Rechtssetzung* értelmében. Ez különösen két intézmény viszonylatában mutatható ki. Az egyik a munkáltató feletti szinten megkötött nagy ágazati, szakmai kollektív szerződések hatásában, a másik, a megfelelő szintű kollektív szerződések hatályának közigazgatási kiterjesztésében.

Az első, a kollektív autonómia olyan foka, amely ugyan tisztán magánjogi eredeztetésű, azonban hatása már-már közjogi. A bértárgyalások, a munkafeltételek kialakítása, ezeknek hatása az árakra, az

---

lojalitás, illetve általában a konkurencia tilalmi szabályok, illetve megállapodások problematikája. Összehasonlító elemzésben lásd Aaron, 1999 143 – 354.

[53] Camerlynck 1968, 12.

[54] A szerződés funkciójának megváltozásáról lásd erről részletesen Harmathy 1974, 587.

[55] Migsch 1972, 12 – 13.

adókra, a társadalombiztosításra, a munkanélküliségre és általában az állami foglalkoztatáspolitikára, kétségtelenül túlmutat a koalíciós-tarifális rendszer eredeti koncepcióján, de jogi természetén nem. Nyomatékosítjuk, hogy a kollektív autonómia érvényesülése a munkajog talán leghatékonyabb versenytényezője. Ezen túl van még egy szintén nem lebecsülendő hatása. Tehermentesíti a jogalkotást, amely egyben azt is jelenti, hogy szerződéses alapozású normativitása révén, kevésbé konzervál, könnyebben változtatható, és ha mégsem, még mindig ott a lehetőség az állami beavatkozásra.

A második konstrukció, első látásra durva beavatkozás a magánautonómiába. Többen hangsúlyozzák, hogy a tarifaszerződés közjogi kiterjesztése kétélű intézmény. *Richardi* a hatvanas évek végén meglehetősen kategorikusan fogalmazott, amikor a kiterjesztést akként jellemezte, hogy ez az intézmény túllépi a magánautonómián alapuló jogalakítás határait.[56] Maga az intézmény már régóta ismert,[57] és a korai felfogások elutasították, hogy ennek valójában bármi köze is lenne a tarifaszerződéshez. *Sinzheimer,* aki magát a kiterjesztést a *Tariferweiterung* cím alatt tárgyalta. [58] Abból indult ki, hogy a tarifaszerződés nem köti azokat a munkáltatókat és munkavállalókat, akik nem tarifális partnerek, illetve tarifális résztvevők, azonban a dolog természetéből adódóan minden tarifaszerződés – illetve a mögötte álló partnerek – különböző érdekből arra törekszik, hogy valamennyi, az adott szakmához, ágazathoz tartozóra kiterjedjen.[59] Álláspontunk szerint a kiterjesztés intézményének minősítésével kapcsolatban a jog meglehetősen zavarban van. Megfigyelhető, hogy *sui generis*, *„eigene Art”* intézmények bevezetése az állam, a jogrend viszonylag durva beavatkozásának leplezésére szolgál. A kiterjesztés intézménye, mint valamilyen jogpolitikai cél megoldásának végső eszköze, ebben a kontextusban hasonlít az egyenlő megítélés követelménye betartásának pótlására szolgáló kvótarendszerhez. Ebben a megközelítésben szintén aggályosnak tűnik a közrendre történő hivatkozás, amelynek ambivalens megítélése még jobban kitűnik a sztrájkhoz való jog korlátozásának indokolásában.

3.3. A felek egyensúlyi helyzetének fenntartása – magánjogi eszközökkel

1. A munkajog jogrendszerbeli elhelyezkedésével, közjog vagy magánjog jellegével kapcsolatban az eddigiek összefoglalásaképpen az alábbiakat szükséges rögzíteni.

---

[56] Richardi 1968, 165.
[57] Az 1918. évi Tarifverordnung 2. §-a szabályozta a kiterjesztés intézményét először.
[58] Sinzheimer 1927, 270 – 273.
[59] Sinzheimer 1927, 270.

– Kiindulópontként az a tény szolgálhat, hogy a munkajog, mint a más részére szolgáló munkavégzés egyik lehetséges jogi kifejezési módja, történetileg és dogmatikailag szerződéses jogág, a modern munkajog, a magánjog egyik részterülete volt.

– A második lépésben azt kell hangsúlyoznunk, hogy a szerződéses liberalizmus viszonylag rövid időszaka csakhamar felszínre hozta a szerződés dogmatikai rendeltetése és gyakorlati érvényesülése közötti feszültséget, éppen a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony relációjában.

– A munkajogviszony tartalmában megnyilvánuló egyensúlybomlást a jog vészhelyzetben közjogi, alapvetően azonban magánjogi eszközökkel oldotta fel. Ebben a folyamatban alakult ki a munkajog mai struktúrája, azaz, az individuális és a kollektív munkajog korrelatív egysége.

Mindehhez azt tehetjük hozzá, hogy egy más jellegű, és más struktúrájú munkajog nem képzelhető el a piacgazdaságban, és nem szolgálhatja a jogállam célkitűzéseit sem.

3.4. Magánjog – közjog más összefüggésben: az alapjogok közvetlen versus közvetett hatálya

1. A munkajog egyik sajátossága az, hogy két markáns – gazdasági és szociális – alapjogcsoport ütközik. Ezért hangsúlyozottan merül fel az a kérdés, hogy a felek jogügyleti magatartása szempontjából ki az alapjogok címzettje: a köz – azaz az állam, illetve meghatározott intézményei –, vagy közvetlenül a jogviszonybeli partnerek. Ennek e kérdésnek ugyanakkor létezik egy másik vetülete is. A probléma ugyanis nem csupán az, hogy ki a címzettje az alapjogoknak, hanem az is, hogy a jogalkotáson keresztül a magánjog normáira e jogok hogyan hatnak.[60] A különböző elméletek alapján kialakított, illetve kialakítani kívánt gyakorlat, a tradicionális magánjogi jogügyleteknél is furcsa következményekhez vezetett.[61] A munkajogviszony alanyai tekintetében, az említett sajátosságok miatt az alapjogok közvetlen vagy közvetett hatálya közötti differenciálás pedig egyenesen a lehetetlen helyzetek kiküszöbölése érdekében szükséges.

Az alapjogok hatályának vizsgálata a munkajog szempontjából azért sem lehet közömbös, mert a munkajogban ugyan magánfelek kötnek jogügyleteket, de munkajog története azt igazolja, hogy az állami beavatkozás – koronként és ideológiai megfontolásonként eltérően – jóval intenzívebb, mint a magánjog egyéb területein, azaz, a munkajogban

[60] Canaris 1984; 1999.
[61] Canaris 1984, 204 – 205.

néhány intézmény tekintetében mintegy közvetlenül jelen vannak közjogi elemek. A munkajog alanyai – mint magánfelek – azonban olyan jogügyletet is köthetnek, amelynek jogi természete legalábbis vitás.[62] Nevezetesen a kollektív szerződés lényege szerint normatív jellemzőkkel is rendelkezik, regulatív funkciót is ellát, és ebből következően a munkajog jogforrási rendszerének a vizsgálatánál sem lehet figyelmen kívül hagyni.[63] Ebből a szempontból sem lényegtelen probléma az alapjogok hatálya, azaz mennyiben és hogyan kötik az alapjogok a kollektív szerződés alanyait, másképpen fogalmazva a kollektív szerződés kötelmi vagy normatív jellege dominál, és ettől függően csupán szerződéses partnereknek tekintendők-e a felek, vagy ebből a szempontból – de csak ebből (!) – mintegy kvázi jogalkotónak.

2. Mit jelent valójában az alapjogok magánjogra kifejtett hatályának problematikája? Továbbmenve: az egyes országok alkotmányától, annak felépítésétől és általános, illetve konkrét normatartalmától függő – az egyes jogrendszereknél fontos – partikuláris értelmezési problémáról van-e szó, vagy pedig lassan már nemzetközivé terebélyesedő dogmatikai alapproblémáról? Másképpen megközelítve az alapjogoknak a magánjogra kifejtett hatályát: egyszerű címzettségi kérdés az alapjogok hatálya, vagy ezen túlmenően létezik-e az alapjogoknak valamiféle kisugárzó hatása a magánjog feleinek magatartására? Ismét más szempont szerint vizsgálva az alapjogokat: napjainkban meghatározott területeken az állami beavatkozás klasszikus tilalmának, vagy az alapjogokat védő funkciója erősödésének vagyunk-e tanúi? Úgy tűnik, hogy az alapjogok és a magánjog kapcsolódása nem egy adott országra jellemző probléma. Kétségtelen, hogy az európai jogi kultúrában a *Drittwirkung der Grundrechte* értelmezésbeli vitája a német jogra jellemző,[64] de Európában hasonló diszkusszióval találkozunk többek között a svájci,[65] az olasz,[66] az angol jogban,[67] illetve e téma összehasonlító elemzése is megtörtént.[68] A némelykor heves irodalmi diszkussziók alapján bizonyos, hogy az alapjogok és a magánjog rendkívül differenciált kapcsolata korántsem látszatprobléma.[69] Nyilvánvaló, hogy az alapjogok és a magánjog kapcsolatának értékelésében, közelebbről az

---

[62] Lásd a kollektív szerződés jogi természetével kapcsolatban többek között Zöllner 1966; Wedderburn – Sciarra 1988; Durand 1939.

[63] Junker 2001, 40 – 41.; Rüthers 1972, 40 – 44.; Bercusson 1999, 208.

[64] Lásd erről többek között Canaris 1984; 1999; Gamillscheg 1989; Schwabe 1971; Jaensch 1997; Leisner 1960; Ruffert 2001; Pietzker 1990; Hauser – Vallender 1989; Classen 1997; Nipperdey 1961; Rüfner 1987; Dürig 1956. Többek álláspontja szerint a *Drittwirkung* tana, mint egy sajátos német jogi exportcikk terjedt tovább az egyes államok jogrendjeibe, mint például Japánba. Münch – Coderach – Riba 1998.

[65] Bucher 1987; Häfelin – Haller 2001; Saladin 1982; 1988; Sandoz 1987; újabban Egli 2002.

[66] Trabucchi 1980; 1996.

[67] Phillipson 1999, 824 – 849.

[68] Markesinis 1990; Tushnet 2003; Münch – Coderach – Riba 1998; Rabello – Sarcevic 1998.

[69] Többen hangsúlyozzák, hogy „az alapjogok és a magánjog" kitétel magában foglalja az alapjogok és a magánjogi törvényhozás, valamint az alapjogok és a magánjogi jogügylet felei magatartásának kapcsolatát, amelyek viszonylatában korántsem esik azonos megítélés alá az alapjogok hatása. Lásd Canaris 1984.

alapjogok és a munka-magánjogának viszonyrendszerében elsősorban az európai, azon belül a német intézmény a fontosabb, ugyanakkor nem mellőzhető az amerikai *state action doctrine* sem, amelyet sokan a *Drittwirkung* problematika előképének tekintenek,[70] annak ellenére, hogy kialakulásában, fejlődésében és kivételeiben számos eltérés van a két rendszer között.

3. A probléma hazai helyzetének kezelését *Halmai* óvatos megfogalmazásban „egyelőre még bizonytalannak" nevezi.[71] Álláspontja szerint „általánosságban azt mondhatjuk, hogy ma már nem zárható le a kérdés azzal, hogy csak az állammal, csak az állami intézményekkel, illetve állami közhatalmat gyakorló személyekkel szemben lehet hivatkozni emberi jogokra."[72] Mielőtt a hazai jogtudományban kibontakozni látszó vitát elemzem, indokolt az alkotmány vizsgálata e tárgyban, utalva arra – a nemzetközi jogi hatásoktól eltekintve –, hogy az alapjogok közvetlen versus közvetett hatályának problematikája minden országban függ az alkotmány tartalmától.

Az alkotmány 8. § (1) bekezdése „általános állami kötelezettséget" fogalmaz meg.[73] Ennek értelmében *„A Magyar Köztársaság elismeri az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait, ezek tiszteletben tartása és védelme az állam elsőrendű kötelessége."* Az alapjogok érvényesülése szempontjából kiemelkedő jelentősége van a (2) bekezdésnek, amely szerint *„A Magyar Köztársaságban az alapvető jogokra és kötelességekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg, alapvető jog lényeges tartalmát azonban nem korlátozhatja."* Az alkotmány hivatkozott normái bizonyos tekintetben az alapjogok közvetett hatályát sejttetik. Nevezetesen az alkotmány meghatározza az alapvető jogok lényegi tartalmát, azok mibenlétét, azonban ez nem egyszerűen deklaratív módon történik, hanem az alkotmány egyben rögzíti a jogalkotó kötelességét, hogy az alapjogokra és kötelességekre vonatkozó szabályokat törvénnyel állapítsa meg. Ez azt is *jelentheti*, hogy az egyén közvetlenül az alkotmány rendelkezéseire hivatkozva fordulhatna a bírósághoz alapvető jogai megsértése esetén, akkor, ha a jogalkotó elmulasztaná az alkotmány 8. § (2) bekezdésében foglalt kötelessége teljesítését. Kérdéses azonban, hogy valóban lehetősége van-e erre, amely kérdésre az alapjogvédelem intézményes rendszere ad választ. Ezzel összefüggésben az alkotmány szabályozása legalábbis ellentmondásos, illetve befejezetlen.

---

[70] Lásd ezzel összefüggésben *Stern* okfejtését: „Gemeinhin werden die Ahnherren der deutschen «Drittwirkungsdiskussion» in den Vereinigten Staaten von Amerika gefunden." Stern 1988, Bd. III/1 1521.
[71] Halmai – Tóth 2003, 102.
[72] Halmai – Tóth 2003, 102.
[73] Halmai – Tóth 2003, 191.

4. Egyrészről ugyanis nem találunk a magyar alkotmányban a német Grundgesetz 9. cikkely (3) bekezdésének második mondatához hasonló rendelkezést.[74] Másrészről értelmezési nehézséget okozhat az alkotmány 77. § (2) bekezdésének mind a régi, mind a hatályos szövegezése. A korábbi megfogalmazás értelmében *„Az Alkotmány és az alkotmányos jogszabályok a társadalom valamennyi szervezetére, minden állami szervre és állampolgárra egyaránt kötelezőek."* Indokolt ezt a normaszöveget összehasonlítania Grundgesetz hatályát főszabályként megalapozó 1. cikkely (3) bekezdésével. A német normaszöveg szerint *„Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtssprechung als unmittelbar geltendes Recht."* Ebben a megfogalmazásban nincs szó sem a „társadalom szervezeteiről", sem az állampolgárokról. Az alkotmány 77. § (2) bekezdéséhez képest minőségébe más tartalmat fejez ki a 70/K. §, amennyiben *„Az alapvető jogok megsértése miatt keletkezett igények, továbbá a kötelességek teljesítésével kapcsolatban hozott állami döntések elleni kifogások bíróság előtt érvényesíthetők."* Álláspontunk szerint a mondat első és második része nem azonos tartalmú.

Külön-külön vizsgálva a két mondatrészt, könnyen az a benyomás támadhat, hogy az alapjogok bárki általi megsértése esetén lehetőség van a bíróság általi jogérvényesítésre, még akkor is, ha a jogalkotó elmulasztotta a 8. § (2) bekezdésében rögzített jogalkotási kötelességének teljesítését. Létezik tehát az alapjogok közvetlen hatálya? A hivatkozott mondat második része ezt részben cáfolja, részben – talán – igazolja. Véleményünk szerint ugyanis ebbe a körbe az állami szervek döntésének elmaradása, azaz a mulasztás is beletartozik. A probléma megoldásához nem visz közelebb a 77. § (2) bekezdésének hatályos szövege sem, amelynek értelmében *„Az alkotmány és az alkotmányos jogszabályok mindenkire kötelesek."* A 2002. évi LXI. törvénnyel módosított szöveg indokolása sem a tárgyalt probléma relációban ad magyarázatot.[75]

5. E tanulmányban nem térünk ki részletesen az alapjogvédelem intézményes rendszerének a részletes vizsgálatára, azonban a az alapprobléma dogmatikai kibontása, és a munkajogra gyakorlott hatásának elemzése elengedhetetlen.

---

[74] A már hivatkozott német szabály értelmében minden olyan *megállapodás*, amely az egyesülési jogot korlátozná vagy megakadályozná érvénytelen, és az ilyen megállapodásra alapozott intézkedés jogellenes.

[75] Az Alkotmány hatályos szövege több helyen, így a hatalom erőszakos gyakorlásának tilalmával, a rendkívüli helyzetekkel, a bíróságok és az ügyészségek feladataival, továbbá az Alkotmány mint norma címzettjeivel kapcsolatban pontatlanul fogalmaz, amikor csak a magyar állampolgárokra vonatkoztatja ezen rendelkezéseket. E törvény ezért pontosítja az Alkotmány 2. §-ának (3) bekezdését, 19. §-a (3) bekezdésének *i)* pontját, 19/E. §-ának (1) bekezdését, 35. §-a (1) bekezdésének *a)* és *i)* pontjait, 40/B. §-ának (2) bekezdését, 50. §-ának (1) bekezdését, 51. §-ának (1) és (3) bekezdéseit, valamint 77. §-ának (2) bekezdését.

Az alapjogok közvetett hatályának doktrínáját *Vékás* határozza meg a legtisztábban: *„…az alkotmányos alapjogok szerződéses korlátozásának megengedettsége nem attól függ, hogy maguk az alapjogok ilyen korlátozást közvetlenül megengednek-e vagy sem, hanem attól, hogy mennyiben és milyen módon közvetíti a magánjogi szabályozás az alapjogi követelményeket.”*[76] Vékás a téma elemzését, illetve az általam hivatkozott gondolat indokolását a magánjog és a közjog egymásra gyakorolt hatásának illusztrálásával vezeti be.[77] Az alapjogok magánjogi hatását illetően Vékás központi gondolatköre a szerződéses szabadságnak, a felek magánautonómiájának alkotmány általi korlátozása.[78] A szerződési szabadság – mint genus-fogalom – az alkotmánybíróság értelmezésében nem alkotmányos alapjog, alkotmányosan korlátozható, sőt e korlátozás érintheti lényegi tartalmát is.[79] Ez az értelmezés ugyanakkor problematikus lehet mindazokban az esetekben, amikor a szerződéses szabadság valamely konkrét megjelenési formájával, pontosabban gyakorlási módszerével állunk szemben. Tipikusan ilyennek minősül a vállalkozás joga.[80] Az Alkotmány azonos helyen rendelkezik a vállalkozás joga mellett, a gazdasági verseny szabadságáról, amely az alkotmánybíróság értelmezésében szintén nem alapjog, hanem „a piacgazdasághoz hasonlóan érvényesítésének legfontosabb eszköze.[81] Azt tapasztalhatjuk ugyanis, hogy a szerződéses szabadság korlátozása számos esetben közvetlenül hat példának okáért a vállalkozás szabadságára. Vékás hangsúlyozza, hogy a szerződéses szabadság alkotmányos korlátozása mind a szerződéskötés szabadságánál, mind pedig a szerződés tartalma meghatározásának szabadságánál felmerülhet. Ennek kiemelt jelentősége van a munkajogban, ahol – mint ahogyan a korábbiakban már elemeztem – az egyik szerződéses fél – nevezetesen a munkáltató autonómiája – rendkívüli mértékben korlátozott, mind a szerződésalapítási, mind alakítási joga tekintetében. Ezzel összefüggésben legalább három kérdés merül fel. Mi az alapja annak, hogy a jogrend ilyen mérvű aszimmetriát teremt egy adott magánjogi jogviszonyban, mi ennek a célja, és hol húzhatók meg korlátjai. Ebben a fejezetben csak az első kérdés tisztázására vállalkozhatom, míg a másik két probléma elemzését az alapjogok munkajogi érvényesülését taglaló részben végzem el, azonban mintegy tézisszerűen rögzítem álláspontomat.

---

[76] Vékás 1999, 57.

[77] Vékás Kemény Zsigmondot idézi, aki kifejti *„…hosszabb időt véve mértékül, a magánjog rendezése határozza el, hogy egy állam minő alkotmánnyal bírjon; …”* Kemény 1982, 228. Idézi: Vékás 1999, 53.

[78] A téma részletesebb kifejtését lásd Vékás 2001, 136 – 168.

[79] Lásd a kamatos kamat kikötését tiltó rendelkezés megsemmisítését a 61/1993. (XI. 29.) AB határozatban.

[80] Az Alkotmány 9. § (2) bekezdése értelmében *„A Magyar Köztársaság elismeri és támogatja a vállalkozás jogát és a gazdasági verseny szabadságát.”*

[81] Lásd ezzel kapcsolatban a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvénnyel és a kapcsolódó végrehajtási szabályokkal összefüggő 21/1994. (IV. 16.) AB határozatot, amely a taxik létszáma meghatározásának jogát, illetve e jog önkormányzati hatáskörbe adását alkotmányellenesnek minősítette.

6. Kiindulópontom ismét *Flume* gondolata a magánjogi jogviszonyok asszimetriájával, illetve ennek hatásával kapcsolatban.[82] A munkajogviszonyban a munkavállaló „saját piaci magatartása" csupán a szerződés megkötéséig terjed, ezt követően valamilyen beavatkozásra szükség van, éppen a kívánt, vagy legalábbis a Flume által említett még elviselhető aszimmetria fenntartása érdekében. Ez a beavatkozás az egyik fél önrendelkezésének jelentős korlátozása. Mi az alapja ennek a korlátozásnak. Három válasz lehetséges. Az első szerint maga a magánjog rendszere, a második szerint önmagában az alkotmány, a harmadik válasz értelmében az alkotmány alapján az egyes normák. Az első megoldás nyilvánvalóan nem alkalmazható, hiszen egyszerű normával (einfaches Gesetzrecht) alapértékek nem korlátozhatók. Legalábbis jogállamban nem. Ebből a szempontból is lényeges a Vékás által idézett Kemény Zsigmond okfejtése. Mert az egyértelmű, hogy „a magánjog rendezése" határozza meg az alkotmány minőségét, és lehetségesek bizonyos anarchikus állapotok, de az is bizonyos, hogy a közjogi berendezkedés – olykor robbanásszerű – követése nem váratott sokáig magára.

A második válasz az alapjogok közvetlen hatályára vonatkozik. Ennek a konstrukciónak vannak támogatói a hazai irodalomban is. *Lábady* több helyen is az alapjogok közvetlen magánjogi hatálya mellett szállt síkra. Álláspontja szerint az Alkotmány alapjogi fejezete közvetlen forrása a magánjognak. Hangsúlyozza, hogy a rendszerváltás utáni jogfejlődés folyamatában „a gazdasági élet alapjai tekintetében … az új elveket, tételeket már az Alkotmány mondja ki, és nem a Ptk-ra vár az a feladat, hogy az új gazdasági rendszer alapvető, politikai természetű szabályait megalkossa." Lábady felfogása szerint, így a magánjognak alapvető forrása lett az alkotmány. Ez egyben azt is jelenti, hogy az alkotmány nemcsak háttér-jogforrása a magánjognak – amely kifejezés Lábady számára a közvetett, indirekt forrást jelenti –, hanem „közvetlen, direkt módon is jogforrás."[83] Más munkájában részletesebben is foglalkozott az alapjogoknak a magánjogra gyakorolt hatásával.[84] Fogalmazása itt azonban már jóval összetettebb és árnyaltabb. Tanulmánya első részében a magánjog és az alkotmány összhangjával foglalkozik. Az e részt összefoglaló tézise értelmében „Az új magánjogi kódex egészének és minden részletének a hatályos Alkotmánnyal kell maradéktalanul összhangban állnia." Kifejti, hogy a kodifikáció során mind az alkotmány formális betartásának, mind értéktartalmának érvényesülnie kell.[85] Tanulmánya harmadik részében az alkotmánynak a magánjogra gyakorolt közvetlen hatályát elemzi.

[82] A magánjogi kapcsolatokban rendkívül ritka, hogy két teljesen azonos pozícióban, egyensúlyban lévő alany köt egymással szerződést. Ez az „egyenlőtlenség" azonban a magánjog rendszerében kiegyenlítődik" és nincs szükség erőteljes adminisztratív külső beavatkozásra Lásd Flume 1979, 10. Lásd ennek a problémának egy másik vetületét, az ún. gyengébb fél védelmével összefüggésben. Vékás 2001, 165 – 168.
[83] Lábady 1998, 161 – 162.
[84] Lábady 2000.
[85] Lábady 2000, 4.

Elméletének talán nem is annyira alátámasztására, hanem inkább illusztrálása céljából utal korábbi alkotmánybírósági, illetve bírósági határozatokra. Ezek közül rendkívül figyelemreméltó a terhesség-megszakítással összefüggő határozat,[86] amelynek egyik vonatkozása munkajogi, nevezetesen kérdés, hogy a lelkiismereti szabadság alapjoga miképpen biztosítható a munkáltató utasítási jogával szemben.[87] Ezt azért tartottam szükségesnek hangsúlyozni, mert az utasítási jogkör a munkajogviszony egyik meghatározó tényezőjét jelenti – a munkavállaló rendelkezésre állási kötelességével együtt – és ez a jogkör a legtöbbször része a vállalkozás alapjogának, illetve összefüggésben állhat a tulajdonhoz való joggal.[88] Ebben az összefüggésben pedig mondhatjuk, hogy egy több áttételen keresztül megvalósuló, sajátos alapjogi kollízióról van szó. Az adott ügyben az indítványozók alkotmányellenes mulasztásnak tartották, hogy a hatályos abortuszjogszabályok nem biztosítják az orvosok és egészségügyi dolgozók számára a terhességmegszakítás elvégzése, illetve az abban való közreműködés megtagadásának lehetőségét lelkiismereti okból. Az Alkotmánybíróság kiemelte, hogy „a lelkiismereti szabadság jogának az e határozattal elbírált kérdésével összefüggésben az az értelme emelendő ki, hogy az állam senkit nem kényszeríthet olyan helyzetbe, amely meghasonlásba vinné önmagával, azaz amely összeegyeztethetetlen a személyiségét meghatározó valamely lényeges meggyőződésével. Az államnak nemcsak az a kötelessége, hogy ilyen kényszertől tartózkodjék, hanem az is, hogy lehetővé tegye – ésszerű keretek között – az alternatív magatartást. Nem alkotmányellenes, ha ez utóbbi érdekében az, aki lelkiismerete szerint kíván cselekedni, olyan áldozatokra kényszerül, amelyek nem aránytalanok." Később a testület megállapította, hogy az abortuszt ellenző orvosokkal kapcsolatban az állam eleget tesz a lelkiismereti szabadság jogából folyó kötelezettségének, ha a munkajogi kötelesség alól lehetővé teszi a mentesülést, vagy lehetővé teszi olyan munkahelyek létesítését, ahol a nőgyógyász nem kénytelen meggyőződése ellenére abortuszt végezni. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint *„ezek a lehetőségek a hatályos jog alapján fennállnak."*[89] Ezzel összefüggésben az alkotmánybíróság végezetül rögzíti, *„hogy a lelkiismereti szabadság bírósági úton történő alanyi jogi jellegű védelme akkor is fennállna, ha a Munka Törvénykönyve nem teremtené meg a fenti hivatkozási alapot. A bíróság e nélkül is alkalmazhatná a munkaügyi perben az Alkotmány 60. §-át a munkáltatói utasítás alóli mentesség megalapozására. Jogalkotói mulasztásról tehát ekkor sem beszélhetnénk;…".*

[86] Lásd a 64/1991 (XII. 17.) AB határozatot.

[87] E helyütt utalok arra, hogy a munkáltató utasítási joga minőségében tér el a Ptk-ban szabályozott munkavégzésre irányuló jogviszonyokban meglévő megrendelői, megbízói utasítási jogtól. Lásd erről részletesen Román 1972, 58.; 1989, 164.

[88] E munkában nem tárgyalom a munkáltatói minőség/jogviszonybeli pozíció és a munkáltatói jogkör konkrét gyakorlója közötti különbségből adódó problémákat. Lásd erről Kiss 2000, 88 – 93.

[89] Az Alkotmánybíróság utal az 1967. évi II. törvény 34. §-ára, amely a munkáltatói utasítás megtagadásának általános szabályait tartalmazza.

7. Lábady a határozat idézett részéből azt a következtetést vonja le, hogy „az Alkotmánybíróság ezzel a döntésével az alkotmányos alapjogoknak a magánjogi jogviszonyokba való közvetlen behatását, illetőleg jelenlétét mondta ki…”[90] Lábady okfejtésében jelentős szerepet játszik a jogállam kategóriája. Álláspontja szerint „az alaptörvény formális rendelkezéseinek és értéktartalmának nemcsak a jogrendszer egészét kell áthatnia, hanem annak a jogviszonyok sokrétű és bonyolult összességében is érvényesülnie kell. Ha ugyanis elfogadjuk, hogy az alkotmányos jogállam a *rule of law* koncepcióját is felöleli, akkor következetesen el kell fogadnunk azt is, hogy a polgárok – egyebek között magánjogi jogviszonyaikban is – alkotmányos alapjogaik biztos tudatában vannak, és élnek is velük.”[91] Végezetül annak a meggyőződésének ad hangot, hogy amennyiben igaz az a tétel, amely szerint a jogállam azáltal valósul meg, és az alkotmány valóban és feltétlenül hatályosul, akkor nemcsak az állami szervek, köztük a bíróságok működésének kell szigorúan összhangban lenniük az Alkotmánnyal, hanem magának az alkotmány fogalmi kultúrájának és értékrendjének át kell hatnia az egész társadalmat, vagyis a magánjogi jogviszonyokat is.[92]

Lábady az alapjogok magánjogi hatályával kapcsolatos tézisében azonban mintha a fentiekben kifejtetteknél kissé óvatosabban fogalmazna. Nézete szerint a kiindulási pont „az Alkotmány alapjogi rendelkezéseiben és formális szabályaiban kifejeződő értéktartalma” a magánjogi jogviszonyokban *közvetlen* hatást fejtenek ki. A folytatás a következő: „Ennek folytán az Alkotmány konkrét rendelkezéseinek érvényesülését és e rendelkezésekben kifejeződő elveit a polgári bíróságok minden olyan esetben is közvetlenül alkalmazhatják, amely esetekben magánjogi jogszabály ezeket az alkotmányos szempontokat a magánjogi jogviszonyok irányában nem közvetítik. Ezért a magánjog alanyai jogviszonyaikban az Alkotmány alapjogi rendelkezéseihez is közvetlenül kötve vannak.”[93] E megfogalmazásból számunkra az derül ki, hogy ugyan elsődlegesen a közvetlen hatály érvényesül, azonban mégis a magánjogi jogszabályoknak kell közvetíteniük az alkotmányos értékeket, és amennyiben ez elmarad, alkalmazhatják a bíróságok az Alkotmány rendelkezéseit.

8. Álláspontunk szerint a Lábady által adott megoldás nem feltétlenül következik az Alkotmányból. Azért hangsúlyozzuk, hogy nem feltétlenül, mert az Alkotmány 77. § (2) bekezdése legalábbis kétségeket ébresztő rendelkezése értelmében az Alkotmány és az alkotmányos jogszabályok a társadalom valamennyi szervezetére, minden állami szervre és

[90] Lábady 2000, 14. A mondat így folytatódik: „és ezt az álláspontját későbbi gyakorlatában is következetesen érvényesítette.” Lábady ezzel kapcsolatban hivatkozik a 21/1996. (V. 17.) AB határozatra.
[91] Lábady 2000, 15.
[92] Lábady 2000, 15.
[93] Lábady 2000, 16.

állampolgárra egyaránt kötelezőek, illetve a hatályos szöveg szerint, az alkotmány és az alkotmányos jogszabályok mindenkire kötelezőek. Ez a megfogalmazás ezzel a tartalommal meglehetősen tág teret ad a különféle értelmezéseknek. Következhet belőle az alapjogok közvetlen hatálya is. Igaz, hogy a jogalkotó egyszerűen nem vesz tudomást az állam és a társadalom közötti differenciálás szükségességéről,[94] összemossa a címzettséget és az alkalmazási kötelezettséget, és nem vesz tudomást az „alkalmazási kötelesség" és a „jogkövető magatartás követelménye" tekintetében meglévő minőségi különbségről sem. Nyilvánvaló azonban, hogy ez az értelmezés ebből a normából nem következhet. Nem értünk egyet Lábadynak azzal az érvelésével, hogy a jogállam akkor valósul meg, ha az Alkotmány „valóban és feltétlenül" hatályosul abban az értelemben, hogy magánfelekre is kötelező. A jogállam kategóriája álláspontom szerint azt hivatott megteremteni, hogy az állam betartsa, és valamennyi szerve által betartassa normáit, az állam által meghatározott érdek és értékrend alapulvételével. Az állampolgár ezekkel egyetérthet vagy nem, követheti őket vagy eltérhet tőlük, és utóbbi esetben ismét csak az állam kötelessége normái betartatásának garantálása. Ezt a tételt összefoglalva az államnak jogai és kötelességei vannak az alkotmány tekintetében, míg az állampolgárt ebben a vonatkozásban legfeljebb a jogkövetés követelménye késztetheti. Ezért nem értek egyet a 77. § (2) bekezdésének egyébiránt semmitmondó indokolásával, amely a normaszöveg tartalmát a jogállamiság alapvető követelményének tekinti.[95]

9. Az Alkotmány 77. § (2) bekezdéséből, valamint 70/K. § összevetéséből következhet a Lábady által alkalmazott megoldás, nevezetesen, amennyiben a jogalkotó elmulasztja a közvetítő normák megalkotását, a bíróságok közvetlenül alkalmazhatják az Alkotmány rendelkezéseit. Ismét csak ambivalens az Alkotmány tartalmának értelmezése, mert a hivatkozott rendelkezésekkel ellentétben állónak látszik a 8. § (2) bekezdése, amely azt rögzíti, hogy az alapvető jogokra és kötelességekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg. Ezen a ponton utalok az alapjogok intézményes védelmének bizonyos ellentmondásaira, nevezetesen a mulasztásos alkotmánysértés jogkövetkezmény-nélküliségére. Mindebből adódóan ugyan következhet a Lábady által preferált megoldás, de nem kívánatos, hogy következzék. Az ilyen bírósági eljárásban legtöbbször valamilyen alapjogi kollízió kérdésében kell dönteni, ami óhatatlanul együtt jár az egyik alapjog korlátozásával. Milyen eszközök mérlegelésével, illetve milyen módszerrel dönti el a bíró az alapjogok hierarchiáját, ebből következően azt, hogy mely alapjog korlátozásáról legyen szó, és nem kevésbé fontos problémaként azt, hogy milyen mértékű legyen a korlátozás? Erre tekintettel írja Vékás, hogy az alapjogok közvetlen hatályának hívei a szerződéses szabadság alkotmányos korlátjait,

[94] Rupp 2003, 1187 – 1222.; Böckenförde1973.
[95] Lásd az 1989. évi XXXI. törvény 37. §-ához fűzött indokolást.

illetve az alkotmányos alapjogok szerződéses korlátozásának határait csak alkotmányjogi módszerekkel tudják megvonni, nevezetesen az alkalmasság, szükségesség, és az arányosság kategóriáival. Vékás nyomatékosítja, hogy ezek „nem a magánautonómia és a szerződő alanyok korlátozására alkalmas alkotmányjogi dogmatikai eszközök; sokkal inkább … a jogi normák alkotmányosságának viszonyítására szánt és ennek mérésére alkalmazott módszerek."[96] Lábady reagálása erre az, hogy ezek az elvek és kritériumok nem az alkotmányos alapjogok attributumai, hanem az alapjogok korlátozhatósága tesztjének módszertani szempontjai, amelyek címzettjei valóban csak a jogalkotás és a jogalkalmazás szervei lehetnek.[97] Nézetem szerint ezeknek az intézményeknek a megközelítését és minősítését mindkét szerző más aspektusból végzi el. Vékás okfejtése abban feltétlenül helytálló, hogy az egész *Verhältnismäßigkeitsgebot*, illetve *Übermaßverbot* problematika valójában a közjog területéhez tartozik.[98] Kétségtelen viszont, hogy amennyiben nincs egy adott területen konkrét jogi norma, mint arányosítási szempontot ezeket az intézményeket másutt is alkalmazzák.[99] Ugyanakkor nem megalapozott, és nem is célszerű, hogy azokból az esetekből, amelyekben a bíróságok éltek az alkotmány közvetlen alkalmazásával, általános következményként az alapjogok közvetlen hatályát fogadjuk el. Álláspontnk szerint a Lábady által hivatkozott esetek nem mentesítik a jogalkotót jogalkotási kötelességei teljesítése alól.[100]

10. Összefoglalásképpen megállapítható, hogy alapjogok hatályának kérdése a munkajog számára meghatározó jelentőségű. Mint ahogyan a bevezető fejezetben elemeztem, a munkajog a magánjog renitens, alapjaiban közjogiasult része. Ebből a minősítésből azonban kiemelendő: a magánjog része. A közjogi beavatkozás, a munkajogviszony egyik alanya önrendelkezésének a magánjog más területein nem tapasztalható korlátozása éppen a magánautonómia fenntartását szolgálja, mind az individuális, mind a kollektív munkajog viszonyaiban. Ennek oka, hogy a munkajogviszony magánjogi felei közötti egyensúly – a felek nem egynemű minősége miatt – csak így volt biztosítható. A munkajog dogmatikájának és szabályozásának története azt bizonyítja, hogy a magánjog sajátos normái által – lásd példának okáért az ún. gyári törvényhozás rendszerét – a munkajogot a jogrend éppen a magánautonómia oltárán áldozza fel. Természetesen ezzel együtt szükség volt a tradicionális, első generációs alapjogok közötti hierarchiában bizonyos finomhangolásra, továbbá új

[96] Vékás 2001, 160.
[97] Lábady 2000, 16.
[98] Lásd erről Forsthoff 1971, 137.; Zimmerli 1978, 9 – 11.
[99] Természetesen korántsem ez az általános. Tipikus előfordulási területe a munkajogban van, nevezetesen ott is egy meglehetősen atipikus intézménnyel – a munkaharc jogával – összefüggésben. Lásd erről: Picker 1988; Seiter 1979; Czerweny von Arland 1993; Mösch 1991; Kreuz 1988; Pieper 1986.
[100] Már csak azért sem, mert a 64/1991. (XII. 17.) AB határozattal érintett ügyben az Alkotmánybíróság által hivatkozott munkajogi szabályozási megoldás is elégtelen, ennek hiányában pedig a munkavállaló teljesen védtelen.

alapjogok elismerésére. Álláspontom szerint a munkajoggal szemben támasztott kettős követelmény – a vállalkozás szabadságának és a szociális jogok érvényesülésének biztosítása – ugyan átalakította az alkotmányokat, azonban ezek a változások az alkotmányok szintjén nem jelentettek többet a szociális jogok felvételénél, illetve néhány generális, klauzulaszerűen megfogalmazott korlátozás rögzítésénél. A közvetítő normaalkotás szintjén ez a változás azonban jogszabályok tömege megalkotásának igényét vetítette előre. Bizonyítja ezt az állítást, hogy még a legeltökéltebb dereguláció idején sem csökkent jelentősen a munkajogi jogalkotás üteme.

Mindebből következően, különösen a munkajog területén a jogalkotó nem mentesülhet az alkotmányokból fakadó jogalkotási kötelessége alól, amely kötelesség teljesítését többé-kevésbé erőlteti az alapjogok intézményi védelme is. Nézetünk szerint a munkajog magánjogi rendszere az alapjogok közvetett hatálya elismerése nélkül nem lenne fenntartható.

III. A MUNKAJOG STRUKTÚRÁJA

1 A munkaszerződés joga (individuális munkajog) és a kollektív munkajog korrelatív egysége

1.1. A munkajog egyes elemeinek összekapcsolódása

1. A modern munkajog történeti fejlődésének kezdetekor szükségszerűen nyúlt vissza a római magánjog *locatio conductio* intézményéhez. Mivel ez az intézmény mind a mai napig gyakorol bizonyos hatást a munkajogra, indokolt röviden érinteni. A locatio conductio jogi struktúráját és tartalmát illetően két felfogás alakult ki. Az egyik szerint a lc. egységes intézmény, amely a szolgáltatás tárgyának különbözősége miatt három alfajra tagozódik, úgymint a *locatio conductio rei*, a *locatio conductio operis* és a *locatio conductio operarum*[1]. A másik nézet értelmében, a lc. egységes intézmény volt, amelynek alfajai közül a lc. operarum csak a klasszikus kor végén nyert részletes szabályozást, ami azzal is magyarázható, hogy a rabszolgatartó gazdaság virágkorában a bérmunka szerepe viszonylag csekély volt[2]. A lc. klasszikus megjelenésében szinallagmatikus, *bonae fidei contractus* volt. Az intézmény az autark gazdaság jogából, az árutermelő, az antik piaci viszonyoknak megfelelő jogrend kialakulásával párhuzamosan fejlődött. A kereskedelem szükségszerű előretörése magával hozta ugyanis a *„hostis versus cliens”* szemlélet fokozatos elhalását és a bérleti jogviszony alkalmazása az árucsere széles körében jelentett gazdasági előnyt. A bérlet éppen tág kört felölelő tárgya miatt számos életviszony jogi rendezésére volt alkalmas.[3] Az *Institutio*-k jellemzése a locario coonductio-ról az alábbi: *„locatio et conductio proxima est emptioni et venditioni isdemque iuris regularis consistunt”*.[4] A lc. operarum intézményét is alapvetően ebből az alapállásból kell szemlélnünk. Az *locatio operarum* általános definíciója nem mást, mint „szabad ember munkájának átengedése pénzfizetés (bér) ellenében”.[5]

2. Témánk szempontjából lényeges, hogy a későbbi munkajog alapját képező szerződés – tulajdonképpen a bérlet – szervesen illeszkedik a római magánjog rendszerébe. Ez a szerződés jelentette a kiindulási pontot a

[1] Lásd Pólay 1963, 30.
[2] Pólay 1963, 32–33.
[3] Mayer-Maly 1975, 15–18.
[4] Iustiniani Institutiones, Liber Tertius, XXIV. A szöveg magyarul: A bérszerződés az adásvételhez áll legközelebb, s ugyanazon jogszabályokon alapszik. Besenyő 1899, 239.
[5] Marton 1963, 209.

XVIII. – XIX. század nagy kodifikációs munkái számára is. A szerződéses szabadság lényegét kifejező *„qui dit contractual dit juste”* elv nem csupán az individuális szerződések mindenhatóságát emelte ki, hanem egyértelműen jelezte az állami beavatkozás irányát, valamint azokat a relációkat, ahol intervenciónak nincs helye.

Az 1804-ben megalkotott *Code Civile* (a továbbiakban: CC) a dologbérletet mintegy ötven szakaszban, részletes szabályozásban részesítette, míg a szolgálatok bérletét csupán három elnagyolt szakaszban rendezte. Mivel a CC szabályozásából mindennemű korlátozó, védelmi rendelkezés hiányzott, és csupán a szolgáltatás meghatározásánál a dolgot kellett valamilyen munkavégzéssel helyettesíteni, magától értetődően semmilyen szociális megfontolás nem játszhatott szerepet. A szerződéses liberalizmus talaján álló CC szellemiségét a XIX. század közepén kibocsátott néhány védelmi szabály törte valamelyest meg, majd a Harmadik Köztársaság hozott néhány, a munkavállalói érdekeket fokozottabban tekintetbe vevő jogszabályt. Ami a francia jogalkotást illeti, ki kell emelnünk, hogy ebben a korban a munkaszerződés kizárólag individuális szerződés volt, és a védelmi rendelkezések hiánya miatt, a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma gyakorlatilag egybeesett.

A másik lényeges elem, a későbbi kollektív munkajog teljes hiánya. Ebből a szempontból kiemelkedő jelentősége volt a *loi d'Allarde*-nek. Ez a tulajdonképpeni dekrétum gyakorlatilag megszüntette a céheket, és ezzel együtt az ilyen szervezetekhez kapcsolódó valamennyi monopóliumot. A dekrétumnak ezzel összefüggésben óhatatlanul rögzíteni kellett – mai fogalmakkal kifejezve – az önálló és az önállótlan munka vállalásának szabadságát. E dekrétumhoz kapcsolódott a *loi le Chapelier*, amely eltörölt minden olyan korlátozást, amely a szabad, egyéni megállapodás ellen hatott.[6] E törvény megalkotása azért vált szükségessé, mert nélküle éppen a *Déclaration des droit de l`homme et du citoyen* XVII. cikkelye került volna veszélybe, nevezetesen a polgári tulajdon – *la propriété bourgeosie*.[7] Többen hangsúlyozzák, hogy e törvény merőben új helyzetet teremtett, hiszen megalkotása előtt bizonyos munkavállalói – elsősorban segély jellegű közösségek is élvezhették az egyesülésből származó előnyöket.[8] A törvény megtiltott minden munkaadói és munkavállalói egyesülést, hiszen ezek korlátozták az egyén szabadságát, önrendelkezését. Ennek megfelelően a magánautonómia kifejezésére csak az egyéni szerződés állt rendelkezésre. Ezen túlmenően formálisan mintegy hetven évig, illetve e törvények szelleme informálisan még legalább fél évszázadig akadályozta a kollektív munkajog kialakulását, a koalíciók és a kollektív megállapodások tiltása, majd el nem ismerése révén.

---

[6] Camerlynck 1968, 12; Despax – Rojot 1987, 151.
[7] Camerlynck – Lyon-Caen – Pélissier 1986, 11–12.
[8] Jacobs 197–200.

3. Ami a BGB szabályozási rendszerét illeti, a szolgálati szerződés leválasztása a bérleti szerződéstől formálisan kétségtelenül megtörtént. A legnagyobb kritika mégis azért érte a jogalkotót, mert a legtöbbeket érintő szerződést, illetve jogviszonyt nem szabályozta megfelelő részletességgel, és a munkaszerződés (Arbeitsvertrag) csupán a szolgálati szerződés (Dienstvertrag) egyik alfaja volt. Ezzel összefüggésben jegyezte meg *Gierke*, hogy *a* BGB eltávolodott attól a korábbi célkitűzéstől, hogy a modern munkaszerződési jog keretein belül kialakítsa.[9] A BGB szabályozása továbbá azért sem volt befejezettnek tekinthető, mert a munkajog az I. világháborút megelőzően különböző foglalkozásokra, szakmákra kialakított nem egységes joganyag volt, így a BGB-n kívül több jogszabály is rendelkezett a szolgálati szerződések egyes típusairól. A BGB ugyanakkor rögzítette: *„Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein”*.

Mindenesetre, a munkaszerződés – mint ilyen – megjelenése mellett, a BGB még egy lényeges ok miatt különbözött a tőle mintegy majdnem egy évszázaddal megalkotott CC- szemléletétől. Nevezetesen ekkor már megtörtént a munkavállalói koalíciók elismerése, és ezáltal megnyílt a lehetőség a későbbi kollektív munkajog intézményrendszere kialakítása előtt.

4. A koalíciós szabadság eszméjének kialakulása végeredményben az ún. függő vagy önállótlan munkavégzés megvalósulási formáinak szükségszerű velejárója volt. A más részére végzett munka történeti fejlődése során a függő munka tekintetében egyes területeken csakhamar uralkodóvá vált a kollektív munkavégzés.[10] Ebben a struktúrában éles ellentmondás alakult ki a munkakapcsolatok jogi megjelenítése, valamint a kollektív teljesítés szociológiai hatása között. A szerződéses liberalizmus magánmunkajoga ugyanis szigorúan az individuális szerződéses szabadság pártján állt,[11] míg a tényleges helyzet alapján a hangsúly a kollektivitás felé tolódott el. Az ipari fejlődés előrehaladásával ugyanis óhatatlanul előtérbe került az individuális munkafeltételek magasabb szinten történő egységesítésének igénye. Az eredetileg az egyéni munkaszerződések által kifejezésre juttatott munkafeltételek egységes megjelenítése pedig csak az

---

[9] Gierke 1917. Bd. III., 600.

[10] A kollektív teljesítés a munkavégzés egyes területein ugyan más-más formában alakult ki, de jószerével szinte mindenütt jelen volt. Így más, a feudális társadalom bizonyos munkakapcsolataiban egyértelműen kimutathatók. A mezőgazdasági bérmunkásság, a céhek, valamint a bányamunkásság körében a kollektív munkajog csíráinak kialakulása vagy egyes formák bukását eredményezte (lásd a céhek esetében), de többségükben e sajátosságok fennmaradtak és megerősödtek (lásd a bányamunkásság, illetve a manufaktúrákból kialakult ipari bányamunkásság tekintetében). Lásd erről részletesen: Plannitz – Buyken 1983; Ebel 1964; Pergolesi 1952; Dolléans – Dehove 1967; Rogers 1973; Pirenne 1983; Ogris 1967. A hazai irodalomból többek között Szűcs 1955; Eperjessy 1967; Iványi 1911.

[11] Kiváló példája ennek a már említett 1791. évi francia *Le Chapelier-féle* törvény, amely tiltott minden munkaadói és munkavállalói szerveződést, feltételezve, hogy a szerződés, mint szuverén egyének akaratának megnyilvánulása nem lehet hibás.

ún. kollektív megállapodások által vált lehetségessé. A kollektív megállapodások azonban sajátos – a korábbihoz képest merőben új – alanyi kör jogi elismerését feltételezték.

Az említett *loi d'Allarde* és a *loi le Chapelier* törvény által meghatározott szemlélet alól a munkajog csakhamar kiszabadult. Annak ellenére, hogy a napóleoni korszak büntető törvénykönyve még büntetni rendeli a koalíciók megalakítását, az ipari forradalom fejlődésével egyszerűen lehetetlenné vált e folyamat megállítása. A részletek mellőzésével csupán utalunk arra, hogy a XIX. század második felére szinte minden nyugat-európai jogrendben megvalósultak a munkavállalói és a munkáltatói érdekképviseleti- érdekvédelmi szervezetek (koalíciók) alapításának és működtetésének politikai- és jogi feltételrendszere. Mindehhez hozzátehetjük, hogy a XX. század első évtizedei ideológiailag is kedveztek a koalíciók, illetve a koalíciós jogok fejlődésének.

5. A II. világháborút követő időszak – mondhatni napjainkig ható – kollektív munkajogi struktúrája az I. világháború végén és az azt követő időszakban alakult ki *Németországban,* ezért ennek rövid bemutatása feltétlenül indokolt. A németországi jogfejlődés egyik jelentős állomásának tekinthető az 1918. december 13-án kibocsátott *Tarifverordnung,*[12] amelynek lényeges eleme volt, hogy a bér- és a munkafeltételekkel kapcsolatos konfliktusok elintézése kiterjedt valamennyi munkaadóra és munkavállalóra, illetve szakszervezetre. Ennek rögzítése azért vált szükségessé, mert e rendelet által a tarifaszerződések normái jogilag kötelező érvényűekké váltak, azaz közvetlenül és minden külön feltétel nélkül kötötték az azokat megkötő feleket. Kiemelendő továbbá, hogy a Tarifverordnung vezette be *az* általános kiterjesztő hatály technikáját és intézményét *(Allgemeinverbindlichkeit).*[13] A munkajog fokozatos konszolidációja a pártpolitikai harcok ellenére tovább folytatódott a 20-as évek elejétől, és az ún. *„Ermächtigungsgesetz"* révén (1923) szinte teljessé vált a kollektív érdekkonfliktusok feloldási rendszerének szabályozása.[14]

Mindehhez hozzátehetjük, hogy ebben az időszakban alakult ki a kollektív munkajog másik nagy rendszere, az üzemi alkotmányjog *(Betriebsverfassung).* Az igazi áttörést a Weimari Köztársaságot közvetlenül megelőző jogalkotás, illetve a Köztársaság jogalkotása jelentette. A *Hilfdienstgesetz,*[15] a *Tarifverordnung,*[16] majd a *Betriebsrätegesetz*.[17]

---

[12] Lásd RGBl. 1918, 1456. (Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten).
[13] Däubler 1993, 47.
[14] Lásd Verordnung über das Schlichtungswesen (RGBl. 1923. 1043.)
[15] Gesetz über die vaterländischen Hilfdienst vom 5. 12. 1916 előírta, hogy a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásoknál munkavállalói képviseletet kell választani. Ez a törvény azért jelentett fordulópontot, mert először tette kötelezővé birodalom szerte az ilyen jellegű képviseletek megalakítását.

6. Hasonló – habár részleteiben különböző – fejlődés zajlott le a többi nyugat-európai országban is, amelynek eredményeképpen kialakult a kollektív munkajog rendszere, és egyben a munkajog struktúrája. Kérdés, hogyan kapcsolódnak össze ezek ez elemek?

Az európai munkajogi kultúrában az egyénim önrendelkezés dominál, legalábbis dogmatikájában. Ehhez képest, a kollektív autonómia célhoz kötött, ami közelebbről azt jelenti, hogy szolgálnia kell a privátautonómia érvényesülését, továbbá nem terjeszkedhet azon túl. A munkajog kollektív intézményei azonban felszínre hoztak egy másik, rendkívül érzékeny ellentétet, és ezzel együtt korlátozási szükségességet is. A kollektívát reprezentáló szervezetek – elsősorban a munkavállalói érdek-képviseleti szervezetek (a munkavállalói koalíciók) – rövid időn belül kialakították saját érdekszférájukat. Ezek a koalíciók önálló jogviszonyok alanyivá váltak, sajátos jogügyleteket kötöttek a munkáltatóval, illetve a munkáltatói koalíciókkal.[18] Ebben a kontextusban kiemelkedő jelentőségűvé vált *az individuális és a kollektív autonómia* egymáshoz való viszonya, amely az egyes országok munkajogában más-más területen és eltérő hangsúllyal, de lényegét tekintve azonos megközelítésben merült fel. Ebből következően a kollektív autonómia határainak megvonása, illetve általában a kollektív autonómia célhoz kötöttségének rögzítése vált a munkajog egyik fő feladatává.[19] Általánosságban ismételten megállapítható, hogy az európai munkajogban az egyén önrendelkezési joga a kiindulópont, és ehhez idomul – legalábbis dogmatikájában – a kollektív autonómia.[20]

---

[16] Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. 12. 1918. A rendelet kiszélesítette a munkavállalói képviseleti szervek jogkörét, amennyiben részvételi jogot biztosított a bérek és a munkafeltételek kialakításában.

[17] Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920, amely a munkavállalói létszámot 50-ről levitte 20-ra, valamint kialakított a napjainkban is jellemző Mitbestimmungs- és Mitwirkungsrechte intézményrendszerét a Weimari Alkotmány már elemzett 165. cikkelye alapján.

[18] Jól tükrözi a probléma lényegét Richardi ebben a témában alapozó monográfiájának címe: *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*, Richardi 1968.

[19] Az egyéni és a kollektív autonómia ellentétére jó például szolgálhat az angol munkajogban a *closed shop* intézménye, amely némelykor alapjaiban kérdőjelezte meg az egyéni negatív (és közvetett módon a pozitív koalíciós) szabadság jogát. Lásd erről Dunn – Gennard 1984; Mc Carthy 1964; Allen 1954; Heckscher 1996; Brown 1985; Weddernburn 1971; Weekes – Dickens – Mellish – Lloyd 1975. A német jogban – amelyben a kollektív munkajog duális rendszere épült ki, és az egyik legfontosabb kérdés a különböző szintű és dogmatikai alapozású autonómiák egymástól való elhatárolása, mozgásterük kialakítása. Az *„Individualautonomie”* a *„Tarifautonomie”* és a *„Betriebsautonomie”* fogalmainak és egymáshoz való viszonyuknak meghatározása egyben rangkérdés is Lásd erről többek között Gamillscheg 1978; MünchArbR/Richardi 1992, § 7. RdNr. 28 – 32.; Schmidt 1958. A *Tarifssystem”* és a *Betriebsverfassung* dogmatikai elhatárolását lásd különösen Richardi 1973, 12 – 13. Az egyes részterületek feldolgozását lásd Reuter 1991, 193 – 204.; Kissel 1986, 73 – 80.; Canaris 1974, 18 – 26.; Weiss 2000, 467 – 482.; Zöllner 1976, 221 – 246.; Löwisch 1996, 293 – 318.; Belling 1984; Merz 1970.

[20] Gamillscheg 1982. Ez nem feltétlenül érvényesül minden jogi kultúrában. Így például új-zélandi Employment Contracts Act (1991) vonatkozó tartalma alapján úgy tűnik, hogy a törvény kifejezett

Az egyéni és a kollektív autonómia között kialakulható sajátos feszültségek feloldása azért sajátos, mert a *nem közjogi közösségek* – jelesül a munkavállalói koalíciók – és az általuk képviselt egyén érdekei ütköznek.[21] Uralkodó álláspont szerint a kollektív munkajog is a magánautonómia kifejeződési módja, így az egyéni és a kollektív munkajognak is azonos elvek mentén kell felépülnie, és az utóbbi nem léphet túl az egyéni viszonylatokat meghatározó önrendelkezés adta lehetőségeken, azoktól nem válhat függetlenné.[22] Ennek azért van kiemelkedő jelentősége, mert napjaink munkajogának alapkérdései ugyanakkor nem az egyéni relációkban dőlnek el, meghatározó a szakmai, illetve az ágazati kollektív megállapodások regulatív szerepe. Ez egyben azt is jelenti, hogy a kollektív munkajog – az említett célhoz kötöttsége ellenére – relatíve önállóvá vált, mintegy saját érdekhálózattal rendelkezik.[23] Ennek a szempontnak a munkajog struktúrája és a foglalkoztatáspolitika relációjában lesz jelentősége.

7. Külön indokolt kitérni a kollektív munkajog két elemének – a koalíciós-tarifális és az üzemi alkotmány rendszerének – egymáshoz való viszonyára. Mint ahogyan bemutattuk, történetileg először annak a lehetősége bontakozott ki, hogy a munkaadó hatalma mintegy kívülről kerüljön korlátozás alá. A munkavállalói közösségek jogi konszolidációja végeredményben a koalíciók elismerését jelentette – így egyáltalán nem volt véletlen, hogy ezek a fellépések – az individuális munkajogviszony struktúráján kívül jelentek meg, azonban hatásuk a munkajogviszony tartalmának alakításán volt lemérhető. Ez a folyamat a jog

előnyt biztosít a kollektív megállapodások regulatív szerepének az egyéni munkaszerződéssel szemben.

[21] Kimutatható, hogy ezek a kollektív érdekek bizonyos esetekben éppen az egyéni érdekekkel állnak szemben. Ezek az alanyok más relációban azonos oldalon foglalnak helyet, amennyiben mindnyájan munkavállalói érdekeket hordoznak. Az alapjogok érvényesülési szintjeiről lásd Richardi 1991, 781 – 800.

[22] A munkajog fejlődéstörténete is azt bizonyítja, hogy *a modern munkajog csak az individuális és a kollektív relációk egységes szemléletében mutatható be.* Mivel a kollektív munkajog intézményeinek alapvető rendeltetése a munkaadó és a munkavállaló ideálisnak tekintett hatalmi helyzetének fenntartása, a kollektív munkajog alapvetően *ehhez a célhoz kötött* rendszer. A hazai irodalomban lásd Kiss 1995b, 167 – 178.

[23] Ez nem csupán sajátos német munkajogi probléma, hanem mondhatni egyetemes jellegű. Lásd például az angol munkajogi irodalomban Brown – Deakin – Nash – Oxenbridge 2000; Morris 2001, 49 – 71.; Hepple 1986, 69 – 83.; Betten 1995; Deakin 2000. Egyáltalán nem véletlen, hogy újabban ezzel a tendenciával szemben *egyre erőteljesebbé válik az egyéni viszonylatokhoz való visszafordulás igénye*. Más megközelítésben előtérbe kerül *a kollektív munkajog közjogi minősítése*, mivel a felek – az ún. szociális partnerek – a gyakorlatban mintegy kvázi jogalkotó szervekként tűnnek fel. Ez megfigyelhető az egyes EU tagállamok nemzeti jogában, de egyértelmű az EU munkajogi, illetve szociális jogi jogalkotásában. Ezt a tendenciát Európában erősíteni látszik az EU jogpolitikai szándéka. A *social dialog* ideája, fejlődése és eddig elért eredményei, valamint az a szándék, hogy az egyes tagországok belső, nemzeti jogalkotása számára is valamiféle követendő példát jelentsen, azt tükrözi, hogy legalábbis szociális ügyekben a nagy érdek- és szakmai szövetségek tradicionális szerepe megváltozhat. Lásd erről többek között: Hepple 1993; Heinze 1997; Wedderburn 1989, 1992, 1997; Davies 1996.

intézményrendszerébe rendkívül nehezen volt adaptálható, azonban az ellenállás ellenére nem sokáig volt tartható az individuális szerződés egyeduralma. A kollektív megállapodások, a tarifaszerződések átalakító ereje és kiterjesztő hatálya megváltoztatta a magán-munkajog egész eszmerendszerét.

Többek között ennek a fejlődési folyamatnak volt köszönhető, hogy csakhamar előtérbe került a munkáltató döntési hatalmának belülről történő, intézményes befolyásolása. Ennek azonban számos oka mutatható ki, amelynek következményeképpen egységes rendszert a munkavállalói részvétel tekintetében nem lehet kimutatni.[24] Az egyik jelentős ok kétségkívül a szakszervezetek valamiféle ellensúlyozása volt, hiszen az önkéntesen kialakult, alapvetően független, de politikailag többnyire orientált munkavállalói koalíciók többszörös veszélyt jelentettek a munkáltatók számára. A nagy koalíciók megjelenése ugyanakkor modulálta a munkavállalók helyzetét is. Ha a szakszervezeteket kívül tudták tartani a munkaszervezeteken, az egyes munkáltatóknak egyre csekélyebb befolyása volt a nagy munkaadói szervezetek és a szakszervezeti szövetségek megállapodásaira, és a kollektív szerződések kiterjesztő hatálya miatt is, nem egyszer érezték úgy, hogy e megállapodások távol kerültek érdekeiktől. Abban az esetben viszont, ha a munkavállalói koalíciók a munkaszervezeteken belülre kerültek a kezdeti jogi szabályozás általános hiánya miatt, az éppen aktuális erőviszonyok határozták meg a felek jogait és kötelességeit egymással szemben, amelyek többször nyílt konfrontációhoz vezettek. Egyáltalán nem véletlen tehát, hogy egy szabályozott, mintegy intézményesített, kooperatív, neutrális rendszer bevezetésének az igénye merült fel.[25] Ennek megfelelően kialakult a kollektív munkajog egy sajátos duális struktúrája, amely – igaz napjainkban már egyre homályosabban – megkísérli a munkaszervezeten kívüli és a munkaszervezeti szintű munkavállalói befolyás szétválasztását. Ennek klasszikus példája a *német*, és részben az *osztrák* kollektív munkajogi rendszer.

8. Hasonló okok játszottak szerepet a francia munkavállalói részvétel kialakításában, azonban a kollektív munkajog olyan látványos kettészakadása nem mutatható ki, mint például a német jogban. Többen szívesen hasonlítják össze a német és a francia megoldást, annak ellenére, hogy a történeti és dogmatikai gyökerek meglehetősen eltérőek.[26] A francia munkavállalói részvételi rendszer időben több lépcsőben alakult ki, meglehetősen bonyolult, és többfunkciós intézményrendszer működik,

[24] Összehasonlításként lásd Simitis 1975; Waschke 1982; Junker 2001; Körner 2001; Bamber – Landsbury 1998; Blanpain – Engels 1993.
[25] A koalíciós-tarifális rendszert egy *legitimált konfrontációs struktúra részének* tekintik, addig *az üzemi alkotmányjog alapvetően a bizalomteljes együttműködés, a kooperáció eszköze.* Lásd többek között Staudinger/Richardi Vorbem zu §§ 611 ff BGB Rdnr 832 – 833.
[26] Blanc-Jouvan 1978, 33 – 42.; Pélissier – Supiot – Jeammaud 2002, 672 – 685.

amely azonban a német megoldáshoz képest meglehetősen kontrollált, mondhatni több vonatkozásban ártatlan.[27] Ez a helyzet ugyan változott az Auroux-reformokat követően, de bizonyos kereteken nem lépett túl.[28] Ez azért lényeges, mert a francia participációs modell visszafogottsága miatt nem vet fel alkotmányossági problémákat, és igyekszik elkerülni az alapjogi kollíziókat is. Ehhez képest a német üzemi alkotmány szabályozása miatt a német jogot keserű iróniával a *Weltmeister in Sachen Mitbestimmung* kifejezéssel illetik.[29]

Mindehhez képest teljesen eltérő modellt láthatunk az angol jogban, ahol a tarifális-koalíciós és az ezen kívüli participációs elemek keverednek. Az angol megoldás meghatározó tényezője a német vagy akár a francia jogban megtalálható jogi szabályozás hiánya. Jól kifejezi a már más vonatkozásban tárgyalt collective laissez-faire elvét *Wedderburn* minősítése, aki szerint a legtöbb munkavállaló semmi többet nem kíván a jogtól, mint azt, hogy hagyja őket békében.[30] A *„codetermination by workers”*, illetve a *„workers' participation”*, valamint a *„collective bargaining”* kifejezések, ha egymásnak nem is szinonimái ugyan, de egyazon cél elérése érdekében fejtik ki hatásukat, nevezetesen a munkáltató döntési hatalmának a befolyásolása áll e törekvések középpontjában.[31] Ennek köszönhetően a részvételnek az a generális metódusa, amely átfogja a felek teljes kapcsolatrendszerét, az angol jogban ismeretlen, és a szakszervezeti reprezentánsok *(shop steward)* és más munkavállalói képviselők jogai, illetve munkáltatót velük szemben terhelő kötelességek szigorúan az EU vonatkozó irányelveinek betartásában merült ki.[32] Nyilvánvaló, hogy ez változott 2002/14/EC irányelv átvétele által,[33] azonban az irányelvben megfogalmazott tájékoztatási és konzultációs kötelesség szintén minimális feltételeket határoz meg.[34]

9. E három ország, illetve participációs megoldás meghatározó sajátosságainak érintése nyomán is érzékelhető, hogy a címben jelzett kapcsolat minősítése rendkívül nehéz. Mindenekelőtt azért, mert egységes – bizonyos részletektől eltekintve, az alapvető elvek tekintetében legalábbis

---

[27] Gamillscheg 1978, 25–26.
[28] A német joggal való összehasonlításban lásd Junker 2001, 227 – 229.
[29] Junker 2001, 242 – 243.
[30] “Most workers want nothing more of the law than that it should leave them alone”. Wedderburn 1971, 12.
[31] Davies 1978, 61.
[32] Lásd ezzel összefüggésben Junker 2001, 229 – 230. Az angol kollektív munkajogot részletesen feldolgozó tankönyvek, monográfiák szintén nem tesznek említést generális részvételi jogokról, hanem csak a csoportos létszámcsökkentéssel, a munkáltató személyében bekövetkező változással összefüggő jogokról és kötelességekről. Morris – Archer 2000, 299 – 342.
[33] Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation.
[34] Az átvétel lehetőségeiről és nehézségeiről lásd Bercusson 2002, 209 – 244. Az irányelv átvételét lásd a 2004. évi Employment Relations Act 42. cikkelyében.

közelítő – üzemi alkotmányjogi rendszerről nem beszélhetünk. Annak ellenére, hogy az Európai Unió törekvése nyomán a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga minőségében változott meg, ez még nem jelenti a német jogban ismert *Betriebsverfassung* elismerését. Mivel azonban a magyar jog a német modellt vette át a hatályos Mt. előkészítése során, ennek tükrében indokolt a rendszerek egymáshoz való viszonyát jellemezni.

Ennek alapján mondható, hogy a tarifális-koalíciós modell a legális konfrontáció eszköze, és főszabályként a munkáltatói szervezeti szint felet érvényesül. Ezzel szemben az üzemi alkotmányjog, a békés kooperáció eszköze, és a munkáltatói szervezet szintjén fejti ki hatását. Van még egy lényeges különbség e kettő között, nevezetesen a jogkör. Általában elmondható, hogy a munkavállalói koalíciók jogköre és annak érvényesítési hatékonysága alapvetően a felek hatalmi helyzetétől függ. Ezzel szemben a munkavállalói részvételt kifejező szervek jogköre általában jogi normák által meghatározott. Míg a koalíciós-tarifális rendszer a munkabérek és a munkafeltételek kialakításában játszanak szerepet, addig a belső részvételi szervek a munkáltató bizonyos döntéseit befolyásolják, úgymint a gazdasági, a személyügyi és a szociális tárgyú döntéseket – különböző intenzitással.

2. Az individuális munkajog elemeiről a gazdaság versenyképessége szempontjából

2.1. A munkajogviszony keletkezésétől, az egyoldalú módosítás lehetőségén át a munkajogviszony megszüntetéséig – a kockázatviselés, illetve a kockázatmegosztás

1. A gazdaság versenyképességére álláspontunk szerint a munkajog egészének van hatása, azaz, az individuális és a kollektív munkajognak együttesen. Ezt a hatást alapvetően két tényező szabja meg. Az egyik a jogalkotás, amely úgy alakítja a munkajog szabályrendszerét, hogy az elsősorban a gazdaság versenyképességét növelje. Ebben az esetben számolni kell bizonyos feszültségekkel, hiszen a rendszer akár a szociális juttatások ellen, a munkavállalói státusz, jogállás biztonsága ellen is hathat. A másik tényező, a kollektív megállapodások hálózata, amely szintén magában hordozhatja ezt a veszélyt, annyiban azért mégis tompábban, hiszen a szabályozás konszenzuson alapul.

2. Az individuális munkajog egyre inkább érzékeny területe a munkajogviszony létesítése. A tradicionális munkajog alapképlete a határozatlan időre szóló és teljes munkaidőben történő foglalkoztatású

munkajogviszony. Ez a konstrukció egyre inkább borulni látszik, és az EU vonatkozó irányelvei is alapvetően arra koncentrálnak, hogy az ún. atipikus munkajogviszonyban foglalkoztatott munkavállalók diszkriminációját elkerülje. Hangsúlyoznunk kell ugyanakkor, hogy még abban az esetben is, ha a hátrányos megkülönböztetést sikerül elkerülni, a határozott idejű munkajogviszonyban, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló biztonsága jóval gyengébb, mint a tradicionális munkajogviszonyban foglalkoztatott társaiké. Mindehhez jön még a munkaerő-kölcsönzés, vagy ahogyan újabban nevezik a HR irodalomban, az ún. *body leasing.* Az atipikus foglalkoztatás egyértelműen a versenyképességet javítja, ugyanakkor kétségtelenül egzisztenciális veszélyeket rejt magában. Olybá tűnik, hogy a közösségi jog, és ennek nyomán az egyes tagállamok jogában felállított korlátok vajmi kevés hatással vannak. Ugyanakkor ezen a területen is egyre jelentősebb szerepet kapnak azok megállapodások, amelyek az átjárhatóságot biztosítják az egyes munkajogviszonyok között. Utalunk ezzel kapcsolatban a spanyol megoldásra.

A munkajogviszony keletkezésével összefüggésben rögzíthető, hogy a munkajogviszony állandóságának ideája ezen a területen is elmúlni látszik. Az egy emberöltőn keresztül tartó egy munkajogviszony a múlté, és a jogrend csak annyit tehet, hogy a munkavállalók státuszbiztonságát erősítse.

3. Az individuális, de részben a kollektív munkajog egyik új jelensége a munkajogviszony tartalmának egyoldalú megváltoztatásának lehetősége, módja, és korlátja. A kutatásnak ez a része annak a kérdésnek a megvizsgálására koncentrál, hogy a munkáltatónak mennyiben van joga arra, hogy a munkaviszony lényegi elemeit egyoldalúan – a munkavállaló beleegyezése nélkül – módosítsa és a munkáltató jogviszony-alakítási hatalmának hol húzódnak a korlátai. Alapvető kérdés, az egyoldalú változtatás terjedelme. Ez a probléma úgy is megfogalmazható, hogy a munkáltató hozzányúlhat-e a munkajogviszony/munkaszerződés szignifikáns elemeihez, mint például a személyi alapbér, munkahely és munkakör, vagy csak a kevésbé lényeges elemek változtathatók. A munkáltatónak ez a hatalma leginkább az utasítási jogában testesül meg. A munkáltató széleskörű utasítási joga a munkajogviszony *differentia specificá*-ja, a felek alá- és fölérendeltségéből származó olyan jellemző ismérve, amely megkülönbözteti minden egyéb, munkavégzésre irányuló jogviszonytól. Ez alapján a munkáltatónak joga van a munkaviszony teljesítését nem csupán konkretizálni, hanem bizonyos keretek között módosítani is. A munkaviszony megvalósulásában rendkívül fontos szerepet játszik tehát a munkáltató egyoldalú jogviszony-alakítási hatalma.

Az Európai Unió bő egy évtizede hangsúlyozza a *flexicurity* elvét, azaz a biztonság és a rugalmasság együttes érvényesülésének követelményét a munkajogviszonyokban az Unió versenyképességének növelése érdekében. A gazdasági világválság még inkább előtérbe állította a

rugalmas foglalkoztatás követelményét és feszegetni kezdte a munkáltató egyoldalú jogviszony-alakítási hatalmának korlátait. Kérdéses, hogy ez mennyiben érinti a munkavállalót hátrányosan és hol kell meghúzni a határokat. Olyan munkajogi megoldásokra van szükség, amelyek lehetővé teszik a rugalmas foglalkoztatást a munkavállaló védelmével egyidejűleg. A munkáltató utasítási joga pontos korlátainak megfogalmazása egyértelművé tudja tenni a rugalmas foglalkoztatás lehetőségeit és ezáltal hozzájárul a versenyképesség fokozásához is. Mielőtt tanulmányuk második részében a magyar szabályozást, illetve az ebben az intézményben rejlő lehetőségeket elemeznénk, indokolt a nemzetközi kitekintés.

4. A brit munkajogban a munkáltató utasítási jogát *„prerogative power”*-nek nevezik *(managerial prerogative)*, és mint ahogyan a fentiekben utaltunk rá, a munkajogviszony tartalma alakítása szempontjából helentős. Ez a jog önmagában azt jelenti, hogy a felek közötti szerződésben kifejezetten nem rögzített munkafeltételeket a munkáltató meghatározhatja és a munka teljesítésének módját pontosíthatja. A munkáltatónak ezzel a jogával a munkavállalónak az együttműködési kötelezettsége *(duty of co-operation)* és engedelmességi kötelezettsége *(obligation of obedience)* áll szemben.[35] A munkáltató utasítási joga a munkajogviszony természetéből következik, hiszen a munkaszerződésben lehetetlen a munkajogviszony minden apró részletét előre rögzíteni. A munkáltatónak jogában áll, hogy a folyton változó körülményekhez igazítsa a munkavégzés módját. Ennek kifejeződése a munkáltató általános mérlegelési jogköre, a *„prerogative”*, amely alapján irányíthatja a munkát.[36] A munkáltató utasítási jogának korlátot szabnak a munkaszerződésben kifejezetten rögzített és a beleértett *(implied)* feltételek. A munkáltatónak tehát nincs joga arra, hogy a munkafeltételeket egyoldalúan változtassa. A munkáltató utasítási jogának gyakorlása a brit jogban sem lehet önkényes. Az ítélkezési gyakorlat és a szakirodalom szerint a munkáltató mérlegelési jogkörének gyakorlása csak a kölcsönös bizalom elvének *(„mutual trust and confidence”)* vagy a jóhiszeműség elvének *(„good faith”)* megfelelően történhet.[37]

A munkáltatónak a brit jog szerint sincs joga arra, hogy egyoldalúan megváltoztassa a munkajogviszony feltételeit.[38] Felmerül az a kérdés, hogy lehet-e a munkafeltételeket egyoldalúan oly módon változtatni, hogy a munkáltató a munkavállaló részére átadott tájékoztatáson található munkafeltételeket módosítja. Az Európai Unió e téren történő jogalkotását megelőzően a common law nem tartalmazott kötelező formai előírást a munkaszerződés megkötésére vonatkozóan. 1996-ban azonban az *Employment Relations Act* bevezette, hogy bizonyos munkafeltételekről a

[35] Ld. Deakin-Morris, 2005, 241.
[36] Collins-Ewing-McColgan, 2005, 111-113.
[37] Ezt példákkal is alátámaszta Collins-Ewing-McColgan, 2005, 113-123.
[38] Collins-Ewing-McColgan, 2005, 983-984.

munkáltató köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót.[39] A szakirodalom álláspontja alapján ez az írásos tájékoztatás pusztán deklaratív jellegű, azaz a létező, már alkalmazott munkafeltételekről szóló tájékoztatás, ezért nem változtathatja meg azokat a munkafeltételeket, amelyekben a felek kifejezetten megállapodtak, vagy amelyeket kollektív szerződés rögzít. Ezen túlmenően, a tájékoztató csak a munkáltató értelmezése a munkaszerződés tartalmáról.[40] Éppen ezért a brit jogirodalom álláspontja szerint pusztán az írásos tájékoztató dokumentummal vagy annak megváltoztatásával nem lehet a munkafeltételeket egyoldalúan módosítani.[41]

Ugyanakkor a munkáltatónak joga van azoknak a munkafeltételeknek a megváltoztatására, amelyek nincsenek kifejezetten a felek megállapodásában rögzítve. Így például az ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató módosíthatja a műszakokat és a műszakbeosztást, még akkor is, ha ez a munkavállaló számára a bérének csökkenésével jár.[42]

6. A következőkben azt vizsgáljuk, hogy a brit jogfelfogás szerint a kollektív szerződésben foglalt feltételek módosítása milyen hatással van a munkajogviszonyra. A brit jogban - a magyar jogtól eltérően - szükséges az, hogy a munkaszerződés kifejezett utalást tartalmazzon a kollektív szerződésre ahhoz, hogy azt a munkajogviszonyra alkalmazni lehessen. A kollektív szerződés csak akkor alkalmazandó tehát a munkajogviszonyra, amennyiben a munkaszerződés ezt kifejezetten kiköti. Amennyiben a munkaszerződés tartalmaz egy erre vonatkozó klauzulát, akkor a kollektív szerződés módosítása kihathat a munkajogviszonyra. Ez alapvetően attól is függ, hogy a klauzula statikusan a kollektív szerződés egy adott időpontban meglévő tartalmára utal, vagy pedig dinamikus utalásként annak későbbi módosításait is magában foglalja.[43] Amennyiben nem rögzíti a munkaszerződés kifejezetten, hogy a kollektív szerződés módosítása automatikusan módosítja a munkajogviszonyt is, akkor a kollektív szerződés változása nem hat ki a munkajogviszonyra és azt a munkáltató nem alkalmazhatja egyoldalú aktussal a munkavállalóra. Ez alól csak az jelent kivételt, ha a kollektív szerződés az adott munkahelyen „szokás”-sá (*custom*) vált és ezáltal annak tartalma a munkajogviszony beleértett feltételévé (*implied term*) vált.[44] Ez az utaló szabály ugyanakkor nem mindig elegendő, amennyiben a kollektív szerződés olyan módosításokat vezet be, amelyek hátrányosan módosítanák a munkajogviszonyt bizonyos munkavállalók részére.[45]

---

[39] Deakin-Morris, 2005, 251-252.
[40] Deakin-Morris, 2005, 259-260.
[41] Deakin-Morris, 2005, 274-275.
[42] Ld. Collins-Ewing-McColgan, 2005, 984-985.
[43] Deakin-Morris, 2005, 275-276.
[44] Collins-Ewing-McColgan, 2005, 995-996.
[45] Deakin-Morris, 2005, 276-277.

Felmerül a kérdés, hogy mi történik abban az esetben, ha a munkáltató felmondja a kollektív szerződést. Ebben az esetben az utaló klauzula révén a munkajogviszony tartalmát képező kollektív szerződésben rögzített szabályok és munkafeltételek továbbra is hatályban maradnak, amíg a felek nem döntenek azoknak a módosításáról. Pusztán a kollektív szerződés felmondása tehát az utaló kikötés megléte miatt nem szünteti meg a kollektív szerződés hatályát.[46]

7. A magyar jogtól eltérően a brit munkajog ismeri a módosító felmondás intézményét, melynek során a munkáltató felmond a munkavállalónak és új munkafeltételek mellett újra felkínálja neki az alkalmazás lehetőségét. Ebben az esetben, függetlenül attól, hogy a munkavállaló elfogadja az új feltételek szerinti állásajánlatot vagy sem, mindenképpen felmondásról van szó, ami akár jogszerűtlenség miatt meg is támadható (*unfair dismissal*). A brit jogra jellemző sajátosság, hogy a felmondás jogszerűsége tekintetében a munkaügyi bíróságoknak (*employment tribunal*) széleskörű mérlegelési joguk van. Ha a munkáltató bizonyítani tudja, hogy alapos üzleti okai voltak arra, hogy a munkajogviszony feltételeit módosítsa, így például a rugalmasság növelésének, a munkaszervezés hatékonyságának érdekében vagy pedig a megrendelések csökkenése miatti megtakarítás céljából, és a munkavállaló nem akarja a munkafeltételeket módosítani, akkor a bíróságok gyakorlata szerint a felmondás valószínűleg jogszerűnek fog minősülni. A körülmények összessége alapján dönti el a bíróság, hogy a felmondás jogszerű volt-e vagy sem.

A bíróságnak tehát mérlegelési joga van annak megítélésében, hogy a munkáltató érdekeire tekintettel megfelelő cselekedet volt-e a felmondás azért, mert a munkavállaló nem akarta módosítani a munkafeltételeket. A döntő a munkáltatóra nehezedő gazdasági nyomás mértéke és annak megítélése, hogy a munkáltató válasza arra megfelelő volt-e, valamint az, hogy a munkavállaló szemszögéből nézve ésszerű volt-e az új munkafeltételek szerinti munkajogviszony elutasítása. A tapasztalatok alapján a munkavállalók igen ritkán nyernek meg pert, ha ilyen esetben a felmondás jogszerűtlenségére hivatkoznak.[47] A másodfokú munkaügyi bíróság (*Employment Appeal Tribunal*) kimondta, hogy a munkáltató ezt a jogintézményt nem csak akkor használhatja, ha a gazdasági nehézségek következtében már a munkáltató léte is veszélyben van. Ennél kisebb gazdasági nyomás is igazolhatja ennek a jogintézménynek az alkalmazását és jogszerűségét.[48] A munkáltató irányában tehát nem követel meg a jog túl magas mércét a felmondás és megváltozott feltételekkel újbóli alkalmazás jogszerűségéhez. Amennyiben azonban sok munkavállalónál egyszerre alkalmazza ezt az eszközt a munkáltató és a túlnyomó többségük ellenzi a

[46] Collins-Ewing-McColgan, 2005, 997-998. és Deakin-Morris, 2005, 277-278.
[47] Deakin-Morris, 2005, 278-279.
[48] Catamaran Cruisers Ltd v Williams, (1994) IRLR 386. Hivatkozza: Deakin-Morris, 2005, 279.

változtatást, akkor a munkaügyi bíróság nagy valószínűséggel nem fogja megállapítani, hogy a felmondások jogszerűek voltak. Ha azonban a munkáltató több munkavállalót érintő felmondások esetén tárgyal a szakszervezettel és a felmondásokat, valamint az újbóli alkalmazások feltételeit a tárgyalások eredményeként született megállapodás tartalmazza, akkor a bíróságok az ezt követő felmondásokat valószínűleg elfogadják jogszerűnek.[49]

7. A brit munkaszerződések gyakran tartalmaznak olyan klauzulákat („*flexibility clauses"*), amelyekben a munkáltató fenntartja magának azt a jogot, hogy a munkajogviszony tartalmát a későbbiekben egyoldalúan alakítsa, így például a munkavállalót egy másik munkahelyen vagy másik munkakörben történő munkavégzésre utasítsa.[50] A *common law* szerint egy ilyen kikötés nem jogellenes. Azonban egy olyan klauzula, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a jövőben a munkavállalót másik munkahelyre utasítsa, csak korlátozottan alkalmazható, mégpedig a munkáltató kölcsönös bizalmi elvének (*mutual trust and confidence*) figyelembevételével. Ez azt jelenti, hogy például tekintettel kell lenni a munkavállaló családi kötődéseire és tényleges lehetőségére arra, hogy új munkahelyen dolgozzon. Ha a klauzula megfogalmazása kétértelmű, azt a munkavállaló javára kell értelmezni. Az új munkahelyre vagy munkakörbe történő utasítást megelőzően a munkavállalót megfelelően értesíteni kell.[51]

Kedvezőtlen gazdasági viszonyok idején a munkáltatónak érdekében áll a munkaidő - általában átmeneti - csökkentése. Ez a körülmény a brit jogban is szerződésszegésnek minősül, ha a munkaidő csökkentésével a munkáltató csökkenti a munkabért is. A munkáltató beépíthet a munkaszerződésbe egy olyan kikötést, ami lehetővé teszi számára, hogy a munkavállalót átmenetileg ne foglalkoztassa *(lay-off*) vagy rövidebb munkaidőt vezessen be. Az ilyen szerződéses kikötés azonban ritka. Az esetek túlnyomó többségében a munkáltató viseli a munkavállaló távollétének kockázatát, hiszen köteles a munkabért hetente vagy más időszakonként rendszeresen kifizetni.[52]

A felmondások és az ebből eredő negatív szociális hatások elkerülése érdekében a brit kormány kétféle intézkedést vezetett be, melyek célja az volt, hogy a munkajogviszony felei megegyezésre jussanak és elkerülhető legyen a munkaviszony megszüntetése. A kétféle intézkedés a következő volt:

Az egyik intézkedés lényege az volt, hogy amennyiben a munkáltató oly módon csökkenti a munkaidőt, hogy bizonyos napokon a

[49] Deakin-Morris, 2005, 280.
[50] Collins-Ewing-McColgan, 2005, 989-995.
[51] Deakin-Morris, 2005, 339-340.
[52] Collins-Ewing-McColgan, 2005, 998.

munkavállalónak egyáltalán nem kell dolgoznia (*lay-off*), akkor köteles ezekre a napokra bizonyos minimális munkabért - garantált bért (*guarantee pay*) - fizetni a munkavállalónak.[53] Ez a garantált bér csak azokban az esetekben jár, ha a munkáltató egész napon keresztül nem foglalkoztatja a munkavállalót és a magállapodásuk alapján erre az időre nem jár a munkavállalónak semmilyen díjazás. Az így fizetett garantált munkabér összege rendkívül alacsony, a minimálbéren alul van és három havonta maximum 5 napra lehet kifizetni. Ennek a szabálynak a bevezetése azért volt szükséges, mert a brit jog nem ismeri az állásidő intézményét, hanem azokon a napokon, amikor a munkavállaló nem dolgozik, ténylegesen szünetel a munkaviszonya is (tehát a „lay-off" időszakokban a munkavállaló munkanélkülinek minősül) és a munkáltató ezért nem köteles erre az időszakra munkabért fizetni. A legtöbb munkaszerződésben azonban egyébként is szerepel az a kikötés, hogy állásidő esetén a munkáltatót terheli a munkabér fizetési kötelezettség.[54]

A tömeges munkaviszony megszüntetések elkerülése érdekében használt eszköz a brit jogban azoknak a munkáltatóknak a segélyezése, akik fenntartják a munkaviszonyt, ahelyett, hogy felmondanának a munkavállalóknak. Ennek az állami beavatkozásnak a csúcspontja az 1978-as Employment Subsidies Act volt, amelynek a felhatalmazásával a kormány bevezette azt az intézkedést, hogy a munkáltatóknak kiegészítő támogatást juttattak, ha a munkavállalók elbocsátása helyett rövidített munkaidőt vagy megosztott munkaviszonyt (*job-sharing*) vezettek be. Az intézkedés célja mindenképpen a munkanélküliség növekedésének elkerülése volt. Ennek a megoldásnak a gyenge pontja az volt, hogy bizonyos munkáltatók állami támogatása versenyelőnyt teremtett részükre a többi munkáltatóval szemben, ezért az Európai Bizottság fellépett ezzel a gyakorlattal szemben, amelyet meg kellett szüntetni.[55]

8. A német jogban az ún. *„Betriebsrisikolehre"* elméletének kiemelkedő jelentősége van. Ezt az elméletet, pontosabban kritériumrendszert az ítélkezési gyakorlat alakította ki. Köteles a munkáltató munkabért fizetni akkor is, ha mindkettőjük hibáján kívül eső okból nem tudja a munkára kész munkavállalót foglalkoztatni? Nyilvánvílóan nem az a kockázatviselés legfontosabb kérdése, de többek között ez is hangsúlyossá vált a gazdasági válság hatására. A *„Betriebsrisiko"* kifejezés azt a kockázatot jelenti, amikor egy olyan okból, amelyik sem a munkavállalónak, sem a munkáltatónak nem róható fel, nem lehet munkát végezni, (így pl. tűz, áramkiesés, nem szállított alapanyag, a fűtési rendszer elromlása stb.) Ettől megkülönböztetendő a gazdasági kockázat, amikor nem gazdaságos a munkavállalók foglalkoztatása. Ez utóbbi kockázatot mindig a munkáltató köteles viselni. Dogmatikailag

[53] Employment Rights Act 1996, section 28.
[54] Collins-Ewing-McColgan, 2005, 999-1000.
[55] Collins-Ewing-McColgan, 2005, 1000.

nézve ez a kérdés a szolgáltatás-ellenszolgáltatás kérdését, valamint a nem teljesített munka után járó díjazás kérdését veti fel. A kérdés eldöntése attól függ, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló oldaláról vizsgáljuk. A munkáltató oldaláról nézve lehetetlenülés történik, ami a munkabérfizetési kötelezettség megszűnéséhez vezet, azonban ez a munkavállaló oldaláról nézve jogosulti késedelmet jelent, azaz a munkabér fizetési kötelezettség fennáll. A német jogirodalomban mindkét álláspontot olyan makacsul védték pártolói, hogy a Birodalmi Munkaügyi Bíróság, a *Reichsarbeitsgericht* végül hosszas jogfejlesztést követően egy külön elméletet fejlesztett ki, az ún. *„Betriebsrisikolehre”*-t, amelyet a Szövetségi Munkaügyi Bíróság, a Bundesarbeitsgericht továbbfejlesztett.

9. A Birodalmi Bíróság szerint kialakított elmélet szerint az üzem működésében fellépett zavaróknál három esetet különböztettek meg. Amennyiben a működésben fellépő zavar kizárólag munkavállalói oldalról lépett fel, azaz a munkavállalók okozták – itt elsősorban a sztrájkra kell gondolni - , akkor nekik nincs igényük munkabérre. Ha a zavaró körülmény kívülről érkezett, például tűz, vagy árvíz formájában, akkor kockázatmegosztásnak volt helye. Ha pedig az üzem működéséből álltak elő a károk, pl. a gépek hibája folytán termeléskiesés, akkor a munkáltatónak egyedül kellett viselnie az ebből származó károkat.

Ezen a kockázatviselési megosztáson változtatott a Szövetségi Munkaügyi Bíróság a munkavállaló javára. Jelenleg a kockázat megosztását törvény szabályozza, mégpedig a német BGB § 615 §-ának 3. mondata. Ennek megfelelően a munkáltató felelős az üzemi kockázatért, amennyiben az üzemi zavar sem a munkáltatónak, sem a munkavállalónak nem róható fel és a munkáltató szférájához sorolható. További feltétel, hogy a munkavállaló képes és készen áll a munka elvégzésére, de azt nem tudja elvégezni. A munkavállaló nem köteles az el nem végzett munkát később bepótolni. A ma képviselt általános felfogás szerint tehát főszabályként az általános vállalati kockázatot a munkáltató viseli. Ettől eltérően a munkavállaló viseli a munkabér kiesésének terhét, amennyiben az üzem működésének zavara munkaharcra vezethető vissza.[56] Fontos megjegyezni, hogy a BGB fenti szabálya nem kötelező, hanem attól munkaszerződésben, üzemi megállapodásban vagy kollektív szerződésben a munkavállaló hátrányára is el lehet térni.

10. A munkajogviszony tartalmának egyoldalú módosítása sorában talán a legérzékenyebb terület, a munkabér megváltoztatása. Ennek az intézménynek van egy legalábbis furcsa elnevezése, nevezetesen a munkabér rugalmas kialakítása. Az alábbiakban két ország – ha úgy tetszik, modell értékű – megoldását mutatjuk be. A munkáltatónak gazdasági nehézségek idején fokozottan érdekében áll a munkabér csökkentése.

[56] Lieb - Jacobs, 2006. 63-67.

Azonban a munkabér meghatározása a felek közös akaratából történik és módosítása is csak így lehetséges. Éppen ezért a munkáltatónak érdekében áll és komoly jelentősége van számára, hogy a munkabér rugalmas alakításának jogát kezdettől fogva beépítsék a munkaszerződésbe. Ezért elsőként vizsgálandó, hogy a német jogban a feleknek milyen lehetőségeik vannak rugalmas bérezési formák felvételére a munkaszerződésbe.

Ebben a vonatkozásban azonban különbséget kell tenni, az egyes bérelemek között. Az ún. önkéntesen juttatott bérelemről akkor beszélünk, ha a munkáltató nem vállal kötelezettséget arra, hogy az egyszer vagy többször juttatott bérelemet a jövőben is juttatni fogja. Sőt kifejezetten kiköti, hogy a munkabérelem juttatása nem keletkeztet jogot a munkavállaló számára. A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy amennyiben ezeket a bérelemeket valamilyen – individuális vagy kollektív – megállapodásban vagy egyoldalú munkáltatói utasításban rögzíti, akkor kikötheti, hogy a juttatást önkéntesen biztosítja és többszöri, fenntartás nélküli juttatás esetén sem keletkeztet a jövőre vonatkozó igényt. Mindazonáltal kérdéses, hogy jogszerű-e az önkéntesen juttatott kiegészítő díjazás egyoldalú munkáltató általi megvonása abban az esetben, ha azt hosszú ideig havonta kapja a munkavállaló.

A jelenléti prémium megengedhetősége különösen érdekes kérdés. A jelenléti prémium olyan pénzbeli juttatás, amelynek az ígéretével a munkáltató arra motiválja a munkavállalót, hogy a jogszerű munkahelyi távollétek számát lehetőség szerint alacsonyan tartsa, mivel a hiányzó napok a kiegészítő juttatás egy részének elveszítésével járnak. A jelenléti prémiumra a munkavállalók akkor szereznek jogosultságot, ha egy meghatározott időtartam alatt folyamatosan eleget tesznek rendelkezésre állási kötelezettségüknek. A prémiumfeltételek ilyen módon történő meghatározása a német joggyakorlat szerint jogszerű, bár adott esetben felvetheti a közvetett hátrányos megkülönböztetés kérdését. A német Szövetségi Munkaügyi Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint azonban a jelenléti prémium nem ütközik az egyenlő bánásmód követelményébe, mivel a hátrányos megkülönböztetésnek lényeges oka van. Adott esetben a munkáltatónak a tervezés kiszámíthatóságához és a költségek csökkentéséhez fűzött érdeke igazolhatja a megkülönböztetést.[57]

A következő sajátos bérelem, a visszahívás jogával juttatott bérelem. Kérdéses egyáltalán, hogy mennyiben van a munkáltatónak joga arra, hogy egy megállapodásban, például a munkaszerződésben kikösse azt, hogy bizonyos körülmények bekövetkezése esetén a munkabér meghatározott részét már nem juttatja a munkavállaló részére. A fő kérdés tehát az, hogy mennyiben van lehetőség arra, hogy a felek például a munkaszerződésben

[57] Ld. BAG AP Nr. 18. zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie = NZA 1995, S. 266 f.; ld. még NZA 1990; S. 601 f.

rögzítsék azt, hogy a vállalat gazdasági helyzetének romlása vagy a munkavállaló bizonyos magatartása esetén csökkentsék a bért vagy bizonyos bérelemeket teljesen megvonjanak. Ilyen körülmények lehetnek például a vállalat negatív gazdasági eredménye, nem megfelelő nyereség, a tervezett eredmény el nem érése, vagy a munkavállaló részéről a nem megfelelő teljesítmény vagy súlyos kötelezettségszegések.[58] Ebben az esetben tehát határozatlan időre biztosítja a munkáltató a bérelemet, de lehetősége van arra, hogy a visszahívás jogának gyakorlásával élve a bér jövőbeni juttatását megszüntesse. A munkáltató tehát önkéntesen fizet valamilyen bérelemet, vagy ígéretet tesz valamelyik bérelem juttatására, azonban fenntartja magának a mindenkori visszahívás jogát.

A munkabérnek nyilván csak azt a részét lehet visszahívni, ami a kollektív szerződésben kikötött béren felül van. A kikötés jogszerűségéhez elvárható, hogy a visszahívás pontos okait tartalmazza a kikötés. A jogszerűség megítélésénél figyelembe kell venni a teljesítmény formáját és nagyságát, a megmaradó munkabér nagyságát és a munkavállaló pozícióját a vállalaton belül. Ezeket a szempontokat kell vizsgálni annak megállapításához, hogy a visszahívás oka igazolható-e. Így például egy vezető pozícióban lévő munkavállalóval szemben a munkáltató messzemenőbb egyoldalú visszahívási jogokat rögzíthet, mint egy átlagos munkavállalóval szemben.[59] A német ítélkezési gyakorlat szerint a bér egy része abban az esetben hívható vissza, amennyiben az a teljes bérnek maximum 25-30%-át jelenti.[60] Ez a korlát azonban nem vonatkozik azokra a kiegészítő bérelemekre, amelyeket szoros értelemben nem kifejezetten a munkavégzés ellenértékeként juttat a munkáltató a munkavállalónak, így például az üzemi hűségért juttatott díjazás.

11. A német jogban érdemes elhatárolni azokat a bérelemeket, amelyeket a munkáltató önkéntesen fizetett, és azokat, amelyeket a visszahívás jogával juttatott. Az önkéntesen juttatott bérelemnél a munkáltató hangsúlyozza, hogy önkéntes teljesítésről van szó, amelyre nem keletkezik a munkavállalónak bírósági úton érvényesíthető igénye. Ez lehet egyszeri vagy rendszeres. Ez utóbbitól elhatárolandó a visszahívás jogával juttatott bérelem. A különbség a kétféle juttatási forma között abban ragadható meg, hogy az előbbinél a munkavállalónak nem keletkezik igénye a juttatásra, míg az utóbbinál igen. A visszahívás jogával juttatott bérelem tekintetében a munkavállalónak arra igénye keletkezik, amelyet a visszahívás megszüntet. Az önkéntesen juttatott bért a munkáltató indoklás és kontroll nélkül megszüntetheti, míg a visszahívás esetében ehhez meghatározott indok szükséges.[61]

---

[58] Ld. a példákat: Bauer-Chwalisz, 2007. 343-346.
[59] Bauer-Chwalisz, 2007. 344.
[60] Ld. pl. BAG v. 11.10.2006, NZA 2007, 87, 89.
[61] Az elhatároláshoz ld. Risak, 2008, 223-231

A kollektív szerződésben meghatározott munkabéren felül a munkavállaló munkabérben részesül. Amennyiben a kollektív szerződést módosítják, és a biztosítandó kollektív szerződéses munkabér nő, akkor a munkáltató - a német gyakorlat szerint - beszámíthatja az eddig biztosított kiegészítő munkabért a magasabb kollektív szerződéses munkabérbe. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatónak a kollektív szerződéses munkabér növelése esetén nem kell az új kollektív szerződéses munkabért és ezen felül a korábban kiegészítően biztosított bérelemet is kifizetnie, hanem azt beszámíthatja.

Felvetődik az a kérdés, hogy mennyiben lehetséges bizonyos bérelemeket csak meghatározott időre szólóan kikötve vagy meghatározott feltételek bekövetkezéséig juttatni. Az osztrák jogban a határozott időre kikötött bérelem jogszerűségét a határozott időre kötött munkaszerződés jogszerűségéhez hasonlóan vizsgálják. Így például az osztrák munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlata szerint konkrét indok nélkül egymást követően határozott idejű munkaszerződések megkötése nem jogszerű, mivel ez a munkavállalót védő, kötelezően alkalmazandó jogszabályok kikerülésének veszélyét rejti és a munkaszerződések visszaélésszerű alakítását jelenti. Ennek az indoklásnak a mintájára szükséges egy meghatározott indok, ami igazolja a munkabér-elem tekintetében a munkáltató számára az egyoldalú alakítás jogának a biztosítását.[62]

Az osztrák jogban a bérelemet lehet kötni gazdasági mutatószámokhoz, meghatározott funkcióhoz, azaz többlettevékenység végzéséhez, bizonyos naphoz (fordulónapon fennálló munkajogviszony), vagy egy elvégzett tevékenységhez.[63] Amennyiben meghatározott naphoz van kötve a juttatás, ezzel a vállalathoz való hűséget akarja fokozni a munkáltató. Kérdéses, hogy ez nem vezet-e a szerzett jogok elvesztéséhez, ez ugyanis nem megengedhető. Problémát okozhat az is, ha a munkáltatónak lehetősége van a feltétel bekövetkezését befolyásolni. Lehetséges a bért a vállalat által elért nyereséghez kötni. Ez a fajta meghatározás akkor okozhat problémát, ha a munkáltató hatással lehet a mutatószámok alakítására, pl. beruházás megvalósítása révén.

A német jog szerint is jogszerű határozott idő kikötése, ha azt bizonyos körülmények igazolják, így például bizonyos pluszfeladatok határozott időre történő átvétele vagy a munkafeltételek átmeneti elnehezülése. Ezek a körülmények mindenképpen igazolják a határozott időre történő kiegészítő juttatás kikötését. Ezekben az esetekben a munkavállaló számára is előre látható és kiszámítható, meddig lesz a kiegészítő juttatás biztosítva.[64] Fontos azonban megjegyezni, hogy a német állandó ítélkezési gyakorlat szerint önmagában a jövőbeni munkaerő-

[62] Risak, 2008, 198-199.
[63] Risak, 2008, 231.
[64] Bauer-Chwalisz, 2007. 348.

szükséglet bizonytalansága nem igazolhatja a határozott idő kikötését bérelemek tekintetében. Ez a bizonytalanság ugyanis a vállalkozási kockázat része, amelyet nem szabad a munkavállalóra áthárítani.[65] Az ítélkezési gyakorlat is nyitva hagy ugyanakkor bizonyos kérdéseket, például azt, hogy meg lehet-e határozni a határozott idő megengedett hosszát vagy például a munkabér mekkora mértékét lehet határozott időre kikötni és milyen indokkal lehet határozott időt kikötni.

12. A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkavállalóval úgy állapodjon meg, hogy a munkabér egy része a vállalat gazdasági helyzetétől és a munkavállaló személyes teljesítésétől függ. Ez a célprémium napjainkban egyre gyakrabban alkalmazott díjazási forma a német jogban. A kitűzött céloknál különböztethetünk lágy és kemény célok között. Utóbbiak a számokban mérhető mutatók, előbbiek pedig a munkavállaló magatartásával és munkavégzésével kapcsolatosak, például a vezető képességével, az ügyfelek elégedettségével.

Amennyiben a munkáltató évekig fizeti a prémiumot célok kitűzése nélkül, ezt a munkabér hallgatólagos emeléseként kell értelmezni. A munkáltató számára is kedvező rendszeresen új célprémiumokat kitűzni, hiszen ezzel a módszerrel lehet a munkavállaló fizetését a vállalat eredményességéhez és a munkavállaló teljesítményéhez igazítani.[66] A német jogban a munkáltatónak az üzemi tanáccsal együtt kell döntenie a célprémium feltételeinek kialakításáról, amennyiben az nem csak egyedi esetekben, hanem a munkavállalók egy csoportjára nézve kerül bevezetésre.

13. Az előzőekben ismertetett rugalmas bérezési elemek mindegyikét bevezetheti a munkáltató módosító szerződés útján is. Ennek a megvalósítása a felek tárgyalási helyzetének függvénye. Elképzelhető az a megoldás is, hogy a munkavállalók csoportja vagy összessége hozzájárul a munkajogviszony módosításához a vállalat gazdasági elnehezülése esetén a leépítések megelőzése érdekében. A rugalmas bérezés ellentételezéseként a munkáltató kötelezheti magát például arra, hogy meghatározott időszakon keresztül nem fog a munkáltató működési körébe eső indokkal rendes felmondást alkalmazni. A német jogrendszerben ilyen esetekben a munkáltatóval történő tárgyalásban és a megállapodások kidolgozásában fő szerepe az üzemi tanácsnak van.

Felmerül az a kérdés, hogy van-e a munkáltatónak lehetősége arra, hogy az eddig meghatározott összegben juttatott munkabért megossza és annak csak egy részét juttassa fix összegként és az azon felüli részt meghatározott célok elérésétől tegye függővé. Ez a munkavállaló részére - a német gyakorlat szerint - csak akkor elfogadható, ha a célok teljesítése

[65] BAG 27.7.2005, NZA 2006, 40, 47. és BAG 14.1.2004, NZA 2004, 719, 722.
[66] Bauer-Chwalisz, 2007. 352.

esetén az eddigi fizetésén túlmenően részesül díjazásban. Megengedett például az a megoldás, hogy a béremelést a felek nem határozott összegként állapítják meg, hanem meghatározott célok elérésétől függő bónuszként biztosítják. Mód van arra is, hogy a munkabér egy részét a felek fix összegben és másik felét változó összegben állapítsák meg. Ennek megengedhető arányát a jogalkalmazásnak és az ítélkezési gyakorlatnak kellene kidolgoznia. Vezetőknél és nagyobb fizetéssel rendelkező munkavállalóknál nagyobb arány lehet mozgó bér.

14. német jogban - a brit joghoz hasonlóan - ismert jogintézmény az *„Änderungskündigung”*, azaz az a lehetőség, hogy a munkáltató felajánlja a munkavállalónak a munkajogviszony módosításának a lehetőségét azzal a feltétellel, hogy annak el nem fogadása esetén a felajánló nyilatkozat felmondásnak minősül. Ezt a jogintézményt a magyar jog nem ismeri. Ez a megoldás azonban a német jogban is csak abban az esetben alkalmazható, ha a bérek csökkentése által az üzem csődje vagy létszámleépítés megakadályozható és a költségek más módon nem csökkenhetőek. A módosító felmondás tehát csak abban az esetben jogszerű, ha az eddigi személyzeti rendszer fenntartása olyan mértékű további veszteségekhez vezetne, ami belátható időn belül létszámleépítéshez vagy a munkáltató bezárásához vezetne. Ezekből a feltételekből látható, hogy nagyon szigorúak a módosító felmondás alkalmazásának az esetei. Csak akkor alkalmazható jogszerűen ez az eszköz, amennyiben a munkahelyek valóban közvetlen veszélynek vannak kitéve vagy a munkáltató léte van veszélyben. A német Szövetségi Munkaügyi Bíróság igen szigorúan ellenőrzi ezeknek a feltételeknek a meglétét. Az eddigi ítélkezési gyakorlat azt mutatja, hogy szinte soha nem volt jogszerű a módosító felmondás, ha annak célja a bér csökkentése volt.[67] A gyakorlat ezért azt mutatja, hogy ez a jogintézmény aktív személyzeti politikai eszköznek nem alkalmas, hiszen csak nagyon szűk körben lehet alkalmazni.[68]

Végezetül az ún. üzemi gyakorlat *(betriebliche Übung)* változására hívjuk fgel a figyelmet. Ha a munkáltató huzamosabb ideig önkéntesen juttat egy díjazást, arra a munkavállalóknak a jövőre vonatkozóan igényük keletkezik. Ezt hívják a német jogban *„betriebliche Übung”*-nak. Ezért az ilyen juttatások módosítására is csak a korábban meghatározott módokon van lehetőség. Ha azonban a munkáltató huzamosabb ideig nem juttatja ezt a korábban önkéntesen adott bérelemet és ez ellen a munkavállaló nem tiltakozik, akkor az a jog megszűnéséhez vezet. Ahogyan az ilyen üzemi gyakorlat keletkezik, úgy is szűnik meg.[69]

15. Az individuális munkajog neuralgikus pontja a munkajogviszony megszűnése, megszüntetése. Ez alapvetően arra vezethető vissza, hogy az

[67] Stoffels, 2008, 463, 466-467.
[68] Bauer-Chwalisz, 2007. 358.
[69] Bauer-Chwalisz, 2007, 359-360.

egyes tényállások szorosabb értelemben vett jogi természete és a megszűnés, megszüntetés szociológiai jellege merőben eltér egymástól.[70] Általában elmondható, hogy a munkajogviszony megszűnése-megszüntetése vonatkozásában jelenik meg talán a legerőteljesebben az *állami beavatkozás* a munkavállalói érdekek védelmében. A jogintézmények dogmatikai megítélésénél utaltunk arra, hogy a munkajogviszony szűkebb értelmezésben olyan tartós kötelem, amelyben a munkavállaló fő szolgáltatása facere, míg a munkáltató fő szolgáltatása dare jellegű. Ebből következően a munkajogviszony megszűnésének-megszüntetésének egyes tényállásai jogi természetüket tekintve lényegükben nem térnek el a hasonló karakterű kötelmi jogviszonyoknál található tényállásoktól.

A munkajogviszony azonban nem csupán a kötelmi jog általános paramétereivel fejezhető ki, hanem tekintettel kell lenni szociális rendeltetésére is. A munkajogviszony olyan kapcsolatot fejez ki, amelyben a felek a gazdasági forgalomban nem egyneműek, így egyensúlyi helyzetük megteremtése érdekében szükség volt azokra a védőintézkedésekre, amelyek több jogintézmény tekintetében a klasszikus kötelmi jogtól leválasztották a munkajogot. Ez a tendencia különösen jól nyomon követhető a munkáltató egyoldalú jognyilatkozataival történő megszüntetési tényállások esetére. Így pl. a felmondás a munkajogban sem más, mint az egyik félnek a másikhoz intézett olyan egyoldalú jognyilatkozata, amely a szerződést a jövőre nézve megszünteti.

Megfigyelhető azonban, hogy a tradicionális kötelmi jog is tartalmaz bizonyos differenciálást, amely elsősorban az egyes szerződések tartalmi sajátosságain alapul. Így pl. a felmondás lehet nem azonnali hatályú, azaz jogszabályban rögzített vagy szerződésben megállapított felmondási határidőhöz kötött, illetve azonnali hatályú. Az előbbi az ún. rendes felmondás, az utóbbi a rendkívüli felmondás. A rendes felmondást általában nem kell indokolni, azonban létezik néhány olyan kötelem, amely esetében a felmondási okokat meg kell jelölni.[71] Megfigyelhető, hogy a kötelmi jog a felmondás jogát azokban az esetekben szigorítja, illetve szorítja meghatározott korlátok közé, amikor az egyik fél érdekei különös védelemre szorulnak. Tipikusan ilyennek minősíthető az ún. „bérlővédelem" amelynek egyes megoldásai döntő befolyást gyakoroltak a munkajogi felmondásvédelem intézményrendszerére.[72] A rendkívüli felmondást főszabályként csak a másik fél súlyos szerződésszegése esetében gyakorolható jogszerűen, azonban egyes szerződések esetében minden indok nélkül is biztosított – általában az egyik fél számára.[73]

---

[70] Preis 1987; Rideout 1989, 131–140; Hepple–Fredman 1993, 155–169.
[71] Ilyen a lakásbérlet (Ptk. 441–443. §) vagy az albérlet (Ptk. 448–449. §).
[72] Preis 1987, 11–24.
[73] A letéti szerződés [Ptk. 466. § (1) bek. vagy a megbízási szerződés Ptk. 483. § (1) bek.].

A megszüntetés szempontjából több tekintetben jelentősége van a megbízási jogviszony és a munkajogviszony közötti különbségeknek. A megbízási szerződést a megbízó ugyanis bármikor azonnali hatállyal felmondhatja, köteles azonban helytállni a megbízott által már elvállalt kötelességekért. A jogalkotó abból indult ki ugyanis, hogy a megbízási jogviszony alapvetően bizalmi jellegű, ezért a Ptk. az azonnali hatályú felmondás jogát nem szorítja meghatározott okokra, így a megbízó bármilyen okból felmondhat, akár azért, mert a megbízottba vetett bizalma megrendült, akár azért, mert nem látja értelmét a megbízás fenntartásának, akár valamilyen más okból. Annak ellenére, hogy a munkajogviszony szintén bizalmi jellegű jogviszony, a munkavállaló egzisztenciális érdekeinek védelme miatt a rendkívüli felmondás csak a törvényben meghatározott tényállásokhoz kötött indokolással realizálható.

16. A leírtakból látható, hogy a munkajogviszony megszűnésének, illetve megszüntetésének a kötelmi jogban kialakult szabályozástól való eltérése közvetlenül nem jogdogmatikai okokra vezethető vissza. Az állami beavatkozásnak és ezáltal a munkáltató szerződéses autonómiája korlátozásának indoka a felek egyensúlyi állapotának megtartása, és csak ennyiben – azaz közvetett módon – dogmatikai alapozású a munkavállalói érdekek védelme. A jogalkotás és a jogalkalmazás ugyanakkor tekintettel van a munkáltató érdekeire is, és sehol nem találunk olyan terjedelmű és mélységű állami beavatkozást, amely a munkáltató vállalkozói szabadságát sértené, akár oly módon, hogy ne hagyná szabadulni a kötelemből. Mindenesetre megfigyelhető annak a tendenciának az erősödése a munkajogviszony megszüntetésének szabályozásakor, hogy a munkavállaló egzisztenciális biztonsága a munkáltató érdekeivel szemben prioritást élvez.

A munkajogviszony megszüntetése tekintetében – mint ahogyan a korábbiakban utaltunk rá – rendkívül fontos szerepe van az állami beavatkozásnak. Ennek jóm példája a francia jogi szabályozás, amely 1973-ban helyezte új alapokra a munkajogviszony megszüntetésének szabályozását.[74] Ennek értelmében a munkaadót a felmondás előtt meghatározott eljárási rend szerinti tájékoztatási, illetve konzultációs kötelesség terheli. Amennyiben ennek megsértésével szünteti meg a munkajogviszonyt, azonban a felmondás oka valós és komoly *(réelle et sérieuse),* a bíróság a munkaadót kötelezi az eljárás szabályszerű lefolytatására, a munkavállaló javára kártérítést állapíthat meg, azonban főszabályként ilyen esetben nem kerül sor a visszahelyezésre. Súlyosabb jogkövetkezményei lehetnek azonban a nem okszerű felmondásnak. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló személyében rejlő ok miatt szünteti meg a munkajogviszonyt, azonban valós és kellő súlyú okok hiányában, a bíróság a CT L 122-14-4 alapján három jogkövetkezményt

[74] A Code du Travail szabályozását 1975-ben, 1983-ban és 1986-ban módosították. Lásd Lyon-Caen 1973; Pélissier 1973.

alkalmazhat, azonban egyidejűleg csak egyet szabhat ki. Az első a visszahelyezés *(réintegration).* A bíróság azonban csak javasolja a munkajogviszonyba történő visszahelyezést, a már addig megszerzett előnyök megtartásával.[75] A második jogkövetkezmény a kártérítés, amelynek legkisebb összege a munkavállaló hat havi átlagkeresete *(l'indemnité minimale de six mois de salaires).*[76]. A harmadik lehetséges jogkövetkezmény a munkáltató büntetése, nevezetesen a munkanélküli segély összegének megfizetésére történő kötelezés *(condamnation de l'employeur au remboursement des allocations de chômage).* Ez a jogkövetkezmény mondhatni közvetett hatású, mintegy a közösséget segíti, tehermentesíti azáltal, hogy a munkaadóra hárítja a munkavállalónak egyébként máshonnan járó ellátás kifizetését.[77]

17. A *német* felmondásvédelmi rendszer – amely a maga nemében az egyik legszigorúbb Európában – olyan elemet is tartalmaz, amely közvetlen összefüggésben áll a munkajog struktúrájával. Magának a felmondásvédelmi rendszernek az alapja, a már említett KschG. A törvény 1. § (1) bekezdésének értelmében: *Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.*

A törvény konkretizálja azokat a tényállásokat, amikor egy munkáltatói felmondás nem minősül szociálisan igazoltnak. Témánkat illetően lényeges, hogy a felmondás szociálisan abban az esetben sem igazolt, amennyiben sérti az üzemi alkotmányjogi törvény (a továbbiakban: BetrVG) meghatározott rendelkezéseit. A szövegezés az alábbi: szociálisan nem igazolt a felmondás, ha sérti a BertVG 95. §-át, valamint, ha a munkavállalóm ugyanabban az üzemben egy másik munkahelyen továbbfoglalkoztatható lenne, és az üzemi tanács (vagy más, ehhez hasonló rendeltetésű munkavállalói érdekképviseleti szerv az felmondás ellen kifogást nyújtott be.

---

[75] A bíróság a gyakorlatban azonban rendkívül ritkán javasolja ennek a jogkövetkezménynek az alkalmazását. Ennek oka abban rejlik, hogy a CT értelmében mind a munkáltató, mind a munkavállaló visszautasíthatja a visszahelyezésre irányuló bírósági kezdeményezést. A munkáltató részéről az elutasítás mögött általában a további együttműködési kézség hiánya áll, de lehetséges, hogy időközben gazdasági körülményei változása miatt nem akarja a továbbfoglalkoztatást. A munkavállaló esetleges elutasító döntése alapvetően anyagi megfontolásokon nyugszik.

[76] Megjegyzendő, hogy a gyakorlatban ezen összegnél jóval magasabb is megítélhető, a felmondás okszerűsége hiányának súlyától, a munkavállaló szakmájától, képzettségétől és szociális helyzetétől függően, tekintettel a munkaerőpiac aktuális állapotára is. Ezzel kapcsolatban többen megállapítják, hogy jogi természete vegyes. Egyrészről szolgálja a munkavállaló kártérítését, ugyanakkor valamiféle büntetésképpen is minősíthető. Lásd Despax – Rojot 1987, 127.; Pélissier – Supiot – Jeammaud 2002, 528.

[77] Ennek a jogkövetkezménynek az alkalmazására 1987 január 1-től van lehetőség.

A BetrVG 95. §-a a már említett kiválasztási irányelveket szabályozza *(Auswahlrichtlinie).* Ez az irányelv bizonyos átcsoportosítások, áthelyezések, és a munkajogviszonynak – különösen a munkáltató működési körére történő hivatkozás esetén való – megszüntetése tényállásánál előírja az üzemi tanács egyetértési jogát *(Zustimmungsrecht).* Ez tulajdonképpen egy preferencia-szabály, amelynek a kialakításában az üzemi tanácsnak jóváhagyási joga van. A személyi kiválasztás rendszerének valójában az egyéni személyügyi döntések vonatkozásában van kiemelkedő szerepe, ugyanis ennek a megsértése lehetetlenné teszi a munkáltató tervezett intézkedéseit. Ez a konstrukció gyakorlatilag megállapodást jelent a felek között.

Talán még ennél is fontosabb az üzemi tanács rész vétele az ún. egyedi személyügyi döntésekben *(personelle Einzelmaßnahmen).* A munkáltató személyügyi döntéseiben való részvétel súlyát – a kollektív jogi előkészítés után – az egyéni intézkedésekben történő üzemi tanácsi részvétel jelenti. A BetrVG 99 – 104. §-ai meghatározó súlyúak az üzemi alkotmányjog rendszerében, és jelentősen hozzájárulnak ahhoz, hogy egyes – e rendelkezések hiányában ambivalens megítélésű – szociális jogok érvényesíthetősége felerősödött. A szabályok egy része a munkáltató tájékoztatási kötelességét, valamint az üzemi tanács jóváhagyásának írja elő. A törvény pontosan meghatározza azokat a tényállásokat, amikor az üzemi tanács megtagadhatja, ilyenkor a munkáltató a munkaügyi bíróságtól kérheti a jóváhagyás pótlását. E munkáltatói kötelesség teljesítésének elmulasztásához súlyos anyagi következmények járulnak *(Zwangsgeld),* valamint az üzemi tanács kérheti a munkaügyi bíróságtól az egyedi munkáltatói intézkedés felfüggesztését. Ebben a körben a befolyásolás egyik szignifikáns területe a munkáltató általi felmondásnál való Mitbestimmung biztosítása. A BetrVG 102. § (1) bekezdése feltűnően markáns megoldást választott, amennyiben a felmondás az üzemi tanács meghallgatása nélkül érvénytelen. Ezen túl a (3) bekezdés felsorolja azokat a tényállásokat, amikor az üzemi tanács ellentmondhat a munkáltató jognyilatkozatának. A munkáltató ennek ellenére megszüntetheti a munkajogviszonyt, azonban döntése megtámadása esetén, ennek eljárásjogi konzekvenciái eltérőek lesznek ahhoz képest, mintha az üzemi tanács mintegy egyetértésével mondott volna fel. A jogalkotó szándékát jelzi, hogy az ebben a körben felmerült konfliktust nem automatikusan, hanem üzemi megállapodás alapján utalja az ún. *Einigungsstelle* elé.

Ami a munkajogviszony megszüntetését illeti, az üzemi tanács jogköre, illetve annak gyakorlása nem jelenti a munkavállaló „bebetonozását", azonban a folyamatos együttműködési kényszer, alakítja a munkáltató magatartását, ami a rugalmasság mellett erősíti a munkavállaló státuszvédelmét. A német modell egyébiránt kiváló példája az egyéni és a kollektív munkajog korrelatív egységének.

2.2. A munkajogviszony keletkezésétől, az egyoldalú módosítás lehetőségén át a munkajogviszony megszüntetéséig – a kockázatviselés, illetve a kockázatmegosztás magyar szabályozása és gyakorlata

1. A kockázattelepítés tulajdonképpen a munkajogi prioritások értékelését jelenti. A munkajogban érvényesülő prioritásokat alapvetően nem jogdogmatikai alapon alakítja a jogalkotó, hanem általában valamilyen jogpolitikai megfontolás mentén. Sajnálatos esetekben – olybá tűnik egyre többször – aktuálpolitikai szempontok vezérlik a jogalkotást ezen a területen. A prioritások meghatározása pedig alapvető jelentőségű az egyensúlyi állapot megteremtése és fenntartása szempontjából. Az alábbiakban a hatályos Mt. alapján e prioritásokat vesszük szemügyre, a munkavállaló és a munkáltató szempontjából.

A munkavállaló jogállását erősítő prioritások

1. Mint ahogyan a későbbiekben részletesen indokoljuk, a munkavállaló jogállását közvetve – a szakszervezeten keresztül – az Mt. 23. §-a javíthatja. A szakszervezetet megillető kifogás joga, különösen az Mt. 65. §-ában foglaltakkal együtt, felesleges duplikáció, és a szakszervezetet, valamint a munkavállalót kölcsönösen terhelő együttműködési kötelesség mellet, e jog létjogosultsága legalábbis megkérdőjelezhető. A szakszervezeti kifogás joga, illetve az üzemi tanácsot megillető együttdöntési jog, kellő együttműködés hiányában megbéníthatja a munkáltató működését. Nem egyszer tapasztalhatjuk, hogy a munkáltatók együttműködésének hiánya, illetve a különböző munkavállalói érdekképviseleti szervekkel való szembenállása e jogokra, illetve ezek szabályozására vezethető vissza.

Ehhez jön még az Mt. 25. § (5) bekezdése, amely a szakszervezetek támogatását illetően egyenesen alkotmányjogi problémákat is felvet, amennyiben megkérdőjelezi a szakszervezetek függetlenségét, mint a koalíciós szabadság egyik elengedhetetlen feltételét. (Részletes elemzését lásd alább.)

Még szintén a kollektív munkajog szabályozási tárgykörén belül található a munkavállalót védő újabb prioritás, nevezetesen az Mt. 65. § rendkívül eklektikus, és jogkövetkezményeit illetően nem kellően átgondolt szabályanyagával. E helyütt ismételten felhívjuk a felesleges párhuzamosságra a figyelmet, különösen a 65. § (3) bekezdés a) pontja és a 21. § (2) bekezdését illetően.

2. Az individuális munkajog egyik rendkívül bonyolult, és a versenyképességre akár közvetlen hatást is kifejtő rendelkezés, a 76/C. §-ban található. Ez a megoldás, a szerződéses munkahely

szabályozatlanságából adódó valamennyi problémát felszínre hozza. A szerencsétlenül megfogalmazott szöveg mintha kötelező szerződésmódosítást sugallna, holott a munkahely egész törvényi rendezése/rendezetlensége inkább merevíti a foglalkoztatást, mintsem a rugalmas, de biztonságos megoldást segítené elő.

4. A munkajogviszony megszüntetése viszonylag részletesebb elemzést igényel, ez a szabályanyag ugyanis kétségtelenül a munkajog legfrekventáltabb területe. A szabályanyag gazdasági hatásait vizsgálva evidenciaként rögzíthető az is, hogy a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésének költsége komoly kihatással vannak a foglalkoztatók (adott esetben jogviszony létesítéssel kapcsolatos) döntéseire is. Amennyire közhelyszerű annak rögzítése, hogy a munkaviszony megszüntetésének költségei komolyan befolyásolják a munkáltató munkajogviszony keretében történő foglalkoztatási hajlandóságát, legalább annyira nehéz ennek a mérése. Ennek oka több tényezőben is megjelölhető: nehezen érhető tetten a munkáltató jogviszony létesítésekori döntési folyamatában a megszüntetési szabályok költségeinek mérlegelése;[78] a jogviszony megszüntetéssel kapcsolatos költségek nehezebben prognosztizálhatóak (tekintve például a megszüntetés több lehetőségét) pontosan előre (ellentétben például a bérköltségekkel), a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok változására a piaci szereplők adott esetben csak évekkel később reagálnak. A munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó jogviták számából lehet tendenciákra következtetni a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos jogviták tendenciáira. Valamennyi munkaügyi bíróságra vonatkozóan nem áll rendelkezésre ma olyan nyilvános statisztika, amely a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos perek számát mutatnák. Abból a tényből fakadóan, hogy minden témában megjelelő tanulmány rögzíti, hogy a munkaügyi perek nagyobb része munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos, levonható az a következtetés, hogy a jogviták számának növekedése, ezeknek a jogvitáknak a növekedését is jelenti egyben.[79]

Munkaügyi Bíróságok előtti perek száma				
2001	2002	2003	2004	
23732	26099	23798	29801	

Forrás: Legfelsőbb Bíróság

[78] A költségekre nagyban kihatással vannak a hatályos adó és társadalombiztosítási szabályok is, lásd például Rábel 2002, 34–35.; vagy lásd például a közszférára vonatkozó 2010. évi jogszabály-módosításokat a végkielégítés adókötelezettségével kapcsolatosan.
[79] Lásd Tálné 2009, 13.

5. Általában elmondható, hogy a munkajogviszony megszűnése-megszüntetése vonatkozásában jelenik meg talán a legerőteljesebben az állami beavatkozás a munkavállalói érdekek védelmében.[80] A jogintézmények dogmatikai megítélésénél[81] utaltunk arra, hogy a munkajogviszony szűkebb értelmezésben olyan tartós kötelem, amelyben a munkavállaló fő szolgáltatása facere, míg a munkáltató fő szolgáltatása dare jellegű. Ebből következően a munkajogviszony megszűnésének-megszüntetésének egyes tényállásai jogi természetüket tekintve lényegükben nem térnek el a hasonló karakterű kötelmi jogviszonyoknál található tényállásoktól.[82]

A munkajogviszony azonban nem csupán a kötelmi jog általános paramétereivel fejezhető ki, hanem tekintettel kell lenni szociális rendeltetésére is. A munkajogviszony olyan kapcsolatot fejez ki, amelyben a felek a gazdasági forgalomban nem egyneműek, így egyensúlyi helyzetük megteremtése érdekében szükség volt azokra a védőintézkedésekre, amelyek több jogintézmény tekintetében a klasszikus kötelmi jogtól leválasztották a munkajogot. Ez a tendencia különösen jól nyomon követhető a munkáltató egyoldalú jognyilatkozataival történő megszüntetési tényállások esetére. A munkajogviszony megszűnésének, illetve megszüntetésének a kötelmi jogban kialakult szabályozástól való eltérése közvetlenül nem jogdogmatikai okokra vezethető vissza. Az állami beavatkozásnak és ezáltal a munkáltató szerződéses autonómiája korlátozásának indoka a felek egyensúlyi állapotának megtartása, és csak ennyiben – azaz közvetett módon – dogmatikai alapozású a munkavállalói érdekek védelme. A jogalkotás és a jogalkalmazás ugyanakkor tekintettel van a munkáltató érdekeire is, és sehol nem találunk olyan terjedelmű és mélységű állami beavatkozást, amely a munkáltató vállalkozói szabadságát sértené, akár oly módon, hogy ne hagyná szabadulni a kötelemből. Mindenesetre megfigyelhető annak a tendenciának az erősödése a munkajogviszony megszüntetésének szabályozásakor, hogy a munkavállaló egzisztenciális biztonsága a munkáltató érdekeivel szemben prioritást élvez.[83]

6. Ami az Mt.-nek a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályrendszerét illeti, a munkajogviszony csak az Mt.-ben meghatározott jogalap megléte esetén szűnhet meg, illetve a munkajogviszonyt csak az Mt.-ben rögzített jognyilatkozatokkal lehet megszüntetni. A munkajogviszony rendeltetése, tartalmának struktúrája miatt nem szűnhet meg visszaható hatállyal, azaz a munkajog nem ismeri az elállás

[80] Kiss 2006.
[81] A munkajogviszony megszüntetésének történeti, dogmatikai kérdéseit a hazai irodalomban lásd: Petrovics 2005, 125–143; Petrovics 2007, 115–122; Prugberger 2006, 27–37; Prugberger 1997, 404–413; Varga 2005, 348–353.
[82] Kiss 2006.
[83] Kiss 2006.

intézményét. Hasonlóképpen fogalmilag kizárt az ún. felbontó szerződés, azaz a felek olyan kétoldalú jognyilatkozata, amely a szerződést visszaható hatállyal szünteti meg. További jellegzetessége ennek a konstrukciónak, hogy rendes felmondással csupán a határozatlan időtartamra létesített munkajogviszony szüntethető meg, amely abból a szempontból lényeges, hogy a rendes felmondáshoz olyan jogkövetkezmények járulnak, amelyek egyéb megszüntetési jogalapnál hiányoznak.

Ez a megoldás az alapja a megszüntetés rendszere rugalmatlanságának. Az Mt. 88. § (2) bekezdése a munkáltatóra adott esetben irreálisan nagy terhet ró, ugyanakkor – meglehetősen egyedülálló módon – a munkavállalónak nem teszi lehetővé, hogy a határozott idő letelte előtt jogszerűen megszüntesse határozott időre szóló jogviszonyát. Ennek a szabálynak a hatása a megszüntetés egyéb elemein is kimutatható. Jó példa erre a munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése, amelynek szabályozása viszonylag nagy rugalmasságot biztosít a felek számára, a Legfelsőbb Bíróság tárgyban kialakított ítélkezési gyakorlata sem annulálja ezt,[84] azonban annyi mindenképpen leszögezendő, hogy a felek között az alku létrejöttének lehetősége nagymértékben azáltal befolyásolt, hogy a jogalkotó más, munkáltató általi megszüntetési módokat hogyan szabályoz. Ez az oka annak is, hogy a közös megegyezés körében meglehetősen gyakoriak a visszaélések, amelyek a megállapodás megtámadásához vezetnek.

Az Mt. 88. §-hoz még egy megjegyzés kívánkozik. Az a szabály, hogy – eltérő megállapodás hiányában – maximálisan csak egy évi átlagkereset kifizetésére kerülhet sor, az Mt. 1995. évi módosításakor került a törvénybe. A jogalkotó szigorító rendelkezésének az indoka az volt, hogy a jogalkotó szándékával ellentétes gyakorlat alakult ki és az állami szférában aránytalanul magas összegekhez jutottak munkavállalók. Meg kell jegyezni, hogy nem jogalkotói feladat az ilyen visszaélések megakadályozása, hanem az adott vállalkozás vezetése és felügyeleti rendszere hivatott a piacilag indokolt működés biztosítására.

7. Kétségtelem, hogy a munkajogviszony megszüntetésének gazdasági hatásait vizsgálva a munkáltatói rendes felmondás érdemel központi figyelmet, az erre vonatkozó szabályrendszer befolyásolja leginkább a munkáltató működését, illetve működésének költségeit valamint az állami beavatkozás e jognyilatkozatnál követhető a legjobban nyomon. Ez az állami beavatkozás a munkáltató indokolási kötelezettségében, a munkáltatói rendes felmondás esetén fizetendő juttatásokban és a felmondási tilalmak szabályozásában ölt testet a Munka Törvénykönyvében. A munkáltató joggyakorlásával kapcsolatos első törvényi elvárás az indokolás. A munkáltatónak meg kell jelölnie és

[84] Lásd Fabók 2003, 53–54.

indokolásával alá kell támasztania azt, hogy miért nincsen szüksége a továbbiakban a munkavállaló munkájára. Az Mt. keretszerűen határozza meg azokat az okokat, amelyekre hivatkozva a munkáltató megszüntetheti a jogviszonyt, amelyek a következők: a munkáltató működése, a munkavállaló képességei vagy a munkavállaló munkajogviszonnyal kapcsolatos magatartása. A munkáltatónak ezek mellett felmondásában fel kell tüntetnie azt, hogy mikor szűnik meg a jogviszony, vagyis közölnie kell a munkavállalóra irányadó felmondási időt, a felmentési időről szóló rendelkezést, továbbá az Mt. 6. § értelmében a felmondási nyilatkozatnak tartalmaznia kell a jogorvoslati lehetőség módjáról és határidejéről való tájékoztatást is.

A munkáltatói rendes felmondás egyik leglényegesebb pontja a fentiek szerint a felmondás indokolása. Ezzel kapcsolatosan tartalmaz iránymutatást a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú Állásfoglalása. A részletek mellőzésével utalunk arra a megoldási lehetőségre, amely egy meghatározott munkavállallói létszám alatt nem követelné meg a felmondás érvényességi kellékeként az indokolást, azonban ebben az esetben az elbocsátott munkavállalót kiemelt anyagi kompenzáció illetné meg. (Természetesen ez a konstrukció sem zárja ki a jogorvoslathoz való jogot.)

8. A munkáltatói rendes felmondási jogot a jogalkotó több tekintetben is korlátozza, ezeknek a jogintézményeknek az összessége alkotja az ún. felmondásvédelmi rendszert. Ennek a rendszernek kiemelkedő jelentőségű intézményei az ún. felmondási tilalmak és a felmondási korlátozások. A Munka Törvénykönyve alkalmazási gyakorlatában a munkáltató oldalán komoly költségkihatással járnak azok az esetek, amikor a munkáltató működési körében bekövetkező ok miatt meg kívánná szüntetni a munkajogviszonyt, azonban a felmondási tilalmak valamelyike miatt ezt nem tudja megtenni (és a munkavállalónak erre az időre állásidőre járó munkabért köteles fizetni).

A részletek mellőzésével jegyezzük meg, hogy míg pl. e szabályok annak ellenére nem szociálisan orientáltak, hogy a jogalkotó célja többek között ez is volt. Ez azért is feltűnő, mert az említett MK 95. számú állásfoglalás sem ismeri a felmondási indokok sorában a szociális szempontok szerinti korlátozást. Álláspontunk szerint az Mt. 90. §-ában szabályozott egyes felmondási tilalmi tényállások, olyan „túlvédelmet” jelentenek, amely a munkáltatót legalábbis nem legális eszközök alkalmazására kényszerítik. A felmondási tilalmak rendszere nem felel meg az ún. aktív munkaerő-piaci politika követelményeinek. Más kérdés természetesen, hogy Magyarországon létezik-e egy ilyen jellegű munkaerő-piac. Véleményünk szertint ilyen nem létezik, minden feltétele hiányzik.

9. A munkajogviszony megszüntetésének egyik legélesebben kritizálható szabálya az Mt. 100. §-ban található, nevezetesen a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei rendelkezései között. Az Mt. 100. § (5) bekezdése értelmében, ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkaviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg. A munkaügyi perek kockázatának felmérése a munkáltató gazdasági kockázatelemzésének része kell, hogy legyen, sok kritika éri a jogellenes munkajogviszony megszüntetés szabályozását napjainkban.[85] A szabályrendszer munkáltató számára legkiszámíthatatlanabb része a munkaügyi per lezárultának időpontja, a jogszabály viszont ehhez fűz jogkövetkezményt. Ez a teljesen indokolatlan szabályozás – különösen az eljárások elhúzódása miatt – jelentősen befolyásolja a munkáltató (mint fél) perbeli rendelkezési jogát is.

Ehhez képest viszont nagyon feltűnő a munkavállaló általi jogellenes megszüntetés enyhesége, amely viszont más a munkajogi kárfelelősségi rendszer anomáliáival is összefüggésben van (lásd alább). A „munkáltató meghatározott mértéket meghaladó kára" mibenlétének meghatározásakor a jogalkotó nem utal kifejezetten arra, hogy ez a meghaladó mérték csak a munkavállalói kárfelelősség korlátozott felelősségi szabályai szerint érvényesíthető (Mt. 167-168. §), hanem csak a 173. §-ra utal, mely a kötelező bírói utat rögzíti az igényérvényesítés során. A jogalkotó szándéka azonban nem a munkajogi kárfelelősségi rendszer áttörése volt a törvény módosításával. Erre következtethetünk a törvényjavaslat indokolásából is, mely szerint a korábbi kártérítési szabály helyett a törvény által „kötbérjellegű kártérítés" kerül bevezetésre. A jogalkotó deklarált szándéka ugyan a visszatartó hatás erősítése volt oly módon, hogy önmagában a jogellenes megszüntetés ténye fizetési kötelezettséget indukáljon, azonban a jogalkotó konzekvensen „meghaladó kár" érvényesítéséről és nem a teljes kár megtérítéséről szól.

10. Akár aktuálpolitikai csengésű szabálynak is tekinthető a 105. § (6) bekezdése. A hatályos szabályozás szövege az alábbi: „Belföldi kiküldetés esetén, ha az utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, a munkavállalót – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – személyi alapbére negyven százaléka illeti meg." A korábbi szöveg még tartalmazott egy betoldást, nevezetesen amennyiben az utazási idő a két órát meghaladja.

Meglehetősen zavaros „A tanulmányi szerződés" cím alatti rendelkezések tartalma. Azon túlmenően, hogy az itt található rendelkezések egy részének semmi köze nincs a tanulmányi szerződéshez, a

[85] Lásd például Szabóné 1999, 48–50; Kiss 1998, 360–368; Kiss 1999, 51–52; Szabóné

115. § tartalma legalábbis kétséges, és a kockázattelepítés szempontjából elhibázott.

11. A munkaidőre vonatkozó szabályozás elsősorban a munkáltató érdekeit tartotta szem előtt. A hatályos szabályozás ugyanakkor rendkívül szigorúan, mondhatni a gyakorlatban betarthatatlan módon rendelkezik a szabadság kiadásának módjáról.

A szabályozás előzménye az alábbiakban foglalható össze. Egyhangú határozatban az Alkotmánybíróság egy több mint fél évtizede előtte fekvő ügyben foglalt állást. (A határozat alkotmánybírósági ügyszáma: 550/B/1999.) Az ügy közvetlenül a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 134. §-ának rendelkezéseit, azaz a szabadság kiadásának rendjére vonatkozó rendelkezéseket érinti. E tárgykör első látásra is a munkavállalók (és munkáltatók) igen széles körében felmerülő problémára mutat. Általános tapasztalat, hogy a szabadság kiadását a munkáltatók tömegesen mellőzték (mellőzik) az esedékesség időszakában, gyakorta úgy, hogy a ki nem adott szabadság ellenszolgáltatásaként valamiféle vagyoni ellentételezést nyújtanak a munkavállalónak, gyakorta azonban úgy, hogy ezt is mellőzik. E probléma a jogalkalmazási gyakorlatban leginkább a munkajogviszony megszűnésekor éleződik ki: az Mt. 136. § (1) bekezdése alapján a munkajogviszony megszűnésekor pénzben kell megváltani a szabadság igénybe nem vett (ki nem adott) részét. Alig-alig tudunk olyan ügyekről, amelyekben a szabadság (természetbeni) kiadása a munkajogviszony fennállása alatt merülne fel. Ennek oka a munkavállalói jogérvényesítés gyakorlati nehézségeiben, illetve a munkáltatói kötelességszegés megfelelő szankcionálásának hiányosságaiban keresendő.

A Magyar Köztársaság nemzetközi jogból folyó kötelezettségei körében megemlítette az Alkotmánybíróság a szabadságra vonatkozó európai munkajogi szabályozást is. Azzal a fordulattal élt, hogy az ILO Egyezménynél „még pontosabb” – az Európai Bíróság által is értelmezett – tartalommal szabályozta a szabadság kiadását a 2000. június 22-i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel módosított, a munkaidőszervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv és az annak helyébe lépő, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv. A közösségi szabály „pontosabb” rendelkezéseit az Alkotmánybíróság nem hívta fel. Az ide vonatkozó szabályok egyébként az irányelv 7. cikkében találhatók, és „pontosabbnak” annyiban minősíthetők, hogy meghatározzák (legalább négy hét időtartamban) a szabadság mértékét, illetve azt, hogy – a munkajogviszony megszűnésének esetét kivéve – az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető más ellenszolgáltatással (pl. pénzbeli megváltással). Maga az irányelv egyébként a szabadság kiadásának szabályairól nem

rendelkezik, illetve csak annyiban, hogy az említett 7. cikk a nemzeti jogszabályokra és/vagy gyakorlatra utal a jogosultság feltételei és a szabadság biztosítása tekintetében.

12. Az Alkotmánybíróság tárgybani összegző megállapítása, végső soron az előtte fekvő alkotmányossági probléma megfogalmazása szerint tehát a jogalkotó – az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében foglalt rendszeres fizetett szabadsághoz való jog érvényre juttatása érdekében – szabályozta a munkavállalókat megillető rendes szabadságot úgy, hogy meghatározta a szabadsághoz való jog gyakorlásának (igénybevételének) időbeni korlátait. E korlátozás alkotmányellenességét az indítványozó azon az alapon állította, hogy a törvényhozó a pihenéshez való jog gyakorlását időben túl tág keretek között határozta meg. Bár a munkavállalók rendes szabadságának igénybevételére vonatkozó szabályok kétségkívül összefüggésben állnak a pihenéshez való joggal, a vizsgált szabályozás alkotmányossága nem a pihenéshez való jog, hanem az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében önálló alapjogként konkrétan nevesített rendszeres fizetett szabadsághoz való jog korlátozásával szemben támasztott követelmények alapján bírálandó el. Erre tekintettel az Alkotmánybíróságnak a továbbiakban arra a kérdésre kellett választ adnia, megvalósítja-e a rendszeres fizetett szabadsághoz való jog alkotmánysértő korlátozását az, hogy a törvényhozó a tárgyévre járó rendes szabadság háromnegyed részének kiadását (ezáltal annak a munkavállaló által történő természetbeni igénybevételét) bizonyos esetekben a tárgyévet követő év június 30-ig, illetve december 31-ig tette lehetővé.

13. A fentiek szerint összegzett alkotmányossági, közelebbről alapjogi, illetve alapjog-korlátozási probléma megoldásának magától értetődő módszere az Alkotmánybíróság gyakorlatában az ún. „szükségesség-arányosság” teszt. Ennek – a korábbi gyakorlatra támaszkodó – alaptézisei a következők voltak ebben az esetben is. Az alapvető jog korlátozása csak akkor marad meg az alkotmányos határok között, ha a korlátozás elkerülhetetlen, azaz más alkotmányos alapjog, valamint alkotmányos érték védelme vagy érvényesülése, illetve az Alkotmányból következő feladat megvalósítása más módon nem biztosítható, továbbá, ha az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya arányban áll egymással. Ezen túl az alapjog sérelme megállapítható akkor is, ha az alkalmazott korlátozás a cél elérésére alkalmatlan, vagy a törvényhozó a korlátozás során nem az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt választotta ki.

A vázolt szükségességi-arányossági szempontú vizsgálat nyomán az Mt. 134. § (3) bekezdésének a) pontjában foglalt szabályt az Alkotmánybíróság alkotmányellenesnek találta. Felhívta a szabály értelmezésére vonatkozóan az említett a) pontot beiktató szabály indokolását is, amely arra utalt, hogy a tárgyévet követő szabadságkiadás

mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak érdekében állhat („a munkáltató és a munkavállaló kölcsönös érdekek alapján ezt a szabályt [ti. a szabadság tárgyévi kiadását előíró szabályt] megszegi. (...) Fontos gazdasági érdekek indokolttá tehetik a szabadság (egy részének) átvitelét a következő évre. E kivételesen fontos gazdasági érdek lehet a munkáltató érdeke - pl. konjunkturális kérdés a termelésben –, de lehet a munkavállaló érdeke is.") Említésre méltó a törvény néhány soros indokolásának szemléleti jellegzetessége.

Ez röviden úgy összegezhető, hogy a betarthatatlan szabály fenntartása nem célszerű. Az indokolás ugyanis rámutat arra, hogy a gyakorlati tapasztalatok arra utalnak, hogy a szabadság kiadásának korábbi szabályait (azaz – az indokolásban hibásan – a március 31. napjáig való kiadás lehetőségét) a munkáltatók és munkavállalók „kölcsönös érdekek" alapján szegik meg. Ennek oka lehet az is az indokolásból kitűnő feltételezés szerint, hogy a szabadság tárgyévet követő kiadásának (kógens szabállyal megállapított) korlátai túlságosan szűkek, így – a jogszabályszegések elkerülése érdekében – célszerű ezeket tágítani. Látható, hogy a jogalkotó tehát azt a megoldást választotta, hogy háttérbe szorította az alapvetően munkavállalói érdeket védő kógens szabályt. Ez azért is figyelemre méltó, mert az Mt. más szabályai esetében (pl. a munkaidőre, illetve a túlmunkára, vagy a munkabérekre vonatkozó szabályoknál) a jogalkotó e megoldástól immár másfél évtizede elzárkózik.

E helyütt, a további részletek mellőzésével[86] utalunk arra, hogy a hatályos szabályozásnak önmagában nem indoka az Alkotmánybíróság érintett határozata, azon jóval túlmutatóan, mondhatni öncélúan rendelkezett a szabadság kiadásáról a jogalkotó. A szabályozás kulcseleme a 134. § (10) bekezdése, amelyből következően a munkáltató a gyakorlatban szinte soha nem viheti át a szabadságot a tárgyévet követő évre.

14. Végezetül a hazai munkajogban szabályozott kárfelelősségi jogviszonyok rövid elemzése indokolt. A munkajogi kárfelelősségi jogviszony dogmatikája különös helyet foglal el mind a hazai munkajog struktúrájában, mind a kárfelelősség általános rendszerében. Különlegességét az adja, hogy számos intézmény tekintetében látványosan eltér a polgári jog szerződésen kívül okozott kárfelelősségi megoldásaitól, de alaposabb elemzés után nyilvánvalóvá válik, hogy a munkajogi kárfelelősségi jogviszony dogmatikailag nem önálló, azaz lényegét tekintve nem különbözik a magánjog kárfelelősségi rendszerétől. A polgári jogi kárfelelősség és a munkajogi kárfelelősség jogalapi elemei ugyanis a felelősséget meghatározó kauzák tekintetében azonosak. A polgári jogi kárfelelősség szükséges jogalapi elemei a jogellenes magatartás, a kár

[86] Részletes elemzést lásd Berke 2008, 93 – 106.

(illetve a hátrányos eredmény), valamint a kettő közötti okozati összefüggés megléte. Lehetséges eleme pedig a felróhatóság. Ehhez képest a munkajogi kárfelelősséget megalapozó jogalapi elem – a munkajogviszony léte – csupán az eltérő szabályozás mintegy technikai feltétele. A polgári jogi és a munkajogi kárfelelősség összetartozása nyomon követhető a nyugat-európai munkajogi kárfelelősség szabályozásán is.

A munkajogi munkavállalói általános kárfelelősségnek a legjellemzőbb sajátossága a kártérítés rendszerének kialakítása. Gondatlan károkozás esetén főszabályként a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének 50 %-át nem haladhatja meg. Kollektív szerződés vagy munkaszerződés a károkozás, illetve a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára a károkozás jellegére, gyakoriságára, valamint a munkavállaló beosztására való tekintettel a kártérítés mértékét ettől eltérően is szabályozhatja. Munkaszerződés legfeljebb másfél havi, kollektív szerződés legfeljebb hathavi átlagkereset összegéig emelheti a törvényi mértéket. E szabály kógens, azaz az említett felső határoktól érvényesen eltérni nem lehet. A munkavállaló felelőssége tehát cum és pro viribus korlátozott. Az előbbi azt jelenti, hogy a kártérítés alapja az átlagkereset – egyéb, az átlagkeresetbe tartozó kifizetések nem, míg az utóbbi arra utal, hogy a munkavállaló az átlagkereset milyen mértékével köteles helytállni. Álláspontunk szerint a bérorientált felelősségi rendszer fenntartása a piacgazdaságot tükröző munkajogi struktúrában indokolatlan, és hatással van a munkavállalói kárfelelősség egyéb elemeire (lásd az általános megőrzési és a leltárhiányért való felelősséggel fennálló anomáliáit).

A kárfelelősségi szabálykkal összefüggésben végezetül utalunk az Mt. 174. § (5) bekezdésével összefüggő bírói gyakorlatra, amely a működési kör fogalmát oly tágan értelmezi, hogy végeredményben a munkáltató nem mentheti ki magát a felelősség alól.

A munkáltató pozícióját erősítő prioritások

1. Az Mt. rendelkezései általában munkavállalói prioritásokat fogalmaznak meg, ugyanakkor kimutathatók olyan szabályok, amelyek a munkáltatói döntési hatalmat erősítik, hol indokoltan, hol indokolatlanul. Az alábbiakban ezeket vesszük szemügyre, amelyek közül kiemelt szerepet játszik a munkáltató egyoldalú jogviszony-alakítási joga.

2. Az Mt. 82.§ (1) bekezdése kifejezetten rögzíti, hogy a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja. Ez a szabály külön is hangsúlyozza azt az egyébként magától értetődő körülményt, hogy a szerződés módosításához a felek közös megegyezése (egyező akarata) szükséges. Ennek az az indoka, hogy a

gyakorlatban a munkáltató számos esetben az eredeti szerződéses feltételeket – a mindenkori gazdálkodási, működési igényeinek megfelelően – egyoldalú nyilatkozatával megváltoztatja. Ilyen egyoldalú változtatások a munkajogviszonyban – átmenetileg és meghatározott feltételek szerint – lehetségesek [pl. 76/C. § (4) bek., 83/A., 105., 106., 150. §], azonban azok nem eredményezhetik a munkajogviszony határozatlan időtartamra történő – végleges – megváltozását. Erre csak a felek közös megegyezésével van mód. Az Mt. 82.§ (3) bekezdése azt is rögzíti, hogy a munkaszerződés módosítására a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Mivel a munkajogviszony a felek közötti tartós kapcsolat, a munkavégzés során előfordulhatnak olyan körülmények, amelyeket a felek a munkaszerződés megkötésekor előre nem láthattak. Ezeknek a bekövetkezése esetére biztosítja a törvény a munkáltatónak azt a jogát, hogy a szerződésben rögzített feltételektől eltérő munkavégzésre utasítsa a munkavállalót. Ebben a körben a szerződéses munkahelytől (Mt. 105.§), munkakörtől (Mt. 83/A. §), valamint a rendes munkaidőtől való eltérésnek (Mt. 126. és köv. §§) van jelentősége, de ide tartozik még a kirendelés jogintézménye is (Mt. 106-106/B, illetve 150. §). E tényállások nem igénylik a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosítását. A szerződést ugyanis akkor kell módosítani, ha azok a körülmények, amelyekre a felek a munkaszerződést alapították, tartósan és lényegesen megváltoztak, és ennek következtében a munkavállalónak az eredeti feltételekkel történő foglalkoztatása nem lehetséges. Másképpen szólva: a munkajogviszonybeli (munkavállalói) teljesítési feltételek átmeneti megváltoztatása egyoldalú munkáltatói aktussal, munkáltatói utasítással valósulhat meg – a törvényes korlátok között.

3. Az említett, a munkavállaló teljesítését (munkavégzését) érintő változtatások azonban csak a munkáltató működése körében felmerült alapos okból eszközölhetők. Az Mt. korábban hatályos 105. § (1) bekezdése ezt úgy fejezte ki, hogy a munkakörbe nem tartozó, illetve az állandó munkahelyen kívül végzett munka elrendelésére csak “különösen indokolt” esetben kerülhet sor. Az Mt. 2001. évi módosítása e munkáltatói utasítások szabályozásában nemcsak strukturális változást hozott [az átirányítás, azaz a munkakör-változtatás szabályai az Mt. 83/A. §-ába kerültek, a kirendelés szabályai differenciált szabályozásban részesülnek, ideértve az Mt. 150. § (1) bekezdésének rendelkezését is], de a törvény nem kíván többé különös indokot az átmeneti munkahely-változtatás körében sem: a munkáltató gazdálkodásával kapcsolatban szokásosan felmerülő körülmények önmagukban – különös indok fennállta nélkül is – jogalapját képezhetik a kiküldetésnek. A munkavállaló tehát az erre vonatkozó munkáltatói utasítást teljesíteni köteles. Le kell szögeznünk azonban, hogy a kiküldetés sem lehet rendeltetésellenes, visszaélésszerű joggyakorlás eredménye, a

fennálló (felmerülő) gazdasági érdeket a munkáltatónak vita esetén bizonyítania kell (83/A.3-4.).

4. Az Mt. 104. § (1) rögzíti, hogy a munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni. A (2) bekezdés szerint viszont nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. A (4) bekezdés szerint az utasítás jogszerű megtagadása nem menti fel a munkavállalót az alól, hogy munkavégzés céljából továbbra is rendelkezésre álljon, és a jogszerű utasításokat teljesítse.

Megtagadhatja a munkavállaló az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Az utasítás megtagadásának joga tehát igen széles annyiban, hogy nem pusztán akkor gyakorolhatja a munkavállaló ezt a jogát, ha az utasítás végrehajtása érdekeit védő jogszabályokba ütközik. Ebben a körben ugyanakkor annak van jelentősége, hogy maga az utasítás ellentétes valamely jogszabály vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésével. A munkavállaló megtagadhatja az utasítást azért is, mert az utasítás a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközik (Mt. 4. §). Az utasítás teljesítése ugyanis nem okozhat a munkavállalónak jelentősebb érdeksérelmet, mint amekkorát annak elmaradása a munkáltató számára jelent. Az Mt. 83/A., 105., 106., 105. § alkalmazásában e körülménynek különös jelentősége lehet.

5. Az utasítás jogszerű megtagadása esetén a munkavállaló felelőssége nem áll fenn, illetve vele szemben nem alkalmazhatók a munkajogviszonyból származó kötelesség megszegésének jogkövetkezményei. Az utasítás teljesítése esetén a munkavállalót szintén nem terheli felelősség. Büntetőjogi (szabálysértési) felelőssége azonban fennáll, ha az utasítás teljesítésével bűncselekményt (szabálysértést) követ el.

A fenti tényállások elsősorban azokkal az utasításokkal valósulhatnak meg, amelyek a gyakorlatban a munkáltató általi “egyoldalú szerződésmódosításként” jelennek meg. Ennek tipikus esetei a szerződéses munkakörnek vagy munkahelynek az utasítással történő megváltoztatása. Ezen kívül gyakori a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok (Mt. 126-129. §) megsértése. Mindezen esetekben a munkavállaló az utasítást jogszerűen tagadhatja meg. Az említett esetek nem érintik a munkáltatónak azt a jogát, hogy a 126. § szerint a munkavállalót a munkakörébe nem tartozó, vagy állandó munkahelyén kívül, illetve a rendes munkaidőn túl munkavégzésre utasítsa.

6. Az alábbiakban először a munkaidő és a munkabér tekintetében megvalósuló egyoldalú alakírási lehetőségeket vesszük szemügyre. Azért e kettőt, mert a hazai szabályozás alapján összefüggésben állnak egymással.

Ebben a kontextusban az egyik legjellegzetesebb intézmény, az ún. „rövidebb munkaidő" intézménye. Álláspontunk szerint a magyar munkajogban a rövidebb munkaidőnek három változata ismeretes. Az egyik a *részmunkaidőben* történő foglalkoztatásra irányuló megállapodás. A másik, a 117/B. § (2) bekezdésben foglalt *a napi nyolc és a heti negyven óránál rövidebb teljes munkaidő.* A harmadik tényállást a 150. § (2) bekezdése fogalmazza meg. A részmunkaidő – közös megegyezése révén – nem tartozik témáink közé. A 117/B. § (2) bekezdésében foglalt tényállás sem, de mégis érintenünk kell az új 117/C. § miatt.

7. E szabályozás értelmében ugyanis, ha a 117/B. § (2) bekezdés alapján rövidebb teljes munkaidőt állapítottak meg, a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatnak a (2) bekezdésben foglaltak szerint a munkaidő mértékének 2011. december 31-ig tartó felemeléséről. Ebben az esetben a munkaidő mértéke a 117/B. § (1) bekezdése szerinti teljes munkaidő és az (1) bekezdés szerinti rövidebb teljes munkaidő mértéke - legfeljebb 2009. április 1. és 2011. december 31. közötti időszakra számított - különbözetének figyelembevételével emelhető meg oly módon, hogy a teljes munkaidő heti mértéke a negyvennégy órát nem haladhatja meg.

A munkáltató 2011. december 31-éig nem közölhet működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondást vagy az Mt. 94/E. § (1) bekezdése szerinti rendes felmondásról szóló tájékoztatást azzal a munkavállalóval, akinek a teljes munkaideje - e §-ban foglaltak alapján - heti negyven óránál hosszabb. A fentiekben meghatározott tilalomba ütköző munkáltatói rendes felmondás, illetőleg tájékoztatás jogellenes. Lényeges továbbá, hogy munkavállaló személyi alapbérét nem érinti, ha teljes munkaidejének a mértéke - e §-ban foglaltak alapján - heti negyven óránál hosszabb. Ennek megfelelően, az órabérrel díjazott munkavállaló órabértételét arányosan csökkentett mértékben kell figyelembe venni.

E helyütt a szabályozást nem kívánjuk minősíteni, csupán utalunk arra, hogy ez a „bújtatott" munkaidőkeret nincs összhangban a munkaidő megszervezéséről szóló 2003/88/EK irányelvvel.

8. Az Mt. 150. § (2) bekezdése lehetővé teszi, hogy a munkáltató gazdasági nehézségei miatt (pl. anyag vagy rendeléshiány) átmenetileg a munkaszerződésben előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztassa a munkavállalót. Ez a szabály nem teszi lehetővé, hogy a munkáltató a rövidebb munkaidőben történő foglalkoztatás idejére arányosan kevesebb bért is fizessen. A hivatkozott rendelkezés ugyanis azt is előírja, hogy a munkavállalót a kiesett munkaidőre - munkaviszonyra vonatkozó szabály

eltérő rendelkezése hiányában - személyi alapbére illeti meg. Ez alól kivételt jelent, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, elsősorban kollektív szerződés, ettől eltérő fizetési kötelezettséget állapított meg. A munkáltató által egyoldalúan csökkentett munkaidőre tehát csak akkor fizethető egyoldalú intézkedés alapján időarányos munkabér, ha a munkáltatónál van kollektív szerződés, és az kifejezetten úgy rendelkezik, hogy a csökkentett munkaidőre csökkentett mértékű bér jár a munkavállalók számára. Kollektív szerződés hiányában a munkaidő és a munkabér arányos csökkentésére csak a munkaszerződés módosításával kerülhet sor.

Ez a rendelkezés számos problémát vet fel. A hivatkozott rendelkezés nem nevesíti a munkáltató jognyilatkozatát, amelyből következően a munkáltató akár egy normatív utasításában csökkentheti a munkaidőt. A jogalkalmazás értelmezése szerint, munkaviszonyra vonatkozó szabály, jelesül kollektív szerződés azt is előírhatja, hogy a kiesett időre a munkavállalót a személyi alapbérénél kevesebb összeg illesse meg. Kérdés azonban, hogy mennyivel kevesebb, illetve lehet-e ez a kevesebb összeg 0%. Tételezzük fel, hogy cserébe a munkáltató felmondási moratóriumot hirdet az adott időszakra, a működése körében felmerült ok miatti m unkajogviszony megszüntetés tekintetében. Hasonló megállapodások egyébiránt a gazdasági válság idején megszülettek. Kérdés ugyanakkor, hogy vajon ez a kollektív megállapodás nem minősül-e egy latens részmunkaidőben történő foglalkoztatásnak?

Egyébiránt a munkáltatónak úm. rugalmas bérrendszer kialakítására olyan széleskörű lehetősége, mint ahogyan a német és az osztrák jogban láttuk, nincs.

3. A kollektív munkajog rendeltetése

3.1. A kollektív munkajog elemei, egymáshoz való viszonyuk

1. A kollektív munkajog rendeltetése sem más, mint magánautonómia érvényre juttatása. Az individuális és a kollektív munkajog intézményeinek korrelációja azt jelenti, hogy mindkettőnek azonos elven – a magánautonómia elvén – kell felépülnie, és ebből következően a „kollektív munkajog" sem léphet túl az egyéni viszonylatokat meghatározó önrendelkezés adta lehetőségeken, attól mintegy nem válhat függetlenné.[87] Ezzel összefüggésben meg kell jegyezni, hogy az individuális és a kollektív munkajog viszonyáról leírtak elsősorban az európai munkajogra jellemző,

[87] Kiss 1995, 168.

de találunk kivételeket is. Ismertek olyan megoldások, amelyekben a kollektív munkajogi intézmények szabályozó funkciója olyannyira felerősödött, hogy az egyéni önrendelkezés elé került.[88] A munkajog individuális és kollektív intézményeinek azonos rendeltetése ugyanakkor korántsem jelentette az egységes kollektív munkajogi modell kialakulását. A munkajog kollektív intézményeinek fejlődése azt mutatja, hogy az intézményrendszer kialakulásában alapvetően két nagyobb vonulat létezik. Történetileg először annak a lehetősége vált adottá, hogy a felek közötti erőegyensúly fenntartását az eredetileg „jogon kívül" képződő eszközök elismerésével és integrálásával valósítsák meg. Ebbe a körbe tartoznak a koalíciók – mindenekelőtt a munkavállalói koalíciók –, továbbá az általuk megkötött kollektív megállapodások. A munkajog fejlődésének későbbi szakaszában – szinte országonként eltérő okok miatt – a külső befolyás mellett egyre nagyobb teret kapott a belső kontroll intézményrendszere. Ezzel összefüggésben ki kell emelni, hogy a két intézményrendszer dogmatikai alapozása eltér egymástól, s ebből következően a két rendszer működése egymástól különböző stratégiát és taktikát tételez fel.

Attól függően, hogy az egyes államok általános történeti, politikai és gazdasági fejlődése milyen irányt szabott a munkajog kollektív intézményrendszerének – némi leegyszerűsítéssel és átfedéssel –, két, egymástól legalábbis alapvonalaiban elkülöníthető megoldással találkozhatunk.[89] Az egyik modell a kollektív munkajog ún. dualista, széttagolt modellje, amelyben a koalíciós szabadságon alapuló ún. tarifális rendszer – mint a kollektív munkajog „külső" intézménye – és az általában törvény által kialakított üzemi alkotmányjog – mint a kollektív munkajog „belső" intézménye – különválasztható. Az előbbit az ún. konfrontáció, az utóbbit a kooperáció eszközének minősítik az irodalomban.[90] A másik megoldás esetében ilyen dogmatikai és rendeltetésbeli különbség nem mutatható ki, azaz az erőegyensúly fenntartásában a külső és a belső intézmények számos esetben azonos funkciókat látnak el.

2. A kollektív munkajog dualista modellje a legtisztábban a német és az osztrák jogban követhető nyomon. Annak ellenére, hogy a kollektív munkajogot – mint egészet – mindkét ország munkajogában gyakran illetik az ún. Arbeitsverfassung elnevezéssel,[91] az intézményrendszer tagozódása egyértelmű. A német jogban a társadalmi rendszer legerősebb mozgatórugóját a koalíciós szabadság és az ún. tarifális autonómia

[88] Lásd erre vonatkozóan az új-zélandi Employment Contracts Act szabályozását. Ennek értelmében, ha a munkáltatónál van hatályos kollektív szerződés, a munkaszerződésben a felek csak abban az esetben térhetnek el a kollektív szerződésben meghatározott feltételektől, ha a kollektív szerződés ezt lehetővé teszi, és csak annak keretei között.
[89] Gamillscheg 1978; Blanc-Jouvan 1978; Davies 1978; Hanau 1978; Runggaldier 1978.
[90] Staudinger–Richardi 1989, Vorbem. zu § 611. RdNr. 832–833; Richardi 1974, 9–13.
[91] Ld. MünchArbR/Richardi 1992, § 233. RdNr. 2–6; Floretta–Spielbücher–Strasser 1990, II:6–9; Mayer-Maly–Marhold 1991, II:4–7.

elismerése jelenti.[92] Túlzás nélkül állítható, hogy a munkajog fejlődéstörténetében a koalíciók és az általuk megkötött kollektív megállapodások elismerése a munkajog konszolidációját jelentette, ugyanis a jogrend így volt képes megakadályozni az érdekellentétek anarchikus eszközökkel történő letörését. A koalíciós jog elismerése azt jelenti, hogy egy közösség már megszerzett jogaival szemben egy másik közösségnek alapvető joga van meghatározott jogi eljárások igénybevételére. Ugyanakkor az a tény, hogy a koalíciós alapozású tarifális jogintézmények mégis a munkajog konfrontációs faktoraiként vannak jelen, azt igazolják, hogy a jogrend, bizonyos keretek között mégis teret enged az ún. munkaharc (Arbeitskampf) eszközének. Ez az általános jogfejlődés ívén bizonyos törést jelent, ugyanis minden jogrend alapvető funkciója, hogy megakadályozza az erőszakhoz való visszatérést.[93]

Ez egyben azt is mutatja, hogy az erőegyensúly fenntartására, és ezáltal a munkavállalók védelmi szükségleteinek kielégítésére csupán egyetlen jogi eszköz igénybevétele nem elegendő.[94] Mindez nem jelent kevesebbet, mint a kollektív munkajog monokauzalitásának elvetését. A német jogban a koalíciós-tarifális faktor mellett ezért kialakították az üzemi alkotmányjog (Betriebsverfassungsrecht) intézményes rendszerét. Lényeges tehát, hogy ez utóbbi esetben nem az önkéntes koalíciósszabadságon alapuló szerveződésről van szó, hanem adott esetben a koalícióktól független, illetve azok mellett kialakított sajátos munkavállalói képviseleti rendszerről. Ebből fakadóan rendeltetésük sem a munkafeltételek jövőbeli alakítása koalíciós – akár „harci" – eszközökkel, hanem a munkáltató döntéseinek törvény által megszabott tárgykörben és jogi eszközökkel történő befolyásolása.[95] Ez – mint ahogyan az előbbiekben láttuk – a munkáltató gazdasági, személyzeti és szociális tárgyú döntései területén érvényesül, és lényeges, hogy minél inkább távolodik egy döntés tartalma a közvetlen gazdálkodás intézményeitől, annál erősebb jogok állnak az üzemi alkotmányjog legfontosabb intézménye – az üzemi tanács – rendelkezésére.[96]

3. A franciaországi fejlődésre meghatározó volt, hogy a munkavállalói érdekképviselet kialakulása több, egymástól viszonylag jól elkülöníthető lépcsőben zajlott le, amelyből adódóan egyidejűleg több szervezet is azonos, vagy legalábbis hasonló jogkörrel rendelkezett.[97] Így jelen van a még a II. világháború előtt az accords Matignon által kialakított *délégué du personnel*, a *commités d`enterprise*, valamint a szakszervezet üzemi megbízottja, *a délégué syndical*. A három szervezet között meglehetősen

[92] Gamillscheg 1982, 156–158.
[93] Picker 1988, 23–28.
[94] Staudinger–Richardi 1989, Vorbem. zu § 611. RdNr. 832–834.
[95] Richardi 1974, 9–11.
[96] Däubler 1976.
[97] Blanc-Jouvan 1978, 42.

hosszú fejlődési folyamat eredményeképpen kialakult egyfajta feladatmegosztás. A commités d`enterprise alapvetően az együttműködés szervezete, feladata a többoldalú tárgyalások előmozdítása. A déléqué du personnel elsődleges funkciója a már fennálló, meglévő jogok megóvása. Annak ellenére, hogy korábban e szervet olyannak minősítették, mint amely reális konkurenciát jelenthet a szakszervezetekkel szemben – hatáskörük bővülése ellenére – az általános vélemény szerint valódi részvételi jogoknak még nincs birtokában.[98] Végezetül a déléqué syndical feladata a szociálpolitikai követelések szinten tartása. Természetszerűen ez a funkció kötődik leginkább a szakszervezetek tevékenységéhez. Ez azért lényeges, mert – az említetteknek megfelelően – Franciaországban a kollektív szerződéskötési jog csak a szakszervezeteket illeti meg.[99] A francia kollektív munkajog intézményeiben az a fajta éles széttagoltság nem található meg, mint a német jogban, ugyanakkor a kollektív szerződéskötés tekintetében meglévő szakszervezeti privilégium mégis mutat valamiféle elkülönülést a tarifális és a participációs elemek között.

4. Az egyes funkciók közötti határok elmosódására jó példa az olasz kollektív munkajog megoldása. A kollektív munkajog dualista modellje – különösen a belső, participációs intézmények tekintetében – mintegy kitermeli a rendszer működéséhez szükséges sajátos fogalomrendszert. Az olasz munkajogból azonban hiányoznak azok a dogmatikai alapképletek, amelyek pl. a német vagy az osztrák jogban az üzemi alkotmányjog bázisául, illetve keretéül szolgálnak.[100] Az egyes munkavállalói érdek-képviseleti szerveződések közül kiemelkedő jelentősége van az ún. *consiglio di fabrica*nak, amely lehet akár szakszervezeti bázisszerv, de nem egy esetben előfordult, hogy a szakszervezeti befolyás e testületekben nem volt számottevő. Jellemző azonban, hogy a consiglio di fabrica nem tud eredményesen tárgyalni a munkaadóval, amennyiben nincs mögötte stabil szakszervezeti bázis. Összefoglalásképpen elmondható, hogy az olasz megoldásnál nem találhatjuk meg a némethez hasonló konfrontációs-koordinációs modellt, hanem a tényleges helyzet jellemzésére sokkal inkább helytálló a *„partizipazione conflittuale”* meghatározás.[101]

Bonyolultabb helyzettel találkozhatunk azokban az országokban, ahol a kollektív szerződéskötési jog nem csupán a szakszervezetet illeti meg. Az *angol* jog „industrial relations” megoldása első látásra meglehetősen bonyolultnak tűnik. Ennek oka egyrészről a kollektív megállapodások jogi természete (elismerése) körüli bizonytalanság. Annak ellenére, hogy napjainkra már általánosan elfogadottá vált a kollektív szerződés

[98] Blanc-Jouvan 1978, 48.
[99] Krieger 1991; Adam 1978; Adam–Granger 1972; Blanc–Jouvan 1988.
[100] Így pl. az olasz munkajog nem ismeri a német „Betrieb” fogalmát, továbbá hiányzik az ún. „Mitbestimmung” üzemi alkotmányjogi alapintézménye. Így az „impresa” vagy az „azienda”, illetve az „unita produttiva” definiciói sem felelnek meg a klasszikus üzemi alkotmányjogi fogalomrendszernek. Lásd Runggaldier 1978, 124.
[101] Runggaldier 1978, 155–156; Schregle 1976.

normajellege,[102] *a collective bargaining még ma sem minősül civilis obligatio-nak.*[103] Erejük azonban mégis abban mérhető le, hogy a munkaszerződések tömegében évtizedek alatt rögzített standardok, illetve szokások a kollektív megállapodásokban nyertek valamiféle „szentesítést", és a megállapodásokat megkötő felek ezeket általában tiszteletben tartják.[104] Sokat javított a kollektív megállapodások hatékonyságán az 1971. évi Industrial Relations Act, valamint az 1974. évi Trade Union and Labour Relations Act elfogadása. Az angol modell viszonylagos bonyolultságának másik oka a *shop steward* tényleges szerepe és jogállásának tisztázatlansága közötti ellentmondásban rejlik. A *shop steward* – mint intézmény – nem azonosítható sem a német üzemi tanácsi tagsággal (Betriebsratmitglieder), sem pedig a francia déléqué du personnellel sem. Annak ellenére, hogy eredetileg nem szakszervezeti tisztségviselőként jellemezték, valójában az 1971. évi *Industrial Relations Act* óta – különös tekintettel a kollektív szerződések szerepének erősödésére – egyre inkább mint a szakszervezeti tagok képviselője jár el.[105] Jellemző azonban, hogy olyan esetben, amikor a shop steward nem volt hajlandó a szakszervezet utasításait követni, az ő védelme érdekében a bíróság beavatkozott a shop steward személyének kiválasztásába, mintegy megerősítve viszonylagos függetlenségét a szakszervezettől.[106] Ez is rávilágít kettős szerepére, amennyiben nem csupán a munkáltatónál alkalmazásban lévő szakszervezeti tagokra terjed képviseleti, védelmi funkciója, hanem a szakszervezeten kívüli munkavállalókra is. A shop steward legfontosabb funkciója a kollektív megállapodásokkal kapcsolatos munkahelyi tárgyalások lefolytatása, és – érthető módon – talán ezen a területen van kitéve a legnagyobb szakszervezeti nyomásnak.

3.2. A koalíciós-tarifális modell jelentősége

1. Az alábbiakban a koalíciós-tarifális rendszer sajátosságait elemezzük, hiszen napjaink munkajogának legjelentősebb tényezője. A koalíciós szabadság eszméje, és ezen belül a koalíciós-tarifális rendszer a kollektív munkajogban tradicionálisan kiemelt helyet foglal el a német jogrendben.[107] Az egyesülési jognak a Grundgesetz is kitüntető szerepet szán. A GG 3. cikkely (3) bekezdése mindenki és minden professzió számára biztosítja, hogy a munka és a gazdasági feltételeinek előmozdítására és védelmére szervezeteket alakítsanak.

---

[102] Kahn-Freund 1983, 122.
[103] Flanders–Clegg 1991.
[104] Jellemző, hogy egészen a 70-es évek közepéig szokásos volt az ún. TINAELA klauzula használata. Ennek jelentése: *„this is a not legally binding agreeent"*.
[105] Hepple–Fredman 1986, 229.
[106] Hepple–Fredman 1986, 229–230.
[107] Lásd erről többek között Reuter 2003, 409 – 425. ; Ramm 1995, 581 – 607.

A GG vonatkozó bekezdésének súlyát, az egyesülési jog, mint alapjog közvetlen hatálya adja meg, amely a német jogban kivételnek számít. A rendelkezés szövege az alábbi: *Abreden, die diese Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig."* Melyek az okai a közvetlen hatály (*unmittelbare Drittwirkung*) érvényesítésének. Ezek egy része történeti, másik része dogmatikai alapozású. A munkajogban érvényesülő szakmai szervezetek kifejezetten a másik fél, azaz egy másik magánfél ellenében tevékenykedek. Az egyesülési jog, mint alapjog viszonylag késői elismerése politikai, közjogi okokkal magyarázható ugyan, amelyhez nyilvánvalóan hozzájárult a szerződéses szabadságon alapuló magánjogi rendszer dogmatikája. A kollektív szerveződések elismerését követően a munkavállalói koalíciók működése elé újabb akadály került. Ilyen volt pl. az angolszász jogrendekben ismeretes *closed shop* intézménye, de a német jogban is feltűnő *Differenzierungsklauseln,* az *Organisations-(Ausperrungs-) Klauseln,* a *Tarifausschlußklauseln* és a *Solidaritätsbeitrag.* Ezek olyan megállapodások, amelyek mindegyike képes valamilyen módon a munkavállalói szervezetek hatékonyságát csökkenteni. Nem mindegyik minősíthető azonban jogellenesnek, és ebből következően az elhatárolás is rendkívül nehéz. Ezek egy része ugyanis közvetlenül alkalmas arra, hogy a szakszervezetek létét elnehezítse, tevékenységüket formálissá tegye, azonban másik részük két magánfél közötti olyan megállapodásnak minősül, amely kompromisszumok árán, együttműködésüket segítik elő. Másképpen fogalmazva azokat a mechanizmusokat, amelyek az egyesüléshez való jogot annullálják, le kell választani a jogszerű magánjogi aktusoktól. A koalíciós szabadság közvetlen hatálya az uralkodó álláspont szerint fokozottabb, mondhatni abszolút védelmet jelent ennek az alapjognak a számára.[108] A közvetlen hatály tehát azt jelenti, hogy a koalíciók nemcsak az állammal, hanem minden harmadik személlyel szemben is védelemben részesülnek, ideértve az ellenérdekű magánfelet, azaz a munkáltatót vagy munkáltatói koalíciót. Ez ugyanakkor azt is jelenti, hogy a közvetlen hatály védi a koalíciós szabadságot magától a koalíciós szabadság címzettjétől, azaz magától a koalíciótól is.[109]

2. A koalíciós tarifális rendszerrel összefüggésben a legfontosabb kérdés a munkavállalói érdekképviseleti szervek mozgástere, nevezetesen a szakszervezetek belépési és cselekvési joga a munkáltatónál. Ami a jogalkalmazást illeti, mint a munkaügyi, mint az alkotmánybíróság több határozatában, több tényállás függvényében foglalkozott ezzel a kérdéssel. Előzetesen rögzítem, hogy az esetek többségében az eldöntendő értelmezési probléma a GG 9. cikkely (3) bekezdésének első mondata, nevezetesen mi következik abból, hogy a munka- és gazdasági feltételek biztosítása és

[108] Gamillscheg 1989, 75 – 77., 93. Gamillscheg ugyanakkor a gyakorlatban nem fűz komoly reményeket ehhez a megoldáshoz, hiszen álláspontja szerint újra és újra felfedezhetők azok a technikák, amelyek a megállapodások álcája mögött a szakszervezetek mozgásterét szűkítik.
[109] Münch/ArbR/Löwisch – Rieble, 2000, § 243, RdNr. 81.

előmozdítása érdekében mindenki és minden szakma számára adott a jog szerveződéseket létrehozni. A BAG már egy viszonylag korai határozatában egyértelműen megállapította, hogy az üzem tulajdonosa/munkáltató nem tilthatja meg a szakszervezetek, hogy a szakszervezethez tartozó munkavállalók, illetve kollektíva tagok, reklám- és információanyagokat a munkaidőn kívül, illetve a szünetekben terjesszenek.[110] Mintegy egy évtizeddel később a BAG rögzítette, hogy ezt a tevékenységet a munkáltató nem teheti attól függővé, hogy ezt a munkáltatóhoz tartózó, vagy attól független személy gyakorolja a szakszervezet megbízásából.[111] Egyáltalán nem tekinthető véletlennek, hogy különösen ez a második határozat váltott ki heves vitát nemcsak a szakszervezet belépési joga, hanem a bírói jogalkalmazás kompetenciája tekintetében.[112] Richardi – és mások – éles kritikával illették ezt a döntést, kiemelve, hogy a GG 9. cikkely (3) bekezdéséből ez a döntés nem vezethető le. Álláspontja szerint az e rendelkezésre alapított kollektív koalíciós szabadság kiterjesztése az egyéni koalíciós szabadság mellett, nevezetesen a koalíciószerű tevékenységnek a GG 9. cikkely (3) bekezdése alá történő szubszumálása kizárólag a jogalkalmazásnak köszönhető.[113]

Ebben, és a későbbi időszakokban ezzel a kérdéssel több tényállással összefüggésben foglalkozott a *Bundesverfassungsgericht* is.[114] Általában megállapítható, hogy az Alkotmánybíróság a koalíciók fogalmát, mozgásterét meglehetősen tágan értelmezi. A testület az egyik legkorábbi erre vonatkozó határozatában rögzítette, hogy a GG a koalíciókat, mint „ilyet" védi.[115] Ebben a kontextusban indifferens, hogy a koalíció rendelkezik-e tarifális képességgel *(Tariffähig)*, vagy sem, tovább az is, hogy az adott koalíció képes-e a nyomásgyakorlásra *(kampfwillig)*, vagy eszköztárából ez hiányzik.[116] Az Alkotmánybíróság a negatív és a pozitív koalíciósszabadság tekintetében talán a legfontosabb megállapítását az első *Mitgliederwerbung* határozatában rögzítette. Ennek értelmében a koalícióknak a GG 9. cikkely (3) bekezdése szerint rendeltetése a munka- és gazdasági feltételek saját felelősséggel és lényegében mindenfajta állami befolyás nélküli alakítása. Ebből következően ezek a koalíciók közfeladatot látnak el, amely miatt az alkotmány különleges státuszt biztosít számukra.

---

[110] BAGE 19, 217.
[111] A határozat megjelent: *Der Betrieb* 1978, 892 – 894.
[112] Lásd ezzel összefüggésben Richardi 1978, 1736 – 1743.; Richardi, 1973, 269 – 297.; Richardi 1981, 413 – 443.; Canaris 1973, 199 – 223.
[113] Richardi 1978, 1736 – 1737.
[114] Lásd többek között BVerfGE 4, 96 (Hutfabrikant); 18, 18 (Hausgehilfinnenverband); 17, 319 (Bayerische Bereitschaftspolizei); 19, 303 (Dortmunder Hauptbahnhof); 28, 295; 93, 352 (Mitgliederwerbung I – II).
[115] „Art. 9. Abs. 3 GG schützt auch die Koalitionen als solche". BVerfGE 4, 96 (Hutfabrikant)
[116] BVerfGE 18, 18 (Hausgehilfinnenverband). A téma részletes feldolgozását magyar szerzőtől lásd Kovács 2008.

A koalíciók egyik legfontosabb feladata a kollektív megállapodások megkötése, illetve az erre való törekvés, és ennek következtében tevékenységük nemcsak az egyes polgárok egyéni szféráját érinti, hanem jelentős hatással van a közösség szociális és gazdasági életére, körülményeire. Ebből következően az alaptörvény messzemenően, de korántsem korlátlanul biztosítja a koalíciók tevékenységét. Ez az általános korlátozás abban az esetben igazolható, ha az e tevékenységből következően valamilyen más jog vagy érdek védelmét szolgálja.

3. A szakszervezetek mozgásterét illetően kulcskérdés e szervezetek kollektív szerződéskötő képessége, azaz a német jogban, a tarifális képesség. Ebben a tekintetben a jogirodalom és a jogalkalmazás nincs egységes álláspontonon.[117] A TVG. 2. §-a a szakszervezeteket, az egyes munkáltatókat és a munkaadói szövetségeket tarifális partnereknek ismeri el. A törvény azonban magát a tarifális képesség *(Tariffähigkeit)* fogalmát nem ismeri. Ebből az is következik, hogy a koalícióként való elismerés – példának okáért a szakszervezetként történő minősítés – korántsem azonos lenne a tarifális képességgel.

Kérdés, hogy mi a tarifális képesség lényege. A korai irodalomban a Tariffähigkeit lényegét a jogképesség egy sajátos szegmenseként kezelték, azaz képesség arra, hogy egyáltalán jogokat lehessen szerezni és kötelességeket vállalni, amelynek különösségét a tarifális képesség tekintetében az jelentette, hogy tarifális jogok és kötelességek illetik vagy terhelik a feleket.[118] A jogképesség egyszerű adaptációjára épülő felfogást azonban számos kritika érte, hiszen nyilvánvaló volt, hogy ez a teória nem képes kifejezni a polgári jogban megfogalmazott jogképességhez viszonyított eltéréseket. Így abban az esetben, ha egy magát szakszervezetnek nevező közösség nem rendelkezik jogképességgel, és kollektív szerződést köt, ennek a szerződésnek a kötelmi jogi hatása erre a szervezetre nem, mint *„juristische Person”* hat, hanem mint *materiellrechtlich gemeinschaftliche rechte und Pflichten der Verbandsmitglieder*.[119] Egyáltalán nem véletlen, hogy a Weimari Köztársaság idején született *Arbeitstarifgesetz*-tervezet egyértelműen rögzítette az alábbiakat: *„Tariffähige Berufsvereine haben in allen Tarifangelegenheiten die Stellung von Rechtsfähigen Vereinen, auch wenn sie sonst nicht rechtsfähig sind.”*[120] A *Rechtsfähigkeit* mellett, azzal mintegy párhuzamosan kialakuló, és a *Geschäftsfähigkeit*-ra épülő elmélet sem bontotta ki a Tariffähigkeit lényegét. Ezzel összefüggésben ismét heves vita bontakozott ki, hiszen egyesek ezt egy valamiféle különös magánjogi cselekvőképességgel, míg mások ezt elutasítva sajátos kollektív jogi

[117] A téma történeti, kritikai feldolgozását lásd Kovács 2008, 48 – 205.
[118] Kaskel 1926, 1.
[119] *Nikisch* és *Herschel* felfogására utal Richardi 1968, 129.
[120] Lásd a Sinzheimer-féle tervezet 29. § (1) bekezdését.

cselekvőképességgel azonosították.[121] A napjainkban uralkodónak tekinthető álláspont kiindulási alapnak magát a tarifaszerződést, nevezetesen annak normatív részét tekinti. Ez a felfogás a tarifális képességet egy magánjogra alapított alakító hatalomnak *(privatrechtlich begründete Gestaltungsmacht)* minősíti. Másképpen fogalmazva egy normatív jogviszony-alakítási képesség, de még a magánautonómián belül.[122] E nézet képviselői hangsúlyozzák, hogy míg a jogképesség és a cselekvőképesség csupán arra vonatkozik, hogy valaki egyáltalán megjelenhet-e, és milyen módon az ügyleti forgalomban, addig a tarifális képesség ennél jóval többre utal, hiszen ennek alapján a felek bizonyos normát alkotnak, hivatkozván a tarifaszerződés normatív részére.

4. A tarifális képességgel összefüggő dogmatikai vitán túl, a jogalkalmazás sem teszi könnyebbé a minősítést. A BAG annak ellenére, hogy sem a TVG, sem más törvény nem szól a szakszervezet fogalmáról, viszonylag korán határozott megkülönböztetést tett általában a koalíciók és a szakszervezetek között.[123] A jogalkalmazás felfogása szerint egy munkavállalói érdekképviseleti szervezet csak abban az esetben minősíthető tarifaképesnek, ha rendelkezésére áll egy ún. *soziale Mächtigkeit.*[124] Erre a hatalomra a BAG szerint éppen azért van szükség, hogy egy sajátos környezetben, nevezetesen az ellenérdekű féllel való tárgyalások folyamatában, saját tagjai szociális és gazdasági érdekeit ténylegesen védeni tudja, azaz ne csupán formális tárgyalásokat folytasson, és ne tartalmatlan megállapodások szülessenek. Ebben a kontextusban is egyértelmű, hogy a jogalkalmazás sem a polgári jogi jogképesség fogalmából indul ki csupán, hanem a tarifaképességet ehhez képest minőségében másnak tekinti. A szociális hatalom egzakt fogalmát a jogalkalmazás sem adja meg, felsorol viszont néhány olyan kritériumot, amely szükséges e hatalom megszerzéséhez. Az egyik nyilvánvalóan a koalíció létszáma. A második további lényeges ismérv a szervezet financiális háttere, amely az ellenérdekű féllel történő konfliktus esetén nélkülözhetetlen. A jogalkalmazás álláspontja szerint a tarifaképességhez elengedhetetlen egy szubjektív elem, nevezetesen a tarifaszerződés megkötésére való készség, hajlam *(Tarifwilligkeit).* Ennek megfelelően, az a szervezet, amely szabályzatában nem tartalmazza feladatként a tarifaszerződés megkötését, illetve az arra való törekvést, arról nem feltételezhető, hogy tagjai erre felhatalmazták, így egy esetlegesen megkötött kollektív megállapodás kötőereje is kétséges lehet. Ezzel a kritériummal összefüggésben korábban vitás volt azoknak a szervezeteknek a megítélése, akik tudatosan kizárták a tarifaképességüket. Az uralkodó

[121] *Herschel, Ramm* és *Nikisch* felfogását ismertetve a vitát érinti Richardi 1968, 130.
[122] Lásd erről Richardi 1968, 164.; Zöllner 1966, 24 – 34.
[123] Lásd többek között BAG AP Nr. 25 zu § 2 TVG; BAG AP Nr. 30, 32, 34, 36, 38, 39 zu § 2 TVG. Újabban BAG 1 ABR 33/78; BAG 1 ABR 32/83; BAG 1 ABR 22/85. A legújabbak közül lásd BAG AP Nr. 55 zu § 2 TVG.
[124] Lásd erről részletesen Hemmen 1988.

álláspont szerint ebben az esetben a koalíció még rendelkezhet egy potenciális *Tarifberechtigung-gal*, azonban tarifális képességgel nem.[125] Végezetül szintén magától értetődő ismérv a függetlenség, egyrészt az ellenérdekű féltől, valamint harmadik féltől, így mindenekelőtt az államtól.

A BAG által kialakított, és meglehetősen következetesen alkalmazott kritériumrendszer sokáig nem került a viták kereszttüzébe, habár az irodalomban némelyek megkérdőjelezték a koalíció és a szakszervezet fogalmi szétválasztásának megalapozottságát.[126] Lényeges áttörést egy olyan ügy hozott, amelyben a BAG szintén elutasította a munkavállalói érdekképviseleti szervezet kérelmét. Ezt követően élt a szervezet alkotmányos panasszal.[127] Az alkotmánybíróság a panaszt megalapozatlannak találta és elutasította. A testület elutasító határozatát azzal indokolta, hogy a kérelmező szervezet a TVG 2. § (1) bekezdése érelmében nem minősül szakszervezetnek, mert nem rendelkezik ún. szervezeti, szövetségi hatalommal *(Verbandsmacht)*. Ez pedig elengedhetetlen ahhoz a nyomásgyakorláshoz, amely az ellenérdekű féllel való tárgyaláshoz szükséges, ahhoz, hogy tárgyalási ajánlatát tényegesen érvényesíteni legyen képes. Az Alkotmánybíróság ebből az alapvető követelményből kiindulva rögzítette, hogy a GG. 9. cikkelyének (3) bekezdése a koalíciós szabadságnak csak a lényegi magját, a központi elemét biztosítja és védi. Magát a tarifális képességet ennek megfelelően a mindenkori társadalmi valósághoz kell viszonyítani. Ebből egyrészről az következik, hogy az alaptörvény magát a koalíciós szabadságot nem a tarifális képességtől teszi függővé, másrészről viszont az, hogy önmagában nem mindegyik koalíció rendelkezik tarifális képességgel.[128] Ez a képesség ugyanis azt jelenti, hogy az adott koalíció képes arra, hogy az állami szabályozás által szabadon hagyott területeket kollektív megállapodásokkal ki tudja tölteni. Mint ahogyan az alábbiakban utalok rá, ez a mondat tükrözi a német munkajogi szabályozási rend alapját, amely alapvetően épít a felek közötti – elsősorban kollektív – megállapodásokra. Az alkotmánybíróság ezzel összefüggésben utal arra is, hogy a szakszervezetek ebben az összefüggésben hasonlítanak a politikai pártokra, amelyek politika-alakító tevékenységéhez – jelesül egy demokráciában a parlamentbe történő bekerüléséhez – bizonyos követelményeknek kell megfelelniük.[129]

5. A koalíciós szabadság és a kollektív szerződés integráns része a francia munkajognak is, azonban dogmatikájában és a szabályozási rendszerében más utat járt be a német rendszerhez képest. Jellemző, hogy a francia jog nem a *Recht der Koalitionen (droit de coalition)*, hanem a

[125] Erről a problémáról lásd Richardi 1968, 153 – 157.
[126] Lásd különösen Däubler – Hege 1976, RdNr. 101 – 146.; Däubler 1993, 71 – 78. Megjegyzendő, hogy ebből következően Däubler bizonyos tekintetben vitatja az ún. ad hoc koalíciók tarifaszerződési képességének teljes tagadását is. Lásd Däubler 1993, 673 – 674.
[127] BVerfGE 58, 233 – Zu den Voraussetzungen der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmer-Koalition
[128] Az ebből adódó feszültség elemzését lásd Kovács 2008, 207 – 231.
[129] Lásd a BVerfGe 51, 222 – 5%-Sperrklausel.

liberté syndicale kifejezést használja. A *syndicat* kitétel szintén több jelentést hordoz, azonban a munkajog számára releváns tartalma a *syndicat professionnel*-t jelenti.[130] Ami a koalíciós szabadság alkotmányos bázisát illeti, találó az a megjegyzés, hogy általában a munkajog sokáig árnyékban volt, és csak a legújabb időszakban történt valamelyest változás. Ennek talán az is az oka, hogy a francia alkotmányok – kellő alapjogi bázis birtokában – az államberendezkedésre koncentráltak.[131]. Mindenesetre az 1958 október 4-i alkotmány 34. cikkelyének (4) bekezdésében arról rendelkezik, hogy a munkajogot, a szerveződések jogát és a társadalombiztosítás jogát a parlament által megalkotott törvények rendezik. Emellett figyelemreméltó az 1946 október 27-i alkotmány preambuluma, amelynek 6. pontja értelmében mindenkinek joga van érdekeit megvédeni szervezett akciók által, és joga van saját választása alapján e szervezetekhez csatlakozni.[132] A koalíciós szabadság alkotmányos alapját a *Conseil Constitutionnelle* több döntésében megerősítette.[133] Ezek sorában kiemelkedő egy 1989-ben hozott döntés, amelyik rögzítette, hogy a jogalkotó a munkaadók és a munkavállalók érdekképviseleti szervei számára megengedheti, hogy a törvényben rögzített munkafeltételeket megfelelő célokhoz kötötten konkretizálják, illetve modalizálják.[134] Mint ahogyan *Le Friant* minősíti, a *Conseil Constitutionnelle* újabban újraminősítette a törvény és a kollektív megállapodások közötti viszonyt. A testület egy 2000-ben hozott döntésében – a munkaidő megállapodással történő csökkentése tárgyában – a kollektív megállapodást gyakorlatilag a törvény kiegészítőjének, másképpen fogalmazva, végrehajtási rendeletének tekintette. A *Conseil Constitutionnelle* egyúttal megállapította, hogy a megállapodás nem érintheti az alkotmányos követelményeket. A kollektív autonómia helyzetét legpontosabban a testület legutóbbi, 2008-ban kelt határozata fejezi ki.[135] Maga a döntés a szociális demokrácia megújításával és a munkaidő reformjával foglalkozik, és többek között az alábbi megállapításokat teszi. Az 1946 október 27-i alkotmány preambuluma értelmében miden munkavállalónak joga van képviselőik közvetítésével részt venni a munkafeltételek közösségi alakításában, úgymint a vállalkozások igazgatásában. Mindazonáltal az alkotmány 34. cikkely

---

[130] Lásd erről Krieger 1991, 4; Rivero – Savatier 1987, 125.

[131] Le Friant egyenesen a kollektív autonómia alkotmányjogi akadályáról ír. Lásd le Friant 2010, 28 – 30.

[132] E helyütt nem térünk ki arra a vitára, amely még a kilencvenes években sem tisztázódott arra vonatkozóan, hogy a preambulum valamennyi rendelkezése alkalmazható-e a hatályos alkotmányban, vagy csak azok, amelyek napjainkban is alkalmasak arra, hogy kellő pontosítással a hatályos jog alapját képezzék. Ennek a vitának munkajogi aktualitását egyébként az *action syndicale* kifejezés adta, amennyiben precizírozást igényelt. A jogalkalmazás a későbbiekben azonban megvonta a szervezeti akciók fogalmi kereteit. Lásd erről Verdier 1987, Nr. 44.

[133] Lásd Décision n 80-127 DC des 19 et 20 janvier 1981 – Loi renforçant et protégeant la liberté des personnes; 82-144 DC du 28 octobre 1982 – Loi relative au développement des institutions représentatives du personnel; 83-162 DC du 20 juillet 1983 – Loi relative à la démocratisation du secteur public.

[134] Décision n 89-257 DC du 25 juillet 1989. Ezt a megállapítást megismételte egy későbbi döntésében is: Décision n 96-383 DC du 06 novembre 1996.

[135] Décision n 2008-568 DC du 07 aout 2008.

alapján a munkajog alapvető elveinek a kimunkálása a jogalkotáshoz rendelt.

6. Összefoglalásképpen elmondható, hogy a koalíciós szabadság alkotmányos bázisa ugyan biztosított, azonban a fentiekben ismertetett német megoldástól lényeges elemeiben tér el.[136] Mindenekelőtt abban, hogy a koalíciós szabadság rendezése alapvetően a jogalkotás területére tartozik. Ez nemcsak azt jelenti, hogy a jogalkalmazás mozgástere lényegesen szűkebb, mint a német jogban, hanem azt is, hogy mivel a *Code du Travail* viszonylag részletesen rendelkezik a koalíció jogairól, a magánfelek egymás elleni küzdelme relatíve függetlenedhet az éppen aktuális hatalmi helyzettől. Ennek viszont az az elengedhetetlen feltétele, hogy mindkét fél mozgásterét pontosan meghatározzák, beleértve annak feltételrendszerét is. Ami az egyéni koalíciós szabadságot illeti, a CT Art. L. 411-2 (1) bekezdése rendelkezik a koalíció alakítás jogáról. A CT Art. L. 122-45 a diszkrimináció-tilalmi okok között felsorolja a szakszervezeti tagságot is, ebből következően a koalíciós szabadság problematikája a francia jogban is összefügg az egyenlő megítélés követelményével is. A CT Art. L. 411-8 rendelkezik a negatív koalíciós szabadságról is, amennyiben elismeri a szakmai szervezetből való kilépés jogát. Magától értetődő, hogy ebből következően vitán felül áll a távolmaradás joga is, annak ellenére, hogy erről a jogalkotó kifejezetten nem rendelkezett. Ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert – mint ahogyan a német jogban is voltak erre kísérletek – a francia munkajog sem volt mentes bizonyos *closed shop*-ra utaló törekvésektől, amelyek meghatározott klauzulákban öltöttek testet. Ezek közé tartozott különösen a *clauses de sécurité syndicale*, a *clause d'entreprise fermée*, a *clauses d'atelier syndiqué, d'embauchage préférentiel, de maintien d'affiliation*, amelyek nem megengedettek, illetve ugyanígy érvénytelenek az ezek alapján kötött különféle megállapodások.[137] Ezeken kívül, minden további olyan akció tilos, amely valamely szervezetbe történő belépésre kényszeríti a munkavállalót, illetve amely azt célozza, hogy valamely munkavállalói érdekképviseleti szervezet monopolhelyzetbe jusson. Megjegyzendő végezetül, hogy ugyanez vonatkozik a munkáltatótól függő szakszervezetekre is *(syndicats-maison).*[138]

7. A koalíció alapvető rendeltetése a francia jogban is a tagok szociális és gazdasági érdekeinek védelme, amelynek egyik legfontosabb eszköze a kollektív megállapodások megkötése. A német jog megoldásának elemzésénél láthattuk, hogy a koalíció és a szakszervezet fogalmának differenciált megjelenése a tarifális képesség meghatározása szempontjából

[136] Lásd erről Aliprantis 1980, 96 – 98.
[137] Pélissier – Supiot – Jeammaud 2002, 629 – 630.
[138] Ez következik a CT Art. L. 412-2 (3) bekezdéséből. E rendelkezés szerint: Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque .

mennyire lényeges, és azt is, hogy ez a megkülönböztetés milyen alapjogi feszültségekhez vezetett. A német jog ugyanis a jogalkotás szintjén nem határozta meg a *Tariffähigkeit* fogalmát, amely feladat így a jogalkalmazásra hárult. A fentiekben jeleztem, hogy a francia munkajog ezen a területen (is) jóval nagyobb szerepet szán a jogalkotásnak. Ennek megfelelően a szakszervezeteket általában megillető jogok, valamint a kollektív szerződés megkötése tekintetében[139] kiemelkedő szerepe van a reprezentativitás meghatározásának.

A hosszú ideig fennálló rendszer – amely egyébként jelentős átalakulás folyamatát éli át[140] – történeti előzménye az 1919. évi Versailles-i Szerződésben keresendő, amikor először próbálták a szakszervezeti pluralizmus körülményei között e szervezetek részvételének valamiféle rangsorát, illetve kritériumrendszerét felállítani. Az ekkor megállapított rendszer 1936-ban került intézményesen a francia munkajog szabályozási rendszerébe.[141] A szakszervezetek reprezentativitásának materiális és formális kritériumai vannak, amelyek között a jogalkotó konkordanciát igyekezett kialakítani. A materiális ismérvek végeredményben nem különböznek a hagyományos követelményektől. Így ezen belül az egyik legfontosabb mennyiségi kritérium a taglétszám, pontosabban a taglétszám alapján képviselt erő.[142] A taglétszámmal, illetve az ebből származó hatalommal összefüggésben vizsgálandó az adott szervezet financiális háttere, amely szintén lényeges az ellenérdekű féllel való tárgyalások, esetleges konfliktushelyzetek feloldása során. A mennyiségi követelmények között szerepel az ún. *audience,*[143] illetve más kifejezéssel élve, a szakszervezeteknek a kollektíva általi meghallgatása. Erre azért érdemes röviden kitérni, mert a hazai rendszer kritikai elemzésénél jelentősége lesz. Ez az ismérv – mint *„critére quantitatif des effectifs"* – a munkaszervezeti, illetve a munkaszervezeten kívüli választásokon való szereplés sikerességét mutatja,[144] azonban önmagában még nem szolgál a reprezentativitás, illetve a kollektív szerződéskötési képesség meghatározásának alapjául. Ebben a kontextusban tehát állítható, hogy az audience nem koalícióidegen, hanem – több más kritériummal együtt – szervesen kapcsolódik a szakszervezetek

---

[139] A reprezentativitás problematikájáról joggal írta *Cahuchard*, hogy az alapvetően a kollektív szerződés problematikája. Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint az, hogy a reprezentativitásra vonatkozó rendelkezések nem a szakszervezettel, hanem a CT kollektív szerződéssel foglalkozó részében található. Chauchard 1988, Nr. 92.

[140] Lásd a loi 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

[141] Despax – Rojot 1987, 159.

[142] E követelmény fontossága lemérhető a Conseil d'État döntéseiben is. Lásd a CE 15 décembre 1954; CE 17 juin 1960; CE 26 octobre 1973. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a jogalkalmazás a taglétszámot, illetve az ebből származó szervezeti erőt meglehetősen rugalmasan, az adott körülményeknek és az ellenérdekű fél pozíciójának, és nem utolsó sorban az érintett szakszervezet kívánt mozgásterének alapulvételével kezeli. Krieger 1991, 44 – 45.

[143] Pélissier – Supiot – Jeammaud 2002, 650.; Krieger 1991, 45 – 46.

[144] Közelebbről azt jelenti, hogy az adott szakszervezet a különféle bipartit vagy tripartit szervezetekbe hány jelöltet tud állítani.

koalíciós tevékenységéhez. Az audience tehát közvetett módon az adott szakszervezet tagjai védelmét szolgálja, kifejezi a szakszervezet erejét és befolyását. A reprezentativitás kvalitatív ismérvei végeredményben szorosan kötődnek a mennyiségi, kvantitatív kritériumokhoz. A kvalitatív ismérvek közül a legfontosabb a függetlenség, mindenekelőtt az ellenérdekű féltől.[145] A függőség egyik szimptómája a konfrontáció lehetőségének, a munkaharcnak az általános megtagadása. Ezzel összefüggésben hangsúlyozzák, hogy a jogalkotó a függetlenséghez a szervezetektől egy ún. cselekvési előjogok megszerzésére való készséget kíván meg, tehát nem egy ilyen állapotot véd, amely így nem is része a koalíció fogalmának. A következő minőségi ismérv a tapasztalat és a tevékenység, működés ideje *(expérience et anciennité).* Ez a követelmény mindazonáltal vitatott, hiszen az újonnan alakult szakszervezetek tekintetében ez meglehetősen hátráltatja az *önálló* reprezentativitás megszerzésének lehetőségét. Ennek ellenére ennek is megvan a maga jelentősége, hiszen ennek az ismérvnek köze van a francia jogban jellemző koalíció-központosítási törekvésekhez, vagy legalábbis szemlélethez. Ehhez a követelményhez kapcsolódik a szervezeti aktivitás igénye *(activité réelle et sufficiante).*

8. A szociális demokrácia megújulása és a munkaidő reformja tárgyában született törvény egy kissé megváltoztatta a reprezentativitási kritériumokat. A törvény megszületését megelőző tárgyalások már 2007-ben megkezdődtek azzal a céllal, hogy a munkaerőpiac megújítását normatív eszközökkel érjék el. 2008 januárjában a folyamatos tárgyalások megegyezéshez vezettek, amelynek eredményeképpen a törvénytervezet áprilisban a Nemzetgyűlés elé került és augusztusban elfogadták. A köztársasági értékek elfogadása, a függetlenség, a pénzügyi átláthatóság, legalább kétéves működés, szakmai befolyás, területi kiterjedés, a törvény rendelkezéseinek megfelelő *audience*, megfelelő számú tagság és anyagi hozzájárulás. *Le Friant* megjegyzi, hogy a hatályos szabályozásban mindenképpen nóvum a területi kiterjedtség kritériuma, amelyet ellenőzinek is.[146] A törvény megindított egy bizonyosfajta közeledést a szakszervezetek között, nyilvánvalóan a nagyobb befolyás érdekében történő koncentráció elősegítése érdekében. Le Friant ezzel együtt pesszimista a kollektív autonómiát illetően. *Lyon-Cäen* fogalmi meghatározása hivatkozva az alábbi megállapítást teszi. Ha a kollektív autonómián egy olyan rendszert értünk, amelyben a szociális partnerek szabadon és valamennyi témában megállapodhatnak, és ez elsőbbséget élvezne az állami normákkal szemben, ha a szociális partnereknek képességük lehetne szerződéseiket szabadon alakítani, és normákat alkotni

[145] Ebből a szempontból természetesen nem jönnek számításba az ún. *syndicats mixtes*, amelyek a munkáltató részvételével alakulnak meg, és jogkörük is rendkívül korlátozott. E szerveződéseket napjainkban már nem is tekintik valódi szakszervezeteknek, hanem csupán – tradicionális okok miatt – azokhoz hasonló egyéb szervezeteknek. Lásd Pélissier – Supiot – Jeammaud 2002, 636.
[146] Le Friant 2010, 32 – 33.

állami beavatkozás nélkül, akkor a mai francia jogban kollektív autonómiáról nem beszélhetünk.[147]

9. A francia munkajog egyik legszembetűnőbb sajátossága a reprezentativitás tekintetében az, hogy a felsorolt materiális – mennyiségi és minőségi – ismérvek az egyes szakszervezeti szinteken külön-külön jelentkeznek, és olybá tűnik, hogy ezeknek a kritériumoknak az egyes szinteken más és más jelentőségük és talán jelentésük is van. Az első megközelítésre talán bonyolult rendszer rendeltetése az egyes szintek közötti konkordancia megteremtése, amely ha burkoltan is, de egyfajta központosítást jelent, ami viszont nem egy krízishelyzetben biztosította a szakszervezetek befolyását, és ezáltal a koalíciós rendszer stabilitását. Ez a stabilitás tulajdonképpen egy tarifaképességi vélelemre épül. Ebben a rendszerben minden szövetség, minden szinten és függetlenül saját reprezentativitásától tarifaképes, amely a reprezentatívnak elismert csúcsszövetségek valamelyikéhez csatlakozott. Mit jelent „a reprezentatívnak elismert" csúcsszervezet kitétel? Nem sokkal a II. világháború befejezését követően, 1948 április 8-án, majd mintegy két évtizeddel később 1966 március 31-én az előbbit megerősítve miniszteri rendeletben mintegy az állam igazolta a magángazdaságban működő legnagyobb öt szakszervezet reprezentativitását.[148] Természetesen ez a döntés annyiban semmiképpen nem volt öncélú, hogy a kiválasztott szakszervezeteket az elemzett materiális szempontok alapján vizsgálták. Eredetileg a reprezentativitás csak a kollektív szerződéskötési képességez volt elegendő, de csakhamar ún. általános reprezentativitást jelentett, amelyhez a szakszervezeteket megillető teljes jogkör társult.[149] Az így megszerzett országos reprezentativitást mintegy eredeti, „sajátjogon" megszerzett reprezentativitásnak is nevezik *(représentativité propre).* Az koalíciós rendszer igazi stabilitását – már-már központosított felépítését az ún. származtatott reprezentativitás *(représentativité dérivée)* elismerése jelentette. Ennek lényege, hogy mindazok a szakszervezetek, amelyek csatlakoztak az öt nagy, államilag reprezentatívnak minősülő szervezethez. A rendszer – különösen az *Auruox-reform* részeként 1982-ben bevezetett törvény óta – látványosan kettészakadt. Míg ugyanis a szakszervezeti filiáléknak saját reprezentativitásuk hiányában is vélelmezi a jog ezt a képességet – *praesumptio iuris et de iure* – addig a többi, nem csatlakozott, alapvetően munkahelyi szintű szakszervezeteknek reprezentativitásukat igazolni kell *(représentativité prouvé).* Ennek a megkülönböztetésnek kollektív szerződéskötési képesség szempontjából az a jelentősége, hogy munkahelyi szinten gyakorlatilag a munkáltató döntésétől függ, hogy az ott

[147] Le Friant 2010, 33. Hivatkozik Leon-Cäen 2001, 1034.
[148] Ezek az alábbi szakszervezetek voltak: CGT (Confédération Générale du Travail); CGT-FO (Confédération Générale du Travail –Fource Ouvriére); CFDT (Confédération Française Démocartique du Travail); CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens); CGC (Confédérations Générale des Cadres).
[149] Krieger 1991, 50; Despax – Rojot 1987, 161.

magát képviselő szakszervezetet elismeri-e reprezentatívnak vagy sem. Természetesen a munkáltató döntése ellen jogorvoslattal lehet élni a rendes bíróság előtt. Ezzel szemben az említett csúcsszakszervezetekhez való csatlakozás eleve megadja az érintett munkahelyi szakszervezetnek a reprezentativitást.

10. Az angol munkajogot még napjainkban is úgy jellemzik, hogy hiányzik a *common law*-tól való autonómiája abban az értelemben, hogy ezekek a doktrínáknak hatása jelenleg is erős.[150] Az ún. kollektív önszerveződést *(collective self-organisation)* illetően a minősítés még határozottabb: a common law tradícionális okok miatt egyenesen ellensége volt minden ilyen kezdeményezésnek.[151] Találó a megállapítás akár napjainkra is: *"if the trade unions did not appear able in practice to exploit monopoly power, neither were they credited with much bargaining power."*[152] Ez a minősítés egyrészt jól tükrözi többek között a francia és az angol jog megközelítését a koalíciók elismerésének és minősítésének különbségénél, másrészről utal arra, hogy common law hatása több volt, mint a kontinentális jog szerződéses szabadsága individualitásának érvényre juttatása.[153]

Az 1992. évi *Trade Union and Labour Relations (Consolidations) Act* [a továbbiakban: TULR(C)RA] 1. cikkelye értelmében a trade union olyan állandó vagy akár ideiglenes szervezet, amely teljesen, vagy túlnyomó részben a munkavállalók egy vagy több ismérv szerint meghatározott csoportjából áll, és amelynek legfőbb szándéka, hogy a szervezet és a munkáltatók, vagy munkáltatói szövetségek közötti viszonyokat szabályozzák. Ez a fogalom bizonyos magyarázatra szorul. A törvény a *„worker"* kitételt használja, amelyből következően nem minden szakmai szerveződés minősül trade *union*-nak. Ebbe a körbe tartozik például Law Society.[154] A *worker* kitétel alatt a jogalkotó azt a személyt érti, aki más részére *contract of employment* alapján végez alárendelt, függő munkát. *Morris* hangsúlyozza, hogy ebbe a körbe mindenki, illetve minden olyan szerződés alapján munkát végző beletartozik, aki hasonló szerződés alapján önállótlan munkát végez.[155]

---

[150] Deakin – Morris 1998, 63.
[151] Deakin – Morris 1998, 6.
[152] Brown 1983, 21.
[153] Történetileg a szerveződések *(conspirations)* tiltása feltűnően hamar bekövetkezett. Az első formális munkajogi statútumok az 1349-ből származó *Ordonance of Labourers*, és az 1350-ben kiadott *Statute of Labourers* voltak. Ezeknek későbbi – és a jogfejlődést évszázadokra meghatározó – követője volt az 1563. évi *Statute of Artificers*. Jellemző volt mindannak a tiltása, amely a bérek, a feltételek meghatározására irányuló közösségi törekvésnek minősült, és ezek a tényállások a korabeli büntetőjog hatálya alá tartoztak. Lásd különösen R v. Journeymen-Taylors of Cambridge [1721] 8 Mod 10.
[154] Lásd erre vonatkozóan a Carter v. Law Society [1972] ICR 113.
[155] Figyelemreméltó, hogy a jogalkalmazás és az irodalom ezt a fogalmat kiterjesztette azokra is, akik megkísérelnek ilyen jellegű munkát találni. Ilyen alapon elvileg akár a munkanélküliek is alakíthatnak szakszervezetet. Nem biztos azonban, hogy az általuk létrehozott szerveződés képes

A trade union legáldefiníciója jelentősen szűkül az alábbi formula által: *„…whose principal purposes include the regulation of relation between workers of that description or those description and employers and employers' associations;…"* Ez közelebbről azt jelenti, hogy a szakszervezetnek *„need to engage in the 'regulations of relationship"*, amely lényegesen több mint általában valamilyen egyszerű politikai, szakmapolitikai tevékenység kifejtése, amellyel legfeljebb befolyást gyakorolhat a kollektív munkajogi kapcsolatokra.[156] Ennek az értelmezésnek van egy lényeges eleme. Azon túl, hogy az „általános politikai aktivitás" nem elégséges, a hivatkozott formula arra is utal, hogy e szervezetek nem kerülhetik el a munkafeltételekre vonatkozó kollektív tárgyalások lefolytatását. Ezen a ponton jelentkezik viszont az angol jog egyik jellemző vonása, nevezetesen a *recognition of the trade union* intézménye.

11. A TULR(C)A 178. cikkelye rendelkezik a kollektív szerződés alanyairól, illetve az alanyi minőség feltételeiről. Ezek között szerepel a szakszervezet elismerése a munkáltató, illetve a munkáltatói szövetség által. Ez az elismerés végeredményben nem más, mint a szakszervezet függetlenségének igazolása. A törvény értelmében független munkavállalói szakmai szervezetnek minősül az a szervezet, amely nem áll valamely munkáltató vagy munkaadói szövetség uralma vagy ellenőrzése alatt és nincs kitéve a munkáltató, vagy egyéb szervezet pénzügyi vagy egyéb beavatkozásának. Az a munkavállalói szakmai szervezet használhatja a független szakmai szervezet megjelölést, amely rendelkezik az erről szóló igazolással.[157] Az igazolás két vonatkozásban lényeges. Egyrészről csak a független szakmai szervezet rendelkezik azokkal a jogokkal, amelyek az egyes törvényekben e szervezetek számára lehetőséget biztosít bizonyos kollektív fellépésekre, továbbá a munkáltatóval történő konzultációra, információk kérésére, másrészről csak e szakszervezetek képesek eredményesen elhárítani a tagjaikat érhető hátrányokat bizonyos munkáltatói intézkedésekkel (pl. létszámcsökkentés) szemben.

Mielőtt ennek a sajátos igazolási, illetve elismerési eljárásnak a sajátosságait elemeznénk, utalnonk kell arra a finom differenciációra, amely általában a koalíciós szabadság és a konkrét tarifális képesség között mindhárom rendszerben megtalálható. A *rights of trade union* (vagy ami ezzel nyilván pontatlanul azonos: *definition of trade union*) nem következik a *right to organise* követelményéből. A common law szerint – bizonyos

---

lenne megfelelni a következő fogalmi elemnek. Morris – Archer 2000, 51. Lásd ezzel összefüggésben a munkavállaló fogalmával összefüggésben korábban idézett munkákat, különösen Freedland, 2004; Davidov 2005, 57 – 71.

[156] Morris – Archer 2000, 700.

[157] Ezt az igazolást kérelemre az ún. Certification Officer adja ki. Ld. erről: Morris – Archer 1998, 54 – 57. Az igazolási eljárás részleteit részletesen meghatározza a Guidance for Trade Unions Wishing to Apply for a Certificate of Independence (Certification Office 2000) dokumentum.

kivételektől eltekintve[158] – minden professzióhoz tartozó munkavállalónak joga van a szerveződéshez. Miben nyilvánul meg ez a szabadság? Mindenekelőtt abban, hogy számos törvény nyújt védelmet a szervezett munkavállalónak. Ezek közül kiemelkedik a szakszervezeti tagságra, illetve aktivitásra alapozott felmondás. A TULR(C)A 152. cikkelye szerint *unfair dismissal* valósul meg, ha a munkáltató nem megalapozott, illetve el nem fogadható okra *(inadmissible reason)* való hivatkozással mondja fel a munkajogviszonyt. Ide tartozik különösen a szakszervezeti tagság, illetve a szakszervezeti tevékenység miatti felmondás.[159] A jogalkalmazás ezt a védelmet tágan értelmezi, amennyiben például csoportos létszámcsökkentés *(collective redundancy)* esetén a munkavállalók kiválasztásánál is vizsgálja a kiválasztás szempontjait. A *Employment Appeal Tribunal* azt az álláspontot képviseli, hogy lehetőség esetén nem ajánlanak fel az érintett munkavállalónak egy másik munkahelyet, amennyiben a kiválasztás mögött a szakszervezeti tagság is kimutatható, a felmondás automatikusan jogellenes.[160] A munkavállalót ugyanígy védelem illeti a rövid felmondási idő ellen is, amennyiben a felmondás oka a szakszervezeti tagsággal vagy tevékenységgel összefüggő. A legerősebb védelem azonban nem a már meglévő munkajogviszony stabilitásának biztosításában rejlik, hanem a munkahely megszerzése lehetőségének a javításában. A munkavállalót ennek megfelelően védelem illeti a munkajogviszony létesítésénél a szakszervezeti tagság, illetve tevékenység miatti elutasítás ellenében *(protection against refusal of access to employment).*[161] Ez egyébként különösen az ún. *employment agency* közreműködésével történő álláskeresésnél követető nyomon. Végezetül megjegyzendő, hogy tilalom alatt áll a szakszervezeti tagsági lista kiadására, vagy egyáltalán ilyen listának az összeállítására való kényszer.

12. Milyen utat választott az angol jog a szakszervezetek elismeréséhez? Míg a német jog döntően a jogalkalmazásra, a francia jog pedig a jogalkotásra bízta ezt a feladatot, az angol megoldás kompromisszum a common law és a legislation között.[162] A szakszervezetek elismerésének, és így tarifális képességének elsődleges módja a *megállapodás (recognition agreement).* Ebben a megállapodásban a felek a kölcsönös együttműködés elvén kifejezik a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó szándékukat, és általában kijelölik azokat a témákat, amelyeket a kollektív megállapodásnak tartalmaznia kell.[163] Az önkéntes elismerés tulajdonképpen nem más, mint a munkáltató

[158] Kivételt képeznek a rendőrök. A Police Act 1919 óta tiltja a szerveződést.
[159] Magáról az unfair dismissal intézményéről az 1996. évi Employment Relations Act X. fejezete rendelkezik részletesen.
[160] Lásd ezzel összefüggésben a Driver Cleveland Structural Engineering Co. Ltd. [1994] IRLR 636, EAT ügyet.
[161] Lásd erről Morris – Archer 2000, 154 – 158.
[162] A szakszervezetek elismerésének összehasonlító elemzését a német és az angol jog relációjában lásd Kovács 2008, 468 – 479.
[163] Davies 2010, 37. Ilyen megállapodás mintát mutat be Morris– Archer 2000, 593 – 596.

meggyőzése arról, hogy az adott szakszervezettel tárgyaljon és kössön kollektív szerződést.[164] Az önkéntes megállapodás *(voluntary recognition)* mellett létezik a szakszervezetek törvény általi elismerése *(statutory recognition)*, amelyre akkor kerül sor, ha a munkáltató visszautasítja a szakszervezet elismerés iránti kérelmét, vagy a felek között nem jön létre a fentiekben érintett megállapodás. Az intézmény megszületése az 1997. évi választásoknak köszönhető, nevezetesen a győztes Munkáspárt segítséget kívánt nyújtani a gyengélkedő szakszervezetek számára.[165] Magáról az eljárásról a *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* 1999. évi módosítása rendelkezett. Ebben az eljárásban meghatározó szerepe van az *Central Arbitration Committe*-nak (CAC). A munkavállalói szakmai szervezetek ugyanis hozzá fordulhatnak az elismerés megadásáért. Az eljárás az alábbi főbb elemekből áll. A szakmai szervezetnek mindenekelőtt a munkáltató felé kell kérelmét beterjesztenie, ez a további eljárás érvényességi feltétele. Ezt követően fordulhat a szakszervezet munkáltató elutasító válaszát tartalmazó kérelemmel a CAC-hoz. A bizottságnak ezt követően azt kell eldöntenie, hogy a kérelmező szakszervezet független-e és megfelel azoknak a követelményeknek, amelyek alapján megállapítható, hogy mint szervezeti egység *(bargaining unit)* jogosult-e kollektív megállapodás megkötésére. A részletek mellőzésével e helyütt csupán azt jegyzem meg, hogy a munkáltatót az elismerési eljárás egész folyamatában terheli az együttműködési kötelesség mind a szakszervezet, mind a CAC felé.[166]

Milyen következményekkel jár, ha a szakszervezet a *Certificator Officier*-től megkapja az igazolást?[167] A hatás a gyakorlatban meglehetősen átalakította a szakszervezetek és a munkáltatók kapcsolatrendszerét.[168] Annak ellenére, hogy az angol jogban nincs kifejezett kollektív szerződéskötési kényszer, a szakszervezetek certifikációja – azaz kollektív szerződéskötési képességének elismerése – esetén a munkáltatónak rendkívül nehéz a kollektív megállapodás elől kitérnie.[169] Általában kimutatható, hogy a CAC eljárása következményeképpen többnyire

---

[164] Davies 2010, 38.
[165] Davies 2010, 39.
[166] Lásd erről részletesen Lourie, 2000.
[167] Lásd ennek részleteit: Statutory Instrument 2000 No. 1300 The Trade Union Recognition (Method of Collective Bargaining) Order 2000.
[168] A CAC éves jeelntéséből kiderül, hogy 2000-től – amióta a tárgyalt eljárási rend hatályba lépett – 672 kérelem érkezett a testülethez, és ebből 402 esetben kapott a szakszervezet igazolást. Az eljárási rend szerint, ha a munkavállalóknak legalább 50%-a tartozik a szakszervezethez, és így alanya az említett *bargaining unit*-nak, az igazolás automatikus. Az ennél alacsonyabb százalékú támogatottság esetén szavazást *(ballot)* kell tartani. A hivatkozott időszakban 90 kérelem esetében kaptak a szakszervezetek automatikus igazolást.
[169] Az igazolástól számítva a feleknek lehetőségük van a tárgyalások megkezdésére. Abban az esetben, ha a megállapodás valamilyen ok miatt nehézségbe ütközi k, a szakszervezet kérelemmel fordulhat a CAC-hoz, annak közreműködését, segítségét kérve. Amennyiben így sem sikerül megkötni a megállapodást, a CAC meghatározott módszereket ajánl a feleknek, amelyek betartásával megállapodást köthetnek. A CAC ezen túl meghatározhatja azokat a témaköröket, amelyekben ajánlatos a feleknek megállapodniuk.

megszületnek a megállapodások. Ennek ellenére ismeretesek olyan esetek, amikor a felek nem tudtak megállapodni a kollektív szerződés megkötésének módszerében, és ekkor a CAC bizonyos módszertani útmutatót adott, pontosabban írt elő a felek számára.[170] Többen utalnak arra, hogy a *statutory recognition* intézményének egyre jelentősebb ún. árnyékhatása van, amely abban nyilvánul meg, hogy a munkáltatók egyre gyakrabban döntenek az önkéntes elismerés mellett, a *statutory recognition* elkerülése érdekében. Ennek természetesen több oka van. Egyrészről a Munkáspárt törekvéseinek köszönhetően megváltozott a kollektív kapcsolatok légköre. Ez abban nyilvánult meg, hogy a kormány szorosabb együttműködést épített ki a szakszervezetekkel, és ebből is adódóan a munkáltatók átgondolták a szakszervezetekkel kapcsolatos nézeteiket és magatartásukat. Nem lebecsülendő továbbá, hogy a szakszervezetek ott próbáltak érvényesülni, ahol egyébként is magas támogatásban részesültek, úm. „könnyű célpontot" kerestek.[171]

A *recognition of trade union* intézménye azonban nem önmagáért való, és nem egy folyamat végeredménye. A fő kérdés a megkötött megállapodás jogi természete. A *collective agreement* jogi természetének sorsa meglehetősen fordulatos volt az elmúlt évtizedek során.[172] Nem túlzás azt állítani, hogy a kollektív szerződés sorsát napjainkban is a common law uralma határozza meg. A kollektív megállapodás – szemben az európai kontinentális munkajogi megoldásokkal – közvetlenül és automatikusan nem köti a feleket. Ezzel összefüggésben megjegyzik, hogy a jogalkalmazás a TULR(C)A hivatkozott rendelkezését meglehetősen szorosan értelmezik. A bíróságok számára a felek egyértelmű, minden kétséget kizáró nyilatkozata szükséges ahhoz, hogy a kollektív megállapodást ne csupán *naturalis*, hanem *civilis obligatio*-ként minősítsék.[173] Lényeges további, hogy a jelzett törvényi előfeltétel ahhoz szükséges, hogy a kollektív megállapodás kikényszeríthető legyen. Mindazonáltal kétséges, hogy a kollektív szerződés rendelkezései, illetve a benne rögzített feltételek automatikusan beépülnek-e az egyéni munkajogviszonyba. Az automatikus beépülésnek többek szerint számos nehézség állja útját. A többszintű és bonyolult kollektív szerződéses rendszerben számos munkavállaló nem is tudja, hogy ő egy kollektív megállapodás hatálya alatt áll. A helyzet visszásságát jelzi, hogy az angol jogban – a kontinentális jog többségi megoldásához hasonlóan – a munkavállaló abban az esetben tartozik egy kollektív szerződés hatálya alá, ha a munkáltatója tarifálisan kötött, azaz függetlenül attól, hogy tagja-e a szerződést megkötő szakszervezetnek, vagy egyáltalán tagja-e valamely szakszervezetnek. Másrészről ezt az

[170] Davies 2010, 41. A CAC tevékenységéről lásd Morris – Archer 2000.
[171] Davies 2010, 40 – 41.; Lásd még Gall 2005, 345 – 348., valamint összefoglaló értékelést lásd Dukes 2008, 236 – 267.
[172] Lásd ennek részletes bemutatását Deakin – Morris 1998, 75 – 80.; Davies – Freedland 1993.
[173] Lásd ezzel összefüggésben a National Coal Board v. National Union of Mineworkers [1986] IRLR 439 at 449; Monterosso Shopping Co. Ltd. v. International Transport Workers' Federation [1982] IRLR 468 ügyeket.

eljárást sokan nem tartják a szerződéses elvvel összeegyeztethetőnek.[174] Mindazonáltal az angol jogban is egyre erőteljesebb a *doctrine of incorporation.*[175] A különböző kategóriákba tartozó kollektív szerződések rendelkezései főszabályként az alábbi módon épülnek be az egyéni munkajogviszony tartalmába. Az egyik lehetőség a felek kifejezetten erre irányuló megállapodása. Jellemző módon ebben a munkáltató és a munkavállaló állapodik meg, ami egyben azt is lehetővé teszi, hogy olyan esetekben is beépülhetnek a munkaszerződésbe a kollektív szerződés egyes elemei, ha azt a szakszervezet és a munkáltató magára nézve egyébiránt nem tartja kötelezőnek. Jellemző, hogy egyes feltételek olyan fontosnak bizonyultak, hogy mintegy *„bridge term"* minősítéssel a jogalkotás is foglalkozott vele, egyszerűen azért, mert ezeket a feltételeket a felek vagy kifejezetten, vagy hallgatólagosan átültették az egyéni munkaszerződésekbe is.[176] Végezetül a kollektív szerződés normatív hatályának érvényesülésében jelentős szerepe van a jogalkalmazásnak, amely a gyakorlaton, illetve a szokáson alapulva állapítja meg egyes kollektív szerződésbeli feltételek átültetődését az egyéni munkaszerződésekbe.[177]

13. A kollektív szerződéskötési képesség meghatározása, illetve az erre vonatkozó szabályozása kialakítása mindhárom országban egy célt szolgál, nevezetesen a kollektív megállapodások minél gyorsabb és egyszerűbb megkötésének lehetőségét. A szakszervezetek tarifaképességének különféle módon történő elismerése, illetve igazolása, nem teszi lehetővé a munkáltató számára a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalások alóli kibúvást, még abban az esetben sem, ha az adott országban a tárgyalási kötelesség nem kötelező. Ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert a tapasztalatok szerint, napjaink munkajogának meghatározó tényezője a kollektív megállapodások regulatív funkciója.

3.3. A munkavállalói részvétel módozatai, jelentősége

1. A munkavállalói részvétel – legalábbis Európában, és főszabályképpen – a munkáltató döntési hatalmának a belső korlátozását jelenti. Eredetileg ezt a rendszert a szakszervezetek ellensúlyának szánták, azonban nyilvánvaló, hogy az általunk vizsgált modell egyike sem mentes a szakszervezeti befolyástól.

2. Jó példa erre az *angol* participáció, amely a *unionism* árnyékában működik, annak ellenére, hogy ebben a tekintetben is érzékelhető némi változás. A munkavállalói participáció koncepciójának gyökereit az angol

[174] Hepple – Fredman 1986, 95.
[175] Morris – Archer 2000, 287 – 291.
[176] Lásd erről az 1996. évi Employment Relations Act 1. cikkely (4) bekezdését.
[177] Ezek jószerével a munkabér védelmére, a munkaidő különböző szegmenseire, bizonyos eljárási kérdésekre vonatkoznak. Lásd erről részletesen Selwyn 2000, 68 – 71.

jogban elsősorban nem a munkajog, hanem sokkal inkább a gazdasági, illetve a társasági jog szemléletében található meg. Az angol társasági jogban a vállalkozások vezetése és ellenőrzése sokkal erőteljesebben és befolyásmentesen összpontosult a tulajdonosok kezében, mint bárhol a kontinentális társasági jogban.[178] A vonatkozó szabályozások[179] csupán azt írják elő a különböző típusú társaságok irányító testületei számára, hogy döntései kialakításánál vegyék figyelembe a munkavállalói érdekeket. E rendelkezéseknek azonban nem sok gyakorlati jelentősége volt, mert a munkavállalók, illetve ezek képviselői nem voltak e kötelesség kikényszeríthetőségének birtokában. Az 1982. évi *Employment Act* a munkavállalói részvények tekintetében kísérelt meg ösztönző rendelkezéseket bevezetni középvállalkozásoknál, azonban az erre vonatkozó kötelességet az érintett vezetés nem mindenütt hajtotta végre.[180] Kétségtelen, hogy egyre több helyen jöttek létre formális vagy éppen informális kezdeményezések, illetve intézmények és eljárások a társaságok vezetése és a munkavállalók képviselői között, azonban a munkavállalói jelenlét meghatározója a szakszervezet és a részvételével lebonyolított kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalás volt. *Hepple* találóan mutat rá, hogy a kollektív tárgyalás, és a megállapodás egyben a társaságok munkavállalói-szakszervezeti kontrolljaként is működött.[181] Ezzel párhuzamosan azonban több-kevesebb állandósággal jelen voltak a különféle rendeltetésű vegyes bizottságok, és egy sajátos munkavállalói képviselő, a *shop steward*.

Az angol munkajogi (és némiképpen társasági jogi) munkavállalói részvétel egészen a közelmúltig egy ún. egycsatornás munkavállalói képviseleti rendszerrel volt jellemezhető. Ez a konstrukció az előző fejezetben tárgyaltakon kívül különösebb alapjogi problémát nem vetett fel. Talán a legnagyobb vitát a *shop steward* jogállása, mandátumának terjedelme, illetve tevékenységéért való szakszervezeti felelősség kérdése váltotta ki. Annak ellenére, hogy a bíróság megállapította a shop steward viszonylagos önálló cselekvésének lehetőségét, úgy egy másik ügyben a szakszervezet felelősségét is kimondta saját tagjai képviselőinek vonatkozásában, és ezzel még inkább a szakszervezeti részvétel irányába terelte a folyamatot.[182] Többen hangsúlyozzák, hogy az említett egycsatornás képviseleti rendszer többek között arra is visszavezethető volt,

[178] Hepple – Fredman 1986, 219.
[179] Lásd az 1980. évi Companies Act s. 46(1).
[180] A törvény értelmében a 250 munkavállalónál többet foglalkoztató társaságok vezetésének az éves jelentésben be kellet számolnia, hogy milyen intézkedéseket tett a munkavállalók részvételi jogainak növelésében.
[181] Hepple – Fredman 1986, 219 – 220.
[182] Lásd ezzel összefüggésben még Davies – Freedland 2007, 137 – 138. Ők a szakszervezet és a *shop steward* viszonyát úgy jellemzik, hogy a viszonylag aktív *shop steward* kerül az előtérbe, de a szakszervezetek az árnyékban a legtöbb esetben megtalálhatók.

hogy az angol szakszervezetek eleve ellenségesen viseltettek minden más képviseleti formák, illetve módszerek iránt.[183]

3. A hetvenes évek változásai több okkal magyarázhatók. Az egyik, a munkavállalók kollektív fellépésének radikalizálódása. Több akció következtében[184] a munkáltatók megegyeztek a rendszeres tájékoztatásban, illetve tárgyalásban, konzultációban. Ez a radikalizálódás egyben azt is jelentette, hogy a munkavállalók egyre kevesebb hajlandóságot mutattak a szakszervezetek közvetítő szerepe iránt, nagyobb hasznot reméltek saját, közvetlen fellépéseiktől. Minél inkább elmérgesedett a helyzet, annál erőteljesebben akarták a munkavállalók saját hangjukat hallatni a szakszervezeteké helyett. Ez a folyamat is közelebb vezetett az ún. *mandatory consultation* intézményének kifejlődéséhez. A második ok időben mintegy kapóra jött, nevezetesen Nagy-Britannia csatlakozása az Európai Közösséghez, amely ebben az időszakban éppen a már említett V. társasági irányelvtervezet vitáját folytatta. A harmadik tényező a szakszervezeti politika megváltozása volt, amelynek eredményeképpen gyakorlatilag új korszak kezdődött az angol munkaügyi politikában.[185] A szakszervezetek úgy vélték, hogy a különféle tárgyalások, konzultációk – amelyek ráadásul legiszlatórius támogatást is kaptak – közelebb vihetnek a kollektív szerződések megkötéséhez. A kilencvenes évek elejétől a szakszervezetek különböző programokat dolgoztak ki a munkahelyen való jelenlét és tevékenység aktivizálása vonatkozásában. Erre a folyamatra is alapvető hatással volt a közösségi jog, amelynek rövid értékelése feltétlenül szükséges.

Az első jelentős konfliktus Nagy-Britannia és a Közösség között rávilágított az angol munkavállalói képviseleti rendszer általános hibájára, nevezetesen a képviseleti szervek munkáltató általi elismerésének – mint egyik meghatározó feltételnek – a labilitására.[186] 1992-ben a Közösség munkajogi politikáját megalapozó két irányelv[187] konkrét tájékoztatási és konzultációs kötelességek teljesítését írta elő a munkáltató, illetve a transzfer irányelv esetében a jogelőd és a jogutód munkáltató számára.

---

[183] Davies – Freedland 2007, 130.

[184] Ezek közül a leghíresebb az Upper Clyde Shipbuilders megszállása (Work-in) volt 1971-72-ben.

[185] Lásd erről részletesen Davies – Freedland 1993, 351 – 424. Utalok ezzel az időszakkal összefüggésben az ún. Bullock Report-ra *(Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy)* Cmnd. 6706. London, 1977. A jelentés többek között javasolt egy olyan társasági jogi munkavállalói részvételi formát bevezetni, amely közelít a német *Mitbestimmungsgesetz* által kidolgozott rendszerhez. Ennek azért volt óriási jelentősége, mert megtörte volna az egységes vezetést, de hatása könnyen elvezethetett volna a kollektív munkajog duális struktúrájának kialakulásához. A terv végezetül nem vált valóra a következő konzervatív kormány kemény ellenállása miatt. Hepple – Fredmann 1986, 222 – 223.

[186] Comission of the European Communuties v. United Kingdom, Cases C–382/92, C–383/92 [1994] ECR 2435, 2479.

[187] A 75/129/EGK, valamint a 77/187/EGK irányelvet, a csoportos létszámcsökkentésről, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változásról. Az irányelveket a hazai irodalomban részletesen elemzi Kiss 2000, 171 – 222, 223 – 269.

Csakhamar kiderült, hogy az angol jog ismertetett megoldása a szakszervezetek – de általában a munkavállalói képviseleti szervek – elismerése tekintetében, lehetőséget ad arra, hogy a munkáltatók meghatározott, számukra nem tetsző tényállások esetén ne ismerjék el az adott szervezetet. A vonatkozó ügyben az Európai Bíróság rögzítette, hogy Nagy-Britannia nem felel meg a vonatkozó irányelvek követelményeinek. Függetlenül az érintett irányelvek konkrét tartalmától való bizonyos nem megengedett eltérésektől, a Bíróság hangsúlyozta, hogy az eset tárgyalásakor hatályban lévő TUPE[188] nem felel meg az irányelvek követelményeinek. A testület nyomatékosította, hogy az egyes tagállamoknak a tárgyalásra, konzultációra, illetve a tájékoztatásra vonatkozó kötelességeket abban az esetben is tekintetbe kell venniük, ha az adott munkáltatónál nincs munkavállalói érdekképviseleti szervezet. Ez a megfogalmazás már eleve azt sejtteti, hogy a tagállamok nem mentesülhetnek a jelzett kötelesség alól. Az irányelv alkalmazásában a munkavállalók képviselőinek kell tekinteni minden olyan szervezetet, amely a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata alapján ilyennek minősül. Látható tehát, hogy a közösségi jog nem kíván szupranacionális szabályai által meghatározni egy olyan intézményt, amely tipikusan az egyes belső, nemzeti jogi kultúrák része. A "munkavállalók képviselői" kategória megjelenítése függ az adott állam kollektív munkajogának struktúrájától, az egymástól minőségükben eltérő munkavállalói képviseleti szervek erőviszonyaitól, a közöttük kialakult munkamegosztástól, és egyéb sajátos, más tagállamokra nem jellemző körülményektől. Lényeges továbbá, hogy az irányelv e részében rögzített kötelességek jogi természetük alapján magánjogiak, amennyiben magánjogi partnerük – a munkavállalói képviseleti szerv – irányában terhelik a munkáltatót. Ez ebben a kontextusban még abban az esetben is igaz, ha ez a partner nem a tradicionális értelemben vett munkavállalói koalíció, hanem például üzemi tanács.[189] A tagállamok azonban egyet nem tehetnek: nevezetesen nem alakíthatnak ki olyan szabályozást, illetve nem engedhetnek meg olyan gyakorlatot, amely által a munkáltató mentesülhetne a tájékoztatási és a konzultációs kötelessége alól. Másképpen fogalmazva, a tagállamok nem kaptak felhatalmazást az irányelvben foglaltak megakadályozására, kikerülésére, illetve mellőzésére.[190] Másképpen fogalmazva, a tagállamok olyan értelmezést nem tehetnek lehetővé, amely az irányelv rendeltetésének, illetve célkitűzéseinek elérését részben vagy egészben akadályozná. Ennek megfelelően az adott tagállam az irányelv olyan értelmezését nem alakíthatja ki, amely arra ad lehetőséget, hogy a munkáltató kikerülje a tájékoztatási és információadási kötelességét. A

[188] Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981.
[189] Az irányelv III. része "A csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó eljárás" cím alatt azonban már közjogi kötelességeket is tartalmaz, amelyek a munkáltatót a tagállamok szabályozása szerinti állami szervvel szemben terhelik, és amely kötelességek teljesítésének hiánya kihat a munkajogviszony megszüntetésére is.
[190] Lásd ezzel összefüggésben a 383/92. Commission v. UK [1994] ECR I–2479. ügyet.

Bizottság álláspontja szerint az irányelv tartalma azt az értelmezést tételezi fel, amelynek értelmében minden esetben fennáll a munkáltató jelzett kötelessége a munkavállalói érdekképviseletekkel szemben. Ebből következően, amennyiben a munkáltató önként nem tesz eleget a tárgyalt kötelességének, a tagállamoknak olyan szabályozást kell hozniuk, illetve olyan intézkedéseket kell megtenniük, amelyek alapján a konzultáció és a tájékoztatás megvalósul. A Bíróság a Bizottság értékelését elfogadva arra az álláspontra helyezkedett, hogy Nagy-Britannia szabályozása nem felel meg a közösségi jog rendelkezéseinek, hiszen a TUPE nem kötelezi a munkáltatót – a transzfer irányelv esetében sem az átadót, sem az átvevőt – olyan szervezetekkel való tárgyalásra, amelyet a munkáltató ilyennek nem ismer el. Ennek megfelelősen kellett módosítani az angol joganyagot.

4. A participáció további átalakulását prognosztizálta *Bercusson*, a már említett tájékoztatási keretirányelv átvételével összefüggésben: tanulmányának címe: *The European social model comes to Britain.*[191] Az irányelv jelentőségét az jelenti, hogy hosszú távú szociálpolitikai és ezzel együtt foglalkoztatáspolitikai stratégia kialakulását jelzi.[192] Bercusson az angol jogpolitika elemzése során rámutat, hogy annak célja az irányelv gyengítése volt. Az angol álláspont hajthatatlanságának több oka volt. Egyrészről megpróbálták a lehető legtágabban értelmezni az irányelv 5. cikkelyét, amely alternatív megoldásokat kínál a tagállamok számára.[193] Ez azonban nem jelentheti az irányelvben foglalt követelmények hatékonyságának csökkentését. Ebből következően az az érvelés, amely szerint az irányelv minimális követelményét alkalmazza az angol jog, szintén nem bizonyult elegendőnek. Jellemző, hogy az értelmezési vita a konzultáció időpontja körül csúcsosodott ki, hiszen a munkáltatói előjogok alapvető korlátozásának az angol fél az előzetes konzultációt tekintette.[194]

Az angol participációs politika érdemi változását nagymértékben elősegítették az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról, vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 94/45/EK, valamint később az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelvek. Ezek ugyanis a korábbi, hasonlóan tájékoztatást, illetve konzultációt előíró korábbi

[191] Bercusson 2002, 209 – 244.
[192] Bercusson 2002, 211.
[193] 5. cikkely a megállapodáson alapuló tájékoztatásról és konzultációról rendelkezik. Ennek értelmében, a tagállamok a megfelelő szinten, beleértve a vállalkozási vagy üzemi szintet, megbízhatják a szociális partnereket, hogy tárgyaláson alapuló megállapodással bármikor szabadon határozzák meg a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket. Ezekben a megállapodásokban és a 11. cikkelyben meghatározott időpontban meglévő megállapodásokban, valamint ezek későbbi meghosszabbításaiban megállapíthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek tiszteletben tartják az 1. cikkelyben megállapított elveket, és figyelembe veszik a tagállamok által megállapított feltételeket és korlátozásokat, ugyanakkor eltérnek a 4. cikkelyben említett rendelkezésektől.
[194] Bercusson 2002, 237 – 239.

irányelvektől annyiban különböztek, hogy nem egy adott témában (pl. csoportos létszámcsökkentés, a munkáltató személyében bekövetkező változás), hanem a munkáltató ez irányú kötelessége általános. Az EUÜT irányelv ún. kiegészítő rendelkezései pedig gyakorlatilag elzártak olyan alternatív megoldási lehetőségeket, amelyek korábban legalábbis alkalmasak lehettek volna a közösségi jog követelményeinek kijátszására. A változás jelentőségét jól minősíti az alábbi megfogalmazás: *'from subject-specific consultation to European Works Council'*.[195]

Az angol participáció jelenlegi helyzetét a legpontosabban a 2002/14/EK irányelv átvételét szolgáló 2004. évi *Information and Consultation of Employees Regulations* (a továbbiakban ICE).[196] Az átvétel folyamatában a kormány szándéka volt egy hatékony információs, konzultációs rendszer kiépítése a munkáltató és a munkavállalók képviselői között. Három konzultációt követően[197] született megállapodás a CBI és a TUC között az átvételre vonatkozó szabályozás elfogadásáról. A végső szöveg alapján az alábbi szignifikáns pontok emelhetők ki. A szabályozás nem alkalmazandó automatikusan valamennyi munkáltatóra, csak abban az esetben fejti ki hatását, ha a „támadó" szakszervezet gyengül. A feleknek közvetlenül választási lehetőségük van az irányelv átvételére, és amennyiben ebből kimaradni szándékoznak – elsősorban nyilván munkáltatói oldalról – segít a szabályozás alkalmazása. A rendelkezés a felek számára maximális rugalmasságot biztosít olyan megállapodásaik megkötéseiben, amelyek az irányelv, illetve a belső szabályozás átvételét biztosítják. Végezetül a szabályozás széles lehetőséget biztosít a munkavállalói érdekképviselet meg, illetve kiválasztására, kivéve, ha valamilyen különös érdek nem ad egy meghatározott képviselet számára elsőbbséget megállapodások kötésére.[198]

Az ICE célját és tartalmát általában akként jellemzik, hogy megpróbálja a konzultáció és a kollektív szerződés megkötésének szabályait szétválasztani. Hangsúlyozzák azonban azt is, hogy e két terület nem függetleníthető egymástól, habár kétségtelen, hogy teret adott a szakszervezetek mellett egyéb munkavállalói képviseletek megjelenésének is. Mivel a konzultáció elterjedése nem csupán a munkavállalók hajlandóságától függ, hanem a munkáltatók ebbéli szándékától, hogy mennyire kívánják azt igénybe venni, a folyamat előmozdításában még mindig nagy jelentősége van a szakszervezetek elismerése szabályozásának.

---

[195] Davies – Freedland 2007 139.
[196] SI 2004/3426
[197] Ezek a konzultációk 2002. 2003 és 2004. évben voltak. Lásd: *High Performance Workplaces: the role of employee involvement in a modern economy*, July 2002; *High Performance Workplaces: Informing and Consulting Employees*, July 2003; *Responses to the Consultation Document High Performing Workplaces – Informing and Consulting Employees*, July 2004.
[198] Davies – Freedland 2007, 152.

5. A munkahelyi szintű kollektív képviselet, tárgyalás és konzultáció rendszerét szívesen illetik a *partnership* kifejezéssel. [199] A *partnership* ideája különös jelentőséget kapott a *Fairness at Work dokumentumban.*[200] A dokumentum *Prime Minister* általi előszavának első mondata a következő: *'This White Paper is part of the Government's programme to replace the notion of conflict between employers and employees with the promotion of partnership.'* E program alapján nyilvánvalóvá vált, hogy a kormány törekvése, a kontinentális munkajogban ismert tripartit érdekegyeztetési rendszerhez legalábbis hasonlóm konstrukciót vezessen be. Az bizonyos, hogy az angol participáció ideája sem kizárólag egy típusú, homogén megoldásban gondolkodik. Jól tükrözi ezt a TUC 1999. évi kongresszusának dokumentuma.[201] Ebben a szakszervezetek erősíteni kívánták a *partnership* ideológiáját – nyilvánvalóan ezzel saját szerepüket is – többek között állásfoglalások beiktatásával – megjelenítve a munkáltató, a munkavállalók és a szakszervezet érdekeit – a munkáltató gazdasági célkitűzéseit illetően, megjegyezve, hogy az érdekek prioritását időről időre felül kell vizsgálni.

Kétség kívül, hogy az angol munkajogban a munkavállalói részvétel, a participáció rendszerében bizonyos változás jelei mutatkoznak. A változás iránya abban a tekintetben még bizonytalan, hogy a *unionism* árnyéka vetül a munkavállalói részvételre, avagy más munkavállalói (közvetlen) képviseletek nagyobb szerephez jutnak. Az viszont bizonyosnak látszik, hogy a tradicionális *managerial prerogative*, a munkáltatói klasszikus *decision power* a kontinentális jogban ismert korlátozásokkal érvényesülhet.

6. A *francia* participációs rendszer egészen másképpen esik kontroll alá. A participáció franciaországi fejlődésre meghatározó volt, hogy a munkavállalói érdekképviselet kialakulása több, egymástól viszonylag jól elkülöníthető lépcsőben zajlott le, amelyből adódóan egyidejűleg több szervezet is azonos, vagy legalábbis hasonló jogkörrel rendelkezett.[202] Így jelen van a még a II. világháború előtt az *accords Matignon* által kialakított *délégués du personnel*, a *comité d`entreprise*, valamint a szakszervezet üzemi megbízottja, a *délégués syndical*. A három szervezet között meglehetősen hosszú fejlődési folyamat eredményeképpen kialakult egyfajta feladatmegosztás. A *comités d`entreprise* alapvetően az együttműködés szervezete, feladata a többoldalú tárgyalások előmozdítása. A *délégué du personnel* elsődleges funkciója a már fennálló, meglévő jogok megóvása. A szabályozás a munkavállalói részvétel sokszínűsége ellenére

[199] Ez kifejezés már 1997-ben feltűnt a Munkáspárt választási kampányában.
[200] DTI, *Fairness at Work, Presented to Parliament by the President of the Board of Trade by Command of her Majesty*. May 1998. Cm 3968.
[201] A dokumentum címe: *Partners for Progress: New Unionism at the Workplace.* Trade Union Congress, May 1999.
[202] Blanc-Jouvan 1978, 42.

hasonlít a később tárgyalandó német modellhez, amennyiben szintén törvény rendelkezik erről a rendszerről, pontosan meghatározva a felek jogait és kötelességeit. Tartalmilag azonban jelentős különbségek fedezhetők fel, amelyek jelentősen befolyásolják a munkáltatói jogok érvényesülésének hatékonyságát. Előzetesen rögzíthető, hogy a francia megoldás félúton helyezkedik el az angol és a német participációs rendszer között. Mint ahogyan az előzőekben láthattuk, az angol jog alapvetően épít a munkáltató döntési hatalmára, azt meghatározónak tekinti a kollektív munkajog relációiban. Az angol jogalkotó a közösségi jog követelményeit csak a minimális küszöb szintjén hajlandó átvenni, nem csekély konfliktus árán. Mint ahogyan látni fogjuk, a német üzemi alkotmányjogi rendszer ettől minőségében különbözik, amennyiben az együttműködésre, és számos esetben a közös döntésre, de legalábbis a hatékony befolyásolási jogokra épít. Korántsem véletlen, hogy az alapjogi összeütközések elsődleges terepe a német üzemi alkotmányjogi rendszer.

7. A francia participációs rendszer szignifikáns eleme a *comité d'entreprise*, amely az *Auroux*-reformok által jelentősen megerősödött. A *comité d'entreprise* intézményét korábban is gyakran hasonlították össze a német *Betriebsrat*-tal, azonban a *comité* szervezete alapvetően különbözött a német üzemi tanácsétól, amely előrevetítette működésükben mutatkozó eltéréseket. A CT korábbi Art. L 434-2 megfogalmazása ugyanis egyértelmű volt: a *comité d'entreprise*-t a vállalkozás vezetője, vagy az ő képviselője vezeti. Ez más megfogalmazásban azt jelentette, hogy a comité a munkáltató vezetése, vagy legalábbis meghatározó befolyása alatt állt. A vállalkozás vezetője vezette le a comité üléseit, és képviselte harmadik személy felé a testületet. Ez természetesen csakis úgy volt lehetséges, hogy maga a *comité* sem homogén, hanem paritásos szervezet volt. A comité d'entreprise mindebből következően nem rendelkezhetett olyan jogokkal, mint a német üzemi tanács. A testületek elsődleges funkciója a szociális és a kulturális intézmények vállalkozáson belüli igazgatása volt.

A CT 2009. évi módosítása a testület összetétele és vezetése tekintetében nem sokat változtatott a *comité d'entreprise* jogállásának lényegén, azonban a szöveg némileg finomodott.[203] A *comité d'entreprise* jogállását, mozgásterét, kitörési pontjait alapvetően az határozza meg, hogy bipartit testület. Mielőtt e részvételi forma rendeltetését, funkcióját elemezném és hatékonyságát értékelném, rögzíteni kell, hogy a *comité d'entreprise* jelentőségét még a német *Betriebsrat* vonatkozásában sem lehet lebecsülni, azzal együtt, hogy nyilvánvalóan nem a német *Mitbestimmung*-modell szolgál az összehasonlítás alapjául. A comité d'entreprise rendeltetésének komolyságát jelzi, hogy a testület jogi személy.[204] Ehhez még hozzátartozik, hogy 1982 óta a munkáltató köteles a

[203] CT Art. 2325-1.
[204] CT Art. L 2325-1.

comité d'entreprise részére a kifizetett bruttó munkabér 0,2%-át átutalni, és ezzel működését támogatni.

Ami a testület hatáskörét illeti, a comité d'entreprise természetszerűen nem rendelkezhet olyan jogokkal, mint a német üzemi tanács. A testület elsődleges funkciója a szociális és a kulturális intézmények vállalkozáson belüli igazgatása. Ez a jogkör első látásra csekélynek tűnik, azonban a részleteket illetően – a comité összetételéből adódóan áttételesen – széles konzultációs lehetőséget biztosít a munkavállalók delegáltjainak. Ez a igazgatás nem csupán részvételt, hanem bizonyos mértékű ellenőrzést is jelent. A *comité d'entreprise* munkavállalói delegáltjai ezt a jogkört rendkívül komolyan veszik, hiszen a munkáltatói döntés befolyásolása közvetetten hat általában a munkafeltételekre, amelyek tekintetében az Auroux-reformok erősítették a testület jogait. Erre vonatkozóan generális szabálynak tekintendő a CT Art L 2323-1., amelynek értelmében a comité d'entreprise minden olyan kérdésben tájékoztatást és konzultációt kérhet, illetve a vállalkozás vezetését ilyen jellegű kötelesség e nélkül is terheli, amelyek a vállalkozás gazdálkodásával összefüggésben bármilyen hatással lehetnek a munkafeltételekre. Az Auroux-törvények óta ezt a kötelességet a jogalkalmazás rendkívül szélesen értelmezi, és a vállalkozás ma már minden olyan kérdésben előzetes tájékoztatást köteles adni, illetve konzultációt tartani, amely bármilyen tekintetben változást jelent a vállalkozás szervezeti rendszerében, működési mechanizmusában, vagy általában a gazdálkodásában.[205] Csak utalásszerűen – konzultáció, illetve tájékoztatás-köteles a vállalkozás belső szervezetében történő minden olyan változtatás, amely a vállalkozás belső szervezeti felépítésében, külső szervezeti kapcsolataiban következik be és érinti a munkavállalók helyzetét; bármilyen olyan tényállás, amely a munkáltató személyében bekövetkező változás valamely tényállását megvalósítja; a vállalkozás feletti ellenőrzés átengedése vagy átruházása; a foglalkoztatás jogi konstrukciójában bekövetkező valamennyi változtatás. Ezen túlmenően ebbe a körbe tartoznak a hosszabb távú stratégiai gazdasági döntések tervezetei, mindazok az esetleges veszélyek, amelyek ezekből a munkafeltételekre, illetve a munkavállalókra vonatkoznak. Fontosabb, hosszabb távú személyügyi kérdésekbe is fennáll a jelzett kötelesség, így például az utánpótlás, a képzés tekintetében. Hasonló megítélés alá esik a bérezésben, illetve bármilyen szociális juttatásban tervezett változtatás, valamint a foglalkoztatás időtartama (a határozatlan, illetve határozott időre szóló munkajogviszony tekintetében). Rendkívül lényeges, hogy a vállalkozás vezetése előzetes konzultáció nélkül nem bocsáthat ki semmilyen tárgyú belső szabályzatot.[206] Végezetül utal a *comité d'entreprise* súlyára a CT Art. 2323-2., amely szerint a munkáltató minden közbeszerzésre tett ajánlatot megelőzően köteles e testülettel konzultálni.

---

[205] Lásd erről részletesen Pélissier – Supiot – Jeammaud 2002, 822 – 848.; Körner 2002, 432.

[206] A CT részletesen meghatározza a tájékoztatás, illetve a konzultáció időpontját, kötelező minimum-gyakoriságát, módszerét, stb. Lásd Pélissier – Supiot – Jeammaud 2002, 829 – 848.

Mindezzel összefüggésben hangsúlyozandó, hogy nem közös döntésről, vagy valamiféle egyetértési, hozzájárulási jog gyakorlásáról van szó, hanem egy rendkívül szoros együttműködésről, amelyet a tapasztalatok szerint a vállalkozások betartanak. A munkáltató tárgyalt kötelességeinek egy jelentős része korábban is létezett, azonban a már említett *Auroux*-törvények által új szemlélet alapján szabályozták. A francia kollektív munkajogot átalakító reform központi gondolata az volt, hogy a munkavállalók a vállalkozás polgárai legyenek – *faire de travailleurs de citoyens dans l'entreprise*. Ennek megfelelően egyik fő célkitűzése volt a munkajogviszony teljesítése során, illetve általában a foglalkoztatásban meglévő bizonytalanságok kiküszöbölése, amelynek hatékony eszköze a kooperáció intézményesítése.[207] Ezt szolgálja a bizottság egy sajátos joga is, az ún. *droit d'alerte*. Ennek lényege, hogy a bizottság az előbb érintett tárgyalási és konzultációs rendszertől függetlenül, minden olyan döntésről tájékoztatást kérhet, amely álláspontja szerint – akár távlataiban is – veszélyezteti a munkahelyeket, illetve a foglalkoztatás biztonságát.[208] Ennek az intézménynek a hatása azáltal mérhető le, hogy mintegy közvetlen kapcsolatot teremt a vállalkozás vezetése és a comité között, amennyiben gyakorlatilag nem születhet olyan döntés, amelyről valamilyen felhasználható csatornán a bizottság ne szerezne tudomást.[209]

8. A comité d'entreprise jogkörével, illetve általában a jellemzett kooperációs modellel összefüggésben változatlanul kérdés, hogy a német jogban meglévő tényleges *Mitbestimmungsrechte* hiányában, ez a rendszer mennyiben hatékony, a comité jogai mennyire végrehajthatóak, azaz milyen szankciórendszer áll a bizottság rendelkezésére. Általában két megoldás jöhet szóba, az egyik a döntés érvénytelenségének kimondása, a másik valamilyen egyéb, általában anyagi, illetve büntetőjogi szankció. Az első megoldás – ahol létezik ilyen – főszabályként nem általánosságban, hanem konkrét tényálláshoz kötötten kerül megállapításra.[210] Mivel a comité számos, nem azonos súlyú döntésben kérhet tájékoztatást, konzultációt, illetve terheli a munkáltatót ez a kötelesség, a francia jog fő szabályként nem alkalmazza a döntés érvénytelenítésére irányuló szankciót. Megállapítható továbbá, hogy a jogalkotó vonakodott attól is, hogy egyes konkrét tényállásokhoz csatoljon ilyen szankciót, azonban a jogalkalmazás meghatározott ügyekben megállapította a munkáltatói döntés érvénytelenségét. Jó példa erre a csoportos létszámcsökkentés, illetve a CT korábbi rendelkezéseinek értelmében, az ehhez kapcsolódható szociális terv készítése.

---

[207] Értékelését lásd Javillier 1984, 160 – 185.
[208] Erről az 1984-ben bevezetett intézményről lásd Supiot 1994.
[209] Példákat, elemzéseket lásd Körner 2002, 433 – 434.
[210] Lásd azonban alább a hazai jog megoldását az Mt. 65 – 67. §§ tükrében.

9. A klasszikus participáció modellje a már említett német üzemi alkotmányjogi szabályozás, amelyet az üzemi tanács rendkívül erős jogköre miatt a magánautonómia szempontjából erősen vitatnak. közvetlen munkavállalói képviselet eszméje a német jogban meglehetősen korán kimutatható. 1835-ben *Robert von Mohl* javasolta egy munkásbizottság felállítását, amely ellenőrző funkciót gyakorolt volna a vállalkozás nyereségéből való munkavállalói részesedés megvalósulása felett. Ez a szociális szférán nyilván jóval túlmutató kezdeményezés hatalmas vitát váltott ki, és a Frankfurti Nemzetgyűlésben, amelynek egyébiránt Mohl is tagja volt, egy kisebbségi ellentervezet is készült, amely már egy paritásos bizottság felállítását javasolta.[211] Ez a tervezett vegyes bizottság már a mai értelemben vett – de erősen korlátozott – ún. *Mitwirkungsrechte* birtokában befolyásolhatta volna a vállalkozás vezetésének döntését.

Mi a német üzemi alkotmányjog ideológiája, és ennek függvényében hogyan helyezhető el a jogrendszerben? A hatályos üzemi alkotmányjoggal kapcsolatban a szerzők döntő többsége azt emeli ki, hogy az a magánjog része, a magánautonómia egyik kifejezési módja, egyben utalva arra, hogy a kollektív munkajog rendszere – és ezzel együtt a munkajogban kívánatos egyensúly fenntartásának eszközrendszere – nem monokauzális. Ennek megerősítésére a német jogban úgy látszik periodikus ismétlődéssel szükség van, hiszen a Weimari Köztársaság alkotmányára alapozott korábbi üzemi alkotmányjogi modellt egyértelműen közjog részének minősítették. *Richardi*, aki számos munkájában elemezte a magánautonómia különböző aspektusait, a *Mitbestimmung* kategóriáját a szerződéses elvre épülő társadalmi rendből vezeti le, amelyben a magánautonómia biztosítása egyenesen az állam, a jogrend feladata. Ennek egyik meghatározó eszköze a részvétel, a közreműködés.[212] Ezt továbbá azzal támasztja alá, hogy napjaink társadalma már nem a XIX. század tulajdonosi társadalma, hanem egyértelműen munkavállalói társadalom, amelyben az üzemi alkotmány által kifejezésre jutó együttműködésnek meghatározó szerepe van. Végkövetkeztetése értelmében a szerződéses szabadságnak, és ezen belül az ún. alakító szabadságnak *(Gestaltungsfreiheit)* is csak meghatározott szociális követelményeket szem előtt tartva kell érvényesülnie. Az 1972. évi *Betriebsverfassungsgesetz* is igyekezett az üzemi alkotmányjog intézményrendszerét, mind anyagi jogi, mind eljárási jogi szempontokból magánjogivá alakítani.[213] Nem véletlen továbbá az sem, hogy az üzemi alkotmányjog által megvalósuló önrendelkezést a tarifális autonómiával – mint kétséget kizáróan magánjogi kategóriával – hasonlítják össze.[214] Az üzemi alkotmányjog magánjogba tartozását erősíti az is, hogy a munkafeltételek kialakítására irányuló hatását szintén egy tipikus

[211] E javaslat előkészítője Degenkolb volt. Lásd erről Teutenberg 1961; Günther, 2004.
[212] Richardi 1973, 12.
[213] Lásd erről MünchArbR/Hoyningen-Huene 2000, § 297. RdNr. 78 – 90.
[214] Lásd Richardi 1968, 240 – 276.; Reuter 1991, 193 – 204.; Heinze 1989, 41 – 48.; Rittner 1984, 729 – 743.; Kissel 1986, 73 – 80.; Gamillscheg 133 – 157.

magánjogi intézménnyel, az általános szerződéses-munkafeltételekkel vetik egybe.[215]

10. A Betriebsverfassung magánjogba tartozásának igazolására vonatkozó törekvéseknek van még egy szegmense, nevezetesen az Alkotmánybíróság 1979-ben meghozott határozata.[216] A döntés ugyan nem a *Betriebsverfassungsgesetz*, hanem az 1976-ban megalkotott *Mitbestimmungsgesetz* egyes rendelkezéseinek alkotmányos megfelelésével foglalkozott, azonban megállapításai közvetve vonatkoznak az üzemi alkotmányjogra is, sőt az üzemi alkotmányjogi törvény a részvételi jogok duplikációjának kritikája kapcsán e határozatban is szóba került. Az Alkotmánybíróság egyik legfontosabb megállapítása az volt, hogy a *Mitbestimmungsgesetz* nem teremt közvetlen beleszólási lehetőséget a munkavállalói képviselet számára. A vállalkozás tulajdonosai, a részvényesek, üzletrész tulajdonosok továbbra is saját hatáskörben hozzák meg a legfontosabb döntéseket. Ehhez képest a felügyelő bizottság – a maga munkavállalói képviseleti tagjaival – felügyeletet gyakorol a társaság ügymenete felett. A testület szerint ebbe a felügyeleti jogkörbe még az egyetértési, jóváhagyási jog is belefér, hiszen annak megtagadása esetén a közgyűlésnek minősített többséggel lehetősége van a felügyelő bizottság jognyilatkozatát mintegy pótolni.[217] Annak ellenére továbbá, hogy a felügyelő bizottságban a tulajdonosok és a munkavállalók képviselői egyenlő számban vannak jelen, ez mégsem jelent valódi paritást, a felügyelő bizottság működési rendje miatt.[218] Az Alkotmánybíróság nem tartotta megalapozottnak a kérelmező – és az általa felkért szakértők[219] – véleményét a részvételi jogok kummulációja tekintetében sem. A testület a *Mitbestimmungsgesetz* és a *Betriebsverfassungsgesetz* rendeltetésének és funkciójának összehasonlítása alapján az alábbi következtetésre jutott. Az üzemi alkotmányjog által biztosított munkáltatói befolyás nem érinti és így nem is modulálja a vállalkozás vezetésében való munkavállalói részvételt. Ez csak abban az esetben lenne kimutatható, ha a vállalkozás felügyelő bizottságának és az üzemi tanácsnak érdemi kapcsolódási pontjai lennének. Ez azonban nincs így. Az üzemi alkotmányjog intézményrendszere nem a vállalkozás alapvető üzleti döntéseinek befolyásolására szolgál, hanem a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek az érvényesítésére. Kétségtelen, hogy van egy-egy kapcsolódási pont, mint például a *Betriebsänderung* intézménye, azonban ebből még nem lehet a részvételi jogok párhuzamosságát, illetve kumulációját igazolni. Lényeges továbbá,

---

[215] Lásd többek között Canaris 1974, 18 – 26.
[216] BVerfGE 50, 290 – Mitbestimmung.
[217] Lásd az Aktiengesetz 111. § (4) bekezdését.
[218] A felügyelő bizottság elnökének szavazategyenlőség esetében két szavazata van. MitbestG 29. § (2) bekezdés.
[219] Az ügy súlyára jellemző, hogy a legkiválóbb jogtudósok képviselték a kérelmezőket, és a velük ellentétes álláspontot. A kérelmezőknek Badura, Rittner, Rüthers (Kölner Gutachtens) adott szakvéleményt, míg a Bundesregierung számára Kübler, Schmidt és Simitis (Frankfurter Gutachtens) készített állásfoglalást.

hogy a két eltérő rendeltetésű befolyásolási módszer egyike sem jelent *„überparitásos”* részvételt.[220] A testület álláspontja szerint a Mitbestimmungsgesetz éppen egy *„unterparitásos”*, míg a Betriebsverfassungsgesetz legfeljebb paritásos részvételi módszert vezet be.[221]

Az Alkotmánybíróság összességében megállapította, hogy a kérelmezők által megnevezett alkotmányos alapjogok nem sérültek, és a Mitbestimmungsgesetz mind a tulajdonosok, mind a munkavállalók (koalíciók) alapjogainak megfelel. A testület elismerte, hogy a Mitbestimmungsgesetz jelentős változást hozott a gazdaság életében, de maga a részvétel intézménye nem új a német jogban.[222] Ami az alapjogok érvényesülését és korlátozását illeti, hangsúlyozta, hogy a *Grundgesetz* – szemben a Weimari Alkotmány 151. cikkelyével – nem tartalmaz konkrét normákat a gazdasági életre vonatkozóan. Az alkotmány ennek a területnek a szabályozását rábízza a jogalkotóra, amely az alaptörvény által meghatározott korlátok között szabadon dönthet. Önmagában ez is a demokratikus akaratképzés egyik megnyilvánulása. Magától értetődik, hogy a jogalkotónak a gazdasági rend szabályozását is oly módon kell elvégeznie, hogy az alapjogok érvényesüljenek. Az alapjogok története, funkcióik fejlődése azt igazolja, hogy e jogok mintegy kettős rendeltetésűek. Primer funkciójukban e jogok egyéni alapjogok. Ebben a funkciójában védelmet kell nyújtaniuk az emberi szabadságot különösen veszélyeztető jelenségekkel szemben. Az alapjogok másrészről azonban objektív elvek is *(die Funktion der Grundrechte als objektiver Prinzipien)*, amelyek az állam számára annak a követelménynek a teljesítését jelenti, hogy e jogok érvényesülését minden esetben elősegítse. Ennyiben az alapjogoknak létezik egy rend, illetve rendszer- és egy védelmi összefüggése *(Ordnungszusammenhang und Schutzzusammenhang der Grundrechte).*

11. Az alkotmánybíróság rögzítette, hogy az alaptörvény gazdaságpolitikailag semleges. A tulajdonhoz való jog és a Mitbestimmungsgesetz összefüggésében a testület nyomatékosította a tulajdon szociális kötöttségét, amely a tulajdon felhasználásának általános

---

[220] A kérelmezők, illetve a Kölner Gutachtens álláspontja szerint a Mitbestimmungsgesetz konstrukciója valójában túlsúlyt biztosít a nem tulajdonosi oldalnak, és ezáltal sérti a Grundgesetz 1., 2., 9., 12. és 14 cikkelyét.

[221] Az Alkotmánybíróság azért minősíti „alulparitásos” rendszernek felügyelő bizottság által megvalósuló részvételi módszert, mert a szavazategyenlőségből következhető konfliktust a testület saját kebelén belül oldja meg az elnök kettős szavazati kvótájával. Abban az esetben, ha munkavállalói képviselő lenne az elnök, és egy adott üzleti döntéshez a felügyelő bizottság megtagadja a hozzájárulását, a közgyűlés pótolhatja azt. Az üzemi tanácsban kialakulható szavazategyenlőség esetén pedig az Einigungstelle dönt az adott ügyben, amelynek elnöke pártatlan. Ennek megfelelően ezt a módszert a testület egyszerű paritásos részvételnek minősítette.

[222] Az Alkotmánybíróság utalt az 1951-ben megalkotott Montan-Mitbestimmungsgesetz-re.

korlátját jelenti.[223] A jogalkotónak annál erősebb felhatalmazása van a tulajdonnal való rendelkezés tartalmának és korlátjainak a meghatározására, minél erősebb a tulajdon szociális kötöttsége. Mivel a vállalkozásban rejlő tulajdon erősen szociálisan kötött, a jogalkotó nem alaptörvény-ellenesen alkotta meg a szóban forgó törvényt.[224] A határozat indokolásának talán leglényegesebb része a munkavállalói részvétel jogalapjának meghatározása. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint, a vállalkozásban meglévő tulajdon szociális kötöttsége abban mutatkozik meg, hogy a termelőeszköz – mint tulajdon – használata érinti a munkavállalók alapjogi szféráját. A testület nyomatékosítja – szemben a *Frankfurter Gutachtens* álláspontjával – hogy a munkavállalóknak nincs birtokukban az alaptörvényből közvetlenül levezethető alapjog, amely a tulajdonosnak a Grundgesetz 14. cikkelyében meghatározott jogát korlátozná, mert erre vonatkozóan nincs kötelező alkotmányos felhatalmazás. A munkavállalókat érintő alapjogok érvényesülését azonban erősíti, ha a jogalkotó egyes törvények által konkretizálja a tulajdon szociális kötöttségét. Ennek egyik eszköze a munkavállalói részvétel szabályozása. A munkavállaló éppen azokat az egyébként nem lényegtelen feltételeket befolyásolhatja, amelyek például a foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása alapjogát érinti, és valamennyi szociális reláció tekintetében fontos.

A *Mitbestimmungsurteil* megállapításai rendkívül lényegesek az üzemi alkotmány jogi természete, és alkotmányos megítélése szempontjából.[225] A német jogalkotó élt azzal a felhatalmazással, hogy konkretizálja az alapjogok érvényesülését a gazdasági életben, és ennek egyik szignifikáns intézménye a munkavállalói részvétel, amelynek két területe van, úgymint a társasági jogi és a munkajogi részvétel. Mindazt, amit az Alkotmánybíróság rögzített a társasági jogi munkavállalói részvételre vonatkozóan, adaptálhatók az üzemi alkotmányjogra. Ebből következően a Mitbestimmungsurteil megalapozta az üzemi alkotmány intézményrendszerének az alkotmányosságát is. Ami azonban az üzemi alkotmányjog jogi természetét illeti, nevezetesen a közjogi versus magánjogi minősítést, *Hoyningen-Huene* értékelésére hivatkozhatok, amennyiben egy sajátos kötelmi jogi viszonyról van szó.[226] Indokolt azonban ennek a sajátos magánjogi intézménynek az egyes elemeit bővebben elemezni,[227] az üzemi alkotmányjog alapjogi értelmezhetősége feltételeként

---

[223] Die Bestandsgarantie des Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG, der Regelungsauftrag des Art. 14 Abs. 1 Satz 2 GG und die Sozialpflichtigkeit des Eigentums nach Art. 14 Abs. 2 GG stehen in einem unlösbaren Zusammenhang.

[224] Az Alkotmánybíróság indokolásában többször hivatkozott a Montan-Mitbestimmungsgesetz 1967. évi kiegészítésével kapcsolatos korábbi, hasonló jellegű döntésére. Lásd BVerfGE 25, 371 lex Rheinstahl (1969).

[225] A határozat kritikai elemzését, az egyes álláspontok érintésével lásd Wendeling-Schröder – Spieker 1981, 145 – 151.

[226] MünchArbR/Hoyningen-Huene 1993, § 292, RdNr. 14 – 27.; 2000, § 300, RdNr. 14 – 27.

[227] Lásd a Második Rész I. fejezetében a 129. ponthoz fűzött 14. jegyzetet.

12. Az üzemi alkotmányjog által kialakított ún. *Betriebsverhältnis* alapvető jellemzője, hogy magánjogi kötelem, de ezzel együtt törvény által alapított kötelem *(zivilrechtliches und gesetzliches Schuldverhältnis).* Az előbbi azt jelenti, hogy a munkáltató és az üzemi tanács között a BGB 241. §-a szerinti kötelem áll fenn, utóbbi pedig azt, hogy ennek a jogviszonynak a keletkezéséhez nem szükséges sem szerződés, sem valamiféle sajátos megállapodás. A kötelem törvény rendelkezése alapján áll keletkezik, amennyiben a BetrVG megfelelő szabályai érvényesülnek. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a *Betriebsverhältnis* léte független a munkáltató akaratától, ugyanis nem áll eszköz a rendelkezésére, amellyel meg tudná akadályozni az üzemi tanács megalakulását, amennyiben azt a munkavállalói kollektíva elhatározta. A *Betriebsverhältnis* tartós kötelmi viszony, amely felmondhatatlan *(unkündbar).* A jogviszony tartósságát önmagában az üzem, illetve a kollektíva léte jelenti. A jogviszony tartósságának azért van különös jelentősége, mert szoros kapcsolatot jelent a felek között, amely fokozottan megköveteli egymás érdekeinek kölcsönös figyelembe vételét, a lojalitást és általában a *Treu und Glauben* elvének betartását. Ez fejeződik ki a BetrVG 2. § (1) mondatában is. Ami a felmondás kizárását jelenti, a Betriebsverhältnis jelentősen különbözik a többi tartós kötelemtől, amennyiben azok fontos okból felmondással megszüntethetők.[228] A felmondás kizárása mellett a BetrVG több olyan intézményt is rögzít, amely a Betriebsverhältnis tartósságát és folyamatosságát biztosítja.[229]

Mindebből látható, hogy az üzemi alkotmányjog intézményrendszere, beleértve az általa indukált jogviszonyt, valóban csak sajátos, mondhatni *sui generis* magánjogi kötelemnek lehet tekinteni. Mindehhez még hozzávehetjük, hogy a Betriebsverfassungsgesetz, mint *zwingendes Recht* érvényesül mind a munkáltató, mind az üzemi tanács irányában. Ez a sajátosság különösen szembeötlő azokban az esetekben, amikor a törvény megtiltja a feleknek a benne rögzített intézményektől való eltérő megállapodást.[230] Másrészről, a törvény nem teszi lehetővé az üzemi tanácsot megillető részvételi jogok korlátozását. Ahhoz, hogy az üzemi alkotmányjog jogi természetéhez közelebb juthassunk, illetve rendeltetését feltárhassuk, intézményeinek három relációját kell elemeznünk. Elsőként az üzemi tanács és a munkáltató kapcsolatrendszerét, azaz a részvételi jogokat, másodikként – de ezzel párhuzamosan – a tarifális autonómia és az üzemi alkotmányjog viszonyát, és végezetül az individuális autonómia, azaz a munkavállaló és az üzemi alkotmányjog által biztosított ún. *Betriebsautonomie* relációját.

---

[228] Hoyningen-Huene emiatt a Betriebsverhältnis-t egyenesen a BGB 1589. §-ában szabályozott Verwandschaftsverhältnis-hoz hasonlítja. MünchArbR/Hoyningen-Huene 2000, § 300 RdNr. 18.
[229] Lásd többek között a BetrVG 22. §-át.
[230] Lásd ennek elemzését többek között Säcker 1972, 41 – 56.; Kissel 1986, 73 – 80.

13. A munkavállalói participációról összefoglalásképpen elmondható, hogy napjainkban általában a munkáltató döntésének befolyásolása, korlátozása rendkívül ambivalens megítélésben részesül, a leírtakban foglaltak ellenére. Ennek az oka egyszerűen az, hogy a munkáltatói pozíciót meglehetősen nehéz leválasztani a vállalkozó/tulajdonos pozíciójától. Ez egyben azt jelenti, hogy a munkáltatói döntés befolyásolása gyakran egybeesik magával a vállalkozás vezetésének befolyásolásával, ami a munkavállalói részvétel egy másik érzékeny területe.

3.4. A kollektív munkajog relatív önállósága

1. A munkajog struktúrájával összefüggésben végezetül ismételten utalunk arra, hogy az individuális és a kollektív munkajog korrelatív egysége ellenére, az utóbbi relatíve önálló teste a munkajognak. Azon túl, hogy a kollektív munkajog sajátos és különálló jogviszonyokkal rendelkezik, gyakorlati jelentősége, a gazdaságra, a versenyképességre és a szociálpolitikára gyakorolt hatása is bizonyos önállóságot biztosít számára.

2. Megfigyelhető, hogy azok az országok, amelyek nem szánnak kellő szerepet a kollektív munkajog intézményeinek, ezt az űrt a jogalkotással kénytelenek pótolni, ami általában kevés sikerrel, de annál több feszültséggel jár. A jogalkotás ugyanis a kollektív autonómia intézményeit nem képes pótolni. Azok az országok, amelyek a kollektív munkajog intézményeit ösztönzik, általában rugalmasabban alkalmazkodnak a gazdasági változások követelményeihez, és – mint ahogyan a közelmúlt eseményei is bizonyítják – könnyebben reagálnak a gazdaság krízishelyzeteire.

3.5. A kollektív munkajog állapota és lehetséges funkciói a magyar munkajogban

1. Mint ahogyan a munkajog struktúrájának általános elemzésénél jeleztük, a magyar munkajog számára a kollektív munkajog intézményes kettéosztottsága, azaz, a német (és félig meddig az osztrák) szabályozás szolgált mintául. Egy ilyen rendszer kialakításánál számos prioritási problémára kell ügyelni. Ezek közül a fontosabbak:

– a tarifális-koalíciós rendszer kapjon-e elsőbbséget a munkafeltételek és a munkabér alakításában, vagy az üzemi alkotmányjog intézményei;

– mindenképpen el kell kerülni a szervezeti és funkcionális összemosódást a kollektív egyes elemei között.

Mindennek alapján – követve a munkajog struktúrájának általános elemzését – vesszük szemügyre a kollektív munkajog egyes elemeinek prioritásait.

A koalíciós tarifális rendszer jellegzetességei

2. Ami a koalíciós szabadság alkotmányos alapjait illeti, a magyar Alkotmány mondhatni bővében van rendelkezéseknek. A 63. § általában rendelkezik az egyesülési jogról, míg 70/C. § (1) bekezdése az egyesülési jog bizonyos sajátos célhoz kötöttségét – a gazdasági és társadalmi érdekek védelmét – jelöli meg. Az alkotmány módosítását jelentő 1989. évi XXXI. törvény indokolásában csupán az olvasható, hogy „az egyesülési jog voltaképpen a gyülekezési jog rendszeres formájának intézményes megnyilvánulása…". Meglehetősen szokatlan helyen – az „Általános rendelkezések" között – helyezkedik el „a szakszervezetek és más érdekképviseletek"-re vonatkozó utalás, amelynek értelmében e szervezetek védik és képviselik a munkavállalók, a szövetkezeti tagok és a vállalkozók érdekeit. Az e rendelkezéshez kapcsolódó indokolás csak annyit rögzít, hogy mivel a szakszervezetek mellett más érdekképviseleti szervek is működnek a társadalomban, az Alkotmány az érdekek védelmének és képviseletének a feladatát szélesebb értelemben fogalmazza meg.

A koalíciós-tarifális rendszer hazai kialakulása szempontjából meghatározó volt az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény. A törvény 1. §-a értelmében az egyesülési jog mindenkit megillető alapvető szabadságjog, amelyet a Magyar Köztársaság elismer, és biztosítja annak zavartalan gyakorlását. Az egyesülési jog alapján mindenkinek joga van arra, hogy másokkal szervezeteket, illetve közösségeket hozzon létre vagy azok tevékenységében részt vegyen. A 2. § szerint az egyesülési jog alapján a magánszemélyek, a jogi személyek, valamint ezek jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetei – tevékenységük és az alapítók szándéka szerint – társadalmi szervezeteket hozhatnak létre és működtethetek. A megfogalmazás – nevezetesen „a mindenkit megillető szabadságjog", valamint a „hozhatnak létre és működtethetek" kitétel – egyértelműen utal a koalíciók lényegi fogalmi ismérvére, az önkéntességre. Ennek hangsúlyozása azért szükséges, mert az a közösség, amely nem a résztvevők önkéntességén alapul, nem tekinthető koalíciónak még abban az esetben sem, ha egyébiránt a koalíció többi ismérvének megfelel. Az önkéntesség követelményéből következően az olyan szövetségek, egyesülések, kamarák stb., amelyek létrehozása direkt jogalkotói kényszeren alapul, illetve ennek hiányában is az állam befolyása egyértelműen kimutatható, nem minősülnek koalíciónak.[231] Ennek a disztinkciónak lényeges következmény volt akkor, amikor egy szakmai kamara akart sztrájkot szervezni.

Az Etv. alapján mind a munkavállalói, mind a munkavállalói

[231] Egyértelműen alátámasztja ezt az Etv. indokolása is. Az 1. §-hoz fűzött indokolás értelmében „az egyesülési jognak … alapvető fogalmi ismérve az önkéntesség, vagyis a jogszabály erejénél fogva, kényszertársulásként szerveződő szervezetek, érdekképviseletek – társadalmi jellegük ellenére – sem tekinthetők az egyesülési jog alapján létrejövő szervezeteknek."

érdekképviseletek társadalmi szervezetnek minősülnek, azaz a munkajogi koalíciós-tarifális rendszer alanyai. Ezzel összefüggésben ismételten utalok a koalíció fogalmi ismérveire, különösen az önkéntesség kritériumára, amelynek napjainkban gyakorlati jelentősége is van. Az Mt. 18. §-a az egyesülési törvény viszonylag pontatlan átvételével rögzíti, hogy az Mt. alkalmazásában szakszervezeten a munkavállalóknak minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. Lényeges, hogy az Mt. nem a koalíció tagjainak érdekeit, hanem általában „a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeit" rögzíti. A jogalkotó a törvény indokolásában hangsúlyozza, hogy sem az Alkotmány, sem az egyesülési törvény nem határozza meg a szakszervezetként működő érdek-képviseleti szervezetek alapvető ismérveit, ezért az Mt. alkalmazása szempontjából nem az ilyen jellegű érdek-képviseleti szervezetek elnevezése a döntő. Alapvető szempont a minősítésnél, hogy e szervezetek alapszabályában mi jelenik meg a szervezet működésének elsődleges céljaként.

3. Az Mt. külön fejezetének szabályozása már azért is figyelemreméltó, mert a munkavállalói koalíciók számára – célhoz kötöttségének megfelelően – különös jogokat határoz meg, amelyek egyébiránt az egyesülési jogról szóló törvényből közvetlenül nem következnek. Az Mt. 18. §-a, amelynek értelmében a szakszervezetek „a munkavállalók" munkajogviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítására és megvédésére alakult társadalmi szervezet, valamint ezzel összefüggésben a 19. § (2) bekezdésének első mondatrésze,[232] az 19. § (1) bekezdésének tükrében koncepcionális problémákat vet fel. E rendelkezés értelmében a hazai jogalkotó evidenciának tekint egy olyan intézményt, amely több európai országban korántsem magától értetődő, nevezetesen a munkavállalói koalíciók munkahelyen való működését. Ezt egészíti ki a 19/A. §, amely végeredményben teljessé teszi a szakszervezetek munkáltatói szervezeten belüli jelenlétét és tevékenységét.[233] Mindenekelőtt az a kérdés vetődik fel, hogy ez a szabály mennyiben épül az egyesülési jogról szóló törvényre. Az Etv. értelmében a szakszervezet – mint társadalmi szervezet – minden külső befolyástól mentesen alakíthatja ki belső szervezeti rendjét, választhatja meg tisztségviselőit. Ebből is következően a szakszervezet érdekében eljáró tisztségviselő vagy akár a

[232] Ennek értelmében a szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról tájékoztassa … Az Mt. hivatkozott 19. § (2) bekezdése a törvény 1995. évi módosítása nyomán változott meg. A korábbi szövegezés szerint a szakszervezetet csak tagjai tekintetében illette meg az említett tájékoztatási jog. A módosítás indokolása szerint a hatályos rendelkezés a szakszervezetek „általános érdek-képviseleti jogát" fogalmazza meg, abból kiindulva, hogy ők a munkavállalók általános érdek-képviseleti szervei.

[233] Az Mt. 19/A. § (1) bekezdése megteremti annak a lehetőségét is, hogy a szakszervezet érdekében eljáró, a munkáltatóval munkajogviszonyban nem álló személy a munkáltató területére beléphessen, és ott érdek-képviseleti tevékenységet fejtsen ki, amennyiben a szakszervezet a munkáltatóval munkajogviszonyban álló taggal rendelkezik.

szakszervezethez tartozó egyéb külső személy (pl. „magasabb szakszervezeti szerv” tisztségviselője, képviselője) érdek-képviseleti tevékenysége gyakorlásának nem feltétele az adott munkáltatóval munkajogviszony létesítése, illetve az adott munkáltatóval fennálló munkajogviszony. A jogalkotó e szabály megalkotásánál nyilvánvalóan abból a megfontolásból indult ki, hogy a koalíciószerű tevékenység meghatározó helye a munkaszervezet maga, és ennek megfelelően alakította ki szabályrendszerének egészét. A hazai szabályozás értelmében a munkáltatót bizonyos tűrési kötelesség terheli. Álláspontunk szerint önmagában az Etv.-ből közvetlenül nem következik ez a szabály, pontosabban nem épül az egyesülési szabadságra. A jogalkotónak ugyanakkor tekintettel kellett lenni arra is, hogy a kollektív megállapodások rendszere – legalábbis a rendszerváltoztatás kezdetén – a munkaszervezetek szintjén fog kialakulni, és a 19., valamint a 19/A. §-sal ezt igyekezett elősegíteni.

Mindenestre kétséget ébresztő a 19/A. §-nak az a kitétele, hogy ez a jog csak annak a szakszervezetek a tisztségviselőjét illeti meg, amely szakszervezet a munkáltatóval munkajogviszonyban álló taggal rendelkezik. A hivatkozott rendelkezés megalkotásának előkészítő munkái során felvetődött egy olyan álláspont is, amely a belépéshez nem követelte volna meg a munkajogviszony létét. Ennek értelmében bármely szakszervezet képviselője beléphetett volna a munkáltatóhoz, például propaganda tevékenység, illetve akár tagtoborzás folytatása érdekében. Amennyiben elfogadjuk a fentiekben képviselt álláspontot, nevezetesen, hogy a szakszervezet munkahelyi működése általában – és nem egyes koalíciószerű, célhoz kötött tevékenység végzése során – közvetlenül nem vezethető le az egyesülési jogból, továbbá ezt a megoldást a szakszervezetek, mint koalíciók célhoz kötöttsége sem feltétlenül indokolja, politikai, illetve a későbbi tarifális-koalíciós rendszer kialakítása érdekében akár ez az álláspont is megfogalmazódhatott volna a törvényben. Végül ezt az elképzelést maguk a szakszervezetek sem támogatták egyöntetűen. Ennek oka alapvetően egy már kialakulóban lévő status quo védelme, illetve megtartása volt.

4. A koalíciós tarifális rendszer alapvető jellegzetessége a kollektív szerződéskötési képesség szabályozása. A kollektív szerződéskötési képesség meghatározása több szempontból is nehéz feladat elé állította a jogalkotót. Mivel az Mt. normái az ún. minimálstandardokat tartalmazták, a jogalkotó a kollektív szerződés intézményét azáltal vélte erősíthetőnek, ha a munkavállalói oldal kollektív szerződéskötési képességét részletesen szabályozza. Mivel a magyar munkajog átvette a kollektív munkajog duális felosztásának intézményes változatát – azaz a koalíciós-tarifális rendszer mellett részletes szabályozásban részesíti a munkavállalói közvetlen részvételt is, az ún. üzemi alkotmányjogot –, felmerült a kérdés, hogy csak a szakszervezet rendelkezzen ezzel a képességgel, vagy a jogalkotó az

üzemi tanácsok számára is megadja ezt a lehetőséget. A magyar munkajogban csak a szakszervezetek köthetnek kollektív szerződést, habár éppen a munkajogi szabályozás karakterének megváltozása miatt, egy adott időszakban ezzel a képességgel az üzemi tanácsok is rendelkeztek.[234]

A munkáltatói szintű kollektív szerződések esetében a 33. § szabályozza a kollektív szerződéskötési képesség rendszerét. E rendelkezés értelmében, ha a munkáltatónál egy szakszervezet rendelkezik képviselettel, abban az esetben van kollektív szerződéskötési képessége, amennyiben jelöltjei az üzemi tanácsi választáson a leadott szavazatok több mint ötven százalékát megszerezték. Amennyiben az adott munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képviselettel, két megoldás jöhet szóba. A jogalkotó szándéka arra irányult, hogy a nagyobb munkavállalói támogatottság elérése érdekében a szakszervezetek alkossanak koalíciót. Ezt fejezi ki a (3) bekezdés kissé kategorikusnak tűnő szabálya, amely szerint, ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képviselettel, a kollektív szerződést valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg. Ennek feltétele, hogy e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanácsi választáson együttesen megszerezzék a leadott szavazatok több mint felét. Amennyiben erre az együttes kollektív szerződéskötésre nincs mód, úgy az Mt. 29. § (2) bekezdése alapján a reprezentatívnak minősülő szakszervezetek együttesen köthetik meg a kollektív szerződést, de ennek is feltétele, hogy e szakszervezetek jelöltjei teljesítsék az üzemi tanácsi választásra előírt kvótát. A másik megoldás szerint, ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződéskötése nem lehetséges, úgy egy szakszervezet is megkötheti a munkáltatóval a kollektív szerződést, azonban ennek feltétele, hogy az adott szakszervezet jelöltjei az üzemi tanácsi választáson megszerezzék a leadott szavazatok több mint hatvanöt százalékát.

---

[234] Az Mt. 1999. évi módosításával megállapított 31. § (2) bekezdése értelmében, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet nincs, a munkáltató és az üzemi tanács a 30. § a) pontjában megállapított kérdéseket üzemi megállapodásban szabályozhatja. Az Mt. 30. § a) pontja a kollektív szerződés tartalmának normatív részére vonatkozik. Ennek megfelelően az üzemi tanács a munkáltatóval mindazokban a kérdésekben megegyezhet, amelyek a munkajogviszonyból származó jogokat és kötelességeket, azok gyakorlását, illetve teljesítésének módozatait, továbbá a rájuk vonatkozó eljárás rendjét érintik. A kollektív szerződés normatív részének legfontosabb eleme nyilvánvalóan a tarifális bérben, a bérfejlesztésben történő megállapodás, amely a kollektív munkajog dualista struktúrájában a szakszervezet feladata, egyszerűen azért, mert ebben a képletben a szakszervezet rendelkezik azokkal az eszközökkel, amelyek őt – megfelelő feltételek esetén – valódi tárgyalópartnerré teszik. Ennek a módosításnak az indoka egyértelmű volt. 1999-ben ugyanis a Munka Törvénykönyve szabályozásának tartalma és jellege jelentősen megváltozott. Ennek lényege az volt, hogy a korábban, az Mt. 13. §-ában rögzített relatív diszpozitivitás helyett a jogalkotó számos, kétoldalú diszpozitív szabályt alkotott, különös tekintettel a munkaidő szabályozására. Ez azt jelentette, hogy ahol kollektív szerződés volt hatályban, a felek a munkaidő rugalmasabb felhasználása érdekében megállapodhattak a munkavállaló hátrányára is (lásd munkaidőkeret hossza, túlmunka éves mértékének maximuma, stb.). Ahol nem volt szakszervezet – akár a munkáltató ellenállása miatt – nem volt lehetőség kollektív szerződés kötésére, és így az ebben rejlő előnyök kihasználására. A jogalkotó a kollektív szerződés alanyi körének kiterjesztésével ezt hiányt próbálta kitölteni. Ez a konstrukció 2002. VII. 2-ig volt hatályban.

5. Az Mt. hivatkozott 33. §-a számtalan elvarratlan szálat tartalmaz, és olyan ellentmondásokat foglal magában, amelyek a munkavállalói koalíciók működésének hatékonyságát rontják, és így veszélyeztetik ennek az alapjognak a munkajogi érvényesülését. Az Mt. 33. §-a az alábbi problémákat hozza felszínre. A jogalkotó szándéka szerint az Mt.-nek csak a harmadik részében található szabályok diszpozitívak, azaz a kollektív szerződésre vonatkozó normaanyag – amely a második részben helyezkedik el – kógens. Ebből következően, a 33. § nemcsak feltételrendszerében, hanem „sorrendiségében" sem enged eltérést. Ez a gyakorlatban több alkalommal egyenesen megbénította a kollektív szerződéskötést, különösen a 33. § (3) és (4) bekezdésének vonatkozásában.[235] Ennél is súlyosabban esik latba a kollektív szerződéskötési képesség kritériumának megítélése. A hazai szabályozásban az üzemi tanácsi választáson elért eredmény az egyedüli kritérium, és ez – mint ahogyan a következő fejezetben részletesen tárgyalom – a „koalíciós-tarifális" és az üzemi tanácsi rendszer viszonylatában teljes átfedést okoz. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a jogalkotó a kollektív szerződéskötési képesség meghatározásánál – ebben a rendszerben – végeredményben alapvetően közvetlenül nem a koalíció rendeltetéséhez kötődő ismérvet vesz alapul.[236] Végezetül kétséges a reprezentativitás és a kollektív szerződéskötési képesség keveredése, illetve burkolt azonosítása. Semmi sem indokolja a teljesen más tényállásra szabott reprezentativitás alkalmazását a kollektív szerződéskötési képesség meghatározására. A reprezentativitás és a kollektív szerződéskötési képesség azonosításának ez a módja ráadásul azért tűnik egyenesen veszélyesnek is, mert az Mt. 29. § (2) bekezdése a reprezentativitás meghatározásánál nem egynemű szempontokat vesz alapul. Az üzemi tanácsi választáson elért eredmény mellett ugyanis reprezentatívnak kell

---

[235] Egyik meghatározó, stratégiai jelentőségű vállalkozásunknál az Mt. 33. § (4) bekezdése szerint a reprezentatív szakszervezeteknek együttesen kellett volna kollektív szerződést kötni. Három reprezentatív szakszervezet közül kettő jelöltjei elérték az üzemi tanácsi tagságra leadott szavazatok több mint felét. A harmadik reprezentatív szakszervezet azonban nem kívánta az adott tartalommal a kollektív szerződést aláírni. Mivel a jogalkalmazás a hivatkozott rendelkezést szorosan értelmezte, a két szakszervezet által aláírt kollektív szerződés nem volt érvényes. Ebből könnyen az is következhet, hogy szélsőséges esetben két 45%-ban reprezentatív szakszervezet kollektív szerződéskötési szándékát egy 10%-os reprezentativitással rendelkező szakszervezet megakadályozhatja.

[236] Azokban az országokban, ahol csak a szakszervezet rendelkezik kollektív szerződéskötési képességgel, a jogalkotás, a jogalkalmazás *a koalíciók determináns jegyeit tekinti kiindulási alapnak*. Mivel a koalíciók önkéntesen létrehozott társulások, mindenütt kézenfekvő ismérv a *szervezettség*, azaz a *taglétszám* figyelembevétele. Ehhez kötődik a koalíció *financiális hátterének* vizsgálata, amely pl. az ellenérdekű féllel szembeni „nyomásgyakorlás", vagy másképpen fogalmazva piacképesség szempontjából fontos. A korábbiakban már utaltam arra, hogy egyes megoldások a támogatottság mérésénél más szempontokat is figyelembe vesznek. Ilyen a francia jogban ismert *„audiance"*, amelynek lényege abban áll, hogy *a szakszervezet jelöltjei a különféle választott testületekben milyen arányban képviselik a szakszervezetet.* Az audiance intézménye *ebben a kontextusban* azért nem idegen test a reprezentativitás, illetve az ezzel egyenértékű kollektív szerződéskötési képesség meghatározásának kritériumrendszerében, mert csak egy a többi ismérv között, továbbá a későbbiekben – az adatok összeszámlálása után – nem keverednek az egyes funkciók.

tekinteni azt a szakszervezetet is, amelynek a munkáltató azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a tagja.[237] E szabállyal kapcsolatban megjegyzem, hogy a 33. § kontextusában ugyanakkor mégsem biztos, hogy a 29. § (2) bekezdésének második mondatában meghatározott reprezentativitással rendelkező szakszervezet egyáltalán részese lehet a kollektív szerződés megkötésének.[238]

A kollektív szerződéskötési képesség meghatározásával kapcsolatban megállapítható, hogy az Mt. megalkotása idején, a szakszervezeti pluralizmus kialakulásának kezdeti stádiumában, olyan kritériumok felállítására volt szükség, amelyek viszonylag pontosan mérhetővé tették az egyes szakszervezetek támogatottságát. Ennek a konstrukciónak a fenntartása azonban magának a kollektív munkajognak a struktúráját torzítja el. Ennek egyenes következménye, hogy az egyesülési jog alapján megalakult munkavállalói koalíciók az alapvető rendeltetésüknek megfelelő eredményt – a kollektív megállapodás megkötését – rendkívül nehezen érik el. Álláspontunk szerint a jogalkotó – szándéka ellenére – ezzel a konstrukcióval a munkáltatót hozta viszonylag könnyű helyzetbe, hiszen olyan adminisztratív követelményrendszert fogalmazott meg a munkavállalói koalíciókkal szemben, amely nem vezethető le az egyesülési szabadságból, sőt hatásában azzal ellentétes.

6. A tarifális autonómia egyik lényeges korlátozását jelenti a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabály alkalmazásának elve, amely általában jellemzi az európai munkajogi rendszereket. A jogalkotó az ún. *Günstigkeitsprinzip* követelményét a 76. § (4) bekezdés második mondatában szabályozta. Ennek értelmében a munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg. Az Mt.-nek ez a rendelkezése különösebb kétséget a hazai munkajogtudományban és a gyakorlatban mindeddig nem vetett fel.

A jogalkotó ezen túl szükségesnek vélte a kollektív megállapodás és a jogszabály egymáshoz való viszonyának rendezését, abból kiindulva, hogy

---

[237] Az Mt. 29. § (2) bekezdésének tartalma nyilvánvalóan politikai megfontolások alapján alakult ki, célja az volt, hogy az adott időpontban meglévő status quo-t nem bolygassák meg. A 29. § (2) bekezdésének második mondatát azért rögzítette a jogalkotó, mert egy amúgy jelentős szakszervezet adott időpontban nem felelt meg az első mondatban meghatározott követelménynek. Ennek alapján egy rendívül csekély létszámú szakszervezet, amennyiben tagjainak kétharmada azonos foglalkozási csoportból kerül ki, szintén ugyanolyan reprezentativitással rendelkezik, mint az a szakszervezet, amely az üzemi tanácsi választáson méretteti meg magát.

[238] Olybá tűnik ugyanis, hogy a jogalkotó mintegy véletlenül toldotta a 33. § (4) bekezdésébe differenciálatlanul a „29. § (2) bekezdés" szöveget. A 33. § ezzel szemben a kollektív szerződéskötési képesség kritériumát kizárólag az üzemi tanácsi választáson elért eredményhez köti. Indokolt lett volna a 29. § (2) bekezdésének első mondatára utalni, amely viszont meglehetősen átformálta volna a munkavállalói koalíciók között kialakult állapot jogkövetkezményeit.

az Mt. minimálstandardokat rögzít és a munkavállalóra kedvezőbb feltételeket a megállapodások – különösen a kollektív szerződések – tartalmazzák. Ennek megfelelően az Mt. 13. § (3) bekezdésében arról rendelkezett, hogy kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól — ha e törvény másképp nem rendelkezik — eltérhet. Ennek feltétele, hogy *a* munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg. Ez a konstrukció első megközelítésre hasonlít a francia jogban ismeretes autonómia korlátozására, azonban az alaposabb összehasonlítás koncepcionális eltérést is felszínre hoz. Megfigyelhető ugyanis, hogy – különösen az EU munkajogának hatására – a jogi szabályozás nem egyszerűen a minimális feltételeket szabályozza, hanem egyre erőteljesebben a szükséges feltételeket határozza meg normaként. Utalok a már hivatkozott *Junker* értékelésére, aki szerint a német munkajogban az elmúlt időszakban jelentősen megnőtt a kógens normák száma és súlya.[239] A biztonság és a rugalmasság kettős – sok esetben összeegyeztethetetlen követelménye – azonban egy másik folyamatnak is teret adott, nevezetesen a kétoldalú diszpozitív normák számának növekedésének. Az Mt. 13. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezés napjainkra, az Mt. többszöri módosítása miatt már tartalmában elavult,[240] hatása azonban szimbolikus. A munkaáltatókat ugyanis semmi nem készteti olyan kollektív megállapodások megkötésére, amelyek főszabályként csak a munkavállaló javára enged eltérést. Egyáltalán nem véletlen, hogy a jogalkotó elképzelése nem valósult meg, amelynek egyébként az egész kollektív szerződési rendszer látta kárát. Megjegyzendő továbbá, hogy abban az időszakban, amikor a 13. § (3) bekezdése sokkal nagyobb jelentőségű volt, mint ma, alapjogi kollíziós, illetve alkotmányossági problémaként nem merült fel a munkáltatók részéről sem. Kétségkívül, amikor a kétoldalú diszpozitív normák aránya nőtt, a munkáltatók mindent megkísérelnek a kollektív megállapodások megkötésének elérésére.[241]

7. Végezetül röviden indokolt vizsgálni a kollektív szerződés kiterjesztésének intézményét, amelyet a hatályos Mt. a kezdetektől ismert, mint – az indokolás szerint is – „a fejlett piacgazdaság általános és jelentős munkajogi kategóriáját." A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése a hazai jogban is ugyanazt a rendeltetést volt hivatott betölteni, mint a külföldi országokban. Ezt a jogintézményt az Mt. 34 – 35. §§ szabályozták, azonban e rendelkezéseket hatályon kívül helyezte az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXV. törvény. Mielőtt a két szabályozás közötti különbséget vizsgálom, indokolt érinteni a kiterjesztés hazai szabályozásának indokát. A kiterjesztésnek munkajogi és versenyjogi/gazdasági jogi funkciója is van. Az állam akár pontosan meghatározott, akár csak egyéb körülményekből

[239] Junker 2001, 41.
[240] Lásd különösen a munkaidőre vonatkozó 2001-ben minőségében megváltozott szabályozást.
[241] Lásd az üzemi tanácsok kollektív szerződéskötési képességének kiharcolását.

levezethető nyomós közérdekből azért terjeszti ki a kollektív szerződés hatályát, hogy beavatkozhasson a munkafeltételek alakításába. Ennek munkajogi relevanciája abban határozható meg, hogy a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek a munkavállalók szélesebb körében hatályosuljanak, és ezáltal, a kiterjesztéssel érintett hatályossági körben a munkafeltételek viszonylatában ne legyen irreális szóródás. A kiterjesztés versenyjogi konzekvenciái szoros összefüggésben vannak az intézmény munkajogi érintkezési pontjaival. Számos körülmény miatt egyes munkáltatók mintegy „nem kerülhetik ki" a kollektív szerződés megkötését. Ez magától értetődően a munkavállalókra kedvezőbb munkafeltételek alkalmazását hozza magával, amely együtt jár bizonyos többletköltségekkel, illetve többletterhek vállalásával. Mindennek következményeként a kollektív szerződést kötő munkáltatók hátrányos piaci helyzetbe kerülhetnek azokkal a versenytársaikkal szemben, amelyeknél bármilyen oknál fogva nincs kollektív szerződés. Így a kollektív szerződés kiterjesztése a piaci körülményeknek, a versenyfeltételeknek a kiegyenlítését szolgálja.

Ahhoz, hogy a kiterjesztés intézménye e követelményeknek megfeleljen, ugyanakkor ne sértse a felek szerződéses autonómiáját – különös tekintettel a negatív koalíciós szabadságra – azok az államok, ahol a kiterjesztés törvényi szabályozásban részesül, általában legalábbis utalnak a közérdek kategóriájára, mint e kiterjesztésről való mérlegelés egyik lényeges kritériumára. Az Mt. azonban erre vonatkozóan nem rendelkezett, és ez egyben azt is jelenti, hogy a döntést meghozó közigazgatási szervre rendkívül nagy felelősség hárult. A kérdés azonban úgy is feltehető, hogy az Mt.-ben foglalt minimális feltételek elegendőek-e a kiterjesztés intézményének szabályozásához. A kiterjesztés jogkövetkezménye az, hogy hatálya kiterjed azokra is, akik az adott ágazatban nem kötöttek kollektív szerződést. Az Mt. a kiterjesztésnek csak a kérelmezők reprezentativitási követelményét határozta meg. Az Mt. 34. § (2) és (3) bekezdése értelmében a kollektív szerződés egészének vagy egyes részeinek hatályát a munkaügyi miniszter – a felek együttes kérelmének megfelelően, a kiterjesztéssel érintett országos munkaadói és munkavállalói érdek-képviseleti szervezetek véleményének kikérése után – egész ágazatra, alágazatra kiterjesztheti, feltéve, ha a szerződést kötő szervezetek az adott ágazatban (alágazatban) reprezentatívnak minősülnek. Ezt a reprezentativitást az Mt. 34. § (2)–(3) bekezdése határozta meg. A (2) bekezdés szerint a kollektív szerződés kiterjesztése szempontjából reprezentatívnak különösen az a munkáltatói érdek-képviseleti szervezet minősült, amely taglétszámánál, gazdasági jelentőségénél, illetve a foglalkoztatottak számánál fogva az adott hatályossági körben a legjelentősebb. A (3) bekezdés szerint különösen az a szakszervezet minősült reprezentatívnak, amely taglétszámánál, illetve a munkavállalók általi támogatottságánál fogva az adott hatályossági körben a legjelentősebb. Feltűnő, hogy hiányzott a német jogban ismert ötven százalékos szabály, hiszen a legnagyobb támogatottság, illetve a

munkáltatói érdekképviseleti szervezeteknél meghatározott ismérvek önmagában még nem jelentik az adott ágazaton belüli abszolút arány kifejezését. A jogalkotó a közérdekre való hivatkozás elmaradását azzal pótolta, hogy a miniszternek a kiterjesztéssel érintett munkaadói és munkavállalói érdek-képviseleti szervek álláspontját meg kellett ismernie. Az érintett szervezetek véleménye a minisztert nem kötötte, kétségtelen azonban, hogy mérlegelésénél számításba jött.

A kiterjesztés tartalmi feltételei meghatározásának elmaradása álláspontunk szerint azért volt súlyos mulasztás a jogalkotó részéről, mert a hazai eljárásjogi szabályok miatt az érintettek jogorvoslati lehetősége meglehetősen korlátozott. Az közigazgatási eljárási szabályok értelmében a kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó határozat ellen a kollektív szerződés hatálya alá tartozó ágazatban működő bármely szakszervezet, illetve munkáltatói érdek-képviseleti szervezet vagy munkáltató bírósághoz fordulhat. A jogorvoslat szempontjából lényeges a megtámadott jogi aktus jogi természete. Mivel ebben az esetben közigazgatási határozatról van szó, az érintettek jogszabálysértésre hivatkozva kérhetik a határozat felülvizsgálatát. A kollektív szerződést kiterjesztő határozat három esetben lehet jogszabálysértő. Az egyik, ha a kollektív szerződés formai vagy tartalmi okokból semmis, azaz munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Jogszabálysértő másodszor a határozat, ha a kiterjesztést kérő felek reprezentativitása hiányzik, illetve nem alanyai a kollektív szerződésnek. Végezetül jogszabálysértő lehet a határozat egyéb formai hiba miatt. A kiterjesztés indokainak mérlegelése vonatkozásában nincs helye megtámadásnak. Ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert gazdasági-célszerűségi okok miatt nem lehet a határozatot megsemmisíteni. Álláspontunk szerint a jogalkotó meglehetősen elnagyolta a kollektív szerződés kiterjesztésének szabályozását, és ez hatással volt a koalíciós-tarifális rendszer egészére. Annak ellenére, hogy a kiterjesztés intézménye nem került alkotmányossági vizsgálat alá, legalábbis kétséges, hogy ez a tartalmi kritériumok nélküli rendezés vitán felül kiállta volna-e egy ilyen vizsgálat próbáját.

8. A kiterjesztés intézményét az Ápbt. 17. §-a szabályozza. A 17. § (1) bekezdés értelmében, az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát – az ÁPB két oldala együttes kérelmének megfelelően az Országos Érdekegyeztető Tanács (a továbbiakban: OÉT) illetékes bizottsága, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után – a miniszter az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti. Ha a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – e törvény szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor. A kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív

szerződés aláíró munkáltatói érdekképviseletekben tag-munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint – amennyiben a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték – a kötő ágazati szakszervezetek között legyen legalább egy, a 12. § (2) bekezdés *a)* pontja szerint reprezentatívnak minősülő érdekképviselet.

A reprezentativitás szabályait rendkívül bonyolult módon határozza meg az Ápbt. A törvény értelmében reprezentatívnak minősül az az ágazati szakszervezet, amely az adott ágazat területén az üzemi tanácsi választás eredményeképpen,[242] az aktív szakszervezeti tagok létszáma alapján és az ún. kollektív szerződéses lefedettség szerint legalább 10 pontot kap. Ugyanígy legalább 10 pont elérése esetén minősül a munkáltató érdekképviselet reprezentatívnak a képviselt szervezeteknél munkajogviszonyban állók száma, a képviselt gazdasági szervezetek által megtermelt nettó árbevétel, a munkáltatói érdekképviselet tagjainak száma, valamint a kollektív szerződéses lefedettség alapján. Annak ellenére, hogy ez a bonyolult szabály részletesebb, mint ami az Mt. korábbi szabályozásában volt, a kiterjesztés intézményének szabályozása minőségében nem változott. Alkalmazását enyhíti, hogy napjainkban csupán négy kollektív szerződés kiterjesztése történt meg – még az Ápbt. hatályba lépése előtt – és sajnos tartalmuk alig különbözik az Mt. szabályanyagától.

9. a koalíciós-tarifális rendszer hazai szabályozásáról összefoglalásképpen elmondható, hogy nem szolgálja sem a rugalmasságot, sem a biztonságot. Egy, a 90-es évekre modellezett, átmeneti állapot megmerevedésének, konzerválásának lehetünk tanúi, amely a mindenkori kormány és a szociális partnerek között, illetve ez utóbbiak között is csak az állóháborút alapozta meg.

Az üzemi alkotmányjog jellegzetességei

1. A Munka Törvénykönyve a hazai jogba szinte minden előzmény nélkül vezette be az üzemi alkotmányjog intézményrendszerét. A törvény hivatalos indokolása meglehetősen szűkszavúan csupán annyit mond, hogy a jogalkotó „a munkavállalóknak a munkáltató vezetésében való részvételét biztosítja.” Ennek értelmében a munkavállalók a munkáltatóknál üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat választhatnak, akik a munkavállalókat megillető részvételi jogokat gyakorolhatják. Az indokolás megfogalmazása azonban meglehetősen pontatlan. Mint ahogyan a fentiekben tárgyaltuk, „a munkáltató vezetésében” való részvétel korántsem a szűkebb értelemben vett munkajogi participációt jelenti, hanem a különféle gazdasági társaságok vezető szerveiben való munkavállalói részvételt. Az Mt.

[242] Ez a rendelkezés csak 2012. VIII. 18-én lép hatályba.

nyilvánvalóan nem a társasági jogi részvételt, hanem csak a munkajogi munkavállalói részvételt jelenti.[243]

Az 1992-ben hatályba lépett új Munka Törvénykönyve politikai kompromisszum eredményeképpen illesztette be rendszerébe az üzemi alkotmányjogi szabályokat. A törvény második részének IV. fejezete „a munkavállalók részvételi joga" cím alatt rendkívül elnagyoltan rendezi az üzemi alkotmányjog anyagi jogi és eljárási jogi kérdéseit. Formálisan tehát az üzemi alkotmányjog beilleszkedett a magyar munkajog rendszerébe, ám az alábbiakban indokolt azt is megvizsgálni, hogy tartalmában integráns része-e a kollektív munkajognak az üzemi alkotmányjog intézményrendszere. Az eddig elemzett megoldásokban különös hangsúlyt kap a tarifális-koalíciós rendszer és az üzemi alkotmányjog viszonya, különösen ott, ahol az üzemi alkotmányjog intézményes szabályozásban részesült (mint pl. Németországban). Megfigyelhető az előbbi primátusa, azonban minden ország szabályozása és jogalkalmazása ügyelt arra, hogy a kollektív munkajog e két elemének a szervezeti és funkcionális összemosódását elkerülje.[244]

2. Álláspontunk szerint ezt a hazai szabályozásban nem sikerült megvalósítani. A koalíciók és a munkavállalói részvétel szabályozása nemcsak a szervezeti összecsúszást teszi szükségessé, hanem ezen túl megkérdőjelezi a szabályozás egészének hatékonyságát is. Általában elmondható, hogy a „szakszervezet nélküli üzemi tanács", a pontosan meghatározott részvételi jogi katalógusa hiányában, meglehetősen céltalan intézménnyé válik. A probléma gyökerét többen az Mt. 49. § (3) bekezdésében látják, amelynek értelmében az üzemi tanácsi választáson a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet tagjai közül önállóan állíthat jelöltet.[245] A megoldás egyébként nem ismeretlen, és önmagában nem ez okozza a koalíciók és az üzemi tanácsok közötti interferenciát. A két rendszer összemosódása, mondhatni egymásrautaltsága az Mt. 29. § (2) bekezdésében, 33. §-ában, valamint a 65. § (1) bekezdésében együttesen rejlik. Láttuk, hogy az Mt. főszabályként a szakszervezetek reprezentativitását a szakszervezet által állított jelöltnek az üzemi tanácsi

[243] Ezzel a megoldással nem tévesztendő össze az a technika, amely lehetőséget biztosít a munkavállalók számára *a vállalkozás eredményéből való részesedésre.* Az *Amerikai Egyesült Államokból* a II. világháborút követően elindult *munkavállalói részvénypakett-program* csakhamar Európában is megjelent, azonban igazán gyökeret verni még az EU törekvései ellenére sem tudott. Hazánkban a *munkavállalói résztulajdonosi programról* szóló 1992. évi XLIV. törvény rendelkezik erről. Ezzel összefüggésben ki kell emelnünk, hogy a részvényprogram alapján nem valamiféle munkavállalói participáció jelenik meg, és ez a technika némileg különbözik a tradicionális gazdasági társasági jogi részvételtől is. A munkavállalói részvényprogram alapján egyszerűen arról van szó, hogy *a munkavállalók meghatározott vagyon erejéig részesednek a vállalkozás kockázatában – tehát eredményeiben és veszteségeiben egyaránt – és e vagyoni hányadnak megfelelő mértékben lehet beleszólásuk a vállalkozás vezetésébe*.

[244] Összehasonlító elemzésben lásd Kiss 1996.

[245] E mellett az Mt. 49. § (4) bekezdése alapján jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka, vagy legalább ötven választásra jogosult munkavállaló is.

választáson elért eredményéhez köti. A kollektív szerződéskötési képesség szintén ennek az eredmények a függvénye. Ehhez képest az Mt. 65. § (1) bekezdése értelmében „az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök hasznosítása, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok felhasználása tekintetében". E megfogalmazással összefüggésben óhatatlanul felmerül a kérdés: miért szükséges az üzemi tanács e jogköre gyakorlásához a kollektív szerződés létét, illetve tartalmát feltételként meghatározni. A 65. § indokolásában a jogalkotó a következőket rögzítette: „Lényeges ezzel kapcsolatban hangsúlyozni, hogy az üzemi tanácsnak ma a kollektív szerződésben már meghatározott szociális és jóléti célú pénzeszközök felhasználásával kapcsolatban van együttdöntési joga. Az ezen kívül eső döntéseit a munkáltató önállóan hozhatja meg." Egyelőre tekintsünk el attól, hogy a jogalkotó meglehetősen sajátosan értelmezte az Mt. 65. § (1) bekezdését, amelyet később a jogalkalmazás megerősített.[246] Az Mt. hivatkozott rendelkezéseiből az alábbi következtetés vonható le. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet számára alapvető, hogy a munkáltatónál legyenek üzemi tanácsi választások, e választások érvényesek és eredményesek legyenek, és jelöltjeik annyi szavazatot kapjanak, amely elegendő legyen a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességéhez. Ezt követően olyan tartalommal kell a kollektív szerződést megkötni, hogy a jóléti célú pénzeszközök, illetve az ilyen jellegű pénzeszközök mértéke, száma, értéke, rendeltetése stb., a kollektív szerződésben szerepeljen. Ennek hiányában a munkáltató az üzemi tanács bevonása nélkül dönthet.

A jogalkotó ezt a folyamatot az Mt. 165. § (1) bekezdésével támasztja alá, amelynek értelmében a munkáltató támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását. A támogatásokat, illetve ezek mértékét a kollektív szerződés határozza meg, de a munkáltató a munkavállaló részére ezen túlmenően is támogatást nyújthat. A törvénynek ez a rendelkezése, továbbá kissé anakronisztikus indokolása is zavart okoz. A jogalkotó álláspontja szerint ugyanis, „a szociális támogatások formáját, illetve összmértékét normatív módon határozzák meg. Ennek formája a kollektív szerződés. A munkáltató ilyen juttatásokra nem köteles, de ha ilyen célra és nem egyedi ügyekre pénzt különít el, kollektív szerződés szabályozása szükséges". Attól eltekintve, hogy a jogalkotó nem ad választ arra a kérdésre, hogy mi a teendő abban az esetben, ha nincs kollektív szerződés, sőt szakszervezet sincs, amely megköthette volna a kollektív szerződést, ez

[246] A Legfelsőbb bíróság álláspontja szerint ugyanis az üzemi tanács együttdöntési joga a jóléti célra rendelt, illetve ténylegesen ilyen célt szolgáló intézmények, ingatlanok hasznosítása tekintetében abban az esetben is fennáll, ha erről kollektív szerződés nem rendelkezik. Legf. Bír. Mfv. II. 10.292/2004. sz. EBH 2004. 1148.

az értelmezés ellentétben áll az Mt. 30. §-ának tartalmával, amely kollektív szerződésnek kötelező tartalmat nem állapít meg.[247]

3. A meglehetősen kusza szabályozásból a jogalkotó eredeti – alapvetően jogpolitikai – szándéka nyomon követhető, annak ellenére, hogy a megfogalmazás nem ezt tükrözi. Az Mt. hatálybalépése előtti kollektív szerződéseknek fontos fejezete volt a szociális és jóléti intézmények felsorolása, az egyes támogatási mértékek meghatározása. Mintegy ennek a továbbélését szerette volna elősegíteni, ha úgy tetszik elrendelni a jogalkotó a 65. § (1) és a 165. § (1) bekezdésében. A kollektív szerződések rendszere, hálózata azonban összeomlott, és a privatizáció során jószerével elsőként a szociális jellegű juttatások szűkültek vagy szűntek meg, és az ilyen jellegű intézmények, ingatlanok értékesítése tömegével zajlott le. A hazai szabályozással kapcsolatban is felvetődik a koalíciós-tarifális és az üzemi alkotmányos rendszer egymáshoz való viszonya. A korábbi elemzésekből kitűnt, hogy a koalíció befolyása egyértelmű a munkavállalók egyéb részvételi intézményeiben, azonban a jogalkotó igyekezett a szervezeti és a funkcionális zavarokat kiküszöbölni. Nincs ez másképpen az *osztrák Arbeitsverfassung* rendszerében sem, amely a német modelltől azonban eléggé jelentősen eltér. Ez azzal magyarázható, hogy az osztrák szakszervezeteknek a munkahelyeken erősebb jogi pozíciói vannak, és ezáltal a szakszervezetek és az üzemi tanácsok „perszonáluniója" mondhatni szokásos. Jó példa erre az osztrák üzemi megállapodás, amelyek tartalmát az ArbVG nem határozza meg direkt módon, azonban az üzemi megállapodás legáldefiníciója sajátosan utal rá. Az ArbVG 29. §-a értelmében az üzemi megállapodás a munkáltató és az üzemi tanács között törvényben vagy kollektív szerződésben meghatározott ügyekre írásban megkötött megállapodás. Az irodalomban ezt a megfogalmazást egyértelműen az üzemi megállapodás tartalmi érvényességi kellékének minősítik.[248] Amennyiben tehát az üzemi megállapodás tartalmára vonatkozóan nincs törvényi vagy kollektív-szerződésbeli felhatalmazás, annak tartalma érvénytelen. Mindebből következően az osztrák jogban az ún. *„freiwillige Betriebsvereinbarung"* intézménye – legalábbis a német értelmezésben – fogalmilag nem elismert.[249] Az osztrák példára azért hivatkoztam, mert számos módja van a két rendszer összekapcsolásának. A

[247] Utalunk ezzel kapcsolatban a munkarenddel kapcsolatos korábbi és jelenlegi szabályozásra. Az Mt. 2001. előtti 119. § (1) bekezdése „a munkarendet *kollektív szerződés, ennek hiányában* a munkáltató állapítja meg" szöveget tartalmazta. A szöveg értelmezése körüli vitában a szakszervezetek álláspontja az volt, hogy a munkarend a kollektív szerződés kötelező eleme, és a munkáltató csak a kollektív szerződés létének hiányában dönthet. Többek között e diszkussziónak is köszönhetően módosult a szöveg. A hatályos 118. § (1) bekezdése értelmében „a munkarendet, a munkaidőkeretet, a napi munkaidő beosztásának szabályait – kollektív szerződés *rendelkezése hiányában* – a munkáltató állapítja meg."

[248] Floretta–Spielbücher–Strasser 1990, 388–394.

[249] Ettől eltér azonban fakultatív üzemi megállapodás, amely szintén törvényi felhatalmazáson alapul. Az ArbVG 97. §-a tételesen sorolja fel azokat a területeket, amelyek az ún. fakultatív üzemi megállapodásokban rendezhetők.

hazai jogalkotó azonban az üzemi tanács legfontosabb, érdemi részvételi jogát – a közös döntés lehetőségét – az esetek jelentős részében kiüresítette.

4. Ezzel eljutottunk a munkajogi részvétel hazai szabályozásának újabb gyenge pontjához, nevezetesen az üzemi tanács befolyásolási jogaihoz. A magyar munkavállalói részvétel az alábbi jellemző sajátossággal rendelkezik. Az első, hogy a jogalkotó eredetileg nem ismerte a munkafeltételekre, az üzemi magatartásokra, és egyéb, a munkavállalók helyzetére vonatkozó – kvázi normatív tartalmú – üzemi megállapodást. Ez a későbbiekben annyiban módosult, hogy egyes konkrét tényállások tekintetében legalábbis fennállt a lehetősége megállapodás létrejöttének a munkáltató és az üzemi tanács között. Ez azonban csupán esetlegesség, semmi nem késztette a munkáltatót ilyen megállapodás megkötésére.[250] A második az üzemi tanács részvételi jogainak tematikus katalógusa, mint a német (vagy az osztrák) jogban. A legújabb sajátosság, a munkáltató párhuzamos kötelességei a szakszervezetekkel és az üzemi tanáccsal szemben. Az üzemi megállapodások hiánya önmagában még nem jelent problémát, hiszen az előző fejezetben tárgyaltakra utalva, a magyar munkajogban a szakszervezetek munkaszervezeten belüli jelenléte magától értetődő, azaz a kollektív megállapodások elsődleges színtere a munkaszervezet, vagy legalábbis annak kellene lennie. Nyilvánvalóan nem volt megalapozott és szerencsés próbálkozás az üzemi tanácsok számára „kollektív szerződéskötési jogot" biztosítani úgy, hogy munkaszervezeten belüli neutrális jogállása, és kooperatív rendeltetése változatlan maradt.[251] A jelenlegi helyzet azonban annyiban mégis aggályos, hogy az üzemi tanácsok mozgástere az egyéb részvételi jogok hatástalansága miatt csekély, amely a már említett, és tárgyalandó párhuzamosságok miatt könnyen felveti a feleslegesség érzetét.

Az üzemi tanács részvételi jogai álláspontunk szerint részben kiüresedtek – mint az Mt. 65. § (1) bekezdésen foglalt együttdöntési jog –, részben éppen a túlzottan szigorú jogkövetkezmények miatt hatástalanok. Mint ahogyan a fentiekben elemeztem, az együttdöntési jog azon túl, hogy meglehetősen zavart keltő a kollektív szerződés és az üzemi tanács együttdöntési joga viszonylatában, önmagában is értelmezési nehézségeket okoz, továbbá a szabályozás nem befejezett. Ami az értelmezési problémákat illeti, a jogalkalmazás annyiban segítette a jogalkotó feltehetően eredeti – de lehet, hogy utólagos – szándékát, hogy a jegyzetben hivatkozott döntésében kimondta, hogy az üzemi tanács együttdöntési joga a jóléti célra rendelt, illetve ténylegesen ilyen célt szolgáló intézmények,

[250] Példa erre a csoportos létszámcsökkentés esetén történő konzultáció, amely esetleg megállapodás megkötésével is zárulhat.

[251] Lásd az Mt. 70. §-át, amelynek értelmében az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkkal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, illetve a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban résztvevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

ingatlanok hasznosítása tekintetében abban az esetben is fennáll, ha erről kollektív szerződés nem rendelkezik. A 65. § (1) bekezdésének szoros értelmezése, a jogalkotó indokolásban kifejtett álláspontja, és az ezzel gyakorlatilag megegyező bírósági döntés azért fontos, mert a munkáltató tulajdonnal való rendelkezési jogának befolyásolásáról van szó, és korántsem érdektelen, a korlátozás módja és terjedelme. Álláspontunk szerint a 65. § (1) szoros értelmezéséből nem következik sem az indokolás megfogalmazása, sem pedig jogalkalmazás álláspontja, annak ellenére, hogy a koalíciós-tarifális és az üzemi alkotmányon alapuló munkavállalói befolyás alapján ez a megoldás lenne elfogadható. A Legfelsőbb Bíróság 2004-ben hozott döntése azonban nem várt jogalkotói választ indukált. Az Mt.-t módosító 2007. évi XIX. törvény a 65. § (1) bekezdését sajátosan módosította. Mint ahogyan az indokolás rögzíti, „a törvényben szereplő módosítás szövegszerű változást nem jelent, csupán a gyakorlat számára egyértelműsíti, hogy a „kollektív szerződésben meghatározott" feltétel mind a jóléti célú ingatlanokra, mind az ilyen pénzeszközökre vonatkozik. Ennek érdekében *a)-b)* pontra tagolja a rendelkezés szövegét."[252] A formai változtatás mögött azonban tartalmi okok húzódnak meg. Nevezetesen a szakszervezetek minden olyan értelmezési vitát, amely megkérdőjelezte a munkahelyen belül betöltött szerepét, rendkívül veszélyesnek minősítette, és a Legfelsőbb Bíróság idézett döntését követően győzött az „üzemi tanács ellenes" lobbi.

5. Külön elemzést igényel az együttdöntési jog gyakorlásának jogkövetkezménye. Az Mt. 67. §-a szerint az együttdöntési jog megsértésével hozott munkáltatói intézkedés érvénytelen. Ennek megállapítása iránt az üzemi tanács bírósághoz fordulhat. A kérelem tárgyában a bíróság nemperes eljárásban, tizenöt napon belül határoz. Az Mt. 65. § (1) bekezdésében foglaltak megsértése abban az esetben következhet be, amikor a munkáltató vagy meg sem kísérel az üzemi tanáccsal tárgyalni, azaz nem ad lehetőséget a döntésre, vagy az üzemi tanács döntésével ellentétes tartalommal dönt. Ez az utóbbi eset azonban inkább csupán elvi felvetés, hiszen az Mt. 197. § *c)* pontja értelmében egyet nem értés esetén döntőbíró igénybevétele kötelező. Az Mt. 66. § (1) bekezdése szerint az üzemi tanács a munkáltató tervezett intézkedésével kapcsolatos álláspontját 15 napon belül közli a munkáltatóval. Ennek elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene. Ebből következően, ha az üzemi tanács döntése ellentétes a munkáltató álláspontjával, haladéktalanul meg kell kezdeniük a döntőbírói eljárás előkészítését. A szabályozás tartalma azonban ettől függetlenül is több vonatkozásban kétséges. Az Mt. 65. § (1) bekezdésében szabályozott együttdöntési jog ugyanis jogi természetét tekintve közös döntés. Ebből következően magának a „döntésnek" – annak ellenére, hogy kifelé, harmadik személy irányában csak a munkáltató jelenik meg – két alanya

[252] Lásd a 2007. évi XIX. törvény 1. §-ához fűzött indokolást.

van: a munkáltató és az üzemi tanács. Ez a munkáltatói intézkedés a szociális célú intézmények és ingatlanok tekintetében azonban lehet az ingatlanra vagy intézményre vonatkozó adásvétel, csere, haszonbérlet, bérlet, leasing, azaz „a munkáltató intézkedése" kifelé, harmadik személy felé polgári jogi jogügyletként is megjelenhet. Az üzemi tanács együttdöntési joga – mint közös döntés – nem azonos a Ptk. 215. §-ában szabályozott tényállással, amely a harmadik személy beleegyezésétől teszi függővé egy szerződés hatályának beálltát. Amennyiben az üzemi tanácsnak hozzájárulási, illetve egyetértési joga lenne az említett munkáltatói döntés tekintetében, úgy az kezelhető volna a munkáltatói döntés hatályossági feltételeként. A vonatkozó jóléti intézmény, illetve ingatlan tekintetében azonban a munkáltató és az üzemi tanács között nyilvánvalóan nem áll fenn közös tulajdon, csak a hasznosítás tekintetében létezik a közös döntés, mint a döntés érvényességi kelléke.[253] Amennyiben következetesen végigvisszük a 65. § (1) bekezdésében felfedezhető jogalkotói logikát, úgy „a munkáltató intézkedése" – példánkban a szociális ingatlanra, intézményre vonatkozó jogügylet – feltétlen érvénytelenségi hibában szenved. További kérdés azonban, hogy mely szabályok alkalmazására kerülhet sor az érvénytelenség megállapítása érdekében, illetve milyen jogkövetkezményei lehetnek az érvénytelenségnek.

6. Az Mt. 65. § (1) bekezdésében szabályozott tényállás nem minősül üzemi megállapodásnak, sem ún. *Zustimmung*-nak, hanem a szorosabb érelemben vett *Mitbestimmung*, azaz, az együttdöntés esete. A Ptk. 215. § (3) bekezdése erre a tényállásra annyiban mégis alkalmazható, hogy a jogalkotó a beleegyezés, illetőleg a jóváhagyás hiányában a szerződésre az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni. Ez a szerződés pedig a munkáltató/vállalkozó és harmadik személy között megkötött adásvételi, bérleti, stb. szerződés. Erre az érvénytelenségre azonban nyilvánvalóan nem alkalmazható az Mt. 7 – 10. §§-ban foglalt érvényességi szabály, hiszen „e törvény alkalmazásában megállapodás a munkaszerződés, illetve a munkáltató és a munkavállaló között létrejött, a munkajogviszonnyal kapcsolatos egyéb megállapodás. Ennek megfelelően a Ptk. szabályai jöhetnek szóba. A Ptk. 234. § (1) bekezdése szerint: „A semmis szerződés érvénytelenségére – ha a törvény kivételt nem tesz – bárki határidő nélkül hivatkozhat. A semmisség megállapításához külön eljárásra nincs szükség." Az Mt. 67. §-a ehhez képest speciális szabálynak tűnik, és csupán az üzemi tanács keresetindítási jogát rögzíti. Nézetünk szerint ebben az esetben *a legis specialis derogat generalis* elve nem alkalmazható, ugyanis az Mt. és a Ptk. más-más viszonyokat szabályoz. Az Mt. az üzemi alkotmányjog által határolt jogviszony keretei között marad, és a munkáltató jogellenes magatartását minősítve a döntés elleni megállapítási keresetet a munkajogi jogvita keretei között tartva, csupán az üzemi tanács perlési lehetőségét engedi meg. Mivel a jogalkotó ehhez nem fűz semmilyen határidőt, csakis

[253] A hatályosság és az érvényesség munkajogi vetületéről lásd Román 1977.

azt a következtetést lehet levonni, hogy ez a hiba súlyánál fogva nem a megtámadhatóság, hanem a feltétlen érvénytelenség kategóriájába tartozik.

7. Mielőtt még ennek a tényállásnak a konkrét jogkövetkezményeit elemeznénk, egy ezzel összefüggő lényeges eljárásjogi problémát is tisztázni kell. Tisztázandó ugyanis, hogy az üzemi tanács a Pp. általános szabályai szerint megindíthatja-e ezt az eljárást, illetve egyáltalán milyen eljárást indíthat meg. Ennek az eldöntése azért rendkívül lényeges, mert az eljárásjogi lehetőség hiánya meghatározhatja az anyagi jogi következmények beálltát. A Pp. 48. §-a értelmében „a perben fél az lehet (perbeli jogképesség), akit a polgári jog szabályai szerint jogok illethetnek és kötelezettségek terhelhetnek". A 351. § szerint a perben fél lehet az a szakszervezet, munkáltatói érdek-képviseleti szerezet vagy üzemi (közalkalmazotti) tanács is, amelynek a 48. § értelmében nincs perbeli jogképessége. A Pp. e szabályával összefüggésben a kommentár rögzíti, hogy az üzemi (közalkalmazotti) tanácsnak – mivel nem jogi személy – a 351. § teremti meg „perbeli legitimációját". Ez a perbeli legitimáció – azaz az üzemi tanács eljárásjogi jogképessége azonban csak az Mt. 67. §-ában meghatározott eszközök alkalmazását teszi lehetővé, így viszont a szabályozás nem befejezett. Ez többek között azért vezet el a szabályozás elégtelenségéhez, mert – azon túl, hogy az üzemi tanács jogállása nem tisztázott – az egyetlen érdeminek minősíthető üzemi tanácsi jog hatékonyságát annullálja, vagy legalábbis annullálhatja. A már megkötött szerződés érvénytelenségére mindebből adódóan csak az a „bárki" hivatkozhat a polgári eljárásban, aki perbeli jogképességgel rendelkezik, és ezen nem változtat a Ptk. 234. § (1) bekezdésének második mondata sem, amely szerint „a semmisség megállapításához külön eljárásra nincs szükség". Ilyen fél lehet pl. a munkavállaló vagy a szakszervezet. Ami a munkavállaló által indított eljárást illeti, az Mt. 199. § (1) bekezdésének az a kitétele, amely szerint „a munkavállaló, a szakszervezet, illetve az üzemi tanács... a munkáltató munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő intézkedése (mulasztása) ellen... munkaügyi jogvitát kezdeményezhet", nem értelmezhető tágan. A „munkaviszonyra vonatkozó szabály" csak abban a relációban releváns, amelyben a munkáltató jogviszonyban áll. Az Mt. 65. § (1) bekezdésének tartalma szerint jogviszony a munkáltató és az üzemi tanács között jön létre, amelynek szempontjából közömbös a munkavállalókkal fennálló munkajogviszony. Kérdés azonban, hogy nem kizárt-e a munkavállaló perindítási lehetősége a Ptk. 234. § (1) bekezdése alapján. Annak ellenére ugyanis, hogy a hivatkozott rendelkezéstől eltérően a Legfelsőbb Bíróság a perlési lehetőséget rendkívül szűken értelmezte, és csak az érdekelt fél perlési jogát ismerte el, álláspontunk szerint a munkavállaló ebben a jogügyletben érdekelt, hiszen szociális helyzetére a munkáltató érvénytelen jogügylete kihat. Érvelésünk ugyanakkor kétségen kívül, nem problémamentes.

8. Először induljunk ki a Legfelsőbb Bíróság álláspontjából. Az LB azt rögzítette, hogy a munkavállaló nem hivatkozhat az üzemi tanács véleményezési joga figyelmen kívül hagyására, ha az üzemi tanács az érvénytelenség megállapítása iránt nem fordul a bírósághoz.[254] Függetlenül a konkrét tényállás tartalmától, az adott ügyben nem az együttdöntési jog, hanem a véleményezési jog megsértéséről volt szó, pontosabban fogalmazva a munkáltató nem teljesítette véleménykérési kötelességét. Egyelőre eltekintve az Mt. 65. § (3) bekezdésének eklektikus szabályanyagától (lásd alább), az együttdöntés és a vélemény közötti disztinkció a munkavállaló önálló megtámadási joga és az üzemi tanács kollektív autonómiája szempontjából lényeges. Az együttdöntés – másképpen fogalmazva, a közös döntés – a jognyilatkozat érvényességi kelléke. Nem az Mt. 67. §-ának konstrukciója alapján, hanem dogmatikailag. Ezzel szemben a véleményezési jog, illetve a véleménykérési kötelesség elmulasztása önmagában semmilyen jogkövetkezménnyel nem jár, ebből következően a jogalkotónak valamilyen jogkövetkezményt ennek a kötelességnek az elmulasztásához hozzá kellett rendelnie. Ezt a jogalkotó az érvénytelenségben határozta meg, amely megítélésem szerint alapvetően azért elhibázott, mert minőségükben nem azonos tényállásokhoz illeszti. Visszatérve ahhoz a tényálláshoz, amelyben a munkáltató nem értesíti az üzemi tanácsot egy szociális ingatlan eladása előtt, ismét arra a kérdésre kell választ adnom, hogy a munkavállaló hivatkozhat-e „a munkáltatói intézkedés" érvénytelenségére, azaz, az adásvételi szerződés érvénytelenségére. Ez a kérdés újra felveti a munkajog és a polgári jog egymáshoz való viszonyát, jelesül a Ptk. 234. §-ának alkalmazhatóságát. A Ptk. hivatkozott szabálya azért jöhet egyáltalán szóba, mert ebben a kontextusban az Mt. 7 – 10 §§, a munkajogi érvénytelenségi rendelkezések nem alkalmazhatóak. Az Mt. 7. § (6) bekezdése ugyanis akként rendelkezik, hogy „e törvény" alkalmazásában megállapodás a munkaszerződés, illetve a munkáltató és a munkavállaló között létrejött munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb megállapodás. Eltekintve a szöveg meglehetősen pongyola megfogalmazásától, ebből a szövegezésből kitűnik, hogy a munkáltató tárgyalt mulasztása nem tartozik ebbe a körbe.

9. További kapaszkodót jelenthet a Ptk.-nak a törvény hatályára vonatkozó rendelkezése, amelyet „a törvény céljaként" fogalmaz meg a jogalkotó. Ennek értelmében, „Ez a törvény az állampolgárok, valamint az állami, önkormányzati, gazdasági és társadalmi szervezetek, továbbá más személyek vagyoni és egyes személyi viszonyait szabályozza. Az e viszonyokat szabályozó más jogszabályokat - ha eltérően nem rendelkeznek - e törvénnyel összhangban, e törvény rendelkezéseire figyelemmel kell értelmezni."[255] Első kérdés, az „állampolgárok" fogalmába beletartozik-e az állampolgár, munkavállalói minőségében. Második kérdés, hogyan

[254] EBH 2000. 351. (Legf. Bír. Mfv. I. 10.751/1999. sz.)
[255] Ptk. 1. § (1) bekezdés.

értelmezendő az (1) bekezdés második mondata a Ptk. és az Mt. viszonylatában? Mielőtt ezekre a kérdésekre megkísérelném a válaszadást, indokolt szemügyre venni, hogy az üzemi tanács fellépésének egyáltalán milyen jogkövetkezményei lehetnek. Ebben a vonatkozásban ismét külön kell választani az Mt. 67. §-ában, valamint a Ptk. 237. §-ában megfogalmazott lehetőségeket. Az Mt. 67. §-ában rögzített eljárásjogi szabály álláspontunk szerint csupán arra korlátozódik, hogy a munkaügyi bíróság az üzemi tanács keresete alapján megállapítja a munkáltatói döntés érvényességét vagy érvénytelenségét. A munkaügyi bíróság hatásköre ezen túlmenően viszont nem terjed ki az esetleges érvénytelenség jogkövetkezményeinek megállapítására. Az érvénytelen polgári jogi jogügylettel kapcsolatos jogvita álláspontunk szerint „polgári ügy", amelynek eldöntése a polgári bíróság hatáskörébe tartozik. Ez a tényállás ugyanis még ún. adhéziós munkaügyi pernek" sem minősíthető.[256] Ebből viszont az következne, hogy az üzemi tanácsnak keresettel kellene fordulnia az illetékes általános hatáskörrel rendelkező bírósághoz, és kereseti kérelmében már nem csupán az érvénytelenség megállapítására kell szorítkoznia, hanem konkrétan meg kell jelölnie az ezzel kapcsolatos követelését. Ezt az állításomat kétségessé teheti az Mt. 199. § (1) bekezdése, amely „a munkaügyi jogvita" fogalmát határozza meg. Ennek értelmében „A munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése, valamint a szakszervezet, illetve az üzemi tanács (üzemi megbízott) e törvényből, illetőleg kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében e törvény rendelkezései szerint munkaügyi jogvitát kezdeményezhet." Az üzemi tanács tehát „e törvényből … származó igényének az érvényesítése érdekében" kezdeményezhet munkaügyi jogvitát. Mi ez az „igény" valójában? Az Mt. 67. §-a csupán annyit mond, hogy a 65. § (1) – (3) bekezdésében foglaltakat sértő munkáltatói intézkedés érvénytelen. Ennek „megállapítása" iránt az üzemi tanács bírósághoz fordulhat. Van-e további jogkövetkezmény? A jogalkotó valószínűleg akart valamilyen jogkövetkezményt a munkáltató mulasztásához fűzni, azonban ezt anyagi jogi rendelkezéssel nem fejezte ki. Az Mt. 201. § második mondata értelmében a keresetnek az intézkedés végrehajtására főszabályképpen halasztó hatálya nincs, azonban kivételt képez többek között az Mt. 67. §-a.

10. Mit lehet a felfüggesztő hatály mögött? A problémát csak bonyolítja az a tény, hogy az Mt. nem rendelkezik külön a 67. § alapján benyújtott kereset benyújtási határidejéről. Az Mt. 66, §-a sem tekinthető ilyen jellegű szabálynak. Ennek értelmében, az üzemi tanács a munkáltató tervezett intézkedésével [65. § (1)-(3) bekezdés] kapcsolatos álláspontját tizenöt napon belül közli a munkáltatóval. Ennek elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene. Álláspontunk szerint

[256] Ezt a kifejezést használja Lőrincz György a polgári perrendtartás magyarázatában. Lásd a polgári perrendtartás … II. 1512.

azonban a jogalkotó ennél a tényállásnál feltételezte, hogy a munkáltató teljesítette véleménykérési kötelességét. Én viszont most az esetet vizsgálom a jogkövetkezmények szempontjából, amikor a munkáltató nem jelez az üzemi tanács felé.

Tételezzük fel, hogy a Ptk. 1. § (1) bekezdése szerint az üzemi tanács „egyéb személynek" minősül és így 234. § alapján bírósághoz fordul, és ráadásul e szerződés érvénytelenségének megállapításához semmilyen eljárásra nincs szükség.[257] Érvénytelen szerződés esetében – főszabályként – a szerződéskötés előtt fennállott helyzetet kell visszaállítani. Ezt a korábban generálisnak tekinthető szabályt az 1977. évi IV. törvény akként változtatta meg a jogalkalmazás befolyásával, hogy a bíróságnak „akkor, amikor az érvénytelenség megállapítása után a következményekről kell döntenie, először arra a kérdésre kell választ keresnie, hogy van-e helye a szerződés érvényessé tételének. Az eredeti állapot helyreállítása pedig csak akkor vizsgálható, ha az érvénytelenség kiküszöbölésére nincs mód".[258] Az érvénytelen szerződés bírósági érvényessé tétele a klasszikus polgári jogi szerződések esetében is számos elméleti és gyakorlati problémát vet fel, amelyben a Ptk. általános jelleggel nem ad eligazítást. Álláspontunk szerint a bíróság a szerződés megkötése előtti állapot visszaállítása és a szerződés érvényessé tétele közötti választásában döntően az adott szociális ingatlan vagy intézmény rendeltetését, illetve az általa nyújtott szolgáltatás nélkülözhetetlenségét vagy esetleges „kiválthatóságát" veheti tekintetbe. Az Mt. 65. § (1) bekezdésében meghatározott esetben azonban a szerződés érvényessé tétele nem jelentene mást, mint az üzemi tanács együttdöntési nyilatkozatának pótlását, és így az üzemi tanács e joga teljesen elértéktelenedne.[259]

11. Az Mt. 65. § (1) bekezdésének tartalma nézetünk szerint nem átgondolt, nem befejezett, számos anyagi jogi és eljárásjogi problémát indukál. Ezek a kétséges minősítésű tényállások végeredményben az üzemi tanács jogállásának tisztázatlanságából erednek. Nem sokban különbözik az üzemi tanács egyéb részvételi jogainak, illetve az ezzel kapcsolatos munkáltatói kötelesség szabályozása sem. A 65. § (3) bekezdése ugyanis egymástól meglehetősen különböző tárgyú és fontosságú kérdések eklektikus felsorolását tartalmazza, amelyben csak nyomaiban lehet felfedezni a korábbiakban említett hármas tagolást – úgymint a gazdasági,

---

[257] A Ptk. 234. § (1) bekezdésének gyakorlati alkalmazása rendkívül labilis. Lásd erről A polgári törvénykönyv…2001, I. 787 – 790.
[258] Lásd A polgári ... 2001, I. 799.
[259] A bíróság döntésétől függően alakul a szerződés alanyai, valamint a harmadik személy közötti kártérítés rendezése, továbbá mértéke. A szerződés alanyai közötti kapcsolatban a munkáltató felelőssége mindenképpen fennáll, hiszen magatartása felróható. Kérdés, hogy az üzemi tanács, illetve a munkavállalói kollektíva – mint harmadik személy – ebben a konstrukcióban mire jogosult. Az eredeti állapot visszaállítása esetén a probléma nem az üzemi tanács és a munkáltató, hanem a szerződő felek között lényeges. Ennek hiányában pedig álláspontunk szerint az üzemi tanács – illetve maga a kollektíva (?) kártérítésre való jogosultsága is kétséges.

szociális és személyügyi döntési területeket. Megfigyelhető továbbá, hogy a véleménykérési kötelesség, illetve a véleményezés tárgyát képező döntéseket a jogalkotó csupán keretszerűen határozza meg, és ez a gyakorlatban azért okoz problémát, mert a felek között nem egy esetben már az is vitás lehet, hogy adott kérdésben terheli-e a munkáltatót e kötelesség vagy sem. Ezen a helyzeten csupán enyhített az Mt. 1995. évi módosítása során beépített 64/A. §, amely szerint „az üzemi tanács egyes jogosítványai gyakorlását és a munkáltatóval való kapcsolatrendszerét érintő kérdések az üzemi megállapodásban határozhatók meg".

12. A munkáltatót terhelő véleménykérési kötelezettség tárgykörébe tartozó döntések közül talán a leglényegesebb a 65. § (3) *a)* pontja: „A munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni *a* munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté való átalakítására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket." A felsorolt döntési területek azonban elsődlegesen nem munkáltatói, hanem általános vezetői döntések, amelyeket az adott vállalkozás tulajdonosi köre hoz meg. A gazdaság területére tartozó döntésekről van tehát szó, amelyekre ezért – mind a német, mind az osztrák jog szabályozása értelmében – az üzemi tanácsnak közvetlen befolyásolási lehetősége nincs.[260] Lényeges ugyanakkor az üzemi tanács együttdöntési joga a jelzett országokban, mindazokban a személyügyi vagy szociális kérdésekben, amelyek a gazdasági döntések következményeképpen szükségszerűen jelentkeznek. Ebben az összehasonlításban azonban a hazai szabályozás szintén nem tekinthető befejezettnek és átgondoltnak. A munkáltató gazdasági jellegű döntéseinek sorába tartozik – legalábbis főbb tartalmi elemeiben – a 65. § (3) bekezdésének *f)* pontja. Ennek értelmében a munkáltatónak döntése előtt kötelessége az üzemi tanáccsal véleményeztetni az új munkaszervezési módszerek és a teljesítménykövetelmények bevezetését. A hivatkozott rendelkezésnek a munkáltató gazdálkodását érintő tartalma mellett jelentős szociális vonzata van, különösen a teljesítménykövetelmények tekintetében. A teljesítménykövetelmény módszerének kimunkálása, mértékeinek meghatározása, illetve ezek módosítása tehát a munkáltató egyoldalú jogkörébe tartozik azzal, hogy az üzemi tanács irányában véleménykérési kötelezettség terheli. A szabályozás alapvetően megfelel a német vagy az osztrák megoldásnak, habár a hazai üzemi tanács jogkörének viszonylagos gyengeségét mutatja, hogy míg másutt ez a terület is beletartozik a közös döntés vagy legalábbis a hozzájárulás jogkörébe, addig a hazai szabályozás ilyen jellegű jogot az üzemi tanácsnak nem biztosít. Kifejezetten szociális tartalommal rendelkeznek a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó munkáltatói intézkedések, amelyeket

[260] E helyütt nem térek ki a gazdasági részvétel hazai átfogó szabályozásának hiányára, illetve a Gt. 38 – 39. §§ anomáliáira.

meghozataluk előtt szintén véleményeztetni kell az üzemi tanáccsal. A jogalkotó viszonylag széles körben húzza meg azoknak a kollektív jellegű személyügyi tárgyú munkáltatói intézkedéseknek a körét, amelyek tekintetében az üzemi tanácsnak véleményezési joga van. Ezek közül kiemelkedő jelentősége van a személyügyi nyilvántartás rendszerének kialakítására, a nyilvántartandó adatok körére, az Mt. 77. §-ban meghatározott adatlap tartalmára vonatkozó munkáltatói intézkedéseknek, illetve magának a személyügyi tervnek.

Az Mt. 65. § (3) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelesség elmulasztásához a jogalkotó szintén a munkáltató intézkedésének érvénytelenségét kapcsolja. Az érvénytelenség egyes esetekben szintén valamilyen polgári jogügylet vagy gazdasági társasági jogviszony annullálását jelentheti, más tényállások esetében azonban egyenesen értelmezhetetlen. Az előbbire jó példa a 65. § (3) bekezdés *a)* pontja, amelyben az érvénytelenség megállapításának kontextusában nem lehet magyarázatot adni a jogalkotó megfogalmazására. A munkáltatónak véleményeztetni kell például a munkáltató szervezeti egységének önálló szervezetté – azaz önálló munkáltatóvá – történő alakítására vonatkozó „elképzeléseket". Amennyiben ezt elmulasztja, intézkedése érvénytelen. Ez nem jelent kevesebbet, mint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az erre vonatkozó bármilyen jogügylet érvénytelenségét. Ez a megfogalmazás azért is nehezen elfogadható, mert ezzel párhuzamos szabályozást találunk az Mt. 21. § (2) bekezdésében – érvénytelenségi jogkövetkezmény nélkül! (A párhuzamos szabályozás veszélyeiről lásd alább.) Az utóbbi megjegyzéssel összefüggésben példa az Mt. 65. § (3) bekezdésének *c)* pontjából a munkavállalók képzésével összefüggő tervek véleményezésének elmaradása – szigorú értelmezésben – az egyes munkavállalók képzésére vonatkozó bármilyen munkáltatói intézkedés érvénytelenségét maga után vonhatja.

13. Összefoglalásképpen rögzíthető, hogy az Mt. 65 – 67. §§-t egyrészről a részvételi jogok nem kellően differenciált, eklektikus meghatározása jellemzi, amelyhez kapcsolódik a jogkövetkezmények szintén differenciálatlan megállapítása. Olybá tűnik, hogy a jogalkotó valójában tartózkodott az üzemi tanács számára valódi, hatékony és az anyagi, valamint az eljárási jogi szabályok által alkalmazható részvételi jogok biztosításától. Ezért lehet talán azt a javaslatot megtenni, hogy az együttdöntési jogkör megsértése esetén az adott munkáltatói intézkedés érvénytelenségére – pl. egy ingatlan adásvételi szerződés esetében – akár a munkavállaló is hivatkozhasson. A munkajog és a polgári jog, illetve konkrétan az Mt. és a Ptk. egymáshoz való viszonyának labilitására való tekintettel, ehhez koherens jogi szabályozásra van szükség. Ezzel szemben a véleményezési jog megsértésére vonatkozó jogalkalmazói

jogértelmezés[261] – álláspontunk szerint helytálló. Ebben a tekintetben nem lehet korlátozni az üzemi tanács autonómiáját. Ami a véleménykérési kötelesség elmulasztásának jogkövetkezményeit illeti, a differenciálatlanul szabályozott érvénytelenség nem jelent megoldást.

Végezetül néhány gondolat a párhuzamosságról. Az Mt. már említett 21. § (2) bekezdése az Mt. 2002. évi módosítása során került beépítésre. Ez a szöveg gyakorlatilag megegyezik az Mt. 65. § (3) bekezdésének a) pontjával. Ezt a rendelkezést érdemes összehasonítani a 22. § (2) bekezdésével. Ez utóbbi rendelkezés felvezető mondatrésze értelmébe „ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a munkáltató köteles tájékoztatni a szakszervezetet" azokról az állapotokról, amelyek megegyeznek az Mt. 65. § (4) bekezdésében foglaltakkal. E rendelkezés szerint a munkáltatót az üzemi tanáccsal szemben terheli a tájékoztatási kötelesség. A jogalkotó ezt a tulajdonképpen duplikált szabályanyagot mintegy nyomatékosításként helyezte el, kifejezve azt, hogy ahol üzemi tanács választására nem került sor, ott a munkáltató ne mentesüljön meghatározott információk kiadásától. Az Mt. 21. § (2) bekezdésében azonban ilyen disztinkciót nem találunk. Ebből következően előfordulhat, hogy bármely szerv felé történő munkáltatói mulasztás szankciókat von maga után, az egyik esetben a szakszervezeti kifogás gyakorlását, a maga hatályfelfüggesztő hatásával, a másik esetben az intézkedés érvénytelenségét. A párhuzamos szabályozás nemcsak dogmatikailag indokolatlan, hanem a tapasztalatok szerint a kollektív munkajog valamennyi szereplőjének „közérzetét" rontja. Talán nem véletlen, hogy napjainkban egyre többször kerül viták előterébe a kollektív munkajog hazai rendszerének átalakítása, esetleg akár az egységes Mt. kettébontása, és egy külön kollektív munkajogi joganyag megalkotása, amelyben azonban még korántsem tisztázott az üzemi alkotmány keretében megvalósulható munkavállalói részvétel helye és szerepe. Ez a probléma azonban túlmutat az üzemi alkotmányjog keretein, érinti a szakszervezetek reprezentativitási ismérveit a kollektív szerződéskötési képesség tükrében, a kollektív szerződései szintjeinek problematikáját stb. Az a kollektív munkajogi *status quo*, amely az Mt. előkészítésének folyamatában politikai kompromisszum eredményeképpen kialakult – úgy tűnik – egyelőre gátjává vált minden lényegi változtatásnak.

[261] Lásd a már hivatkozott EBH 2000. 351. számú esetet (Legf. Bír. Mfv. I. 10.751/1999.sz.).

IV. A MUNKAJOG JOGFORRÁSI RENDSZERE – ÁLLAMI BEAVATKOZÁS ÉS KOLLEKTÍV AUTONÓMIA

1. A jogforrási rendszer általános alapkérdései

1.1. A munkajog szabályozási tárgya és a jogforrási rendszer összefüggései

1. A munkajog fejlődésében az ún. szerződéses liberalizmus időszaka olyan szerződést (a munkaszerződést) iktatott a polgári jogi szerződéses rendszerbe, amelynek tárgya minőségében különbözik a többi (hagyományos polgári jogi) szerződés tárgyától. Mint ahogyan említettük, a munkaszerződés tárgya, és egyben a munkajog premisszája a függő munka. A polgári jog rendszere azonos minőségű jogalanyok minimálisan elvárható objektivizált magatartási szabályait rögzíti,[1] míg a munkajog egy felborult egyensúlyt kísérel meg az egyensúlyi állapot olyan szintjére hozni, amely megfelel a szerződéses elv, az önrendelkezés, a privátautonómia követelményeinek. Az említett korszak a munkajog szociológiáját tekintve, e jogág konszolidáció előtti állapotát tükrözi, másképpen fogalmazva a nagy piaci átrendeződések időszakát[2]. E korszakban két olyan elem hiányzott, amely később a munkajog konszolidációját eredményezte, nevezetesen az állami beavatkozás, valamint a kollektív intézmények elismerése.

2. A korábbiakban említetteknek megfelelően, a munkajog konszolidációja alapvetően két folyamat által valósult meg. Az egyik, a munkavállalót védő normák megjelenése a kötelmi jog szabályozása mellett, illetve kisebb részben magában a kötelmi jogban, valamint a kollektív munkajog integrálása a magánjog intézményrendszerébe.[3] E két tényező mondhatni korrelatív kapcsolatban áll egymással. A szociális törvényhozás önmagában nagy valószínűséggel oly mértékben felerősítette volna a munkajog közjogi elemeit, hogy az már veszélyeztette volna a szerződéses elv, a magánautonómia fenntartását, és így vállalhatatlanná vált

---

[1] Lásd ezzel kapcsolatban *Sólyom* okfejtését Sólyom 1983, különösen 305 – 309.

[2] Találó ezzel összefüggésben *Friedmann* megállapítása. Álláspontja szerint egyáltalán nem véletlen a munkavállalók alkalmazása és elbocsátása, valamint a szerződés tartalmának megállapítása terén meglévő szabadság, illetve állami nem-beavatkozás. Ezáltal valósult meg ugyanis a munkaerő nyilvánvalóan kényszerű – azonban de iure mégis „szabad" – vándorlása, amely a gazdaság működésének egyik elengedhetetlen feltétele volt. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a munkaerőigény egyedüli szabályozási tényezője a megállapodás korlátlansága volt. Az egyenlőség és a szabadságjogok formális adaptációján nyugvó munkaszerződés csakhamar felszínre hozta az „általános szerződési jog" és a szerződések joghatása, az egyes jogviszonyok gazdasági és társadalmi funkciója közötti ellentmondást, amely a már tárgyalt nagy kodifikációs munkálatok során is megnyilvánult. Friedmann 1972, 121.

[3] A modern munkajog kialakulása a kollektív munkajog intézményrendszerének kiépülésével kezdődött. Camerlynck 1968, 12.

volna a magánjog számára. A szociális törvényhozás számára, amely az egyik fel – a munkáltató – döntési hatalmát jelentősen korlátozta, meg kellett húzni a korlátokat, másképpen fogalmazva meg kellett találni a korlátozások korlátjait.

A magánautonómia fenntartásának, a tradicionális magánjog számára kívánatos egyensúly biztosításának létezett egy másik módja is, nevezetesen a kollektív önrendelkezés biztosítása az ún. kollektív munkajog elemei által. Az individuális munkajog karakterisztikus példája annak, hogy a(z egyéni) magánautonómia szabályozó funkciója önmagában elégtelennek bizonyult a szabályozás tárgykörébe tartozó társadalmi viszonyok megjelenítésére, és ezt a „nyilvánvaló alkalmatlanságot" kísérelték meg a kollektív normaanyag eszközeivel megszüntetni. Ez a történelmi jelentőségű kísérlet minden kétséget kizáróan sikeres volt.[4] Ez a megállapítás is arra utal, hogy a kollektív munkajog kialakulása is egy sajátos állami beavatkozás, pontosabban „nem beavatkozás" volt (azaz a munkajogi szabályozás átengedése a kollektív munkajog alanyainak). A kollektív munkajog intézményrendszerének erőteljes térnyerése végeredményben törvényszerű volt. A más részre végzett függő, vagy önállótlan munkavégzés során ugyanis csakhamar uralkodóvá vált a kollektív munkavégzés.[5] Az ipari fejlődés előrehaladásával óhatatlanul előtérbe került az individuális munkafeltételek magasabb szinten történő egységesítésének igénye. Az eredetileg az egyéni munkaszerződések által kifejezésre juttatott munkafeltételek egységes megjelenítése pedig csak az ún. kollektív megállapodások által vált lehetségessé. A kollektív megállapodások azonban sajátos – a korábbihoz képest merőben új – alanyi kör, az ún. koalíciók jogi elismerését feltételezték. Ez a jogi elismerés a XIX. század végére, illetve a XX. század elejére lezajlott Európában (legalábbis az iparilag fejlett országokban).[6] A folyamat, azaz a munkajog konszolidációja két napjainkig ható következménnyel járt. Egyrészről átalakult a munkajog jogforrási rendszere, másrészről megjelent és felerősödött egy sajátos kollektív érdekrendszer.

[4] Migsch 1972, 12 – 13.

[5] A kollektív teljesítés a munkavégzés egyes területein ugyan más-más formában alakult ki, de jószerével szinte mindenütt jelen volt. Így más, a feudális társadalom bizonyos munkakapcsolataiban egyértelműen kimutathatók. A mezőgazdasági bérmunkásság, a céhek, valamint a bányamunkásság körében a kollektív munkajog csíráinak kialakulása vagy egyes formák bukását eredményezte (lásd a céhek esetében), de többségükben e sajátosságok fennmaradtak és megerősödtek (lásd a bányamunkásság, illetve a manufaktúrákból kialakult ipari bányamunkásság tekintetében). Lásd erről részletesen: Plannitz – Buyken 1983; Ebel 1964; Pergolesi 1958; Dolléans – Dehove 1967; Rogers 1973; Pirenne 1983; Ogris 1967. A hazai irodalomból többek között Szűcs 1955; Eperjessy 1967; Iványi 1911.

[6] A folyamathoz ld. Kiss 2005, 327

1.2. A munkajog legiszlatórius jogforrásai

1. A munkajog jogforrási rendszerével kapcsolatosan említésre méltó, hogy az ún. legiszlatórius jogforrások a konszolidáció időszakában kezdtek eltérni a magánjog jogforrásainak általános jellegétől. Míg a tradicionális magánjog alapvetően diszpozitív normákat alkalmaz, és a szerződés, valamint a kötelem tartalmának kialakítása alapvetően a felek akaratának függvénye, addig a munkajogban – a munkavállalót védő normák által – megjelennek az eltérést nem engedő, kógens normák. Ezen a ponton a munkajogviszony tartalmának struktúrája szintén különbözik a klasszikus magánjogi kötelem struktúrájától.[7]

Míg a magánjogi kötelem tartalmát determináló módon a felek szerződéses akarata alakítja, addig, a munkajogviszony tartalmát a felek akaratán kívül legalább két külső tényező befolyásolja. Az egyik a munkavállalói jogállást, státuszt, illetve egzisztenciát védő kógens normák. Nyomatékosítjuk, hogy nem szinonimákról van szó. Ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert korántsem mindegy a kógens normák tárgya. Megfigyelhető ugyanis, hogy napjainkban – különösen az európai országok munkajogát illetően – egyre nő a kógens normák száma.[8] Ennek a folyamatnak ugyanakkor nem feltétlenül kell a munkajog közjogivá válását eredményeznie. Gamillscheg az eltérést nem engedő normát egyenesen „das öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzgesetz”-ként minősíti.[9] Miután ezeknek a legalábbis közjogi jellegű normáknak egy jelentős része ún. parancsoló norma, tartalmuk a munkajogviszony, illetve a munkajogviszonyhoz közvetlenül kapcsolódó jogviszonyok tartalmát rögzíti.

2. Megfigyelhető továbbá, hogy az eltérést nem engedő normák meghatározott jogok, illetve kötelességek alapjait jelölik ki, és amennyiben ezek úm. mennyiségileg mérhetők, konkretizálásuk során átalakulnak egyoldalú (relatív) diszpozitív normákká. Az eltérést nem engedő normák sem a szerződés ún. belső magjára, a valóban „obligatórius” jellegű feltételekre vonatkoznak, hanem a gyengébb felet alapvetően a „szerződésen kívül” védik.[10] Az eltérést nem engedő normák a munkajog alapvető, garanciális védelmi rendszeréhez kötődnek. Ha a jogi norma ennél továbbmegy, annak az említettől eltérő okai vannak. Így létezhetnek egy

---

[7] A hazai irodalomban lásd erről részletesen Román 1984, 306 – 316.
[8] A kógens normák munkajogi jelentőségéről lásd Junker 2001, 41.
[9] Gamillscheg 2000, 46 – 47.
[10] Erre utal *Zöllner*, amikor az eltérést nem engedő és a relatív diszpozitív normák tartalmát, illetve egymáshoz való kapcsolatukat jellemzi. Nézete szerint, ahol a munkajognak, mint sajátos védelmi jognak kell szolgálnia egy bizonyos jogpolitikai érdeket, úgy ott a kényszerítő normákat kell alkalmazni. Ezek a normák azonban számos ponton fellazultak, és alapvető kérdés, hogy e normáknak hol húzódnak meg a határai. Kiemeli: munkajog védelmi tendenciája nem követeli meg, hogy ezek a normák a munkajogviszony tartalmát mintegy abszolút módon rögzítsék, hanem csak az alapvető munkavállalói érdekeket kell meghatározniuk. Lényeges továbbá, hogy *a munkaszerződés funkcióbeli deficitjének a pótlására nem a kógens, hanem az ún. tarifdiszpozitív normák szolgálnak.* Zöllner – Loritz1992, 61 – 62.

adott történeti időszakban kiemelt szociális prioritások, amelyek ahhoz vezethetnek, hogy a munkáltató döntési szabadsága a szokottnál erősebb korlátozás alá esik. Előfordulhat, hogy aktuálpolitikai érdekek indukálnak olyan megoldásokat, amelyek mélyen behatolnak a szerződési szférába.

Az a tétel, amely szerint az eltérést nem engedő normák a munkajog alapvető, garanciális védelmi rendszeréhez kötődnek, ugyanakkor könnyen félrevezető is lehet, hiszen az egyoldalú diszpozitív normák – amelyek csak a munkavállaló javára engednek eltérést[11] – szintén a munkavállaló védelmét szolgálják. E kettő között azonban minőségében van eltérés. Míg az egyoldalú eltérést engedő normák meghatározott területeken a szerződési elv nyomelemeiként hatolnak be a munkajog közjogi rendszerébe, addig az eltérést nem engedő normák bizonyos feltételek meghatározását nem engedik a magánautonómia körébe.

1.3. A munkajog kontraktuális jogforrásai

1. A munkajog jogforrási rendszerét még karakterisztikusabban átalakító intézmény, a kollektív szerződés, mint norma. A kollektív szerződés regulatív funkciójának megjelenése és erősödése megnehezítette e megállapodás jogi természetének feltárását, és ezzel együtt a munkajog jogforrási rendszerébe történő beillesztését. A kollektív szerződés kettős tartalma – nevezetesen a kötelmi és a normatív rész – meglehetősen tág minősítési lehetőséget kínált.

2. A német jogban két, egymástól eltérő felfogás létezik, az ún. jogügyleti és a normatan.[12] Az előbbi lényege abban fogalmazható meg, hogy a tarifaszerződést megkísérelték a tradicionális jogintézmények segítségével leírni. E teória körében a legrégibb és a legegyszerűbb volt a képviseleti elmélet, amelynek értelmében a koalíció nem más, mint a tagok képviselője, aki helyettük és nevükben köti a megállapodást. E megoldásnak azonban már a kiindulási pontja is kétséges, hiszen a koalíció létrehozása még nem tartalmaz kollektív megállapodásra való felhatalmazást, továbbá ezzel az elmélettel nem lehet igazolni a kollektív szerződéstől való eltérés lehetőségét az egyéni munkaszerződések által. A jogügyleti tan másik változata az ún. kollektív kötelmi szerződés elmélete. Ennek értelmében a kollektív akarat az individuális akarattal szemben elsőbbséget élvez, és a közösség akaratában az is benne van, amit az egyén nem tud, vagy nem mer kifejezni. Létezett még az ún. alávetési teória, amely rendkívül bonyolult módon azt próbálta igazolni, hogy a felek mintegy alávetik magukat egy harmadik személy „szakértői” akaratának a kollektív megállapodás tartalmának megállapítása során. Végezetül hatásosnak és egyben veszélyesnek minősült az ún. „privát közösségi

[11] Német kifejezéssel élve az ún. *einseitig zwingendes Gesetzrecht.*
[12] A vitát összefoglalja és értékeli: Zöllner 1966.

autonómia" tana, amelyet csakhamar mint a közösség „kívülről jött erőszakjaként" utasítottak el. Mivel a tarifális jogügyleti tan körébe tartozó megoldások az elmélet számára sem voltak igazolhatók, továbbá nem voltak meggyőzőek a gyakorlatban sem, felerősödtek azok a nézetek, amelyek a kollektív megállapodást az objektív (tárgyi) jog részének tekintették. Jellemző, hogy a tarifális autonómiát csakis állami felhatalmazásból, illetve engedélyből vezették le. Ezzel szemben többen hangsúlyozták, hogy a tarifális autonómia éppen nem az államtól függő, mintegy átruházott cselekvési szabadságot jelent, hanem valójában az állami szuverenitás egyik szegmensének megtörése.

3. Az ebbe a csoportba tartozó másik teória az alkotmányból vezeti le a felek autonómiáját, és finomított változatában azt rögzíti, hogy a feleknek joguk van meghatározott társadalmi viszonyok rendezésére (Regelungsbefugnis), azonban nincs joguk normaalkotásra (Rechtssetzungsbefugnis). Mások ugyanakkor ennél továbblépnek, és annak a véleménynek adnak hangot, hogy a tarifális autonómia nem más, mint átruházott jogalkotási feljogosítás. A jelzett vita nyomán napjainkra uralkodónak tekinthető az az álláspont, amely szerint a jogügyleti tan nem igazolható, ugyanakkor a tarifális normák jogrendszerbeli elhelyezése sem egyértelmű. E nézet szerint a tarifális normák a magánautonómia határán állnak, helyzetük meglehetősen bizonytalan, és ennek megfelelően minden leegyszerűsített következtetés magában hordozhatja az ellenérvek tömegét.[13] Ez a korántsem egyértelmű megfogalmazás a német jogban azért is figyelemre méltó, mert a tarifaszerződés hatálya csak a szerződést megkötő felekre terjed ki, és harmadik személyekre történő kiterjesztése csak állami – közigazgatási – jogi aktussal lehetséges. Mindebből következően a német jogban mégis az a felfogás tekinthető mértékadónak, hogy a tarifális normák nem a feleknek az államtól kapott hatalmi feljogosítottsága, hanem a koalíciós-tagsági autonómiájuk alapján minősítendők.[14]

4. A kollektív szerződés duális tartalma a francia jogrendbe történő beillesztésénél is számos nehézséget jelent. Annak ellenére ugyanis, hogy a kollektív szerződés – mint ilyen – minden kétséget kizárólag szerződés, azonban tényleges hatása miatt nem lehet egyetlen tradicionális szerződés ismérvei alá vonni.[15] A jogalkalmazás alapvetően tradicionális okokból a kollektív szerződések szerződési jellegét, illetve aspektusait hangsúlyozza ki. A Conseil d`Etat 1973-ban az alábbi megvilágításban rögzítette a kollektív szerződések jogi természetével kapcsolatos álláspontját. Mindenekelőtt leszögezte, hogy a kollektív megállapodások nem lehetnek ellentétesek a jog általános rendeltetésével, illetve magával a jogrenddel. Mindamellett, hogy ez a kitétel a kollektív szerződések normatartalmára

[13] Zöllner 1966, 37–38.
[14] Staudinger–Richardi 1989, Vorbem. 923. zu §§ 611. skk.
[15] Despax–Rojot 1987, 245.

utal, a kollektív szerződés alapvetően szerződés, amely azonban beépül a munkajog forrásai közé.[16]

5. A kollektív szerződés jogi természetének megítélését az angol jogban mind a mai napig befolyásolja a common law még meglévő befolyása az egyes jogintézményekre. A fentiekben említettük, hogy a common law a kollektív önszerveződésnek (collective self-organisation) mindig is ellensége volt. Találó a megállapítás akár napjainkra is: "if the trade unions did not appear able in practice to exploit monopoly power, neither were they credited with much bargaining power."[17] A kollektív munkajog, és ezen belül a koalíciók dekriminalizációja és elismerését követően is a megkötött kollektív megállapodások jogi természete némileg másképpen alakult, mint a kontinentális jogban. Míg a német vagy a francia jogban a vita elsősorban a norma versus szerződés között folyt, addig az angol jog a kollektív megállapodás egyáltaláni kötőerejét is kétségbe vonta. [18] A kollektív megállapodás – szemben az európai kontinentális munkajogi megoldásokkal – közvetlenül és automatikusan nem köti a feleket.[19] Jól tükrözi ezt a TULR(C)A 179. cikkelyének megfogalmazása. Ezzel összefüggésben megjegyzik, hogy a jogalkalmazás a TULR(C)A hivatkozott rendelkezését meglehetősen szorosan értelmezik. A bíróságok számára a felek egyértelmű, minden kétséget kizáró nyilatkozata szükséges ahhoz, hogy a kollektív megállapodást ne csupán naturalis, hanem civilis obligatio-ként minősítsék.[20]

Lényeges további, hogy a jelzett törvényi előfeltétel ahhoz szükséges, hogy a kollektív megállapodás kikényszeríthető legyen. Mindazonáltal kétséges, hogy a kollektív szerződés rendelkezései, illetve a benne rögzített feltételek automatikusan beépülnek-e az egyéni munkajogviszonyba. Az automatikus beépülésnek többek szerint számos nehézség állja útját. A többszintű és bonyolult kollektív szerződéses rendszerben számos munkavállaló nem is tudja, hogy ő egy kollektív megállapodás hatálya alatt áll. A helyzet visszásságát jelzi, hogy az angol jogban – a kontinentális jog többségi megoldásához hasonlóan – a munkavállaló abban az esetben tartozik egy kollektív szerződés hatálya alá, ha a munkáltatója tarifálisan kötött, azaz függetlenül attól, hogy tagja-e a a szerződést megkötő szakszervezetnek, vagy egyáltalán tagja-e valamely szakszervezetnek.

---

[16] Despax–Rojot 1987, 246–247.
[17] Brown 1983, 21.
[18] Lásd ennek részletes bemutatását Deakin – Morris 1998, 75 – 80.; Davies – Freedland 1993.
[19] Mint ahogyan többen minősítik, a törvény vélelmezte, hogy a kollektív szerződés érvényesíthető *(to be legally enforceable)*, de széles körben elterjedt az ún. TINALEA klauzula. Ez az alábbit jelentette: *„this is a not legally enforceable agreement"*.
[20] Lásd ezzel összefüggésben a National Coal Board v. National Union of Mineworkers [1986] IRLR 439 at 449; Monterosso Shopping Co. Ltd. v. International Transport Workers' Federation [1982] IRLR 468 ügyeket.

6. A modern munkajogokban – az említett konszolidációs időszakot követően – lényegében a huszadik század második felére olyan szabályozási faktorok jelentek meg, amelyek alapvetően eltérnek a hagyományos magánjogi jogforrási rendszerben szokásosaktól. E faktorok elsősorban az ún. kollektív megállapodások, illetve azoknak különböző – a nemzeti jogi tradícióktól és mindenkori politikai viszonyoktól függően alakított – fajtái. E sajátos munkajogi jogforrás-fajták és azok rendszertani sajátosságai a nagy tradícióval rendelkező munkajog-tudományokban már évtizedek óta önálló munkajogi kutatások tárgyát képezik.[21] Szembeötlő, hogy a magyar munkajog-tudományban ilyen tárgyú rendszerező dogmatikai igényű feldolgozásokkal nem, illetve csak sporadikusan találkozunk, de megállapítható az is, hogy a legújabb hazai feldolgozások a munkajogi jogforrások problematikáját erősen pozitivista megközelítésben tárgyalják.[22]

2. A munkajog jogforrásainak aránya és hatása a versenyképesség szempontjából

2.1. A munkajog forrásai a gazdaság versenyképessége szempontjából

1. Az alábbiakban a munkajogi jogforrási rendszer sajátosságait elsősorban abban a megközelítésben vizsgáljuk, hogy a jogforrási rendszer jogalkotó általi meghatározása minként függ össze a munkajogviszonyban való foglalkoztatás rugalmas alakításának lehetőségeivel. A vizsgálat során a rugalmas foglalkoztatás lehetőségét (fogalmát) abban az értelemben kezeljük, hogy a munkajogi jogalanyoknak (ideértve a kollektív és az individuális munkajogi jogalanyokat) miféle jogi lehetőségek állnak rendelkezésére a munkajogviszony feltételeinek (létesítésének, módosításának megszüntetésének, tartalma meghatározásának) a gazdasági forgalom gyorsan változó követelményeihez, illetve a felek ezekhez igazodó érdekeihez és igényeihez való alakításához.

2. Kiinduló hipotézisünk az, hogy a jogforrási rendszerben az állam által alkotott jog, az ún. legiszlatórius források szükségképpen a viszonylagos állandóság, de legalábbis a tartósság, a stabilitás igényét hordozzák. Az állam által alkotott jogforrás[23] – a dolog természeténél fogva

[21] Lásd Adomeit 1969; Schnorr 1969; Eypeltauer 1984.

[22] A kollektív szerződések tanát illetően az elmúlt évszázadban lényegében mindösszesen két monografikus igényű feldolgozásról emlékezhetünk meg: Perneczky 1938; Hágelmayer 1979. Az újabb tankönyvirodalom a munkajog forrásainak tételes katalogizálásán nem megy túl. Kivételként említhető: Kiss, 2005.

[23] Mellőzzük az alkotmányjogi és jogbölcseleti jogforrástanban a jogforrás általános fogalmával kapcsolatosan ismert polémia bemutatását. E polémia lényege (kissé leegyszerűsítve) abban áll,

– kevéssé alkalmas a rendkívül változékony forgalmi viszonyok és érdekek jogi leképezésére; létrejöttének és változtathatóságának az alkotmányos rendben rögzített metódusai szükségképpen nehézkesebbek, hiszen azok eljárási rendje többnyire kötött, garanciális eljárási szabályokkal körülbástyázott, illetve az állami jogalkotási mechanizmusban olyan érdekek és értékek is jelen vannak, amelyek gyakorta megelőzik a valóságos viszonyokhoz való gyors alkalmazkodás szempontjait. A legiszlatórius forrásoknak ebből a jellegzetességéből az az előzetes következtetés adódik, hogy a gazdaság viszonyaihoz igazodó foglalkoztatás lehetőségeit azok a jogforrási rendszerbeli megoldások hordozzák, amelyek előtérbe helyezik a szerződéseket, utat engednek a kollektív és individuális munkajogi jogalanyok megállapodásainak. E megállapodások képesek a legtágabb értelemben felfogott munkafeltételeket a gazdasági forgalom, a munkaerő-piac és a felek igényeihez igazítani, illetve időről-időre alkalmazkodni az említett környezeti változásokhoz. A jogforrási rendszer állam általi alakítása ugyanakkor nyilvánvalóan – a szintén meglehetősen változékony – politikai-jogpolitikai koncepcióknak kitett folyamat.

2.2. Az európai munkajogi jogforrások jellemzője

1. Napjainkra különös jelentőséget kaptak a jogforrási rendszer kérdéseinek körében az európai munkajog forrási rendszerének jellegzetességei.[24] A közösségi munkajog és szociálpolitika[25] fejlődését sokféleképpen lehetséges szakaszolni, és számos – különböző szempontú – tagolással találkozunk.[26] E fejlődési szakaszok alapvetően eltérő jellegzetességekkel bírnak, ám a kilencvenes évek végére – lényegében az Amszterdami Szerződéssel – a közösségi munkajogi szabályozásban meggyökeresedni látszik egy a közösségi jogszabályok természetével összefüggő alapvető jellegzetesség.[27] Ennek alapja a Római Szerződés korábbi 137. cikk (jelenleg azonosan a 153. cikk) (2) bekezdés b) pontjában foglalt szabály. Ennek lényege, hogy a korábbi 136. cikkben (jelenleg azonosan a 151. cikkben) és a 137. cikk (1) bekezdésében meghatározott közösségi szociálpolitikai célok megvalósítása, illetve hatáskörök gyakorlása érdekében a Tanács irányelveket bocsát ki (az arra irányadó eljárási szabályok szerint). Az irányelvek kibocsátásával kapcsolatosan a korábbi 137. cikk (2) bekezdés b) pontja akként rendelkezik, hogy a Tanács „irányelveken keresztül minimumszabályokat állapíthat meg".

---

hogy az ún. individuális aktusok mennyiben tekinthetők jogforrásnak, illetve a jogforrás fogalma mennyiben azonosítható a norma fogalmával. Lásd Drinóczi – Petrétei 2004, 41 – 42.

[24] A munkajog jogforrástanában az ún. külső források körében szokás említeni a nemzetközi jogi forrásokat, különösen az ILO keretében elfogadott egyezményeket. Ezek jogforrástani szempontból nem mutatnak fel originális jellegzetességeket, ezért ezek tárgyalását mellőzzük. Lásd Kiss 2005, 82.

[25] A fogalomalkotáshoz lásd Blanpain – Klein 1992, 13.

[26] Ld. pl. Krimphove 2001, 12 – 13.

[27] Hanau – Steinmayer – Wank 2002, 294 – 295.

Szemléletileg azonosan rendelkezik a korábbi 137. cikk (4) bekezdés második albekezdése is. Eszerint a kibocsátott rendelkezések „nem akadályozhatják az egyes tagállamokat abban, hogy a jelen Szerződéssel összeegyeztethető, szigorúbb védelmi intézkedéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg." Látható tehát, hogy a közösségi jogalkotó szándéka az egyébként versenypolitikailag erősen motivált[28] szociálpolitikai jogalkotás (a közösségi jogforrások) azon jellegzetességének kialakítására irányult, mely szerint azok minimális standardokat állapítanak meg. Másként: a közösségi jog a tagállamok számára nyitva hagyja annak a lehetőségét, hogy azok „felfelé" térjenek el a közösségi standardtól. A felfelé eltérés értelmezését adja a korábbi 137. cikk (4) bekezdése. A közösségi szociálpolitikai szabályozás mögött több ok, illetve jogpolitikai célkitűzés is meghúzódik. Az egyik nyilvánvalóan harmonizációs-technikai jellegű, nevezetesen az, hogy a szociálpolitikai rendelkezések viszonylag késői megszületése okán nem volt lehetséges „felfelé harmonizálni", hiszen ez kizárta volna a konszenzust a munkafeltételeket alacsonyabb szinten szabályozó tagállamok részéről. Másrészt nyilvánvaló, hogy az európai integráció versenypolitikai és ezzel összefüggő szociálpolitikai törekvése az, hogy a munkafeltételek, illetve szociális standardok „lerontásával" kibontakozó ún. szabályozási verseny lehetőségeit elzárja.

2. A Szerződés említett rendelkezése nyomán az egyes szociálpolitikai tárgyú jogszabályokban (elsősorban irányelvekben[29]) rendszeresen megjelentek/megjelennek azok a rendelkezések, amelyek az adott irányelvnek a tagállamok jogával szembeni mondhatni relatív diszpozitivitását jelenítik meg. A tagállamok joga irányában ez a közösségi törekvés tehát azzal az elvárással lép fel, hogy egyrészt kógens szabályokkal az irányelveken túlmutató védelmi szabályokat jelenítsenek meg a nemzeti munkajogban, másrészt az irányelvekben meghatározott minimális feltételekhez képest a munkavállalóra kedvezőbbeket alkossanak. Összegzésképpen lényegében azt mondhatjuk, hogy (a döntően

[28] Fuchs–Marhold 2001, 8.

[29] A szóban lévő szabályozási jellegzetesség valamennyi munkajogi tárgyú irányelvben fellelhető, így a csoportos létszámcsökkentésre, a munkáltató személyében bekövetkező változásra, a munkáltatói fizetésképtelenségre vonatkozó korai, ám a kilencvenes évek végétől módosítottakban is, de ugyanígy a munkáltatói tájékoztatási kötelezettségről vagy a munkaidő megszervezésének egyes kérdéseiről szóló vagy más irányelvekben is. Az utóbbi irányelv mindenesetre figyelemre méltó, mivel a nyilvánvalóan alapvetően eltérő tagállami érdekek ebben az esetben olyan közösségi szabályok megalkotását is kikényszerítették, amelyeket nem lehet tisztán az említett relatív diszpozitivitással leírni. A munkaidő megszervezésére vonatkozó szabályok között ugyanis találunk néhány olyan rendelkezést, amely az irányelvi szabálytól való eltérés lehetőségét nemcsak a munkavállaló javára nyitja meg. Ilyenként foghatók fel a vonatkozó irányelv 17. cikkének eltérést engedő rendelkezései. Közöttük is figyelemre méltó, hogy (amint erre később utalunk) a közösségi jogalkotó azt is meghatározta, hogy milyen nemzeti jogi aktusokkal (kollektív vagy individuális megállapodásokkal) lehet eltérni az irányelvi rendelkezéstől. Napjainkban a legtöbb vitát éppen az váltja ki, illetve az irányelv módosítását az akadályozza, hogy a tagállamok milyen mértékben kívánnak élni az ún. opt-out, azaz az irányelvi szabályoktól való szerződéses eltérés lehetőségével (az ún. önkéntes túlmunka tekintetében). Ld. az Európai Parlament álláspontját: EP-PE TC1 COD (2004) 209.

irányelvekben megtestesülő) közösségi munkajog és szociálpolitika relatív diszpozitív szemléletű a nemzeti jogalkotással szemben.

2.3. A nemzeti munkajogok jogforrástani alapkérdései

1. A belső, állami munkajogi jogforrási rendszer csúcsán magától értetődően a törvények helyezkednek el. A rendeleti jogalkotás a munkajogban kivételesnek tekinthető, hiszen – hasonlóan a magyar munkajoghoz – a munkajogviszony alapvetően törvényhozási tárgykör. A rendeleti jogalkotás egyébként munkajogi jogforrástani szempontból nem mutat fel különös jellegzetességeket, ezért az alábbiakban általában a jogszabály (a legiszlatórius jogforrás) fogalmát használjuk.[30]

2. A jogszabály, a jogi norma természetének megközelítésében az alkotmányjog (alkotmánytan) hagyományosan a norma „érvényességi ereje" alapján különbözteti meg az egyes jogi normákat.[31] Eszerint a jogszabály vagy kényszerítő jogi norma (ius cogens) vagy megengedő (ius dispositivum). A kényszerítő jellegű, kógens jogszabály jellemzője az, hogy attól nem lehet eltérni, azaz a hatálya alá tartozó felek megállapodásukkal sem térhetnek el a jogalkotó által meghatározott szabálytól. A magánjogi normák esetében a kógens szabály azt az állami jogpolitikai felfogást jeleníti meg, hogy az állam intenzíven kíván beavatkozni a magánfelek magánviszonyaiba. A magánautonómiát tehát korlátozza annyiban, amennyiben nem engedi érvényesülni a feleknek az adott életviszony(oka)t rendező szándékát. A kógens norma mögött a (feltételezett) közérdek, vagy valamelyik félnek a méltánylást érdemlő komoly és védelemre szoruló magánérdeke húzódik meg. A kógens norma a magánjog világában kivételes: általánosnak tekinthetők a diszpozitív szabályok. Ez utóbbiak – szemben a kényszerítő jellegűekkel – a magánautonómiát megjelenítő szabályozási szemlélet termékei. Lényegében azt a jogpolitikai felfogást hordozzák, hogy az állam nem kíván beavatkozni a magánfelek magánviszonyiba, azok rendezését a felek szerződésére hagyja. A norma „kényszerítő ereje" tehát csak abban az esetben érvényesül, amennyiben a felek saját viszonyaikat nem rendezték vagy nem teljes körűen rendezték.[32]

---

[30] Az alkotmánynak munkajogi jogforrási rendszertani szempontból szintén nincs – legalábbis témánk szempontjából – relevanciája. Az alkotmányjogi szabályozási problémák közül ez ideig a munkajogban az alapjogok, illetve alapjog jellegű normák kérdése került az érdeklődés homlokterébe. Áttekintését ld. Camastral 1995, 33. E kérdés lényege az alapjogok érvényesülése a magánjogi szabályozásban, illetve a magánjogi jogviszonyokban általában és különösen a munkajogviszonyban és kollektív munkajogi viszonylatokban. Ez utóbbi az ún. „Drittwirkung" problematikája különösen élesen jelent meg a német magánjogban és munkajogban. Az utóbbi időszak irodalmából lásd Wiedemann, 2007 182 – 183.

[31] Drinóczi – Petrétei 2004, 63.

[32] Szemléletes ebből a szempontból Hovánszky megállapítása: „A magánszemélyek jogügyleteire vonatkozó jogszabályi rendezés tulajdonképpeni célja nem a gazdasági-forgalmi viszonyok „regulázása", keretek közé szorítása, hanem az egymással szerződő felek ügyletük feletti

A hagyományos alkotmányjogi normatan nem megy túl ezeknek a tradicionális tételeknek a leszögezésén.

3. A magánjogi irodalom ennél differenciáltabb jogforrástani megközelítést alkalmaz. Az utóbbi időszak hazai irodalmában Lábady Tamás tankönyve[33] különösen figyelemre méltó ebből a szempontból; a problematika legkörültekintőbb (és a magyar magánjogi hagyományokat leginkább figyelembe vevő) feldolgozása. Lábady a magánjog „kútfőinek", illetve normaszerkezetének és a magánjogi norma joghatásnak a tárgyalása körében hézagpótló és kényszerítő szabályokat különböztet meg. Megállapítja azt is, hogy e megkülönböztetés legfeljebb a jogügyletek tanában állja meg a helyét – ott is csak approximatíve.[34] Számos magánjogi (polgári jogi) szabály viseli ugyanis magán a diszpozitivitás vagy a kogencia jegyeit a jogügyleti szférán kívül is.[35] Megállapítja továbbá (Szászy-Schwarz nyomán), hogy a magánjogi jogszabály diszpozitív vagy kógens jellegét az az erő dönti el, amellyel az egyes jogtételek a joghatást a tényálláshoz kapcsolják. A diszpozitív norma érvényesülni engedi a felek jogviszonyalakító akaratát, hézagpótló, kiegészítő, szubszidiárius jellegű, amelyet a felek félretehetnek, illetve erről szóló rendelkezés hiányában megengedhetik, hogy a jogszabály pótolja saját rendelkezésüket.[36] Lábady ugyanakkor megkülönbözteti a diszpozitív szabályok körében az ún. felhatalmazó normákat is, amelyek a magánautonómia legpregnánsabb kifejeződései.[37] A kógens szabályt ezzel szemben a felek nem tehetik félre, az korlátozza magánautonómiájukat. A kógens szabályok körében ugyanakkor találunk olyanokat, amelyek „rendet teremtenek" a magánjog uralma alatt álló lehetséges viszonyok között.[38] Ilyenek pl. a jogi személy jogképességére vonatkozó szabályok (Ptk. 28-30. §§). A munkajogi szempontból is legfigyelemreméltóbb rendszerképző megállapítása azonban az, hogy a tisztán diszpozitív vagy tisztán kógens magánjogi normák mellett léteznek ún. klaudikáló(an kógens vagy diszpozitív) vagy pseudo diszpozitív magánjogi szabályok is. Ezeknek az a jellegzetessége, hogy a szerződések jogában az eltérést valamelyik fél irányában nem engedik. Jellegzetesen ilyen a Ptk. 567. § (1) bekezdése, amely a biztosításra vonatkozó rendelkezésektől nem enged eltérést a kedvezményezett hátrányára (törvény kifejezett engedélye nélkül).

4. Látható tehát, hogy a tradícionális magánjogi normatani felfogástól nem idegen az a gondolat, hogy a jogalkotó a felek megállapodásainak lehetőségét csak meghatározott irányban, esetleg mértékig nyitja meg.

---

uralmának érintetlenül hagyása mellett a szokott szerződéskötési gyakorlat figyelembevételével a szokásos szerződéses szabályok tipizálása." Hovánszky 2005, 42.

[33] Lábady 1997.

[34] Lábady 1997, 199.

[35] Példaként említi a Ptk. 95. és 661. §§-t.

[36] A permisszív vagy hézagpótló szabályok.

[37] Lábady 1997, 200.

[38] Lábady 1997, 201.

A mondottakhoz képest a munkajog jogforrási rendszerének (legfelső) jogszabályi szintje tulajdonképpen nem mutat újszerű jellegzetességeket. A munkajogi jogszabály ugyanis alaptermészetét tekintve kétségtelenül besorolható valamelyik fent említett alapkategóriába, azaz diszpozitív, kógens vagy klaudikálóan diszpozitív (kógens) természetű. Ez a megállapítás azonban több vonatkozásban kiegészítésre szorul – tekintettel a munkajog konszolidációjának időszakában kialakult sajátos jogforrásokra, illetve azok rendszerbeli sajátosságaira.

5. A munkajogi jogszabály természetével kapcsolatosan relatív diszpozitivitás fogalma honosodott meg. E megközelítés lényegében a klaudikáló magánjogi normák körében helyezi el a munkajogi jogszabályokat, illetve azok egy részét. A relatív diszpozitivitással azt a munkajogi normát jelöljük, amelyik a hatálya alá tartozó feleknek azzal engedi meg az eltérő megállapodást, hogy az csak a munkavállaló javára történhet. E jogszabály tehát egyértelműen azzal jellemezhető, hogy a jogalkotó (általában) a munkafeltételek vonatkozásában minimális feltételeket (jogokat és kötelességeket) határoz meg, és a megállapodások lehetőségét csak felfelé, azaz a munkavállaló javára nyitja meg. Ez a jogalkotási megoldás tehát egyaránt korlátozza az ún. kollektív autonómiát és magánautonómiát, azzal azonban, hogy azt (azokat) nem küszöböli ki a munkajogviszony szabályozásának rendszeréből, azaz az állam nem veszi át teljes körűen a munkaerő-piaci szabályozási funkciót.

6. A munkajogi jogszabály természetére vonatkozó általános megállapítások körében további kiegészítést igényel a diszpozitivitás problémája. Miként a magánjogi jogszabályoknál általában a diszpozitív természetű jogszabály hordozza az uralkodó szabályozási szemléletet, úgy a munkajogi norma esetében ez rendszerint nem így van. A munkajogviszony sajátos alá-fölérendeltségi jellege, a függő munka szabályozására irányuló jogalkotói szándék, az önállótlan munkavégzés, mint a szabályozás tárgya sajátos következményekkel van, illetve lehet a diszpozitívitás megjelenésére is. A kollektív munkajog történeti megjelenése, és egyáltaláni léte ugyanis a legalapvetőbb alátámasztása ennek a tapasztalatnak, hogy az individuális megállapodások szintjén a diszpozitív szabályozás diszfunkcionális. Ez a diszfunkcionalitás egyébként nemcsak a munkajogviszony esetében érvényesül, de nyilvánvaló minden olyan magánjogi viszonyban, amelyik nélkülözi a szorosan vett mellérendeltségi elemet. A munkajogi szabályozás ezért szemléletileg abból indul ki, hogy méltányos és egyébként a munkaerő-piaci viszonyokkal adekvát megállapodások a kollektív munkajogi jogalanyok között jöhet létre, hiszen ezen a szabályozási szinten érvényesül(het)nek a reális piaci viszonyokat tükröző mellérendeltségi pozíciók.

7. Ennek a körülménynek a jelentősége a munkajogi jogszabály diszpozitivitásának jellegére nézve az, amit a német munkajog a „Tarifdispositivität" fogalommal jelöl, illetve az ilyen jellegű jogszabályokat „tarifdispositives Gesetzesrecht"[39] megnevezéssel illet. Az ilyen jellegzetességet mutató jogszabály a jogforrási hierarchiában sajátos helyet foglal el. Míg tehát az általánosan diszpozitív munkajogi jogszabály rendszerint igen ritka, sőt a munkajogi munkavállaló-védelmi funkcióhoz képest rendszeridegen,[40] addig a „tarifadiszpozitív", azaz a kollektív szerződéssel (esetleg más kollektív megállapodás-fajtákkal) szemben diszpozitívan viselkedő jogi norma gyakorinak tekinthető. Rendelkezéseit az jellemzi, hogy azoktól a munkavállaló hátrányára is el lehet térni, azonban az eltérés érvényesen csak kollektív szerződésben (esetleg más, de soha nem individuális megállapodásban) lehetséges. Ezek a tisztán, azaz kétoldalúan diszpozitív rendelkezések annak a (korszerű) jogpolitikai koncepciónak a tükröződései, hogy az állam a munkaerő-piac szabályozását, a munkafeltételek meghatározását teljes körűen átengedi (az adott tárgykörben) a kollektív munkajogi jogalanyoknak, jellegzetesen a tarifális partnereknek, szakszervezeteknek és munkáltatói érdekképviseleteknek. Meg kell azonban jegyezni, hogy bár ez a jogpolitikai koncepció a modern munkajog viszonyai között – az alkotmányos alapú koalíciós szabadság ideológiája mentén – magától értetődő lehetne, mégsem tekinthető sem kizárólagosnak, sem általánosnak. Jogtechnikai szempontból ez abban jelenik meg, hogy a munkajogi jogszabály rendszerint külön rendelkezéssel mondja ki, hogy az adott norma „tarifadiszpozitív", illetve külön utal arra, hogy egy jogintézményre vonatkozó jogszabályt a kollektív szerződéses alanyok megállapodásai félretehetnek. Azt tapasztalhatjuk tehát, hogy a munkajogi jogszabályok körében a relatív diszpozitivitás, azaz a minimális feltételeket rögzítő norma-jelleg általános (legalábbis jogtechnikai szempontból), a kogencia gyakori megoldás,[41] addig a kétoldalú (teljes) diszpozitivitás még a kollektív megállapodásokkal szemben is csak különös jellegzetesség. (Megint hangsúlyozzuk: jogtechnikai szempontból, nem pedig mennyiségi tekintetben, azaz abból az aspektusból, hogy a jogalkotó az adott munkajogi szabályozási tárgykörben milyen széleskörű kollektív autonómiát biztosít a kollektív munkajogi jogalanyoknak.) E jogalkotási megoldásokat szokás úgy is megnevezni, hogy a jogalkotó ún. „Öffnungsklausel" alkalmazásával él, azaz nyitja meg az adott életviszony szabályozását a norma hatálya alá tartozó (kollektív munkajogi) jogalanyoknak.

8. Amint említettük, a munkajog konszolidációjának folyamatában a huszadik század első felére lényegében az iparilag fejlett országok

[39] Junker 2001, 41.
[40] Egészen kivételes példák a BGB 613., 614., 616. §§). Ilyen példaként említhető az Mt. korábban hatályos 104. § (1) bekezdés, amely – elvileg – megengedte a munkaszerződésben kizárni vagy korlátozni a munkáltató utasítási jogát.
[41] Eypeltauer 1984, 13.

munkajogában jogi elismerést nyertek a kollektív megállapodások: a kollektív szerződéses megállapodások ún. átalakító erejük révén norma-természetet nyertek. Megállapítható, hogy a kollektív szerződéses rendelkezések, illetve azok egy meghatározott része (az ún. normatív rész) beilleszkedett a munkajogi fogforrások rendszerébe. A kollektív szerződések munkajogviszonyra vonatkozó szabály (norma) természetet nyertek. Amint ezt a német Tarifvertragsgesetz 1. §-a szemléletesen kifejezi: *„Der Tarifvertrag…enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen….ordnen können."*

9. A kollektív szabályozási faktor megjelenése a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok között ugyanakkor nemcsak annak a jogszabályokhoz való viszonya kérdését veti föl, hanem egyrészt más (típusú, vagy esetleg azonos típusú, de más szinten létrejött, azaz más személyi hatályú) kollektív megállapodásokkal való lehetséges kollíziójáét, illetve az individuális munkajogi jogalanyok megállapodásaival való kapcsolatát is.

A kollektív szerződések norma-természetével kapcsolatos legalapvetőbb probléma a munkaszerződésekhez, illetve a munkáltató és a munkavállaló között létrejött más megállapodásokhoz való viszonya. Ez a kérdés nyilvánvalóan összefügg a nemzeti jognak a tarifális partnerek számára biztosított (alkotmányos) felhatalmazásával.[42] E körben ugyancsak több megoldás jöhet szóba. Kétségtelenül általánosnak tekinthető a kollektív szerződéses norma kötőereje tekintetében, hogy az alapvetően relatív diszpozitív természetű, azaz a munkaszerződésekkel szemben egyoldalúan eltérést engedő. Az eltérés az általános megoldás szerint abban az esetben érvényes, ha az a munkavállaló javára történik. Másként: a kollektív hatalom, a kollektív akarat (a kollektív autonómia) nem zárhatja el teljes egészében a magánautonómia érvényesülését és annak legalább annyiban teret kell engednie, amennyiben nyitva marad az individuális munkajogi megállapodások számára a munkavállaló javára való szerződéses eltérés lehetősége. A kollektív szerződéses norma természete azonban megint csak differenciáltabb képet mutat, hiszen az általános relatív diszpozitivitás mellett – igaz kivételesen – de szóba jöhet más megoldás is. A probléma egyrészt az ún. „Öffnungsklausel" kérdésével függ össze. Kivételesen ugyanis előfordulhat, hogy a kollektív szerződéses felek a munkaszerződéssel szemben diszpozitívan viselkedő szabályt alkossanak, azaz eltérést engedjenek mind a munkavállaló hátrányára, mind pedig javára. E teljeskörűen diszpozitív természetű kollektív szerződéses szabály – nyilvánvaló funkcionális okból – igen ritka. Más oldalról: Európában ugyancsak kivételesen, ám másutt gyakrabban találkozunk olyan megoldással is, hogy a kollektív szerződéses norma „kétoldalúan kötelező hatályú", azaz lényegében kógens természetű. Ez utóbbi megoldás alapvetően idegen a magánautonómia tradicionális felfogását valló

[42] Richardi 1968, 52 – 53.

munkajogi rendszerektől, hiszen mögötte az a jogpolitikai koncepció látszik, amely a kollektív hatalmat szélsőségesen kiszélesíti, a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek munkaerőpiac-szabályozó funkcióját kizárólagossá teszi (az állami akarat mellett).

10. Sajátosan függ össze a problematikával a különböző szintű kollektív szerződések egymáshoz való viszonyának kérdése, azaz másként a magasabb szintű (szakmai, illetve ágazati) kollektív szerződés[43] norma-jellegének problémája. A probléma a nagyobb tradíciókkal rendelkező munkajogi rendszerekben kevéssé éles. Ennek indoka az, hogy a szakszervezetek szerveződési szintje nem a munkáltatói szint, ezért ezen a szinten általában nem jönnek létre kollektív szerződések. Sokkal gyakoribb az ún. „firmenbezogener Verbandstarifvertrag" megoldása,[44] amelynek lényege az, hogy a kollektív szerződést – legalábbis munkavállalói oldalon – ágazati vagy szakmai szakszervezet hozza létre, ám annak személyi hatálya (munkáltatói oldalon) csak egy munkáltatóra, esetleg tulajdonosi kapcsolatban álló munkáltatókra, ún. cégcsoportra terjed ki.[45] Amennyiben mégis egymásnak hierarchikusan alárendelt viszonyban lévő kollektív szerződések relációjában merül fel a kérdés, úgy azt mondhatjuk, hogy a magasabb szintű szabályt alkotó érdekképviseletek autonómiája kiterjed arra, hogy az általuk alkotott norma kötőerejét meghatározzák, azaz (esetleg) feljogosítsák az alacsonyabb szintű szabályozást a magasabbtól való eltérésre, akár teljes körűen, akár csak egy irányban (a munkavállaló javára). Az előbbi megoldás nyilvánvalóan ritkább, azonban nem zárható ki. Ennek magyarázata az, hogy az ágazati vagy szakmai, viszonylag széles személyi hatályú kollektív szerződések nem feltétlenül képesek igazodni az adott paci szegmens gazdasági-forgalmi viszonyihoz, ezért indokolt lehet – akárcsak átmenetileg – lehetővé tenni a kollektív szerződés fokozott individualitását, az egyedi körülményekhez való igazodását.

11. Hasonló összefüggésben merül fel az utóbbi évek munkajogi gyakorlatában az ún. üzemi megállapodások és a kollektív szerződések viszonya is. Azokban az országokban, ahol a kollektív munkajog rendszerét többé-kevésbé elhatárolható két alapvető részre lehet osztani, azaz ahol a kollektív munkajogot sajátos dualizmus[46] jellemzi, az említett probléma meglehetősen élesen bontakozik ki. Különösen jellemző ez a német munkajogban, amely az I. Világháborút követő időszaktól folyamatosan

[43] Az ún. Flächentarifvertrag.
[44] Wiedemann 2007, 345.
[45] Wiedemann ezekkel a kollektív szerződésekkel kapcsolatban jegyzi meg, hogy estükben sajátos problémát okoz a koalíciókkal szemben is érvényesülő, a koalíciók tagjaira vonatkozóan fennálló egyenlő bánásmód követelménye. Az egy munkáltatóra kiterjedő hatályú ágazati jellegű kollektív szerződés ugyanis szükségképpen megkülönböztetést jelent a koalíció egyes tagjaival szemben. Ez a probléma azonban a kollektív szerződéskötési képességet, illetve a kollektív szerződés érvényességét nem érinti, csupán az érdekképviselet intern viszonyiban jelentkezik. Ld. Wiedemann 2007, 346.
[46] Kiss 2005, 314.

hordozza a jelzett dualizmust. Legáltalánosabban azzal írható le (szempontunkból) ez a rendszer, hogy a döntően ágazati, esetleg szakmai szinten létrejött kollektív szerződéses szint alatt elhelyezkedik egy másik kollektív megállapodásos szabályozási szint, nevezetesen az ún. üzemi megállapodás szintje. Az üzemi megállapodás (Betriebsvereinbarung) az üzemi tanács és a munkáltató között létrejött megállapodás, amelynek léte elsődlegesen szükségképpen veti fel az üzemi tanács normaalkotási felhatalmazásának kérdését. Napjainkra a *Betriebsverfassungsgesetz* – szándéka szerint – egyértelmű választ igyekszik adni e felhatalmazással kapcsolatos kérdésre.

E törvény 77. § (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkadíjak és más munkafeltételek, amelyek kollektív szerződés tárgyát képezik, vagy rendszerint képezni szokták, nem lehetnek üzemi megállapodás tárgyai. Jól látható tehát, hogy a jogalkotó a legtágabb értelemben felfogott munkafeltételek szabályozásának monopóliumát a szakszervezeteknek tartotta fenn. A 77. § (3) bekezdés második mondata ugyanakkor a kollektív szerződéses norma sajátos jogi természetére is utal. Úgy rendelkezik ugyanis, hogy az előbb említett (kizáró) szabályt nem kell alkalmazni abban az esetben, ha a kollektív szerződés kifejezetten megengedi ún. kiegészítő üzemi megállapodás megkötését. E megoldás egyébként összefügg a német Tarifvertragsgesetz azon szabályával, amelyik (eltérően pl. a magyar munkajogtól) lehetővé teszi, hogy a kollektív szerződés üzemi alkotmányjogi kérdéseket is szabályozzon. A német munkajog-tudomány valódi Öffnungsklausel-ként ezeket a kollektív szerződéses szabályokat tekinti. Itt tehát arról van szó, hogy a kollektív szerződés – az azt létrehozó felek szándéka szerint – lehet az üzemi megállapodással szemben relatív diszpozitív vagy akár tisztán diszpozitív természetű is.[47] Másként szólva: a tarifaszerződéses felek delegálhatják a „jogalkotási hatáskört" az üzemi alkotmányjog keretei közé.

12. Végezetül említésre méltó a már említett *„Günstigkeitsprinzip"* problémája, közelebbről a munkavállaló javára való eltérés értelmezésének a kérdése. Az erre vonatkozó, napjainkra kikristályosodni látszó tanokat az alábbiakban foglalhatjuk össze.[48] A munkavállalóra kedvezőbb eltérés elve kizárólag a jogforrási hierarchiában egymásnak alárendelt normák konkurálása esetében érvényesül. Azonos szintű normák esetében az alkalmazandó szabály kiválasztásának elve nem lehet: ezekben az esetekben a speciális és az általános norma, vagy az korábbi és a későbbi norma viszonyára vonatkozó jogalkalmazási elv juthat csak szerephez.[49] A

[47] Wiedemann 2007, 445. Ugyanő megkülönbözteti az ún. Bestimmungsklausel intézményét is. Ennek lényege, hogy a munkáltató számára ad felhatalmazást egyoldalú döntéseinek meghozatalában (megjelölve annak kereteit).
[48] Lásd Rolfs 2007, 436 – 347.
[49] Emiatt aggályos egyébként az Mt. 40/A. § (2) bekezdésének rendelkezése. Ez ugyanis az ún. munkajogi jogutódlás esetében a kedvezőbb szabályt rendeli alkalmazni abban az esetben, ha a jogelőd és a jogutód munkáltatóra nézve is hatályban van kollektív szerződés a jogutódlás

„Günstigkeitsprinzip” csak a kollektív szerződés ún. tartalmi normáira (azaz a munkajogviszony tartalmát adó jogokra és kötelességekre), valamint a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos szabályokra alkalmazható. Más tárgyú (pl. a kollektív szerződés létesítésével kapcsolatos) kollektív szerződéses rendelkezések esetében alkalmazása nem jöhet szóba. A kedvezőbb norma értelemszerűen mindig a rangban alacsonyabban elhelyezkedő norma lehet, azaz lényegében a munkaszerződés (vagy a német jogban az üzemi megállapodás). A kedvezőbb szabály alkalmazásánál magától értetődően legalább két normatartalom összevetéséről van szó. Az uralkodó, noha nem kizárólagos felfogás szerint tárgyilag összetartozó szabálycsoportok összevetése jöhet szóba, azaz egy oldalról nem az egész, a teljes kollektív szerződést és a alacsonyabb szintű normát kell összevetni,[50] illetve alkalmazandóként kiválasztani, más oldalról nem lehetséges a „mazsolázás” sem, azaz a tárgyilag azonos szabálycsoportból (pl. bérek, szabadság, munkaidő, felmondásra vonatkozó rendelkezések) az egyes kedvezőbb szabályok kiválasztása. Gyakorta vetődik fel az összevetés mértékszabályára vonatkozó kérdés is. Általános álláspont szerint az összevetés ún. absztrakt-individuális természetű. Ugyancsak az uralkodónak mondható felfogás szerint az individualitásnak abban az esetben van helye, ha a munkavállalónak nyomós érdeke fűződik valamilyen a normából folyó joghoz, vagy a szabályok tekintetében nem lehet absztrakt döntést hozni (az ún. ambivalens szabályozás[51] esetében). Az individualitás nyilvánvalóan csak a munkaszerződéses (egyéb megállapodásos) relációban jöhet szóba. A kollektív szerződés és az üzemi megállapodás esetében a választás tisztán absztrakt.

13. A munkajogi jogforrástan rendszerint feldolgoz olyan quasi-jogforrásokat is, amelyeknek az egyes nemzeti jogrendszerekben komolyabb gyakorlati jelentősége van. Ezek közül esetünkben két ilyen szabályozási faktor érdemel figyelmet. Az első a munkáltatói utasítás, amelynek jogforrási jelleget általában nem tulajdonít a munkajogi irodalom. A másik újabban felmerült kérdés az ún. vállalati belső kódexek problémája.[52] E belső magatartási kódexek elsősorban a multinacionális vállalatok működésének termékei. E vállalatok működésében mintegy magától értetődően merül fel az igény, hogy egyéb belső viszonyaik (technológiájuk, működési standardjaik stb.) egységessége mellett a foglalkoztatottakkal szembeni követelmények is egységesek legyenek.[53] Különösen az Egyesült Államokban székhellyel rendelkező vállalatok esetében mondható szokásosnak a belső kódexek kialakítása. Általában az mondható el ezek jogi természetéről, hogy – noha több nemzetközi fórumon

időpontjában. Ez a megoldás alapvetően ellentmondásos, hiszen oda vezet, hogy azonos munkáltatónál eshetőleg kettő (de akár több) kollektív szerződés rendelkezése is hatályosulhat. Látható, hogy ez alapvetően ütközik a fent kifejtett elvvel.

[50] Ezt a felfogást általában Adomeit nevéhez kötik.

[51] Rolfs 2007, 436.

[52] A hazai irodalomban lásd Kun 2006, 51.

[53] Kun 2006, 56.

is napirenden vannak – a nemzeti jog forrásaival szemben nem tekinthetők a munkajogviszonyból származó jogokat és kötelességeket meghatározó szabályozási faktornak.[54]

2.4. A magyar munkajog jogforrási rendszerének kényszerű prioritásai

A jogalkotói célkitűzés az Mt. megalkotásakor

1. Az Mt. 1992. július 1. napi hatályba lépésekor a jogalkotó azzal a magától értetődő célkitűzéssel lépett fel, hogy a jogállam és a piacgazdaság intézményrendszerébe illeszkedő szabályozási metodikát alakítson ki a munkajogviszonyban álló felek jogai és kötelességei meghatározásának rendjét és módját illetően is. Több mint tizenöt év távlatából rendkívül beszédesnek tűnik az Mt. indokolása, amely, még ha helyenként következetlenül is, ám igen élesen mutatott rá a törvényjavaslatnak a munkajogi szabályozás alapvető (és a tételes jogban is rögzítendő) rendszerszervező elvei mögött meghúzódó jogpolitikai célkitűzésekre.[55]

Az Mt. miniszteri indokolása több vonatkozásban is érintette a munkajogi szabályozás (megváltozott) szemléletének problematikáját, sőt az általános indokolás tulajdonképpen szinte kizárólag arra tett kísérletet, hogy a kilencvenes évek elejére alapvetően megváltozott társadalmi-gazdasági körülmények és a munkajogi szabályozási szemlélet megújítása közötti összefüggésekre rámutasson. Az általános indokolás kiemelte, hogy mivel „a munkaerőpiac is fokozatosan a gazdasági piac részévé válik, annak elvei, szabályai alapján kezd működni." A munkaerőpiac kialakulása a jogalkotót arra indította, hogy – miként arra az indokolás szintén rámutat – szakítson a kilencvenes évek elejéig uralkodó szabályozási logikával, azaz a közigazgatási jellegű szabályozást felváltsa a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogias szabályozással. A korabeli felfogás szerint tehát „az állam jogi beavatkozásának erőteljesen vissza kell vonulnia, a munkaviszony alanyaira nézve kógens jogi szabályozás kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására, az ún. "minimálstandardok" kijelölésére szorítkozhat. A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdéseket a munkaviszony alanyainak a munkáltatónak és a munkavállalónak kell megállapodás útján elrendeznie." Az indokolásból az is kitűnik, hogy a jogalkotó az új szabályozási rendszerben alapvető szerepet szánt a kollektív megállapodásoknak, azaz a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek munkajogviszonyokat szabályozó szerződéseinek.

[54] Kun utal arra, hogy a Szabad Szakszervezetek nemzetközi Kongresszusa elutasította minden olyan nemzetközi kódex alkalmazását, amely „felülírná" a nemzeti jogi normákat.
[55] Feldolgozását ld. Kiss 1995, 101.

2. Figyelemre méltó még tárgyunk szempontjából az általános indokolásnak az a tétele, amely a törvényjavaslat korabeli helyzetértékelésére, illetve várakozásaira utal. E vonatkozásban az indokolás úgy fogalmazott, hogy „fel kell készülni azonban arra is, hogy mind a helyi, mind a középszintű kollektív megállapodások csak fokozatosan jönnek létre.” Az ily módon keletkezett űrt a törvényjavaslat „diszpozitív szabályozási technikával” tervezte betölteni. „Szükséges ugyanis az, hogy a már említett kötelező, kogens szabályozás mellett a Javaslat diszpozitív szabályok sorával adjon rendezést arra az esetre, ha a kollektív megállapodások valamely kérdést nem szabályoznak. Fontos azonban ezzel kapcsolatban hangsúlyozni, hogy ezek a diszpozitív szabályok - tekintettel arra, hogy a piaci viszonyok között az állam már csak korlátozottan avatkozhat a munkáltató és a munkavállaló jogviszonyába - csak az állam által garantált minimális feltételeket állapíthatják meg. Ezekhez képest tehát a kollektív szerződésekre vár az a feladat, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat megalkossák.”

Az említett („középszintű”) kollektív megállapodások létrejöttének garanciájaként a törvényjavaslat támogatást kívánt adni a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek megalakulására, illetve ezek működésére nézve, és – részben az Mt-ben is rögzített szabályokkal – meg kívánta teremteni a szakszervezetek működésének anyagi alapjait. A kollektív munkajog más intézményeihez kapcsolódóan ebben az időszakban vált a munkajogi és politikai közbeszéd részévé az „érdekegyeztetés” fogalma, hiszen az Mt. – igaz szűkszavúan – a szabályozás tárgyává tette az ún. országos érdekegyeztetést. Mondhatni meglepetésszerűen jelentek meg a törvény szövegében az ún. munkavállalói részvétel intézményei.

3. Szintén a munkajogviszony szabályozásának szemléletével függött össze a törvényjavaslat indokolásának az a megállapítása, hogy „a munkaviszonnyal kapcsolatos alapvető és jogi szabályozást igénylő kérdéseket a Javaslatban kell rendezni, végrehajtási jogszabály kiadására csak egészen kivételesen, a Javaslat kifejezett és konkrét felhatalmazása alapján kerülhessen sor. Ebben a szabályozási rendszerben tehát a főszerepet a kollektív megállapodásoknak kell átvennie.”

Az indokolás idézett fordulatai kétségtelenül arra utalnak tehát, hogy a javaslat előterjesztőjének és végső soron az azt tárgyunk vonatkozásában lényegében elfogadó jogalkotónak markáns elképzelései voltak az új munkajogi rezsimről, a munkajogviszony szabályozása alakításának rendszeréről, a munkajog jogforrásairól. Még ha az indokolásban meglehetősen bizonytalan is a „diszpozitivitás”, a „minimálstandardok”, a „magánautonómia” fogalmak kezelése és ezek kontextusa, az bizonyosan állítható, hogy a jogalkotó a munkajogviszonyt elsődlegesen törvényhozási tárgyként fogta fel, a törvényalkotó alapvető szerepét a jogviszony bizonyos

garanciális elemeinek rögzítésében látta és ezzel párhuzamosan megfogalmazta azt a kívánalmat, hogy – a fejlett ipari országok akkor sikeresnek látszó gyakorlata alapján – erősödjék, sőt váljék meghatározóvá a kollektív megállapodások szerepe.

A munkajogviszonyra vonatkozó szabályok rendszerének sajátosságai az Mt. hatályba lépését megelőzően

1. Érdemes egy pillantást vetni arra a jogforrási (szabályozási) rendszerre, amely az új Mt. megalkotását közvetlenül megelőzően a magyar munkajogban fennállott, illetve amelyet az új törvény – említett törekvéseivel – felváltani igyekezett. A kétségtelenül igen intenzív állami beavatkozás egyrészt azzal valósult meg, hogy a munkajogviszony számos elemére viszonylag terjedelmes, illetve részletekbe menő jogszabályi rendelkezések voltak hatályban. Ezek közül az 1967. évi II. tv. mellett kiemelendők az akkori Mt. (általános) végrehajtási szabályai, a (többször módosított) 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet (Mt. V.), illetve a munkaviszonnyal összefüggő egyes kérdésekről rendelkező 17/1979. (XII. 1.) MüM rendelet. Eltekintve most a napjainkban közszolgálatnak nevezett (a korabeli jogfelfogás szerint a munkajog integráns részét képező) jogterület szabályaitól, említhetők még a munkajogviszony számos részkérdését rendező rendeleti szintű szabályok (a szabadságra vonatkozó egyes előírásokról, a munka díjazásáról stb.).

2. Tárgyunk szempontjából még figyelemre méltóbbak a korabeli munkajogi jogforrási rendszer immanens jellegzetességeit, a rendszer egyes elemeinek egymáshoz való viszonyát leíró, és ilyenként tulajdonképpen alapvető, rendszerképző szabályok.[56] A korabeli Mt. 8-10. §§ „A munkaviszonyra vonatkozó szabályok” önálló cím alatt foglalták össze ezeket a rendelkezéseket (szerkezetileg hasonlóan a hatályos Mt. 13. §-ához). A 8. § (1) bekezdésének lényeges tartalma a munkaviszonnyal összefüggő alapvető kérdéseknek törvényhozási tárgykör jellegére utalt, illetve rögzítette a Kormány végrehajtási rendelet-alkotási jogkörét, valamint a miniszter ugyanilyen hatáskörét (törvény és kormányrendelet keretei között). A 8. § (2) bekezdése határozta meg a nem jogszabályi szintű munkaviszonyra vonatkozó szabályok körét. Ilyenként nevesítette a kollektív szerződést, a kollektív keretszerződést, a munkaügyi szabályzatot, munkavédelmi szabályzatot, a szakszervezet munkahelyi szervének a jóléti (szociális) ráfordításokról szóló határozatát, továbbá a szervezeti és működési szabályzatot. Ezek a szabályfajták tartalmazhattak tehát (érvényesen) a munkajogviszonyban álló felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó rendelkezéseket. A korabeli Mt. 9. §-a tartalmilag lényegében azonos rendelkezést tartalmazott a hatályos Mt. 30. §-ában foglalt szabállyal: a kollektív szerződés (lehetséges) tartalmáról rendelkezett,

[56] Ezeket lényegében az 1989. évi V. törvény alakította ki.

mégpedig akként, hogy az egyrészt ún. normatív jellegű, másrészt ún. kötelmi jellegű szabályokat (normatív és kötelmi részt) tartalmazhatott.[57]

3. A rendszerképző elvet lefektető szabályt a 8. § (2) bekezdés utolsó két mondata tartalmazta. Eszerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok „a munkaviszonyra vonatkozó más szabálytól csak annyiban térhetnek el, amennyiben az megengedi. Az a rendelkezés, amely e tilalomba ütközik, érvénytelen." Jól látható, hogy a korabeli jogalkotói felfogás szerint a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok általában (illetve főszabályként) kógens természetűek voltak. A korabeli munkajogi jogforrási hierarchiában tehát az Mt. érvénytelenségi következményt fűzött ahhoz, ha a(z alacsonyabb) szintű szabály a magasabbtól kifejezett jogalkotói felhatalmazás hiányában tért el. Tegyük hozzá: ebben a megközelítésben közömbös volt az eltérés iránya, jellege, módja, azaz – az Mt. idézett rendelkezéséből folyóan – a kógencia általános szabályként maradéktalanul érvényesült. A korabeli Mt. 9/C. § (3) bekezdése a kollektív szerződéses szabályozási szintek tekintetében lényegében ugyanezt az elvet rögzítette. Az akkor beiktatott kollektív keretszerződés és a kollektív szerződés viszonylatában azt mondotta ki, hogy „a kollektív keretszerződésbe ütköző kollektív szerződéses rendelkezés érvénytelen."[58] Ez a szabály a kollektív szerződéses szintek közötti hierarchikus viszonyt rögzítette a kollektív keretszerződés primátusával. Ez a primátus a korabeli felfogás szerint úgy jelent meg, hogy a kollektív keretszerződésnek egyrészt sajátos „záró hatálya" volt, hiszen az abban szabályozott tárgykörökben az alacsonyabb szintű (helyi) kollektív szerződéses rendelkezés kizárt volt, hiszen az eltérést a jogalkotó érvénytelennek nyilvánította. Jegyezzük meg azt is, hogy ezen a jogforrási szinten a jogszabály azt a lehetőséget sem látszott biztosítani, miszerint a kollektív keretszerződés érvényesen olyan rendelkezést tartalmazhatna, amely az alacsonyabb szintű kollektív szerződés számára engedné az eltérést (függetlenül attól, hogy az milyen irányú, illetve jellegű). Más oldalról az is megállapíthatjuk, hogy azokban a kérdésekben, amelyekben a kollektív keretszerződés nem tartalmazott rendelkezést (hallgatott), a (helyi, illetve egy munkáltatóra kiterjedő hatályú) kollektív szerződés szabályozhatta a munkajogviszonyból

[57] A normatív és kötelmi rész, illetve az ilyen jellegű szabályok határozott dogmatikai megkülönböztetése a korabeli jogirodalomban nem volt általános. Ez a megközelítés – elsősorban német dogmatikai hagyományok alapján – csak a kilencvenes években jelent meg, elsősorban Kiss György munkáiban. A koncepció első rendszeres összefoglalásához ld. Kiss 1998, 101. Közvetlenül az új Mt. hatályba lépését követően hasonló fogalmi megközelítést alkalmazott Kiss - Berke 1992, 65-66.

[58] A kollektív keretszerződést az Mt. a(z akkor alakulóban lévő) munkáltatói érdekképviseletek vagy több munkáltató, illetve a szakszervezet közötti kollektív megállapodásként képzelte el, lényegében ágazati, esetleg szakmai vagy területi (regionális) hatályú kollektív szerződésként. A 9/A. § (2) bekezdése ennek megfelelően rendelkezett a kollektív keretszerződés-kötési képesség szabályairól azzal, hogy ennek megkötésére az a munkáltatói érdekképviseleti szervezet, illetőleg szakszervezet volt jogosult, amelyet tagjai erre felhatalmaztak, és amely a kollektív keretszerződés által érintett ágazati, szakmai, területi körben – különösen taglétszáma, gazdasági jelentősége tekintetében – a legjelentősebb és a másik féltől független volt.

származó jogokat és kötelességeket. A 9/C. § (6) bekezdése szerint a munkaszerződés csak kollektív szerződés hiányában rendelkezhetett az egyébként kollektív szerződésre tartozó kérdésekről. Tegyük hozzá, hogy a korabeli rendszerben még találkoztunk ún. kötelező kollektív szerződéses szabályozási tárgykörökkel, amint erre az Mt. 9/C. § (1) bekezdése is utalt.[59] A munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok viszonylatában a korabeli Mt. 22. § (3) bekezdése rögzítette azt a tételt, hogy a munkaszerződés (része) érvénytelen, ha munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ez a differenciálatlan szabály tehát – általános jelleggel - a kollektív szerződéstől eltérő munkaszerződéses rendelkezést is érvénytelennek mondotta, megint csak azzal a gyakorlati konzekvenciával, hogy a kollektív szerződésben nem rendezett tárgykörben létrejött munkaszerződéses megállapodás érvényessége nem volt vitás (értelemszerűen akkor, ha nem ütközött más munkaviszonyra vonatkozó szabályba, azaz gyakorlatilag jogszabályba).

4. Látható, hogy a munkaviszonyra vonatkozó korabeli szabályok általános jellemzője tehát a kógencia, amely (itt is) markánsan jeleníti meg a felek jogi kapcsolataiba való állami beavatkozást. Ez az eszme tehát – legalábbis a tételes jog szerint – végighúzódott a munkajogi jogforrási hierarchián, primátust biztosítva a magasabb szintű szabályozásnak. Az említett általános megállapítás annak ellenére helytálló, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerét 1989-ben kialakító törvény indokolása többször is utal a kollektív szerződéses szabadság kiszélesítésének szándékára. Ez a szándék tükröződött a kollektív keretszerződés intézményének kodifikálásában, illetve abban is, hogy lényegében valamennyi munkáltatónál lehetővé vált a kollektív szerződés megkötése, de azt is említhetjük, hogy a kollektív szerződés lehetséges tartalma tekintetében is lényegesen bővültek a szerződéskötő felek lehetőségei.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerére vonatkozóan tehát erre az időszakra nézve egyrészt az állapítható meg, hogy a jogalkotói szándék kétségtelenül az ún. kollektív autonómia szélesebbre nyitására irányult, másrészt kétségtelen, hogy ez a szándék ellentmondásosan valósult meg, hiszen korábbi munkajogunkban mindvégig irányadó maradt az a szabály, hogy az alacsonyabb szintű munkaviszonyra vonatkozó szabály a magasabbtól csak annyiban térhetett el, amennyiben az ezt kifejezetten megengedte. A törvénytől (rendelettől) eltérő szabály alkotásához (ilyen megállapodás érvényességéhez) minden esetben kifejezett rendelkezés volt szükséges, azaz a diszpozitív munkajogi jogszabály kivételesnek volt tekinthető (az Mt. 8. §-ban rögzített említett szabályhoz képest).

[59] Ez a szabály azt tartalmazta, hogy ha olyan kérdésekben, amelyek rendezése a kollektív szerződésben kötelező, illetve azt bármelyik fél indokoltnak tartja, megegyezés nem jön létre, a feleknek egyeztetési eljárást kell lefolytatni (a 66/A. § szerint).

5. Noha a fenti (vázlatosan kifejtett) tételek az uralkodó korabeli felfogásban – a szabályozás elnagyoltsága és ellentmondásossága ellenére - nem voltak vitásak, a bírói gyakorlat a kilencvenes évek elején mondhatni átlépett a jogalkotó által rögzített rendszer korlátain.[60] Rendkívül figyelemre méltó ebből a szempontból a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 147. számú állásfoglalása. Az állásfoglalás az Mt-t módosító 1991. évi XLVIII. törvényhez kapcsolódott. E törvény a végkielégítés szabályait állapította meg – az Mt. 25. §-ának módosításával, illetve a 27/A. § beiktatásával. E szabályok szerint a végkielégítés szempontjából az áthelyezést megelőző munkajogviszonyt nem lehetett figyelembe venni.[61]

Az állásfoglalás szerint az említett törvény alkalmazásában az a kérdés merült fel, hogy a végkielégítésre megállapított korabeli szabályok, melyek szerint az áthelyezést megelőző munkajogviszonyt a végkielégítés megállapításánál figyelmen kívül kell hagyni, megengedték-e vagy kizárták a kollektív szerződésben történő eltérő szabályozást. Az állásfoglalás felhívta az Mt. 8. § (2) bekezdésének általunk is említett rendelkezését, amely szerint tehát kollektív szerződés a jogszabálytól csak annyiban térhetett el, amennyiben az megengedte. Ehhez képest tulajdonképpen meglepő a Legfelsőbb Bíróság álláspontja a végkielégítés kollektív szerződésben való szabályozhatósága, azaz a törvénytől való eltérés lehetősége, másként az Mt. rendelkezéseinek kógenciája vagy diszpozitivitása tekintetében. A Bíróság ugyanis azt rögzítette, hogy a korabeli munkajogi szabályozás megengedettnek tekintette a végkielégítés kollektív szerződésben való bevezetését és szabályozását. E tétel indokolásaként a korabeli Mt. V. 93. §-át hívta fel az állásfoglalás, amely az állami vállalat igazgatójának fizethető végkielégítésről rendelkezett akként, hogy számára végkielégítés csak a munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetése vagy a határozott idejű munkajogviszony megszűnése esetén fizethető. Ebből - az egyébként ugyancsak kógens természetű szabályból – a Legfelsőbb Bíróság azt a következtetést vonta le, hogy a kollektív szerződés a végkielégítést (elsőként) szabályozó említett törvény hatályba lépése előtt és után is szabályozhatta – törvény eltérő rendelkezése hiányában.

6. Jól látható, hogy a Legfelsőbb Bíróság tulajdonképpen megfordította az Mt. 8. § (2) bekezdésében foglalt tételt. Nem azt rögzítette, hogy a törvénytől eltérni csak annak felhatalmazása alapján lehet, hanem éppen azt, hogy tiltó rendelkezés hiányában el lehet térni. Másként: a munkaviszonyra vonatkozó szabály általános kógenciájával szemben annak

[60] A jelenségre egy korábbi tanulmányunkban már rámutattunk. Ld. Berke 2002, 71.
[61] Utóbb lényegében ez a rendelkezés került be az új Mt. 209. §-ába vélhatően abból a jogalkotói megfontolásból, hogy a rendszerbe iktatott végkielégítéssel kapcsolatos (a korábban esetleg nagyon hosszú ideig fennállott munkajogviszonyból folyó) terheket ne telepítsék az átvevő munkáltatóra.

általános diszpozitivitását állapította meg. A Legfelsőbb Bíróság mindenesetre egy megszorítással élt, ugyanis – akkor hatályos kifejezett szabály hiányában is – úgy foglalt állást, hogy „az ilyen kollektív szerződéses szabályozás érvényes, ha a törvényben előírt végkielégítési szabályoknál a munkavállalóra nézve kedvezőbb." Ehhez képest lehetett érvényes az áthelyezést megelőzően fennállott munkajogviszonynak a végkielégítés szempontjából való figyelembe vétele. Az állásfoglalással kapcsolatosan azt állapíthatjuk meg, hogy az tulajdonképpen munkajog-történeti jelentőségű: a Legfelsőbb Bíróság a munkajogunkban ma relatív diszpozitivitásnak[62] nevezett elvet rögzítette, lényege szerint azt, hogy a kollektív szerződés a törvénytől (azaz a hierarchikusan alacsonyabb szintű munkajogviszonyra vonatkozó szabály a magasabbtól) meghatározott irányban, illetve feltétellel térhet el, mégpedig azzal, hogy a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat tartalmaz. Az állásfoglalás azonban ezen is túlment. Rögzítette ugyanis – egyébként jogelvileg kétségtelenül helytállóan – azt, hogy a kedvezőbb eltérést (illetve az eltérés, azaz az eltérést tartalmazó szabály érvényességét) „a jogszabály-értelmezés általános szabályainak megfelelően nem egyes részletszabályok, hanem a végkielégítésre vonatkozó szabályok egybevetésével kell elbírálni."[63] Kétségtelen, hogy a Legfelsőbb Bíróság állásfoglalásában a korszak gazdasági-gyakorlati realitásaihoz igazodott, és a fejlett kollektív szerződéses kultúrával rendelkező munkajogi rendszerek egyik meghatározó elvét-szabályát rögzítette, azonban nehezen vitatható, hogy az általa kimondott tétel contra legem, sőt az sem túlzás, hogy a korabli tételes jogi helyzethez képest túlmegy a jogalkalmazói felhatalmazáson. Mindenesetre tény, hogy a magyar munkajogban itt találjuk az első nyomát, lehetséges módon gyökerét a hatályos Mt. munkajogi jogforrási rendszerét uraló elvnek is.

Megjegyzések a hatályos magyar munkajog jogforrási rendszerhez

1. Az alábbiakban a jogalkotó által a hatályos Mt.-ben kialakított jogforrási rendszerhez teszünk észrevételeket, amelyek semmiképpen nem annak rendszeres bemutatására irányulnak, sokkal inkább arra, hogy – kritikailag is – rámutassanak a munkaviszonyra vonatkozó szabályok egyes sajátosságaira és elsősorban nem dogmatikai, hanem jogpolitikai szempontból járuljanak hozzá egy teljesebb kép kialakulásához. Ennek azért is szükségét érezzük, mert a magyar munkajog elmúlt másfél évtizedében hiányoznak a nemzetközi szakirodalomban megszokott mélységű elemzések a munkajog(tudomány) ezen alapvető jelentőségű intézményére vonatkozóan. A hazai kommentár-irodalom alig-alig szentel

[62] Kiss - Berke – Bankó 2007, 31.

[63] Ez napjaink munkajogában az ún. Gruppenvergleich metódusa, amelynek lényege az, hogy a kedvezőbbség, azaz a szabály érvényességének megítélésénél a tárgyilag összetartozó szabályok csoportját hasonlítja össze. Ld. Zöllner – Loritz – Hergenröder 2008, 58.

figyelmet a problémakörnek,[64] de a tankönyv-irodalomban is csak ritkán találkozunk a tárgykör részletesebb elemzésével.[65]

2. A jogalkotó 1992-ben – lényegében, legalábbis ebből a szempontból az 1967. évi Mt. rendszerét változatlanul megtartva – amellett döntött, hogy az egységes, kódex(szerű) törvényben igyekszik rendezni a (magán)munkajog individuális és kollektív viszonyait egyaránt. E kodifikációs megoldásból szinte egyenesen következik egyrészt az, hogy a kódexben általános szabályok[66] megalkotására kellett kísérletet tenni, másrészt az, hogy az általánosnak mondott szabályok körében helyet kellett kapnia a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok rendszerét és sarokpontjait kialakító rendelkezésnek. Ezek a szabályok az Mt. 13. §-ában „A munkaviszonyra vonatkozó szabályok" cím alatt önálló szabályhelyen jelennek meg, (mint arra utaltunk) erősen emlékeztetve a korábban hatályos Mt. ugyancsak elkülönült és azonos címet viselő szabálycsoportjára. Az Mt. 13. §-a a törvény sarkalatos rendelkezése, hiszen – mondhatjuk – rendszerszervező jellege van mind individuális, mind kollektív munkajogi vonatkozásban. Szembeötlő azonban, hogy hasonló tematikájú szabályok másutt is találhatók az Mt-ben. Ilyenként említhető az Mt. 41. §-a, amely a kollektív szerződések különböző szintjei tekintetében rögzíti ezek egymáshoz való viszonyát, valamint az Mt. 76. § (4) bekezdése, amely a munkaszerződés (valójában a munkáltató és a munkavállaló valamennyi megállapodása) tekintetében utal ennek a munkaviszonyra vonatkozó szabályokhoz való viszonyára. Meg kell említenünk továbbá az Mt. 82. § (2) bekezdésében foglalt szabályt, amely – mondhatni sajátos félreértésen alapulva, más vonatkozásban – a kollektív szerződés és a munkaszerződés egymáshoz való viszonyáról rendelkezik, pontosabban a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály természetével kapcsolatos kérdést veti fel.

3. Az Mt. 13. §-a elsőként azt az általános jogforrási rendszerbeli szabályt rögzíti, hogy a munkaviszony törvényhozási tárgykör, illetve hogy egyéb jogszabály (rendelet) törvényi felhatalmazás esetén rendelkezhet a

---

[64] Az egyik legutóbbi (mintegy ezer oldalnyi) kommentár az Mt. 13. §-ának mintegy másfél oldalnyi terjedelmet szentel, amely a tételes jogi szabályokon túl néhány legfelsőbb bírósági ítélet említésére korlátozódik. Ld. A Munka Törvénykönyve magyarázata. Bp., 2006, Complex Kiadó, 54. o. (E rész szerzője Horváth István.) Ugyanezt mondhatjuk az egyébként igen elterjedt és a bírói gyakorlatot részletesen feldolgozó Cséffán-féle kommentárról. Ld. Cséffán 1996, 35. Szélesebb körű elemzést ad Bankó - Berke – Gyulavári – Kiss: Az Mt. magyarázata, 106.

[65] Kivételként említhető Kiss 2005, 73. és köv. o.

[66] Nem térünk ki itt arra a kérdésre, hogy az Mt. Bevezető Rendelkezései valóban általános szabályok-e abban az értelemben, hogy azokat a törvény valamennyi (individuális és kollektív munkajogi) jogintézménye tekintetében alkalmazni kell-e. Csupán annyit állapítunk meg, hogy a mondott értelemben nincs szó általános rendelkezésekről, hiszen számos bevezető rendelkezés csak a munkajogviszony jogához kapcsolódik, illetve olyant is találunk köztük (Mt. 3. § /6/ bekezdés), amely nem is munkajogi jogintézményt szabályoz. Másrészt az is kétségtelen, hogy elképzelhető, sőt indokolt volna más általános természetű szabálynak a rögzítése (pl. a polgári jog alkalmazásának kérdésében).

munkajogviszonyra vonatkozó kérdésekről.[67] Az elmúlt másfél évtized tapasztalatai alapján csak azt állapítjuk meg, hogy a rendeleti szintű jogalkotás a munkajogban – feltétlenül helyeselhetően – viszonylag szűk körű volt és a törvényi felhatalmazás keretein belül maradt.[68] Egyes esetekben mindazonáltal nem tűnik megnyugtatónak a törvényi felhatalmazás módja.[69] A munkaidőre vonatkozó szabályok körében az utóbbi időszakban felmerült a munkaidő-beosztás, illetve a heti pihenőnap (munkaszüneti nap) körüli munkarend önkormányzati rendeletben (területi, illetve regionális jelleggel) való szabályozhatósága. Ezzel kapcsolatban itt csak azt rögzítjük, hogy ameddig a magyar jogrendszer nem talál megnyugtató megoldást a kereskedelmi üzletek működésének kielégítő (törvényi) szabályozására,[70] addig ez az igény újra és újra megjelenik, hiszen (csupán) a munkajog feladata marad az egységes munkajogi szabályozás keretében gondoskodni a gazdaság által felvetett rugalmassági kívánalmak kielégítéséről.[71]

Az Mt. 13. § (2) bekezdése illeszti be a kollektív szerződést a munkajogi jogforrások rendszerébe azzal, hogy (tárgyi értelemben) általános felhatalmazást ad a kollektív szerződéses alanyoknak a munkajogviszony szabályozására, illetve kijelöli a kollektív szerződésnek a jogforrási rendszerben a jogszabályokhoz való viszonyát.[72] Az ide tartozó alapvető rendelkezés szerint a kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes nem lehet, és a (4) bekezdés rendelkezése szerint a kollektív szerződés semmis, ha e szabályba ütközik. E szabályok rámutatnak a kollektív szerződés jogforrási természetének a hagyományos (állami szervek által alkotott) jogszabályoktól alapvetően eltérő jellegére. A hagyományos

---

[67] Ez a megközelítés egybevág a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény rendelkezéseivel (4., 7., 8. §§). Kiss György utal arra, hogy az Mt. említett rendelkezése a Kormány által beterjesztett javaslat koncepciójának maradványa, mert az arra irányult, hogy a rendeleti jogalkotás lehetőségét kizárja a munkajogviszony szabályozásából. Ld. Kiss, 2005, 74. o.

[68] Elsősorban rendeleti jogalkotással összefüggő és a munkajogban különösen kiélezett probléma a munkáltatói és/vagy munkavállalói érdekképviseletek közbenjöttével megalkotható jogszabályok kérdése, amelyek esetében tehát a jogalkotó azok valamilyen részvételét irányozza elő a jogalkotási eljárásban. Ebből a szempontból nem tűnik megnyugtatónak az Mt-nek az országos érdekegyeztetésre vonatkozó szabályozása. Az érdekképviseleteknek e közhatalmi tevékenysége az Alkotmánybíróság gyakorlatában is felmerült. Ezzel függött össze a 40/2005. (X. 19.) számú határozat, de hasonló probléma merülhetett fel az ún. ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló elfogadott törvény kapcsán is, mellyel kapcsolatosan a Köztársasági Elnök az aláírás előtt az Alkotmánybírósághoz fordult.

[69] Ld. Kiss - Berke 1992, 41.

[70] Hasonlóan a német törvényhez (Gesetz über den Ladenschluss). Ez az alapvetően versenyjogi indíttatású törvény rendelkezik a kereskedelmi üzletek nyitvatartásának általános szabályairól, a munkavállalók védelméről, az egyes üzleti tevékenységekhez kapcsolódó különös szabályokról, valamint a törvény megsértésének büntetőjogi és szabálysértési jogi jogkövetkezményeiről.

[71] Nem (lehet) tárgya az Mt-nek a munkajogi relevanciájú alkotmányi (különösen alapjogi tárgyú) szabályok problematikája, azonban itt is említésre méltó, hogy ezek tekintetében számos kritikai vélemény fogalmazódott meg. Ld. pl. Drinóczi 2007, 239.

[72] Noha a magyar alkotmányjogi irodalom jogforrás-koncepciója nem mondható egységesnek (a kollektív szerződés jogforrási természetét, illetve rendszerbeli helyét illetően sem), a kollektív szerződést a munkajogban uralkodó felfogás szerint jogforrásnak tekintjük. A jogforrási jelleggel kapcsolatos munkajogi irodalombeli vitákra utal Radnay 2000, 35.

jogforrási rendszerben ugyanis – a divatos kifejezéssel - közjogi érvénytelenségi esetekben az egyébként magasabb szintű szabályba ütköző alacsonyabb szintű szabály a megsemmisítéséig (általában) alkalmazandó. Az ilyen (érvénytelen) jogszabály alkalmazási kötelességének (tulajdonképpen hatályának) megszüntetésére maga a jogalkotó, az Alkotmánybíróság (vagy egyes álláspontok szerint a magasabb szintű jogalkotó[73]) a jogosult.[74] A kollektív szerződés esetében a (jogszabály által kinyilvánított) semmisség azzal a – magánjogias – következménnyel jár, hogy a jogszabályba ütköző kollektív szerződés rendelkezése már létrejöttétől (ex tunc) alkalmatlan a joghatás kiváltására, azaz a hatálya alá tartozó jogviszonyok szabályozására, ezért azt nem, illetve helyette a(z azonos tárgyú) jogszabályt kell alkalmazni. Másként: a jogalkalmazó – eltérően az érvénytelen jogszabálytól – a kollektív szerződést annak semmissége esetén köteles saját hatáskörében félretenni, illetve nem létezőnek tekinteni.

4. A kollektív szerződés mellett az Mt. 13. § (3) bekezdés – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok körében – említi a „felek megállapodását". Noha a jogalkotó ehelyütt nem tisztázza, hogy mely jogviszonybeli felekre utal, nyilvánvalónak tűnik, hogy a munkajogviszony alanyairól van szó, illetve az általuk kötött munkaszerződésről vagy a munkajogviszonyban fennálló jogok és kötelességek tárgyában született más megállapodásról. E megállapodások a 13. § (5) bekezdése szerint - jogelvileg helyesen - nem minősülnek a munkajogviszonyra vonatkozó szabálynak (jogforrásnak), hiszen e rendelkezés szerint ilyenek csak a jogszabályok és a kollektív szerződés. Kétségtelen azonban, hogy ezek az individuális megállapodások jog-, illetve kötelesség-keletkeztetők, azaz meghatározzák a munkajogviszonyban álló felek jogait és kötelességeit. Rendszerbeli helyük – a jogszabályok viszonylatában – a kollektív szerződéssel e rendelkezés szerint azonos, legalábbis abban az értelemben, hogy jogszabályba ütközésük semmisséggel, illetve annak következményeivel jár. Az Mt. említett 76. § (4) bekezdése helyezi el a munkajogviszony szabályozási faktorainak hierarchiájában a munkaszerződést (a felek megállapodását) azzal, hogy az nem lehet ellentétes a kollektív szerződéssel sem.[75] Ez itt is azt jelenti, hogy a munkaszerződés (a felek megállapodása) semmis, ha kollektív szerződésbe ütközik, azaz a kollektív szerződés a munkaszerződéssel szemben e vonatkozásban kétségtelenül (hagyományos) jogszabályként viselkedik.

---

[73] Ez az álláspont – megítélésünk szerint – vitatható, legalábbis általános szabályként nem érvényesülhet, hiszen sértheti az államszervezetben a hatáskörök óvása, illetve elvonása tilalmának elvét. Ld. Drinóczi – Petrétei 2004, 118.

[74] A jogszabály érvényességének és hatályosságának viszonyához ld. Drinóczi – Petrétei 2004, 137.

[75] Az Mt. ehelyütt feleslegesen ismétli meg a 13. §-ban már rögzített tételt, azaz azt, hogy a felek megállapodása nem ütközhet jogszabályba.

5. Az elmúlt évtizedek – elsősorban külföldi – munkajogi irodalmában hosszas (mondhatni örökös) polémia alakult ki más jogi aktusok munkajogi jogforrási jellegével kapcsolatban. Ezt most elsősorban azért nem érintjük, mert a jogforrási rendszertani problémákra igyekszünk koncentrálni.[76] A hazai irodalom tekintetében itt is azt mondhatjuk, hogy viszonylag csekély figyelem fordult a bírói jog, a munkáltatói egyoldalú általános természetű, nem címzett aktusai, a szokásjog, az utasítás és más jogi aktusok irányába.[77]

6. A munkajogi jogforrási rendszer elemivel kapcsolatban említésre méltó még az ún. üzemi megállapodás kérdése.[78] A probléma munkajogunkban tulajdonképpen történetinek is mondható, hiszen az Mt. 31. § (2)-(4) bekezdését hatályon kívül helyezte a 2002. évi XIX. törvény (2002. július 12. napi hatállyal).[79] E szabályok tartalmazták erre az elsősorban a német jogban jellemző[80] forrásra vonatkozó rendelkezéseket. Hatályban létük ideje alatt, illetve utóbb az üzemi megállapodásra vonatkozó rendelkezéseket több kritika is érte.[81] Az üzemi megállapodás a munkáltató és a munkáltatónál működő (választott) munkavállalói részvételi szerv (a magyar jogban az üzemi megbízott, üzemi tanács, központi üzemi tanács) között létrejött megállapodás. Az Mt. korábban hatályos szabálya e megállapodások megkötését ott, illetve olyan esetben engedte, ha a munkáltatónál nem volt képviselettel rendelkező, azaz – a kollektív szerződéskötési képesség feltételeinek teljesülése esetén – kollektív szerződéskötésre jogosult (képes) szakszervezet. Az üzemi megállapodásban ebben az esetben az egyébként kollektív szerződés (normatív részére) tartozó, azaz a munkajogviszonyt szabályozó kérdéseket lehetett rendezni. Hatályos munkajogunk ismeri ugyan az üzemi megállapodást, mint jogintézményt, azonban – az Mt. 64/A. § szerint – az

---

[76] A vonatkozó irodalom egyik klasszikusa elkülönítve tárgyalja az ún. individuális jogi forrásokat (individualrechtliche Qellen). E körben foglalkozik a munkaszerződéssel, a munkáltatói utasítással, a munkáltató egyoldalú – nem címzett – nyilatkozataival, az általános szerződési feltételekkel. Ld. Adomeit 1969, 91. Ugyanez a munka külön tárgyalja a bírói jog, a tudomány és a szokások, valamint az ún. üzemi gyakorlat munkajogi jogforrási természetét (37..). Ez utóbbi természete különösen élesen merül fel a jogirodalomban. Ld. Zöllner – Loritz – Hergenröder 2008, 55; Junker 2007; Marhold – Friedrich 2006, 4.

[77] Radnay József a szokásjogot jogforrásként említi, de utal arra is, hogy a brit felfogásban az ún. code of behaviour és az üzemi gyakorlat is ilyen természetű lehet. Ld. Radnay 2000, 35. Kiss György az ún. informális források körében tárgyalja az említett aktusokat. Ld. Kiss 2005, 79.

[78] Az Mt. 70/A. §-ban szabályozott ún. esélyegyenlőségi terv megítélése vitatott. Megítélésünk szerint nem tekinthető munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, mivel nem lehet tárgya a munkaviszonyból származó jog vagy kötelesség. Ez a jellegzetessége ugyanakkor erősen kérdésessé teszi funkcióját, illetve azt, hogy a jogalkotói cél egyáltalán teljesülhet-e, hiszen az esélyegyenlőségi terv nem keletkeztet munkavállalói alanyi jogot a hátrányos helyzetű munkavállalói csoport tagjai számára.

[79] E törvény 15. § (6) bekezdése szerint az Mt. 31. § (2) bekezdése alapján megkötött megállapodásokra azok megszűnéséig vagy megszüntetéséig a megkötésük időpontjában (a hatályon kívül helyezést megelőzően) hatályos szabályokat kell alkalmazni. A törvény tehát nem érvénytelenítette a korábban megkötött üzemi megállapodásokat, ennél fogva lehetséges, hogy ma is hatályban vannak ilyenek. Ennyiben a kérdésnek mégsem csupán történeti értéke van.

[80] A Betriebsvereinbarung kérdéséhez ld. Matthes 2000, 1462.

[81] Kiss 2005, 77.

csak az üzemi tanács és a munkáltató kapcsolatrendszerét érintő kérdéseket szabályozhatja, azaz nincs munkaviszonyra vonatkozó szabály hatálya. A jelenlegi megoldás tehát az üzemi megállapodásnak csak kötelmi (relatív) hatályt kölcsönöz, hiszen annak tárgyai csak a megállapodást megkötő felek jogai vagy kötelezettségei lehetnek. A korábbi jogpolitikai elképzeléssel szemben tehát 2002 óta a jogalkotó (ismét) megvonta annak lehetőségét, az arra irányuló felhatalmazást, hogy a választott munkavállalói képviseleti szerv a munkáltatóval kötött megállapodásban szabályozza a munkafeltételeket (a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdéseket), másként: helyreállt a szakszervezetek szabályozási monopóliuma. A jogintézményhez kapcsolódó kritikák mögött az húzódott meg, hogy az üzemi megállapodás normatív természetének kialakítása az Mt-nek olyan módosításához kapcsolódott, amely – elsősorban a munkaidőre vonatkozó szabályok körében – lehetővé tette a munkavállaló hátrányára való, illetve a munkáltató érdekében történő eltérést (pl. a munkaidőkeret alkalmazása egyes lehetőségeinek szabályozásával), pontosabban szólva azt csak kollektív szerződésben tette lehetővé. A jogintézmény megjelenésekor tehát erős munkáltatói érdekeltség keletkezett az üzemi megállapodások ilyen tartalommal való megalkotására, sőt ennek érdekében az üzemi tanács létrehozására ott, ahol egyébként a munkavállalók szakszervezeti képviselete hiányzott. Érthető, hogy a szakszervezetek voltak a jogintézmény leghangosabb kritikusai, és az sem meglepő, hogy a 2002-ben hivatalba lépett kormány egyik első intézkedése volt a munkaviszonyra vonatkozó szabályként funkcionáló üzemi megállapodás megszüntetésére vonatkozó javaslat előterjesztése és ezzel a szakszervezeti pozíció restituálása.[82]

7. A mondottak szerint tehát a magyar munkajogi jogforrási rendszer – mint minden jogforrási rendszer – hierarchikus rendezettséget mutat, amelynek alapvető jellemzője az, hogy az alacsonyabb szintű norma (ideértve most a munkajogviszony alanyainak megállapodásait is) semmis, ha a magasabb szintűbe ütközik. E megközelítésben a normarendszer

[82] Noha az üzemi megállapodás intézménye kétségtelenül német gyökerű, nem téveszthető szem elől, hogy annak a német munkajogban alapvetően eltérő funkciója van. Ez összegzően azzal jellemezhető, hogy a tipikusan ágazati vagy (ritkábban) szakmai, de jellegzetesen a munkáltatóinál magasabb szintű (tágabb hatályú) kollektív szerződésekhez képest a munkáltatóra kiterjedő hatállyal rendezzen bizonyos munkafeltételeket. Azt is mondhatjuk, hogy míg a hazai megoldás a kollektív szerződéses szabályozást gyakorlatilag kiváltotta (hiszen tipikusak a munkáltatói szintű kollektív szerződések és ritkák az ágazatiak), addig a német munkajogban az üzemi megállapodás a kollektív szerződés alatti hierarchikus szinten helyezkedik el. Léte ugyanakkor sajátosan veti fel a szakszervezet-üzemi tanács, illetve kollektív szerződés-üzemi megállapodás viszony kérdését, hiszen – elvileg - konkurens normákat iktat a rendszerbe azzal, hogy mindkettő a munkajogviszonyra vonatkozó, a munkafeltételeket szabályozó rendelkezéseket tartalmazhat. Ezt a konkurenciát a német jog a Betriebsverfassungsgesetz 77. § (3) bekezdésében foglalt szabállyal oldja fel. A gyakorlat ugyanakkor felvetett problémákat is, hiszen éppen Németországban több büntető eljárás is folyamatban volt amiatt, hogy a munkáltatók meg nem engedett eszközökkel igyekeztek befolyásolni (sikerrel) az üzemi tanácsok tevékenységét. Ld. pl. a Frankfurter Allgemeine Zeitung tudósítását az ALDI Nord hasonló ügyében a VERDI (közszolgálati szakszervezet) által tett feljelentésről (FAZ 08. 04. 2008, 17. o.).

csúcsán az Alkotmány helyezkedik el, legalul pedig a munkaszerződést, illetve a „felek megállapodását” találjuk.[83]

A jogi normákat – mint említettük - a hagyományos alkotmányjogi normatan „érvényességi erejük” szerint általában kógens és diszpozitív normák csoportjaira osztja,[84] azonban – Lábady Tamás összegzéséhez kapcsolódóan – utaltunk a magánjogtudomány differenciáltabb megközelítésére is.

Az Mt. az ún. relatív diszpozitivitás szemléletét a munkajogi jogforrások rendszerében (hierarchiájában) általános szabályként fogalmazza meg. Az Mt. 13. §, 76. § (4) bekezdés, 41. § a jogforrási hierarchiában magasabb szinten elhelyezkedő normákat ilyenként határozza meg, utalva, hogy a normától a hatálya alá tartozók megállapodásukkal eltérhetnek ugyan, ám csak meghatározott irányban (tartalommal), azaz a munkavállaló javára.

Munkajogunkban a munkajogi jogszabály természete tehát általában relatív diszpozitív, azaz attól a kollektív szerződés és a munkaszerződés a munkavállaló javára térhet el. Vannak ugyanakkor olyan munkajogi normák is, amelyek – kivételesen – kógens vagy (tisztán) diszpozitív jellegűek, azaz amelyektől a jogalkotó egyáltalán nem enged eltérést, illetve az eltérést általában, minden irányban lehetővé teszi. Előbbiekre példa az Mt. 87. § (3) bekezdésében foglalt szabály, amely a munkajogviszony megszüntetésének körében érvényesül. E szabályok a munkajogi jogalkalmazásban nem okoznak érdemleges problémát. Az utóbbiakkal kapcsolatosan azonban – a jogalkotási bizonytalanságok okán – ellentmondások mutatkoznak. Az Mt. 13. §-a ugyanis leszögezi az általános szabályt, tehát azt, hogy – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a kollektív szerződés a jogszabálytól a munkavállaló javára eltérhet, azonban az Mt. több esetben alkalmaz olyan fordulatot, amely külön is utal a kollektív szerződéses eltérés lehetőségére. Ilyenként említhető az Mt. 83/A. § (3) bekezdése, amely az átirányítás lehetséges időtartamáról rendelkezik (és mögöttes szabályként alkalmazandó a kiküldetés és a kirendelés esetében is). A gyakorlatban szintén gyakran felmerül az Mt. 119. § (2) bekezdésének alkalmazásával kapcsolatos probléma is. Az Mt. mindkét említett példában a „kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában” fordulatot alkalmazza, felvetve ezzel azt a kérdést, hogy az eltérés a munkavállaló javára történhet-e (az Mt. 13. § általános szabálya szerint), vagy a külön rendelkezés arra utal-e, hogy ezekben az esetekben a munkavállaló hátrányára történő (azaz bármilyen irányú) eltérés is lehetséges. Noha ez utóbbi felfogás látszik uralkodónak, nem vitás, hogy a jogalkalmazási (értelmezési) helyzet

[83] Nem érintjük most a nemzetközi, illetve közösségi jogi aktusok (a Kiss György által külső jogforrásoknak nevezett normák, Kiss György, 2005, 82.) hierarchikus pozícióját.
[84] Drinóczi – Petrétei 2004, 63. A szerzők megkülönböztetik ebből a szempontból az ún. választható normát is; ennek szempontunkból nincs jelentősége.

korántsem egyértelmű és indokolt volna a jogalkotói beavatkozás. (Pl. azzal, hogy a törvény az említett esetekben kimondja a szabályozott időtartamoktól való rövidebb és hosszabb időtartam megállapításának lehetőségét.)

8. A munkajogi jogszabály természete tehát általában relatív disztpozitív, ám az Mt. 13. § (3) bekezdés „ha e törvény másképp nem rendelkezik" fordulata arra utal, hogy a jogalkotó egyes esetekben kógens vagy diszpozitív normát is alkotott (alkothat). Ezt a normaalkotási felhatalmazást ugyanakkor nem biztosítja a munkajogunk a kollektív szerződést megkötő feleknek. Másként: a magyar munkajogban a kollektív szerződéses norma feltétlenül relatív diszpozitív. Ez abból folyik, hogy az Mt. 76. § (4) bekezdése, illetve 41. §-a (utóbbi a kollektív szerződések viszonylatában) az alacsonyabb szintű szabály számára minden esetben megengedi az eltérést a (magasabb szintű) kollektív szerződéshez képest. (Itt is – leegyszerűsítve - normának tekintve a munkaszerződést.) A jogalkotó tehát nem teszi lehetővé a kollektív szerződést kötő feleknek, hogy akár kógens, akár (tisztán, kétoldalúan) diszpozitív normát alkossanak. Más megközelítésben a kollektív szerződéses alanyok nem zárhatják el a munkajogviszony alanyainak magánautonómiáját, de nem is nyithatják azt szélesebbre, mint ahogyan azt a jogalkotó az Mt. 76. § (4) bekezdésében azt megállapította. Ugyanez a helyzet az Mt. 41. § viszonylatában is: a magasabb szinten (tágabb hatállyal) létrejött kollektív szerződés nem nyithatja meg az attól korlátlanul eltérő alacsonyabb szintű kollektív szerződéses szabályozás lehetőségét, de el sem zárhatja azt. Az alkotmányos felhatalmazásból, a koalíciós szabadságból származó ún. kollektív autonómia[85] tehát a vázolt értelemben és módon korlátozott a magyar munkajogban.

9. Említést érdemel – noha rendszertani szempontból nincs hozadéka – a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény. E törvény 8. § (4) bekezdése módosította az Mt. 13. § (3) bekezdését és az addigi „ha e törvény" fordulat mellé beiktatta a „vagy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló törvény" fordulatot. Noha a törvény indokolása erre nem utal egyértelműen, a rendelkezéseiből kitűnően kifejezetten az volt a jogalkotó szándéka, hogy tartalmilag korlátozza a kollektív munkajog alanyainak, valamint a munkaszerződéses feleknek a megállapodásait, azaz kógens szabályokkal elzárja a munkavállaló javára való eltérések lehetőségét. Erre a jogalkotási lépésre – sikertelen előzmények után – nyilvánvalóan azért került sor, mert a hazai gyakorlat számos korrupció-gyanús (a munkavállaló javára indokolatlanul és aránytalanul eltérő) megállapodást produkált. Az ilyen jellegű, azaz a köztulajdonú vállalkozások esetében érvényesülő kógens szabályt tartalmazó rendelkezés

[85] Kiss György 2005, 381.

egyébként más munkajogokban is előfordul (sőt talán gyakorinak is mondható). Tárgyunk szempontjából azt mindenesetre le kell szögezni, hogy az említett új jogszabályi fordulat beiktatása rendszertanilag indokolatlan volt, hiszen az Mt. 13. § eddig is nyitva hagyta a kógens jogszabályi rendelkezések lehetőségét, illetve ilyen szabály megalkotásának eddig sem volt sem jogpolitikai, sem jogdogmatikai indoka. A hazai jogalkotási folyamatok fényében több-kevesebb bizonyossággal ugyanakkor az is állítható, hogy az említett törvény megnyitja a köztulajdonban álló vállalkozásokra vonatkozó munkajogi „Sonderrecht" létrejöttének folyamatát.[86]

10. A munkavállalóra kedvezőbb eltérés lehetősége szinte valamennyi modern munkajog egyik rendszertani alapproblémája.[87] A „Günstigkeitsprinzip" vagy a „principle de l'application de la norme le plus favourable" mögött mindenütt azonos jogpolitikai dilemmák merülnek fel – különböző, nem utolsó sorban a nemzeti tradíciók, általános politikai konstellációk által befolyásolt megoldásokkal. Ezek igencsak változatosak,[88] mindenesetre kétségtelen, hogy a „szociális aktorok" szabályozási mozgásterét igyekeznek meghatározni, mégpedig két irányban.[89] Egyrészt abban a vonatkozásban, hogy a hol húzódnak a határok az állami normaalkotás, illetve beavatkozás és a kollektív megállapodások alanyainak biztosított felhatalmazás között. Általánosan uralkodónak tekinthető megoldás e vonatkozásban nincs, azonban – legalábbis Európában[90] – a koalíciós szabadság nemzetközi jogi és alkotmányos rögzítése nyomán azt rögzíthetjük, hogy a kollektív szerződéses alanyok igen széleskörű felhatalmazással rendelkeznek a munkafeltételek, a munkaerőpiac jogi szabályozására. Ennek jogalkotás-technikai megjelenése az, hogy a(z állami) jogalkotó elsősorban ún. tarifadiszpozitív természetű, azaz a kollektív szerződéssel szemben diszpozitívan viselkedő munkajogi normát alkot. Jól látható, hogy a magyar munkajog az Mt. megszületésének időszakában, és lényegében azóta is elzárkózott/elzárkózik ettől. A magyar munkajogi jogszabály ugyanis relatív diszpozitív, azaz azt a jogalkotói szemléletet hordozza, hogy a munkajogviszonyban való foglalkoztatás feltételeit az állam határozza meg. Az állam ugyanis ún. minimálstandardokat alkot, és azoktól csak a munkavállaló javára (a munkáltató terhére) enged eltérést. Nehezen vitatható, hogy a gazdasági-politikai rendszerváltást közvetlenül követő időszakban ennek a megoldásnak volt indoka, közelebbről – feltételezhetően – az, hogy a

[86] Ez a folyamat végső soron a munkajog tagozódásának kérdését is felveti. Magánmunkajogunk rendszertani kiindulópontja (legalábbis létrejöttekor) ugyanis az volt, hogy a magánjogi jogállású munkáltatókra vonatkozó joganyag egységes, függetlenül a munkáltató tulajdonosi hátterétől, illetve egyéb jogállásbeli differenciáktól.
[87] A legutóbbi időszak irodalmában e tekintetben említésre méltó: Rebhahn 2008, 39-67.
[88] Ld. Rebhahn 2008, Kiss 2005,
[89] Rebhahn 2008, 40. o.
[90] A japán kollektív szerződéses rendszer mögött is hasonló problémák jelennek meg, sajátos történeti tradíció kontextusában. Ld. Hajdú 2006, 166.

korabeli munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek nem voltak olyan állapotban, hogy az említett felhatalmazást aggálytalanul megadhatta volna a jogalkotó. A hazai megoldásnak azonban nemcsak okaira, hanem következményeire is érdemes figyelmet fordítani. Ezek között legalapvetőbb az, hogy az állami szerep a munkafeltételek alakításában továbbra is meghatározó maradt.[91] A magyar szabályozási megoldás ugyanakkor azt is magával hozza (egyéb okok mellett), hogy a kollektív szerződéses rendszer kialakulatlan maradt, legalábbis abban az értelemben, hogy európai összevetésben szembeötlően alacsony (20-30% közötti) az ún. kollektív szerződéses lefedettség, hiszen a kollektív szerződéses felhatalmazás – általában – arra korlátozódik, hogy a munkavállaló számára kedvezőbb, azaz a munkáltató(k)ra terhesebb megoldást alakítsa ki. Ez nyilvánvalóan erősen csökkenti a kollektív szerződés létrehozása iránti érdekeltséget, hiszen a diszpozitív, illetve tarifadiszpozitív jogszabály nemcsak lehetőséget, illetve felhatalmazást jelent, hanem szabályozási érdekeltséget is. Más oldalról az ilyen jellegű jogi szabályozás valóságos alkupozíciót teremt a kollektív munkajogi jogalanyok számára, ami vitathatatlanul hozzájárulhat a munkaerőpiac mindenkori igényeihez igazodó kollektív szerződéses normák kialakításához.

11. A kollektív autonómia keretinek másik irányban való meghatározása a kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonyában említésre méltó, vagy másként a magánautonómiának a munkajogban való érvényesülése tekintetében.[92] Amint a kollektív szerződéses szinten a felek mellérendeltségi helyzetéből, mondhatni erőegyensúlyából folyóan (elvileg) kevéssé aggályos a diszpozitív szabállyal való normaalkotási felhatalmazás, úgy az individuális megállapodások körében legalább annyira indokoltnak tűnik az azokra vonatkozó munkajogviszonyra vonatkozó szabályok relatív diszpozitív természete. A munkajog fejlődése ugyanis (jórészt) tulajdonképpen a munkavállaló-védelem fejlődése, azaz másként a kógens és a munkavállalóra kedvezőbb eltérést engedő normáknak a magánjogba való inkorporálása. Elsősorban a legutóbbi munkajog-fejlődési időszak ugyanakkor a rugalmas, azaz a mindenkori piaci, illetve munkaerő-piaci körülményekhez való alkalmazkodás igényének erősödését mutatja, nem utolsó sorban a kiéleződő nemzetközi gazdasági verseny hatására.[93] Ez az alkalmazkodási igény azt a megfontolást erősíti, hogy a munkaszerződéssel szemben (kétoldalúan) diszpozitív munkaviszonyra vonatkozó szabályok köre is szélesítendő/szélesíthető. Itt azonban mindig csak kivételes szabályként jöhet szóba a diszpozitivitás, magától értetődően soha nem

[91] Jól megfigyelhető ez az Mt-nek azon szabályai tekintetében, amelyek a munkadíjra, különösen a pótlékokra vonatkoznak. Erősen vitatható ugyanis, hogy indokolt-e az államnak a szabályozó szerepét e tekintetben fenntartani. Egyáltalán nem magától értetődő, illetve nemzetközi összevetésben semmiképpen nem szokásos, hogy a (magán)munkajogi jogszabály minimális díjtételeket állapítson meg.
[92] A kérdéskör jogpolitikai vonatkozásait is feldolgozza Wendeling-Schröder 1994.
[93] Prugberger 2008, 39.

válhat általánossá.[94] Figyelemre méltó az a lehetőség is, hogy a kollektív szerződés – legalábbis meghatározott tárgykörben - kógens természetű legyen a munkaszerződéssel szemben. Erre a megoldásra is nyújt példát a nemzetközi gyakorlat, azonban az a hagyományos európai gondolkodástól idegennek tűnik. E módszerrel a jogalkotó (illetve a kollektív szerződéses alanyok) kizárja (kizárják) a magánautonómia individuális munkajogi érvényesülését, másként a munkaerő-piac rendezését az állam teljes egészében a szociális aktoroknak (partnereknek) engedi át. Egy ilyen lehetőség nyilvánvalóan csak politikailag tartósan stabilizálódott munkaügyi kapcsolati rendszerben fontolható meg.

A munkavállalóra kedvezőbb szabály mikénti alkalmazásának, illetve értelmezésének igen széleskörű gyakorlata, illetve irodalma van mindazokban az országokban, ahol az ilyen természetű szabály hosszabb ideje a munkajogi jogforrási rendszer részét képezi.[95] A hazai jogirodalom e tekintetben is meglehetősen tartózkodó, noha – amint erre utaltunk – a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 147. számú állásfoglalása (akkor még tételes jogi alap hiányában) közvetlenül érintette a problémát, amikor úgy fogalmazott, hogy kedvezőbbséget „a jogszabály-értelmezés általános szabályainak megfelelően nem egyes részletszabályok, hanem a végkielégítésre vonatkozó szabályok egybevetésével kell elbírálni.” E tétel lényegében hazai elméleti visszhang nélkül maradt.[96] A „Günstigkeitsvergleich” kérdése mögött tulajdonképpen az a probléma húzódik meg, hogy milyen szempontok szerint lehet összevetni a különböző munkaviszonyra vonatkozó szabályokat,[97] hiszen – elvileg – szóba jöhet az egyes szabályok, a tárgyilag összetartozó szabálycsoportok, illetve az egész normák (illetve a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabály) összevetése. Nyilvánvaló, hogy a metodikai megoldás abban a tekintetben differenciált, hogy mely szabályok, illetve a munkaszerződés viszonylatában kíséreljük meg értelmezni a kedvezőbbséget. Az sem lehet vitás, hogy bizonyos esetekben (jogintézmények tekintetében) a kedvezőbbség kérdése fel sem merülhet.[98]

---

[94] Bírói gyakorlatunk szerint ilyen szabály található az Mt. 145. §-ában az ún. pótlékalap tekintetében. E rendelkezésben „az eltérő megállapodás hiányában” fordulatot a Legfelsőbb Bíróság úgy értelmezi, hogy az a szabály (tiszta, teljes) diszpozitivitására utal, azaz attól a kollektív szerződés és a munkaszerződés is eltérhet a munkavállaló hátrányára is, illetve ebből folyóan a kollektív szerződéstől a munkavállaló hátrányára eltérő munkaszerződéses megállapodásnak sincs akadálya. Ld. EBH 2003/973.

[95] Ma már klasszikusnak számít e tárgyban: Wlotzke 1957.

[96] A problémakörrel – ismereteink szerint – egyedül Kiss György foglalkozott behatóbban. Ld. Kiss 2005, 409.

[97] Zöllner – Loritz – Hergenröder 2008, 58.

[98] Az uralkodó hazai felfogás pl. a munkavállalóra kedvezőbbként értelmezi a felmondási időnek az Mt-hez képest hosszabb időtartamban való megállapítását. Első látásra is nyilvánvaló, hogy ez egyáltalán nem magától értetődő, azaz kérdéses a törvénynél rövidebb felmondási idő kikötésének érvényessége. Hasonló dilemmák felvethetők a munkaidőre, illetve annak beosztására vonatkozó szabályozás körében is.

12. Sajátos rendelkezés jogforrástani szempontból az Mt. 82. § (2) bekezdésének szabálya, amely szerint a kollektív szerződés nem módosíthatja a munkaszerződést a munkavállaló hátrányára. Első látásra a felmerülő probléma elintézhető volna azzal, hogy ezt a magától értetődő szabályt felesleges (volt) jogszabályba iktatni, hiszen fogalmilag is kizárt, hogy nem azonos alanyok közötti szerződések módosítsák a másik szerződést. A gyakorlat azonban hajlamos e rendelkezést akként értelmezni, hogy a kollektív szerződés nem módosíthatja a munkajogviszonyt(!) a munkavállaló hátrányára. Ebből az következne, hogy a kollektív szerződés tulajdonképpen „szerzett jogokat" keletkezte, azaz olyanokat, amelyek utóbb nem változtathatók meg a munkavállaló hátrányára. Ezek az értelmezések szem elől tévesztik a munkajogi jogforrási rendszernek az Mt. 13. §-ából következő jellegzetességét. A relatív diszpozitivitás elve (szabálya) ugyanis az azonos időpontban hatályban lévő hierarchikusan egymásnak alárendelt szabályok relációjában érvényesül, nem pedig az eltérő időpontban hatályosak között (azaz úgy, hogy a korábbi szabály relatív diszpozitív volna a későbbivel szemben). Ebből másként az s következik, hogy a munkajogban nincsenek szerzett jogok, mivel a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés (de egyébként a jogszabály is) leronthatja a korábbi munkafeltételeket.[99] Hasonló dilemmát hordoz az Mt. 40/A. § (2) bekezdésében foglalt szabály, amely a kollektív szerződés munkajogi jogutódláskori sorsáról rendelkezik. A jogalkotó a jogelődre és a jogutódra kiterjedő hatályú kollektív szerződések kollízióját igyekszik feloldani a kedvezőbb kollektív szerződés alkalmazásának elvével. Ez a megoldás azonban több tekintetben ellentmondásos. Egyebek között azért, mert a tárgybani közösségi jogszabály ilyen rendelkezést nem tartalmaz, másrészt azért mert ez tulajdonképpen két kollektív szerződés alkalmazásának kötelezettségét hordozza a jogutódnál, de az is szóba hozható, hogy a szabály alapvetően ütközik a 40/A. § (1) bekezdésének szemléletével is, hiszen az megengedi felváltani a jogutódnál megkötött kollektív szerződéssel a korábban hatályosat abban az esetben is (illetve arra tekintet nélkül is), ha a később hatályos kollektív szerződés kedvezőtlenebb a korábban hatályosnál.[100]

Ugyancsak ellentmondásos helyzet keletkezik az Mt. 150. § (2) bekezdés és a 151. § (4) bekezdés alkalmazásában. Az előbb említett – jellegzetesen a munkáltató gazdasági válsághelyzetében alkalmazott – szabály munkaviszonyra vonatkozó szabály számára eltérést enged a személyi alapbértől eltérő díjazásra, amennyiben a munkavállalót a munkáltató gazdaságilag indokolt esetben a munkaszerződésben előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja. Logikailag sem feltételezhető más az adott tényállásban, mint az, hogy ebben az esetben a munkaviszonyra

[99] A szerzett jogok problematikája az Alkotmánybíróság szociális és társadalombiztosítási jogi ítélkezési gyakorlatában jelent meg. Ld. Sólyom 2001, 651.

[100] Ehhez részletesen ld. Berke 2006, 320. Ezzel kapcsolatosan elvileg felvethető az is, hogy az Mt. 40/A. § (2) bekezdése az alkotmányos koalíciós szabadságot korlátozza.

vonatkozó szabály (gyakorlatilag a kollektív szerződés) a munkavállaló hátrányára térjen el az Mt-től, hiszen képtelenségnek tűnik az az értelmezés, hogy a gazdasági válsághelyzetben (gazdaságilag indokolt esetben) a munkáltató a munkavállalót a kiesett munkaidőre a személyi alapbérnél magasabb összeggel díjazza. Az Mt. 151. § (4) bekezdése ugyanakkor azt rögzíti, hogy a munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült (tegyük hozzá: a törvény megfogalmazása szerint közömbös) okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) a személyi alapbére illeti meg. A jelzett ellentmondás rendes jogértelmezési metodikával nem oldható fel, ami a törvény immanens ellentmondására utal. Ez gyakorlatilag azt eredményezi, hogy a krízishelyzetben lévő munkáltatók nem kötnek a szakszervezettel az Mt. 150. § (2) bekezdésére támaszkodó megállapodásokat, hanem (egyenkénti) munkaszerződés-módosításokba kényszerülnek.

13. Összegzésképpen az állapítható meg, hogy munkajogunknak a gazdaság igényeihez való alkalmazkodását elősegítendő célszerűnek tűnik a kollektív szerződéses szabadság növelése, akár olyan jogtechnikai megoldással is, amely az Mt. rendelkezéseit általános jelleggel ún. tarifadiszpozitív, azaz a kollektív szerződések számára eltérést engedő normaként határozná meg. E szemlélet erős érdekeltséget teremthetne mindkét alanyi oldalon a kollektív szerződések létrehozása irányában. Ez a megoldás természetesen nem zárhatja ki azt, hogy ahol ezt nyomós közérdek vagy a felek különös méltánylást érdemlő magánérdeke kívánja, ott a jogalkotó kógens vagy relatív diszpozitív szabályt alkosson. Hangsúlyozni kell e követelményt különösen az Mt-nek a kollektív szerződésre vonatkozó szabályai körében, ahol a jogalkotói beavatkozásnak kifejezetten a garanciális elemek kógens szabályban való rögzítésére kell törekedni. Kétségtelennek látszik ugyanakkor az is, hogy a munkaszerződéssel (a felek megállapodásaival) szemben általános jelleggel relatív diszpozitív szabályozási szemlélet fenntartása indokolt (mind a legislatorius jogforrási szinten, mind a kollektív szerződések viszonylatában), ugyanakkor itt is kívánatos a magánjogias szemlélet erősítése, azaz a diszpozitiv normák körének növelése. Az említett jogalkalmazási ellentmondások ugyanakkor azt is szükségessé teszik, hogy a jogalkotó egyértelműen fogalmazza meg a jogszabálytól való eltérés lehetőségeit és annak korlátait. Végül számos tekintetben (pl. a pótlékok mértékének meghatározásával kapcsolatban) az is felvethető, hogy indokolt-e egyáltalán a törvényi (minimum)szabályozás, hiszen ez már rendkívül mély jogalkotói beavatkozást jelent a munkaerő-piaci viszonyokba. Megemlítjük azt is, hogy a kollektív megállapodások jelenlegi rendszerében[101] az üzemi megállapodás jelentősége csekély, így annak újbóli rendszerbe iktatása nem látszik indokoltnak és minden bizonnyal gyengítené a kívánatos folyamatokat, azaz a szélesebb hatályú (ágazati,

[101] Illetve a kollektív szerződéskötési képesség meghatározásának jelenlegi metódusa mellett.

alágazati) kollektív szerződések rendszerének kialakítását. Így – ha egyáltalán – e kollektív megállapodásos formának csak a törvény kifejezett rendelkezése esetében (és keretben) lehetne helye.

V. A VÁLLALKOZÁSOK ÁTSTRUKTURÁLÁSÁNAK MUNKAJOGI SZABÁLYAI – A JOGHARMONIZÁCIÓ ÉS ANNAK HATÁSA

1. Általános alapvetés

1. Az európai közösségi szociálpolitika és munkajog fejlődésének történetében[1] a hetvenes évek második fele különösen látványos eredményeket hozott. Ebben az időszakban születettek meg azok az irányelvek, amelyeket napjainkban a vállalkozások átstrukturálása[2] munkajogi szabályai elnevezéssel szokás egy csokorban összefoglalni.[3] E körbe tartozik a csoportos létszámcsökkentésről (75/129/EGK), az üzemek, vállalatok átruházásáról (77/187/EGK) és a munkáltatói fizetésképtelenségről (80/987/EGK) szóló irányelv. Noha mindhárom irányelv markáns szociálpolitikai, illetve munkavállaló-védelmi tartalommal rendelkezik,[4] napjainkra jól látható, hogy az irányelvek a nyolcvanas évektől kezdve jelentős gazdasági-gazdaságpolitikai hatást is kiváltottak. Figyelemre méltó, hogy mindhárom irányelv a Római Szerződés akkor hatályos 100. (jelenleg a Lisszaboni Szerződés nyomán 115., azt megelőzően 94.) cikkére támaszkodott, azaz olyan tárgykörökben születtek, amelyek „közvetlen hatással vannak a közös piac létrehozására vagy működésére." A korabeli jogalap megjelölése is utal arra, hogy az említett irányelv-csoportba tartozó szabályok közvetlen gazdasági következményekkel bírnak, illetve olyan tárgyúak, amelyek az egyes tagállamokban mutatkozó alapvetően eltérő megoldások okán viszonylag korai európai politikai reakciót váltottak ki.

A magyar munkajog az említett (illetve időközben módosított) irányelveket napjainkra lényegében teljes körűen átvette. Az átvétel – korábbi eszmei előzmények nyomán – hazánk közösségi csatlakozásának időpontjára minden esetben megtörtént, azaz lényegében előállott az a helyzet, hogy a magyar munkajog hatálya alatt az Unió tagországaival azonos alapvető munkajogi feltételek mellett és következményekkel valósulhatnak meg az ún. átstrukturálást célzó gazdasági ügyletek.

2. Szemügyre véve az említett három tárgykört kétségtelenül megállapítható, hogy mindhárom esetben valóban a munkáltatók/vállalkozások dinamikájának gazdasági szempontból alapvető jelentőségű aktivitásairól van szó. A csoportos létszámcsökkentés esetében lényegében arról, hogy a vállalkozás – a piaci körülményekre tekintettel –

[1] Barnard 2000, 1.; Hős 2007, 103.
[2] Barnard idézett munkájában (445. o.) ugyanezt az elnevezést használja.
[3] Az irányelvek legutóbbi részletes hazai feldolgozását ld.: Kiss 2000,
[4] Mindhárom irányelv címében is jelzi a munkavállalói jogok védelmének szándékát.

viszonylag nagyszámú munkavállaló munkajogviszonyának megszüntetésére kényszerül, tekintettel arra, hogy e munkajogviszonyok gazdasági rendeltetése (átmenetileg) elvész. A közösségi jogi szabályozás – amint azt alább bemutatjuk – több tekintetben is közvetlen gazdasági hatással van az említett vállalati döntésre, illetve a gazdálkodás körülményeire.[5] Ilyen hatásként említhetjük a létszámcsökkentési folyamat megvalósításának időbeli dimenzióját (és ezzel a munkáltatói költségviselés időtartamát), hiszen az irányelv egyik alapvető célja a létszámcsökkentési folyamat időkereteinek (egységes) meghatározása. Nyilvánvaló az is, hogy a létszámcsökkentés egységes feltételei meghatározásának közvetlen költséghatása is van. Nem elsősorban azzal, hogy az irányelv maga a munkajogviszony-megszüntetés vagyoni következményeit szabályozná,[6] hanem azzal, hogy a munkáltatót és a munkavállalói képviseleteket tárgyalásokba kényszeríti a létszámcsökkentés következményeinek enyhítése érdekében, ami – az Európában kialakult gyakorlat szerint – azzal jár, hogy a munkavállalók javára meglehetősen bonyolult és költséges technikák alakultak ki, amelyeket az egyes tagállami gyakorlatnak megfelelően alkalmaznak az egyes országokban.

3. Gazdasági hatását tekintve talán a legjelentősebb és a legközvetlenebb következményekkel jár az ún. transzfer-irányelv által szabályozott tényállás. Ennek lényege – a napjainkra az Európai Bíróság gyakorlatában kialakult szóhasználattal – az identitását őrző gazdasági egység (üzem, üzlet stb.) jogügylet alapján való átadása-átvétele. Az irányelv célja ugyanis az, hogy a foglalkoztatási, illetve munkafeltételeket az átvétel, azaz a munkáltatói alanycsere során fenntartsa (ideértve – meghatározott ideig – a kollektív szerződéses feltételeket) és ezzel az átadó és az átvevő számára bizonyos költségszintet is meghatározzon. Nyilvánvaló, hogy a jelentkező költségek közvetlenül befolyásolják a gazdasági egységek átadására-átvételére irányuló ügyletek tartalmát, azaz a tőkemozgás költségeit, illetve ezen költségek jogügyleti telepítésének sorsát.

4. Az inszolvencia irányelv tényállása, azaz a munkáltatói fizetésképtelenség mögött ugyancsak átstrukturálási probléma húzódik meg, mégpedig a fizetésképtelenné vált vállalkozás munkaerő-költségeinek viselésével összefüggő. Ezen túl is azonban: az irányelv azzal, hogy ún. garanciarendszerek létrehozását rendeli el a tagállamok számára, közvetlenül is befolyásolja a munkaerő költségeit. A garanciarendszer létrehozásának módja ugyanis – hasonlóan a magyar joghoz – rendszerint

[5] Ld. Bankó – Berke – Gyulavári – Kiss 2005, 15.

[6] Megjegyezzük, hogy e vonatkozásban európai munkajogi szabályok közeljövőbeli létrejöttének meglehetősen csekély a valószínűsége. Ennek indoka az, hogy az EU Működéséről Szóló Szerződés (Szerződés) 153. cikk (1)-(2) bekezdéseinek rendelkezései alapján ugyan létezik uniós hatáskör a munkajogviszony megszüntetésének (a munkavállalók védelmének) szabályozására, azonban e hatáskör csak egyhangú határozathozatal révén gyakorolható és ilyen irányú konszenzus a tagállamok között ez idő szerint nem látszik.

az, hogy a tagállamok a foglalkoztatás fennállása alatt rendszeres hozzájárulásra, gyakorlatilag járulékfizetésre kötelezik a munkáltatókat és/vagy munkavállalókat. Napjainkra lényegében azt mondhatjuk, hogy az irányelv új társadalombiztosítási ágazatot hozott létre azzal, hogy a munkáltatói fizetésképtelenséget mintegy társadalombiztosítási kockázatként kezeli, illetve a garanciarendszer létrehozásának alapelveként ilyen szemléletet rendel alkalmazni.[7]

Az alábbiakban a három említett irányelv kialakulását, fejlődését, európai bírósági jogalkalmazási gyakorlatát, valamint magyar munkajogi vonatkozásait mutatjuk be.

2. A Tanács 1998. július 20-i, 98/59/EK irányelve a tagállamok csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről

2.1 Az irányelv célkitűzése, megalkotásának körülményei és menete

1. Az Európai Gazdasági Közösség szociálpolitikájában bekövetkezett szemléletváltozás első, közvetlenül munkajogi tárgyú irányelve az 1975. február 17-i 75/129/EGK irányelv a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó jogszabályok közelítésére vonatkozott.[8] Az irányelv megalkotásánál a Tanácsot az a szándék vezérelte, hogy a munkavállalók a munkajogviszony megszüntetésének ne csak az egyes munkavállalót érintő különböző módozatainál részesüljenek védelemben, hanem a jog fokozott védelmet biztosítson a munkavállalók azon csoportjainak, akikre az ún. "csoportos elbocsátás" vonatkozik. Az irányelv preambuluma szerint ezzel párhuzamosan ugyanakkor figyelembe kell venni a közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és társadalmi fejlődés szükségességét. Ezzel a megállapítással a Tanács rögzítette, hogy egyidejűleg kell a vállalkozás fejlődését, növekedését, valamint a munkavállalók egzisztenciális biztonságát védelmezni.

A Tanács hangsúlyozta továbbá, hogy a csoportos elbocsátások vonatkozásában meglehetősen eltérő az egyes tagállamok szabályozása, és az ilyen jellegű elbocsátások gyakorlatának, illetve hatásainak közelítése többek között azért is kiemelkedően fontos, mert az egymástól lényegesen eltérő rendszerek hatnak a közösség gazdaságának egészére is.[9] Lényeges azonban, mint említettük, hogy az irányelv – és ezt megerősítették a

[7] Ld. alább az irányelv 5. cikkével kapcsolatban mondottakat.
[8] Lásd az irányelv Preambulumát.
[9] Az irányelv átvételének egyes problémáiról lásd Weiss 1992, 367–373.

későbbi módosítások[10] is – magára a munkajogviszony megszüntetésének tartalmi kritériumaira nem tartalmaz közelítő rendelkezéseket, azaz a munkajogviszony megszüntetésének immanens, belső anyagi joga a tagállamok hatáskörébe tartozik.[11] Az irányelv tehát alapvetően az információs és a konzultációs rendszer garanciáit rögzítette, valamint a csoportos elbocsátások eljárásának kimunkálását végezte el. E viszonylagos korlátozásnak a hangsúlyozása azért lényeges, mert a munkajogviszony megszüntetésének anyagi jogát valamennyi tagállamban nemcsak akkor kell alkalmazni, ha az egy munkavállalót érint, hanem a csoportos elbocsátás esetén is. E megoldástól azt remélték, hogy a fogalmi elemek közelítése, az egységes eljárási, valamint információs és konzultációs rendszer révén, a munkajogviszony megszüntetésének anyagi joga is közelít egymáshoz az egyes tagállamok viszonylatában.[12] Az anyagi jogi közelítés azonban nem valósult meg, mivel az irányelv önmaga számára állított fel tartalmi korlátokat, és – a már említettek szerint – számos kérdés részletes szabályozását az egyes tagállamokra bízta.[13]

2. Az irányelv tárgya és tartalma jelentősen hozzájárult a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseletek közötti kapcsolat átalakulásához. A nyugat-európai munkajog ez irányú megoldása és fejlődése a II. világháborút követően ugyanis korántsem mondható egységesnek. A kollektív munkajog – illetve az ún. munkaügyi kapcsolatok *(industrial relations)* – terén, jószerével a korábbi tradícióknak tudhatóan, egymástól minőségében eltérő rendszerek alakultak ki. Mindenesetre azáltal, hogy a csoportos elbocsátásról, majd a munkajogi jogutódlásról szóló irányelvek a munkáltató és a munkavállaló közötti konzultációt előírták, illetve hangsúlyozták, a későbbiekben pedig jelentősen kiszélesítették, általános irányt mutattak a szociális párbeszéd munkaszervezeti szinten történő gyakorlása számára.

Az irányelv megalkotásakor a munkaerőpiac stabilitásának kiemelkedő szerepe volt. Az Európai Parlament az irányelvre vonatkozó javaslat vitája során annak a meggyőződésének adott hangot, hogy a tömeges létszámcsökkentés közösségi szintű szabályozása a munkahelyüket elvesztett munkavállalóknak a munkaerőpiacra történő újra beillesztésének csupán első lépése lesz, és ezt több intézkedés is követni fogja.[14] Ezek közé sorolta a regionális politika kiépítését, a szakmai képzést átfogó joganyag kimunkálását, valamint az Európai Szociális Alap létrehozását. A

[10] Lásd az 1992. június 24-i 92/56/EK kiegészítő irányelvet, valamint a 1998. július 20-i 98/59/EK irányelvet. Ez utóbbi egységes szervezetbe foglalta az irányelvek tartalmát és a korábbi normákat hatályon kívül helyezte.
[11] Binder 1997, 178.
[12] A munkajogviszony megszüntetésének európai szabályozásáról lásd Mayr–Mozet 1996.; Beendigung…1997.; Termination…1998.
[13] Weiss 1992, 368.
[14] Lásd a parlament döntését a tömeges létszámleépítés tekintetében a tagállamok jogszabályainak összehangolásáról szóló irányelvjavaslatról. OJ C (1973) 19.

munkaerőpiac stabilitása érintette az állami beavatkozás rendkívül kényes problematikáját is. A Gazdasági és Szociális Bizottság álláspontja szerint – amennyire csak lehetséges – a kellő mélységben kell szabályozni a közjogi beavatkozás feltételeit és módozatait.[15] A tömeges létszámcsökkentés szabályozása ugyanis nemcsak a munkahelyek védelme szempontjából elkerülhetetlen, hanem fontos szerepet kell kapnia az újraalkalmazás tekintetében is. Mindebből következően az állam nevében eljáró hatóságok a tömeges létszámcsökkentés valamennyi fázisát figyelemmel követik, közvetlen beavatkozásuk azonban csak foglalkoztatáspolitikai megfontolások alapján történhet, és ilyenkor sem veszélyeztethetik a vállalkozás létét.[16]

3. Az irányelv az általa behatárolt tartalom keretein belül ún. minimál-előírásokat tartalmaz, és az 5. cikkelyben fenntartja annak a lehetőségét, hogy az egyes tagállamok a munkavállalókra kedvezőbb törvényt, rendeletet vagy közigazgatási szabályokat alakítsanak ki saját belső jogrendjükben, illetve ilyen tartalmú kollektív szerződések megkötését szorgalmazzák vagy engedélyezzék. A kedvezőbb szabályok bevezetésére jó példával szolgált Spanyolország[17] és Franciaország,[18] ugyanakkor ezek a normák nemegyszer konfliktusokhoz vezettek. A munkavállalókra kedvezőbb szabályok alkalmazásának lehetősége ugyanis kétségtelenül a gazdasági verseny hatékonysága ellen hatott, és az egyes országokban bevezetett – vagy bevezetni kívánt – intézkedések, amelyek óhatatlanul az állami beavatkozás erősödését hozták magukkal, az irányelv értelmezésével, és alkotmányjogi problémákkal kapcsolatos vitákat gerjesztettek.[19]

Találó ugyanakkor az a megállapítás, hogy az irányelv által kitűzött célok megvalósulásának eredményességét nem azokon az intézményeken keresztül kell lemérni, amelyeket a közösség nem szabályozott vagy amelyektől eltérést engedett.[20] Mindenesetre a munkajogviszony megszüntetése anyagi jogi szabályainak az egyes tagállamok belső jogában történő meghagyása egyben a jogközelítés korlátjait is jelzi. Ebben a vonatkozásban már a tömeges létszámleépítés fogalmának meghatározásában kimutathatók lényeges különbségek, de az eltérések még szembeötlőbbek a konzultációs eljárás értelmezésében. A tagállamok belső jogalkotásának lényeges korlátját jelenti ugyanakkor az Európai Bíróság több ítéletében is megerősített elv: az egyes tagállamoknak az irányelvekben adott felhatalmazás az eltérésekre nem jelentheti olyan

[15] OJ C (1973) 100.
[16] OJ C (1973) 100.
[17] Valverde 1991, 92.; Valverde 1998, 216–221.
[18] Despax–Rojot 1987, 130–138.
[19] Lásd erről többek között Valverde 1998.
[20] Weiss 1992, 368.

szabályozás kialakítását, amely ellentétes az irányelv alapvető célkitűzéseivel, és így veszélyezteti azok megvalósulását.[21]

4. A tömeges létszámcsökkentéssel összefüggő tagállami szabályozás közelítéséről szóló irányelv módosítása 1992-ben történt meg korántsem a szokásos körülmények között. Mindenekelőtt szembeötlő, hogy a módosítás kihirdetésére a Tanács javaslatát követő alig több mint fél éven belül sor került.[22] Többen annak a véleményüknek adtak hangot, hogy az irányelv novellája egyáltalán nem követendő példa a közösség jogalkotása számára, mivel szinte átláthatatlanná tette a folyamatot.[23] A jogalkotás menetének egyes kritikus pontjai jól kimutathatók a szöveg változásain, illetve bizonyos szövegrészek elhagyásán vagy megtartásán.

Az irányelv módosítása a Tanács javaslata szerint döntően A munkavállalók alapjogairól szóló közösségi kartának (a továbbiakban: közösségi karta) 7. cikkelyén alapult, amelynek értelmében "a belső piac kiszélesedésének az Európai Közösség munkavállalói számára az élet- és munkakörülmények javításához kell elvezetnie…" E körülmények javulásának – amennyiben szükséges – érinteniük kell a munkajogi szabályozás meghatározott területeit, úgymint a tömeges létszámcsökkentésre vonatkozó eljárást vagy a munkavállaló fizetésképtelensége esetén a munkavállalói jogok védelmének kimunkálását." A továbbiakban a Tanács hivatkozott a közösségi karta 7 és 18. cikkelyeire, amelyek a munkavállalók tájékoztatása, a velük folytatott konzultáció és a munkavállalói részvétel témaköréről rendelkeznek. A közösségi karta e rendelkezései kiemelik, hogy "a munkavállalók tájékoztatását, a velük való konzultációt és a döntéshozatalban való részvételüket az egyes tagállamokban meglévő gyakorlat figyelembevételével megfelelő módon fejleszteni kell, …és az ilyen tájékoztatást, konzultációt és döntéshozatali részvételt a kellő időben kell végrehajtani… különösen a tömeges létszámcsökkentéssel összefüggő eljárás esetében".

A tájékoztatási, konzultációs és részvételi módozatokra vonatkozó eljárások átgondolását és megfelelő módosítását szükségessé tette még, hogy a közös belső piac fejlődése magával hozta a tagállamok határain túl működő multinacionális vállalkozások megjelenését. Alapvető érdek fűződött ahhoz, hogy a 75/129/EGK irányelv akkor is alkalmazandó legyen, ha olyan vállalkozás dönt a tömeges létszámcsökkentésről, amelynek székhelye a közösségen kívül található, azonban a közösség területén több üzemmel rendelkezik, vagy általában a közösség határain átnyúló szervezeti formában végzi tevékenységét, több üzemen keresztül. Lényeges továbbá,

[21] Lásd különösen a 382/92. Commission v. UK [1994] ECR I–2435. esetet.
[22] A Tanács javaslatát 1991. november 30-án bocsátotta rendelkezésre, és az irányelvet 1992. június 24-én hirdették ki.
[23] Weiss 1992, 369.

hogy az irányelv alkalmazását nem érinti az sem, ha a tényleges munkaadó elkülönül a tulajdonostól. Másképpen fogalmazva, a munkáltató nem mentesül az irányelvben foglalt kötelezettségeitől abban az esetben sem, ha a tulajdonos nem értesítette a munkáltatói jogkör gyakorlóját a megfelelő időben a tömeges létszámleépítésre vonatkozó döntéséről.[24] A tájékoztatás és a konzultáció fontosságát jól mutatja, hogy a javaslat az eredeti irányelv tartalmához képest kibővült a kötelességszegések jogkövetkezményeinek szabályozásával. A javaslat szerint a tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy az irányelvben meghatározott kötelességek teljesítésének érvényesítésére megfelelő eljárási lehetőségek álljanak rendelkezésre, beleértve azt az eljárást is, amelyben a tömeges létszámcsökkentés semmisségének vagy érvénytelenségének megállapítását lehet kérni.

5. A javaslat tartalmazott ugyanakkor néhány meglehetősen kényes vagy legalábbis vitatható elemet. Ezek közé tartozott a munkáltatók közötti differenciálás igénye az alkalmazotti létszám alapján. A Tanács álláspontja szerint "a kisvállalkozások számára biztosítandó nagyobb rugalmasság érdekében az egyes tagállamoknak jogában áll az 50 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozások esetében a munkavállalói képviseletekről szóló rendelkezésektől eltekinteni".[25] Kétségtelen, hogy a javaslat ebben az esetben is kísérletet tesz arra, hogy a munkaadók a tájékoztatási, illetve konzultációs kötelességük alól ne mentesüljenek. A javasolt 2. cikkely (5) bekezdésének második mondata szerint ugyanis a tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a munkaadók kötelesek legyenek a tervezett csoportos létszámcsökkentésről a megfelelő időben tájékoztatni az érintett munkavállalókat ugyanolyan módon, mint ahogyan ez a kötelezettségük a munkavállalói érdek-képviseleti szervekkel szemben is fennállna.

A javaslat másik tartalmi módosítása arról rendelkezett, hogy a tagállamok az irányelv 4. cikkelyének alkalmazásától eltekinthetnek, amennyiben a munkáltató tevékenységének megszűnése miatti tömeges létszámcsökkentés bírósági döntés eredménye.[26] Ez gyakorlatilag arra az esetre vonatkozott, amikor a bíróság megállapította a munkáltató fizetésképtelenségét, és ennek folytán kerül sor a szervezet működésének megszüntetésére és a munkavállalók elbocsátására. Az irányelv 4. cikkelye pedig a munkáltatónak a hatáskörrel rendelkező, illetékes munkaügyi hivatal felé történő bejelentési kötelességére és a hivatal ezzel kapcsolatos egyes jogaira vonatkozott.

6. A javaslattal kapcsolatos állásfoglalást a Gazdasági és Szociális Tanács összességében üdvözölte, és a javaslatok többségével egyet is értett.

---

[24] Lásd ezzel is összefüggésben a 449/93 Rockfon. A/S v. Specialarbejdforbundet i Danmark, acting for Nielsen [1995] ECR I–4291 ügyet

[25] Lásd a javaslat 2. cikkely (5) bekezdését.

[26] Lásd a javaslat 1. cikkely 3. pontjában a (3) bekezdést.

Ugyanakkor nyomatékosította, hogy a munkavállalóknak minden esetben joguk van a megfelelő időben történő tájékoztatásra, s ezt minden körülmények között biztosítani kell. Hangsúlyozta továbbá, hogy a fizetésképtelen munkáltató sem mentesül a csoportos létszámcsökkentés bejelentése alól a munkaügyi hivatal felé, legalább abból a célból, hogy a hivatal ennek alapján a szükséges lépéseket megtehesse, illetve ezekre felkészülhessen.

Az állásfoglalást követő két héten belül napvilágot látott újabb javaslat az Európai Parlament tizenegy módosító indítványát tartalmazta. Az indítványok egy része a tömeges létszámcsökkentés fogalmával kapcsolatban az elbocsátandó munkavállalók számára vonatkozott, az eredeti állapothoz képest szigorító tartalommal. A parlament pontosította a munkáltató fogalmát, valamint a tájékoztatás tartalmánál fel kívánta tüntetni az elbocsátandó munkavállalók nem szerinti megoszlását is. Az unió munkajogának későbbi fejlődése szempontjából kiemelkedő jelentőségű volt az a javaslat, amelynek értelmében a tagállamok kötelezettséget vállalnak egy olyan alap létrehozására, amely meghatározott feltételek esetében és korlátok között biztosítja az elbocsátott munkavállalók számára mindazoknak a járandóságoknak – elmaradt munkabérnek, végkielégítésnek, kiegészítő nyugdíjbiztosítás alapján járó összegeknek és egyéb elmaradt teljesítéseknek – a kifizetését, amelyeket a kötelezett munkavállaló nem tud az irányelvnek megfelelően teljesíteni.[27]

Összességében megállapítható, hogy a parlament állásfoglalása azon túl, hogy támogatta a Tanács javaslatát, alapvető szempontnak az érintett munkavállalók védelmét tekintette, és ennek megfelelően alakította ki véleményét. Annak ellenére, hogy a parlament állásfoglalása nem tükröződött teljességgel a módosítás végleges szövegében, az állásfoglalás jelentősen befolyásolta a további munkajogi, szociálpolitikai jogalkotás irányát és menetét.

Végezetül az ismételten átdolgozott javaslat a tömeges létszámleépítés fogalmára vonatkozóan azt a kitételt tartalmazta, hogy az elbocsátandók számának meghatározásánál figyelembe kell venni a munkaszerződés minden olyan jellegű megszüntetését, amely nem az egyes munkavállalókkal vannak összefüggésben, feltéve, hogy az elbocsátások száma legalább öt munkavállalót érint. Ez a módosítás – amely végeredményben érdemben érinti a tömeges létszámcsökkentésnek nemcsak az addig megállapított arányait, hanem tartalmát is – számos értelmezési problémát okozott. Többen annak a véleményüknek adtak hangot, hogy amennyiben ez a minimális előfeltétel megvalósul, a tömeges létszámcsökkentés fogalmában tartozik a munkáltató által kezdeményezett megszüntető szerződés (Aufhebungsvertrag), sőt még a munkáltató által

[27] Lásd a parlament által módosított javaslat 11. pontja az irányelv tervezett 5/c. cikkelyéről.

provokált munkavállalói felmondás is. Nyilvánvaló, hogy ez az értelmezés a problémák sokaságát veti fel, hiszen nem egyértelmű, hogy milyen ismérvek alapján lehet a munkavállaló kezdeményezését bizonyítani, illetve egyáltalán mit jelent a munkáltató általi kezdeményezés, valamint provokáció. Ez a rendkívül homályos kritériumrendszer továbbá nehéz helyzetbe hozza az egyes tagállamok jogalkotóit is, hiszen, nehéz oly módon beilleszteni a belső nemzeti jogba ezt az intézményt, hogy az megfeleljen az Európai Bíróság jogalkalmazói értelmezésének.[28] Úgy tűnik azonban, hogy mind a Bizottság, mind az Európai Parlament a tágabb értelmezés irányában kötelezte el magát, amely alapvetően a munkavállalók egyes csoportjának védelmét, illetve a munkajogviszonyok megszüntetése bizonyos konstellációjának az irányelv hatálya alá történő csatolását célozta. [29]

7. Az irányelv szövegének "kodifikált verzióját" a Gazdasági és Szociális Bizottság 1997. március 19-i keltezéssel bocsátotta véleményével együtt rendelkezésre. A 98/59/EK számon kibocsátott irányelv megalkotásának, illetve megszerkesztésének az volt a célja, hogy segítséget nyújtson az egyes tagállamoknak a szabályozás kialakításában azáltal, hogy egyszerű, világos és egyértelmű norma álljon rendelkezésükre. A Bizottság álláspontja értelmében ez a folyamat fontos az "európai polgárság" intézményének kiépítésében.

2.2. Az irányelv tartalma és értelmezése

Az irányelv fogalomrendszere

1. Az irányelv alapfogalma a "csoportos létszámcsökkentés"[30]. Az angol kifejezés a "*collective redundancy*", francia kifejezése a *"licenciements collectifs"*, a német a *"die Massenentlassung"*. Az irányelv tartalma alapján az elsődleges kérdés annak az eldöntése, hogy mi a lényege a "csoportos létszámcsökkentésnek". A fogalom feltárása többirányú vizsgálatot tesz szükségessé. Először a "létszámcsökkentés", *"redundancy"*, *"licenciement"*, *"Entlassung"* kitétel alatti tényállásokat kell elemeznünk, különös tekintettel arra, hogy – a már a bevezető gondolatok között is érintett – meglehetősen bizonytalan fogalom többféle értelmezést tesz lehetővé. E munka során indokolt áttekinteni az egyes tagállamok jogszabályi fogalomképzését, valamint az erre vonatkozó esetjogot. Ezt követően kell szemügyre vennünk a "csoportos", "tömeges",

[28] Weiss 1992, 371–372.
[29] Weiss 1992, 372.
[30] A "csoportos létszámcsökkentés" kifejezést tartalmazza az Mt. 94/A. §-a, valamint a 98/59/EK irányelv hivatalos fordítása. A 75/129/EGK irányelv fordításában a "tömeges elbocsátás", míg a 92/56/EGK irányelv fordítása a "kollektív elbocsátások" kifejezéssel élt.

vagyis a “collective” kifejezés tartalmát, mint amely meghúzza ennek az intézménynek a kvantitatív kereteit.

2. Az irányelv ’elbocsátások’ alatt az olyan elbocsátásokat érti, “amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem az egyes munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít”.[31] Ebből a megfogalmazásból azonban még nem derül ki, hogy konkrétan milyen tényállások tartoznak “a munkáltató által foganatosított” elbocsátások körébe.

A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos egyes tényállásokat több szempont szerint is csoportosíthatjuk. Az egyik – alapvetően a hazai munkajogban jelentős – differenciálás szerint az egyes tényállások eltérhetnek attól függően, hogy a felek határozatlan vagy határozott időre létesítik a munkajogviszonyt. Mivel – a magyar jogi szabályozástól eltérően – a nyugat-európai munkajogban általában a határozatlan és a határozott időre létesített munkajogviszonyt azonos, illetve hasonló tényállások alapján lehet megszüntetni, az irányelv nem differenciál a jogviszony ilyen jellege szerint. Ezt támasztja alá az 1. cikkely (2) bekezdésének a) pontja, amelynek értelmében nem kell az irányelvet alkalmazni, amennyiben a csoportos elbocsátás olyan munkaszerződéseket is érintene, amelyeket meghatározott időtartamra vagy feladat elvégzésére hoztak létre, kivéve, ha az elbocsátások az ilyen jellegű szerződések lejártát vagy a feladat teljesítését megelőzően történnek.

3. A német jogban az *“Entlassung”* kifejezés gyűjtőfogalom, amely tágan értelmezendő. A felmondásvédelmi törvény (a továbbiakban: *KSchG*) 1995-ben történő módosításával követte az irányelv 1992. évi változását. Megjegyzendő, hogy a német jogban a tömeges elbocsátás elleni védelem egyáltalán nem új keletű, gyökerei az I. világháborút követő időre nyúlnak vissza. Az erre vonatkozó első rendelkezések[32] célja az volt, hogy a német gazdaság talpra állítása mellett meggátolja a munkanélküliek számának drasztikus növekedését, és ennek érdekében meghatározott esetekben megtiltotta az elbocsátásokat, illetve azokat meghatározott munkavállalói létszám erejéig tette lehetővé.[33] A jelenlegi szabályozás célja – az irányelv rendeltetésének megfelelően – szintén egyaránt tekintettel van a munkaerőpiac, valamint a szociálpolitika követelményeire is.[34]

---

[31] Lásd 1. cikkely (1) bekezdés *a)* pontját. Az angol szöveg értelmében: “’collective redundancies’ means dismissals effected by an amployer one or more reasons not related to the individual workers concerned…”. A francia szöveg szerint “on entend par ’licenciements collectifs’: les licenciements effectués par un employeur pour ou plusierurs motifs non inhérents á la personne des travailleurs…”. A német szöveg alapján: “Massenentlassungen sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt…”

[32] Lásd az egyes ún. “Demobilmachungsordnung”-okat az 1920-as évekből.

[33] Hoyningen–Huene 1997, 630.

[34] Hoyningen–Huene 1997, 632.; Berscheid 1992, 134.

Az *"Entlassung"* jogintézménye – az uralkodó álláspont szerint – a munkajogviszony megszüntetése a munkáltató által tett egyoldalú akaratnyilatkozattal, amely rendszerint a rendes felmondás technikájával valósul meg.[35] Ez a kitétel több ponton kiegészítésre szorul. A német jog egyik leglényegesebb sajátossága ebből a szempontból, hogy a felmondás jogalapja irreleváns. A jogalkotó tehát nem vette át az irányelvnek azon korlátozását, amely szerint a *"Massenentlassung"* alatt csak az olyan "Entlassung" értendő, amelynek alapja nem a munkavállaló személyéhez kötődik. Ebből következően *"Massenentlassung"*-nak tekintendő minden olyan elbocsátás, amelynek oka adott esetben a munkavállaló személyében vagy magatartásában rejlik.[36] Ezen túlmenően magyarázatot igényel a "Massenentlassung" és a rendes felmondás *(ordentliche Kündigung)* összekapcsolása. Mint ahogyan a fentiekben érintettük – szemben a hazai jog rendszerével – a rendes felmondás a német jogban nem csupán a határozatlan időre létesített munkajogviszonyhoz kapcsolódik. Ebben az összefüggésben tehát a rendes felmondás technikájának alkalmazása nem jelent korlátozást. Már csak azért sem, mert a KSchG 17. § (1) bekezdésének utolsó mondata kiterjesztő szabályt tartalmaz, amelynek értelmében amennyiben a munkajogviszony a munkaadó kezdeményezésére egyéb módon szűnik meg, szintén az *"Entlassung"*-ra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.[37]

Mindezek alapján fogalmilag nem tartozik a tömeges elbocsátás alá a munkavállaló általi felmondás. Ez alól viszont kivételt jelent, ha a munkavállaló azért mond fel, mert a munkaadó előzően kijelentette, hogy az általa tett azon felszólítás nem teljesítése esetén, amely a munkajogviszony munkavállaló általi megszüntetésére vonatkozott, a munkajogviszonyt ő fogja felmondással megszüntetni.

4. Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a német jogban is számos értelmezési problémát okozott a munkajogviszony egyéb módon történő megszüntetése "a munkaadó kezdeményezése által" kifejezés. Először indokolt szemügyre venni a munkaadó kezdeményezésének lehetséges kritériumait. Egyöntetű az álláspont, hogy a munkaviszony megszüntetése nem a munkavállaló általi kezdeményezésnek minősül, ha a munkaadó a munkavállaló munkajogviszonyának felmondását csak átvitt értelemben, illetve csak általánosságokra hivatkozva említette meg, valamint ha a munkavállaló tényleges felmondása és a munkáltató tervezett felmondása között nem mutatható ki okozati összefüggés. Ez általában abban az esetben áll fenn, ha a munkahely fenyegetettsége és a

[35] Hoyningen–Huene 1997, 645.; Berscheid 1992, 134.
[36] Hoyningen–Huene 1997, 645.
[37] "Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlaßt werden."

munkavállaló felmondása között jelentős időeltolódás van, mint ahogyan a jogalkalmazás erre utalt.[38]

Nem teljesen tisztázott "a munkajogviszony egyéb módon történő megszüntetése" sem. Ebben a tekintetben a munkajogviszony megállapodás alapján történő megszüntetése érdemel nagyobb figyelmet. E megfogalmazásban tudatosan kerüljük a hazai terminológiában használatos "közös megegyezés" kifejezést, mert ugyan a végeredmény valóban az, hogy a munkajogviszony a felek megállapodása – azaz egyezető akaratuk által – szűnik meg, de ugyanúgy, mint a munkavállaló felmondása esetén, meghatározott esetekben vizsgálandó, hogy mi vezetett a közös megegyezés kialakulásához. Főszabályként tehát az érvényesül, hogy a munkajogviszonynak szerződés általi *(Aufhebungsvertrag)* megszüntetése, nem tartozik *KSchG*-ben foglalt védelem hatálya alá. Nem áll fenn azonban ez az eset, ha a munkavállaló a munkáltató által kilátásba helyezett felmondás nyomására rögtön bejelenti szándékát a munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére. Lényeges azonban, hogy ez a konstrukció mégsem élvezi a törvényi védelmet akkor, ha a munkáltató végkielégítést ajánl fel a munkavállalónak az önkéntes távozás esetére, mert ebben az esetben a munkáltató felmondási szándéka még nem minősíthető konkrétnak, illetve a munkavállaló nem kizárólag a munkavállaló szándéka miatt választotta a munkajogviszony megszüntetését.

Az ún. *Aufhebungsvertrag* problematikájával összefüggésben mások is arra hívják fel a figyelmet, hogy önmagában nem elegendő annak kimondása, hogy ilyen megszüntető szerződést a munkavállaló akarata ellenére nem lehet megkötni, hanem azt is vizsgálni kell, hogy a *KSchG* 17. §-a szerint milyen differenciálás alkalmazható e szerződések tekintetében.[39] Az *Aufhebungsvertrag* és a *Massenentlassung* kapcsolatát illetően a meglehetősen tág jogalkotói meggondolást a jogalkalmazás némiképp korlátozta, alapvetően a *Massenentlasunggal* szembeni védelem jogpolitikai rendeltetésének érvényesülése és az esetleges visszaélések megakadályozása miatt. Ennek megfelelően a munkajogviszonynak az *Aufhebungsvertrag* általi megszüntetése csak abban az esetben minősül a munkáltató által kezdeményezett egyéb megszüntetési módnak, amennyiben a munkajogviszonyt megszüntető szerződés megkötésének a munkáltatói felmondás kilátásba helyezése (bejelentése) az egyedüli oka, továbbá, amennyiben egy konkrét munkavállalóra vonatkoztatva tette meg a munkáltató kijelentését. [40]

---

[38] Így például abban az esetben, amikor a munkavállaló három hónappal azt követően mondott fel, miután munkáltatója bejelentette a munkáltató személyében történő változást (Betriebsänderung), anélkül azonban, hogy bármilyen tény megalapozta volna azt a feltevését, hogy az átszállást követő esetleges létszámcsökkentés az ő munkahelyét, illetve személyét érinteni fogja. (BAG 28.10. 1992, AP Nr. 64. zu § 112. BetrVG 1972 unter II 1 *b)*. Hivatkozza Hoyningen–Huene 1997, 647.

[39] Lásd Bauer 1999, 325.

[40] Bauer 1999, 326.

5. Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a német jog az Entlassung intézményét alapvetően a munkáltatói rendes felmondásra telepíti, ez azonban nem jelenti a munkajogviszony tartalmi korlátozását, hiszen a rendes felmondás mind a határozott, mind a határozatlan munkajogviszony egyoldalú megszüntetésének általános módja. Ebből következően a német jog az irányelv tartalmához alapvetően a felmondásvédelmi rendszeren keresztül közelít. Ennek megfelelően a *KSchG* 17. §-ában megfogalmazott védelem része az általános felmondásvédelmi rendszernek, amely jogi természetét tekintve eredetileg a magánjogi egyéni munkajog *(Individual-Arbeitsrecht)* része. Kétségtelen viszont, hogy a 17. § tartalmának kialakításában a magánjogi, illetve a magánmunkajogi dogmatikán kívül szociálpolitikai, szociális jogi szempontok is jelentős szerepet játszottak. A nemzeti jog az irányelvhez képest az intézményt kétségtelenül szélesebb értelemben alkalmazza, amennyiben a felmondásvédelem alkalmazása szempontjából indifferens a felmondás oka. Lényeges végezetül a *KSchG* 17. § (1) bekezdésének utolsó mondata, amely szerint a munkajogviszony megszűnésének egyéb módja is a megfelelő védelemben részesül, amennyiben arra a munkáltató kezdeményezésének következtében került sor. Erre – meghatározott feltételek megléte mellett – az ún. *Aufhebungsvertrag*, illetve a munkavállaló rendes felmondása esetén van kivételképpen lehetőség.

6. A francia munkajog megoldása az ismertetett német jogtól némiképpen eltérő. A Code du travail (a továbbiakban CT) 1989 óta tartalmazza a *"licenciement pour motif économique"* – azaz a gazdasági okból történő elbocsátás – legáldefinícióját.[41] Erre alapvetően azért volt szükség, hogy ezt az intézményt elhatárolják a munkajogviszonynak a *"licenciement pour motif personnel"* – azaz a munkavállaló személyében rejlő ok – miatti megszüntetésétől, pontosabban fogalmazva a munkajogviszony ilyen ok miatti felmondásától. Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a határozott időre létesített munkajogviszony megszüntetése felmondással *(licenciement)* csak bizonyos esetekben lehetséges. A CT Art. L. 122-3-8. alapján a határozott idejű munkajogviszonynak a szerződésben megállapított időtartam előtti megszüntetése csak abban az esetben jogszerű, amennyiben az egyik fél súlyos kötelezettségszegést követett el, illetve vis major miatt a jogviszony további fenntartása lehetetlen.

A munkavállaló személyében rejlő, illetve a gazdasági okra való hivatkozás törvényi elkülönítése azért lényeges, mert a francia jogban az utóbbi esetben a munkáltatónak meglehetősen szigorú eljárási szabályokat kell betartania, amelynek megsértése esetén a felmondást akár

[41] Chalmel 1990, 85–89.

érvénytelennek is minősíthetik.[42] Abban az esetben, ha több tényállás is szerepel a felmondás indokaként, a jogalkalmazás az első, a döntő ok *(premiére cause)* kiderítésén fáradozik.[43]

7. Ezek után indokolt a CT által adott legáldefiníciót, valamint az irányelv 1. cikkely (1) bekezdés a) pontjában rögzített fogalom meghatározásokat összevetni. A CT Art. L. 321-1. értelmében gazdasági okból történő elbocsátásnak minősül az a tényleges elbocsátás, amely egy vagy több, a munkavállaló személyén kívül eső ok miatt következik be, és a munkahelyek leépítésével, illetve a munkafeltételek jelentős átalakításával, illetve a munkaszerződések lényeges módosításával járna a munkáltató átmeneti gazdasági nehézségei vagy meghatározott technológiák bevezetése miatt. Mint ahogyan a korábbiakban láttuk, az irányelv nem részletezi a csoportos létszámcsökkentés közvetlen okait, hanem "csupán" indirekt módon rögzíti, hogy az elbocsátás okai a munkavállalók személyén kívül esnek.

Az irányelv megalkotásának vitájában a Szociális és Gazdasági Bizottság kifejtette, hogy a gazdasági vagy a technikai okra való – akár példálózó utalást – azért nem tartja elfogadhatónak, mert előfordulhat, hogy a munkáltató, például a vállalkozás vagy üzem bezárását nem ezen okokra hivatkozva, hanem egyszerűen egyéb személyes körülményeire való tekintettel határozza el. Ebből adódóan azonban könnyen olyan értelmezés is elképzelhető, amely által az érintett munkáltató munkavállalói nem részesülnek az irányelv által rendelt védelemben.[44] E megfontoláshoz képest a francia jog kétségtelenül szűkebb legáldefiníciót munkált ki. Ez azonban csak a két normaszöveg egybevetéséből származó mintegy formális következtetés. Kérdés, hogy a francia felmondásvédelmi rendszer egésze milyen jogszabályi háttért biztosít ennek az intézménynek, illetve mennyiben "javítja fel" a CT hivatkozott szövegét.

8. A részletek mellőzésével utalunk arra, hogy a francia munkajogban jelentős különbség van – az individuális munkajog szintjén is – a munkajogviszony gazdasági, valamint a munkavállaló személyében vagy magatartásában rejlő okból történő megszüntetése között, ugyanakkor számos általános rendelkezés is létezik. Annak ellenére, hogy a francia jogban a német *KSchG*-hez hasonló, önálló felmondásvédelmi törvény nem létezik,[45] a munkajogviszony munkáltató általi felmondása szintén szigorú kontroll alá esik, amelynek kiemelkedően fontos része a felmondással kapcsolatos eljárás.[46] A munkáltató részéről történő felmondás – függetlenül annak indokától – főszabályként három részből áll. A

[42] Az eljárás rendjéről és jogkövetkezményeiről lásd Camerlynck–Moreaou–Bourles 1998.
[43] Lásd Pélissier 1992, 528.; Ahrendt 1995, 89–90.
[44] OJ C (1973) 100.
[45] A két rendszer összehasonlítását lásd Bissinger 1997.; Ahrendt 1995.
[46] Lásd Mayr–Mozet 1996, 53.; Carley 1989, 17.

munkáltató a szándékolt felmondással összefüggésben – azaz még a felmondás közlését megelőzően – köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni, és a tervezett felmondással kapcsolatban meghallgatni. A meghallgatás során a munkáltató köteles a munkavállalóval ismertetni a felmondás indokait, amelyek csak valós és alapos okokra épülhetnek (motif réel et sérieux). A munkavállalónak jogában áll igénybe venni a munkáltatónál működő munkavállalói érdekképviseletet, vagy amennyiben ilyen nem áll rendelkezésre, munkaügyi szakértőhöz (conseiller salarié) fordulhat. Jellemző, hogy a munkáltatónak a munkavállaló figyelmét erre a körülményre az előzetes tárgyalást tartalmazó levelében fel kell hívnia. Ezt követően kerülhet csak sor a felmondás közlésére, írásban és részletes indokolással. A munkáltató a tárgyalást követő egy nap elteltével közölheti a felmondást szintén írásban és részletes indokolással. A CT Art. L. 122-14-4. határozza meg részletesen azokat a jogkövetkezményeket – egyes munkavállalói kategóriákra részletesen lebontva –, amelyek az előzetes eljárás megsértéséhez fűződnek.[47] E jogkövetkezmények egyrészről az érintett munkavállalók irányában hatnak, másrészről azonban mintegy hatósági jellegűek, amennyiben a felmondással kapcsolatban eljáró egyéb szervek (pl. a munkanélküli-ellátást megállapító és folyósító szerv) tekintetében jelentkeznek.[48]

E helyütt még nem tárgyalva a gazdasági ok miatti csoportos elbocsátások külön eljárási rendjét és megsértésének szankcióit, összefoglalásképpen megállapítható, hogy – különösen az 1989 után bekövetkezett változtatások nyomán – a munkajogviszony megszüntetésének anyagi és eljárási jogi szabályai elviekben pótolni képesek a CT Art. L. 321-1.-ben foglalt legáldefiníció viszonylag szűk tartalmát, és ezt erősíti meg a jogalkalmazás konzekvens gyakorlata is. Mindebből következően azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a CT tartalmi szűkítése az irányelv fogalom meghatározásához képest nem szerencsés, de nem jelent tényleges tartalmi szűkítést a csoportos létszámcsökkentések lebonyolításában.

9. Az angol jogban a *redundancy* fogalmát – többek között[49] – az 1966. évi *Employment Rigts Act* (a továbbiakban: *ERA*) célirányosan, nevezetesen az elbocsátás esetén járó illetmény *(redundancy pay)* szempontjából határozza meg. Lényeges ugyanakkor, hogy az irányelvnek megfelelő – azaz a collective *redundancy*-ra vonatkozó definíciót tartalmaz az 1992. évi *Trade Union and Labour Relation (Consolidation) Act* [a továbbiakban: *TULR(C)A*] is. Ez utóbbi azonban a munkavállalói képviseleti szervezetekkel történő konzultációs, illetve információadási

[47] Despax–Rojot 1987, 125–130.
[48] Lásd CT Art. L. 122-14–4 (2) bekezdését.
[49] Így az 1965. évi Redundancy Payments Act hatálybalépésétől számítva több törvény is megfogalmazta a redundancy fogalmát, melyek közül az 1978. évi Employer Protection Consolidation Act szövegét vette át az ERA.

kötelesség alkalmazása szempontjából rögzítette a *redundancy* definícióját, és az *ERA*-ban foglaltnál valamivel szélesebb fogalom meghatározást tartalmaz.[50] Az eltérés már csak azért is figyelemreméltó, mert a *TULR(C)A* az irányelv követelményeit vette figyelembe, míg az ERA a redundancy generális meghatározására törekedett.

Az *ERA* alkalmazása szempontjából az a munkavállaló tekintendő redundancyval elbocsátottnak,[51] akinek a munkajogviszonya azért szűnt meg, mert a munkáltató teljesen vagy részben megszüntette vagy szándékozik megszüntetni azt a vállalkozást, üzemet, üzlet(ága)t, amelyben, illetve ahol a munkavállaló általa foglalkoztatva volt, továbbá a munkáltató a gazdasági követelmények által azokat a munkaköröket, illetve munkahelyeket csökkenti, amelyekben a munkavállalókat valamilyen különleges munkakörben, illetve munkahelyeken foglalkoztatta. A TULR(C)A 195. § (2) bekezdése szerint a munkajogviszony megszüntetésének minden olyan módozata redundancynak minősül, amelynek indoka nem az érintett személyben rejlik, vagy több ok viszonylatában az indokok összességét tekintve nem az érintett munkavállalóval van összefüggésben.[52] Ezáltal megállapítható, hogy a csoportos elbocsátás fogalmát illetően – az 1975. évi Employment Protection Act vonatkozó rendelkezései nyomán – az irányelv definíciója az angol jogban megerősítést nyert.[53]

Összefoglalásképpen rögzíthető, hogy az angol jog közel két évtizedes fejlődés eredményeképpen – nem utolsósorban a belső jogalkalmazásnak is köszönhetően[54] – ültette át a csoportos létszámcsökkentés intézményének alapvető fogalmát nemzeti jogába. Az irányelv teljes átvétele tekintetében talán nem annyira a collective redundancy fogalma, hanem a munkáltatót a munkavállalói érdek-képviseleti szervezetek irányába terhelő konzultációs és információadási kötelesség vonatkozásában okozott feszültséget.[55]

10. Az olasz jogban a csoportos elbocsátásra vonatkozó EU-norma átültetése szintén több lépésben történt meg.[56] Az intézmény szabályozásának alapját egy 1947-ben megkötött ún. ágazatközi kollektív megállapodás *(accordo interconfederale)* teremtette meg, amelyet hasonló tárgyú és jellegű kollektív megállapodás követett 1950-ben.[57] E megállapodások lényegük szerint az egyes munkajogviszonyok munkáltató

[50] Lásd erről McMullan 1997, 3–35.
[51] "For the purposes of this Act an employee who is dismissed shall be taken to be dismissed by reason of redundancy if the dismissal is wholly or mainly attributabble to…" ERA § 139 (1).
[52] McMullan 1997, 34–35.
[53] Az irányelv egyéb részeinek átvétele a későbbiekben a Trade Union Reform and Employment Rights Actben (a továbbiakban: TUERA) történt meg.
[54] McMullan 1997, 150.
[55] Lásd alább a 112. jegyzetet.
[56] Lásd részletesen Galantino 1993.; Mazotta 1992.; Carinci 1991.
[57] Galantino 1993, 168.

általi megszüntetésén nyugodtak, illetve nem tettek lehetővé semmilyen külső ellenőrzési lehetőséget a munkáltató diszkrecionális hatalma felett.[58] A megállapodás minden olyan létszámcsökkentésre vonatkozott, amelyet a munkáltató technológiai váltás, gazdasági nehézségek, reorganizáció és ezekhez hasonló okokból hajtott végre. Mivel a megállapodás nem tartalmazta az elbocsátandók létszámát, a megállapodást mind az egyéni, mind a kollektív elbocsátásokra alkalmazták.

Az 1965. május 5-i újabb megállapodás a korábbiakhoz képest bevezetett egy kötelező eljárást, amelyben egy bilaterális testület vizsgálta meg az elbocsátások okait, és amennyiben lehetséges volt, szorgalmazta a területileg illetékes munkavállalói képviselet és a munkáltató közötti tárgyalásokat. Az eljárás megsértése könnyen maga után vonhatta az elbocsátások érvénytelenségét, amely azért is komoly jogkövetkezménynek minősült, mert e megállapodás sem tartalmazta a csoportos létszámcsökkentés pontos fogalmát. A megállapodás 1. cikkelye értelmében a munkáltatónak abban az esetben kell a megállapodásban rögzített eljárást lefolytatnia, ha a gazdasági tevékenysége aktivitását vagy mértékét csökkenti, illetve gazdaságát átalakítja.

11. A megállapodást számos pozitív vonása ellenére többen egyenlőtlennek, illetve nem kielégítőnek minősítették, amelyen némileg javított az 1977. évi 675. számú törvény. Az Európai Bíróság ennek ellenére 1981-ben elmarasztalta Olaszországot.[59] Ennek alapvető oka – több más hiányosság mellett – az volt, hogy az olasz jogban nem volt tisztázott a csoportos létszámcsökkentés fogalma. A képlet ugyanis azáltal lett bonyolult, hogy nem sokkal a fentiekben jelzett 1965. évi kollektív megállapodást követően lépett hatályba az 1966. évi 604. számú törvény, amely az egyéni elbocsátásokat szabályozta.[60] Mint ahogyan a bíróság előtt a főügyész részletesen kifejtette,[61] az említett törvény 11. §-a akként rendelkezik, hogy rendelkezéseit nem kell alkalmazni azon kollektív elbocsátások esetén, amelyekre a személyi állomány csökkentése, illetve a tevékenység szűkítése miatt kerül sor.[62] Annak ellenére, hogy a Corte di Cassazione a csoportos létszámcsökkentés fogalmát megkísérelte tágan értelmezni, elsősorban azért, hogy a felek között korábban létrejött kollektív megállapodásokkal összhangba hozza a törvény alkalmazhatóságát, a főügyész álláspontja szerint az olasz jog a kollektív elbocsátás intézményét abban az értelemben, mint ahogyan az az irányelvben rögzítésre került, nem ismeri.

---

[58] Treu 1991, 102.
[59] Lásd 91/81. Comission v. Italy [1982] ECR 2133.
[60] Legge 15 luglio 1966, N. 604. Norma sui lizenziamenti individuali.
[61] Lásd Peter Verloren van Themat végkövetkeztetését.
[62] "La materia dei lizenciamenti collettivi per riduzione di personale é esclusa dalle disposizioni della presente legge."

12. A kollektív elbocsátások szabályozásában áttörést jelentett az azóta már többször módosított 1991. július 23-án kibocsátott 223. számú törvény.[63] A munkaerőpiac számos területét érintő jogszabály – amely egyben az EU normáihoz való jogszabályi közelítést is hivatva volt szolgálni – 24. cikkelyében – eléggé hosszan és nehézkesen – rögzíti a kollektív elbocsátás fogalmát. Az elemzők egyértelműen rögzítik, hogy – szemben az 1966. évi szabályozással – a törvény pozitív módon határozza meg a kollektív elbocsátás fogalmát.[64] A törvény 24. cikkely 1 bekezdése értelmében csoportos létszámcsökkentésnek kell minősíteni minden olyan elbocsátást, amely a munkáltató tevékenységének csökkentése vagy átalakítása miatt következik be. A kollektív elbocsátás tényleges okának ugyanakkor igazoltnak és valósnak kell lennie, ebben a tekintetben tehát osztja a munkajogviszony egyéni megszüntetésének szabályát.[65]

Az 1991. évi 223. törvény alapvető célkitűzése nyilvánvalóan az volt, hogy az EU irányelvnek megfelelően a kollektív létszámcsökkentésre vonatkozó harmonizált szabályokat kiterjessze valamennyi munkáltatóra, azaz például a kereskedelem és a mezőgazdaság ágazataira is.[66] A másik megvalósítandó cél az individuális és a kollektív elbocsátásokra vonatkozó joganyag elválasztása volt. Míg az egyéni elbocsátások szabályozására 1990-ben megszületett törvény[67] jelentősen javított a korábbi helyzeten, az 1991-ben hatályba lépett törvénnyel a kollektív elbocsátások szociális dimenzióit kívánták erősíteni.[68]

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy az olasz jogban is megtalálható fogalmi szűkítés, azonban ez jóval tágabb, mint a francia jog megoldása. Az a megfogalmazás, amely szerint "la causa dei lizenciamenti: `riduzione o transformazione di attivitá o di lavoro`", végeredményben megfelel az irányelvben foglalt célkitűzéseknek.[69]

13. A spanyol jogban a kollektív elbocsátás szabályozásának meglehetősen régi hagyományai vannak. Már a II. Köztársaság idején ismeretes volt az a megoldás, amelynek értelmében a tömeges létszámcsökkentés keretében végrehajtott elbocsátások érvényességéhez külső szerv – nevezetesen a munkaügyi hivatal – engedélye volt szükséges.[70] A hatályos szabályozás nagymértékben épül egy még 1944-

[63] Lásd Legge 23 luglio 1991, N.223 Norme in materia di cassa intergrazione, mobilitá, trattamentti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunitá Europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.
[64] Galantino 1993, 181.
[65] Lásd Napoletano 1990, 130.
[66] A 91/81. Commission v. Italy [1982] ECR 2133. esetben az irányelv szűk területen való érvényesülése volt a másik elmarasztaló ok Olaszországgal szemben.
[67] Lásd Legge 11 maggio 1990. N.108. Disciplina dei licenziamenti individuali.
[68] Miscione 1991, 306–307.
[69] A fogalom elemzését lásd részletesen Miscione 1991, 343.
[70] Lásd erről Valverde 1998.; Pérez–Avilés 1999.

ben kiadott rendeletre, amely a krízishelyzetben történő elbocsátásokról rendelkezett. Ezt követte egy 1972-ben hatályba lépett rendelet, amely a krízishelyzet kitételt a technológiai vagy gazdasági ok miatti elbocsátással váltotta fel. Annak ellenére, hogy a munkajog az 1970-es és az 1980-as években jelentős változáson ment keresztül, a csoportos létszámcsökkentés (despido colectivo) szabályozása minőségében nem változott. Általában elmondható, hogy a spanyol szabályozás már abban az időben nagyrészt megfelelt az irányelv követelményeinek, amikor az ország még nem volt a közösség tagja.

A tömeges létszámcsökkentés fogalma a munkajog 1994. évi átfogó reformja után változott meg. Az intézmény legáldefinícióját, illetve legáldefinícióit a *Ley de Estatuto de los Trabajadores* (a továbbiakban: *ET*)[71] tartalmazza, amely mintegy kiegészül egy 1997-ben kiadott királyi törvényrendelettel.[72] A spanyol jogalkotás fejlődéstörténete során a tömeges elbocsátásnak két fajtája alakult ki. Az *ET* 52. cikkely c) pontja a vállalkozások működőképességének alakulása szerint megkülönbözteti a hagyományos *despido colectivo ordinario* és a *despido colectivo de alcance limitado* intézményét. Az előzőhöz szükséges a munkaügyi hivatal engedélye, míg utóbbi esetében erre nincs szükség. A kollektív elbocsátások két módozatának szétválasztása az *ET* 51. cikkelyében meghatározott küszöbértékektől, azaz az elbocsátandók létszámától függ. Ezzel összefüggésben tehát lényeges, hogy a spanyol jog szabályozásának értelmében a minimális létszám – 10 fő – alatti elbocsátás is kontroll alatt áll. Amennyiben ugyanis az *ET* 51. cikkelyében rögzített küszöbértéket eléri az elbocsátandók száma, úgy a *despido colectivi ordinario* intézményét kell alkalmazni (ET 51. cikkelye maga szabályozza), amennyiben a tervezett elbocsátások száma ez alatt van a *despido colectivo de alcance limitado* szerinti eljárást kell követni [*ET* 52. cikkely c), 53. cikkely].[73]

14. Ami a fogalmi meghatározást illeti, a csoportos létszámcsökkentés mindkét módozatának azonos az alapja, nevezetesen gazdasági, technikai, szervezeti vagy termelési okkal összefüggő elbocsátások tartoznak ebbe a körbe. Az irodalomban és a jogalkalmazásban hangsúlyozzák, hogy ezek mögött a legkülönbözőbb tényállások lehetnek, így például egyes piacok elvesztése meghatározott termékek számára, új technológia bevezetése vagy éppen a bevezetés késedelme, nemzeti vagy nemzetközi konkurencia megjelenése stb. Az *ET* e tényállásokra alapozva is további differenciálást végez, amennyiben elkülöníti egymástól a gazdaságilag kedvezőtlen helyzetet és a gazdasági nehézséget, amely utóbbi alapvetően a jövőre nézve jelent helyzetértékelést. A jogalkalmazás gazdaságilag kedvezőtlen

[71] Az Estatuto de los Trabajadores 1980 május 10-én lépett hatályba.
[72] Real Dercreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratacion indefinida.
[73] Valverde 1998, 217.

helyzetnek minősíti például a negatív mérlegeredményt, és gazdasági nehézségként értékeli például a relatív termeléscsökkentést, az árbevétel csökkenését stb. Általában rögzíthető, hogy élesen elválik egymástól a gazdasági, valamint a technikai, szervezeti, illetve termelési okokra való hivatkozással történő elbocsátás vizsgálata. Míg előbbi általában karakterisztikusan alapját jelentheti a "nem a munkavállaló személyében vagy magatartásában" rejlő ok miatti elbocsátásnak, addig a technikai, szervezeti, illetve termelési okok nem minden esetben nyernek igazolást.[74]

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a spanyol jog despito colectivo fogalma alapjaiban megfelel az irányelvben foglaltaknak, és ezt támasztja alá a jogalkalmazás eddigi fejlődése is.[75]

15. A leírtak alapján általában megállapítható, hogy a tagállamok igyekeztek átvenni az irányelv 1. cikkely (1) bekezdés a) pontjában megfogalmazott követelményeket. Mindazokban az esetekben, ahol ez valamilyen oknál fogva nem sikerült maradéktalanul a közösség igyekezett a közösségi jog szupremációját érvényesíteni. A már említett esetek mellett jól tükrözi ezt a szemléletet *Bizottság v. Belga Királyság*-ügy.[76] A belga jogi szabályozás alapján[77] a bíróság megállapította, hogy a belga jog különbséget tesz az üzem bezárása és a csoportos létszámcsökkentés között. Ez a különbség ahhoz vezet, hogy az üzem bezárására alapozott létszámcsökkentés független attól, hogy az üzem bezárására bírósági határozat miatt került-e sor, vagy sem. Ebből következően nem az irányelv követelményei, hanem külön jogi szabályozás alapján részesülnek védelemben a munkavállalók.[78] Annak ellenére, hogy a vonatkozó jogi szabályozás rendelkezik a munkaadó egyes kötelességeiről, de a felsorolás nem teljes, nem felel meg minden elemében az irányelvben foglaltaknak. Annak ellenére, hogy az esetnek mára jószerével jogtörténeti jelentősége van, kellően mutatja az EU-jog betartásának következetességét.

16. A következőkben a csoportos létszámcsökkentés kvantitatív jellemzőit kell szemügyre vennünk. Az irányelv 1. cikkely (1) bekezdés a) pontja a tagállamok számára két választási lehetőséget biztosít. Az első értelmében – az előző pontban említett indokok mellett – csoportos létszámcsökkentésnek minősülnek az olyan elbocsátások, amelyeknél az elbocsátottak létszáma egy 30 napos időszak során:

---

[74] Valverde 1998.
[75] Lásd erről Olivares 1999.
[76] Lásd 215/83. Comission v. Belgium [1985] ECR 1039.Az ügyben 1985. március 28-án született döntés.
[77] A Belga Királyság a 75/129. számú irányelvet két jogszabály által vette át a nemzeti jogba. Egyrészről az 1975. október 20-án keltezett, és a Nemzeti Gazdasági és Szociális Tanácsban megkötött kollektív szerződéssel, másrészről egy 1976. február 17-én kibocsátott királyi rendelettel.
[78] Lásd a Loi relative á l`indemnisation des travallieurs licenciés en cas de fermeture d` entreprises (1966. június 29.)

– a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál legalább 10 fő;

– a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkavállalónál legalább a munkavállalók 10%-a;

– a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató munkavállalónál legalább 30 fő.

A másik lehetőség értelmében csoportos létszámcsökkentésnek minősülnek azok az elbocsátások, amelyeknél az elbocsátottak létszáma egy 90 napos időszak során legalább húsz fő, függetlenül attól, hogy az érintett munkáltatónál rendszerint mennyi az alkalmazottak létszáma.

Az irányelv 1992. évi módosítása az a) pont első francia bekezdése tekintetében rögzítette, hogy a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésénél – a korábban meghatározott feltételek esetén – az elbocsátottak számának meghatározásakor, mindazon elbocsátásokat, amelyeknél a munkavállalók száma legalább öt fő, az irányelvben rögzített elbocsátásokhoz hasonlóan kell minősíteni.

Hangsúlyozni kell, hogy az irányelv ebben a vonatkozásban is csak a minimális követelményeket tartalmazza, amely által az egyes tagállamoknak lehetőségük van a munkavállaló számára kedvezőbb nemzeti szabályozás kialakítására.

17. A német KSchG 17. §-a értelmében a munkáltató köteles előzetesen bejelenteni a munkaügyi hivatalnak *(Arbeitsamt)* mindazon elbocsátásokat, amelyek az üzemekben rendszerint foglalkoztatott

– több, mint 20, de kevesebb, mint 60 munkavállaló esetében több, mint 5 munkavállalót,

– legalább 60, de kevesebb, mint 500 munkavállaló esetében a munkavállalók 10%-át vagy legalább 25 munkavállalót,

– legalább 500 munkavállaló esetében legalább 30 munkavállalót érint.

A szabályozással kapcsolatban röviden érintenünk kell az üzem *(Betrieb)*, a munkavállalói összlétszám számítási módját, illetve ezzel összefüggésben a munkavállaló fogalmát. A *"Betrieb"* fogalmát a *KSchG* nem tartalmazza, hanem a jogalkalmazás és a jogirodalom egyértelműen az üzemi alkotmányjog *(Betriebsverfassungsrecht)* intézményrendszere által kimunkált fogalmat tartja alkalmazhatónak.[79] Ennek értelmében az üzem olyan szervezeti egység, amelyben a vállalkozó egyedül vagy társaságban alkalmazott munkatársaival együtt a materiális és az immateriális eszközök segítségével a meghatározott munkafolyamattal elérhető célkitűzését

[79] Hoyningen–Huene 1997, 641.

valósítja meg.[80] A *KSchG* alkalmazása szempontjából döntő jelentősége annak van, hogy az üzem, mint organizatorikus egység rendelkezik-e az üzemi tanácsi választásokhoz szükséges törvényi feltételekkel. Amennyiben igen, úgy önállóan kell számításba venni a munkavállalók létszámának meghatározásánál. Jellemző, hogy az üzemrész *(Betriebsteil)* a *BetrVG* 4. §-ának tartalma szerint, amennyiben távol van az üzem központjától *(Hauptbetrieb)*, illetve, ha feladatköre és szervezete elkülönül, szintén önálló üzemnek minősül.

18. A munkavállaló fogalmát a német jogban, viszonylag szélesen határozzák meg, amennyiben ebbe a körbe tartozik valamennyi munkajogilag releváns munkavállaló. Ennek megfelelően munkavállaló a munkás *(Arbeiter)*, az alkalmazott *(Angestellte)*, a szakmai képzés keretében foglalkoztatott, valamint a gyakornok. Ezzel szemben nem minősül munkavállalónak a munkát otthon végző személy *(Heimarbeiter)*, valamint az egyéb, ún. a munkavállalói státushoz közelálló személy *(arbetnehmerähnliche Personen)*, mint többek között az önálló kereskedelmi képviselő *(Handelsvertreter)* vagy a *freier Mitarbeiter*. A munkavállalók létszámába nem számítanak bele az egyes társaságok választott tisztségviselői, azonban a vezető alkalmazottak *(leitende Angestellte)* igen.

Lényeges annak az eldöntése, hogy miként kell értelmezni a "rendszerinti" foglalkoztatás kitételt. A minősítést és az egységes gyakorlatot a jogalkalmazás és a jogirodalom alakította ki. Mint ahogyan a BAG több határozatában kifejtette, hogy döntőnek az a foglalkoztatotti létszám minősül, amelyet az üzem normális, általános működésére tekintettel állapítottak meg. Ebből következően nem mérvadó a csoportos létszámcsökkentés időpontjában meglévő létszám, sőt még az adott éves átlagos létszám sem elfogadható. A BAG álláspontja szerint a foglalkoztatotti létszám helyes meghatározásához adott esetben visszamenőleges elemzést is kell végezni, és nem kizárt a jövőbeli létszám becslése az üzem tevékenysége alapján.[81] A foglalkoztatottak létszámába viszont nem számítanak be a rövid időre felvett alkalmazottak (pl. a karácsonyi vásár, vagy a szezonvégi kiárusítás időtartamára alkalmazott munkavállalók), illetve az egyéb kisegítő alkalmazottak, amennyiben – a BAG gyakorlata szerint – alkalmazásuk nem haladja meg a hat hónapot.[82]

19. A francia jog megoldása értelmében a gazdasági okok miatti felmondásnak két esete lehetséges, az elbocsátandó munkavállalók számától függően. Az egyik tényállás arra az esetre vonatkozik, amikor tíznél kevesebb munkavállalót terveznek elbocsátani, míg a másik tényállás

[80] Hoyningen–Huene 1993, 23.
[81] Berscheid 1992.
[82] Hoyningen–Huene 1997, 643.

a tíznél több munkavállalót érintő elbocsátásra vonatkozik.[83] Mindkét tényállásra irányadó a 30 napos határidő. Az elbocsátandók létszámának meghatározásával összefüggésben – különös tekintettel az irányelv 1992. évi módosítására – megemlítendő a "szalámitaktikának" nevezett technika (saussissonage), amikor a munkáltató a meghatározott 30 napos időtartam alatt legfeljebb csak kilenc munkavállalót bocsát el. A munkáltató azonban ezzel a taktikával sem mentesül a csoportos létszámcsökkentés intézményéhez fűződő követelmények alól, hiszen a jelzett két tényállás mindegyike meghatározott, habár egymáshoz képest differenciált eljárást von maga után.[84]

A francia jogban még 1986 előtti időszakból származóan egyértelműen az üzem *(établissement)* az irányadó a tervezett létszámcsökkentés mértéke meghatározásánál. Az üzem fogalmát a *Conseil d` État* a helyileg elkülönült telephellyel, meghatározott feladatkörrel és önálló (belső) igazgatással rendelkező egységként határozta meg. Egyes vélemények szerint,[85] pontosabb vonatkoztatási ismérvekkel szükséges az üzem fogalmát megvonni. Ugyanakkor rámutatnak arra, hogy egy ilyen elképzelést igazoló – például a *"délégues de personnel"* választására alapozott – fogalom meghatározás mindeddig nem született meg.[86] Megjegyzendő, hogy ezzel szemben ismeretes olyan bírósági döntés is, amely nem az említett *"établissement"* intézményét, hanem az *"unité économique et sociale"* fogalmát vette alapul a konszernt érintő létszámleépítés tekintetében, amelyből következően a mértékadó egységként a jogilag önálló társaság szerepelt.[87]

20. A munkavállalók fogalmát illetően megállapítható, hogy a francia jog is a tág értelmezést alkalmazza. Így a csoportos létszámcsökkentés szempontjából egyaránt munkavállalónak minősül – a munkavállalók hagyományos kategóriáin kívül – a tanuló *(apprenti)* és a magasabb vezető *(cadre).* A német joghoz hasonlóan – annak ellenére, hogy a munkavállalókat szűkebb értelemben megillető védelemben részesülnek – nem minősül munkavállalónak a munkát otthon végző személy *(travailleur á domicile),* valamint a kereskedelmi képviselő.

Az üzemben *(établissement)* foglalkoztatottak száma a francia jogban alapvetően nem az elbocsátandók számának meghatározásánál nyeri el jelentőségét, hanem a csoportos létszámcsökkentéssel összefüggő eljárás alakul eltérően az 50 főnél kevesebb, illetve az ezt meghaladó számú

[83] "Licenciement collectif pour motif economiqoue de moins de dix salaries sur trente jours", illetve "Licenciement collectif pur moti economiqoue d`au moins dix salaries sur trente jours". Lásd Chalmel 1990, 133–216.
[84] Lásd részletesen Ahrendt 1995, 143–161.
[85] Teyssié 1997, 209.
[86] Ahrendt 1995, 144.
[87] Ahrendt 1995, 144.

foglalkoztatott esetében.[88] Ezzel a témakörrel a következő pontban foglalkozunk részletesen.

21. Az angol jogban a *TULR(C)A* (1992) 188. § (1) bekezdése a konzultáció oldaláról közelít a csoportos létszámcsökkentés kvantitatív elemeihez. A törvény értelmében az a munkáltató, aki 20 vagy ennél több munkavállaló elbocsátását kezdeményezi egy üzeme viszonylatában 90 napon belül, köteles az elbocsátásról konzultációt folytatni mindazon személyekkel, akik azoknak a munkavállalóknak a képviselői, akiket elbocsátani szándékozik.[89]

E fogalom meghatározás kapcsán mindenekelőtt kérdéses, hogy mit jelent az üzem *(establishment)* fogalma. A jogalkalmazás először 1977-ben foglalkozott e fogalom közelebbi értelmezésével.[90] Egy korábbi ügyben elhangzott álláspontra hivatkozva azt vizsgálták, hogy milyen előfeltételek megléte segíthet a pontosabb fogalomalkotásban.[91] E körben zsinórmértékül szolgálhat a feltételek elhatárolt, azaz másra nem jellemző megléte, a folyamatosság meghatározható mértéke, továbbá a kialakított szervezet, s végezetül annak a követelménynek a megléte, hogy az egyes feltételek kötődjenek az ott munkát végző, illetve foglalkoztatott emberekhez.[92] Az üzem fogalmával kapcsolatban többen felhívják a figyelmet az Európai Bíróság döntésére,[93] amelyben a bíróság összehasonlította az egyes tagállamoknak a csoportos létszámcsökkentés relációjában használatos kifejezéseit. A bíróság kifejtette, hogy az üzem fogalmán az irányelv 1. cikkely (1) bekezdése a) pontjának alkalmazása szempontjából a körülményekhez képest olyan egységet kell érteni, amelyhez hozzátartozik a csoportos elbocsátással érintett munkavállalók feladatainak teljesítése. Az adott esetben kétségesnek vélt probléma, nevezetesen, hogy az üzemhez mint egységhez hozzátartozik-e az önálló vezetés ismérve – szintén a csoportos létszámcsökkentés problematikájából kiindulva –, önmagában az "üzem" fogalmából szemlélve, nem dönthető el. A bíróság nyomatékosította, hogy amennyiben az üzem fogalmát – amely egy közösségi jogi fogalom és nem az egyes tagállamok jogszabályi előírásai határozzák meg ennek tartalmát – attól lehetne függővé tenni, hogy az adott egységben van-e vezetés vagy nincs, könnyen szem elől lehetne téveszteni az irányelv célkitűzését. Mindazokban az esetekben ugyanis, ahol az egyes társaságok maguk is egy konszernhez tartoznak, lehetséges lenne a döntések átruházásával egy olyan döntéshozói szintet találni, amely által

[88] Lásd többek között Teyssié 199,7 66–88; Ahrendt 1995, 145–146.
[89] A TULRCA szövege a következő: "Where an employer is proposing to dismiss as redundant 20 or more employees at one establishment within a period of 90 days or less, the employer shall consult about the dismissals all the persons who are appropriate representatives of any of the employees who may be so dismissed."
[90] Barratt Developments (Bradford) Ltd. v. Union of Construction, Allied Trades and Technicians.
[91] Secretary of State for Employment and Productivity v. Vic Hallam Ltd. (1969).
[92] McMullan 1997, 155.
[93] 449/93. Rockfon A/S v. Specialarbejderforbudnet i Danmark [1995] ECR I–4291.

jelentősen megnehezülne az irányelv végrehajthatósága, hiszen ezáltal mentesülni lehetne a konzultációs és az információadási kötelesség teljesítése alól.

22. Az üzem fogalma szempontjából kiemelkedő, hogy míg az *"enterprise"* – azaz a vállalkozás – ún. genusfogalom, addig az *"establishement"* ehhez képest részfogalom. A vállalkozás fogalma olyan gazdaságilag, financiálisan független intézményt fejez ki, aki a gazdaságban (a gazdasági élet piacain) meghatározott javakat és szolgáltatásokat nyújt, és adott esetben több üzemből áll.[94] Az üzem viszont – ehhez képest – az a szervezeti egység, amelyben a munkáltató és a munkavállaló anyagi, technikai és szellemi erőforrásaik felhasználásával közös munkatevékenységet végez. Az angol jogban végül uralkodónak tekinthető a szélesebb értelmezést elfogadó álláspont, szemben a korábban ismeretes szűkebb establishment-felfogásokkal szemben.[95]

A munkavállaló *("employee")* fogalmát szintén a *TULR(C)A* határozza meg. A törvény 295. §-a értelmében munkavállalónak az a természetes személy minősül, aki *"contract of employment"* alapján foglalkoztatott, illetve végez (végzett) munkát. A *"contract of employment"* intézményével azonos megítélésben részesülnek a *"contract of service or apprenticeship"* intézményei is.[96] Az angol jogban több jogszabály is tartalmazza a worker kifejezést, amelynek viszont ebben a relációban azért nincs különösebb jelentősége, mert a common law szerint mindenki employer, aki az említett *"contract of service"*, illetve *"contract of employment"* alapján kerül foglalkoztatotti státusba.[97] Megjegyzendő azonban, hogy a *TULR(C)A* a munkavállalók meghatározott kategóriáit kizárja az *"employee"* fogalmi köréből, illetve meghatározott konzultációs rendelkezéseket tartalmaz a csoportos létszámcsökkentés esetére. Így – ebből a szempontból – nem minősülnek munkavállalónak a rendőrtisztek, a korona által foglalkoztatottak *(Crown employee)*, a parlamenti személyzet, a rövid, alkalmi időszakra foglalkoztatottak *(persons in short-term employment)*, az eredményből részesedést kapó halászati személyzet, valamint azok, akik munkájukat rendszeresen az Egyesült Királyság területén kívül végzik. Ezen kívül a *TULR(C)A* felhatalmazást ad a Secretary of State számára további munkavállalói kategóriák kizárására. E felsorolással kapcsolatban többen megjegyzik, hogy a *TULR(C)A*

[94] Lásd Georgios Cosmas főügyész összefoglaló indítványát a Rockfon-ügyben.
[95] Lásd az 1969-es Vic Hallam-ügyben képviselt álláspontot. McMullan 1997, 156.
[96] A "contract of service" és a "contract for service" elhatárolást lásd Hepple–Fredman 1986, 76–77. Az előző lényege abban rejlik, hogy a munkavégző tevékenysége integrált részét képezi a vállalkozásnak, az üzletnek, míg utóbbi esetében mintegy önállóan, a vállalkozás részére munkát végző személyről van szó, talán még lazább kötelékkel, mint a német freier Mitarbeiter esetében.
[97] Lásd McMullen 1997, 151.

rendelkezései nem teljesen fedik az irányelv 1. cikkely (2) bekezdés b) pontjában foglaltakat.[98]

23. A csoportos létszámcsökkentés kvantitatív mutatóival kapcsolatban végezetül azt kell megvizsgálnunk, hogy az angol jog miért az irányelv 1. cikkely (1) bekezdés a) pontjának második francia bekezdésben foglalt tényállását választotta, és melyek e választásnak a jogkövetkezményei. A választás oka egyszerűen abban keresendő, hogy a kormány becslése szerint egy átlagos évben Nagy-Britanniában a vállalkozások mintegy 96%-a 20-nál kevesebb munkavállalót bocsát el, így ki lehet kerülni a munkavállalói érdekképviseletekkel történő konzultációt, amely egyben jelentős anyagi megtakarítással is együtt jár.[99] Ennek következménye azt is jelenti, hogy az angol jogra nem kell alkalmazni azt a szabályt, amelyet az 1. cikkely (1) bekezdése a) pontja első bekezdésének választása esetén viszont igen, nevezetesen az ún. öt munkavállaló elbocsátására vonatkozó klauzulát.

24. Az olasz jog megoldása értelmében, abban az esetben beszélünk kollektív elbocsátásról, ha egy vállalkozás, amely több mint tizenöt munkavállalót foglalkoztat, legalább öt munkavállaló elbocsátása történik meg száz napon belül valamennyi üzem viszonylatában, vagy egy adott megyén belül egy üzem viszonylatában.[100] E megfogalmazással kapcsolatban az alábbi fogalmakat kell tisztázni: *"impresa"*, *"azienda"*, valamint *"unitá produttiva"*. Az *"impresa"* kifejezés – amelyet leginkább a német *"Unternehmen"*, illetve az angol *"enterprise"* kitétellel lehet összevetni –, alapvetően intézményrendszer, amelyben a vállalkozó, hivatásszerű gazdasági tevékenysége keretében termékeket állít elő vagy szolgáltatást nyújt, és ezzel megjelenik a piacon. Az *"azienda"* – amely ugyan nem szerepel az idézett törvényszövegben – felel meg talán a legjobban a német *"Betrieb"*, azaz az üzem fogalmának, hiszen azoknak a személyi és dologi tényezőknek az összességét értjük alatta, amelyekkel a vállalkozás hivatásszerű tevékenységét el tudja látni. Végezetül különös rendeltetése van az *"unitá produttiva"* kifejezésnek, amelyet a jogalkotó abban az esetben használ, amennyiben a munkavállalói képviselet részére rögzített jog gyakorlásának kereteit kívánja meghatározni.[101]

A munkavállaló fogalmát illetően a *Codice Civile* meghatározása mérvadó, amennyiben munkavállalónak minősül mindenki, aki ellenérték fejében vállalkozik akár fizikai, akár szellemi munka elvégzésére, a munkáltató irányítása alatt.[102]

---

[98] "This directive shall not apply to: *b)* workers employed by public administrative bodies or establishments governed by public law (or, in Member States where this concept is unknown, by equivalent bodies)." Lásd McMullen 1997, 152.
[99] McMullen 1997, 152.
[100] Legge 223/1991. Art. 24. 1°.
[101] Lásd Runggaldier 1978, 124–129.; Schrégle 1976, 24.
[102] Codice Civile Art. 2094.

25. A spanyol *ET* 51 cikkelye értelmében

– a száz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemben legalább 10 fő,

– a 100 és 300 fő munkavállalót foglalkoztató üzemben a foglalkoztatottak legalább 10 %-ának,

– a 300 fő munkavállalónál többet foglalkoztató üzemben legalább 30 fő 90 napon belüli elbocsátása minősül kollektív elbocsátásnak. A szabályozásból kitűnően a spanyol jogalkotó vegyesen használja az irányelvben megfogalmazott két választási lehetőséget, amennyiben az 1. cikkely (1) bekezdés a) pontjának első bekezdésében foglalt mennyiségi mutatókhoz a második bekezdés időtartamát rendeli.[103]

Az ET az *"empresa"* kitételt használja, amely azonban – különös tekintettel az olasz terminológia viszonylatában – megtévesztő lehet. A spanyol jogban ugyanis ez a kifejezés inkább a vállalkozás *(Unternehmen, enterprise)* kategóriának felel meg, mintsem az üzem fogalmának. Mint ahogyan többen rámutatnak az *"empresa"* – amely kifejezést rendszeresen használja az ET – gazdasági és nem technikai egységet jelent.[104] Ez utóbbinak a "centro de trabajo" terminológia felel meg. Ez lényeges eltérést jelent az irányelv átvétele és alkalmazása szempontjából, különösen abban az esetben, ha egy adott vállalkozás (empresa) több üzemből áll. A munkavállalókat illetően a spanyol jog alapjaiban nem tér el a már ismertetett megoldásoktól.

26. A leírtak alapján állítható, hogy a tagállamok jelentős többsége megkísérelte az irányelvben foglalt kvantitatív követelményeket átvenni, azonban néhány megoldásban az adott tagállam korábbi jogi kultúrájából adódó értelmezési és technikai különbségek találhatók. Az egységes értelmezés ugyanakkor a tárgyalandó irányelv tekintetében azért kiemelkedően lényeges, mert a vállalkozások szerkezete, integrációjának foka, szervezeti tagoltsága folyamatosan változik. Mindebből adódóan a gazdasági jogi, illetve a társasági jogi fogalomrendszer mellett elengedhetetlen a munkajogi irányelvek szempontjából alkalmazandó sajátos munkajogi fogalom- és értelmezési rendszer kialakítása.

Tájékoztatás és konzultáció

1. Az irányelv tartalmának kiemelkedő része a II. részben "Tájékoztatás és konzultáció" cím alatt megfogalmazott munkáltatói kötelesség. Az e részben rögzített kötelességek jogi természetük alapján magánjogiak, amennyiben magánjogi partnerük – a munkavállalói

[103] Lásd erről Valverde 1998, 217.
[104] Valverde 1998, 217.

képviseleti szerv – irányában terhelik a munkáltatót. Az irányelv III. része "A csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó eljárás" cím alatt azonban már közjogi kötelességeket is tartalmaz, amelyek a munkáltatót a tagállamok szabályozása szerinti állami szervvel szemben terhelik, és amely kötelességek teljesítésének hiánya kihat a munkajogviszony megszüntetésére is.

2. A 2. cikkely (1) bekezdése szerint, amennyiben a munkáltató kollektív létszámcsökkentést tervez, köteles a munkavállalók képviselőivel, megfelelő időben, megállapodás céljával konzultációkat kezdeményezni. A norma megfogalmazása alapján arra a kérdésre kell választ adnunk, hogy milyen kritériumok alapján lehetséges a munkavállalók képviselőit minősíteni, illetve a tagállamok alkalmazhatnak-e valamilyen korlátozást ebben a tekintetben, továbbá értelmeznünk kell a "megfelelő idő" (good time) tartalmát.

Az irányelv 1. cikkely (1) bekezdésének b) pontja kiemeli, hogy " »a munkavállalók képviselői« azok, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőinek minősülnek".[105] Az irányelv tehát nem kíván szupranacionális szabályai által meghatározni egy olyan intézményt, amely tipikusan az egyes belső, nemzeti jogi kultúrák része. A közösségi fogalomalkotásról való lemondás rendkívül tág mozgásteret biztosít a tagállamok számára. A "munkavállalók képviselői" kategória megjelenítése függ az adott állam kollektív munkajogának struktúrájától, az egymástól minőségükben eltérő munkavállalói képviseleti szervek erőviszonyaitól, a közöttük kialakult munkamegosztástól, és egyéb sajátos, más tagállamokra nem jellemző körülményektől. A tagállamok azonban egyet nem tehetnek: nevezetesen nem alakíthatnak ki olyan szabályozást, illetve nem engedhetnek meg olyan gyakorlatot, amely által a munkáltató mentesülhetne a tájékoztatási és a konzultációs kötelessége alól. Másképpen fogalmazva, a tagállamok nem kaptak felhatalmazást az irányelvben foglaltak megakadályozására, kikerülésére, illetve mellőzésére.[106]

3. A német jogban a *KSchG* 17. § (2) bekezdése értelmében, amennyiben a munkáltató a 17. § (1) bekezdésében foglalt ún. bejelentés-köteles elbocsátást szándékozik megvalósítani, az üzemi tanácsnak kellő időben a szükséges tájékoztatást köteles megadni, és írásban kell tájékoztatni a KSchG által meghatározottakról. Kérdés, hogy az üzemi tanács mennyiben tekinthető a munkavállalók képviseleti szervének, illetve ebben a konstrukcióban a munkáltató elkerülheti-e a tájékoztatási, illetve konzultációs kötelessége teljesítését.

[105] A magyar szöveg az IM fordításában készült. Az angol szöveget lásd a függelékben.
[106] Lásd az alább tárgyalandó 383/92. Commission v. UK [1994] ECR I–2479.

Ami az üzemi tanács munkavállalói képviseleti szerv minőségét illeti, röviden érinteni kell a német kollektív munkajog struktúráját. A kollektív munkajog intézményeinek ún. dualista modellje történetileg Németországban alakult ki, amelyben a koalíciós szabadságon alapuló ún. tarifális rendszer és a törvény által kialakított üzemi alkotmányjog különválasztható.[107] E tagoltság dogmatikai alapja abban rejlik, hogy a koalíciókon alapuló tarifális rendszer individuális, önkéntes alávetettségen alapul, ezzel szemben az üzemi alkotmányjog intézményrendszerét a jogalkotó ettől függetlenül hozta létre.[108] Az első a munkaszervezetek feletti konfrontációs, a másik a munkaszervezeten – jelesül az üzemen – belüli kooperációs modell részeként működik.

A *BetrVG* 1. §-a értelmében azokban az üzemekben, amelyekben rendszeresen legalább öt választásra jogosult munkavállalót foglalkoztatnak, és közülük legalább három választható, üzemi tanácsot kell választanak.[109] Ez a megfogalmazás azonban nem jelenti azt, hogy a feltételek megléte esetén a munkavállalóknak kötelessége lenne üzemi tanácsot választani, és ennek elmaradása esetén adminisztratív, külső szankciókat sem találunk. Ugyanígy nincs olyan rendelkezés, amely a munkaadó számára valamilyen aktív magatartásra irányuló kötelességet írna elő az üzemi tanácsi választás előkészítésével, illetve lebonyolításával kapcsolatban. A munkáltató magától értetődően nem akadályozhatja, illetve nem hiúsíthatja meg az üzemi tanács választását. Amennyiben egy adott üzemben nincs üzemi tanács, úgy a BetrVG rendelkezései nem kerülnek alkalmazásra, amely közelebbről azt jelenti, hogy a munkáltató döntési jogkörét befolyásoló eszközök sem gyakorolhatóak. Ebből következően a munkáltató a gazdasági, személyzeti és szociális tárgykörbe tartozó döntéseit egyedül hozhatja meg.[110] Ily módon, annak ellenére, hogy a BetrVG és a KSchG meglehetősen részletesen szabályozza az üzemi tanács részvételi jogát, abban az esetben, ha az adott munkaszervezetben nincs üzemi tanács, a munkáltató mentesül a munkavállalók képviselői irányában terhelő kötelessége alól.

4. Ami a kellő időben történő tájékoztatást illeti, jogszabály konkrét időpontot nem határoz meg. Az irodalomban és a gyakorlatban általánosan elfogadott, hogy a munkáltatónak a tájékoztatását az üzemi tanács felé olyan időpontban kell megtennie, hogy az üzemi tanács a törvényben meghatározott valamennyi olyan körülményt, amelyről a munkáltatónak tájékoztatást kell nyújtania, kellő mélységben elemezhesse. Amennyiben összetettebb, bonyolultabb ügyről van szó, ennek az időnek elegendőnek kell arra is lennie, hogy az üzemi tanács akár szakértők bevonásával is, a munkajogtudomány eredményeinek felhasználásával tanulmányozhassa a

[107] Staudinger–Richardi 1989, 832–833.
[108] Richardi 1973, 9–13.
[109] A hivatkozott rendelkezés megfogalmazása szerint: “werden Betriebsräte gewählt”.
[110] Hoyningen–Huene 1993, 99–100.

munkáltató szándékát.[111] Ezt az időtartamot a gyakorlat általános esetekben, főszabályként legalább két hétben jelölte meg.[112]

5. A francia jogban a munkáltatót terhelő tájékoztatási és konzultációs kötelesség tekintetében különbséget kell tenni egyrészről a munkáltatónál foglalkoztatottak, másrészről a létszámcsökkentéssel érintettek létszáma alapján is.[113] E kettőtől függ ugyanis az, hogy a munkáltatónak melyik munkavállalói képviseleti szervezetettel kell tárgyalnia. Amennyiben a létszámcsökkentés legalább kettő, de legfeljebb kilenc munkavállalót érint, és a munkáltatónál a munkavállalók száma tíznél több, de ötvennél kevesebb, a munkáltató a *délégué du personnellel* köteles tárgyalni – amennyiben a munkavállalók e képviseleti szervét megválasztják. Az ötven foglalkoztatottat meghaladó létszámú munkáltatónál a *comité d`entreprise* a tárgyalópartner. Lényeges továbbá, hogy ebben az esetben, ha a munkáltatónál nem választanak *comité d`entreprise*-t, a munkáltató a *délégué du personnel* személyével köteles tárgyalni. Az ötven foglalkoztatottat meghaladó létszámú munkáltatónál a tárgyalási kötelesség minden esetben a *comité d`entreprise* testületével áll fenn.

Amennyiben a munkáltató tíz vagy ennél több munkavállalót akar elbocsátani, az eljárás egésze tekintetében ismét különbséget kell tenni a munkáltatónál foglalkoztatottak létszáma szerint. Abban az esetben, ha nincs választott *délégué du personnel*, a munkáltató köteles valamennyi érintettel előzetesen tárgyalni, megoldási javaslatokat ajánlani a munkavállalónak, továbbá lehetőséget kell adnia a munkajogviszony módosítására is *(convention de conversion).* Amennyiben működik választott munkavállalói képviseleti szerv a munkáltatónál, úgy a munkáltatót vele szemben terheli az információadási, illetve a tárgyalási kötelesség.

6. Ez utóbbinak meglehetősen bonyolult, aprólékos eljárási szabályai vannak, amelyekhez a tárgyalási kötelezettség teljesítésének határideire vonatkozó rendelkezése is kapcsolódnak. Abban az esetben, ha a munkáltató kollektív létszámcsökkentést tervez, a már említett munkavállalói képviseleti szerveket azonnal, átfogóan tájékoztatnia kell a tervezett – azaz még folyamatba nem tett – intézkedés tartalmáról. A tájékoztatás irányadó időpontja az a stádium, amelyben a munkáltató a gazdasági okra hivatkozással történő elbocsátásokat *"licenciements économiques"* megtervezi, azaz az intézkedés még nem lehet olyan fázisban, hogy az bármilyen módon érinthesse a munkavállalók munkajogviszonyának tartalmi elemeit.[114] Ez korábban nehézséget okozott a gyakorlatban mindazon esetekben, amikor a gazdasági okokra

[111] Hoyningen–Huene 1997, 525.
[112] Hoyningen–Huene 1997; valamint Fitting–Auffarth–Kaiser–Heither 1992.
[113] Lásd Bissinger 1997, 130–134.; Ahrendt 1995, 152–166.; Chalmel 1989.; Teyssié 1997.
[114] Ahrendt 1995, 145–146.

alátámasztott elbocsátások a szintén gazdasági okokra alapított munkajogviszony módosításokra tett munkáltatói kísérletek következményei voltak. Az uralkodó álláspont ugyanakkor az, hogy a *"licenciements envisagés"* kitétel tágan értelmezendő, és ez egyben azt is jelenti, hogy munkavállalói képviseleti szervet nem egyszerűen a módosítás eredménytelenségét követően, hanem az erre irányuló intézkedések megkezdése előtt kell értesíteni.[115] Ez utóbbival kapcsolatban jelentős az az álláspont, amely szerint nem önmagában a *"licenciement"* igényel különleges eljárási garanciákat, hanem az a tény, hogy a munkavállalók egzisztenciális helyzete válhat kétségessé.[116]

Megjegyzendő, hogy a munkáltatót terhelő tájékoztatási és konzultációs kötelesség teljesítése és szakaszai attól is függnek, hogy a munkáltató alkalmazotti létszáma mennyi, és ehhez képest hány munkavállalót érint a kollektív elbocsátás. Ez továbbá befolyásolja a konzultáció tartalmát is, amelyre a megfelelő helyen térünk ki.

7. Az angol jogban először az 1975. évi *EPA* terjesztette ki a kollektív tárgyalások tárgykörét a kollektív létszámcsökkentésre. E szabályok kerültek át az 1992. évi *TULR(C)A* rendelkezései közé. Egyes szerzők állítása szerint a konzultációs kötelesség elismerésének jelentős lendületet adott az irányelv 1992-es módosítása, de az intézmény angol fejlődését az ún. *Donovan Commission Report* alapozta meg.[117]

A *TULR(C)A* korábbi 188. cikkelye értelmében a munkáltatónak ez a kötelessége csak azon munkavállalók érdek-képviseleti szerveivel szemben állt fenn, akiket a munkáltató független szakszervezetekként ismert el.[118] Ez a rendelkezés került a közösségi jog vizsgálata alá, és 1994-ben az Európai Bíróság elmarasztalta Nagy-Britanniát.[119] A bíróság hangsúlyozta, hogy sem a 77/187., sem a 75/129. számú irányelvvel a közösség nem kívánja érinteni vagy befolyásolni a tagállamok jogszabályait vagy gyakorlatát a munkavállalói érdekképviseletek – példánkban a szakszervezetek, illetve a szakszervezeti képviselők – elismerése vonatkozásában. Azonban a tagállamok olyan értelmezést nem tehetnek lehetővé, amely az irányelv rendeltetésének, illetve célkitűzéseinek elérését részben vagy egészben akadályozná. Ennek megfelelően az adott tagállam az irányelv olyan értelmezését nem alakíthatja ki, amely arra ad lehetőséget, hogy a munkáltató kikerülje a tájékoztatási és információadási kötelességét. A Bizottság álláspontja szerint az irányelv tartalma azt az értelmezést tételezi fel, amelynek értelmében minden esetben fennáll a munkáltató jelzett

[115] Ahrendt 1995, 146.
[116] Legrand 1994, 4.
[117] Lásd Bowers 1990, 348.
[118] Az eredeti szöveg szerint: "an employee of a description in respect of which an independent trade union is recognised".
[119] Lásd a 382/92. Commission v. UK [1994] ECR I–2435. esetet.

kötelessége a munkavállalói érdekképviseletekkel szemben. Ebből következően, amennyiben a munkáltató önként nem tesz eleget a tárgyalt kötelességének, a tagállamoknak olyan szabályozást kell hozniuk, illetve olyan intézkedéseket kell megtenniük, amelyek alapján a konzultáció és a tájékoztatás megvalósul. Az Európai Bíróság elfogadta a Bizottság álláspontját,[120] és ennek megfelelően hozta meg döntését. Ebben részletesen kifejtette és indokolta, hogy sem az EPA, sem pedig egyéb előírások nem kötelezik a munkáltatót olyan munkavállalói képviseleti szervvel, illetve képviselővel történő tárgyalásra, amelyet a munkáltató független szakszervezetnek nem ismer el. A bíróság egyértelmű álláspontja az, hogy ez ellentétes az irányelv rendeltetésével, célkitűzéseivel és tartalmával.

8. A bíróság ítéletét követően 1995-ben, majd 1999-ben,[121] jelentősen módosult a munkavállalói képviseleti szervekkel fennálló konzultációs és tájékoztatási kötelesség szabályozása. Ennek megfelelően ún. "*appropriate representatives"*-nak minősülnek mindazon képviselők, amelyek a munkáltatók által független szakszervezeti képviselőkként elismertek, vagy egyéb esetben minden olyan képviselő a munkáltató választása szerint,

– akit a munkavállalók kineveztek vagy megválasztottak képviselőjüknek és egyébként (is) feljogosítottak a munkáltatóval konzultáció folytatására, vagy

– akit az érintett munkavállalók képviselőjüknek megválasztottak, és a választás megfelelt a *TULR(C)A* 188/A. cikkelye (1) bekezdésében foglalt választási szabályoknak.[122] Ez a szabály a munkáltatónak rendkívül tág mozgásteret biztosít, hiszen a munkáltató meghatározhatja azokat a szabályokat, amelyek betartásával a választás "fair" módon kerül lebonyolításra, ezen túlmenően befolyásolhatja a képviselők számát és hivatali idejét. Lényeges követelmény, hogy az elbocsátással nem érintett munkavállalók ne befolyásolják a választás állását, viszont valamennyi érintett munkavállalónak lehetősége legyen választójogát gyakorolni. Különös figyelmet kell fordítani arra, hogy a csoportos létszámcsökkentéssel érintett valamennyi munkavállalói foglalkozási csoport képviselve legyen a tárgyalások során. Az ily módon megválasztott képviselők mindazon jogokkal rendelkeznek, amelyek általában a szakszervezeti tisztségviselőket megilletik, és erről, valamint védelmükről az 1996. évi Employment Rights Act rendelkezik.[123]

Az angol szabályozásról összefoglalásképpen elmondható, hogy a hatályos szabályozásban rejlő egyes hézagok ellenére a jogszabályok és a gyakorlat igyekszik a munkáltató konzultációs kötelességét oly módon

[120] Az Európai Bizottság álláspontját Walter von Gerven főügyész képviselte.
[121] Lásd: "The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations No. 2587/1995.; No. 1925 /1999.
[122] TULR(C)A új, kiegészített 188. cikkelye. Az 1995-ös kiegészítő szabályozást támadták meg a szakszervezetek, mert szerintük nem egyenértékű az irányelvben rögzített munkavállalói védelemmel. Kérelmüket a Hight Court elutasította. Lásd McMullen 1997, 149.
[123] Bowers 1990, 349–353.; IDS…, 101–115.

értelmezni, hogy valamennyi tényállás esetében megfeleljen az irányelv rendelkezéseinek.[124]

9. A tájékoztatási kötelesség teljesítésének időpontját illetően a *TULR(C)A* 188. cikkelye szerint a konzultációt a lehetőség szerinti legkorábbi időpontban meg kell kezdeni a munkavállalói képviselőkkel történő megállapodás elérésének szándékával.[125] A törvény azonban az "*at the earliest opportunity"* fogalmát nem bízza csupán a jogértelmezésre, hanem pontos határidőket is rögzít. Amennyiben a munkáltató 100 vagy annál több foglalkoztatottat kíván elbocsátani 90 vagy annál kevesebb napon belül, "lehetőség szerinti legkorábbi időpont" a konzultáció megkezdésére az első elbocsátást megelőző legalább kilencvenedik nap. Amennyiben a munkáltató 20-nál több, de 100-nál kevesebb munkavállalót akar 30 napon belül elbocsátani, a konzultáció kezdő időpontja az első elbocsátást megelőző legalább harmincadik nap. Lényeges, hogy a *TULR(C)A* rendelkezései minimum periódusokat írnak elő.[126]

10. Az olasz jogban az 1991. évi 223. törvény rendelkezik a munkavállalók képviseleti szerveivel történő konzultációról. A törvény 24. cikkelye alkalmazni rendeli a munkavállaló személyében bekövetkező változás esetére vonatkozó eljárási rendelkezéseket, így a konzultációs és a tájékoztatási kötelességet.[127] Ennek megfelelően a munkáltató köteles konzultációt kezdeményezni valamennyi szakszervezettel, amelyeknek az elbocsátással érintett munkavállalók tagjai. A szakszervezetek jogait és a munkaszervezeten belüli mozgásterét még 1970-ben szabályozták, és a hatályos rendelkezések is ezt veszik alapul.[128]

A törvény 4. cikkely 8. bekezdése értelmében a szakszervezetekkel folytatott konzultációra a döntést megelőzőleg negyvenöt nap áll rendelkezésre.[129]

11. A spanyol jogban a munkáltató konzultációs kötelességét – a korábbiakban említetteknek megfelelően – a kollektív elbocsátások két fajtájának szabályozása határozza meg. A *despido colectivo ordinario* ugyanis a munkaügyi hivatal engedélyéhez kötött, amely az 1980-as évektől a gyakorlatban azt jelentette, hogy az illetékes hivatal mintegy formálisan elismerte a munkáltató és a munkavállalói képviseleti szervek közötti megállapodást.[130] Ez a gyakorlat azért alakulhatott ki, mert az elmúlt több mint két évtizedben a tapasztalatok szerint az érintett felek között általában

[124] Lásd részletesen McMullen 1997, 158–160.
[125] "Consultation must be undertaken by the employer at the earliest opportunity and with a view to reaching agreement with the trade union representatives".
[126] Lásd IDS…, 93.
[127] Lásd a törvény 4. cikkelyét.
[128] Lásd Galantino 1993, 206–210.; Carinci 1991, 350–359.
[129] Galantino 1993, 209.
[130] Valverde 1992, 218.

eredményes tárgyalások zajlottak le. A hivatal tevékenységének csak abban az esetben volt tényleges befolyása a létszámcsökkentések menetére, amikor a felek között nem alakult ki egyetértés, és ilyenkor a munkáltató által kidolgozott terv felülvizsgálatát végezte el a hivatal.

Ezzel szemben viszonylag formális a *despido colectivo de alcance limitado* eljárási feltételrendszere. A munkáltatót azonban ebben az esetben is terheli a tárgyalási kötelesség a munkavállalói képviseleti szervek irányába, ugyanakkor a kollektív létszámcsökkentésnek ez a módja nem engedélyköteles.

Az ET 51. cikkelye részletesen szabályozza a despito colectivo ordinario esetében a konzultációs eljárás lefolyását. A munkavállalói képviseleti szervek meghatározása tekintetében azonban nem korlátozza a feleket. Ennek megfelelően a munkáltatóval szemben tárgyaló fél lehet a commité de empresa, a delegados de personal, valamint a representaciones sindicalos egyaránt. A gyakorlatban az első két képviseleti szerv szerepe vált jelentősebbé.[131]

A konzultációs eljárás megkezdésére általában harminc nappal a döntést megelőzően kerül sor, azonban a hivatal ezt a felek kérésére legfeljebb két héttel meghosszabbíthatja, amennyiben a tárgyalások eredményessége érdekében erre szükség van.[132]

12. Összefoglalásképpen megállapítható, hogy az irányelvnek a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó rendelkezéseit a tagállamok igyekeztek betartani, és az irányelv 1992. évi módosítását követően egyre kevesebb olyan belső szabályt találunk, amely e folyamatot korlátozná. Kétség kívül jelentős szerepe volt ebben az EU Bizottságának és az Európai Bíróságnak, melyek végig következetesen ragaszkodtak az irányelv célkitűzéseinek minél hatékonyabb érvényesüléséhez. Ennek a fejlődési tendenciának lényeges pontjai az alábbiak:

– a munkavállalói érdek-képviseleti szervek közötti megkülönböztetést jelentő egyes korlátozó rendelkezések kiiktatása a nemzeti jogokból, illetve a jogalkalmazásból;

– azoknak a technikáknak a megjelenése, amelyek biztosítják a munkavállalók védelmét abban a helyzetben is, ha az adott munkaszervezeten belül nincs munkavállalói képviseleti szerv;

– végezetül a nemzeti jogok e relációban történő viszonylagos egységesítése akkor is, ha az egyes tagállamok a kollektív létszámcsökkentés anyagi jogi szabályai alapján bizonyos differenciálást alkalmaznak.

[131] Olea 1991, 84–85.; 124–125.
[132] Valverde 1992, 218–219.

Mindezek azt támasztják alá, hogy egyre erőteljesebben érvényesül az az elv, hogy a munkáltató lehetőleg ne bújjon ki a tárgyalási kötelesség alól, illetve minden lehetséges tényállás esetén legyen olyan megoldás, amely az érintett munkavállalók érdekeinek védelmét szolgálja.

A “megfelelő időben” történő tájékoztatásról általában megállapítható, hogy a tagállamokban az időtartam meghatározásának módjára, valamint az időtartam mértékének kialakítására eltérő megoldásokat alkalmaznak. Megfigyelhető, hogy a konzultációt a létszámcsökkentésre vonatkozó döntés előtt olyan időben kell megkezdeni, hogy a munkavállalók képviseleti szervei kellő részletességgel és mélységgel tudják elemezni a munkáltató által átadott dokumentumot, továbbá a tervezett elbocsátások még semmilyen hatást ne fejtsenek ki az érintett munkavállalók helyzetére, illetve jogviszonyára. Annak a megítélése, hogy a munkavállalók képviselőinek mennyi idő kell a dokumentum alapos elemzésére, döntően a munkaadó által átadott anyag tartalmától függ.

13. A tájékoztatás és konzultáció alapvető jelentősége annak tartalmában rejlik. Az irányelv 2. cikkelye (2) bekezdésének értelmében a konzultációnak ki kell terjednie legalább a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének vagy az érintett munkavállalók száma csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.

A (3) bekezdés szerint, annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek, a munkáltatóknak a konzultáció során, a már említett megfelelő időben

– megadnak a munkavállalók képviselőinek minden, a tárgyhoz tartozó információt;

– továbbá írásban közlik velük

– a tervezett elbocsátások okait;

– az elbocsátani szándékozott munkavállalói csoportok számát;

– a rendszerint alkalmazott munkavállalói csoportok számát;

– azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani;

– az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, amennyiben a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat e jogot a munkáltatóra ruházzák;

– a nemzeti jogszabályokból és/vagy gyakorlatból következő végkielégítéstől eltérő esetleges egyéb végkielégítés kiszámításának módszerét.

14. A konzultáció tárgyát képező tájékoztatás tartalma és ennek megfelelően a tájékoztatási kötelesség teljesítésének módja is – legalábbis formálisan – két részre osztható. A (2) bekezdés tartalmazza a minimális rendelkezéseket, míg a (3) bekezdés – ismét kettébontva – e minimális kerettől viszonylag függetlenül állapítja meg a konzultációra való felkészülési anyag tartalmát.

A (2) bekezdés minimális tartalma korántsem lebecsülendő. A szöveg megfogalmazásának első része már eleve bizonyos engedményekre készteti a munkaadót az eredeti szándékához képest, amennyiben a létszámcsökkentés elkerülésének vagy az érintett munkavállalószám csökkentésének módjait és eszközeit rendeli a konzultáció egyik témájául. Nyilvánvaló, hogy az erre vonatkozó javaslatokat a munkavállalók képviselői tárják a munkáltató elé, akit e bekezdés alapján tárgyalási kötelesség terhel. Mindezzel összefüggésben nyomatékosítani szükséges, hogy e szöveget egybevetve az (1) bekezdés "megállapodás céljával" megfogalmazásával, a munkáltatót nem terheli megállapodási kötelesség. Amennyiben nem ért egyet a munkavállalói képviselők javaslataival, saját álláspontját megtartva – különösen az érintett munkavállalók számát illetően – hajthatja végre a létszámcsökkentést.

A (2) bekezdés tartalmának további része – nevezetesen a következmények enyhítésére vonatkozó megfogalmazás – az egyes tagállamok erre irányuló szabályozása által nyerte el jelentőségét. A csoportos létszámcsökkentés következményeinek megelőzése a legtöbb esetben már a létszámcsökkentésre vonatkozó döntés tervezésekor azt a kötelességet rója a munkáltatóra, hogy a még munkajogviszonyban állók számára találjon olyan megoldást, amelynek felhasználásával az érintett munkavállalók vagy azok egy része tekintetében el lehet kerülni az elbocsátást, illetve megvan az esélye a munkaerőpiacra történő mihamarabbi visszatéréshez, esetleg a korábbinál piacképesebb szakmában vagy magasabb kvalifikációs szinten. A hátrányos következmények enyhítésének általában az alábbi módszerei, illetve technikái ismeretesek: áthelyezés más munkahelyre a munkáltatón belül, illetve más munkáltatónál; átképzés, munka mellett, vagy külön tanfolyamok szervezésével és a költségek átvállalásával, s végezetül egyes országokban átfogó szociális terv készítése.

A 2. cikkely (3) bekezdésének szinte teljes taxatív tartalmát tiszteletben tartják az egyes tagállamok. A német *KSchG* 17. § (2) bekezdése szinte szó szerint megismétli az irányelv vonatkozó rendelkezését, amelyhez még hozzáteszi, hogy a munkáltató és az üzemi tanács különösen azokat a lehetőségeket köteles megvizsgálni, amelyek az

elbocsátásokat megakadályozhatják vagy csökkenthetik és következményeit enyhíthetik.[133]

15. A francia CT viszonylag bonyolult eljárási rendszert vezetett be, amely azonban különösebben nem befolyásolja a tájékoztatási és konzultációs kötelességnek az irányelvben megfogalmazott tartalmát. A CT Art. L. 432-1. értelmében, a munkaadó a munkavállalói képviseleti szervet két fázisban köteles tájékoztatni a létszámcsökkentés gazdasági, technikai, illetve pénzügyi okairól, a CT Art. L. 321. értelmében pedig az irányelvnek megfelelő felsorolásban köteles információval ellátni a munkavállalói képviselőket. A munkaadó köteles két alkalommal meghívni a képviseleti szerveket, és a jogalkalmazás álláspontja szerint – az érdemi és alapos felkészülés érdekében – a két tárgyalás között legalább 14 napnak kell eltelnie.[134] Abban az esetben, ha a munkáltatónál az alkalmazotti létszám az 50 főt meghaladja, köteles szociális tervet készíteni, és azt a munkavállalók képviseleti szerveinek rendelkezésére bocsátani. Ennek jelentőségét az alábbiakban tárgyaljuk bővebben.

16. Az angol *TULR(C)A* 188. cikkely (6) bekezdése értelmében a munkaadónak tájékoztatást kell nyújtania a létszámcsökkentés esetleges elkerülésének lehetséges módozatairól, illetve az érintett munkavállalók számának csökkentési lehetőségeiről, és végezetül a létszámleépítések következményeinek enyhítéséről. Ezzel összefüggésben meg kell jegyezni, hogy az angol jogban a konzultációra, annak módjára, illetve tartalmára vonatkozóan jogszabályi definíció korábban ugyan nem volt, azonban a gyakorlatban messzemenően érvényesült az az elv, amely szerint a munkáltatónak minden olyan információt rendelkezésre kell bocsátania, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a munkavállalói érdekképviseletek megfelelően felkészülhessenek a létszámcsökkentéssel összefüggő valamennyi probléma érdemi tárgyalására.[135] A *TULR(C)A* 188. cikkely (4) bekezdése azonban a későbbiekben szó szerint, azonos tartalommal átvette az irányelvben felsoroltakat.[136]

17. Az olasz 1991. évi no. 223 számú törvény 4. cikkelyének 3. bekezdése sorolja fel tételesen a munkavállalói képviseletekkel történő konzultáció tartalmát, amely tartalmában alapvetően megegyezik az irányelvben felsoroltakkal.

18. A spanyol *ET* szintén az irányelv tartalmával alapjaiban azonosan rögzíti a konzultáció tartalmát, ugyanakkor a feleknek az *ET* 85.2.

[133] "Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern."
[134] Lásd Bissinger 1997, 120–121.
[135] Bower 1990, 349–355.
[136] McMullen 1997, 165–166.

értelmében lehetőségük van az alapvető eljárási és módszerbeli kérdésekben külön kollektív szerződésben is megállapodni.[137]

19. Az irányelv 2. cikk (2) bekezdése számos, alapvetően olyan lehetőségre, pontosabban munkáltatói kötelességre hívja fel a figyelmet, amelynek tételes szabályozása rendkívül nehéz. Nyilvánvaló, hogy a már elhatározott – vagy legalábbis eltervezett létszámcsökkentés elkerülésének módja, az érintett munkavállalók számának csökkentése konkrétan a tárgyalások folyamatában nyer realizálható tartalmat. A hivatkozott rendelkezés ugyanakkor utal olyan intézményekre is, amelyeknek konkrét munkáltatói kötelességként való szabályozása ismert az egyes tagállamok jogában. Ebbe a körbe tartozik a munkavállalóknak a munkaszervezeten belüli mozgatása – az áthelyezés –, továbbá az átképzés. Az irányelv ugyan e két lehetőséget a következmények enyhítésére tett kísérő szociális intézkedésekhez sorolja, azonban a szociális intézkedések körében ismeretes egy nem mindenütt alkalmazott és napjainkig nem egyértelműen megítélt jogintézmény, nevezetesen a szociális terv.

20. Az alábbiakban – a teljesség igénye nélkül – néhány jellemző, modell értékűnek tekinthető megoldás bemutatása indokolt. Az egyik a munkavállalók átképzéssel történő megtartásának, illetve a létszámcsökkentés következményei enyhítésének tradicionális módja az átképzési szerződés, az ún. *convention de conversion* a francia jogban. Többek szerint az intézmény azért tett egyre nagyobb jelentőségre szert, mert a munkaügy direkt közjogi intézményei – a munkaügyi hivatalok és a munkanélküli ellátások rendszere – a többi tagállamhoz képest kissé visszafogottak, nem befolyásolják nagymértékben a munkaerőpiacot, és ennek következtében fejlődött ki egy vegyesen magánjogi-közjogi védelmi intézmény.[138] A munkáltatónak a gazdasági ok miatti elbocsátást megelőzően fel kell ajánlania az átképzési szerződés megkötésének lehetőségét annak a munkavállalónak, aki még nem múlt el 56 éves, és legalább két éve a munkáltatóval munkajogviszonyban áll. Ennek célja, hogy a munkavállaló minél előbb visszatérhessen a munkaerőpiacra, lehetőleg magasabb és a piac számára elfogadhatóbb képzettséggel. Az intézmény jelentőségét mutatja, hogy a szociális partnerek erre vonatkozóan már 1986-ban kollektív megállapodást kötöttek *"accord national interprofessionel"* szinten,[139] amelynek alapján készült el a CT szabályozása is. Ennek leglényegesebb eleme a már korábban is létező ilyen jellegű szerződések intézményessé tétele. A *"conventions de conversation"* szervezeti alapját is megteremtették, az *"Association de gestion des conventions de conversion" (A.G.C.C.)* intézményének létrehozása által. Az A.G.C.C. magánjogi jogi személy, feladata a tanulmányi, átképzési szerződésekkel kapcsolatos valamennyi adminisztratív teendő ellátása. Ez a

[137] Valverde 1992, 219.
[138] Ahrendt 1995, 163–164.
[139] Ahrendt 1995, 164.

szervezet szoros kapcsolatban áll a munkanélküli-biztosítási szervezettel (A.S.S.E.D.I.C.), valamint a központi munkaerő-közvetítési szervezettel (A.N.P.E.).

21. A "*convention de conversion*" nem a munkáltató és a munkavállaló között kerül megkötésre, hanem az A.S.S.E.D.I.C. és a munkáltató között. Ennyiben ez a szerződés inkább közjogi jellegű, mivel tárgya az érintettek képzésében, elhelyezésében, illetve további kiközvetítésében történő megállapodás. Maga a szerződés nem individuális megállapodás, hanem standardizált szerződés. A munkáltató a létszámcsökkentést megelőzően elküldi az érintett munkavállalók adatait az illetékes területi munkanélküli- biztosítóhoz, amely szerződési mintát küld a munkáltatónak valamennyi olyan szükséges információval együtt, amelyet a munkavállalónak meg kell ismernie. A munkáltató – a munkavállalói képviseleti szervekkel való konzultációt követően – a szerződést az érintett munkavállalók aláírásával együtt visszaküldi a biztosítónak. A biztosító a saját aláírásával továbbküldi a szerződést a területileg illetékes munkaügyi hivatalhoz, amely – amennyiben a kollektív elbocsátás feltételei a törvénynek megfelelőek – engedélyezi a szerződés létrejöttét. Az elbocsátással érintett munkavállaló csak ezt követően élvezheti ennek a konstrukciónak az előnyét, természetesen csak abban az esetben, ha a munkáltató ajánlatát elfogadja.[140] A munkavállalónak az ajánlat elfogadására 21 napos "meggondolási idő" áll rendelkezésére, amely alatt a munkáltatónak a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó nyilatkozata nem lép hatályba. Amennyiben a munkavállaló nem nyilatkozik ez idő alatt, hallgatását úgy kell tekinteni, mintha elutasította volna az átképzési szerződésre vonatkozó ajánlatot. Amennyiben a munkavállaló számára az átképzési szerződés megnyílik, munkajogviszonya megszűnik. Az átképzési szerződés megnyíltával a munkavállaló hat hónapig különleges jogállásúvá válik, amelyet csak abban az esetben veszít el, ha ez idő alatt munkajogviszonyra lép.[141] E státus előnye – azon túlmenően, hogy a munkavállaló továbbra is biztosítottnak számít és jogállása nem azonos a munkanélküliével, – azt is jelenti, hogy az erre az időre kapott támogatás magasabb a munkanélküli támogatás összegénél, illetve a munkavállaló ingyenesen vehet részt az államilag szervezett vagy elismert magánúton kialakított továbbképzésen és átképzésen.[142]

A rendszer finanszírozása vegyes, amennyiben az állami költségvetés mellett a munkáltató és a munkavállaló a munkanélküli-biztosító pénztáron keresztül együttesen járulnak hozzá a költségekhez.[143]

---

[140] A munkavállalók az említett kollektív megállapodás óta kötelesek a munkavállalók számára felajánlani az átképzési szerződés konstrukcióját és ehhez kötelesek a szükséges információt megadni. Ahrendt 1995, 167.

[141] Ez az ún. "travailleur privé d`emploi en conversion".

[142] Lásd Bissinger 1997, 111–113.

[143] A "convention de conversion" intézményéről lásd Lyon-Caen 1987, 241–246.; Milet 1989, 410–415.; Domergue 1987, 250–253.

22. A szociális terv intézménye a kollektív létszámcsökkentésnél az unió két tagállamában ismert: Németországban és Franciaországban.

A szociális terv *(Sozialplan)*[144] intézménye a német jogban elsősorban az üzemben beálló változás, az ún. *"Betriebsänderung"* intézménye esetére konstruált intézmény. Ezzel összefüggésben meg kell jegyezni, hogy a BetrVG 111. §-ában szabályozott *Betriebsänderung* nem azonos az BGB 613a. §-ában szabályozott *Betriebsübergang* intézményével. A BetrVG 11. §-ára alapozott bírói gyakorlat értelmében *"Betriebsänderung"* minden olyan változás, amely az adott üzem szervezetében, struktúrájában, tevékenységi körében, munkamódszerében, a munkavégzés helyében, a munkavégzés folyamatában vagy a személyzetben következik be, feltéve, hogy ez az üzemben foglalkoztatottak egészére vagy túlnyomó részére lényeges, jelentős hátránnyal jár. A BetrVG alapján e tényállás alá kell vonni különösen az üzemek vagy az üzem jelentős része tevékenységének korlátozását vagy időszakos leállítását, áthelyezését, összevonását vagy szétválasztását, továbbá az üzemi szervezetben és annak tevékenységében beálló bármilyen más alapvető változtatást. A lényeges hátrányt általában a munkavégzés megnehezülése, a munkavégzéssel együtt járó szolgáltatások csökkenése, a munkába járás feltételeinek megnehezülése, és a gyakorlat szerint nem utolsósorban a munkaadói oldalon felmerülő elbocsátások jelentik.[145] Ez utóbbival kapcsolatban rögzíteni kell, hogy abban az esetben is a *Betriebsänderung* tényállását állapította meg a Német Szövetségi Bíróság, amikor az üzemet illetőleg semmilyen változás nem következett be, azonban a munkáltató mégis létszámcsökkentést hajtott végre, nem a munkavállalók oldalán felmerült okokra hivatkozva.[146]

23. Ennek a tényállásnak kapcsán is figyelemre méltó az ún. kikövetelhető szociális terv intézménye a létszámleépítés esetén, amelyet a BetrVG 112a. §-a szabályoz.[147] A jogalkotó akként rendelkezett, hogy amennyiben a 111. § szerinti *"Betriebsänderung"* kizárólag csak a munkavállalók elbocsátásában nyilvánul meg, a 112. § (4) és (5) bekezdéseiben szabályozott az ún. *"Einigungsstelle"* előtt kérhető szociális tervre vonatkozó rendelkezések csak abban az esetben alkalmazhatók, ha az elbocsátottak létszáma az üzem létszámának a BetrVG-ben meghatározott arányát eléri.[148] Az *Einigunsstelle* ilyenkor végeredményben egy magánjogi üzemi megállapodást hoz létre a felek kérelme alapján, amely viszont – habár ez sokáig vitatott volt – rendeltetése miatt nem mondható fel.[149]

---

[144] A Sozialplan intézményéről lásd Beuthien 1982.; Ehmann 1980.; Reuter 1980.; Willemsen 1990.
[145] Hoyningen-Huene 1993, 334.
[146] Lásd BAG 22.5. 1979, AP Nr. 3. und 4. zu § 111. Hoyningen-Huene 1993, 331.
[147] Az intézmény német neve: "Erzwingbare Sozialplan bei Personalabbau.
[148] Ez az arány közel kétszerese a KSchG 17. §-ban meghatározott aránynak.
[149] Lásd MünchArbR/Matthes 1992, § 354., RdNr. 40.

24. A francia jogban a szociális terv *(plan social)* intézménye a CT-ben először 1989-ben nyert szabályozást.[150] Ennek lényege, hogy a munkáltató minden ún. nagy "*licenciement collectif*" esetében – azaz, ha legalább 50 munkavállalót foglalkoztat és 30 nap alatt legalább 10 munkavállalót elbocsát – köteles szociális tervet készíteni. A francia szabályozás sajátosságát az jelenti, hogy az a tény, hogy a munkáltatónál működik-e és milyen jellegű munkavállalói képviseleti szerv, nem játszik szerepet a szociális terv készítésének kötelessége tekintetében. Ennek jelentősége a jogalkotó szándéka szerint a munkavállalói státus erősítésében rejlik.[151] Amennyire a munkavállalói pozíció erősítését jelenti a hivatkozott szabály, legalább annyira gyengíti is tárgyalási helyzetüket az a tény, hogy a francia munkavállalói képviseleti szervek nem rendelkeznek a német jogban ismert részvételi jogokkal *(Zustimmungsrecht, Mitbestimmungsrecht).* Ebből következően a francia munkavállaló ugyan köteles minden esetben elkészíteni a szociális tervet, azonban egyetértés hiányában is benyújthatja ezt a "*directeur départemental du travail et de l`emploi"* irodájához. Mivel azonban a francia jog a munkavállalói érdek-képviseleti szerveknek tényleges, érdemi befolyásolási lehetőséget nem biztosít, a munkáltató a hivatal észrevételeire köteles indokolással együtt választ adni.[152] Mindebből adódóan meglehetősen vitás a *plan social* jogi természetének megítélése. Attól függően, hogy milyen jellegű munkavállalói képviseleti szerv működik a munkáltatónál a social plan lehet kollektív szerződés, "accord atypiques" – mivel a német "Betriebsvereinbarung" intézménye nem ismert a francia jogban. Problematikus annak a megítélése is, amikor a munkáltató egyedül munkálja ki e tervet, amelyet a jogirodalomban egyszerűen csak "engagement unilaterale"-nak neveznek.[153]

25. A *plan social* tartalmáról a CT Art. L. 321-4-1. (1) bekezdése rendelkezik, annak célján keresztül. Ennek megfelelően a plan social rendeltetése, hogy a tervezett létszámcsökkentést megakadályozza, vagy legalábbis annak hatását mérsékelje. Az 1986. október 20-án hatályba lépett *"accord interprofessional sur la sécurité de l`emploi"* tartalmazott ugyan egy listát, azonban ez nem kötelező a munkáltatóra, illetve a felekre, csupán a plan social, illetve az erre vonatkozó megállapodás lehetséges tartalmi körét fogja át. A már hagyományosnak tekinthető munkáltatói intézkedések mellett[154] kiemelkedően fontos a *"plan de reclassement",* azaz a munkáltató egészét vagy részeit érintő átszervezési, átcsoportosítási terv.

---

[150] A hatályos szabályozás alapja már az 1974. november 21-i accord national interprofessionalban megtalálható volt.

[151] Lásd Art. 321-4-1. Abs. 8. CT.

[152] Az érdemi beleszólás hiányának és így a rendszer konstrukciós hibájának kritikáját lásd Lyon-Caen 1998, 549–553.

[153] Az egyes irodalmi álláspontok összefoglalását lásd Ahrendt 1995, 178–181.

[154] Ilyennek minősíthető a részmunkaidő bevezetése, a munkáltatón belüli áthelyezés, a más munkáltatókkal történő kapcsolatfelvétel és a már említett "convention de conversion" intézménye.

Ennek jelentősége abban áll, hogy amennyiben a szociális terv utalást sem tartalmaz az átcsoportosítás lehetőségére, a *"procédure de licenciement"* eljárása is érvénytelen lehet.[155]

26. Az irányelv 3. cikkely (1) bekezdésének értelmében a munkáltatónak minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban kell értesítenie az illetékes állami hatóságot. Az (1) bekezdés második mondata szerint a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a munkáltató tevékenységének bírósági határozat következtében történő megszüntetése miatt tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében a munkáltató csak akkor köteles írásban értesíteni az illetékes állami hatóságot, ha a hatóság ezt megköveteli.

Az irányelv a hatóság felé tett értesítés tartalmát is meghatározza. Így az értesítésnek tartalmaznia kell a tervezett csoportos létszámcsökkentésre és a munkavállalók képviselőivel folytatott, a 2. cikkely által előírt konzultációra vonatkozó összes információt, különösen az elbocsátás okait, az elbocsátandó munkavállalói csoportok, a rendszerint foglalkoztatott munkavállalói csoportok létszámát és azt az időszakot, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani. A munkáltatónak az értesítés egy példányát át kell adnia a munkavállalók képviselőinek, akik esetleges észrevételeikkel az illetékes állami hatósághoz fordulhatnak.

A 4. cikkely (1) bekezdése első mondatának értelmében az illetékes állami hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányuló rendelkezések sérelme nélkül legkorábban 30 nappal a 3. cikkely (1) bekezdésében előírt értesítés megtétele után léphetnek hatályba. A tagállamok feljogosíthatják az illetékes állami hatóságot, hogy ezt a határidőt lerövidítse.

Ezt a határidőt az illetékes állami hatóság arra használja fel, hogy megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra. Ebből a szempontból kiemelkedő a (3) bekezdés azon rendelkezése, amely szerint, ha az (1) bekezdésben előírt eredeti időtartam 60 napnál rövidebb, a tagállamok feljogosíthatják az illetékes hatóságot, hogy az eredeti határidőt az értesítés megtételétől számított 60 napig meghosszabbítsa, ha fennáll annak a veszélye, hogy a tervezett csoportos létszámleépítések következtében felmerülő problémákat az eredeti határidőn belül valószínűsíthetően nem lehet megoldani. Lényeges továbbá, hogy a tagállamok az illetékes állami hatóságot további hosszabbításokra jogosíthatják fel. A meghosszabbítást, illetve meghosszabbításokat és azok indokolását még az (1) bekezdésben rögzített – azaz az eredeti – határidő lejárta előtt közölni kell a munkáltatóval.

[155] Ahrendt 1995, 184–185.

27. Végezetül a 4. cikkely (4) bekezdése – összhangban a 3. cikkely (1) bekezdésének második mondatával – akként rendelkezik, hogy a tagállamoknak a 4. cikkelyt nem kell alkalmazniuk, ha a kollektív létszámcsökkentésre a munkáltató tevékenységének bírósági határozat következtében történt megszüntetése miatt került sor.

Az irányelv 4. cikkelyének tartalmán keresztül követhető talán a legjobban nyomon e jogforrás igazi rendeltetése. Annak ellenére ugyanis, hogy az irányelv alapvetően magánjogi intézményt szabályoz – nevezetesen egy tartam, *dare-facere* tárgyú jogviszony egyoldalú megszüntetésének egy sajátos válfaját –, a munkavállalói jogok védelme érdekében bizonyos határok között közjogi elemek alkalmazását is szükségesnek tartotta a jogalkotó. Az irányelv rendeltetése – többek között – a nem a munkavállaló érdekkörében felmerült és egyidejűleg több munkavállalót érintő munkáltató általi elbocsátások következményeinek enyhítése, mégpedig oly módon, hogy az elbocsátással érintett munkavállalók a lehető legrövidebb idő alatt ismét a munkaerőpiac aktív részesei legyenek. Ennek eléréséhez azonban nem elegendő a munkáltató intézkedését – jognyilatkozatának realizálását – meghatározott belső, konzultációs, érdekegyeztető eljárások által szabályozni, hanem befolyást kell biztosítani azoknak az állami szerveknek a részére is, amelyeknek feladata éppen e folyamat elősegítése. Ezért az egyes tagállamok több-kevesebb intenzitással, különféle hatósági jogokkal ruházzák fel az erre hivatott szerveket.

28. A már említetteknek megfelelően az adott hivatal számára a legszélesebb feljogosítást a spanyol jog tartalmazza. A *despido collectivo ordinario* engedélyköteles, legalábbis abban az esetben, ha a munkáltató és a munkavállalók képviselője nem tud megegyezni a rendelkezésükre álló 30 napon belül. Amennyiben ez az idő sikertelenül telik el, a munkaügyi hivatal számára még további két hét áll rendelkezésére, hogy a munkáltatói kérelmet egészben vagy részben megerősítse vagy elutasítsa. A hivatal részéről történő mérlegelésnek alapvető kritériuma a gazdasági szükségszerűség és a munkajogviszony megszüntetése közötti arányosság megítélése. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a hivatalnak a munkáltató által elérni kívánt célt, annak hatásait, valamint a munkavállalók által elszenvedett hátrányt, illetve annak csökkentési lehetőségeit kell mérlegelnie, különös tekintettel a munkavállalóknak a munkaerőpiacra történő visszakerülési esélyeire.[156]

A vizsgált többi országban a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának nem előfeltétele az előzetes hatósági engedélyezés. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy ez az intézmény, illetve eljárás egyáltalán nem ismeretlen az unió többi országában. Így például Hollandiában,

[156] Valverde 1992, 218.

Portugáliában és Görögországban a hivatal előzetes engedélyezését törvényi szabályozás rögzíti.[157]

29. Ami a hivatal egyéb jogát illeti, a német *KSchG* értelmében a munkáltató által bejelentett csoportos létszámcsökkentés, az általános szabályoknak megfelelően, csak a bejelentést követő 30 nap elteltével léphet hatályba, azonban a munkáltató kérésére a hivatal ezt az időtartamot lerövidítheti. Abban az esetben, ha a csoportos létszámcsökkentés valamilyen egyébként különös védettség alá eső munkavállalót vagy munkavállalói csoportot érint, úgy egyéb hatóság engedélyét is be kell szerezni.[158] A munkaügyi hivatal egyes esetekben azonban úgy is dönthet, hogy a jelzett időtartamot legfeljebb két hónap időtartamra meghosszabbítja. E döntésénél a hivatal kizárólag munkaerő-piaci politikai szempontok szerint mérlegelhet.[159]

30. A francia jog megoldása értelmében a munkaügyi hivatal legfontosabb feladata, hogy a munkaadó és a munkavállalói képviselet közötti tárgyalásokat elősegítse, valamint a szociális területet érintő intézkedések realizálását biztosítsa. Ennek érdekében a hivatal rendelkezésére különböző befolyásolási és cselekvési (beavatkozási) lehetőségek állnak rendelkezésre. A *"directeur départemental de travail et de l`emploi"* kötelessége a munkáltatónak a munkavállalói érdekképviseletek felé tett információja tartalmát ellenőrizni, különös tekintettel a tanulmányi szerződések és a szociális terv megvalósításának lehetőségeire.[160] Az ellenőrzési feladatok mellett a hivatal felhatalmazással rendelkezik a munkáltató gazdasági helyzetének a feltérképezése után a munkáltató által kimunkált szociális terv tartalmának kiszélesítésére is, amelynek elsődleges célja a munkáltató és a munkavállalói képviseletek közötti tárgyalások tartalmának kiterjesztése.[161] Mindezek mellett, amennyiben a munkaügyi hivatal vezetője a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárásban valamilyen rendellenességet fedez fel, meghatározott beavatkozási lehetőségekkel is élhet. Amennyiben megállapítja, hogy a munkáltató nem tesz eleget a szociális terv elkészítésére vonatkozó előírásoknak, erre a tényre felhívja a munkáltató figyelmét *(constat de carence).* E "beavatkozás" célja egyértelműen a későbbi – bírósági – eljárások megelőzése. A *"constant de carence"* mellett lehetősége a hivatalnak lehetősége van figyelmeztetéssel *(avis)* élni, amennyiben a munkáltató a munkavállalók képviselőjével nem megfelelő módon bonyolítja le a konzultációt. A figyelmeztető megkeresésre a munkáltatónak válaszolnia kell. A munkaügyi hivatal ugyan nem hosszabbíthatja meg a

[157] Lásd Küchle 1990, 407–317.
[158] Így pl. az anyaságvédelmi törvény (Mutterschutzgesetz) vagy a fogyatékosok védelmét szolgáló törvény (Schswerbehindertegesetz) rendelkezései szerint.
[159] MünchArbR/Berkowsky 1993, § 152. RdNr. 35–38.
[160] CT Art. 321-7. 4. albekezdés.
[161] Lásd Ahrendt 1995, 157.

CT-ben rögzített 30 napos határidőt, azonban a munkáltató addig nem kezdheti meg a felmondások realizálását, míg válaszát el nem küldte a hivatalnak, viszont nem kell megvárnia a hivatal válaszát.[162]

31. Az angol jog megoldása szerint a munkáltatónak a *Department of Trade and Industry* (DTI) hivatalát tájékoztatni kell a tervezett csoportos létszámcsökkentésről. Ennek időpontja megegyezik a munkavállalók képviselőivel lefolytatandó konzultáció kezdő időpontjával. A tájékoztatás elmaradása pénzbüntetéssel jár, illetve, amennyiben a munkáltató korlátolt felelősségű társaságként működik, úgy a vezető vagy a vezetőség *(director or manager)* személyes felelősége is fennáll.[163]

32. Az olasz jogban szintén hasonló megoldással találkozunk, ami a tájékoztatási kötelezettség tényét és időpontját illeti. Ezen túl a munkáltató köteles a munkaügyi hivatallal (ufficio provinciale del lavoro) közölni a munkavállalók képviselőivel folytatott tárgyalás eredményét, a tervezett elbocsátások anyagi hatásait. Amennyiben a munkáltató és a munkavállalók képviselőivel történő tárgyalások negatív eredménnyel zárulnak, a hivatal dönthet úgy, hogy a felek között mediációs eljárást folytat le, amelynek időtartama legfeljebb harminc nap lehet.[164]

Az irányelv záró rendelkezései

1. Az irányelv záró rendelkezései közül az 5., valamint a 6. cikkely érdemel figyelmet. Az 5. cikkely értelmében az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezést alkalmazzanak vagy fogadjanak el, továbbá, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását szorgalmazzák vagy engedélyezzék. Ez a rendelkezés a modern munkajog egy immár klasszikus elvére emlékeztet, nevezetesen a munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazásának elvére.[165] Annak ellenére, hogy a hivatkozott elv a kollektív szerződés és a munkaszerződés (illetve a hazai jogban a jogszabály, a kollektív szerződés és a munkaszerződés) viszonylatában érvényesül, mégis példaként szolgálhat, hiszen az irányelv alapvetően minimális normaanyagot tartalmaz, amelytől csak a munkavállalók javára történhet eltérés az egyes nemzeti jogokban.

2. Általában elmondható, hogy a csoportos létszámcsökkentés fogalmát, a tájékoztatási kötelesség tartalmát, valamint a közjogi kontroll intézményeit tekintve a tagállamok döntő többségének szabályozása tartalmaz olyan rendelkezést, amely a munkavállalókat kedvezőbb

[162] Lásd Bissinger 1997, 132–133.
[163] Hepple–Fredman 1986, 169.
[164] Galantino 1993, 208–210.
[165] Lásd ezzel összefüggésben Belling 1983.; Aliprantis 1980.

helyzetbe hozza. Hangsúlyozandó ezzel összefüggésben, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó irányelv rendeltetése nem az elbocsátások teljes megakadályozása, hanem a munkáltatói döntés anyagi és eljárási szabályok közé szorítása annak érdekében, hogy az elbocsátással érintett munkavállalók terhe a lehető legkisebb legyen, és a lehető leghamarabb a munkaerőpiac aktív szereplőivé válhassanak.

3. A 6. cikkely értelmében a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy az irányelvben foglalt kötelezettségek kikényszerítésére bírósági és/vagy közigazgatási eljárás álljon a munkavállalók képviselői és/vagy a munkavállalók rendelkezésére. E rendelkezéssel összefüggésben nyomatékosítanunk kell, hogy a csoportos létszámcsökkentés mögött meghúzódó egyes, a munkajogviszony megszüntetését jelentő tényállások jogi természete önmagában nem változik meg, azaz a munkáltató jognyilatkozata, illetve – ahol létezik – a munkáltató és a munkavállaló közös nyilatkozata (pl. megszüntető szerződés esetén) tekintetében a munkavállaló számára rendelkezésre állnak mindazok a jogorvoslati lehetőségek, amelyeket általában a munkajogi jogviták eldöntésére az adott tagállam joga biztosít.

Kérdés azonban, hogy a munkáltatót terhelő tájékoztatási és konzultációs kötelezettség megsértése, továbbá a közjogi kontrollra vonatkozó szabályok be nem tartása esetén ki és milyen jogorvoslati lehetőségeket vehet igénybe, továbbá e kötelességek megsértése hogyan érinti a munkajogviszony megszüntetésére irányuló jogi aktus érvényességét. Az egyes tagállamok megoldásai alapján egységes szabályozásról nem beszélhetünk, hiszen találkozhatunk az elbocsátások érvénytelenítésével is, azonban néhány országban a jogalkotó csupán kárfelelősségi (esetleg egyéb, például büntetőjogi) jogkövetkezmények alkalmazását írta elő.

4. A német *KSchG* elsősorban a munkáltató közjogi kötelességével, illetve annak megsértésével foglalkozik. Mint ahogyan a korábbiakban utaltunk rá, az *"anzeigepflichtige Entlassung"* kifejezés a munkáltatónak a hivatal felé teljesítendő bejelentési kötelezettségére vonatkozik. A *KSchG* 18. §-ának nem teljesen egyértelmű rendelkezése ellenére a BAG álláspontja az, hogy ha a munkajogviszony megszüntetése a *KSchG* 17. §-a szerint bejelentési kötelezettség alá tartozik, és a munkáltató ezt elmulasztja, a munkajogviszony megszüntetése érvénytelen.[166] Az irodalomban ugyanakkor hangsúlyozzák, hogy különbséget kell tenni a *"Kündigung"* – azaz a felmondás –, valamint az *"Entlassung"* – tehát az elbocsátás – között. Mivel az elbocsátás – mint ilyen – a jogviszony tényleges megszűnéséhez vezet, míg a felmondás az a jognyilatkozat, amely jogszerűségének meghatározott feltételei vannak. Így előfordulhat, hogy a

[166] Lásd Hoyningen-Huene 1992., 529–530.

munkáltató a felmondás szabályait nem sérti meg, azonban közjogi bejelentési kötelessége elmulasztásával jogsértést valósít meg. Mivel e kötelesség megsértésének nincsenek sem közjogi, sem büntetőjogi következményei, csak a magánjogi jogkövetkezmény jöhet szóba. Mindezzel összefüggésben ugyanakkor a szerzők különbséget tesznek a BGB 823. §-ában található védelmi szabály és a *KSchG* 17. § tartalma között. Míg a BGB a tilos cselekményekre *(unerlaubte Handlungen)* kimunkált szankciórendszere a cselekménnyel sértett személy – adott esetben – munkavállaló, addig az utóbbi a munkaerőpiac védelmét szolgálja. Ennek megfelelően, ha a munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat jogellenes – például a munkáltatói felmondás vagy az ún. megszüntető szerződés –, a jognyilatkozat érvénytelenítésére a munkavállaló számára megfelelő eszközök állnak rendelkezésre. A *KschG* rendszere azonban bárki érintett számára lehetővé teszi az elbocsátások szabálytalanságára történő hivatkozást.[167]

5. A német jogban a munkáltatót az üzemi tanács irányában terhelő konzultációs kötelessége szintén részletes szabályozást nyert. A *KSchG* értelmében a munkáltatónak a munkaügyi hivatalnak benyújtott bejelentéséhez csatolnia kell az üzemi tanács álláspontját. E nélkül a bejelentés csak abban az esetben érvényes, ha a munkáltató kellő gondossággal járt el annak érdekében, hogy az üzemi tanács a bejelentést megelőzően legalább két héttel a munkáltató álláspontját megismerje, és arra megfelelően reagáljon.[168] Ha ezt a munkáltató nem tudja megfelelően igazolni, az elbocsátások a fentiekben leírt ok miatt érvénytelen lesz. A munkáltatónak a *KschG* 17. § (3) bekezdésében meghatározott kötelessége egyébiránt nincs összefüggésben az üzemi tanácsot a BetrVG 102. §-a szerint megillető joggal, illetve az ebben megfogalmazott munkáltatói kötelességgel. Ez utóbbi ugyanis minden egyéni munkáltatói felmondás esetén kötelezővé teszi az üzemi tanács véleményének kikérését, amelynek elmaradása a felmondás érvénytelenségét vonja maga után.[169]

6. A francia jogban a gazdasági okra alapított felmondás eljárási szabályai kellő részletességgel szabályozzák a munkáltató kötelességeit. Függetlenül a csoportos létszámcsökkentéstől, illetve annak fajtáitól, a munkáltató köteles minden egyes, a gazdasági okkal indokolt felmondását a hivatalnak bejelenteni. Ez a kötelessége fennáll mind a kisebb, mind a nagyobb munkavállalói létszámot érintő csoportos létszámcsökkentés esetében. Amennyiben ezt a kötelességét elmulasztja, illetve nem várja meg a hivatal állásfoglalását, a munkáltató ellen az érintett munkavállalók az eljárási szabályok megsértése ellen kártérítési igénnyel léphetnek fel.[170] A CT fogalmazása szerint, a bíróság a munkavállaló részére "az elszenvedett

[167] Uo. 546.
[168] Hoyningen-Huene 1993, 325.
[169] Uo. 315–325.
[170] CT L.122-14-4. Abs. 3.; Bissinger 1997, 120, 125, 132.

sérelemmel arányos" kártérítést állapít meg, amely nem lehet alacsonyabb kéthavi bérénél.

A munkáltatót szintén részletes eljárási szabályok szerint terheli konzultációs kötelezettség attól függően, hogy mekkora az alkalmazotti létszám, illetve hány főt kíván gazdasági okokra hivatkozva elbocsátani. Amennyiben a munkáltató e szabályokat megszegi, kártérítési felelősséggel tartozik. A szabályozással összefüggésben megjegyzendő, hogy a francia jogalkotás az 1970-es évek elején elutasította azt a javaslatot, amely a munkáltató tárgyalt kötelességszegése esetére a munkajogviszony megszüntetésének érvénytelenségét vonta volna maga után. Az elutasítás indoka a munkáltató autoritásának veszélyeztetésétől való félelem állt.[171] A hatályos szabályozás lényege szerint, a munkajogviszony tehát minden esetben megszűnik, függetlenül attól, hogy a munkáltató a jelzett kötelességeit megsértette. A munkanélküliség növekedésével egyidejűleg ezt a megoldást többen éles kritikával illetik.[172] Rámutatnak arra, hogy a munkáltatói jognyilatkozat érvénytelenné nyilvánításának elmaradása könnyen csábíthatja a munkáltatót a jogsértő magatartás választására, amelynek legsúlyosabb szankciója a kártérítés.[173]

7. A korábbiakban már érintetteknek megfelelően az angol jog megoldása értelmében az a munkáltató, aki nem tesz eleget a DTI hivatala felé történő tájékoztatási kötelességének, büntetőjogi felelősségre vonással számolhat,[174] illetve ha a munkáltató korlátolt felelősségű társasági formában működik, a társaság vezetője (vezető tisztségviselője) tartozik személyes felelősséggel.

Ha a munkáltató a szakszervezettel, illetve a munkavállalók egyéb képviselőivel előírt konzultációt mulasztja el, a szakszervezet, illetve a munkavállalói képviseleti szerv keresettel élhet. A keresetet a munkajogviszonyok tényleges megszűnésétől számított három hónapon belül lehet benyújtani a bírósághoz. A munkáltató olyan különleges körülmények felmerülésének bizonyításával védekezhet, amellyel igazolhatja a konzultáció elmaradásának alaposságát. Megjegyzendő, hogy ez a védekezési mód nem következik az irányelvből.[175] Különleges körülménynek minősül a szokatlan vagy rendkívüli olyan esemény, amely hirtelen, váratlanul következik be, és előre nem várható, nem jósolható meg. Ebből adódóan lényeges, hogy a munkáltató fizetésképtelensége önmagában nem minősül különleges körülménynek.[176] Ha a munkáltató nem tudja az említett különleges körülményt igazolni, a munkavállaló

[171] Lásd erről részletesen: Ahrendt 1995, 186.
[172] Lásd Couturier 1988, 225.; Duquesne 1993, 877.; Henry 1994, 163
[173] Lyon-Caen–Bonnetete 1973, 506.
[174] Ennek eredményeképpen a Criminal Justice Act rendelkezései szerint általában pénzbírság fizetése valószínű, jelenleg 5000 L értékben. Lásd Deakin–Morris 2000, 793.
[175] Kritikáját lásd uo. 790.
[176] Uo. 790.

jogosult az ún. *"protective award"* kifizetésére. Ennek összege igazodik az ún. támogatott időszak *(protected period)* mértékéhez, amelynek leghosszabb időtartamát törvény határozza meg, míg konkrét mértékéről a bíróság mérlegelési jogkörében dönt.[177] Ezzel összefüggésben többen annak a véleményüknek adnak hangot, hogy a *"protective award"* intézménye kettős jogi természetű. Egyrészről biztosítja az esetlegesen elmaradt bér további folyósítását, másrészről pönáléként is felfogható, amely a munkáltatót a tárgyalási kötelesség megsértéséért terheli.[178]

8. Az olasz jog alapján a csoportos létszámcsökkentés érvénytelenítésére kerül sor abban az esetben, ha a munkáltató megsértette az 1991. évi 223. törvényben foglalt kötelességeit. Ez egyaránt vonatkozik a munkavállalók képviselőivel folytatandó konzultáció, továbbá a bejelentési kötelesség elmulasztása vagy nem megfelelő teljesítése esetére.[179]

9. A spanyol szabályozás értelmében a bíróság a csoportos létszámcsökkentés mindkét esetében megvizsgálja, hogy a munkáltató eleget tett-e a létszámcsökkentést megelőző kötelességeinek. Amennyiben a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató megsértette a munkavállaló jogait, illetve nem tett eleget az *ET*-ben meghatározott eljárási kötelességeinek, az elbocsátásokat érvényteleníti. Ebben az esetben a munkáltató két lehetőség között választhat: a munkajogviszony megszüntetése mellett magasabb végkielégítést fizet, mint a jogszerű felmondás esetén, vagy visszahelyezi a munkavállalókat.[180] A spanyol jogban a közjogi kontroll mintegy magában foglalja a munkaadót terhelő magánjogi kötelességek teljesítésének kontrollját is, hiszen a spanyol munkaügyi hivatalok szerepe az EU többi tagállamához viszonyítva rendkívül jelentős.

Az irányelv újabb európai bírósági gyakorlata

1. Az irányelv hatályba lépését követően viszonylag hosszú időn keresztül az volt megállapítható, hogy az Európai Bíróság előtt nem jelentek meg azzal összefüggő ügyek, azaz a nemzeti bíróságok számára nem mutatkoztak jogalkalmazási nehézségek, illetve a Bizottság sem látott okot a tagállamok jogharmonizációs kötelezettségeinek elmulasztása miatti fellépésre. Az utóbbi időszakban, lényegében az ezredfordulót követően azonban számos ítélettel találkozhattunk, amelyek közül a lényegesebbeket alább mutatjuk be.

---

[177] Az EPA 101(5) szerint 90 nap 100 vagy több munkavállaló, 30 nap 10–99 munkavállaló, és 28 nap 10-nél kevesebb munkavállaló elbocsátása esetén.
[178] Az angol szabályozás részletes értékelését lásd Deakin–Morris 2000, 784–798.
[179] Galantino 1993, 219–222.
[180] Valverde 1992, 219. Megjegyzendő, hogy amennyiben az érintett munkavállaló szakszervezeti tisztségviselő, a választás joga őt illeti meg.

2. A *Bizottság és a Portugál Köztársaság* közötti ügyben[181] az irányelv hatályára, azaz tulajdonképpen a csoportos létszámcsökkentés fogalmára vonatkozó kérdés merült fel. A meglehetősen bonyolult részletek mellőzésével megállapítható, hogy a Bíróság álláspontja szerint a közösségi jogba ütközött a portugál munkajognak az a megoldása, amely csak a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okból végrehajtott létszámcsökkentésekre korlátozta a csoportos létszámcsökkentés (irányelv alapján megalkotott) fogalmát, illetve azt nem terjesztette ki minden olyan okra, amely nem a munkavállaló személyében rejlik.[182]

3. Nagy visszhangot keltett a német munkajogban a *Junk* ügy.[183] Az ügy több a csoportos létszámcsökkentéssel összefüggő kérdést is érintett. Gyakorlati jelentősége miatt az ítéletnek az a tétele emelendő ki, amely szerint az irányelv szerinti „elbocsátás" fogalom azonos a munkáltatói felmondási nyilatkozat kifejezésének (közlésének) időpontjával. Ugyancsak lényeges, hogy a csoportos létszámcsökkentést foganatosítani (azaz felmondásokat közölni) az irányelv szerinti konzultációs eljárás befejezését, valamint a munkavállalók és a hatóságok előzetes értesítését követően lehet. (A magyar jogban is ismert 30 napos határidő az irányelv 4. cikk /1/ bekezdés szerint a hatóság által lerövidíthető. Ilyen megoldást a magyar jog nem ismer, noha egyes esetekben, súlyos vállalati krízis alkalmával ez indokolt lehetne.)

4. Az Olasz Köztársaság ellen indított eljárásban[184] a munkáltató fogalmának értelmezésére vonatkozó probléma merült fel, lényegében annak kapcsán, hogy az olasz nemzeti szabályozás[185] a csoportos létszámcsökkentés szabályainak alkalmazása körében – a Bíróság szerint végső soron közösségi jogba ütközően – megkülönböztette a haszonszerzési céllal működő vállalkozásokat a nem ilyen jellegűektől, illetve az utóbbiakra nem rendelte teljes körűen alkalmazni a tárgybani szabályokat.

5. A francia *Confédératioan Générale du Travail* (CGT) és társai (más szakszervezetek) által indított eljárásban az irányelvnek, illetve a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció általános kereteinek létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelvnek a mikénti értelmezése merült fel.[186] Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben a *Conseil d'Etat* arra irányuló kérdést tett fel az Európai Bíróságnak, hogy az

---

[181] C-55/02. Európai Közösségek Bizottsága kontra Portugál Köztársaság

[182] Ilyen ok volt a portugál munkajogban a munkajogviszonynak törvényben meghatározott esetben való megszűnése is.

[183] C-188/03. Irmtraud Junk kontra Wolfgang Kühnel

[184] C-32/02. Európai Közösségek Bizottsága kontra Olasz Köztársaság

[185] Ennek alapja a Codice Civile 2082 szakaszának az a rendelkezése volt, amelyik a vállalkozó fogalmát határozta meg akként, hogy az hivatásszerűen gazdasági tevékenységet végez és ennek során árukat és szolgáltatásokat állít elő és hoz forgalomba (cserél ki).

[186] C-385/05. Confédération générale du travail (CGT) és társai kontra Premier ministre és Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement

említett tájékoztatási és konzultációs keretirányelv lehetővé teszi-e a tagállamok számára, hogy az ún. munkavállalói létszám küszöbértékeinek meghatározásánál bizonyos munkavállalói csoportokat eltérően vegyenek figyelembe, illetve ezzel összefüggésben miként értelmezhetők a 98/59/EK irányelv létszámkorlátokra vonatkozó rendelkezései (a tájékoztatás és konzultáció vonatkozásában). A bírósági álláspont lényege az volt, hogy a 2002/14/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdése[187] értelmében a nemzeti szabályozás még ideiglenesen sem zárhat ki semmilyen munkavállalói csoportot az irányelv szerinti létszámkorlát alkalmazásánál. Ami a csoportos létszámcsökkentés hasonló tárgyú szabályait illeti, ott – konzekvensen – úgy foglalt állást a bíróság, hogy az irányelv 1. cikk (1) bekezdés a) pontja tekintetében is jogellenes az a tagállami szabályozás, amely a munkavállalók meghatározott csoportját kizárja e rendelkezés szerinti létszám kiszámításából. Az ügy hátterében a Code du Travail L 620-10. cikkének azon rendelkezései húzódtak meg, amelyek a részmunkaidőben vagy határozott időre alkalmazott, illetve fiatal munkavállalók létszámának, illetve képviseletének az általánostól eltérő számítási móddal (súlyszámmal) való figyelembe vételére irányultak. Az Európai Bíróság tehát e nemzeti megoldást az európai munkajogba ütközőnek találta, azaz az említett munkavállalói körök egyenlő/azonos figyelembe vételét látta az irányelv céljával egyezőnek. Másként: a tagállami választási lehetőséget csak arra korlátozta, hogy a munkavállalói képviseleti szintet üzemi vagy vállalati szinten határozza-e meg a tagállam, azaz nem engedte arra kiterjeszteni, hogy egyes munkavállalói csoportokat figyelembe vesz-e vagy sem.

6. Az *Athinaiki Chartopoiia AE* ügyben[188] hozott ítélet a telephely fogalmának értelmezését érinti. Az ügyben szereplő „telephely” a vállalkozásnak olyan szervezeti egysége volt, amely nem rendelkezett teljes körű önállósággal, azaz egyes (beszerzések, költségelemzés stb.) funkcióit a vállalat központja látta el. A Bíróság álláspontja szerint az irányelv céljának megvalósítása szempontjából közömbös az, hogy az említett igazgatási funkciók nem a földrajzilag elkülönült egységben valósulnak meg, illetve az is, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést e telephely igazgatási szervezeti egységek, illetve funkciók hiányában maga nem képes megvalósítani.

7. Az évtized végén a Bíróság ismét a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettség kérdéseivel került szembe egy belga bíróság előtt indult eljárás nyomán.[189] Ítéletének lényeges megállapítása az volt, hogy a munkavállaló kereshetőségi joga (a tájékoztatási és konzultációs

[187] E rendelkezés az irányelv szerinti tájékoztatási és konzultációs mechanizmus működtetésének kötelezettségét meghatározott létszámot foglalkoztató vállalatokra, illetve üzemekre határozza meg azzal, hogy az irányelv által nyújtott alternatívák közül a tagállam választhat.
[188] C-270/05. Athinaiki Chartopoiia AE kontra L. Panaiotidis és társai
[189] C-12/08. Mono Car Styling SA kontra Dervis Odemis és társai

kötelezettség teljesítésével kapcsolatosan) a tagállam által korlátozható. Ugyancsak rögzítette a Bíróság, hogy a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeknek az irányelv 2. cikkében foglalt szabálya minimális előírás, azaz azokhoz képest a munkáltatói kötelezettségek nem csökkenthetők.

8. 2009. szeptember 10. napján született az az ítélet, amely ugyancsak a munkavállalókkal folytatott tájékoztatás és konzultáció szabályait érintette. A finn *Korkein Oikeus* (Legfelsőbb Bíróság) által kezdeményezett ügyben[190] az a kérdés merült fel, hogy mely („megfelelő") időpontban áll be a munkáltató konzultáció megkezdésére irányuló kötelezettsége, illetve ezt az időpontot miként érinti, ha a döntést a vállalkozást ellenőrző másik vállalkozás hozta. Az Európai Bíróság lényeges megállapítása e körben az volt, hogy az irányelv 2. cikk (1) bekezdése[191] úgy értelmezendő, hogy már olyan munkáltatói döntés meghozatala is megalapozza a konzultációs kötelezettséget, amely a vállalatcsoporton belüli stratégiai jellegű, illetve a tevékenység megváltoztatására irányuló, ha ez csoportos létszámcsökkentés tervbe vételére kényszerítheti a munkáltatót. Ennek folyománya az is, hogy a konzultáció megkezdésére vonatkozó munkáltatói kötelezettség nem függ attól, hogy a munkáltató képes-e közölni a munkavállalók képviselőivel az irányelv 2. cikk (3) bekezdésében foglalt valamennyi információt. Ugyanakkor úgy ítélte meg a Bíróság, hogy a vállalatcsoporton belül hozott stratégiai döntés nyomán a leányvállalat konzultációs kötelezettsége csak akkor áll(hat) be, ha a döntés kapcsán egyértelműen azonosítható meghatározott leányvállalat érintettsége a döntés nyomán. Figyelemre méltó ugyanakkor az ítéletnek az a megállapítása[192] is, mely szerint a megkezdett konzultációnak legkésőbb a munkavállalókkal közölt felmondás időpontjáig kell lezárulnia. Másként: a konzultáció folyhat a munkavállalók és a munkaügyi hatóságok előzetes értesítését követően is.

2.3. A csoportos létszámcsökkentés a magyar munkajogban

1. A csoportos létszámcsökkentés a hazai jogban még az Mt. elfogadása előtt jelen volt, ugyanis az Flt. 21–24. §-a rendelkezett az erre vonatkozó eljárásról. A jogharmonizációs feladatok azonban ezen a téren is szükségessé tették a szabályok módosítását, és a korábbi Flt. szabályanyag kibővítve 1995-ben került az Mt. normaanyagába. Az irányelv szabályanyagának kibővítése, illetve az Európai Bíróság jogalkalmazásának következtében, a megváltozott helyzetre tekintettel a hatályos szöveg

[190] C-44/08. Akavan Erityisalojen Keskusliito AEK ry és társai kontra Fujitsu Siemens Computers Oy

[191] Mely szerint ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentést tervez, úgy megállapodás megkötése céljából megfelelő időben konzultációt kell kezdeményeznie a munkavállalók képviselőivel.

[192] Az ítéleti összefoglaló rendelkezés 4. pontja.

lényegében az Mt. 2001. évi módosításával került kialakításra. Az irányelv alapján a nemzeti jogalkotók – amint erre utaltunk - két lehetőség közül választhattak a csoportos létszámcsökkentés kvantitatív (a munkavállalói létszám szerinti) ismérveit illetően. Az egyik az Mt. 94/A. §-ban rögzített megoldás. A másik lehetőség értelmében csoportos létszámcsökkentésnek minősülnek azok az elbocsátások, amelyeknél az elbocsátottak létszáma egy 90 napos időszak során legalább húsz fő, függetlenül attól, hogy az érintett munkáltatónál rendszerint mennyi az alkalmazottak létszáma. A hazai megoldás szempontjából kiemelkedő jelentősége van az Mt. 94/A. § (3) bekezdésének, amely a kvantitatív ismérvek meghatározása szempontjából – elvileg helyesen és gyakorlatiasan – a munkáltatói telephelyeket területi (megyei) szinten rendeli együttesen számításba venni, illetve megemlékezik az ún. változó munkahelyre alkalmazottakról is.[193] Ezzel összefüggésben hangsúlyozandó, hogy a (3) bekezdés csak abban az esetben alkalmazható, ha az érintett telephelyek viszonylatában érvényesül a 30 napos időszak.

2. A csoportos létszámcsökkentés első Mt.-beli adaptációja során vitás volt a szabályozás teljessége az irányelv tartalmának tükrében. Korábban ugyanis a jogalkotó úgy rendelkezett, hogy a munkáltató a fent említett arányban a működési körébe tartozó ok miatt rendes felmondással szünteti meg az érintett munkavállalók munkajogviszonyát. Látni fogjuk, hogy a hazai munkajog egyik sajátos szabálya, hogy nem lehet felmondással megszüntetni a határozott időre létesített munkajogviszonyt. Az értelmezési problémák elkerülése érdekében a hivatkozott rendelkezés 2001-ben módosult. A 94/A. § azonban önmagában nem határozza meg a megszüntetés konkrét tényállásait, azaz arra nem kapunk választ, hogy a munkáltató milyen jognyilatkozataival szünteti meg a munkavállaló munkajogviszonyát.[194] Erre nézve a 94/C. § (3) bekezdése nyújt közelebbi eligazítást. A jogalkotó rögzíti, hogy a 94/A. § (1) bekezdése szerinti 30 napos határidőn a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell érteni. Lényeges továbbá, hogy amennyiben a munkáltató az adott időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől – amely alatt értendő a rendes felmondás és a határozott időre létesített munkajogviszonynak az Mt. 88. § (2) bekezdése alapján történő megszüntetése –, illetve megállapodás kötésétől számított 30 napon belül a munkajogviszony megszüntetésére irányuló újabb

[193] A Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában alakult ki az az álláspont, hogy a csoportos létszámcsökkentés szempontjából irányadó időszakban a nyugdíjjogosultsággal érintett munkavállalókat (közalkalmazottakat) is figyelembe kell venni (EBH 2008/1799.). A probléma alapja az, hogy a nyugdíjas munkavállalók tekintetében a magyar jogban nem érvényesül a felmondás/felmentés indokolásának kötelezettsége.

[194] A Legfelsőbb Bíróság ugyanakkor e tekintetben irányelv-konform gyakorlatot folytat. Az EBH 2008/1905. számú (közalkalmazotti szférát érintő) határozat szerint" a csoportos létszámcsökkentés szempontjából nemcsak azokat a felmentéseket kell figyelembe venni, amelyek indoka a létszámcsökkentés, hanem minden, a munkáltató működésével összefüggő, munkáltatói elhatározáson alapuló közalkalmazotti jogviszony megszüntetést…." Szemléletileg azonosan: EBH 2007/1645.

jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani.[195] E rendelkezés lényege szerint tehát a csoportos létszámcsökkentéshez sorolható jognyilatkozatok körébe minden, a munkáltató részéről tett, és nyilvánvalóan a munkáltató működési körébe tartozó okra való hivatkozással közölt jognyilatkozat beletartozik.[196] E megfogalmazásból következően a munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése – bizonyos korlátozással – egyértelműen a csoportos létszámcsökkentés fogalmába tartozik.[197] A korlátozás egyrészről abban áll, hogy a munkáltatói döntéstől az első ütemezésig terjedő időszakban, vagy az ütemezési időszakban az utolsó tájékoztatást vagy munkaviszony-megszüntetés közlését követő harminc napon túl köt a munkaviszony megszüntetésére megállapodást, e megállapodás nem minősül a csoportos létszámleépítés részének. Másrészről csak az a közös megegyezés tartozik a csoportos létszámcsökkentésbe, amely a munkáltató működésével összefüggésben merül fel, amelynek jellegzetessége tehát, hogy a munkáltató kezdeményezi.

3. Az Mt. A 94/B. § a munkáltató ún. magánjogi (tehát nem közigazgatási szervekkel szemben fennálló) tájékoztatási és konzultációs kötelességét szabályozza. Az (1) bekezdésben meghatározza a munkáltató partnereit, amely során kétséges, hogy terheli-e valamilyen kötelesség a munkáltatót, ha sem üzemi tanács, sem szakszervezet nem nincs a munkáltatónál. Az Mt. erre vonatkozóan nem tartalmaz rendelkezést, és a már tárgyalt általános konzultációs szabályok sem térnek ki erre a kérdésre. Közvetlenül nem visz közelebb a probléma megoldásához a 2002/14/EK irányelv sem. Álláspontunk szerint ebben az esetben az általános együttműködési kötelesség, valamint a rendeltetésellenes joggyakorlás követelménye alapján tájékoztatási kötelesség terheli a munkáltatót. Ennek eljárási rendjét, határidejét illetően a jogalkotónak legalább az alapvető irányokat kellett volna meghatároznia. Az (1) bekezdés értelmében a konzultációnak a döntés meghozataláig, illetve a megállapodás megkötéséig kell tartania – meghatározott határidőn belül. Ebből az is következik, hogy a csoportos létszámcsökkentés nem változtat a munkáltatói jogkör természetén, azaz a megállapodás lehetőség – kétség kívül viszont kívánatos lehetőség.

4. Az Mt. 94/B. § (3)–(5) bekezdése meghatározza a konzultáció minimális tárgykörét. A szabályozás tartalma jól elkülöníthetően három konzultációs tárgykört, illetve konzultációs fázist rögzít. A (3) bekezdésben

[195] Az EBH 2005/1341. számú határozat szerint ugyanakkor a határozott idő lejártával megszűnő jogviszonyok nem vehetők figyelembe.
[196] Ez a megoldás megfelel az Európai Bíróság általi értelmezésnek (ld. a fent említett 55/02. számú ügyet).
[197] A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint előzetes tájékoztatási kötelezettség nélkül. Ld. BH 1999/146.

szabályozott tényállás tulajdonképpen a konzultáció előkészítését szolgálja, amennyiben annak megkezdése előtt hét nappal a munkáltató a legfontosabb adatokat közölni köteles a munkavállalók képviselőivel. A (4) bekezdés már egy operatív fázis, konkrét adatokkal. Végül a jogalkotó orientálja a feleket az (5) bekezdésben, amennyiben rögzíti, hogy a konzultációnak mire kell mindenképpen kiterjednie. A (6) bekezdésben a jogalkotó megállapodásról szól, amelyet a munkáltató vagy az üzemi tanáccsal, vagy a szakszervezettel és a nem szervezett munkavállalók bizottságával köt. Kérdéses ennek a megállapodásnak a jogi természete. Ha a munkáltató ezt a megállapodást az üzemi tanáccsal köti meg, úgy nem minősül kollektív szerződésnek (munkaviszonyra vonatkozó szabálynak), hiszen ilyen jellegű megállapodás megkötésére az üzemi tanács nem jogosult. Többek között az Mt. 33. § (6) bekezdése miatt a "vegyes bizottság" által kötött megállapodás kollektív szerződés jellege szintén vitatható. Álláspontunk szerint a 94/B. § (6) bekezdésében rögzített megállapodása a fenti kontextusban egy sui generis megállapodás, amelynek megsértése jogvita tárgya lehet az azt megkötő felek között.

5. Az Mt. 94/C. §-a rendelkezik a csoprotos létszámcsökkentésre vonatkozó munkáltatói döntés tartalmi kellékeiről. A munkáltató döntéséhez álláspontunk szerint kötve van, azonban ez szintén értelmezési problémákat vethet fel. A gyakorlatban előfordult ugyanis, hogy a munkáltató egy hosszabb időtartam alatt, több fázisban lebonyolítandó létszámcsökkentés folyamatában nem tudta betartani az általa meghatározott ütemezést. Tapasztalataink szerint számos létszámcsökkentés során a lebonyolítás ütemezését pontosan nem határozták meg.

6. A munkáltatót a magánjogi tájékoztatási és konzultációs kötelesség mellett terheli egy közjogi tájékoztatási kötelesség is (Mt. 94/D. §). Ennek rendeltetése az, hogy a munkaerőpiac állami szervezetei felkészüljenek a munkajogviszonyukat vesztett munkavállalók fogadására, és az Flt. által kínált passzív, illetve aktív intézkedéseket megtehesse. A 94/D. § e tájékoztatásnak, illetve bejelentésnek szintén két fázisát szabályozza. Az (1) bekezdés értelmében a munkáltató már a létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról köteles tájékoztatni a munkaügyi központot. A (2) bekezdés szerint pedig a döntést (megállapodást) követően, de még a rendes felmondás, illetve a 88. § (2) bekezdés szerinti jognyilatkozat közlését megelőző 30 nappal szintén tájékoztatási kötelesség terheli a munkáltatót.

7. Az Mt. 94/E. § garanciális jelentőségű rendelkezést tartalmaz a hazai jogban. A felmondás közlését megelőzően a munkavállaló rendes felmondás, valamint a 88. § (2) bekezdésében foglalt jognyilatkozat közlését megelőzően a munkavállalót tájékoztatni kell. Másképpen fogalmazva, a munkajogviszony megszüntetésére irányuló jelzett jognyilatkozatok a tájékoztatást követően később lépnek hatályba.

Érdekesen alakul jogviszony megszűnése, ha a munkavállaló az Mt. 90. § (1) bekezdésben meghatározott felmondási tilalom alatt áll. Ebben az esetben a tájékoztatás "közölhető", maga a felmondási jognyilatkozat azonban nem. Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy a felmondási idő csak a felmondási tilalomra okot adó tényállás megszűnése után kezdődik. Nem később, mert csoportos létszámcsökkentés esetén a 90. § (2) bekezdése (tizenöt, illetve harminc napos szabály) nem alkalmazható. Ez a megoldás – összevetve az Mt. 90. § (5) bekezdésének rendelkezésével is - jogpolitikai okból erősen vitatható. Eredménye ugyanis az, hogy amennyiben a munkavállaló a tájékoztatás és a megszüntető nyilatkozat közlése közötti időszakban valóban indokolt védelmi helyzetbe (pl. keresőképtelen betegség) kerül, úgy vele szemben a jogalkotói felmondási szándék nem érvényesül, azaz a felmondási tilalom nem áll fenn (az irányadó időpontra vonatkozó szabály miatt). Ez az eredmény valójában semmilyen szociálpolitikai megfontolással nem indokolható. Hátterében nyilvánvalóan az húzódik meg, hogy a hazai gyakorlat meglehetősen „könnyíti" a keresőképtelenség megállapítását, azaz a munkáltató által a jövőbeli megszüntetésről tájékoztatott munkavállaló a gyakorlat szerint nehézségek nélkül képes elérni a keresőképtelenség megállapítását és ezzel „veszélyeztethetné" a csoportos létszámcsökkentés megvalósítását,[198] legalábbis abban az értelemben, hogy az ő tekintetében a megszüntető nyilatkozat nem volna közölhető. Nehezen indokolható a magyar munkajog említett – alapvetően munkáltatói érdekorientáltságú - megoldása az egyenlő bánásmód követelményének fényében is, hiszen azonos élethelyzetben lévő munkavállalók tekintetében alkalmaz megkülönböztetést. E megkülönböztetés indoka pedig valójában semmi más, mint a hazai torzult gyakorlat (a keresőképtelenség megállapítása tekintetében).

8. A jogalkotó az Mt. 94/F. § (2) bekezdésében a munkáltatói jogsértés jogkövetkezményeit illetően olyan szabályozást konstruált, amely némileg lerontja a csoportos létszámcsökkentés elleni védelmet. A 94/F. § (1) bekezdésében ugyan még azt rögzíti, hogy abban az esetben, ha a munkáltató elmulasztja a munkaügyi központ vagy a munkavállalók előzetes tájékoztatását, és így közli a rendes felmondást, vagy a rendes felmondás a munkáltató és a munkavállalók képviselői közötti konzultáció során kötött megállapodásba ütközik, a rendes felmondás jogellenes. Ehhez még hozzátehette volna, hogy a 88. § (2) bekezdés alapján meghozott jognyilatkozat is jogellenes. Mivel ez nem történt meg, a rendes felmondás és a 88. § (2) bekezdése szerinti jognyilatkozat jogellenességének eltérőek a jogkövetkezményei. Ami a felmondás jogkövetkezményeit illeti, a jogalkalmazás a tájékoztatási kötelesség elmulasztását felmondási tilalomnak minősíti (lásd a Legf. Bír. Mfv. I. 10.475/1995.sz. /BH 1996/66./ számú határozatot) és ebből következően ez a 100. § alkalmazását vonja

[198] Ahogy ezt a gyakorlatban gyakran említik: „táppénzre menekülne".

maga után. Következetes jogalkalmazás esetén ebben az esetben – a 100.§ (3) bekezdésének b) pontjára tekintettel – a munkáltató kérelmére sem lehetne mellőzni a munkajogviszony helyreállítását. Álláspontunk szerint azonban a LB a tájékoztatási kötelesség elmulasztásának felmondási tilalomkénti minősítésével indokolatlanul széles jogértelmezéssel élt. Az Mt. 90. § (1) bekezdése ugyanis taxatíve sorolja fel a felmondási tilalmakat. A jövőbeni értelmezési bizonytalanságok elkerülése érdekében – különös tekintettel a Legfelsőbb Bíróság álláspontjára – nem lett volna haszontalan a tájékoztatási kötelesség elmulasztásának jogkövetkezményeit tételesen rögzíteni. Ebben az esetben ugyanis egyáltalán nem biztos, hogy maga a felmondás jogellenes, hanem a felmondásra vonatkozó különös eljárási szabályt sértette meg a munkáltató.

9. Az Mt. 94/F. § (2) bekezdés értelmezése álláspontunk szerint arra az eredményre vezet, hogy az üzemi tanáccsal, illetve a szakszervezet és a nem szervezett munkavállalók bizottságával szemben fennálló tájékoztatási, konzultációs kötelesség megsértése a munkajogviszony megszüntetésének jogszerűségét nem érinti. Utalunk egyben arra, hogy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet akár kifogást is benyújthat, amelynek a munkáltatói intézkedésre hatályfelfüggesztő joghatása lesz, és végezetül igénybe veheti a munkaügyi ellenőrzési törvény (Met.) nyújtotta lehetőségeket.

10. A jogalkotó a 2009. évi CXXVI. törvénnyel sajátosan tágította a csoportos létszámcsökkentés szabályainak (részbeni) alkalmazási körét. Az Mt. 94/H. § beiktatásának célja az volt, hogy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének eseteire (felszámolás, illetve végelszámolás nyomán való megszűnés) is alkalmazni rendelje a csoportos létszámcsökkentés szabályait (részben). A megoldás mögött az a gyakorlatilag nem feltétlenül megalapozott feltevés húzódik meg, hogy a felszámolási vagy végelszámolási eljárásban a munkajogviszonyok a munkáltató jogutód nélküli megszűnése időpontjáig (nagy számban) fennállnak. Erre az esetre az Mt. a csoportos létszámcsökkentés tájékoztatási és konzultációs szabályait rendeli analóg módon alkalmazni. Az említett helyzet elvileg előállhat ugyan, gyakorlatilag azonban az újonnan beiktatott szabály jelentősége elenyésző. Alkalmazásáról az elmúlt közel egy esztendőben nem tudunk.

11. Összességében a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó hazai munkajogi szabályozással (és bírói gyakorlattal) kapcsolatosan az rögzíthető, hogy az megvalósítja az irányelv által megfogalmazott elvárásokat, illetve teljesíti az irányelv átvételének kötelezettségéből folyó jogalkotási feladatokat. A tájékoztatási és konzultációs kötelezettségek szabályozásával alapvető gazdasági hatással rendelkezik egyrészt a létszámcsökkentés megvalósításának időbeli dimenziójára, ezzel költségeire, illetve az érdekképviseletekkel való megállapodások körében

megteremti a létszámcsökkentéssel keletkező munkavállalói hátrányok kiegyenlítésének lehetőségét. A lehetőség gyakorlati alkalmazásáról ugyanakkor nem rendelkezünk megalapozott információkkal, ám erősen valószínűsíthető, hogy az egyébként is nehéz helyzetben lévő munkáltatók e körben további lényeges terheket nem vállalnak.[199] A hazai szabályozás ez idő szerint leginkább vitatható eleme az, hogy a felmondási tilalmakra vonatkozó rendelkezések körében különös szabályt alkalmaz a csoportos létszámcsökkentés körében, amikor a tilalmak fennállása szempontjából irányadó időpontot ebben a tényállásban nem a felmondás közlésének időpontjában állapítja meg. Lényeges továbbá az a megállapítás is, hogy noha az irányelv több tekintetben engedné a létszámcsökkentési szabályok lazítását, a magyar munkajog e lehetőségekkel nem él. Ilyen lehetőségként említhető az irányelv 3. cikk (1) bekezdése, amely szerint a hatósági írásbeli értesítés a felszámolási esetekben csak a hatóság kérelmére kötelező. Hasonló jellegű a 4. cikk (1) bekezdésének rendelkezése, amely az előzetes értesítési kötelezettség határidejének lerövidítésére (esetleg meghosszabbítására) irányul. Látható, hogy a magyar munkajog a foglalkoztatási/munkaügyi hatóságokra az irányelv által lehetővé tettnél szűkebb hatáskört telepít, illetve nem nyit a konkrét tényállás megítéléséhez igazodó mérlegelési lehetőséget (az eljárás gyorsítása vagy lassítása tekintetében).

[199] A hazai csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó statisztikai adatfeldolgozás ilyen mélységet nem ér el, annak ellenére, hogy egyébként meglehetősen széles körűnek mondható, illetve az Mt. által előírt tájékoztatási kötelezettségek tekintetében – legalábbis az utóbbi tíz esztendőben – jó minőségű. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapja jó feldolgozásban közöl adatokat (www.afsz.hu). Az elmúlt tíz esztendő adatai a gazdasági konjunkturális viszonyokhoz igazodó képet mutatnak a csoportos létszámcsökkentések volumenének vonatkozásában. Figyelemre méltó adat, hogy az említett időszakban az egy munkáltatói bejelentésre jutó átlagos létszám mindvégig 40 és 60 fő között mozgott. (Csak 2008-ban volt 63 fő.) Az érintett összes munkavállaló létszáma a közelmúlt gazdasági válságának időszakában volt a legmagasabb (39 043 fő), ehhez közeli érték csak 2004-ben mutatkozik (37 330 fő).

3. A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai munkajogban (a 2001/23/EK irányelv)

3.1. Az irányelv keletkezésének körülményei[1]

1. A hetvenes évektől kezdődően az európai (és az amerikai) gazdaságban rendkívüli mértékben növekedett a vállalkozások koncentrációja körében, illetve érdekében létrejött tranzakciók száma és jelentősége.[2] E folyamat napjainkban is tart, és azt a közép-kelet-európai országokban bekövetkezett gazdasági és politikai változások láthatóan tovább erősítették. A vállalatok, üzemek, üzemrészek megszerzése, illetve elidegenítése a gazdasági szférában elsősorban társasági, adójogi és kartelljogi (versenyjogi) problémákat vet fel; általában nem a munkajogi és személyzetpolitikai megfontolások állnak e vállalati döntések középpontjában. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a "munkajog hatalma"[3] nem jelentéktelen az említett tőkekoncentrációs folyamatban. A nemzeti jogoknak a vállalatok, üzemek átruházása, megszerzése esetében irányadó munkajogi, a munkavállalók vagy munkavállalói érdekképviseletek jogait szabályozó rendelkezései befolyásolhatják a vállalkozás stratégiai döntéseit. E rendelkezések vállalkozói-munkáltatói szempontból könnyíthetik vagy elnehezíthetik a tranzakciók bonyolítását, hiszen komoly költségkihatással járnak, de az is könnyen belátható, hogy a munkavállalók képviselőivel szemben fennálló tájékoztatási, konzultációs kötelességek az ügyletek megvalósításának időbeli dimenzióját is lényegesen befolyásolhatják.[4] Erre kiváló példával szolgál az Európai Unión kívüli számos ország joga, amelynek áttekintése során egyértelművé válik, hogy a világ vezető gazdaságainak jogrendszerében korántsem magától értetődő az Európában mára általánosan elfogadott szemlélet, mely szerint a vállalatok, üzemek átruházása során a munkahelyek stabilitását, a munkavállalók védelmét biztosítani kell. Az Egyesült Államok (szövetségi) jogában a munkajogviszonyok fenntartása, illetve tartalmuk változatlansága lényegében az átvevő szándékán múlik, és a japán jogban sem találunk a munkavállalók átvételére vonatkozó általános szabályt.[5] A munkajogi

---

[1] Az előkészítés részletes áttekintését ld. Berke 2006.
[2] Vö.: a Bizottság Indokolása az irányelv-javaslathoz. RdA, 1975, 124.
[3] Felsner 1997, 31.
[4] A csoportos létszámcsökkentés kapcsán már említett AKZO-ügy mellett korabeli példa az ugyancsak elhíresült Fokker-eset, amelyben a nemzetközi vállalat szintén a „könnyebb utat" választotta a tömeges elbocsátás megvalósításakor. Ld. Alvensleben 1992, 88.
[5] Felsner 1997, 33. Az Egyesült Államokban a vállalatok felvásárlásakor a szerző félnek – az 1935. évi National Labor Relations Act (NLRA) óta - a szakszervezetekkel szemben fennálló tárgyalási kötelessége van a munkafeltételek változását illetően, ám a munkavállalók „átvételére" vonatkozó általános kötelezettséget a munkajog nem ismer. A japán jog érdeklődése a munkavállalók átruházáskori helyzete iránt, ha lehet még csekélyebb. Az új munkáltató

feltételrendszer különbségei akár "irányíthatják" is a tőkét, hiszen adott esetben jelentősen eltérő költségszinten engedik meg a vállalat, üzem stb. átvételét.

2. Az EGK gazdaságpolitikájában a hetvenes években kifejezetten kívánatosnak látszott a nemzetközi – európai szintű – fúziós folyamat erősítése, illetve feltételeinek megteremtése. Ez az igény nem utolsósorban az amerikai és japán verseny ellensúlyozására fogalmazódott meg. [6] Az akkori tagállamok által a részvénytársaságok nemzetközi fúzióinak tárgyában létrehozandó megállapodás[7] előkészítésére felállított szakértői bizottság[8] már 1972-ben megállapította azt is, hogy szükségesnek mutatkozik a munkavállalók védelmére vonatkozó nemzetközi szabályozás kidolgozása a munkavállalók védelméről a vállalati koncentrációk valamennyi formája esetében.[9] A tapasztalatok azt mutatták, hogy ezekben a koncentrációs ügyletekben a munkavállalók gyakorta veszítik el munkahelyeiket. Ennek a közvetlen egzisztenciális és szociális hatásain túl az a veszély is fennállott, hogy regionálisan az átlagosnál jóval nagyobb munkanélküliség alakul ki.[10] A munkavállalók helyzetének fenyegető rosszabbodása nyilvánvaló ellentétben állott az EGK Szerződés (akkori) 117. cikkében foglaltakkal. A tagállamok ott azt a célt űzték ki, hogy az élet- és munkakörülmények javítása érdekében együttműködnek, illetve lépéseket tesznek azok közelítése érdekében.

3. A Gazdasági és Szociális Bizottság már a hetvenes évek elején rámutatott a multinacionális koncentrációs tendenciáknak a munkavállalók érdekeit és a verseny szabadságához fűződő érdeket hátrányosan érintő hatásaira.[11] Az EGK szerveinek a hetvenes évek elején jelentősen felerősödött szociálpolitikai aktivitása körében merült fel az irányelv által szabályozott problémakör, amelyre tehát – ahogy említettük – a vállalati fúziók és vállalat-, illetve üzemfelvásárlások irányították a figyelmet. A Párizsi Csúcstalálkozót (1972) követően 1974-ben a Szociálpolitikai Akcióprogram már kifejezetten úgy rendelkezett, hogy szükséges lépéseket tenni a munkavállalók igényeinek és kedvezményeinek a védelme érdekében a vállalati összeolvadások, koncentrációs lépések és racionalizálási intézkedések esetére.

---

felelősségét az „unfair labor practice" esetére állapítja meg a vonatkozó (ún. szakszervezeti) törvény.

[6] Ld. a Tanács Nyilatkozatát, OJ L 49/1., 1. 3. 1971.

[7] Alvensleben 1992, 92.

[8] A bizottságot francia elnökéről Goldmann-bizottságnak is nevezik, a jelentést pedig Goldmann-jelentésnek. A jelentést 1972 szeptemberében terjesztették elő. A Bizottság a határokon átnyúló részvénytársasági egyesülésekre vonatkozó irányelvet csak 1985-ben tette közzé (Tizedik társasági jogi irányelv); OJ C 1985/23. 11.

[9] Debong 1988, 4. E bizottság javaslatának 30. cikke irányozta elő a munkavállaló-védelmi szabályozást. Ld. Alsbaek 2000, 23.

[10] Alsbaek 2000, 22.

[11] OJ C 116/16.

Az említett, a munkavállaló-védelmi, illetve szociálpolitikai szempontokat egyre erőteljesebben megjelenítő törekvések részeként 1974-ben született meg a Bizottság javaslata a munkavállalók igényeinek és kedvezményeinek a társasági fúziók, üzemátruházások és vállalati egyesülések esetében való védelméről szóló irányelv megalkotására. Miután az említett társasági jogi szabályozási törekvések (főleg a társaságok egyesülésére vonatkozó megállapodás) sikertelenek maradtak, a Tanács és a Bizottság ebben az évben határozták el egy általános munkajogi irányelv megalkotását. A Bizottság 1974. május 29. napján tette közzé a javaslatát.[12] A javaslat, illetve utóbb az irányelv a Szerződés (akkor hatályos) 100. cikkére támaszkodott és kétségtelen, hogy a tagállamok korabeli jogi szabályozásának áttekintése kétségtelenné teszi az irányelv tárgykörében megnyilvánuló lényeges különbségek fennállását.[13]

4. Az Európai Parlament a Szerződés korabeli 100. cikk (2) bekezdése alapján állást foglalt a javaslattal kapcsolatban.[14] Összességében támogatta a bizottsági kezdeményezést, azonban lényegtelen módosítást javasolt az indokolást érintően, illetve érdemi változtatást a munkavállalói részvétel tekintetében. A Gazdasági és Szociális Bizottság állásfoglalását[15] 1975 tavaszán tette közzé és csaknem valamennyi cikkhez kapcsolódóan változtatási javaslatokat fogalmazott meg. Ezek körül is kiemelkednek a kollektív szerződések sorsával, valamint a munkavállalói részvétellel (a tájékoztatási és konzultációs jogokkal), illetve a felmondási védelemmel kapcsolatosak.

3.2. A 77/187/EGK irányelv rendelkezéseinek áttekintése

1. Alább áttekintő és összefoglaló jelleggel mutatjuk be a 77/187/EGK irányelv rendelkezéseit, elsősorban annak érdekében, hogy rámutassunk a kialakulása körüli viták eredményére, illetve, hogy az 1998. évi módosítások indokaira is felhívjuk a figyelmet.

2. Az irányelv a Szerződés korabeli 100. cikkére támaszkodik, illetve a megalkotás indokaként kiegészítőleg megjelenik a korabeli 117. cikkben maghatározott célok megvalósítása. Az preambulum (indokolás) utal arra, hogy a gazdasági fejlődés mind közösségi szinten, mind a tagállamok szintjén jelentős változásokhoz vezet a vállalati struktúrák alakulásában, amely változások vállalatok, üzemek vagy üzemrészek szerződések alapján való átruházása vagy összeolvadások révén valósulnak meg. A változások esetére olyan közösségi jogszabály megalkotása látszott szükségesnek,

[12] OJ C 104/1. Indokolással együtt: RdA 1975/124. (Utóbbi közlemény pontatlan; Alvensleben 1992, 95.)
[13] E tekintetben ld. Felsner említett összehasonlító jogi monográfiáját.
[14] OJ C 1975/95. 17.
[15] OJ C 1975/255. 25.

amely biztosítja a munkavállalók védelmét, illetve különösen a munkajogviszonyból származó igényeik megóvását ezekben az esetekben. Az indokolás – alátámasztandó a 100. cikk alkalmazását – megemlíti, hogy a tagállamok e területen hatályos munkavállaló-védelmi szabályi között jelentős különbségek mutatkoznak, amelyeket csökkenteni indokolt, hiszen ezek közvetlen hatással vannak a Közös Piac működésére.

3. Az irányelv tárgyi hatályát az 1. cikk (1) bekezdése határozza meg: az vállalatok,[16] üzemek[17] vagy üzemrészek[18] szerződéses átruházás[19] vagy összeolvadás[20] révén más személyre való átszállásának[21] esetében volt alkalmazandó. Az irányelv terminológiája a különböző hivatalos nyelveken, illetve a (ma már hivatalos) magyar nyelven e rendelkezés esetében tűnik a legbizonytalanabbnak. Az Európai Bíróság gyakorlata azonban napjainkra a tárgyi hatállyal kapcsolatos alapvető kérdésekben stabilnak mondható (eltekintve a gazdasági egység fogalmával kapcsolatos – később bemutatandó - ellentmondásoktól). Az irányelv bírói gyakorlata egyébként túlnyomórészt éppen az 1. cikk (1) bekezdését érinti.

A területi hatály kérdésében az 1. cikk (2) bekezdése úgy foglal állást, hogy az irányelvet abban az esetben kell alkalmazni, ha az átszállással érintett vállalat, az üzem vagy az üzemrész a Szerződés területi hatálya alá tartozik.

A tengerjáró hajókra[22] az irányelv nem alkalmazható. A tengerjáró hajók személyzetének a munkajogviszonya tehát nem száll át a hajó átruházásával, illetve ahhoz nem kapcsolódnak az átruházás egyéb munkajogi jogkövetkezményei sem. Ezzel szemben a belvízi hajózásban résztvevő járművekre, illetve személyzetükre az irányelv rendelkezései irányadók.

4. A 2. cikk fogalom-meghatározásokat tartalmazott. Az irányelv alkalmazásában átruházónak[23] minősül minden olyan természetes vagy jogi

---

[16] Unternehmen, undertaking
[17] Betrieb, business
[18] Betriebsteil, part of a business
[19] vertragliche Übertragung, legal transfer
[20] Verschmelzung, merger
[21] Übergang auf einen anderen Inhaber, tarnsfer to another employer. Látható, hogy a német és az angol szöveg itt eltérő fogalmakat használ. Az „Inhaber" kifejezés általános értelme szerint birtokost jelent, ám használatos a tulajdonos megjelölésére is. (Ld. Magyar – német – magyar jogi szakszótár. KJK Kerszöv, Bp., 2003.) Az „employer" fogalom kifejezetten a munkáltató megjelölésére szolgál. A magyar fordítások szintén változatosak. Az irányelv kilencvenes évekbeli – nem hivatalos – fordításai a „tulajdonos" fogalmat használták. Használatban volt olyan fordítás is, amely „másra való átszállás" fordulattal élt, sőt olyan is, amely a „más munkáltatóra" való átszállást említette. Az utóbbi időben e „más munkáltató" fordulat látszik elterjedni (Kertész 2003, 194.).
[22] Seeschiffen, sea-going vessels, navires de mer
[23] Veräusserer, transferor. A két nyelv szóhasználata itt is eltér. A német kifejezés általános jelentése eladó, elidegenítő (tulajodonjogi értelemben), az angol fogalom inkább az „átadó"

személy, akinek vagy amelynek tulajdonosi minősége az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átszállás nyomán a vállalat, üzem vagy üzemrész tekintetében megszűnik.[24] Szerző félnek[25] minősül minden olyan természetes vagy jogi személy akinek vagy amelynek tulajdonosi minősége az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átszállás nyomán a vállalat, üzem vagy üzemrész tekintetében létrejön.[26] A munkavállalók képviselői fogalmának meghatározása arra utal, hogy a közösségi jogalkotó nem kívánt európai munkajogi fogalmat alkotni e képviselők tekintetében, azaz nem kívánt közösségi szinten állást foglalni abban a kérdésben, hogy az irányelv alkalmazása során kit kell ilyennek/ilyeneknek tekinteni. E rendelkezés mögött egy a magyar jogban is problematikus kérdés húzódik meg. Az alapja az, hogy a tagállamok jogrendszerei a munkavállalói képviseleti szerveknek több típusát és ezek változatos megjelenését ismerik.[27] Bár a rendszerezés e tekintetben majdnem lehetetlen, lényegében azt mondhatjuk, hogy ismeretesek egyrészt a koalíciós szabadság eszméjén nyugvó (szakszervezeti típusú), valamint a kényszer-jellegű (a munkavállalók által választott) képviseleti szervek. Számos tagállamban ezek sajátos szimbiózisban működnek együtt. A közösségi jogalkotó nem kívánt (nem volt képes) állást foglalni abban a kérdésben, hogy mely (típusú) képviseletekre telepítse a tájékoztatási és konzultációs jogokat (6. cikk), illetve a választott képviselők védelmét (5. cikk), ezért annak meghatározását a nemzeti jogszabályokra vagy nemzeti gyakorlatra bízta.

5. Az irányelv legalapvetőbb szabályát, az (1) cikk (1) bekezdésében meghatározott tényálláshoz kapcsolódó legfontosabb joghatást a 3. cikk (1) bekezdése határozta meg. Eszerint az átszállás időpontjában fennálló munkaszerződésből vagy munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek az átruházás alapján az átruházóról a szerző félre szállnak át.

6. A 3. cikk (1) bekezdés második albekezdése a tagállamok számára szabályozási lehetőséget biztosított (nem kötelességet írt elő). E lehetőség szerint a tagállamok az átszállást követően „fenntarthatják" az átruházónak az új munkáltató melletti felelősségét a munkajogviszonyból vagy munkaszerződésből származó (munkáltatói) kötelességekért. Az irányelv

---

megjelölésére szolgál, bár használatos „eladó" értelemben is. A magyar fordításokban „átadó" és „átruházó" megjelöléssel egyaránt találkozunk.

[24] Aus dem Unternehmen….ausscheidet, ceases to be the employer. Megint érzékelhető a különböző nyelvi változatok eltérése. A német kifejezés a „kiválásra" utal, míg az angol a munkaáltatói minőség megszűnésére. A magyar szóhasználat a „tulajdonosi" vagy a „munkáltatói" minőség megszűnésére utal.

[25] Erwerber, transferee. A német fogalom a tulajdonjog megszerzőjére használatos, míg az angol általában az átvevőre, de tulajdonszerzőre is alkalmazzák.

[26] In das Unternehmen….eintritt, becomes the employer. A német kifejezés a vállalkozásba stb való „belépést" jelenti (szó szerint), az angol a munkáltatói minőség elnyerésére utal. A magyar fordítások a „tulajdonossá válik" vagy a „munkáltatóvá válik" kifejezést használják.

[27] Kiss 2005, 313.

egyébként nem utalt e felelősség egyetemleges jellegére.[28] Említésre méltó, hogy – a magyar jogtól eltérően – találkozunk olyan megoldással, ahol a munkavállalói igények érvényesítésének differenciáltabb szabályozása fordul elő.[29]

7. A kollektív szerződések, pontosabban a kollektív szerződésekben meghatározott munkafeltételek[30] jogi sorsáról a 3. cikk (2) bekezdése rendelkezik oly módon, hogy az átvevő köteles azokat fenntartani a kollektív szerződés felmondásának vagy megszűnésének (lejártának) időpontjáig, illetve másik kollektív szerződés hatályba lépéséig vagy másik kollektív szerződés alkalmazásáig olyan módon, ahogy azokat az átruházóra nézve hatályos kollektív szerződés előírta. A tagállamok korlátozhatják a kollektív szerződéses feltételek fenntartásának időtartamát legkevesebb egy évre. Ki kell emelni, hogy a Tanács – szemben a Gazdasági és Szociális Bizottság javaslatával – kizárta a kollektív szerződéses feltételek fenntartásának kötelességét azokban az esetekben is, amikor az átvevőnél esetleg a munkavállalóra kedvezőtlenebb kollektív szerződés van hatályban vagy utóbb ilyent kötnek. .

8. A 3. cikk (3) bekezdése a vállalati(üzemi) vagy vállalatközi kiegészítő biztosítási intézményekből származó munkavállalói igények sorsáról rendelkezett. Ezekre nem terjeszti ki a 3. cikk (1) bekezdésében szabályozott alapvető és általános joghatást, azaz az igények átszállását az átvevőre. Sem a munkajogviszonyból származó (munkaszerződéses jogcímű), sem a kollektív szerződés alapján fennálló öregségi, rokkantsági vagy hátramaradotti (hozzátartozói) ellátásokra nem kell alkalmazni a munkajogviszonyok átszállásával azonos jogkövetkezményeket. A második albekezdés ugyanakkor a tagállamok általános kötelezettségét rögzíti e munkavállalói igényekkel kapcsolatban. Úgy rendelkezett, hogy e jogok és várományok tekintetében, hogy a tagállamok kötelesek megtenni a szükséges intézkedéseket a munkavállalók és volt munkavállalók jogainak megóvása érdekében.

9. Az irányelv ún. felmondásvédelmi rendelkezései – hasonlóan a 3. cikk (1) bekezdéséhez - annak központi elemét képezik, hiszen ezek hiányában nem volna biztosítható az irányelv alapvető célja, azaz a munkajogviszonyból származó munkavállalói igények védelme. A Tanács e

---

[28] A német szöveg szerint „….der Veräusserer … neben dem Erwerber für die Pflicten einzustehen hat." Az angol változatban: „..the transferor shall continue to the liable in respect of obligations which arose from a contract…" Az ismert magyar szövegváltozatok többnyire egyetemleges felelősséget említenek, de előfordul a két munkáltató egymás melletti felelőssége is. (Az 1977. évi szövegváltozat más idegen nyelveken nem utalt az egyetemleges felelősségre, szemben a hatályos szöveggel.)

[29] Ld. BGB 613a §, amely megemlékezik arról a tényállásról, mely szerint a munkavállalói díjazási időszakot kettészeli a munkáltató személyében bekövetkező változás.

[30] in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen, the terms an conditions agreed in any collective agreement

tekintetben korlátozta az eredetileg előirányzott igen széleskörű felmondásvédelmi intézményeket. A 4. cikk (1) bekezdés második albekezdése ugyanis megnyitotta a tagállamok számára azt a lehetőséget, hogy a felmondásvédelmi szabályokat csak olyan munkavállalók esetében alkalmazzák, akikre egyébként a nemzeti jog felmondásvédelmi szabályai irányadók. A 4. cikk (2) bekezdése szerint amennyiben az átszállással érintett munkajogviszony megszűntetésére[31] azért kerül sor, mert az 1. cikk (1) bekezdésében maghatározott ügylet nyomán a munkafeltételek lényegesen megváltoznak a munkavállaló hátrányára, úgy a megszüntetést a munkáltató nyilatkozatával bekövetkezettnek kell tekinteni. Itt nyilvánvalóan arról van szó, hogy a munkajogviszonyt egyébként a munkavállaló szünteti meg, mégpedig annak okán, hogy annak fenntartása számára aránytalanul terhessé vagy lehetetlenné vált.

10. Az 5. cikk (1) bekezdésében szabályozott tényállás az üzemi munkavállalói képviseletekről rendelkezik, tehát alkalmazandó a munkáltatói szintű képviseletekre, illetve nem jöhet szóba az üzemrészek átruházása során. Ez utóbbi abból a fordulatból következik, hogy csak az „üzem önállósága megtartásának" esetében érvényesül az irányelv szabálya: a munkavállalói képviselők és képviseletek jogállását és funkcióit az átruházás nem érinti. A második albekezdés azokról az esetekről rendelkezik, amelyekben – a nemzeti jogok szerint – az üzem önállóságának megtartása ellenére mégis teljesülnek az új képviselők vagy képviseleti szervek megválasztására vonatkozó feltételek.

11. Az 5. cikk (2) bekezdése a munkavállalói képviselők átruházáskori védelméről rendelkezik, mégpedig akként, hogy amennyiben a képviseleti megbízatás az átszállás következtében meg is szűnne, a vonatkozó nemzeti jogi szabályoknak a képviselők védelmére vonatkozó rendelkezéseit ezt követően is alkalmazni kell. Ez másként (és a gyakorlatban) azt jelenti, hogy a munkavállalók képviselőnek a megbízatása megszűnése esetén egyéként irányadó nemzeti jogi szabályok az átszállás okán való megszűnés esetére is kiterjesztendők.

12. A 6. cikk (1) bekezdése eltérően állapítja meg az átadó és az átvevő munkáltató tájékoztatási kötelességét. Az átadónak tájékoztatási kötelességét az átszállást megelőzően[32] kellő időben kell teljesítenie, míg az átvevő oldalán a tájékoztatási kötelesség teljesíthető az átszállást követően, de még azt megelőzően, hogy az átszállás a munkavállalók foglalkoztatási és munkafeltételeit közvetlenül érintené. A tájékoztatási kötelezettség mindkét munkáltató oldalán (magától értetődően) a vele munkajogviszonyban álló munkavállalók képviselőivel szemben áll fenn, tartalmilag azonosan.

---

[31] Beendigung, is terminated
[32] vor dem Vollzug des Übergangs, before the transfer

13. A 7. cikk az irányelv rendelkezéseinek „minimál standard” jellegét rögzíti, azaz nyitva hagyja a munkavállalók javára való eltérés lehetőségét a tagállamok számára.

3.3. Az 1998. évi módosítás és a 2001. évi „kodifikáció”

1. Az EK Bizottsága 1992. június 2. napján jelentést (a továbbiakban: Jelentés) tett közzé a 77/187/EGK irányelv alkalmazásának helyzetéről.[33] A Jelentés három nagy tárgykörben vizsgálta az irányelv közel másfél évtizedes alkalmazását. Egyrészt áttekintette az alkalmazással kapcsolatos általános kérdéseket, másrészt az Európai Bíróság gyakorlatát, végül pedig részletesen feldolgozta az egyes tagállamoknak az irányelv átvétele érdekében tett lépéseit. Az alkalmazással kapcsolatos általános vizsgálat különös figyelmet fordított az „átszállás”[34] fogalmának a nemzeti jogokban való meghatározására. A Bizottság e tekintetben „meglepő különbségeket” talált az egyes tagállamok joga között.[35] Azt állapította meg, hogy egyes államok, illetve egyes szöveg-változatok (német, francia, görög, olasz, holland) az átszállás fogalmát kizárólag a szerződés (jogügylet) alapján való alanycsere eseteire alkalmazzák, míg mások (angol és dán szöveg) ennél lényegesen szélesebben. A Jelentés részletesen bemutatta az egyes tagállamokban az irányelv (tárgyi) hatályára, különösen az átszállás fogalmára vonatkozóan kialakított szabályozást, a felmondásvédelmi rendelkezések érvényesülését valamint a tájékoztatási és konzultációs kötelességek alakulását. A Bizottság 1994. szeptember 8. napján, tehát mintegy két évvel a Jelentés elkészítése után előterjesztett módosító javaslata[36] jól láthatóan a Jelentésben megfogalmazott tapasztalatokra támaszkodik. Az abban már föllelhető elemeken túl megjelenik az 1989. december 9. napján elfogadott „A munkavállalók szociális alapjogairól szóló közösségi charta” is, mint a módosító javaslat előterjesztésének egyik indoka. A Gazdasági és Szociális Bizottság a javaslattal kapcsolatosan terjedelmes állásfoglalást tett közzé.[37]

2. A GSZB állásfoglalása nyomán a Bizottság módosította[38] javaslatát, amelynek eredményeként született meg a 98/50/EK irányelv. 2001-ben a két korábbi irányelv „kodifikációjával” jött létre a hatályos szöveg a

[33] Bericht der Kommission über den Stand der Anwendung der Richtlinie 77/187/EWG über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, betrieben oder Betriebsteilen. 1992/857. 02. 06. 1992.
[34] Übergang, transfer
[35] Napjainkra e különbségek jelentősen mérséklődtek. Ld. Junker 2009.
[36] OJ C 1994/274. 0010.
[37] OJ C 1995/133. 0013.
[38] COM(97) 60 final; 24. 02. 1997.; OJ C 124/73., 21. 04. 1997.

2001/23/EK irányelvben.[39] A 2001. évi jogalkotási lépés csak jogtechnikai jellegű volt, érdemi változást nem hozott az 1998. évihez képest. A lényeges változások az 1977. évi irányelvhez képest a következők szerint foglalhatók össze.

– Az irányelv új 1. cikke lényegében kizárólag az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában az 1. cikk az irányelv hatályával kapcsolatban kialakult tételeket rögzíti. Megjelent az (1) bekezdés b) pontjában az „identitását megőrző gazdasági egység átruházásának" fogalma, illetve az a megközelítés, hogy az irányelvet mind a fő, mind a kiegészítő jellegű gazdasági tevékenységek esetében alkalmazni kell.

– Az (1) bek. c) pontjába került a köz- és magántulajdonban álló, gazdasági tevékenységet folyató vállalkozásokra való utalás, valamint az a bírósági álláspont, hogy az irányelvet arra tekintet nélkül kell alkalmazni, hogy a vállalkozás (gazdasági egység) működése nyereség elérését célozza, vagy sem. A közigazgatási szervek igazgatási átszervezése vagy a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átadására utalás szintén az Európai Bíróság gyakorlatából származik.

– A 2. cikk fogalom-meghatározó rendelkezéseinek köre kiegészült a munkavállaló fogalmának meghatározásával: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek. A jogalkotó tehát változatlanul lemondott a közösségi jogi fogalom bevezetéséről. A (2) bekezdés ugyancsak arra utal, hogy a az irányelvet a munkaszerződés, illetve a munkaviszony meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni. Ugyanakkor azonban az irányelv korlátozta a tagállamok hatáskörét a munkavállaló/munkajogviszony fogalmak meghatározásában, amennyiben rögzítette, hogy a tagállamok nem zárhatnak ki az irányelvnek a hatálya alól ún. atipikus (részmunkaidős, határozott idejű, munkaerő-kölcsönzésre létrejött) munkajogviszonyokat.

– A munkavállalók jogainak védelme körében új szabály a 3. cikk (1) bek. második fordulatát érintő pontosító rendelkezés, amely az átadó és az átvevő egyetemleges felelősségéről rendelkezik.

– A 3. cikk új (2) bekezdéssel egészült ki, amely a tagállamok számára lehetőségként fogalmazza meg azt, hogy azok megfelelő intézkedéseket fogadhatnak el annak biztosítása érdekében, hogy az átadó a kedvezményezettet tájékoztassa minden az átvevő részére átruházásra kerülő jogról és kötelezettségről, amennyiben az átruházás időpontjában

[39] A GSZB ezzel kapcsolatban érdemleges megjegyzést nem tett, a kodifikációs javaslatot támogatta (hat tartózkodás mellett). Állásfoglalása üdvözölte a bizottsági szándékot. OJ C 367/21., 20. 12. 2000. A Bizottság COM (2000) 259 final (02. 05. 2000.) számú javaslata lényegében változtatás nélkül került elfogadásra.

ezekről a jogokról és kötelezettségekről az átadónak tudomása van, vagy tudomása kellene, hogy legyen. Az átadónak a kedvezményezett tájékoztatását illető mulasztása bármely ilyen jog vagy kötelezettség tekintetében nem érinti az adott jog vagy kötelezettség átszállását és a munkavállalóknak azt a jogát, hogy az adott jog vagy kötelezettség tekintetében igényüket a kedvezményezettel és/vagy az átadóval szemben érvényesítsék.

– A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartására vonatkozó, valamint a felmondási védelmet érintő korábbi rendelkezések (jelenlegi 4. cikk) nem változtak.

– A hatályos 5. cikkben kaptak helyet az Európai Bíróság gyakorlatában a fizetésképtelenségi eljárásokra kialakított rendelkezések. Ezek az irányelv új szabályai, korábban az ilyen tárgyúakat nem tartalmazott.

– A hatályos (6) cikk a munkavállalói képviseletek kontinuitásának biztosítására irányuló új szabályt tartalmazza, egyrészt az üzem önállósága elvesztésének, másrészt fennmaradásának esetére.

– A tájékoztatási és konzultációs kötelezettséggel kapcsolatos szabályok a 7. cikkben szerepelnek. Ezek a korábbi rendelkezésekhez képest alapvető változáson nem mentek keresztül. Újszerű a (4) bek. rendelkezése, amely szerint a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeket arra való tekintet nélkül kell alkalmazni, hogy az átruházást eredményező döntést a munkáltató vagy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalkozás hozta. E kötelezettségek megszegésének vizsgálata során – kiegészítve az első fordulatot - nem fogadható el kifogásként az az érv, miszerint a kötelezettség megsértését az okozta, hogy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalkozás elmulasztotta a tájékoztatást. (Ez a rendelkezés a csoportos létszámcsökkentés szabályai körében ma már ugyancsak megtalálható.)

– A 7. cikk (6) bekezdése szemléletileg újszerű a hasonló tárgyú korábbi 6. cikk (5) bekezdéssel szemben. Egyrészt tagállami kötelezettséget fogalmaz meg, hiszen a rendelkezés szerint „a tagállamok biztosítják," hogy amennyiben egy vállalkozás vagy üzem munkavállalói önhibájukon kívül[40] nem rendelkeznek képviselőkkel, az érintett munkavállalók előzetesen tájékoztatást kapjanak az irányelvben meghatározott körülményekről. Másrészt kiegészült a korábbi szöveg az „önhibájukon kívül" fordulattal. Ez azokra az esetekre utal, amelyekben a nemzeti jog egyáltalán nem biztosítja a munkavállalói képviselet megalakításának lehetőségét. Látható, hogy e

[40] Unabhängig von ihren Willen, trough no fault of their own. (Látható, hogy a különböző nyelvi változatok itt sem egységesek.)

rendelkezés összefügg a 7. cikk (5) bekezdésével, amely a tájékoztatási és konzultációs kötelességet korlátozni engedi azokra az üzemekre/vállalatokra, amelyekben egyébként – a nemzeti jog szerint – teljesülnek a munkavállalók képviselői megválasztásának feltételei.

3.4. A hatályos irányelv alkalmazása és értelmezése

Az irányelv hatálya és értelmező rendelkezései (1. és 2. cikk)
A személyi hatály[41]

1.Az irányelv értelmezése és alkalmazása szempontjából kiemelkedő jelentősége van a munkavállaló-fogalomnak, hiszen annak alapvető célja szociálpolitikai: a munkavállalói jogok védelmére irányul. Az 1977. évi rendelkezések, noha a preambulum, illetve a 2-7. cikkek számos helyen alkalmazták e fogalmat, mellőzték ennek meghatározását, illetve az erre való utalást. Ebből következően az Európai Bíróságnak meghatározó szerep jutott a munkavállaló fogalmának értelmezésében. A Bíróság gyakorlatában szükségképpen ütközött abba a problémába, hogy az irányelv közösségi jogi munkavállaló-fogalmat hozott-e létre, avagy e tekintetben a nemzeti jogokra hagyatkozott (hiszen az értelmező rendelkezések körében az irányelv eredetileg erre vonatkozó szabályt nem tartalmazott). A irányelv alkalmazására irányuló egyik igen korai előzetes döntéshozatali eljárásban, a Danmols Inventar[42] ügyében, illetve az alapügy alpereséről Mikkelsen-ügynek is nevezett eljárásban merült fel először az irányelv munkavállaló-fogalmának értelmezése. A Bíróság ítéletében leszögezte, hogy az irányelv nem tartalmazza a munkavállaló fogalmának kifejezett meghatározását, ennélfogva az általános értelmezési elveket kell segítségül hívni. Ezek körében vizsgálni kell e fogalom „szokásos" értelmezését, valamint a közösségi jogszabályokban való meghatározását, illetve a tagállamok jogában megtalálható értelmezést. A Bíróság álláspontja szerint az irányelv csak részleges harmonizációra törekedett: célja az volt, hogy a nemzeti jog szerint az átadóval szemben fennálló munkavállalói jogokat biztosítsa a vállalat, üzem üzemrész átruházása esetére is. Nem kívánt tehát közösségi szinten egységes munkajogi védelmet meghatározni. Ebből a közösségi jogalkotói célból pedig az következik, hogy az irányelv csak azokra a személyekre vonatkozó védelmet biztosít, akik a nemzeti jog szerint munkavállalónak minősülnek. Másként: a munkavállalói minőség megítélése – a konkrét ügyekben – a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik, amely ezt kizárólag a nemzeti jog rendelkezése alapján köteles elvégezni. A közösségi jogi munkavállaló fogalom az irányelv alkalmazásában tehát nem

[41] A munkavállalói képviselő/képviselet fogalmát e fejezet 6. pontjában érintjük.
[42] 105/84. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. A/S Danmols Inventar [1985] ECR 02639.

alakult ki.[43] Az 1998. évi módosítás a 2. cikk (2) bekezdésében lényegében ezt a helyzetet konzerválta.

2. Amint arra utaltunk, az átadó és az átvevő fogalmának rendkívül változatos fordításait találjuk az irányelv egyes hivatalos nyelvi változataiban. Az irányelv 2. cikkének rendelkezései e tekintetben egyébként 1977. óta változatlanok. Átadónak az a természetes vagy jogi személy minősül, aki (amely) az 1. cikk (1) bekezdése szerinti ügylet nyomán elveszti hatalmát az üzem stb. fölött, átvevőnek pedig az, aki (amely) ilyen hatalmat szerez. Az említett fogalmak értelmezése az Európai Bíróság gyakorlatában az 1. cikk (1) bekezdés hatálya alá tartozó ügyletek megítélése kapcsán került előtérbe, ezért erre ott térünk ki. Külön is említésre méltó azonban a konszernen belüli átadás-átvétel problémája, amely az Allen-ügyben[44] merült fel, és amelynek kapcán a Bíróság azt szögezte le, hogy az irányelvet a konszernen belüli átadások-átvételek esetében is alkalmazni kell.

3. Az Európai Bíróság másik határozata[45] - egyebek mellett – szintén az irányelv személyi hatályára vonatkozó rendelkezések értelmezésével foglalkozott. Ebben az ügyben[46] egy közjogi jogállású szociális segélyező egyesület[47] (a továbbiakban: egyesület) volt a felperes, míg alperesként a Felső-Ausztriai Munkáskamara (a továbbiakban: kamara) és az Osztrák Szakszervezeti Szövetség, illetve az ahhoz tartozó Közszolgálati Szakszervezet (a továbbiakban: szakszervezet) jelentek meg. Az Osztrák Legfelsőbb Bíróság az irányelv (immár a 2001/23/EK számú) 1. cikk (1) bekezdés c) pontjának értelmezésével kapcsolatban fordult az Európai Bírósághoz. Az Európai Bíróság a feltett egyik kérdésben úgy foglalt állást, hogy az ügyben szereplő korlátolt felelősségű közhasznú társaság esetében fennáll az irányelv közvetlen alkalmazásának lehetősége. Ennek indoka egyrészt az, hogy a korábbi bírói gyakorlat szerint a társaság „állami intézménynek” tekintendő,[48] mégpedig függetlenül attól, hogy esetleg az abban fennálló üzletrészeket később a községi egyesület magánjogi jogállású jogalanyra ruházza át. A Bíróság másrészt úgy értékelte, hogy az irányelv 3. cikk (1) bekezdésének, illetve 1. cikk (1) bekezdés c) pontjának

[43] Már a 2001/23/EK irányelv elfogadását követő közösségi jogi helyzetet dolgozza fel Hanau – Steinmeyer – Wank 2002, 387. A munkavállaló európai jogi fogalma tekintetében – a Mikkelsen-ügy alapján – szintén éles különbséget látnak a transzfer-irányelv megközelítése és a RSZ rendelkezésein nyugvó munkavállaló-fogalom között.

[44] C-234/98. G. C. Allen a. o. v. Amalgamated Construction Co. Ltd. [1999] ECR I-08643

[45] Az eljárás a Bíróság eljárási rendjének 104. cikke, illetve a statútum 23. cikke alapján zajlott. Ld. Kecskés 2003, 288.; Kecskés – Lomnici – Maczonkai 2001, 171.

[46] C-297/03. Sozialhilfeverband Rohrbach v. Arbeiterkammar Oberösterreich, Österreicher Gewerkschaftsbund. A határozatot a dolgozat lezárásakor még nem tették közzé. Forrás: http://curia.eu.int

[47] „Gemeindeverband” E megjelölés a községek (önkormányzatok) meghatározott célú önkéntes, egyébként egyesületi jogállású szövetségére utal.

[48] Az állam, illetve az „állami intézmény” fogalmának értelmezéséhez ld. Várnay – Papp 2001, 214.

esetében fennállnak a közvetlen alkalmazás feltételei.[49] Látható tehát, hogy az Európai Bíróság a közjogi jogállású egyesületet (legalábbis annak nem hatósági tevékenysége körében), illetve az általa létrehozott magánjogi jogállású gazdasági társaságot is az irányelv hatálya alá tartozónak tekintette. Tárgyunk szempontjából másodlagos jelentőségű, hogy egyébként az említett egyesületet egyúttal „állami intézménynek" is minősítette és ekként fennállni látta az irányelv közvetlen alkalmazásának lehetőségét.

4. Az irányelv 2. cikk (1) bek. a) és b) pontjaiban említett átadó és átvevő fogalmak értelmezésében két körülményt tekinthetünk lényegesnek. Egyrészt azt, hogy a jogi értelemben önálló személyek mind ebbe a körbe tartozhatnak, feltéve természetesen, ha munkáltatói minőségük a nemzeti jog rendelkezései alapján egyáltalán fennállhat. (Utóbbi körülményt tulajdonképpen magától értetődőnek kell tekintenünk, hiszen ennek hiányában nem is kerülhetne sor a munkáltató személyének megváltozására. Az Európai Bíróság előtt zajlott említett ügyek arra is rámutattak, hogy az átadó vagy átvevő közjogi jogállása nem zárja ki az irányelv alkalmazását. Ez utal arra is, hogy – amint az ma már az Mt. Harmadik Rész XII. fejezete szerint a magyar jogban is lehetséges – a közjogi jogállású jogalanyok is megjelenhetnek a magán-munkajogviszonyra vonatkozó nemzeti jogi szabályok hatálya alatt.) A másik lényeges körülmény az, hogy az átadó és átvevő az irányelv által szabályozott gazdasági egység (üzem, vállalat stb.) fölötti tényleges hatalom jogosultja – függetlenül e jogosultság jogcímétől. E hatalom természetét tekintve munkáltatói hatalom, azaz a munkáltatói jogkör tényleges gyakorlásának lehetőségét foglalja magában. A mondottak arra is utalnak, hogy az irányelv tárgyi hatálya a munkajogviszonyra terjed ki, hiszen ilyen csak a munkáltatói, illetve a munkavállalói minőségű személyek között állhat fenn.

A tárgyi hatály

1. Birk véleménye szerint az irányelv tárgyi hatályának problematikája mögött valamennyi más az alkalmazással kapcsolatos kérdés messze háttérbe szorul.[50] Ezt a vélekedést az Európai Bíróság gyakorlatának tapasztalati is maradéktalanul alátámasztják. Az irányelv alkalmazásához kapcsolódó ügyek legalább kétharmada ehhez a kérdéskörhöz kapcsolódik – egészen napjainkig.

A Spijkers-ügy[51] és a gazdasági egység fogalmának kialakulása és átszállásának megítélése

[49] Várnay – Papp 2001, 205.
[50] MünchArbR/Birk § 19 Rn 221.
[51] 24/85. Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV [1986] ECR 01119

1. Amint említettük, az 1. cikk (1) bekezdése a vállalat, üzem, üzemrész átszállásáról (átadásáról-átvételéről) rendelkezett. E fogalmakat az irányelv nem határozta meg; tartalmuk kialakítása az Európai Bíróságra maradt. A Bíróság azonban ezt az „elvárást" a kezdetektől fogva negligálta: az irányelv által használt fogalmakat felváltotta a gazdasági egység fogalmával, azaz lényegében (közvetve) visszautasított minden olyan nemzeti bírósági törekvést, hogy az üzem, vállalat, illetve ezek része fogalmát értelmezze. Ennek a megközelítésnek a létjogosultsága utóbb egyértelműen bebizonyosodott.

2. Amint az Európai Bíróság gyakorlatában utóbb nyilvánvalóvá vált, az irányelv alkalmazása szempontjából kiemelkedő jelentőségűnek bizonyult a Spijkers-ügy. A Bíróság az ítélet, napjainkig sokat idézett fordulatának alkalmazásával azt fejtette ki, hogy az irányelv szerkezetéből és az 1. cikk (1) bekezdésének szóhasználatából folyik, miszerint az irányelv célja „a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitásának" biztosítása – függetlenül a tulajdonos változásától.[52] Ebből pedig az következik, hogy az átszállás irányelvben foglalt fogalmának értelmezésénél döntő, hogy a szóban lévő „egység megőrzi-e az identitását".[53] A mondottak fényében nem lehet szó a vállalat, üzem vagy üzemrész átszállásáról, ha csak az ennek körébe tartozó aktívákat idegenítik el. Sokkal inkább azt kell vizsgálni (az adott ügyben is), hogy egy létező (működő) gazdasági egység elidegenítésére került-e sor. Ez egyebek mellett abból állapítható meg, hogy a gazdasági egység működtetését az azt megszerző fél azonos vagy hasonló üzleti tevékenység megvalósításával ténylegesen folytatja, vagy újra kezdi-e. E feltétel vizsgálatánál az adott tényállást jellemző összes körülményt azok összességében kell figyelembe venni. Ezek közé tartoznak nevezetesen

- a vállalat vagy üzem tevékenységének jellege,[54]
- a materiális vagyoni elemek, épületek és ingóságok átruházása,
- az immateriális vagyon[55] értéke az átszállás időpontjában,
- a meghatározó személyzet[56] átvétele,
- az ügyfélkör átszállása,
- az átadást megelőző és azt követő tevékenység azonosságának foka,
- a gazdasági egység tevékenysége megszakításának időtartama.[57]

3. Világossá kell tenni azonban – így a Bíróság -, hogy az említett körülmények csak rész-aspektusai egy átfogó értékelésnek és ezért nem vizsgálhatók elszigetelten. Az ítélet felhívta a figyelmet arra, hogy az

[52] Inhaberwechsel, change of ownership
[53] A gazdasági egységre utaló fordulatok az ítélet 11. pontjában találhatók.
[54] Art des Unternehmens oder Betriebs, type of undertaking or business
[55] A Bíróság e körben a „know-how" és a „goodwill" fogalmakat említette.
[56] Hauptbelegschaft, majority of employees; a legtalálóbb magyar fordítás talán a „személyzet meghatározó része" volna.
[57] Ezeket a gazdasági egység átszállásának megítélésénél irányadó ún. „Spijkers-kritériumokat" az ítélet 13. pontja tartalmazza.

egyedi tényállások megítélése a nemzeti bíróságok hatáskörébe tartozik – az említett értelmezési kritériumok szem előtt tartásával. A később számos más ítéletben felhívott ítélet több tekintetben újszerű és eredeti volt. Elsőként abban, hogy a Bíróság mintegy félretette a vállalat, üzem, vállalatrész, üzemrész fogalmak értelmezésének kérdését, és a „gazdasági egység" átszállásnak fogalmát vezette be. Ezzel a Bíróság új európai munkajogi fogalmat kreált, amelyet a korabeli nemzeti jogok nem tartalmaztak (az ügyben érintett államé bizonyosan nem). Másrést azért különösen figyelemre méltó és a későbbi ítélkezési gyakorlat számára is – szükségképpen – mértékadó az ítélet, mert megkísérelte katalogizálni a „az identitását megőrző gazdasági egység átszállása" fogalmának elemeit. Leszögezte végül, hogy ezek a kritériumok elszigetelten nem szemlélhetők, hanem azokat összességükben, az adott ügy valamennyi tényállási elemére figyelemmel kell értékelni. Ez, a későbbi európai bírósági ítéletekhez képest rendkívül világos és markáns okfejtés gyakorta jelent kapaszkodót a gazdasági egység átszállását vizsgálók számára.[58] A Spijkers-ügy metodikailag is mérföldkőnek tekinthető, hiszen az irányelv alapjául szolgáló tényállások megítélésének máig alkalmazott módszertanát[59] alakította ki, de az irányelv hatályos szövegének kialakulásában is döntő szerepet játszott.[60]

4. Az identitását megőrző gazdasági egységnek, illetve átszállásának a Spijkers-ügyben kidolgozott téziseihez ragaszkodott a Bíróság a Redmond Alapítvány ügyében[61] született ítéletben is.

A Spijkers-ügyben az Európai Bíróság tulajdonképpen (értelmezési tevékenysége körében) újra-alkotta az irányelv tárgyi hatályát rögzítő tényállást. Félretette a vállalat, üzem, üzemrész fogalmának értelmezésével kapcsolatos problémát, és felváltotta azt „az identitását megőrző gazdasági egység átszállása" fogalmával. E törekvés nyomán kerültek a Spijkers-kritériumok az irányelv hatályos szövegébe. Az 1. cikk (1) bekezdés b) pontja szerint az átruházás akkor jön létre, ha „olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását." Ugyanitt arra is utal a szöveg, hogy a gazdasági egység „erőforrások szervezett csopotja."

Megszakítás a gazdasági egység tevékenységében

1. Az irányelv 1. cikke (1) bekezdés a) és b) pontja szerinti tényállásnak, a(z identitását őrző) gazdasági egység átadásának-átvételének

[58] A magyar munkaügyi bírák 2004-ben megtartott európai munkajogi felkészítő képzésén Peter Reisner grazi professzor a hazai jogalkalmazás számára is kifejtette e kritériumok tanát. Ld. Reisner 2004.
[59] Ez az ún. három lépcsős modell (Windt 2005, 90.).
[60] Az ügy jelentőségét szinte áttekinthetetlen nagyságú nemzetközi szakirodalom méltatja, amelyből csak néhányat említünk. Barnard 2000, 453,, Sciarra 2001, 131., Karagjozi 2003, 29., MünchArbR/Birk § 19 Rn. 223.
[61] Az alapügy tényállását az V.1.2.14. pontban ismertetjük.

kialakításában az Európai Bíróság számos újszerű tényállási elemmel találta szemben magát. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a Spijkers-kritériumok kidolgozása nem hozott minden tekintetben kielégítő megoldást a nemzeti bíróságok jogalkalmazási tevékenysége számára. Egy viszonylag korai, a nyolcvanas évek végén egy dániai kisvendéglő átvételével kapcsolatos ügyben[62] - egyebek mellett - a gazdasági egység átszállása fogalmának új aspektusa jelent meg. Az ügyben szezonális jelleggel működő vendéglátó üzemről volt szó, amelyet szezonon kívül, azaz működésének szünetelése időszakában ruháztak át. Ebben az időszakban munkavállalók (tényleges) foglalkoztatására nyilvánvalóan nem került sor, azaz látszólag hiányzott a Spijkers-ügyben megfogalmazott gazdasági egység egyik elemi kritériuma. Az ügy lényeges kérdése a Bíróság megítélése szerint arra irányult, hogy az irányelv 1. cikk (1) bekezdése alkalmazható-e olyan tényállásban, amelyben az átruházás időpontjában az átruházott vállalat átmenetileg zárva van (nem működik) és ezért nem foglalkoztat munkavállalókat. A kérdés különösen abból az aspektusból lényeges, hogy az érintett vállalat az év bizonyos időszakaiban rendszerint (is) zárva tart, és az átruházásra az üzemelés szezonális megszakításának időszakában kerül sor. A Bíróság a gazdasági tevékenység folytatásának lehetőségére tekintettel látta alkalmazandónak az irányelvet.

Fordulat az ítélkezési gyakorlatban: a Schmidt-ügy[63]

1. A Schmidt-ügy a transzfer-irányelv európai bírósági ítélkezési gyakorlatának legvitatottabb ügye. Rendkívüli érdeklődést váltott ki Európa-szerte, számtalan – túlnyomórészt erősen kritikus – feldolgozásával találkozunk az európai munkajogi irodalomban. A munkajogi joggyakorlat mondhatni kétségbeeséssel fogadta az ítéletet.[64] Erre a fogadtatásra jellemző, hogy az ítélet közzétételekor megfogalmazódott a „quo vadis Európai Bíróság" kérdése is.[65] Az ügyet a Schleswig-Holstein Tartományi Munkaügyi Bíróság terjesztette az Európai Bíróság elé a 177. cikk szerinti eljárásban a 77/187/EGK irányelv értelmezése végett. Az alapul fekvő tényállás szerint az alperes 1992 februárjában felmondott az általa a wacken-i fiókjában takarítónőként foglalkoztatott felperesnek. A felmondásra a fiók átépítése miatt került sor; az átépítés kapcsán az alperes a fiók takarítását a Spiegelbank elnevezésű, egyébként az alperes számos

[62] 287/1986. Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro [1987] ECR 05465

[63] C-392/92. Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen [1994] ECR I-01311.

[64] Az ítélet 1994. április 14. napján született. Az ügyben vitássá tett munkáltatói felmondást 1992 februárjában közölték. Az időpontoknak azért van különös jelentősége, mert a Bíróság az ítéletben az 1992 novemberében született Rask-ítéletre (is) hivatkozott.

[65] A ZIP szerkesztőségi kommentárjának címe: Quo vadis, EuGH? Oder: Die Putzfrau als Teilbetrieb. ZIP 1994/19, 1514. Ugyancsak sokatmondó a „Vom Reinigungsvertrag zur Krise der Europäischen Union?" megközelítés is. Zwanziger 1994, 2621. Az ítélet még az egyébként a Code du Tarvail L. 122-12 cikkét (a munkáltató jogállásában bekövetkező változást) igen szélesen értelmező francia munkajogban is jelentős visszhangot keltett. Ld. Le Friant 1995, 451.

más épületében is tevékenykedő takarító vállalkozásra kívánta bízni. A Spiegelbank az ügylet kapcsán ajánlatot tett a felperesnek, hogy a korábbinál magasabb havi munkabérért kész őt átvenni (új munkaszerződés alapján továbbfoglalkoztatni). A felperes erre nem mutatott hajlandóságot, mert úgy ítélte meg, hogy a takarítandó alapterület növekedésével valójában csökken az óradíja, ezért az ajánlatot nem fogadta el. Ennek okán a munkáltatója (az alperes) a munkajogviszonyt felmondta. A munkavállaló a felmondást keresettel támadta meg, amelyet az első fokú bíróság elutasított. A felperes ezt követően fordult az ügyet előzetes döntéshozatali eljárásra előterjesztő tartományi bírósághoz, amelynek megítélése szerint az ügy mikénti eldöntése az irányelv értelmezésétől függött, így a következő kérdéseket tette fel a Bíróságnak, amely azokat együtt válaszolta meg:

– A takarítási feladatok minősülhetnek-e üzemrésznek a 77/187/EGK irányelv értelmében, amennyiben azokat szerződéssel külső vállalkozásra ruházzák?

– Amennyiben az első kérdésre a válasz igenlő, úgy az abban az esetben is irányadó-e, ha a takarítási feladatokat az átruházás időpontjáig egyetlen munkavállaló látta el?

2. Az ügyben tehát az 1. cikk (1) bekezdésének értelmezéséről volt szó. A Bíróság mindkét kérdést igenlően válaszolta meg. A Bíróságnak a Spijkers és a Redmond Stichting ügyekben megnyilvánult ítélkezési gyakorlata szerint annak a kérdésnek az eldöntésénél, hogy megvalósult-e vállalat vagy vállalatrész átszállása, a gazdasági egység identitásának a megőrzése a döntő kritérium. Ezen ítélkezési gyakorlat szerint az identitás megőrzésére abból következtethetünk, hogy az átvevő[66] az azonos vagy hasonló üzleti tevékenységet ténylegesen folytatja vagy újrakezdi-e. Az ügyben a Bíróság a tényállás körülményeiből e tevékenység azonosságát állapította meg, s ezért nem tagadta meg attól a munkavállalótól a jogvédelmet, akinek „tevékenységét átruházták”.

A Schmidt-ítélet értékelése és visszhangja

1. A Schmidt-ítélet – amint utaltunk rá – rendkívüli visszhangot váltott ki, magától értetődően leginkább a közvetlenül érintett német munkajogban,[67] hiszen alapvetően eltérni látszott a Bundesarbeitsgericht addigi gyakorlatában kialakított üzemátszállási judikatúrától. Az ítélet több tekintetben is újszerű igényeket fogalmazott meg a német joggyakorlattal, a BGB 613a § irányelv-konform értelmezésével szemben. Ezeket ehelyütt kíséreljük meg összegezni. Az ítéletből folyó első lényeges következtetés a korabeli irodalom (és gyakorlat) számára az volt, hogy a gazdasági egység

[66] der neue Inhaber, the new employer
[67] Barnard 2000, 463. A szerző az ítéletből folyó következményeket egyenesen abszurdnak nevezi.

átszállását valósíthatja meg az az ügylet, amelynek lényege pusztán abban áll, hogy a vállalkozás a korábban saját maga által, azaz a vele munkajogviszonyban állók közbenjöttével ellátott tevékenység elvégzésével mást bíz meg.[68] A német szóhasználat ezt a „Funktionsnachfolge" vagy „Auftragsnachfolge"[69] fogalmakkal illeti. Ezen ügyletekkel kapcsolatban az irodalomban gyakorta kiemelik, hogy gazdasági jelentőségük rendkívüli, hiszen mögöttük az ún. outsourcing húzódik meg. Ezt a gazdasági jelenséget pedig nehéz az utóbbi évtizedekben igen intenzív globális gazdasági versenynek, az ezzel összefüggő, a személyi költségeket is érintő költségcsökkentés iránti nyomásnak a kontextusából kiszakítva vizsgálni.[70] Az „Auftragsnachfolge" arra utal, hogy ezekben az ügyletekben nem kerül sor sem materiális, sem immateriális vagyoni eszközök átadására-átvételére, hanem pusztán valamely gazdasági funkció ellátására, illetve az azt ellátó kicserélésére. Waas ezt a gondolatot tartja az ítélet központi magjának.[71] Megállapítja, hogy a korabeli német felsőbírósági gyakorlat már elfogadta a pusztán az immateriális vagyonelemek (know how, good will) átruházásához kapcsolódó üzemátszállás lehetőségét. A Schmidt-ügy tényállásában azonban még erről sem volt szó, hanem pusztán arról, hogy a takarítási tevékenységet ellátó munkavállaló (új feltételekkel való) továbbfoglalkoztatására tett ajánlatot a megbízott vállalkozás. Az Európai Bíróság tehát anélkül állapította meg a „Betriebsübergang" megvalósulását, hogy bármiféle vagyoni jog jogosultja megváltozott volna. A német munkajogi gondolkodás számára ez tulajdonképpen a „vagyontalanított üzem" megvalósulása.[72] Gaul 1993-ban megjelent, ma már klasszikusnak

---

[68] Nyilvánvaló, hogy nemcsak a megbízási szerződés jöhet szóba a tevékenység harmadik személy általi ellátásának jogcímeként, hanem más szerződéstípus is, ám szempontunkból ennek nincs jelentősége.

[69] Fuchs – Marhold 2001, 136.

[70] Baudenbacher 1996, 2177. A szerző (az EFTA-Bíróság bírája) tanulmányában áttekintette a német, francia és az angol felsőbírósági gyakorlatot ezekben az ügyekben. Megállapítása mindhárom ország tekintetében az, hogy a bírói gyakorlat nem állapítja meg a gazdasági egység, illetve a munkajogviszonyok átszállását azokban az esetekben, amikor a szolgáltatás igénybevételére irányuló (új) szerződés megkötésére kerül sor. Ugyanennek a tanulmánynak figyelemre méltó megállapítása az is, hogy az irányelv szociálpolitikai funkciója mellet nem feledkezhetünk meg annak gazdasági, versenypolitikai hatásáról: az outsuorcing ügyletek költségeinek harmonizálásáról.

[71] Waas 1994, 529.

[72] Az üzem-, illetve üzemrész-fogalom a német munkajog egyik központi kategóriája. Ennek magyarázata elsődlegesen az ún. üzemi alkotmányjog igen korai kialakulásában és kifejlődésében keresendő. A hazai irodalomban ehhez ld. Kiss 2005, 441. Hueck 1938-ban megjelent tankönyvében már fél évszázados fejlődés nyomait mutatja ki. Hueck 1938, 177. A Betriebsübergang gyakorlatában a BAG kezdetben az üzem általános fogalmát használta. Eszerint az üzem szervezeti egység, amelynek keretében a vállalkozó (vállalat) munkavállalókkal együttműködve, tárgyi és immateriális vagyon segítségével meghatározott munkatechnikai célt valósít meg. Ez az eredetileg a BGB 613a § alkalmazásában is használatos üzem-fogalom a munkavállalót tulajdonképpen kierekeszti az üzemi keretből. Ez a megközelítés – első látásra – konzekvens: a munkajogviszony átszállása nem tényállási eleme, hanem jogkövetkezménye az üzem átszállásának. Az üzemrész az üzem szervezetileg elkülöníthető egysége, amelynek keretében a vállalkozó (vállalat) az üzem általános munkatechnikai céljához képest valamely részcél önálló megvalósítását végzi. A BAG gyakorlata – miként az Európai Bíróságé is – azokban az esetekben bizonytalanodott el, ahol a munkatechnikai tevékenység jellege nem kívánja sem

tekintett nagymonográfiájában még láthatóan nem számol az üzem-fogalomnak ilyen értelmezésével.[73] Waas említett dolgozatában több oldalról kritizálja az Európai Bíróság álláspontját, és megállapítja, hogy az ítélet indokolása – annak rendkívüli gazdasági hatásához, a tényállásban megjelenő igen komplex érdekviszonyokhoz képest – egyáltalán nem kielégítő.[74]

2. Az ügy történeti tényállásának másik szokatlan vonása az volt, hogy az átruházott gazdasági egységben egyetlen munkavállalót foglalkoztattak, ráadásul olyan tevékenységi körben (munkakörben), amely semmiféle különös szakismeretet nem kíván, azaz a munkavállaló nem tekinthető „know-how hordozójának."[75] Ami az érintett munkavállalók számát illeti, abban – bár ismereteink szerint mindaddig nem találkozott a BAG pusztán egy munkavállalót érintő Betriebsübergang-tényállással – nem mutatkozott komoly irodalmi polémia. Azt általában elfogadta a gyakorlat és a jogirodalom is, hogy pusztán a csekély érintett munkavállalói létszám nem lehet indoka az üzemátszállás elutasításának.[76] Az azonban eltérni látszott a BAG korábbi álláspontjától, hogy abban az üzem(rész)-fogalom eleme volt bizonyos szervezettség, illetve szervezetszerűség. A Schmidt-tényállás ezt nyilvánvalóan nélkülözi. Ennek ellenére azon az alapon, hogy a takarítás önálló munkatechnikai célnak tekinthető, az üzem(rész) megállapítását nem vitatták.

3. Nehezen vitatható az is, hogy az ügyben érintett tevékenység, azaz egy bankfiók takarítása a munkáltató működése szempontjából semmiképpen nem minősíthető lényegesnek, meghatározónak, sőt nyugodtan tekinthetjük mellékesnek. Kétségtelen azonban, hogy ez a tevékenység felmutat bizonyos önállóságot, elkülönültséget, illetve más munkáltatói tevékenységektől való elhatárolhatóságot. A BAG gyakorlata akkor már befogadta azt a megközelítést, hogy az üzem(rész) fennállása, önállósága nem függött a munkatechnikai cél jelentőségétől.[77]

4. A német joggyakorlat, illetve tudomány számára tehát a puszta „funkció-utódlás" befogadásának gondolata okozott érdemleges nehézséget. Ennek hátterében – utólag megítélhetően – az a „félelem" húzódott meg,

---

materiális, sem immateriális vagyoni elemek használatát, illetve ennek jelentősége csekély. A bírói gyakorlat szemléletváltását általában 1997-re teszik, tehát a Christel Schmidt ítélet utáni időszakra. A rendkívül széleskörű irodalomból ld. Junker 2001, 79., Zöllner – Loritz 1992, 459, Schaub 1992, 79. Utóbbi szerző szerint a német munkajogban az általános üzem-fogalom valójában hiányzik.

[73] Gaul 1993, 100. Az üzemátszállás tárgyaként az üzemet jelöli meg, ám valamennyi általa említett eset jellemzője az üzemhez tartozó vagyon legalább részleges átadása-átvétele, aminek révén a korábbi üzemi (munkatechnikai) cél folytatható marad.

[74] Waas 1994, 531.

[75] A kifejezést Wendeling-Schröder használja a Schmidt-ítélet nyomán kialakult helyzet elemzésekor. Wendeling-Schröder 1995, 132.

[76] Waas 1994, 529.

[77] Waas uo.

hogy az ítéleti következtetések konzekvens érvényesítése lényegében ellehetetleníti az outsourcing-jellegű gazdasági aktivitásokat, hiszen a pusztán az egyes tevékenységek (jellegzetesen: takarítás, ügyfélszolgálat, értékesítés, őrzés-védelem[78]) szerződéses átadásához-átvételéhez hozzákapcsolja a tevékenység körében korábban fennállott munkajogviszonyok átszállását.[79] A BAG lényegében az évtized végéig nem vett tudomást a Schmidt-ítéletről. Először 1997. május 22. napi ítéletében[80] vette át az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában kialakult kategóriákat.[81] Az ítélet szemléleti újdonsága, hogy „kinyitotta" az üzem-fogalmat: az irányelv-konform értelmezés érdekében az üzemátszállás megítélését számos kritérium fennálltához kapcsolta, azoknak összességében való, az adott üzemi tevékenység jellegéhez viszonyított szemléletében. (Lényegében tehát a Spijkers-ítélet megközelítését vette át.[82]) A másik, a BAG koncepciójában mutatkozó újdonság a munkavállalók, a személyzet szerepének értékelése tekintetében mutatkozott. Az addigi megközelítés – mint utaltunk rá - az üzem fogalmából kirekesztette a munkavállalót.[83] Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában sokkal inkább az a szempont került előtérbe, hogy bizonyos munkatechnikai célok megvalósításában kiemelkedő jelentősége van a munkaerőnek (szemben a materiális vagy immateriális vagyonelemekkel). Ezekben az esetekben „az identitását megőrző gazdasági egység" átadásának-átvételének egyik szimptómája lehet a munkavállalók (egy részének) átvétele, továbbfoglalkoztatása. Ez a megközelítés a Betriebsübergang-tényállásokat jelentősen kiszélesítette.[84]

5. A Schmidt-ítéletnek – közvetve – a közösségi jogalkotásra is komoly hatása volt. Az ítéletet követően, annak mintegy visszahatásaként a bírói gyakorlatban bizonyos fordulat mutatkozott. (Erre alább a Süzen-ügy

---

[78] Láthatóan a kevésbé eszközigényes tevékenységekről van szó, illetve olyanokról, amelyek körében az alkalmazott vagyoni eszközök jelentéktelenek. E tevékenységeket Moll kísérlete meg katalogizálni a bírói gyakorlat alapján. Ld. Moll 1999, 234.

[79] Alsbaek az üzemátszállás individuális munkajogi következményeit négy európai ország munkajogában vizsgáló monográfiája külön fejezetet szentel a „Funktionsnachfolge" problematikájának (Alsbaek 2001, 220.). A Schmidt-ügyben már megismert tényállás mellett ő ebben a körben tárgyalja – nyilvánvalóan az Európai Bíróság későbbi ítéleteinek fényében – azt az esetet is, ha megrendelő (megbízó) a tevékenységet ellátóval fennálló szerződésének megszűnését követően a tevékenység ellátására új szerződést köt. A vizsgált államok (Nagy-Britannia, Franciaország, Dánia, Németország) munkajogával kapcsolatban arra a következtetésre jut, hogy a nemzeti bíróságok általában idegenkedtek a „funkció-utódlás" gondolatának elfogadásától.

[80] BAG AP Nr. 154 zu § 613a BGB

[81] Moll 1999, 234.

[82] Staudinger/Annuss (2005) § 613a Rn 48.

[83] Heilmann 1996, 169. A szerző a BAG és az Európai Bíróság szemléletének különbségét úgy foglalja össze, hogy az előbbi egy formális üzem-fogalomra támaszkodik, míg az utóbbi az irányelv munkavállaló-védelmi céljából kiinduló gazdasági-funkcionális megközelítést alkalmaz.

[84] Windt monográfiájában áttekinti a BAG új tényállás-konstrukciójának metodikai jellegzetességeit. A tényállásoknak háromlépcsős vizsgálatát állapítja meg. A BAG az első lépcsőben a gazdasági egység identitásának megőrzését vizsgálja, a másodikban az egyes Spijkers-kritériumok megvalósulását, míg a harmadikban összességében mérlegeli e kritériumokat. Windt 2005, 99.

kapcsán kitérünk.) E fordulat következményének látszik az irányelv 1998. évi módosításában az 1. cikk (1) bekezdés b) pontjában megjelent megközelítés: a gazdasági egység „erőforrások szervezett csoportja." Ez a megfogalmazás leginkább arra utal, hogy erőforrások átruházása nélkül nem valósulhat meg a gazdasági egység átadása-átvétele. Ugyanakkor itt is meg kell említenünk, hogy ezeknek az erőforrásoknak a jelentősége eltérő lehet az adott gazdasági egység tevékenységének jellegétől függően. Bizonyos gazdasági (munkatechnikai) tevékenységek ugyanis nem kívánják feltétlenül jelentős mértékű materiális javak igénybe vételét.

A Rask-ügy:[85] a vállalat által nyújtott „belső szolgáltatások", illetve melléktevékenységek átruházása

1. Az imént említett Schmidt-ügyben, illetve annak értékelésében is felmerült az a szempont, hogy a munkáltatói tevékenység egésze szempontjából mellékesnek tekinthető tevékenységek esetében alkalmazni kell-e az irányelv rendelkezéseit. Másként fogalmazva: gazdasági egységnek tekinthetők-e e tevékenységek,[86] illetve az ezek körében foglalkoztatott munkavállalók jogviszonyára is kiterjed-e az irányelv által biztosított védelem? A Rask ügyben ez a probléma egy üzemi étkezde (kantin) tekintetében jelent meg. A Bíróság állásfoglalása egyértelmű volt: a vállalkozás tevékenységéhez képest mellékes tevékenységekre is alkalmazni kell az irányelvet, azaz e körben is megvalósulhat az identitását őrző gazdasági egység átadása-átvétele.

A Rygaard-ügy:[87] a tartósság, mint a gazdasági egység fogalmi eleme

1. A koppenhágai Sö- og Handelsret által 1994. február 7. napján előterjesztett határozat alapján indult előzetes döntéshozatali eljárásban megszületett ítélet a gazdasági egység fogalmának egy addig nem érintett elemére irányította a figyelmet. Az alapul szolgáló ügyben Ole Rygaard a Svend Pedersen A/S épületasztalos-ipari vállalat munkavállalója volt. A vállalattól az SAS Service Partner A/S elnevezésű cég egy kantin megépítését rendelte meg. A vállalkozó arról tájékoztatta a megrendelőt, hogy a munka egy részének, az épületasztalos munkálatoknak az elvégzéséhez alvállalkozóként a Strø Mølle vállalatot kívánja igénybe venni. Az érintett felek között 1992. január 30. napján létre is jött az erre vonatkozó szerződés. A Bíróság álláspontja szerint az irányelv szerkezetéből és az 1. cikk (1) bekezdés nyelvtani értelmezéséből az irányelvnek az a célja következik, hogy a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitását biztosítsa, függetlenül a tulajdonos változásától. Ebből a célból pedig az következik a Bíróság

[85] Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v. ISS Kantinenservice A/S [1992] ECR I-05755.
[86] Pontosabban a tevékenység megvalósítása érdekében szervezett erőforrások.
[87] C-48/1994. Ledernes Hovedorganisation, acting on behalf of Ole Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Stry Mylle Akustik A/S [1995] ECR I-02745.

szerint, hogy az irányelv szerinti átszállás abban az esetben valósul meg, ha a kérdéses gazdasági egység megőrzi az identitását. A Spijkers-ügyben kifejtettek szerint e kritérium teljesüléséhez azt kell megvizsgálni, hogy a gazdasági egység az átvételt követően az azonos vagy hasonló tevékenységet ténylegesen folytatja vagy újra elkezdi-e. Ennek megítélése pedig ugyancsak a Spijkers-kritériumok szerint, azok összességének értékelése alapján lehetséges. Álláspontja szerint korábbi gyakorlata azt feltételezi, hogy olyan tartós célra létrehozott gazdasági egység átszállásáról legyen szó, amely nem pusztán egy meghatározott munka elvégzésére korlátozódik. Egy olyan vállalkozás esetében, amely az építési tevékenységét egy másikra a befejezés céljából ruházza át, erről nem lehet szó. Az ilyen ügylet a Bíróság szerint csak akkor tartozhatna az irányelv hatálya alá, ha sor kerülne olyan termelési tényezők (faktorok) szervezett összességének átadására is, amelyek a korábbi (egész) tevékenység vagy bizonyos tevékenység(rész)ek tartós folytatását és fenntartását lehetővé tennék. A Rygaard-ügy többször is visszaköszönt a későbbi bírói gyakorlatban.

A gazdasági egység átszállásának fogalma a kilencvenes évek közepétől kialakult európai bírósági gyakorlatban

1. A rendkívüli visszhangot kiváltott Schmidt-ítéletet követően a tagállamok bíróságai szemmel láthatóan elbizonytalanodtak a gazdasági egység (a vállalat, üzem, üzemrész) átszállásának megítélésében. Mindenképpen erre utal, hogy a kilencvenes évek második felétől jelentősen megszaporodott az ilyen tárgyú előzetes döntéshozatali eljárások száma. Az egyik első ilyen volt a Merckx-ügy,[88] amely az irányelv alkalmazásának több vonatkozását, így az 1. cikk (1) bekezdését is érintette. E vonatkozásban a Bíróság azt emelte ki, hogy a gépkocsi értékesítési (szervizelési) jog átruházása az irányelv szerinti átruházást valósíthatja meg. Azt, hogy az ügyben sem materiális, sem immateriális javak átruházásra, sem pedig a szervezeti rendszer megtartására nem került sor, illetve, hogy az átvevő tevékenységének helyszíneit is másként választotta meg, a Bíróság nem értékelte az irányelv alkalmazása ellen szóló körülményeknek. A vagyoni eszközök átruházásának hiányát éppen a Schmidt-ügy alapján nem értékelte ilyenként a Bíróság, hiszen a gazdasági egység által kifejtett tevékenységre tekintettel ennek nem volt jelentősége.

2. Látható, hogy az imént említett ügy jellegzetessége is a materiális erőforrások átruházásának hiánya volt. Korántsem véletlen, hogy éppen a takarítási tevékenység átadásának-átvételének megítélése újra az nemzeti bíróságok „érdeklődésének” középpontjába került. A Süzen-ügy[89] újabb

[88] C-171/1994 and C-172/1994. Albert Merckx an Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA [1996] ECR I-01253.
[89] C-13/95. Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice [1997] ECR I-01259.

német „takarítási ügy” volt. Leszögezhetjük azonban, hogy az Európai Bíróság ebben jóval differenciáltabb álláspontra helyezkedett; ítélete tekinthető visszalépésnek is abban az értelemben, hogy a döntés a gazdasági egység átszállása fogalmának a Schmidt-ügy előtti, „konzervatív” megítélését helyezi előtérbe. Az ítélet – szóhasználatában is – a Spijkers-ügyben kialakított álláspontot idézi. Nyilvánvaló azonban, hogy a Süzen-ügy alaptényállása állásfoglalásra késztette a Bíróságot abban a kérdésben, hogy miként ítélhető meg a munkajogviszonyok sorsa olyan gazdasági egységek átruházása esetében, amelyeknek tevékenysége nem elsősorban tárgyi eszközök, ingóságok és ingatlanok használatával (és adott esetben átruházásával), hanem a munkavállalók munkavégzésével valósul meg. A Bíróság a Schmidt ügyhöz hasonló tényállásban elzárkózott az irányelv alkalmazásától.

3. A Süzen-ítélet megállapításai mindenesetre feltétlenül néhány értékelő észrevételt igényelnek. Az ügy – közel másfél évtized távlatából – két szempontból tekinthető jelentősnek. Egyrészt azért, mert a Bíróság ebben kísérelte meg összegezni az olyan gazdasági egységek átszállásának kritériumait, amelyek döntően szolgáltató, azaz nem valamilyen dolog előállítására irányuló tevékenységet végeznek. E gazdasági egységek meghatározó erőforrása az emberi munkaerő; ezzel szemben lényegtelenek a tevékenység körében használt dolgok vagy immateriális eszközök (technológiák, módszerek). A Bíróság ezen az elvi bázison – megítélésünk szerint helytállóan és korábbi gyakorlatával konzekvensen – foglalt úgy állást, hogy az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának meghatározó kritériuma lehet a munkavállalók egy, bár kétségtelenül meghatározó részének átvétele, illetve továbbfoglalkoztatása. Amennyiben erre sor kerül, úgy a nemzeti bíróságnak meg kell állapítania az irányelv hatálya alá tartozó átszállást, amely – az irányelv 3. cikk (1) bekezdése alapján – valamennyi a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyra kiterjed. Az ügy másik lényeges szempontja, illetve következménye az, hogy a Schmidt-ügy nyomán elbizonytalanodott joggyakorlatot mintegy megnyugtatta. A Bíróság ugyanis választ adott nem az előterjesztő bíróságok, hanem az európai jogászi közvélemény által a Schmidt-ítéletet követően gyakran „provokatív” indíttatással felvetett kérdésre: a vállalkozás által igénybe vett szolgáltatás új szolgáltatótól való igénybe vétele (átruházása), illetve egyes tevékenységeknek a „kiszervezése” (outsourcing) vagy „visszaszervezése” (insourcing) az irányelv hatálya alá tartozó ügyletnek minősül-e. A válasz összességében, legalábbis az ezt követő ügyek tapasztalatai alapján megnyugtató volt, amennyiben megerősítette azt a nézetet, hogy az ilyen ügyletek önmagukban nem minősülnek feltétlenül az irányelv szerinti átszállásnak. Ennek megállapításához ugyanis az szükséges, hogy erőforrások átruházására, illetve átvételére is sor kerüljön. Kétségtelen, hogy ezen erőforrások körében kiemelkedő jelentőségre tehetnek szert az emberi erőforrások, a munkavállalók. A Bíróság – helyrebillentve a Schmidt-ügy

nyomán kialakulni látszott egyoldalúságot – ismét hangsúlyozta, hogy az identitás megőrzése csak az alapul fekvő körülmények, lényegében a Spijkers-kritériumok együttes szemléletében ítélhetők meg.

4. Napjaink gazdasági folyamatainak egyik lényeges jellemzője, hogy a vállalkozások tevékenységének jelentős részét nem a hagyományos módon, azaz munkavállalók alkalmazásával, úm. saját munkáltatói szervezet fenntartásával valósítják meg. A vállalkozások tevékenységének valamely részét, többé-kevésbé elkülöníthető tevékenység-fajtákat más (nem munka) szerződéses kapcsolatok alapján valósítanak meg, azokat másik vállalakozások igénybe vételével[90] látnak el. A vállalkozás szempontjából nézve ez – adójogi, járulékfizetési okokon túl – általában költségcsökkenést eredményez, mégpedig annak révén, hogy a tevékenység rugalmas alakítását teszi lehetővé, mindenesetre a munkajogviszonyban való tömeges foglalkoztatásnál jóval rugalmasabbat.[91] Az ezredforduló után ez a kiszervezési aktivitás egész iparágat látszik kialakítani. Egyes vállalkozások kifejezetten ilyen kiszervezések megvalósítására specializálódnak. A nagyvállalati működés körében jellegzetes tevékenység-típusok (ügyfélszolgálati tájékoztatás, informatikai rendszerek üzemeltetése, belső kommunikáció stb.) ellátására szakosodnak és ezt több vállalkozás számára nyújtják. Nyilvánvaló, hogy e specializáció az adott tevékenység hatékonyságának jelentős növekedéséhez is vezethet. Az is tapasztalható, hogy e szolgáltatások nyújtására immár határokon átnyúlóan kerül sor, felvetve a szolgáltatások másik államban működő vállalkozás számára való nyújtásának ugyancsak közösségi jogi problémáját. E kiszervezések általában közvetlenül érintkeznek a jogutódlási problémakörrel, különösen abban az esetben, ha a megrendelő/megbízó az általa igénybe vett vállalkozás kicserélése mellett dönt. Ezekben az esetekben ugyanis rendszerint az a helyzet, hogy a tevékenység az azt ellátó felváltását követően is lényegi azonosságot mutat a korábbival.

5. Az Európai Bíróság 1998. december 5. napján meghozott ítélete egy, pontosabban, mivel egyesített ügyekről van szó, kettő eljárási szempontból is figyelemre méltó ügyben[92] született meg. A Bíróság ezekben egyrészt a gazdasági egység átszállásának fogalmát tisztázta (újfent), és ennek során újra csak az irányelv céljából indult ki, amelyet ebben az esetben úgy fogalmazott meg, hogy az a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitásának biztosítása, függetlenül a gazdasági egység fölött rendelkezni jogosult személyének a megváltozásától. Az irányelv alkalmazása szempontjából tehát az a döntő, hogy az adott gazdasági egység megőrzi-e az átszállást követően az

[90] A köznyelvi megfogalmazásban alvállalkozók, beszállítók stb. igénybe vételéről van szó.
[91] Barnard 2000, 456.
[92] C-173/96. Francisca Sánchez Hidalgo a. o. v. Asociación de Servisios Aser and Sociedad Cooperativa Minerva; C-247/96. Horst Ziemann v. Ziemann Sicherheit GmbH and Horst Bohn Sicherheitsdienst [1998] ECR I-08237.

identitását. Ez utóbbi pedig abban nyilvánul meg, hogy a gazdasági egység ténylegesen tovább működik vagy újra működtetni kezdik. Az ismertetett Süzen-ítélet alapján a Bíróság rögzítette, hogy az egymást felváltó vállalkozások közötti közvetlen szerződéses kapcsolat hiánya utalhat ugyan arra, hogy az irányelv szerinti átszállás nem következett be, ám semmiképpen nem döntő jelentőségű. Az irányelv ugyanis minden olyan esetben alkalmazandó, amikor az üzem tevékenységéért felelős, a munkáltatói kötelességeket teljesítő természetes vagy jogi személy (a vállalat) szerződéses viszonyok alapján cserélődik ki. Ennek pedig nem feltétele a két vállalat közötti közvetlen szerződéses viszony; az átszállás két lépésben, harmadik személy (pl. az üzemhez tartozó eszközök tulajdonosa vagy bérbeadója) közbenjöttével is bekövetkezhet. A gazdasági egység átszállását érintő „takarítási ügyek" egyike a Vidal-ügy,[93] amelyben néhány nappal a Hidalgo-ítélet meghozatalát követően született döntés, lényegében azonosan az előbbivel. Összegezve megállapítható, hogy lényegében a Hidalgo-ítélet alapján az alábbi lényeges szempontok tehát a kilencvenes évek végére napjainkig kialakultnak mondhatók az irányelv tárgyi hatálya tekintetében.

– A gazdasági egység az önálló gazdasági céllal szervezett erőforrások összessége.

– A gazdasági egység átszállásának alapját nem szükségképpen az átadó és az átvevő közötti közvetlen szerződéses kapcsolat képezi, hanem az végbemehet két (vagy több) lépcsőben, harmadik személy közbenjöttével is.

– Az átszállás során a gazdasági egységnek meg kell őriznie identitását.

– Az identitás megőrzése a korábbi tevékenység tényleges folytatásában vagy újrakezdésében nyilvánul meg.

– Az identitását megőrző egység átszállása nem feltétlenül materiális vagy immateriális vagyoni elemek (jogok) átruházásával valósulhat csak meg.

– A gazdasági tevékenység fajtájának meghatározó jelentősége van az átszállás egyes lényeges körülményeinek összegző értékelésénél.

– Egyes gazdasági ágazatokban, illetve tevékenységek esetében, ahol a gazdasági egység erőforrásai körében meghatározó jelentőségű a személyzet, az emberi erőforrás, a munkavállalók lényeges (meghatározó) részének átvétele megvalósíthatja a gazdasági egység átszállását (materiális vagy immateriális eszközök átruházása nélkül).

6. Az ezredfordulót követően megszületett ítéletek közül – annak ellenére, hogy a Hidalgo-ítélet már egy kialakult és stabilizálódott

[93] C-127/96, Francisco Hernández Vidal SA v. Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez and Contratas y Limpiezas SL, C-229/96. Friedrich Santner v. Hoechst AG, C-74/97. Mercedes Gómez Montana v. Claro Sol SA and Red Nacional de Ferrocarriles Espanoles (Renfe) [1998] ECR I-8179.

gyakorlatot tükrözött - több is érintette az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének értelmezését.[94]

Az identitását megőrző gazdasági egység átruházása – munkavállalók nélkül

1. A transzfer-irányelv értelmezése és alkalmazása tárgyában az első, osztrák bíróság kezdeményezésére indult előzetes döntéshozatali eljárásra már az ezredfordulót követően került sor, amelyben az Európai Bíróság 2003. novemberében hozott ítéletet.[95] Az ügyben ismét az identitását megőrző gazdasági egység átruházásának kérdése került napirendre - közel húsz évvel az első ilyen tárgyú ítélet után. Az ügyben érintett gazdasági tevékenység (a kórházi étkezetési szolgáltatás) a Bíróság szerint nem tartozik azok közé, amelyeknél az emberi munkaerőn, a munkavállalók szervezett összességén van a fő hangsúly, mivel itt az eszközök (ingóságok és ingatlanok) jelentős szerepet játszanak. Ennek okán a személyzet átvételére irányuló szándék hiánya megalapozhatja ai irányelv alkalmazását. Az Abler-ügy viszonylag csekély visszhangot váltott ki az irodalomban.[96] Az kétségtelen, hogy az alaptényállás a „Betriebsübergang," az Európai Bíróság szóhasználatában a gazdasági egység átszállása fogalmának határesetét veti fel. Első látásra úgy tűnhet, hogy a felmerült határprobléma a Bíróság korábbi ítéleteiből levont következtetésekkel a nemzeti bíróság számára is megítélhető. A megoldás azonban – legalábbis egyes részleteit illetően – meglehetősen bonyolult. Rendkívül figyelemre méltó Peter Reissner értékelő okfejtése.[97] Ő – mind az európai, mind az osztrák munkajogi megítélés szempontjából – elsősorban a „Betriebsübergang" fogalma értelmezésének a konzekvenciáit hangsúlyozza, nevezetesen az üzem, illetve a gazdasági egység körében foglalkoztatottak átvételének kötelezettségét, a munkajogviszonyból származó valamennyi joggal és kötelességgel együtt. A gazdasági egység átszállásának lényegét abban látja, hogy az új szolgáltató vállalat a korábbi által használt gazdasági erőforrások további használatából „profitál", azaz – a legtágabb értelemben – valamiféle gazdasági előnyre tesz szert, illetve gazdasági érdeke kielégül. Neki, azaz a gazdasági egység átvevőjének tehát „funkcióképes szervezeti struktúrához" kell hozzájutnia. Ebben és csak ebben az esetben a munkajogviszonyok – miként ezt Reisner szemléletesen fogalmazza – „hozzáragadnak" az új szolgáltató által megszerzett gazdasági értékhez. Reisner az említett megközelítésben vizsgálja a gazdasági egység átszállásának egyes lényeges fogalmi elemeit, illetve ezek tényállásszerű megvalósulását az Abler-ügyben. Arra hívja fel a figyelmet, hogy az

[94] C-172/1999. Oy Liikenne Ab v. Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen [2001] ECR I-00745.; C-51/2000. Temco Service Industries SA v. Samir Imzilyen a. o. [2002] ECR I-00969.
[95] C-340/2001. Carlito Abler a. o. v. Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH. [2003] ECR 00000.
[96] Peter Reisner 2002. évi dolgozatában az osztrák Legfelsőbb Bíróságnak az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező határozatát elemzi. Ld. Reisner 2002, 77.
[97] U.o.

előterjesztő bíróság elutasította az ún. „Funktionsübergang” eszméjét, azaz egyszerűsítve azt, hogy a puszta tevékenység átadása-átvétele, illetve folytatása megvalósítja a gazdasági egység átszállását. Az adott esetben ez azt jelentette, hogy az üzemben használt materiális javak használatának folytatására is sor került. E tényállási elemnek azonban van egy sajátos „statikus” jellege.[98] Ez azzal jellemezhető, hogy az üzem működtetése (az üzemeltetés) körében használt materiális eszközök a szolgáltatást igénybe vevő tulajdonában voltak a gazdasági egység átruházást megelőzően és azt követően is, és azokat ő engedte át használatra az egymást váltó szolgáltatóknak. Reissner említett elemzésének metódusával végül eljutunk az ügy alapkéréséhez: milyen szerept játszik a „Betriebsübergang” megítélésénél az immateriális üzemi eszközök (eljárások és munkavállalók) átvételének hiánya, illetve ezzel szemben a materiális eszközök átvétele. Amint bemutattuk, az Európai Bíróság ügydöntő jelentőséget tulajdonított a materiális vagyonelemek átvételének és a gazdasági tevékenység változatlan folytatásának, és marginalizálta a munkavállalói kör, illetve az üzem körében alkalmazott technológia, illetve egyéb eljárások súlyát. Adott esetben ez arra a szélsőséges következtetésre indíthat, hogy létezhet gazdasági egység munkavállalók nélkül, de legalábbis megvalósulhat az identitását megőrző gazdasági egység átadása-átvétele a száma és ismeretei okán jelentős munkavállalói kör továbbfoglalkoztatása nélkül is. Hangsúlyozzuk ugyanakkor, hogy az Európai Bíróság ebben az ügyben sem tekintett el a „tényállás lényeges elemeinek összegző értékelése” fordulattól.

A gazdasági egység átszállásnak alapjául szolgáló jogügyletek köre

1. Az irányelv 1977-ben kialakított 1. cikk (1) bekezdése a (Bíróság szerinti) gazdasági egység „szerződéses átruházás vagy egyesülés” alapján való átadás-átvételéről rendelkezett és ez a jogalapra vonatkozó szabály egészen napjainkig változatlanul fennmaradt. Amint a fent bemutatott ítéletek is mutatják, a nemzeti bíróságok gyakorlata a szóba jöhető jogügyletek típusainak rendkívüli változatosságát mutatta fel. Az Európai Bíróságra várt a szerződéses átruházás fogalmának értelmezése. Ezzel kapcsolatban már most utalunk két körülményre. Egyrészt arra, hogy a Bíróság a szerződés-fogalomnak rendkívül széles felfogását képviseli. A másik lényeges körülmény, hogy az egyesülés megítélése a bírói gyakorlatban soha nem merült fel.[99] Ennek az az oka, hogy az európai államokban ez az általános jogutódlás egyik tényállása, amelyre vonatkozóan soha és sehol nem is volt vitás, hogy az a munkajogviszonyok átszállásának jogkövetkezményét hozza magával. Azt is le kell szögeznünk, hogy az irányelv szerint „vállalat” átszállása általában csak az egyesülés (és

[98] Reisner 2002, 88.
[99] Ugyanígy egyébként a szétválás sem, amely szintén az irányelv hatálya alá tartozó ügylet.

szétválás) révén valósulhat meg. A nemzeti jogok ugyanis általában[100] nem ismerik a vállalatnak mint vagyonösszességnek az egészben való szerződéses átruházását,[101] illetve a munkáltatónak ilyen módon való kicserélését.[102] A bírói gyakorlatban tehát csak a szerződéses átruházás fogalmának megítélésével találkozunk.[103]

2. Az irányelv alkalmazásában releváns jogügyletek körét a Bíróság rendkívül szélesen húzta meg. A felmerült számos ügyben lényegében azt az álláspontot alakította ki, hogy minden olyan ügylet megvalósíthatja az irányelv szerinti átadás-átvételt, amely alkalmas a munkáltatói (de facto) hatalom, az irányítási jog (illetve tényleges lehetőség) kicserélésére, azaz e hatalom alanyának a megváltoztatására. [104] E szempontból lényegtelen, hogy az ügyletek tulajdonátruházásra vagy csupán a használat vagy üzemeltetés jogának átengedésére irányulnak.

"Szerződéses átruházás" szerződés nélkül

1. A szerződés alapján való átruházás sajátos esetei az irányelv alkalmazásában azok az esetek, amelyeknek jellemzője, hogy az átadó és az átvevő között közvetlen jogi (szerződéses) kapcsolat nem áll fenn. Az Európai Bíróság gyakorlata alapján azt mondhatjuk, hogy a felek közötti szerződés hiánya nem akadálya a szerződés alapján való átszállás megállapításának. Másként: a szerződés harmadik személlyel is fennállhat, azaz az átadás-átvétel három alanyú jogi képletekben is megvalósulhat. Ezekre tehát több példát is találunk. Ilyen pl. a már említett Hidalgo-ügy vagy a Redmond Stichting ügy is. A Bíróság ezekben is úgy foglalt állást, hogy a közvetlen szerződéses kapcsolat fennállta nem szükséges az irányelv 1. cikk (1) bekezdés alkalmazásához. A gazdasági egység átruházásának (átszállásának) tehát nem feltétlenül az átadó és az átvevő közötti közvetlen kötelmi viszonyon kell alapulnia, hanem az megvalósulhat közvetve, két

---

[100] Kivételesen persze erre is találunk példát. Ilyen a német Umwandlungsgesetz Vermögensübernahme intézménye. A francia „transmission des entreprises" valójában nem a vállalatnak, mint egésznek (jogalanynak) az átadása-átvétele, hanem a gazdasági egység(ek)é. Ugyanakkor a Code du Travail. „munkáltatói jogi helyzetében bekövetkező változás" fogalma valamennyi az irányelv hatálya alá tartozó ügyletet magában foglalja. Az angol jog elkülöníti az ún. legal transfer és a merger eseteit; előbbiak lényegében a szerződés alapján való átruházás esetei (ám itt is igen szélesen értelmezve a szerződés fogalmát). Ld. Barnard 2000, 454.

[101] Az kezdettől fogva egyértelmű, hogy a vállalat tulajdonjogának megszerzése (pl. részényszerzés, üzletrész megszerzése révén) nem minősül az irányelv hatálya alá tartozó ügyletnek, hiszen ott nincs szó a munkáltató személyében megvalósuló alanycseréről.

[102] E problémának valójában napjainkra már nics jelentősége az Európai Bíróság gyakorlatában, hiszen a Spijkers-ügy nyomán az irányelv által alkalmazott fogalmakat felváltotta a gazdasági egység fajfogalma. Megfigyelhető, hogy a Bíróság gyakran (amennyiben egyáltalán) szinonímaként használja az üzem és vállalat fogalmakat.

[103] Ennek a nemzeti bíróságok gyakorlatára kifejtett hatásáról ld. Dal-Ré 2001, 179.

[104] A megállapítás alapjául szolgáló ügy volt a már említett Ny Molle Kros ügy, továbbá 324/86. Foreningen af Arbeijdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S. [1988] ECR 00739.; 144 and 145/87. Harry Berg and Johannes Theodorus Maria Busschers v. Ivo Mrtin Besselsen [1988] ECR 02559.

vagy több lépésben is. A Hidalgo-ügy tényállásnak bírósági felfogása a Redmond Stichting ügyével azonos: a harmadik személlyel létrejött ügyletek a gazdasági egységnek és a munkajogviszonyoknak közvetlenül a két szolgáltató közötti átszállásához vezetnek, függetlenül attól, hogy közöttük van-e ebben az időpontban bármilyen kötelmi viszony. Az átadó és az átvevő közötti közvetlen szerződéses kapcsolat kérdése a Temco-ügyben is felmerült. Amint utaltunk rá, ebben az ügyben is egy takarítási szolgáltatás ellátására kötött szerződés megszűnéséről, és ezt követően új szerződés megkötéséről volt szó. Az új szolgáltató – egyébként a vonatkozó belga kollektív szerződésnek megfelelően – a korábban a szolgáltatás teljesítése körében foglalkoztatottak jelentős részét átvette és továbbfoglalkoztatta. A Temco-ítélet (30-33. pontjában) az Európai Bíróság – az erre irányuló kifejezett kérdés hiányában is – tematikusan elkülönítve vizsgálta az előzetes döntéshozatali eljárásban előterjesztett tényállásban megvalósult ügyletek szerződéses karakterét és azt rögítette, hogy az irányelv alkalmazásához elégséges tényállási elem, ha az átadás-átvétel szerződéses keretek között valósul meg. Látható, hogy a bírói gyakorlat tulajdonképpen önálló szerződés-fogalmat hozott létre abban az értelemben, hogy a több szerződés révén megvalósuló munkáltatói hatalomváltásokat is az irányelv hatálya alatt megvalósulóknak tekintette. Ezek a három (eshetőleg több) alany tárgyilag összefüggő ügyletei révén megvalósuló átadások-átvételek (a Temco, Ny Molle Kro, Schmidt, Süzen, Redmond Stichting, Abler, Ziemann ügyekben) tehát oda vezettek, hogy a felek közötti közvetlen szerződéses viszony hiánya nem zárta ki a szerződés alapján való átszállás megállapítását. Ezeknek az ügyleteknek a hátterében tehát általában (legalább) két szerződés húzódik meg. Mindegyiknek van egy közös alanyi pozíciója: az a személy akinek a javára az átadó ás az átvevő egyaránt a tevékenységet végzik.

2. Az Redmond Stichting ügyben[105] a Bíróság az 1. cikk (1) bekezdés alkalmazása tekintetében úgy foglalt állást, hogy a „szerződéses átruházás" fogalmi körébe tartozik az a tényállás is, amelyben hatóság döntése alapján az egyik jogi személy támogatását beszüntetik, aminek okán a támogatott tevékenysége[106] is (teljesen és véglegesen) megszűnik, illetve a támogatás beszüntetése azért történik, hogy azt egy másik – hasonló céllal működő - jogi személy számára biztosítsák.[107] Az Európai Bíróság gyakorlatában kialakult nagy hatású gondolatról van szó. A közszolgáltatások nyújtása céljából – tipikusan tehát az állam szervei, illetve önkormányzatok által - kötött szerződések „átruházása" az irányelv hatálya alá tarozik. Később is számos hasonló tényállással találkoztunk a bírósági gyakorlatban, pl. az Oy Liikenne, Hidalgo, Ziemann ügyekben. Az ezekben kifejtett tételek úgy

[105] C-29/91. Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol a. o. [1992] ECR I-03189.
[106] A tevékenység jellege is lényeges szempontnak bizonyult. Itt ugyanis láthatóan nem gazdasági haszonszerzési céllal folyt tevékenységről volt szó.
[107] Az ítélet a „vállalat, üzem vagy üzemrész átszállása" fogalom értelmezése tekintetében is állást foglalt. Erre a részére a gazdasági egység fogalmának elemzése során tértünk ki.

összegezhetők, hogy amennyiben nem kifejezetten hatósági tevékenységet lát el az érintett egység, úgy a tevékenység átadása (természetesen egyéb feltételek megvalósulása esetén) az irányelv hatálya alá tartozhat. Lényegét tekintve ebbe a körbe tartozik a Collino-ügy is,[108] amelyben a közigazgatás által fenntartott gazdasági egység átruházására került sor. A közigazgatási szervezeti változások esetén (a hatósági tevékenység átadása-átvételekor az irányelv ugyanakkor nem alkalmazandó (amint ezt ma már az irányelv 1. cikk rendelkezése is tartalmazza.[109] Hangsúlyoznunk kell, hogy ebben az esetben nem köztisztviselőkről, hanem a közigazgatásban foglalkoztatott munkavállalókról volt szó, akikre tehát a transzfer-szabályok hatálya nem terjed ki.[110] A luxemburgi Cour administrative által kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárásban[111] az Európai Bíróság a magánjogi jogállású vállalat közszférába való átvételének problémájával szembesült és megállapította az irányelv alkalmazhatóságát. Hasonló volt a Mayeur-ítélet tartalma is.[112]

A területi hatály

1. Az irányelv területi hatályára vonatkozó rendelkezést – 1977 óta változatlanul – az 1. cikk (2) bekezdése tartalmazza. Ennek alkalmazásával kapcsolatos európai bírósági döntés az elmúlt három évtized alatt – meglepő módon - nem született. Az említett szabály szerint az irányelv rendelkezéseit abban az esetben kell alkalmazni, ha az átszállással érintett vállalat, vállalatrész, üzem, üzemrész a RSZ területi hatálya alatt található. Az üzem, illetve üzemrész tekintetében az uralkodó álláspont[113] az, hogy azok abban az esetben találhatók az EK területén, ha tényleges székhelyük, azaz lényegében az üzemi szervezet az EK területén van. A területi hatály szempontjából tehát az üzem fizikai (szervezeti) valósága a meghatározó, nem pedig az üzem tulajdonosának, illetve egyéb jogcímen jogosultjának a székhelye (lakóhelye).[114] Ebből folyik tehát, hogy az irányelv – munkavállaló-védelmi céljából következően - nem tesz különbséget az üzemek, üzemrészek között aszerint, hogy a tulajdonos esetleg az EK-n kívüli székhellyel (lakóhellyel) rendelkezik-e. Ugyanígy nincs jelentősége annak a körülménynek sem, hogy az üzem stb. megszerzésére irányuló ügyletre az EK-n kívüli tagállam joga az irányadó.[115] A vállalat vagy vállalatrész esetében ezzel a ténylegességgel szemben jogi kritérium kerül

[108] C-343/98. Renato Collino and Luisella Chiappero v. Telecom Italia SpA. [2000] ECR I- 6659.
[109] C-298/1994. Anette Henke v. Gemeinde Schierke und Verwaltungsgemeinschaft Brocken [1996] ECR I- 4989.
[110] A magyar munkajogban a jogutódlási szabályokat alkalmazni kell az Mt. Harmadik Rész XII. fejezetének hatálya alá tartozó (közigazgatásban foglalkoztatott) munkavállalókra is.
[111] C-425/2002. Johanna Maria Delahaye v. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative [2004] ECR 00000.
[112] C-175/99. Didier Mayeur v. Association Promotion de l'information messine (APIM) [2000] I-07755. Az eljárás már az irányelv 1998. évi módosítását követően indult.
[113] MünchArbR/Birk § 19 Rn. 220.
[114] Barnard 2000, 469.
[115] von Alvensleben 1992, 157.

előtérbe,[116] nevezetesen a vállalat székhelye. E vonatkozásban az irányelv alkalmazásában nem alakult ki az európai társasági jog általános felfogásától eltérő megítélési szempont.[117] A vállalat székhelyének a legfelső irányító testület székhelyét kell tekinteni. Mindazonáltal – amint arra Birk idézett dolgozata utal – a vállalatrész esetében a vállalatvezetés (tényleges) székhelye nehezen lehetne a területi hatályt kijelölő körülmény. Megítélése szerint ezekben a tényállásokban – hasonlóan az üzemhez – a ténylegességi elem áll előtérben: az a tény, hogy a vállalati szervezet részeként működő egység valamely tagállam területéhez kapcsolódik.[118] A mondottakból az is következik, hogy az irányelv rendelkezései az ún. határokon átnyúlóan megvalósult átadás-átvételi ügyletek esetében is alkalmazandók. Ezt egyébként az irányelv indokolása is megerősíti, amikor a „közösségi szinten bekövetkező változásokra" utal.

A munkajogviszonyok átszállása [3. cikk (1) bek][119]

1. Vitathatatlan, hogy az irányelv központi rendelkezése a 3. cikk (1) bekezdés első mondatában található. Ez az 1977. évi szövegváltozáshoz képest 1998-ban pontosító és egyszerűsítő szándékkal változott ugyan, ám tartalmi lényege a kezdetektől fogva azonos. Az említett szabály az 1. cikkben meghatározott (az irányelv tárgyi hatálya alá tartozó) tényálláshoz a közösségi jogalkotó által fűzött legalapvetőebb joghatást rögzíti. Az

[116] MünchArb/Birk § 19 Rn. 220.
[117] Ld. Nemessányi 2004, 155.
[118] Nem érintjük az irányelv alapján kibocsátott nemzeti jogszabályok alkalmazásának kollíziós problémáját, elsősorban azért, mert az nem mutat fel különös jellegzetességet a transzfer-szabályok alkalmazása tekintetében. Itt is irányadók az 1980. évi Római Szerződés 6. cikkének rendelkezései. Ld. Berke 2002, 105.
[119] A 3. cikk (4) bekezdésének részletes tárgyalásától eltekintünk. E szabály a (legalábbis több nyugat-európai államban) közkeletűen üzemi biztosítási rendszereknek nevezett intézmény problematikájával foglalkozik. A (4) bekezdés szerint e rendelkezések hatálya az öregség, rokkantság vagy halál esetére szóló ellátásokat nyújtó üzemi (vállalati) vagy a vállalati szint feletti ún. kiegészítő szociális (biztosítási) intézményekre terjed ki, közelebbről azokra, amelyek a tagállamok törvényes (kötelező) szociális ellátási rendszerein kívül esnek. (A transfer-irányelvet egyébként – a tagállamok eltérő rendelkezései hiányában - nem kell alkalmazni ezekre az intézményekre.) A téma feldolgozása mellőzésnek az az indoka, hogy a magyar munkajog és szociális jog (a tételes jog és a joggyakorlat) számára ez a problematika lényegében ismeretlen. Az iránta megnyilvánuló irodalmi érdeklődés a hazai szakirodalomban alig mutatható ki. Úgy értékeljük, hogy e kiegészítő szociális ellátási rendszerek bemutatása és a hozzájuk kapcsolódó jogutódlási kérdések feltárása egyrészt szétfeszítette volna a dolgozat kereteit, másrészt a magyar munkajog számára ez idő szerint igen csekély eredményeket hozhatott volna. Feltétlenül említésre méltó azonban, hogy a közelmúlt hazai jogirodalmában megítélésünk szerint kiemelkedő értékű, a tárgykört is érintő áttekintést nyújtott Hajdú József. (Hajdú 2004) A szerző részletesen áttekinti az EU (akkori) tagállamaiban kialakult nyugdíjrendszerek jellemzőit. E körben kiemelt figyelmet fordít az ún. kiegészítő rendszerekre, amelyek sorában az általunk tárgyalt irányelv által is érintett intézmény is helyet kap. Utal arra, hogy e kiegészítő rendszerekre vonatkozó közösségi jogi szabályok elsőként (még ha csak marginális jelentőséggel is) a 77/187/EGK irányelvben jelentek meg. A kiegészítő rendszerek harmonizálására vonatkozó közösségi jogszabály közvetlenül a transfer-irányelv 1998. évi módosítását megelőzően látott napvilágot. Hajdú József részletesen elemzi e jogszabályt, bemutatva, hogy az célját tekintve a közösségen belül mozgó munkavállalók és önfoglalkoztatók jogainak védelmére irányul.

átadás-átvétel nyomán az átadó jogai és kötelességei az átvevőre szállnak át mindazokban a munkajogviszonyokban, amelyek az átadás-átvétel időpontjában fennállnak. Ez – az említett uralkodó felfogás szerint a francia C.T. megfelelő szabályából átvett – lényegét tekintve a munkajogviszony egészében való, az abban fennálló valamennyi jogra és kötelességre kiterjedő átszállását rögzítő rendelkezés valósítja meg legalapvetőbben a jogalkotói célt, a munkavállalók védelmét. Ez az a szabály tehát, amely a munkáltatói alanycserét megvalósítja, biztosítja az individuális munkajogi (munkavállalói) pozíció folyamatosságának fenntartását.[120] Az irányelv megfogalmazásából kitűnően a munkajogviszony átszállása automatikus, azaz ex lege következik be: az pusztán a gazdasági egység átadása-átvétele tényállásának megvalósulását igényli. Nincs tehát szükség a munkáltatói alanycsere bekövetkezéséhez sem egy-, sem többoldalú jognyilatkozatokra. A jogalkotó másképen szólva anélkül cseréli ki a munkavállaló szerződéses partnerét, hogy tekintettel lenne a felek (és különösen a munkavállaló) ebbéli akaratára.[121] Az irányelv nem tartalmaz kifejezett rendelkezést az alanycsere megvalósulásának időpontjára vonatkozóan. Más rendelkezésekből azonban nyilvánvaló, hogy ez a gazdasági egység fölötti hatalom tényleges megváltozásának az időpontja, az amikor az átadó az átvevő (munkáltatói) jogaiba lép,[122] azaz a munkáltatói irányítási jog gyakorlásának lehetősége az átvevő számára megnyílik.

2. A Bíróság viszonylag korán állást foglalt az irányelv hatálya alá tartozó munkaviszonyok kérdésében, megállapítva, hogy az irányelv nyelvtani és rendszertani értelmezéséből egyaránt az következik, hogy az csupán az átszállás időpontjában fennálló munkaszerződések, illetve munkajogviszonyok tekintetében alkalmazandó. Az átvevő munkáltató kötelességei tehát nem állnak fenn azokkal a munkavállalókkal szemben akiknek munkajogviszonya az átadáskor „nem kötődik” az átszállással érintett vállalathoz, üzemhez, üzemrészhez. Ennek a kötődésnek a fennállta a nemzeti jog rendelkezései szerint ítélhetők meg. A gazdasági egységgel való kapcsolat ugyanakkor nemcsak abban az összefüggésben merülhet fel,

---

[120] Berke 2001, 239.

[121] Hasonló tényállásokban nyilvánvalóan más megoldások is elképzelhetők. Az Egyesült Államok munkajoga nem az európai megoldást választja, azaz nem cseréli ki automatikusan a munkáltatót. E megoldás tehát választási lehetőséget hagy a feleknek a jogviszony fenntartása tekintetében. (Hasonlóan a brit jognak az irányelv átvétele előtti szabályaihoz.) Ez nyilván a munkáltató oldalán különösen figyelemre méltó. Az Egyesült Államok joga az automatikus alanycsere mellőzésével tulajdonképpen választási lehetőséget biztosít az átvevő munkáltatónak abban a tekintetben, hogy a korábban a gazdasági egységben foglalkoztatott munkavállalók közül kikkel kívánja fenntartani a jogviszonyt (a neki tett szerződéses ajánlat révén), azaz gazdasági céljainak megvalósításában mely munkavállalókra tart igényt. Ld. Berke 2001b, 224. Rá kell mutatnunk, hogy a két alapvetően eltérő konstrukció lényegesen eltérő gazdasági hatásokkal jár, különösen a gazdasági egységek átadásához kapcsolód költségek, illetve azok telepítése szempontjából. Az európai megoldás a munkavállaló-védelmi szempontot tartotta elsődlegesnek. Ebből persze egyúttal az is folyik, hogy a gazdasági egység reorganizációjának költségei is az átvevőt terhelik. Ennek nyilvánvaló konzekveniái vannak az ún. működő tőke forgalmára, a vállalatfelvásárlási, úm. tőkekoncentrációs ügyletek költségeire is.

[122] von Alvensleben 1992, 230.

hogy fennállnak-e egyáltalán a munkajogviszonyok a gazdasági egység átadásának-átvételének időpontjában. Lehetséges, hogy a munkajogviszonyok a jogelőddel fennállnak, azonban azoknak a gazdasági egységgel (általában az ún. üzemrésszel) való kapcsolata vitás. Ez leginkább olyan tényállásokban merül fel, amelyekben a munkavállaló a vállalat (vállalkozás) valamely központi igazgatási egységében teljesít.[123] E munkavállalókra a Bíróság nem terjesztette az irányelv hatályát.

3. A bírósági gyakorlat alapján az is egyértelműen megállapítható, hogy a Bíróság töretlenül a munkajogviszonyok automatikus (külön jogügylet nélküli) átszállásának elvéből indult ki, illetve a munkajogviszony változatlan átszállásának elvét vallotta (nem kizárva a felek általi módosítás lehetőségét).[124] A munkajogviszonyok átszállásával kapcsolatos sajátos kérdés a munkavállaló ún. ellentmondási jogának megítélése. A Katsikas-ügyben[125] a Bíróság ezzel a – mondhatni - meglepetésszerűen új jelenséggel[126] találta szemben magát, közelebbről azzal, hogy egyes tagállamok munkajoga (bírói gyakorlata) – bár a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességeknek a vállalat, üzem, üzemrész átruházása esetében való átszállásából indul ki – lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy az automatikus joghatás[127] bekövetkezését egyoldalú nyilatkozatával megakassza. E tagállami gyakorlat jellegzetes példája napjainkig a német munkajog, és tulajdonképpen az Európai Bíróság a szóban forgó ügyben legitimálta a német jognak ezt a megoldását. A munkavállalói ellentmondási jog kérdése az említett Merckx-ügyben is megjelent. A Bíróság szerint kizárólag a tagállamok hatáskörébe tartozik annak eldöntése, hogy mi legyen a munkajogviszonyok sorsa abban az esetben, ha a munkavállaló nem kívánja a munkajogviszony folytatását az átvevővel. E körben a tagállamok dönthetnek akár úgy, hogy a munkajogviszony munkavállalói, akár úgy, hogy munkáltatói felmondás jogcímén szűnjék meg (illetve a megszűnést így kell tekinteni). A tagállamok azonban azt is előírhatják, hogy a munkajogviszony az átvevővel fennmarad, azaz reá – a munkavállalói nyilatkozattól függetlenül – átszáll. A munkavállalói ellentmondási jog kérdése a Sozialhilfeverband Rohrbach[128] ügyében is felmerült.

---

[123] 186/83. Arie Botzen a. o. v. Rotterdamsche Droogdok Maatschappij B. V. [1985] ECR 00519.
[124] C-305/94. Claude Rotsart de Hertaing v. J. Benoidt SA and IGC Housing Service SA [1996] ECR I-5927.
[125] C-132/91, C-138/91, C-139/91. Grigoris Katsikas v. Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v. PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH. [1992] ECR I-06577.
[126] Bár a Berg-ügynek már volt ilyen vonatkozása. Ld. von Alvensleben 1992, 235. Az ügyben Mancini főügyész álláspontja szerint „egyébként minden munkavállalót megillet az a jog, hogy munkajogviszonyát szabad akaratelhatározásából megszüntesse."
[127] A d'Urso ügyben a Bíróság kifejezetten a munkajogviszony automatikus átszállásának fordulatát használta.
[128] C-297/03. Sozialhilfeverband Rohrbach v. Arbeiterkammer Oberösterreich, Österreichischer Gewerschaftsbund. (Közzététel előtt, www://curia.eu.int/jurisp)

A munkavállalói követelések sorsa és a munkáltatók együttes (egyetemleges) felelőssége

1. Az irányelv korábbi 3. cikk (1) bekezdés második albekezdése olyan lehetőséget nyitott meg, hogy a tagállamok rendelkezhetnek úgy, miszerint az átadó az átadást követően az átvevő mellett helytállni tartozik a munkaszerződésből vagy munkajogviszonyból származó követelésekért. A korábban említett Berg-ügy egyik kérdése a munkajogviszonyok átszállásának joghatását, illetve a munkáltatóval szembeni követelések sorsát érintette. A kérdés lényege szerint az irányelv akként értelmezendő-e, hogy az átadó az átruházás időpontját követően pusztán az átruházás alapján szabadul-e a munkaszerződésből vagy munkajogviszonyból származó kötelességeitől, függetlenül attól, hogy a munkavállalók ehhez nem járulnak hozzá, illetve ez ellen kifogással élnek.

2. Az Európai Bíróság álláspontjának kialakítása során a 3. cikk (1) bekezdés első és második albekezdésének együttes értelmezéséből indult ki. Megállapította, hogy az első albekezdés a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek ipso iure átszállásáról rendelkezik, a második albekezdés mindazonáltal fenntartja a lehetőségét annak, hogy a tagállamok az átadó és az átvevő egyetemleges felelősségét írják elő az átszállást követő időszakra is. Ebből a Bíróság szerint az következik, hogy amennyiben a tagállamok e lehetőséggel nem élnek, úgy az átadó pusztán az átruházás címén szabadul a munkajogviszonyból származó kötelmei alól, anélkül, hogy az átruházásnak e joghatása a munkavállaló hozzájárulásától függne. A Bíróság többször rámutatott (pl. az Abler ügyben), hogy az irányelv 3. cikk (1) bekezdése általában és korlátozás nélkül rendelkezik az átszállás időpontjában fennálló munkajogviszonyokból származó jogokról és kötelességekről, illetve, hogy az átadó felelősségének fenntartására irányuló lehetőségből az következik, miszerint a munkajogviszonyból származó kötelességekért első sorban az átvevő tartozik helytállni. Az átadó oldaláról áttekintve a gazdasági egység átadása-átvétele nyomán kialakult helyzetet, az irányelv értelmezésével kapcsolatos néhány bizonytalanságra bukkanhatunk. Amennyiben az átvevő az átadó pozíciójába lép, annyiban egyértelmű, hogy az átadónak a munkajogviszonyból származó jogai és kötelességei megszűnnek. Wank hívja fel a figyelmet arra, hogy az irányelvi szabály bizonyos precizírozást igényel.[129] Ez különösen az átszállás időpontját megelőzően keletkezett, illetve esedékessé vált, ám még kielégítetlen követelésekre vonatkozik. Wank német munkajogi szabályra támaszkodó álláspontja szerint a munkáltató ilyen követelései (pl. a munkavállalóval szembeni kártérítési igények) tekintetében az átadó változatlanul hitelezői pozícióban marad. Az ilyen munkavállalói követelések tekintetében a jogelőd átadó ugyancsak kötelezett, mégpedig az átvevővel egyetemlegesen. Az egyetemleges felelősségi szabállyal

[129] MünchArbR/Wank § 124. Rn. 153.

kapcsolatban ugyanakkor felvethetők bizonyos észrevételek. Megítélésünk szerint az irányelv munkavállaló-védelmi céljából az következik, hogy a jogutódlás időpontját megelőzően esedékessé vált, de ki nem elégített munkavállalói követelések az átvevő munkáltatóra szállnak át. Másként: ezek az igények is a 3. cikk (1) bekezdés első albekezdésének hatálya alá tartoznak. Az elsődleges kötelezett tehát az átvevő munkáltató lesz az átadás-átvétel időpontját követően. Ennek az álláspontnak az az indoka, hogy az átvevő lesz a gazdasági egység jogosultja, azaz a munkavállalói igények kielégítésének alapja az ő rendelkezése alá kerül. Ugyanakkor az egyetemleges felelősség alkalmazásának tagállamok számára biztosított lehetősége azt hivatott biztosítani, hogy az átadó esetleg rosszhiszemű ügyletek révén ne szabadulhasson a vele szemben keletkezett (és le is járt) követelésektől. Az irányelv szóban lévő szabálya talán kevéssé körültekintő, hiszen a munkajogviszonyban (különösen) számolni kellett volna azzal az eshetőséggel, hogy vannak olyan munkavállalói követelések, amelyek az átadás-átvételt megelőzően keletkeznek ugyan, ám azt követően válnak esedékessé. Ilyenek jellegzetesen a munkabér igények is, hiszen az átadás-átvétel időpontja mintegy kettétörheti azt az időszakot, amelyre a munkabér jár. Erre a problémára vonatkozóan az irányelv nem tartalmaz kifejezett rendelkezést. Az általános szabályból folyóan (legalábbis felfogásunk szerint) itt az átvevő köteles helytállni, azonban figyelmet érdemel a BGB 613a § (2) bekezdés második mondatának rendelkezése, amely az átadó felelősségét csak arányosan tartja fenn, mégpedig olyan arányban, mint amilyenben az adott munkavállalói követelés szempontjából releváns időszakban a munkajogviszony vele állott fenn.[130] Végül arra hívjuk fel a figyelmet, hogy az irányelv hatálya alá tartozó tényállásokban előfordulhat az átadó megszűnése. Ez az egyesülési és szétválási tényállásokban lehetséges. Ebben az esetben a munkáltatók együttes felelőssége nyilvánvalóan nem érvényesülhet.

Az átadó tájékoztatási kötelezettsége az átvevővel szemben [3. cikk (2) bek.]

1. Az irányelv rendelkezései közé 1998-ban vették fel a jogelőd munkáltató tájékoztatási kötelezettségének szabályát. Ez egyrészt közvetlenül kapcsolódik az (1) bekezdés első albekezdéséhez, másrészt valójában nem munkajogi tárgyú szabály. Kötőereje ugyanis csak a két munkáltatóra terjed ki, akik között egyébként munkajogilag irreleváns kapcsolat van. E kapcsolat az irányelv 1. cikk (1) bekezdésében említett „szerződés”. Az irányelv szabálya itt is csak a tagállam szabályozási

[130] A német és az osztrák munkajogi felelősségi szabályok koncepcionális különbségére mutat rá Wagnest 1997. Ez egyébként láthatóan abból ered, hogy a német munkajog különös szabályt alkotott a Betriebsübergang esetére, míg az osztrák a felelősség általános szabályait alkalmazza. Említésre méltó itt is, hogy a magyar munkajog a felelősség „arányosítására” vonatkozó rendelkezést nem tartalmaz.

lehetőségére, nem pedig kötelezettségére utal. A tájékoztatási kötelezettség tárgya a munkajogviszonyban fennálló, az átszállással érintett valamennyi jog és kötelesség, amelyet az átadó az átszállás időpontjában ismert, vagy (kellő gondosság mellett) ismernie kellett volna. Megítélésünk szerint e körből – gyakorlatilag – a munkajogviszonyból származó egyetlen kötelezettség sem zárható ki. A tájékoztatás időpontjáról az irányelv nem rendelkezik (szemben a munkavállalói képviseletekkel vagy a munkavállalókkal szembeni tájékoztatási kötelezettséggel). Ennek kézenfekvően az átszállást megelőzően kell(ene) megtörténnie, azonban a (2) bekezdés második mondatából kitűnően ennek valójában nincs is jelentősége, ugyanis az irányelvben meghatározott munkajogi joghatást a szóban lévő munkáltatói kötelesség teljesítése vagy elmulasztása nem érinti. A munkajogviszony tekintetében a tájékoztatás tehát tisztán deklaratív természetű, ezzel szemben a két munkáltató viszonyában – az átadás-átvételre irányuló ügylet természetétől függően – jog-, illetve kötelességfakasztó hatálya is lehet.

A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelessége [3. cikk (3) bek.]

1. A jelenleg hatályos (3) cikk (3) bekezdése a korábbi (2) bekezdéssel tartalmilag teljes egészében egyező szabályt tartalmaz. Ezt szokás röviden a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása kötelezettségének nevezni. Ez a rendelkezés az irányelv általános, a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek átszállására, azaz a munkáltatói alanycserére vonatkozó szabályokat egészíti ki a kollektív munkajog eszközeivel, mondhatni a munkavállalói státusz kollektív jogi védelmével. A kollektív szerződések fenntartásának kötelessége az Európai Bíróság gyakorlatában viszonylag ritkán jelent meg. (De lásd az újabb bírósági gyakorlat bemutatását.) Az ítélkezési gyakorlat tehát viszonylag kevés támpontot ad az irányelv 3. cikk (3) bekezdésének értelmezéséhez. Ugyanakkor a nemzetközi irodalmi feldolgozások száma viszonylag nagy,[131] ám megfigyelhető, hogy ezek a nemzeti jog, pontosabban a nemzeti kollektív szerződéses rendszer fényében tárgyalják az irányelv e rendelkezését.[132] E kollektív szerződéses rendszerek, illetve az azok bázisán

[131] Pl. MünchArbR/Birk § 19. Rn. 241., von Alvensleben 1992, 240, Barnard 2000, 484., Birkner 1993, 26., Hanau – Steinmeyer – Wank 2002, 647., Karagjozi 2003, 82., Hummer 1999, 99., Gussen – Dauck 47.

[132] A C.T. például a kollektív szerződés hatályának megszűnésével összefüggésben rendelkezik e tárgykörben. (C.T. L. Art. 132-8.) A BGB 613. § külön rendelkezést iktat a Betriebübergang szabályai körébe. Az AVRAG a munkavállaló ellentmondási jogának intézményét kapcsolja össze a kollektív szerződés jogutód általi át nem vételével. Az angol munkajog alapvető problémája a kollektív szerződés jogi kötőerejének egyáltaláni elismeréséből származik. Az ún. „implied terms" tana alapján (általában) a kollektív szerződéses feltételek a munkaszerződés részévé lesznek, korlátozott tartalommal. Ez az irányelv szabálya szempontjából is megnyugtatónak tűnik, azonban az 1981. évi Transfer Regulation nem érintette a kollektív szerződések kötőerejére vonatkozó általános szabályokat, így törvényi vélelem szól a kötőerő hiánya mellett. Felsner 1997, 234.,

kialakult kollektív munkajogi dogmatikai megoldások rendkívüli változatosságot mutatnak.[133] Korántsem véletlen, hogy az irányelv „visszafogott" szabályozásban részesíti a tárgykört, tulajdonképpen csak a legáltalánosabb szabályt leszögezve. A 3. cikk (3) bekezdésének rendeelkezése szerint az átszállást követően az átvevő köteles fenntartani a kollektív szerződésben rögzített munkafeltételeket, mégpedig úgy, illetve olyan terjedelemben,[134] ahogy, illetve amilyenben azok az átadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben fennállottak. Az irányelv tehát nem a kollektív szerződéseből folyó jogok és kötelességek átszállásáról rendelkezik, azaz e vonatkozásban – magától értetődően – nem hajt végre alanycserét. Ebből folyik az az általánosnak tekinthető megközelítés, hogy a kollektív szerződések ún. kötelmi hatályú, azaz csak az azt megkötő feleket jogosító, illetve kötelező rendelkezései nem szállnak át az átvevőre. A munkafeltételek fogalma a rendelkezés értelmezésének alapkérdése. Erről az irányelv közelebbi meghatározást nem tartalmaz. Az értelmezések igen változatosak, az igen széles felfogástól a szűkítő értelmezésig sokféle megközelítéssel találkozunk.[135] Kiss György – német munkajogi tradíciók alapján – az ún. materiális munkafeltételeket sorolja ebbe a körbe.[136] A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelességét az irányelv megengedi korlátozni; a tagállamok e kötelességet legalább egy éves időtartamra kötelesek megállapítani. A (3) bekezdés első albekezdése ugyanakkor több tekintetben kivételt enged az említett általános szabály alól. Ezek közül a harmadikként említett szabály a leginkább figyelemre méltó, mivel az árul el legtöbbet a jogalkotói szándékról. E rendelkezés szerint a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelessége megszűnik abban az esetben is, ha másik kollektív szerződés lép hatályba vagy másik kollektív szerződés alkalmazandó. A közösségi jogalkotó tehát nem kívánta fenntartani a munkavállalók korábbi kollektív szerződés szerinti védelmét egy másik hatályos kollektív szerződéssel szemben. Az említett esetek úgy fordulhatnak elő, hogy a korábbi kollektív szerződést (annak megszűnése mellett) azonos felek által kötött másik kollektív szerződés váltja fel. Ebben az esetben nyilvánvalóan szóba sem jöhet a korábbi feltételek fenntartása. Úgy is előállhat azonban az említett helyzet, hogy a korábbi (a jogelődnél hatályos) kollektív szerződés hatálya változatlanul fennáll, azonban az átvevőre másik kollektív szerződés rendelkezései lesznek alkalmazandók. (Akár úgy – atipikusan -, hogy ő köt

---

Morris – Archer 2000, 296. A 2002. nyarán elfogadott brit törvénymódosítás a kollektív szerződések fizetésképtelenségi helyzetben való alkalmazását érinette. Ld. Sargeant 2002, 31.

[133] Ld. Kiss 2005, 372., Prugberger 2001, 95. A két szélső megoldásnak tekinthető a német és az angol munkajog kollektív szerződéses rendszere. Van Scherpenberg e két állam kollektív szerződési jogának összevetése során lényeges strukturális eltéréseket lát a kollektív szerződések lehetséges, illetve kötelező tartalmában, a munkavállaló-védelmi hatály terjedelmében, a kollektív szerződések (munkáltatói vagy munkáltató fölötti szintjében, a normák jogi természetében, a kollektív szerződés éa amunkaszerződés viszonyának megítélésében, azaz lényegében az egyéni és a kollektív autonómia megközelítésében. Ld. van Scherpenberg 1995, 126.

[134] In dem gleichen Masse, on the same terms applicable

[135] Debong 1997, 43.

[136] Ld. alább az Mt. 40/A. § rendelkezéseinek elemézésénél.

újabb kollektív szerződést, akár úgy, hogy reá másik kollektív szerződés hatálya terjed ki.) Az említett szabályokból következően a munkavállaló munkafeltételei akár az ő hátrányára kedvezőtlenül is megváltozhatnak. Ez tulajdonképpen a kollektív szerződés egységének gondolatából következik.[137] A harmadikként említett kivételből tehát a kollektív szerződés egysége gondolatának jogalkotó általi szem előtt tartása következik. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a munkavállaló számára kedvezőbb eltérés ebben az esetben nem ütközne az irányelv rendelkezésébe, hiszen a 8. cikk ezt megengedi, illetve csak ezt engedi meg. Ugyanakkor a kollektív szerződéses egység áttörése súlyosan ellentmondásos helyzethez vezetne (gyakorlatilag és elméletileg egyaránt). Előidézné ugyanis azt, hogy az azonos feltételek mellett foglalkoztatottak jogaira és kötelességeire – azonos munkáltatónál – eltérő munkajogviszonyra vonatkozó szabályok, pontosabban munkafeltételek volnának hatályban.

A munkavállalók védelme a munkajogviszony megszüntetésével szemben (4. cikk)

1. Az irányelv felmondásvédelmi rendelkezései 1977. óta változatlanul vannak hatályban. A hozzájuk kapcsolódó bírói gyakorlat viszonylag csekély. Az egyik első ilyen tárgyú ítélet a Bork-ügyben[138] született. A Bíróság e körben is leszögezte, hogy a felmondások jogszerűségének megítélése a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik, mindazonáltal az irányelv alkalmazásához több értelmezési szempontot rögzített. Elsőként azt, hogy a munkáltatói felmondások jogszerűségének, illetve a 4. cikk (1) bekezdésébe ütközésének megállapítása során a felmondás objektív körülményiből kell kiindulni. Másodsorban azt, hogy e körülmények körében kiemelkedő jelentősége van a felmondás időpontjának, közelebbről annak, hogy a felmondások közlésére az átszálláshoz igen közel eső időpontban került sor. Harmadikként azt a körülményt említette az ítélet, hogy a felmondással érintett munkavállalókat a gazdasági egység megszerzője újra alkalmazta. Ebből szemmel láthatóan az következik, hogy a munkáltatói felmondásnak egyébként nem volt (lehetett) gazdasági, műszaki vagy szervezeti indoka. A Dethier Equipment SA ügyében[139] az átadó és az átvevő felmondási jogának megítélése volt az ügy tárgya. Ebben azt állapította meg a Bíróság, hogy a röviddel az átadás-átvétel előtt közölt felmondás jogellenes lehet, illetve ha az, úgy a munkavállaló az átvevővel szemben erre hivatkozhat abban az esetben is, ha az egyébként őt nem kívánja foglalkoztatni.

---

[137] A francia munkajog ezt az „unité du statut" teóriájával ragadja meg. Hummer szerint ez a foglalkoztatottak megosztását kívánja megakadályozni, ami abból származna, hogy azonos munkáltató foglalkoztatottaira különböző kollektív szerződések hatálya terjedne ki.

[138] 101/87. P. Bork International A/S, in liquidation v. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen and Jens Olsen a. o. v. Junckers Industrier A/S. [1988] ECR 03057.

[139] C-319/94. Jules Dethier Équipment SA v. Jules Dassy and Sovam SPRL. [1998] ECR I-01061.

2. Az irányelv 4. cikk (2) bekezdése azt írja elő, hogy minden olyan esetet, amikor a munkajogviszony megszüntetésre azért kerül sor, mert a gazdasági egység átszállása a munkafeltételeknek a munkavállaló hátrányára való lényeges megváltozását hozza magával, a munkajogviszony megszűnését (megszüntetését) a munkáltató jognyilatkozata nyomán bekövetkezettnek kell tekinteni. Míg tehát a 4. cikk (1) bekezdése a munkáltatói felmondásokkal szemben igyekszik az irányelv munkavállaló-védelmi célját megvalósítani, addig a (2) bekezdés a munkafeltételek lényeges és hátrányos változásával szemben biztosít védelmet. A rendelkezés jogi természetét tekintve fikció: a munkáltató általi megszüntetés fikcióját rögzíti olyan tényállásokban, amelyekben nyilvánvalóan a munkajogviszony más okból való megszüntetése következik be. A fikció célja a munkavállaló védelme olyan tényállásokban, amelyekben a munkafeltételek hátrányos megváltoztatása elleni védelem, feltéve természetesen, hogy ezek a munkavállalót hátrányosan érintik. E cél mögött az a jogalkotói feltevés is meghúzódik, hogy a jogutód munkáltató az (1) bekezdésben meghatározott védelmi szabályt olyan módon is megkerülheti, hogy a munkafeltételeket – az átadás-átvételt követően – elnehezíti a munkavállaló számára, és ezzel őt a jogviszony megszüntetésébe kényszeríti bele. A rendelkezés alapgondolata az, hogy a munkáltató „felelős”[140] a munkajogviszony megszüntetéséért, ha az a munkavállaló kezdeményezésére szűnik is meg.[141] Másként: a munkavállalót olyan helyzetbe kell hozni (a nemzeti jognak), mintha a jogviszony megszüntetése a munkáltató részéről következett volna be.

Az irányelv alkalmazása a munkáltató fizetésképtelensége esetén (5. cikk)

1. Annak ellenére (vagy inkább éppen amiatt), hogy a munkáltató fizetésképtelensége esetében való alkalmazás kérdésében az irányelv 1977. évi rendelkezései hallgattak, ennek a problémakörnek a megítélése az Európai Bíróság gyakorlatában a kezdetektől egészen az irányelv módosításáig folyamatosan napirenden volt. A bírói gyakorlat az irányelv tárgyi hatályára vonatkozó szabályok értelmezése mellett a hatályos fizetésképtelenségi szabályok kialakításában játszotta a legjelentősebb szerepet. A tárgykör bemutatását mégis mellőzzük, elsősorban arra tekintettel, hogy a magyar munkajog a problémát nem ismeri, hiszen a jogutódlási szabályokat maradéktalanul alkalmazni rendeli a felszámolási eljárásban is, amint erre az Mt. 85/B. § (4) bekezdése kifejezetten utal is. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a hazai jogi megoldás nem feltétlenül célszerű, hiszen az irányelv rendelkezéseiből is jól látható, hogy az

[140] Az angol nyelvű szöveg a „responsible” kifejezéssel operál. A német változat szerint „die Beendigung …durch den Arbeitgeber erfolgt ist.”
[141] von Alvensleben 1992, 254.

tulajdonképpen kivételes, a felszámolásban való átruházásokat könnyítő, a reorganizációt gyorsító szbaályokat kívánt alkotni.

A munkavállalói képviseletek kontinuitása és a munkavállalói képviselők védelme (6. cikk)

1. Az irányelv által biztosított kollektív jogok alapvető eleme a munkavállalói képviseletek, illetve képviselők védelme. Az irányelv 1977. évi szabályai 1998-ban módosultak (jelenleg a 6. cikkben találhatók). A módosítás tartalmilag két új szabály beiktatásában állott. Egyrészt a munkavállalói képviseletek státuszának a fizetésképtelenségi eljárásokban való fenntartására irányuló rendelkezést iktatták be, másrészt az üzem önállóságának elvesztése esetére azt a kötelezettséget, hogy a tagállamok megfelelő átmeneti képviseleti szabályokat alkossanak. Mindkét rendelkezés az (1) bekezdést érintette. A korábbi szabály legjelentősebb hiányossága tulajdonképpen az utóbbi tényállás szabályozatlansága volt. Az irányelv szabályai a módosítás nyomán tehát a munkavállalói képviseletek sorsa tekintetében két alapvetően eltérő lehetőséget különböztetnek meg. Az egyikben az üzem üzemrész, vállalat, vállaltrész „megtartja önállóságát", a másikban ez az „önállóság"[142] elvész. E megközelítésből kitűnően az irányelv a választott munkavállalói képviselők/képviseletek sorsáról kívánt rendelkezni; azokról tehát, amelyek státusza kifejezetten az üzemhez stb. kötődik.

2. A 6. cikk (1) bekezdés 1-3. albekezdése az üzem identitása megőrzésének tényállásában szabályozzák a munkavállalói képviseletek sorsát. Ez az identitás lényegében az üzem önállóságának fennmaradását jelenti. Az önállóság szervezeti jellegű probléma: önállónak azt az üzemet tekintjük, amely a munkaszervezeten belüli munkamegosztásnak oly módon kialakított egysége, hogy annak vezetése rendelkezik a munkavállalói képviseleti szerv jogkörébe tartozó döntési (munkáltatói) hatáskörrel.[143] E munkavállalói képviseleti szervi jogkör rendkívüli változatosságot mutat szerte Európában.[144] Kétségtelen mindenesetre, hogy e munkáltatói döntési jogot a gazdasági egység átszállása nem érinti. Az önállóság abban az esetben veszik el, ha az üzem egy másik szervezeti egység részévé válik, az mintegy felveszi az üzemet. Az (1) bekezdés az irányelv általános szabályát rögzíti: a gazdasági egység átszállása önmagában nem vezet(het) a

[142] Selbständigkeit, autonomy

[143] Az európai képviseleti szerveti megoldások is igen változatosak. Birk a szétválasztó (német) és az egyesítő (farncia) modellt említi. Utóbbi lényege a munkáltatói szinten egy képviselet, azaz az a megközelítés, hogy a képviseleti szerv hatáskörében lévő munkáltatói döntések eo ipso a munkáltató vezetőjéhez vannak telepítve. Ugyanakkor a francia munkajog ismer üzemi szintű képviseletet is (comité d'entreprise, comité d'hygiéne stb.).

[144] Carley 1990. A szerző valamennyi (akkori) tagállam képviseleti szabályait áttekinti. Tizenegy tagállamban konstatálja üzemi tanácsi típusú választott képviseletek létezését. Ezek hatásköre a tájékoztatáshoz való jogtól az ún. co-determination (együttdöntési, echte Mitbestimmung) típusú jogokig igen széles skálán szóródik.

munkavállalói képviselet mandátumának, illetve a munkavállalói képviseleti szervnek a megszűnéséhez.[145] Ez az általános szabály azonban a maga teljességében csak akkor alkalmazható, ha az üzemi alkotmányjogi értelemben vett üzem a maga egészében kerül átadásra. Másként: az üzem egyúttal az irányelv fogalomrendszerében értelmezett gazdasági egység is, azaz a két fogalom egybeesik.[146] A gazdasági egység ugyanis – amint ez az irányelv szóhasználatából is következik – lehet ún. üzemrész is. Ebben az esetben, azaz az ún. „Betriebsteilübergang" esetében a munkavállalói képviselet/képviselő mandátuma megszűnhet. A munkavállalói képviselő vagy a képviselet tagja ugyanis eshetőleg az átszállással érintett üzemrészekez tartozik, annak keretében foglalkoztatják. Az üzemrész átadásával-átvételével megszűnik a munkajogviszonya, és ezzel a képviseleti mandátum is megszűnik (a képviselőé vagy több érintett képviselő esetében a képviseleté). Az (1) bekezdés első albekezdése azonban valójában még egy – magától értetődő - feltételt tartalmaz a képviselet kontinuitásának fennmaradásához. E feltétel abban áll, hogy az üzem önállóságának megőrzése mellett maradjanak fenn a munkavállalói képviselet létesítésének feltételei. Ez a feltétel gyakorlatilag azzal dőlhet meg, hogy az önálló üzemből a jogutódlás révén olyan nagyszámú munkavállaló kerül ki, hogy az üzemi tanács-képes üzem fennállásának feltétele ezzel dől meg.

3. Az üzem önállóságának elvesztése, azaz lényegében megszüntetése esetére az irányelv a tagállamnak azt a kötelezettségét rögzíti, hogy az átruházással érintett, korábban képviselettel rendelkezett munkavállalók „megfelelő képviseletéről" gondoskodjék. Látható, hogy e szabály csak az üzem önállóságának az elvesztése (azaz az üzemi képviselet megszűnése) esetére ír elő tagállami szabályozási kötelezettséget. Arra az esetre tehát, amelyben a korábbi üzem önállósága megmarad (azaz a munkavállalói képviselet fennmarad), nem kívánt átmeneti védelmet nyújtani.[147] A védelmi kötelezettség az érintett munkavállalók képviseletének újbóli megvalósulásáig terheli a tagállamot.[148] Ez az átmeneti védelem több

---

[145] MünchArbR/Birk § 19. Rn. 252.

[146] Fitting § 1 Rn. 135. A szerző utal az üzemi megállapodás sorsának kérdésre is. Megítélése szerint az üzemi képviselet mandátumának változatlansága esetén e megállapodások fennmaradnak. Ez megítélésünk szerint – még a német jogban is – csak a jogelődnél fennmaradó mandátum esetében igaz. Az üzemi meállapodás kötelmi természetű rendelkezésiben való jogutódlást a német jog sem ismeri. Ld. Gussen – Dauck 1997, 56.

[147] Ennyiben nem egészen megalapozott Pál Lajos kritikája a magyar munkajogi megoldással szemben. Ő Azt kifogásolja, hogy at Mt. 56/B. § szükségtelen megszorító feltételt tartalmaz az (1) bekezdésben, amennyiben a delegálás lehetőségét csak az üzemi tanács megszűnésének esetére tartja fenn. E magyar megoldás nem feltétlenül célszerű ugyan, ám közvetlenül nem ütközik a közösségi jogba. Ld. Pál 2005, 104/2.

[148] Ennek lehetséges, illetve leghosszabb tartamára vonatkozó rendelkezés az irányelvben nincs. Ezt az irodalomban szükségesnek látnák. (Krause 1998, 1203.) Az Mt. időbeli korlátozásra vonatkozó rendelkezései ösztönözni igyekeznek a munkavállalói képviselet létrehozását. E szabályok ugyanakkor irányelv-konformnak tekithetők, hiszen az irányelv a munkavállalói képviseletek megalakításához szükséges időtartamban rendeli az átmeneti szabályok alkalmazását. Az Mt-ben rögzített határidők ennek a követelménynek megfelelnek.

módon is megvalósulhat. Birk kézenfekvően említi a képviselet/képviselő átmeneti[149] vagy maradék mandátumának[150] lehetőségét, ám nem zárja ki más megoldások keresztülvihetőségét sem.[151]

4. Az irányelv 6. cikk (2) bekezdése – a korábbi 5. cikk (2) bekezdésével azonosan – a munkavállalói képviselők védelmére vonatkozó szabály úm. utóhatályáról rendelkezik. A szabály hatálya a képviseleti mandátum megszűnésének tényállására terjed ki. A megszűnés oka közömbös: az bekövetkezhet akár csak a képviselő megbízatásának elvesztésével (pl. a munkajogviszonynak a jogelőddel való megszűnése okán), akár oly módon, hogy ez együtt jár a képviseleti szerv mandátumának megszűnésével (az üzem önállóságának elvesztésével). Az irányelvi rendelkezés lényege tulajdonképpen abban összegezhető, hogy a képviseleti mandátumnak a jogutódlás okából való elvesztése nem érintheti a tagállamok jogában a képviselőt egyébként megillető védelmet; annak az arra vonatkozó általános szabályok szerint kell fennmaradnia.[152]

Tájékoztatás és konzultáció (7. cikk)

1. Az irányelv korábbi 6., jelenleg hatályos 7. cikke rendelkezik a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogáról. Az irányelv hatályos rendelkezései több változást is hoztak az eredetileg kialakult koncepcióhoz képest. Mielőtt azonban ezeket áttekintenénk, utalunk arra, hogy már az irányelv 2001. évi kodifikációját követően lépett hatálya a 2002/14/EK irányelv, az ún. tájékoztatási és konzultációs keretirányelv.[153] Ennek a jogutódlási szabályok alkalmazása szempontjából – közvetlenül – kettős jelentősége van. Egyrészt az, hogy az irányelv általános kereteket határoz meg abban az értelemben is, hogy a 2001/23/EK irányelv tájékoztatási és konzultációs szabályait nem kívánta érinteni, pontosabban az annak alapján megszületett tagállami szabályokat kivételes szabályként kezelte (hatályukban megtartotta). Más oldalról azt kell kiemelnünk, hogy az irányelv meghatározta a tájékoztatás és a konzultáció (általános) fogalmát, amelyek általános hatályúak, azaz a jogutódlási intézményrendszer körében fennálló ilyen munkáltatói kötelezettségek

[149] Ilyen megoldás található a Betreibsverfassungsgesetz 2001-ben beiktatott 21a és 21b §§-ban. Az átmeneti mandátum határozott időre szól, míg az ún. maradék mandátum határozatlan idejű. Fitting § 1 Rn 140., Feudner 2003, 882.
[150] Ld. Jung 1999, 17.
[151] MünchArbR/Birk § 19. Rn. 259. Ilyen egyéb megoldás tulajdonképpen a magyar jogé is, amely a jogutódnál működő üzemi tanácsba való delegálással operál, de valójában ilyen magának az ideiglenes üzemi tanácsnak az intézménye is, hiszen az nem tartja fenn még átmenetileg sem a korábbi képviseleti szerv mandátumát.
[152] A magyar jog a mandátum megszűnését követő egy évre állít fel általános védelmi szabályt. Ezt abban az esetben is alkalmazni kell tehát, ha a mandátun a jogutódlás okán szűnik meg, illetve akkor is, ha a jogutódlás a mandátum megszűnését követő egy éven belül következik be.
[153] Ld. Berke 2004b, 113.

teljesítésére (teljesítési módjaira) is irányadók.[154] Említésre méltó még, hogy a 94/45/EK irányelv (az ún. európai üzemi tanácsról szóló irányelv) is szabályoz tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeket.[155] Ez az irányelv abban a vonatkozásban tekinthető előre mutatónak, hogy a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség tárgykörébe tartozó kérdéseket igyekezett a (divergáló tagállami törekvések által biztosított) lehetőségekhez képest részletesen meghatározni.[156]

2. A hatályos szabályok körében a 7. cikk (4) bekezdése érdemel elsőként figyelmet. E szabály a csoportos létszámcsökkentésről szóló 98/59/EK irányelv 2. cikk (4) bekezdésével tartalmilag azonos. (Az időbeli egybeesés okán is nyilvánvaló, hogy a közösségi jogalkotó a két irányelv tekintetében azonos célt követett.) A rendelkezés egyértelművé teszi, hogy a tájékoztatási és konzultációs kötelesség attól függetlenül terheli a munkáltatót, hogy az átadás-átvételre irányuló döntést harmadik személy (a munkáltatót ellenőrző vállalkozás[157]) hozta. A szóban lévő kötelességek címzettje ugyan nem változott meg,[158] ám látható, hogy az irányelv a konszern (vagy az ún. joint venture kapcsolat) keretében megvalósított átstrukturálási döntésekre is kiterjed.[159] A kötelezettek nem hivatkozhatnak arra, hogy az ellenőrző vállalkozás nem tájékoztatta őket döntéséről. Hangsúlyoznunk kell, hogy ennek a szabálynak kizárólag a tájékoztatási és konzultációs kötelesség szempontjából van jelentősége. Ennek elmulasztása ugyanis nem érinti az irányelvben előirányzott individuális munkajogi jogkövetkezményeket, és nincs hatással a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettségére sem. A rendelkezés jelentősége tehát az, hogy a munkáltatói kötelességszegés alóli kimentés alapja nem lehet a harmadik által hozott döntés. Ebben az összefüggésben jelentős az irányelv 9. cikkének rendelkezése, amely a bírói út megnyitásának kötelezettségét tartalmazza a tagállamok számára (a munkavállalói képviseletek jogainak megsértése esetére is).

3. A tájékoztatási és konzultációs kötelezettség az (1) bekezdés rendelkezéséből folyóan értelemszerűen a jogelődöt és jogutódot is a nála működő munkavállalói képviseletekkel szemben terheli. A tájékoztatási kötelezettség teljesítésének időpontja változatlanul differenciált a két

---

[154] E szabályokat a magyar munkajogba az Mt. 15/B. § a) és b) pontjai veszik át. Ezek az általános szabályok az Mt. 85/B. § tekintetében is irányadók.

[155] Ld. Wollenschläger – Pollen 1996, 582. A szerzők az európai üzemi tanáccsal kapcsolatos közösségi szabályozás áttekintése kapcsán arra a tényállásra hívják fel a figyelmet, amelyben – a kilencvenes évek közepén már nem ritkán – a nyugat-európai vállalatok üzemeiket külföldre telepítették. Ez a tényállás megítélésünk szerint nem tartozik az irányelv hatálya alá, ám kérdéses, hogy az európai üzemi tanács részvételi jogait „aktiválja-e". A szerzők ezt mindenesetre kívánatosnak tartanák.

[156] E rendelkezések az irányelv függelékében találhatók az ún. szubszidiárius előírások körében.

[157] beherrschendes Unternehmen, undertaking controlling the employer

[158] Ideértve az irányelv fogalom-meghatározási körében (2. cikk) található „munkavállalói képviselő" fogalmát is.

[159] Oetker 1998, 1194.

munkáltató tekintetében. A jogelőd esetében azt az átadás-átvétel tényleges megvalósulását megelőzően kellő időben kell teljesíteni. A jogutód kötelességének esedékessége nem feltétlenül az átadás-átvételt megelőző időpont, mindenesetre olyan időpont, amely megelőzi a foglalkoztatási, illetve munkafeltételek tényleges változását. A differenciálás ésszerűnek tekinthető, hiszen a jogutód esetében általában azt modnhatjuk, hogy intézkedéseit csak az átadás-átvétel megtörténtét követően képes teljes körűen megtervezni, illetve végrehajtani.

Az Európai Bíróság újabb ítélkezési gyakorlata

1. A Bíróság előtt az elmúlt fél évtizedben is felmerült[160] számos a transfer-irányelvvel kapcsolatos ügy. Ezek a döntően az ezredfordulóra kialakult gyakorlathoz képest alapvető, a jogalkalmazás szemléletét érintő változásokat nem hoztak.[161] A Celtec ügyben[162] a Bíróság az átszállás időpontjával kapcsolatosan azt rögzítette, hogy ez az időpont, amelyben az átadó ténylegesen (nem jogi értelemben) megszerzi a munkáltatói jogkörgyakorlás lehetőségét. A Werhof ügyben[163] a Bíróság azt szögezte le, hogy a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása körében e jogutódi kötelezettség csak az átadás-átvétel időpontjában irányadó feltételekre terjed ki (azaz az ezt követően a kollektív szerződésben a jogelődnél bekövetkezett változások e kötelezettséget nem érintik). Ez az ítélet a magyar munkajogi gyakorlat számára is jelentős, hiszen egyértelművé teszi az irányelv e rendelkezésének – egyébként magától értetődő – rendelkezését. Említésre méltó a Jouini ügy,[164] amely tulajdonképpen az irányelvnek az első munkaerő-kölcsönzéshez kapcsolódó tényállásban való alkalmazására irányult. Amint erre utaltunk, az 1998. évi módosítás nyomán kifejezett szabály került az irányelvbe, amely szerint az e körben érintett munkavállalókra is alkalmazni kell annak rendelkezéseit.[165] A Bíróság előtt újabb munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos ügy (Briot ügy) is folyamatban van.

3.5. A munkáltató személyében bekövetkező változás a magyar munkajogban

A hatályos szabályozás közvetlen előzményei

1. A munkáltatói alanycsere gondolata korábban sem volt idegen a magyar magánjogi gondolkodástól azokban a tényállásokban sem,

[160] Ez idő szerint három további ügy van folyamatban.
[161] Ld. Berke 2008.
[162] C-478/03. Celtec Ltd kontra John Astley és társai
[163] C-409/04. Hans Werhof kontra Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG.
[164] C-458/05. Mohamed Jouini és társai kontra Princess Personal Service GmbH (PPS)
[165] Elemzését ld. Berke 2009.

amelyekben arra nem az általános jogutódlás jogkövetkezményeként került sor.[166] A gazdasági és politikai rendszerváltást megelőző időszakban, a szocialista gazdaságban és munkajogban azonban a kérdés alig kapott figyelmet. A munkáltató-váltás ugyanis – bár nyilvánvalóan tömeges jelenség volt – a korábbi munkajogunkban kialakult (és a jogutódlási joggyakorlatban később számos problémát okozó) áthelyezési jogintézmény révén kezelhető volt. Más oldalról pedig a monolit állami gazdálkodás (és munkajogi szabályozás) körülményeiből a munkajogviszonyban töltött idő egységes szemlélete következett. A nyolcvanas évek végétől azonban több körülmény is előtérbe hozta az ún. jogutódlási problematikát.[167] Az ún. szocialista társadalmi-gazdasági rendszerben, amelyben a vállalkozások általában állami tulajdonban voltak, a munkajogi jogutódlás kérdései többek között azért kevésbé merültek fel, mert a munkavégzéssel összefüggő jogokat – meghatározott kivétellel – az ún. össz-munkaviszonyban töltött idő alapulvételével bírálták el. Az állami tulajdon magánosítása során az állami vállalatok gazdasági társaságokká alakultak, azokat, illetve üzemeiket jórészt értékesítették vagy gazdasági társaságba apportálták.[168]

2. A hatályos magyar szabályozás a LB Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása nyomán alakult ki. A kilencvenes évek első felében, egészen 1997-ig – kifejezett tételes jogi rendelkezés hiányában - a magyar jogalkalmazás a munkajogi jogutódlás megítélésében kizárólag az állásfoglalásra, mint jogalkalmazói-jogértelmezési aktusra támaszkodhatott.[169] Az 1997-ig (az első tételes jogi szabályozásig) terjedő időszak bírói gyakorlatának rövid áttekintése[170] azért is indokoltnak tűnik, mert – mint említettük – személetileg erősen befolyásolta az Mt. későbbi módosítását (módosításait), illetve tekintettel arra, hogy az egyes döntések végső soron az irányelvnek megfelelő gyakorlatot valósítottak meg, egészen napjainkig irányadónak tekinthetők.

---

[166] Ld. az 1908. évi LVII. törvénycikket a kereskedelmi üzlet átruházásáról, illetve Berke 2001c.

[167] Az egykori NDK „munkajogi rendszerváltásáról" szóló monográfia a privatizációs ügyletek kapcsán a BGB 613a § alkalmazásának gyakorlati nehézségeire utal. Ezek alapozták meg azt, hogy a jogalkotó több vonatkozásban is kivételt teremtett a szabály alkalmazása alól. Ld. Hanau 1991, 21. Hasonló problémákkal küzdött a cseh munkajog is. Ld. Gerauer – Baron – Britz 1999, 63.

[168] Magától értetődő, hogy ez a sajátos privatizációs kontextus valamennyi politikai-gazdasági rendszerváltással érintett országban megjelent. Különösen élesen jelentkezett az egyes országokban korábban közszolgálatinak tekintett tevékenységek körében. Ld. Friedrich 2001, 19.

[169] Megemlítjük, hogy Hágelmayer Istvánné az új Mt. alkalmazásával kapcsolatos egyik első kommentárban a munkajogviszony megszűnésének eseteit tárgyalva röviden említést tesz a jogutódlás problémájáról. Ezt a munkáltatói jogutód nélküli megszűnése körében tárgyalja, anélkül, hogy szóba hozná a 154. számú állásfoglalást. Ennek feltehető oka, hogy a kézirat valószínűsíthetően 1993. évi zárásakor az állásfoglalás még csekély figyelmet keltett. Álláspontja a következő: „Meg kell jegyezni azt is, hogy az automatikus megszűnés nem vonatkozik a vállalatok vagy egyes részlegek átvételére a privatizálás vagy más tranzakció (úgymint eladás, bérlet, lízing, stb.) során. Ilyen esetekben ha a felek között nem jön létre külön megállapodás a munkajogviszonyok sorsáról, akkor az új munkáltató munkajogi szempontból jogutódnak minősül." (Hágelmayerné 1994, 192.) Látható, hogy az említett álláspont még a felek eltérő megállapodásának lehetőségét említi, noha a LB szerint erről nem lehetett szó.

[170] Részletesen ld. Berke 2006.

A LB egyik első tárgybani ítélete[171] - amennyire az LB által tárgyalt ügyek meglehetősen szűkszavú tényállás-ismertetéséből kitűnik – a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás alapjául szolgáló sajátos ügyletet érint. Az ügylet sajátos annyiban, amennyiben nem a jogutódlást megalapozó, szokványosnak nevezhető kötelemről (adásvétel, bérlet, haszonbérlet) volt szó, hanem – az állásfoglalás szóhasználatában – gazdasági társaságba való vagyonbevitelről. Más oldalról a tényállás a nyolcvanas évek végén, a kilencvenes évek elején tömegesnek volt tekinthető. A LB az említett ügyletet a jogutódlást megvalósító tényállásnak ítélte.[172] A „leányvállalattá alakulás" tényállása mögött – magától értetődően - a LB ugyancsak az apportálásra irányuló jogügyletet állapította meg.[173] Ugyancsak az említett apportálásnak a jogutódlást megalapozó ügylet jellegét ismerte el a LB a kilencvenes évek közepén született ítéletében[174] azzal, hogy – az áthelyezéssel keletkezett munkajogviszonnyal kapcsolatos perben – kiegészítette (egyértelműsítette) a korábbi álláspontját. Leszögezte ugyanis, hogy a jogutódlás megállapítását nem zárja ki, ha az újonnan létrejött gazdasági társaság tőkéjét csak részben biztosította a korábbi munkáltató. Hasonló társaság-alapítás zajlott le több építőipari vállalat ügyében[175] is. Az 1995 végén a jogutód munkáltatóval szemben a teljesítést megtagadó munkavállaló ügyében született ítélet ugyancsak a vagyonbevitellel megvalósult jogutódlásra utal.[176] Említhetjük még a „tevékenység-kihelyezésnek" a LB által azonosan megítélt tényállását, amely mögött szintén a gazdasági társaságba való vagyonbevitel húzódott meg.[177]

3. A bérleti szerződés, mint szóba jöhető jogügylet a kilencvenes évek első felének több ítéletében is megjelent.[178] Egy 1995. évi ítélet[179] történeti tényállása szerint az állami vállalat részvénytársaságot alapított, ám a felperes munkavállalót foglalkoztató üzemet (illetve az ahhoz tartozó ingatlant és ingóságokat) nem adta az új gazdasági társaság tulajdonába, hanem azt bérleti szerződés alapján adta használatba. A LB álláspontja szerint ennek a körülménynek a jogutódlás megállapítása szempontjából nem volt jelentősége. A kereskedelmi üzletek működtetési joga megszerzésének jellegzetes ügylete volt az ún. szerződéses üzemeltetésre

[171] BH 1993/398.
[172] Ugyanígy: BH 1993/709.
[173] BH 1993/470.
[174] BH 1996/504.
[175] BH 1994/10., 1994/571., BH 1995/1., BH 1995/7., BH 1995/434. Az utóbbi ügyben az alperes már a hatályba lépett Mt. 209. § (2) bekezdésére is hivatkozott. A munkavállaló által érvényesített végkielégítés iránti igény mértékét azzal vitatta, hogy az Mt. említett rendelkezése az áthelyezést megelőző munkajogviszonyt nem engedte figyelembe venni a végkielégítés összegének meghatározásánál. Hasonló tényállással találkozunk szövetkezet esetében a BH 1996/9. számú ügyben.
[176] BH 1996/174.
[177] BH 1999/140.
[178] BH 1994/290.
[179] BH 1995/493.

való átvétel. Ezekben az esetekben a LB a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlást megállapította.[180] Egy alkalommal bizományosi szerződés képezte a jogutódlás megállapításának alapját.[181] Az ügyben üzemanyagtöltő-állomás üzemeltetésének átadása e szerződéssel történt. A LB kifejezetten utalt arra, hogy „munkáltatói jogutódlás nemcsak tulajdonosváltozás esetén következhet be." Ugyanilyen fordulattal élt a LB egy már az 1997. évi LI. törvény megszületését követő határozatban.[182]Találkozunk olyan ítélettel[183] is, amely a jogutódlás alapjául szolgáló ügyletet nem is jelöli meg. A LB csak arra utal, hogy a munkavállaló foglalkoztatása az új munkáltatónál változatlan feltételekkel tovább folyik, mégpedig az üzemnek megállapodáson alapuló átvétele nyomán. Az üzem átvétele megvalósulásának miként tje tekintetében Radnay József említ[184] olyan ítéletet, amelyben – legalábbis a rendelkezésre álló szövegből ez tűnik ki – az átvételre nem egy időpontban, hanem egy tartósan, hosszabb időtartam alatt megvalósuló tényállásban került sor. Összegzésképpen azt mondhatjuk, hogy a LB - a 154. számú kollégiumi állásfoglalás szellemében[185] – a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlást megalapozó jogügyletnek (megállapodásnak) igen széles értelmezését tette magáévá. Már igen korán elismerte ilyen ügyletként a bérleti szerződést, a kereskedelmi üzletek tekintetében alkalmazott ún. szerződéses üzemeltetést és az állásfoglalásban „gazdasági társaságba való vagyonbevitel" megjelöléssel említett ügyletet (az akkori szóhasználatban: apportálás) vagy utóbb a bizományosi szerződést. A korabeli joggyakorlat áttekintése nyomán megállapíthatjuk, hogy az állásfoglalás példálózó felsorolásában nevesített és ezért valószínűsíthetően tipikusnak tekintett ügyletek viszonylag kis számban fordultak elő. A joggyakorlatban felszínre került ügyletek mind olyanok, amelyek a korabeli „privatizációs technikákhoz" kapcsolódnak.[186] Ugyanakkor az is megállapítható, hogy az állásfoglalásnak az a fordulata, amely a „tényleges továbbfoglalkoztatást" mintegy tényállási elemként látszott felfogni (azaz nem az üzem stb. átadásához-átvételéhez fűződő munkáltatói kötelességként, tehát joghatásként), láthatóan félreértéseket okozott a korabeli gyakorlatban.

4. Amint utaltunk rá, a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás megítélésével kapcsolatos felülvizsgálati eljárások szinte mindegyikében az érintett felek között áthelyezésre irányuló megállapodások jöttek létre. Az üzemek, üzletek átvétele kapcsán

[180] BH 1994/111.
[181] LB. Mfv. I. 10.509/1995/2. (MD I. 134.)
[182] LB. Mfv. I. 10.010/1998/5. (MD I. 135.)
[183] BH 1995/62.
[184] Radnay 2004c, 114.
[185] Az állásfoglalás is csak példálózó jelleggel határozza meg a szóba jöhető jogügyleteket, ezzel jelzi azt „a jogalkotói szándékot", hogy a megjelölt ügyleteken kívül a LB tuladonképpen minden ügyletet ebbe a körbe sorol, amely alkalmas az üzem stb. fölötti tényleges hatalom, lényegében (legalább) a használat és a hasznosítás jogának megszerzésére.
[186] Ehhez ld. Sárközy 1997,151.

jelentkező munkajogi problémát a felek ezzel (szerződéssel) igyekeztek kezelni. A LB ezeknek az áthelyezésre irányuló megállapodásoknak a megítélésében mindvégig következetes maradt: általában úgy fogalmazott, hogy a jogutódláskor „nem lehet szó" áthelyezésről,[187] hiszen az akkori Mt. V. 19. §-ában szabályozott jogintézmény a munkajogviszony megszüntetésének egyik jogcíme volt, ez pedig a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlásra tekintettel nem jöhetett szóba. Az LB tehát a felek megállapodásaihoz nem fűzött jogi hatályt, azaz semmisnek tekintette azokat. Ennek a megközelítésnek a következményeként minden ilyen esetben lehetőség nyílt az áthelyezést megelőzően munkajogviszonyban töltött időnek a végkielégítés és a felmondási idő szempontjából való figyelembe vételére. A munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlást megvalósító tényálláshoz a LB a munkajogviszony automatikus, ipso iure átszállását kapcsolta. Ez a szemlélet megmutatkozik az áthelyezése irányuló megállapodások megítélésében, de több ítéletben[188] kifejezetten úgy fogalmazott a LB, hogy „nincs szükség" új munkaszerződés megkötésére, miután a munkajogviszony ennek hiányában is a korábbi feltételekkel áll fenn. Egy alkalommal[189] a LB azt a megközelítést alkalmazta, hogy „nincs szükség munkaszerződés-módosítás – illetve 1992. július 1. napja előtt áthelyezés – kezdeményezésére a munkáltató részéről. Az új munkaszerződés szükségtelenségéből folyik a LB által kifejtett az a tétel is, hogy a jogutódlási tényállásokban léterjött megállapodásokban nem lehet érvényesen kikötni (a jogutóddal) próbaidőt.[190] A munkajogviszony egészben való átszállásának tételét fejtette ki a LB annak kapcsán, hogy munkavállalót továbbfoglalkoztató jogutód gazdasági társaság vitatta egyes munkavállalói követelések alaposságát.[191] A munkajogviszony átszállása a LB szerint – konzekvensen – nemcsak az áthelyezést, hanem a munkajogviszony megszűnését is kizárta. Egy 1994. évi ítéletben[192] olyan tényállás merült fel, amelyben a kereskedelmi üzlet bérlője (az üzlet korábbi kereskedelmi vezetője) a munkavállalókat a bérleti jog megszerzésére irányuló sikeres pályázatot követően továbbfoglalkoztatta. Az említett elvi alapon, tehát a jogutódlási tényálláshoz a törvény erejénél fogva kapcsoló jogviszony-átszállás alapján a LB a munkajogviszonyok megszüntetésére létrejött megállapodásokat is érvénytelennek tekintette, kifejtve, hogy azok nem szüntetik meg a munkajogviszonyokat, illetve a munkavállalók nem veszítik el a folyamatos munkajogviszonyukból származó előnyöket.[193] A BH 1997/153. számú ügyben először találkozunk a LB jogutódlási ítélkezési gyakorlatában azzal a történeti tényállási

[187] A BH 1995/434. számú ügyben a LB azt a fordulatot használta, hogy „nincs szükség áthelyezésre." Ugyanígy BH 1995/7.
[188] BH 1997/153., LB Mfv. II. 11.023/1995/3. (MD I. 140.)
[189] LB. Mfv. I. 10.420/1996.
[190] LB. Mfv. II. 10.087/1998/8. (MD I. 145.)
[191] BH 1994/455.
[192] BH 1994/290.
[193] Az LB. Mfv. I. 10.501/1996/4. számú ügy szintén privatizációs hátterű volt, amelyben egy állami tangazdaság megvásárlása nyomán keletkezett a jogvita.

elemmel, hogy a jogutódlás megvalósulásának időpontjában a munkavállaló nem végzett munkát, illetve gyermekének gondozása céljából tartósan fizetés nélküli szabadságon volt. Ez a jogutódlás megvalósulását nem érintette. A jogutódláshoz kapcsolódó munkaszerződés-módosítás lehetőségét a LB a kilencvenes évek közepétől több ítéletben[194] is elismerte. Az automatikus és teljes átszállás eszméjéből következett a munkavállaló ellentmondási jogának tagadása.[195]

5. Az első hazai tételes jogi szabályozás az 1997. évi LI. törvénnyel valósult meg, amely dogmatikai koncepciójában alapvetően a LB MK 154. számú állásfoglalását tükrözte. Az e törvény nyomán kialakult bírói gyakorlat sem hozott változást a jogutódlási kérdések elbírálásában. A magyar joggyakorlatban az ezredfordulón bukkant fel először az a probléma, amely a kilencvenes évek első felében a Christel Schmidt ítélet kapcsán váltott ki jelentős európai visszhangot.[196] A LB álláspontja a jogutódlás megítélése körében az volt, hogy „kizárólag feladat-ellátás átvétele esetén a jogutódlás megállapítása mellőzhető." Meglepőnek is mondható, hogy bírói gyakorlatunkban más hasonló „outsourcing-ügylettel", illetve az annak kapcsán keletkezett munkajogi jogvitával nem találkozunk.[197] Másként fogalmazva: a jogutódlási tényállások általában oly módon valósultak meg, hogy azokban általában sor került materiális vagyonelemek (ingatlanok, ingóságok) átadására-átvételére is. Úgy tűnik számunkra, hogy a hazai gazdasági viszonyok az európai bírói gyakorlatban is többször előfordult tényállásokat, azaz a munkáltató egyes tevékenységeinek „kiszervezését" csak később, az ezredfordulót követő fejlődés során termelte (termeli) ki. Az európai és világgazdaságban oly jellemző ügyletek napjainkban – nem utolsó sorban a nagy nemzetközi vállalkozások megjelenése nyomán – tömegesednek. Ugyancsak ebben az időszakban jelentek meg a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásával kapcsolatos ügyek.[198]

6. A hatályos munkajogi szabályozás a 2003. évi XX. (jogharmonizációs célú) törvénnyel alakult ki, illetve két alkalommal – kevesebb jelentőséggel - ezt követően is módosult (a 2003. évi CXVIII. és a 2005. évi CLIV. törvénnyel). A törvény alapvető tartalmi és formai (szerkezeti) változást hozott a munkáltató személyében bekövetkező változás hazai szabályozásában.

---

[194] Elsőként BH 1994/571.
[195] BH 1996/174.
[196] Radnay 2004c, 111.
[197] Pál Lajos bocsátotta rendelkezésünkre egy akkor még csak másodfokon lezárult ügy (Heves Megyei Bíróság 2. Mf. 20.031/2003/7.) iratait. Ennek tényállása erősen hasonlít a „feladat-ellátás átvételéhez", amennyiben ott sem került sor materiális vagyonelemek átruházására, hanem csupán a (karbantartási feladatok ellátásában álló) munkáltatói tevékenység egy részére vonatkozó alvállalkozási szerződés megkötésére. Az első fokon eljárt munkaügyi bíróság és a megyei bíróság ebben az esetben sem állapították meg a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlást.
[198] BH 2002/30.

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a hatályos magyar munkajogban

1. Hatályos jogunkban az Mt. 85/A. § (1) bekezdésében megtalálható rendelkezések mondhatni szerves fejlődés eredményeként alakultak ki. E fejlődés 1992-ben a LB Munkaügyi Kollégiuma 154. számú állásfoglalásának kibocsátásával vette kezdetét. Ennek metodikájával kapcsolatban ehelyütt csak arra utalunk, hogy az egyrészt az Mt. 86. § b) pontja szabályának „a contrario" értelmezésén alapul: amennyiben a munkáltató jogutód nélküli megszűnése a vele (azzal) fennálló munkajogviszony(ok) megszűnésének jogkövetkezményével jár, úgy e tételből az ellenkezőre következtetéssel az folyik, hogy a munkáltató jogutóddal való megszűnése (a jogutódlás a munkáltató személyében) nem szünteti meg a munkajogviszonyt, hanem az a jogutóddal fennmarad. E tétel az általános jogutódlás hagyományos, mondhatni klasszikus tanának[199] fényében aggálytalan. Az Mt. 86. § rendelkezése (és a LB értelmezése) munkajogi szempontból tulajdonképpen csak abból a szempontból hordoz sajátos tartalmat, hogy az ott kifejtett tétel azt fejezi ki, hogy a jogalkotó a munkajogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, illetve a munkáltatói pozíciót nem tekinti – Szladits kifejezésével[200] - személyszerű helyzetnek, amely nem tűr helyettesítést.[201] A 86. § tehát megengedi (előírja) a jogutódlási helyzetben a munkáltatói alanycserét, szemben – ugyancsak az Mt. 86. §-ból következően – a munkavállalói oldallal. (Utóbbi esetben – magától értetődően – a munkavállalói alany megszűnése, azaz halála esetében megszűnik a munkajogviszony, hiszen a munkajogviszony

[199] Szladits Károly valamely jogi helyzetnek a maga egészsében (jogokban és kötelezettségekben, sőt egész vagyonban) való átszállását nevezi transzlatív jogutódlásnak. Megközelítésében a transzlatív jogutódlás jogi szerkezete azon a feltevésen alapul, hogy valamely jogi helyzet, ha egyébként tartalmában nem nem változik, azonos marad, habár alanyaiban változás állott be. Szladits egyetemes és különös jogutódlást különböztet meg. Előbbi valamely vagyon alanyának, utóbbi az egyes jogi helyzet alanyának kicserélése. Egyetemes jogutódlásról abban az esetben beszél, ha valamely önálló vagyon alany nélkül marad. Az átszállás ebben az esetben kiterjed a vagyon passzív alkotóelemeire, vagyis a jogelődnek (személyhez nem kötött) kötelezettségeire is. Az egyetemes jogutódlás főeseteiként az örökösödést és a megszűnt jogi személy vagyonában való utódlást különbözteti meg. (Említi ugyan két példát az elő ember vagyonában bekövetkező egyetemes utódlásra is, ám ezeket maga is vitatottnak tartja.) Ld. Szladits 1941, 253. A Márkus Dezső által szerkesztett Magyar Jogi Lexikon 1903. évi kiadásában (408. o.) Almási Antal már lényegében azonos szemléletben tárgyalja a jogutódlás, illetve az általános jogutódlás fogalmát.

[200] Szladits 1941, 253.

[201] A magyar munkajog ezt általános és kivételt nem tűrő szabályként ismeri. Az ezzel kapcsolatos hosszabb polémiát mellőzve utalunk arra, hogy – különösen a természetes személy munkáltató esetében – az említett tétel nem is annyira magától értetődő. Kétségtelen ugyanis, hogy munkáltatói oldalon is előállhat bizonyos fokú, eshetőleg erős „személyszerűség". Ez elsősorban azokban az esetekben lehetséges, amelyekben a munkajogviszony (gazdasági) célja a munkáltató személyéhez kapcsolódó, e személy egyedi tulajdonságaihoz fűződő munkavállalói szolgáltatás (pl. tanítás, ápolás, gondozás stb.) nyújtása. A munkáltató halála időhatározásként ugyanakkor megoldhatja a gyakorlati bizonytalanságot.

egyik premisszája a munkavállaló személyes teljesítési kötelessége,[202] helyettesíthetetlensége, illetve „kicserélhetetlensége."[203]) A 86. § b) pont megfogalmazásából az is nyilvánvaló, hogy a jogalkotó az általános (egyetemes) jogutódlás esetében kívánta fenntartani a munkajogviszonyt. A b) pont ugyanis a munkáltatónak, mint jogalanynak a megszűnéséről rendelkezik, illetve annak jogutód nélkül való bekövetkezéséről.[204]

2. A LB megoldása metódusának másik alapvonása lényegét tekintve analógia alkalmazása. A munkáltató személyében bekövetkező (általános) jogutódlással azonosnak tekinti a LB azt a tényállást, amelyet üzemátszállásnak nevezhetünk, és amelyet korábban a 154. számú állásfoglalás, utóbb az Mt. 209.§ (2) bekezdése, jelenleg az Mt. 85/A. § (1) bek. b) pontja igyekszik meghatározni.[205] E tényállások jellegzetessége az, hogy a „de facto" munkáltatói pozíció, azaz a munkáltatói jogkör gyakorlásának (és a kötelességek teljesítésének) tényleges lehetősége szűnik meg az egyébként jogalanyként változatlanul fennmaradó jogalany oldalán – a gazdasági egység átadása-átvétele okán. A LB tehát a 86. § b) pontjából folyó (értelmezett) szabályt alkalmazta olyan tényállásokban, amelyek alapvető jellegzetességeikben térnek el az annak alapjául szolgálóktól, ám a tényleges helyzet egyik lényeges eleme, a felek közötti tényleges kapcsolat megszakadása vitathatatlan.[206] A LB a 154. számú

---

[202] Mt. 103. § (1) bek. d) pont. Ld. Kiss 2005, 171.

[203] Radnay 2004, 103.

[204] Kollonay Csilla szerint „a munkaszerződés alanyainak pozíciójában általában nem következhet be jogutódlás." Álláspontja szerint ha a jogviszony valamelyik alanyi pozíciójában változás következik be, az a munkajogviszony megszűnését hozza magával, illetve „esetleg azzal egyidejűleg újabb munkaviszony keletkezését". Látható, hogy ez a vélemény a LB megközelítéséhez képest alapvetően eltérő dogmatikai koncepciót tükröz, amelynek lényegét úgy lehetne összegezni, hogy a szerző a munkáltatói oldalon is személyességet feltételez, és a jogutódlási helyzetet (a munkáltatói alanyban bekövetkező jogutódlás) a munkajogviszony megszűnési jogcímének, illetve másik jogviszony keletkezésének tekinti. Lehoczkyné: A Magyar munkajog I., é.n., 108.

[205] A rendelkezésnek az Mt. rendszerében való elhelyezése még 1997-ből származik. Az Mt. Harmadik Rész III. fejezete tartalmazza a jogutódlási szabályokat. E körben korábban csak a munkaszerződés módosításának intézményét szabályozta az Mt. Tulajdonképpen e cím sem volt pontos: talán helyesebb lett volna a „munkajogviszony módosulásáról" rendelkezni, hiszen pl. az Mt. 82. § (2) bekezdése kifejezetten ezt a problémát érinti. Ld. Kiss 2005, 214. Mindenesetre a hazai jogirodalom egységes abban, hogy a jogutódlást nem szerződés-módosítási tényállásként fogja fel, hanem az alanyváltozás sui generis jogcímeként. Ld. Radnay 2004, 95.

[206] A munkajogviszonyok átszállásának analógia alkalmazásával való kimondása a korábbi osztrák bírói gyakorlatban, illetve jogirodalomban is felmerült. Krejci nagy hatású tárgybani monográfiája a munkavállaló-védelmi szempontú anologikus jogalkalmazás több eshetőségét is számba veszi. Ilyennek látja az általános jogutódlás szabályainak, különös törvények (pl. a háztulajdonosokról szóló korabeli törvény) egyes szabályainak, a BGB 571. § vagy az ABGB 1095. § (Bestandvertrag) rendelkezéseinek alkalmazását. Ld. Krejci 1972, 83. Gondolatilag a legutóbbiak vannak legközelebb a Betriesbsübergang tényállásához. A bérlet tárgyának átruházása ugyanis feltűnő hasonlatosságot mutat az üzem átruházásával. Egyéb jellegzetességek mellett a mindkét esetben arról van szó, hogy a tartós kötelmi viszonyban az egyik alanyt attól óvja a jogalkotó, hogy a másik fél jogügyleti rendelkezése ne rántsa ki a talajt a kötelem alól. A kézenfekvőnek tűnő analógiával kapcsolatban mindenesetre meg kell jegyezni, hogy a bérlet, illetve a haszonbérlet esetében a munkajogviszonyt jellemző személyesség általában hiányzik. Ennek persze semmiképpen nem szabad oda vezetnie, hogy az a védelem, ami a munkáltatói rendes felmondás

állásfoglalásban az analóg alkalmazásra azzal a fordulattal utalt, hogy „az állásfoglalás alkalmazása szempontjából jogutódlásnak kell tekinteni nemcsak az egyetemes jogutódlást (…..), hanem az üzemnek (…..) átvételét is." E megoldással a LB – ahogy arra Kollonay utal[207] – valóban létrehozta a magyar munkajogban a munkajogi jogutódlás fogalmát.

3. Lényegében e fogalmat rögzíti az Mt, 85/A. § (1) bekezdése (a korábbi 209. §-hoz hasonlóan), azzal, hogy a 2003. évi módosítás az üzemátszállás tényállását pontosította, illetve elsősorban európai munkajogi szempontokra figyelemmel részletezte. A bírói gyakorlat láthatóan rendkívül erőteljes, a jogalkotói szemléletet formáló befolyása nyomán a hatályos jogunkban rögzített jogutódlási koncepció azonban alapjaiban különbözik az irányelvben, de egyébként – amint fent arra többször utaltunk – általában a tagállamokban alkalmazott megoldástól. A szemléletesség érdekében megengedhető leegyszerűsítéssel a magyar és az európai munkajogi konstrukció különbözősége a következőképpen összegezhető. Az irányelv az identitását megőrző gazdasági egység átszállásához kapcsolja a munkajogviszonyok (automatikus) átszállását. A gazdasági egység átszállása pedig jogügyleti alapon (megállapodás alapján), egyesülés révén, illetve amint bemutattuk, szétválással valósulhat meg. Másként: a munkajogi jogutódlás, azaz a jogviszonybeli jogok és kötelességek átszállása a gazdasági egység jogügyleti vagy egyesüléssel (szétválással) bekövetkező átadása-átvétele nyomán valósul meg, illetve ehhez kapcsolódnak – az általános joghatáson túl – egyéb jogok és kötelezettségek (pl. munkáltatói tájékoztatási kötelezettség, egyetemleges helytállási kötelezettség stb.) is. Az úm. munkajogi jogutódlás tehát ebben az értelemben joghatás (jogkövetkezmény), amelynek jogi oka az indentitását megőrző gazdasági egység említett módokon való átadása-átvétele. A magyar munkajogi kontrukció ezzel szemben más jogi logikát követ. Az Mt. 85/A. § (1) bekezdése meghatározza a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás fogalmát, lényegében két tényállás rögzítésével. Ilyenek egyrészt a jogszabályon alapuló (általános) jogutódlás, másrészt a gazdasági egység átadása-átvétele, azaz lényegében az irányelv 1. cikk (1) bekezdésében meghatározott tényállás(ok). Erre a bázisra építi fel aztán a jogkövetkezményeket: a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek átszállását, a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelességet, az egyetemleges helytállást stb. Amint láttuk, ez a konstrukciós jellegzetesség végső soron a LB korabeli sajátos helyzetéből

---

esetében fennáll, az a kötelem jogalkotó általi „elszegésével" esetleg megszűnjön. Wendling (a BGB 613a § beiktatásához, illetve az irányelv megjelenéséhez képest) korai monográfiájában az említetteken túl több a német jogban a kötelmek „relativitásának" áttörését megjelenítő szabályt is feldolgoz (404., 412-413., 419., 556., 1251. §§). Ld. Wendling 1980, 39. Megemlítjük, hogy az újabb magyar polgári jog lényegesen kisebb figyelmet szentel a kötelmi alanyi pozíció egészsében való kicserélésének. Jellemző, hogy a kötelem alanyának változása körében az engedményezésre és a tartozásátvállalásra fordít figyelmet. Ld. pl. Eörsi 2000, 221., 225., Lenkovics 2003, 172.

[207] Lehoczkyné: A magyar munkajog I., é.n., 109.

és lehetőségeiből származik.[208] Nem lévén ugyanis jogalkotói pozícióban, 1992-ben a LB számára tualjdonképpen ez az út volt az egyedül járható: az általános jogutódlással azonosan értékelni a gazdasági egység különböző jogcímeken való átszállását, illetve ahhoz is az általános jogutódlás esetére az Mt. 86. § b) pontjából folyó jogkövetkezményt fűzni. Ez a korabeli jogi helyzetben lényegében csak abban állott, hogy a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszálltak a gazdasági egység átvevőjére, illetve, hogy a korábban (a jogelőddel) munkajogviszonyban töltött időt a munkavállalót a jogutóddal szemben megillető jogok (juttatások) szempontjából – folyamatosként – kell figyelembe venni.

4. Az 1997. óta folyamatosan, több lépésben kifejlődött hatályos tételes jogi szabályok azonban ma már jóval túlmennek pusztán a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek átszállásának rögzítésén, hiszen az irányelv átvétele érdekében számos más kapcsolódó joghatás (jogintézmény) szabályozására is sor került. A komplex joghatások jogi alapjaként azonban változatlanul maradt az 1992-ben kialakult megközelítés: azonosan minősül az általános jogutódlás és a gazdasági egység jogügylet alapján való átadása-átvétele.

5. A mondottakból a magyar munkajogi konstrukcióra nézve másként az következik, hogy az általános jogutódlás és az üzemátszállás jogkövetkezményei azonosak. Pontosabban szólva teljesen azonosak voltak a 85/A. § (2) bekezdésének 2006. január 1. napi hatállyal bekövetkezett módosításáig. E módosítás egyébként mondandónk lényegét nem érinti, hiszen arra korlátozódott, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlást megelőzően már megszűnt munkajogviszonyból származó igények sorsáról, átszállásáról rendelkezzék. (Ez egyébként az általános jogutódlásból önként következik.) Mindenesetre árulkodó az említett módosítás abból a szempontból, hogy a jogalkotó is érzékelte a differenciáltabb szabályozás igényét. Első látásra is nyilvánvaló ugyanis, hogy az Mt. hatályos megoldása nem kellően differenciált, elsősorban abból a szempontból, hogy a jogelőd és a jogutód kölcsönös viszonyaira vonatkozó szabályok (egyetemlegesség, kezesség) egyáltalán nem alkalmazhatók az általános jogutódlás eseteiben, hiszen ezekben a jogelőd megszűnése mellett jön létre a jogutód.[209] Hasonló probléma merül fel a

[208] Kiss 1995, 450.

[209] A német Umwandlunsgesetz az átalakulások körében ismer olyan tényállásokat, amelyekben a Betriebsübergang a korábbi munkáltató megszűnése mellett megy végbe. Ezekre tekintettel tartalmazza a BGB 613a § (3) bekezdése azt a kivételes szabályt, hogy a (2) bekezdésben található egyetemleges felelősség nem alkalmazható ezekben az esetekben. Az 1995. január 1. napjától hatályos Umwandlungsgesetz egyes átalakulási módjaihoz fűződő munkajogi jogkövetkezményeket részletesen feldolgozza Müller-Ehlen 1999. Megemlítjük, hogy ezek között található (a magyar társasági jog által nem ismert) Vermögensübertragung, amely – aleseteitől függően - lényegében az egyesülés (Verschmelzung), illetve a szétválás (Spaltung) analógiájára képzett intézmény (közjogi jogállású jogalanyok közbenjöttével. Ld. Müller-Ehlen 1999, 55. Wollenschläger – Pollert már a kilencvenes évek közepén javasolták német jogból ennek a BGB 613a § és az Umwandlungsgesetz közötti ellentmondásnak a kiküszöbölését (1996, 588.).

kollektív szerződések jogi sorsa tekintetében: vajon miféle gyakorlati vagy jogpolitikai igény húzódik meg a mögött, hogy az általános jogutódlás esetében a kollektív szerződéses munkafeltételeket meghatározott ideig alkalmazni kell, hiszen az általános jogutódlásból egyébként az folyik, hogy a kollektív szerződéses kötelem alanyi pozíciója is kicserélődik. Említhető persze a 40/A. § (2) bekezdése is, amelynek alkalmazása ugyancsak nem jöhet szóba az általános (jogszabályon alapuló) jogutódlás eseteiben.

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetei

1. Az irányelv által alkalmazott dogmatikai konstrukcióban ehelyütt tulajdonképpen az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának tényállásait kellene feldolgoznunk. A magyar tételes munkajog ettől eltérő szemléletéből folyóan azonban az Mt. közelítését - didaktikai okból - elfogadva a jogszabályon és a gazdasági egység átszállásán alapuló munkáltatói jogutódlás tényállásaival foglalkozunk.[210]

2. Az általános jogutódlás esetcsoportját az (1) bek. a) pontja „jogszabályon alapuló jogutódlásnak" nevezi, mégpedig azért mert az ide tartozó eseteket egyöntetűen az jellemzi, hogy egyes jognyilatkozatokhoz, illetve bizonyos objektív körülményekhez (jogi tényekhez) jogszabály fűzi azt a joghatást, miszerint a jogelőd(ök) valamennyi joga és kötelessége egy meghatározott időpontban a jogutód(ok)ra száll át. E jogok és kötelességek körében magától értetődően megjelennek a munkajogviszonybeliek is – legalábbis az Mt. 86. § b) pontjából folyóan. Ha szemügyre vesszük az alább az általános (jogszabályon alapuló) jogutódlás eseteiként tárgyalt jellegzetes helyzeteket, megítélésünk szerint megállapítható, hogy mindegyik esetben az identitását megőrző gazdasági egység jogosultja tekintetében bekövetkező alanycseréről van szó. Talán az a következtetés is megengedhető, hogy a magyar munkajogi gondolkodás számára sem jelenthetne különös nehézséget a jellemzett európai munkajogi konstrukció alkalmazása, azaz a gazdasági egység általános jogutódlási tényállásokon alapuló átszállásának rögzítése, illetve ehhez a megfelelő (irányelv-konform) munkajogi jogkövetkezmények hozzákapcsolása.

3. E körben a legjellegzetesebbek a Gt. által ismert esetek, azaz a más gazdasági társasággá történő átalakulás, valamint az ugyancsak ekként minősülő összeolvadás, beolvadás, különválás és kiválás is. A gazdasági társaság munkáltatón kívül természetesen más személyi minőségű munkáltatóknál is bekövetkezhet a jogszabályon alapuló jogutódlás (pl. a szövetkezetek, egyesületek, alapítványok esetében). A természetes személy munkáltató halála esetében mindig jogutódlás (öröklés) következik be.[211] A

[210] Ez egyébként a hazai gyakorlatban és irodalomban is általánosnak tekinthető. Pl. MÉ 2004. március, 74.

[211] Itt utalunk arra a gyakorlatban tapasztalható téves felfogásra, amely az egyéni vállalkozói minőség megszűnésének joghatásával kapcsolatos. Ez abban áll, hogy a természetes személy

Ptk. 599. § alapján az öröklés törvény vagy végintézkedés alapján következhet be. (Ha más örökös nincs a hagyaték az államra, mint törvényes örökösre száll.) A törvényes öröklés az Mt. 85/A. § (1) bek. a) pontjában meghatározott tényállások körébe tartozik, míg a végintézkedésen alapuló öröklés során – általában – a b) pont tényállása valósul meg, azaz a hagyaték részét képező gazdasági egység száll át az örökösre. A differenciálás gyakorlatilag nem bír jelentőséggel, hiszen a jogkövetkezmények mindkét esetben azonosak: az örökös(ök) munkáltatói pozícióba lép(nek), mégpedig azoknak a munkavállalóknak, illetve munkajogviszonyoknak a tekintetében, amelyek a hagyatékban meglévő gazdasági egységekhez kapcsolódnak.

4. A tételes jogi szabályozás organikus fejlődése leginkább a 85/A. § (1) bek. b) pontjának hatályos szövegében mutatható ki. Amint bemutattuk, a LB Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása még az üzemnek, üzletnek, munkahelynek megállapodáson alapuló átvételéről rendelkezett, azzal, hogy példálózó jelleggel felsorolta a szóba jöhető megállapodások jellegzetes fajtáit, illetve külön is említette az üzemrészre vonatkozó megállapodásokat, és tényállási elemként említette a tényleges továbbfoglalkoztatást. A hatályos szöveg az 1997. évi, majd 2003. évi Mt-módosítások nyomán alakult ki. E genezissel kapcsolatban megjegyzendő, hogy az 1997. évi első tételes jogi szabályozás tulajdonképpen az állásfoglalás kodifikálására irányult. A 2003. évi módosítás ezzel szemben már erőteljesen igyekezett szem előtt tartani az irányelv rendelkezéseit, illetve a mintegy húsz éves időtartamú európai bírósági gyakorlatot, amelyre tulajdonképpen – legalábbis e tekintetben – az 1998. évi (és 2003. évi) közösségi jogalkotás is támaszkodott. A szóban lévő szabályhely első fordulata a korábbi példálózó meghatározás helyére láthatóan az irányelv 1. cikk (1) bekezdés b) pontjába az 1998. évi módosítással beiktatott rendelkezést igyekezett átültetni. E megoldás sajátos, amennyiben a magyar jogalkotó tulajdonképpen azt a dogmatikai fordulatot hajtotta végre, mint amelyet a Spijkers-ügyben az Európai Bíróság is sikerrel véghezvitt. Az Mt. szóban lévő szabályát – noha a magyar munkajogban szokatlannak mondhatjuk – irányelv-konform rendelkezésnek minősíthetjük. A törvény megfogalmazása arra utal, hogy a gazdasági egység erőforrások szervezett egysége (azaz elkülönített csoportja). Ezen erőforrások körében, mint láttuk, materiális és immateriális vagyonelemek egyaránt szóba jönnek. Közömbös, hogy e vagyoni elemek használatának, illetve hasznosításának

---

egyéni vállalkozói minőségének megszűnése egyúttal megszünteti munkáltatói minőségét is. A magyar joggyakorlat nem ezen az álláspontonon van, azaz a munkáltatói minőséget a természetes személy jogképességéhez köti (Mt. 73. §), nem pedig az egyéni vállalkozói pozícióhoz. Ezért mindaddig ameddig e jogképesség fennáll (a halál időpontjáig) fenntartja a munkajogviszonyt, és az egyéni vállalkozói igazolvány visszaadása vagy visszavonása nem érinti a munkajogviszonyt. Ld. BH 2004/335. Sajátos problémát jelenthet e körben az ún. egyéni cég jogalanyisága. Az uralkodó (vitatott) felfogás nem fogadja el az egyéni vállalkozói minőségtől elkülönülő jogképességet. Munkajogi értelemben ez oda vezet, hogy a cégjegyzékbe való felvétel sem változtat a természetes személy munkáltatói minőségén. Ld. Gál 2005, 3.

joga milyen jogcímen illeti meg a munkáltatót, másként: milyen jogcímen alapul a gazdasági egység fölötti hatalma. Meghatározó csupán a tényleges hatalom, azaz a vagyon használatának és hasznosításának, illetve ezzel a munkáltatói jogkör gyakorlásának tényleges lehetősége. A fogalom értelmezése tekintetében ugyanakkor sajátos problémát okoz a „nem anyagi erőforrás" elem beiktatása. Felveti ugyanis azt a problémát, hogy a nem anyagi erőforrások körébe tartozik-e az emberi erőforrás. Az Európai Bíróság gyakorlatának fényében a válasz igenlő: a gazdasági egység emberi erőforrás nélkül nem értelmezhető, hiszen annak hiányában csupán ingatlanok, ingóságok, illetve más dologi vagy kötelmi természetű vagyoni jogok csoportja volna. Az emberi erőforrás teszi alkalmassá meghatározott munkatechnikai cél megvalósítására.[212]

5. A magyar munkajog tekintetében is le kell szögeznünk, hogy nem tartoznak a jogutódlási szabályok hatálya alá azok az ügyletek, amely a munkáltatói vállalkozás tulajdonjogának teljes egészben vagy részben való megszerzésére irányulnak (részvények, üzletrészek stb. megszerzése). Ennek indoka kézenfekvően az, hogy ezen ügyletek révén nem valósul meg a gazdasági egység fölötti hatalom jogosultjának kicserélése, hanem az az ügylet nyomán is megőrzi azonosságát. A hazai bírói gyakorlat számára az sem okozott különösebb nehézséget, hogy a gazdasági egység átszállásának háromalanyú helyzeteit, illetve az ezekben létrejövő ügyleteket a megállapodás fogalma alá vonja.[213] Az Európai Bíróság gyakorlatának standard eleme volt a nyolcvanas évek közepétől, hogy az irányelv tárgyi hatálya az identitását megőrző gazdasági egység átadására-átvételére terjedt ki.[214] Ez a bírósági álláspont, mármint az „identitás megőrzése" az irányelv hatályos szövegében az 1. cikk (1) bekezdés b) pontjában jelenik meg. Az Mt. láthatóan a „további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából" fordulattal igyekszik ezt az identitási ismérvet megjeleníteni.

6. Az Mt. – egyébként szükségtelenül – rögzíti, hogy az identitását megőrző gazdasági egység átadása-átvétele az Mt. hatálya alatti munkáltatói alanyok között valósul meg. Ez valójában következik abból, hogy a jogutódlási szabályok (egyezően az irányelv rendelkezéseivel) csak a munkajogviszonyra alkalmazandók. Amiért a szóban lévő fordulat mégis helyet kapott a gazdasági egység átadása-átvétele törvényi tényállásának meghatározásában, az feltehetően az, hogy a jogalkotó ezzel a fordulattal

[212] A „munkatechnikai" cél megjelenítése e körben arra utal, hogy a gazdasági egység célja nem feltétlenül a vállalkozás egészsének gazdasági, üzleti célját jeleníti meg, hanem valamely önálló dolog vagy szolgáltatás létrehozását, függetlenül attól, hogy az közvetlenül megjelenik-e a gazdasági forgalomban. E megközelítés a német munkajog üzem-fogalma körében alakult ki, elsősorban a vállalat-fogalomtól való elhatárolás érdekében. Utóbbi célja e megközelítés szerint gazdasági (üzleti) jellegű. Ld. Zöllner – Loritz 1992, 444.

[213] Ld. pl. BH 2003/435.

[214] Erre utalnak különösen a korábban feldolgozott Spijkers, Bork, Redmond Stichting, Rygaard, Merckx, Schmidt, Süzen ügyek.

kívánta egyértelműsíteni az ún. jogviszonyváltási eseteknek a 85/A. §-ától alapvetően eltérő megítélését.

7. A gazdasági egység átszállásának, illetve munkajogi jogkövetkezményeinek megítélést nem befolyásolja, hogy az átadás-átvételi ügyletre a magyar vagy esetleg külföldi jogot kell alkalmazni. Az Mt. szabályait minden olyan esetben alkalmazni kell, ha az érintett gazdasági egység a Magyar Köztársaság területén található.[215] A gazdasági egység helye általában annak fizikai valósága alapján ítélhető meg. Problémát okozhat azoknak a gazdasági egységeknek a megítélése, amelyek érdemleges materiális vagyoni eszközök igénybe vétele nélkül valósítják meg tevékenységüket. Ilyenkor a tevékenység megvalósulásának földrajzi helye szerint ítélendő meg a gazdasági egység helye.

A munkajogviszony átszállása [Mt. 85/A. § (2) bek.]

1. A magyar munkajogi jogutódlási konstrukció jellegzetessége az említettek szerint az, hogy hiányzik belőle a jogutódlási tényállás és a jogutódlási joghatás következetes megkülönböztetése. Mindazonáltal kétségtelen, hogy a jogutódlási joghatás központi eleme az Mt. 85/A. § (2) bekezdésében foglalt – legutóbb 2006. január 1. napi hatállyal módosított – rendelkezés. E szabály rögzíti ugyanis [tartalmilag az irányelv 3. cikk (1) bekezdés első mondatának átvétele érdekében] a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek átszállását.

2. Az irányelv 3. cikk (1) bekezdés első mondata úgy rendelkezik, hogy az átadót a gazdasági egység átszállásának időpontjában fennálló munkajogviszonyból (munkaszerződésből) származó jogok és kötelességek az átszállás alapján az átvevőre szállnak át. A szabály munkavállaló-védelmi természetű, az individuális munkajogi status quo fenntartására irányul.[216] Látható, hogy a 2006. január 1. napjától hatályos magyar munkajogi rendelkezés változtatott a korábbi a 85/A. § (2) bekezdésén – az új b) pont beiktatásával. A törvény szövege korábban lényegében azonos volt az irányelv említett rendelkezésével.[217] Az új b) pont beiktatására jogalkalmazási szempontból bizonyosan nem volt szükség. Olyan jogvitáról vagy szakirodalmi véleményről nincs tudomásunk, amelyben az általános (jogszabályon alapuló) jogutódlásból folyó jogkövetkezmények lettek volna vitásak, legalábbis abban az értelemben, mint amelyben az új b) pont

[215] E vonatkozásban ld. az irányelv területi hatályával kapcsolatban mondottakat.
[216] MünchArbR/Birk § 19 Rn. 236. Kevéssé jellemző az irodalomban, hogy az említett munkavállaló-védemi cél mellett arra is rámutassanak, miszerint a jogviszonyból származó munkáltatói jogok átszállása az átvevő munkáltató gazdasági érdekeit is kielégít(het)ik, hiszen a gazdasági egység megszerzése mögött az a várakozás is meghúzódik, hogy vele szemben sor kerül a munkavállalói teljesítésre. Erre a kérdésre a munkavállaló ellentmondási joga kapcsán visszatérünk.
[217] Eltekintve attól, hogy az irányelv nem a „jogutódláshoz fűzte a jogutódlás joghatását", hanem a gazdasági egység átadásához-átvételéhez.

rendelkezik. A jogalkotó feltehetően a magyar üzemátszállási konstrukció említett ellentmondását igyekezett kiküszöbölni.[218]

3. A (2) bekezdés a) pontja (és az irányelv) a jogutódlás időpontjában fennálló munkajogviszonyokról rendelkezik. E megfogalmazás kettős vonatkozásban szorul értelmezésre. A fent az a) pontban mondottak szerint e szabály valójában a gazdasági egység átadásának-átvételének tényállával adekvát szabály, és lényegénél fogva egyrészt arra irányul, hogy kizárja a jogutódlással érintett munkajogviszonyok köréből azokat, amelyek az átadás-átvétel időpontjában nem kapcsolódnak a gazdasági egységhez. A munkajogviszonynak a gazdasági egységgel való kapcsolata korábban több okból is megszűnhetett, pl. magának a jogviszonynak a megszűnése okán, vagy a munkáltatónál korábban perfektuálódott szervezeti változtatás miatt. A gyakorlatban sajátos problémát okozhat, hogy a munkajogviszony és a gazdasági egység kapcsolata miként ítélhető meg. Jellemzőek azok az esetek, amikor a vállalkozás valamilyen egyébként funkcionális tevékenysége körében foglalkoztatott munkavállaló munkakörében (túlnyomórészt) az átszállással érintett gazdasági egységhez kapcsolódó tevékenységet végez. (Pl. a munkavállaló a pénzügyi, számviteli, munkaügyi jellegű munkakörben az adott gazdasági egység ügyeit intézi.) A probléma megítélésénél a gazdasági egység (üzem) fogalmából kell kiindulnunk. A gazdasági egység körében az erőforrásoknak meghatározott munkatechnikai cél érdekében való szervezéséről, működtetéséről van szó.[219] Amennyiben a munkavállaló tevékenysége nem tartozik az adott munkatechnikai cél megvalósítása körébe, úgy a munkajogviszonyt nem lehet a gazdasági egységhez fűződőnek, illetve az annak körében fennállónak tekinteni.

4. Megválaszolásra vár továbbá az a kérdés, hogy a szabály alkalmazásában mit kell a jogutódlás időpontjának tekinteni. A probléma az Európai Bíróság gyakorlatában is felmerült.[220] Ennek áttekintése alapján azt mondhatjuk, hogy a jogutódlás időpontja, pontosabban a gazdasági egység és a munkajogviszonyok átszállásának időpontja a gazdasági egység jogosultjának a személyében bekövetkező tényleges változás időpontja. Másként: a munkajogviszonyok átszállása időben a tényleges munkáltatói döntési hatalom átvevő általi megszerzéséhez kapcsolódik. A jogviszonyból folyó jogok és kötelességek tehát nem a gazdasági egység megszerzésére irányuló ügylet létrejöttétől, hanem a munkáltatói irányítási jog[221] tényleges gyakorlása lehetőségének időpontjától illetik/terhelik az átvevőt. Ugyanígy az sem lehetséges, hogy a jogok és kötelességek átszállásának időpontja a gazdasági egység fölötti tényleges hatalom megszerzését követő időpont legyen – még erre vonatkozó megállapodás esetén sem.

---

[218] Erre utal a 2005. évi CLIV. tv. indokolása is.
[219] Ld. fent a gazdasági egység, illetve az üzem fogalmával kapcsolatban mondottakat.
[220] A Daddy's Dance Hall, Berg és Bork ügyekben.
[221] Kiss 2005, 178.

5. A munkajogviszonyban fennállhat olyan helyzet, amikor a feleket nem terheli főkötelezettségeik teljesítésének kötelessége. E helyzeteket munkajogunk a munkajogviszony szünetelésének nevezi. A szünetelés fogalmának tételes jogi meghatározása hiányzik (és mindig is hiányzott) munkajogunkból, ám a gyakorlat a szünetelés jellegzetes eseteinek tekinti azokat, amelyekben a munkavállaló munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató engedélye alapján átmenetileg mentesül a munkavégzési (és rendelkezésre állási) kötelezettsége alól (pl. gyermek gonodozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, betegség stb.).[222] Ezekben az esetekben a gazdasági egység és a munkajogviszony közötti kapcsolat (átmenetileg) lazul, ám megszakadásáról nem beszélhetünk. Amennyiben a munkavállalói teljesítés a szünetelést megelőzően a gazdasági egységhez kapcsolódott, úgy annak átadása-átvétele révén a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek is átszállnak.[223]

6. Lehetséges az is, hogy a munkavállaló ideiglenesen a munkáltató utasítása alapján végez munkát oly módon, hogy a gazdasági egységhez való kapcsolat átmenetileg szintén fellazul. Ilyen eset lehet a kiküldetés (Mt. 105. §), a kirendelés (Mt. 106. §) vagy ennek állásidőben való elrendelése (Mt. 150. §). Ezekben az esetekben a munkajogviszony nem szakad el a gazdasági egységtől, ezért az ilyen teljesítési időszakokban bekövetkező jogutódlás kihat a munkajogviszonyra.

7. A magyar munkajog nem differenciál a különböző munkajogviszony-típusok körében aszerint, hogy melyekre terjeszti ki a jogutódlási joghatást, és esetleg melyekre nem. Ezzel maradéktalanul teljesül az irányelv 2. cikk (2) bekezdésében megjelenő közösségi jogalkotói cél, mely az ún. atipikus munkajogviszonyok védelmében nem engedi kizárni a munkajogviszony fogalmi köréből azokat (noha a munkajogviszony fogalmi meghatározása a tagállamok hatáskörében van).[224]

8. Az irányelv 3. cikk (1) bekezdés első mondatából, és a 85/A. § (2) bekezdéséből folyóan a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek a maguk egészében szállnak át a jogutódra. Másként: kicserélődik a munkaszerződés alapján keletkezett kötelem munkáltatói alanya.

---

[222] Ld. Radnay 2004, 96.

[223] Megítélésünk szerint ugyanakkor a szünetelés ideje alatt bekövetkezett szervezeti változás is érinti a szünetelő munkajogviszonyt. Előállhat tehát az, hogy az a teljesítési szünet ellenére elszakad a korábbi gazdasági egységtől.

[224] A munkaerő-kölcsönzés esetében a gazdasági egység értelemszerűen maga a kölcsönzési célt megvalósító egység, nem pedig a tényleges foglalkoztató (a kölcsönbe vevő) által szervezett erőforrások tekintendők ilyennek.

9. A munkáltatói alanycsere ex lege következik be. Az ex lege átszállás más megközelítésben azt jelenti, hogy a jogutódlási joghatás bekövetkezése nem a felek nyilatkozatain nyugszik (hanem magának az üzemutódlási tényállásnak a megvalósulásán). Ez másként azt jelenti, hogy a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek alanyának megváltozásához nem szükséges a feleknek sem egy-, sem többoldalú jognyilatkozata. Az ex lege joghatás más oldalról felveti a jogutódlásra vonatkozó munkajogi szabály jogi természetének kérdését, közelebbről azt, hogy az Mt. 85/A. § (2) bekezdésének rendelkezése kogens vagy diszpozitív-e. Megítélésünk szerint a szabály kogens természetű, legalábbis abban az értelemben, hogy az átszállás joghatását a munkajogviszonyban álló felek nem zárhatják ki. Az ex lege átszállás természetszerűleg azt is magával hozza, hogy nincs szó a munkajogviszony megszűnéséről és új munkajogviszony keletkezéséről. Ebből folyik a próbaidő kikötésének tilalma (a jogutódlást követő időtartamra).

10. A magyar munkajog – mint említettük – nem ismeri a munkavállaló ellentmondási jogát a jogutódlási joghatással szemben. A bírói gyakorlat szintén – következetesen - elzárkózik az ilyen tárgyú egyoldalú munkavállalói nyilatkozatok érvényességének elfogadásától.[225] Másként: a jogutód számára a teljesítést megtagadó munkavállalóval szemben szóba jöhet a munkáltatói rendkívüli felmondás (Mt. 96. §) is. A teljesítés megtagadása ugyanis az átszállás nyomán fennálló munkavállalói kötelességek megszegése.

A munkajogviszonyhoz kapcsolódó egyéb jogviszonyok jogi sorsa

1. Az irányelv tárgyi hatálya a munkajogviszonyokra (és a kollektív munkajog jogviszonyaira) terjed ki, úgyanígy a magyar munkajog szabályaié is.[226] Sajátos problémát okoz ugyanakkor, hogy a munkajogviszonyokhoz a gyakorlatban kapcsolódhatnak olyan jogviszonyok is, amelyek kívül esnek ezen a körön, ám rendeltetésüknél fogva erős kapcsolatot mutatnak fel a munkajogviszonnyal. Ez az erős kapcsolat abban is kifejeződik, hogy e jogviszonyok alanyai azonosak a munkajogviszonyéival, illetve, hogy ezek kifejezetten a felek köztötti munkajogviszonyra tekintettel jönnek létre, funkcionálisan is kapcsolódnak ahhoz. Nyilvánvaló, hogy igen sokféle ilyen jogviszony képzelhető el. Jellegzetesek a versenytilalmi kötelezettségre irányuló jogviszony (Mt. 3. §), illetve a tanulmányi szerződéses viszony (Mt. 110. §) E jogviszonyok jogutódláskori sorsának megítélésében a nehézséget az okozza, hogy a jogviszony alanyai közötti munkajogi kapcsolat a munkajogi jogutódlás bekövetkezése nyomán megszűnik. Maga a munkajogi jogutódlási szabály ugyanakkor nem érinti e jogviszonyokat. Az ebből folyó lényeges

[225] Ld. a hivatkozott BH 1996/174., BH 1996/3. számú ügyeket.
[226] De ld. a jogelőd munkáltató tájékoztatási kötelezettségével kapcsolatban mondottakat.

következtetés tehát az, hogy a munkajogviszonyban való alanyváltozás – erre vonatkozó jogszabály hiányában – általában nem hat ki a munkajogviszonyhoz közvetve vagy közvetlenül kapcsolódó más jogviszonyokra, azaz azokban nem megy végbe az alanycsere, a jogviszonyból származó jogok és kötelességek nem szállnak át a jogutód munkáltatóra.[227]

A felmondási védelem [Mt. 89. § (4) bek.]

1. Az irányelv 4. cikk (1) bekezdése tartalmazza a jogutódlási tényállásban alkalmazott felmondásvédelemre vonatkozó rendelkezést. Az Mt. szintén meghatároz ilyen értelmű szabályt, hatályos jogunkban (1999. augusztus 17. napi hatállyal) a 89. §-ban, a rendes felmondás cím alatt. A magyar munkajog rendes felmondási konstrukciójából következően[228] értelemszerű, hogy a szóban lévő szabályok csak a munkáltatói rendes felmondás esetében alkalmazandók, hiszen a munkavállalói rendes felmondás tekintetében közömbös annak indoka.[229]

2. Az Mt. felmondásvédelmi intézményrendszere[230] körében elsősorban a munkáltatói indokolási kötelezettség érdemel figyelmet. A munkáltatói rendes felmondás indokolásával kapcsolatban – legalábbis szempontunkból – nem az Mt. 89. § (3) bekezdése a lényeges szabály, hanem az indokolás tartalmára vonatkozó rendelkezések. Az Mt. 89. § (2) bekezdése a megjelölt indok valósságának és okszerűségének követelményét támasztja. Maga az Mt. – az említett (3) bekezdésen túl – az indokolással kapcsolatos tartalmi kellékeket nem ismer. A magyar bírói gyakorlat ebben a tekintetben immár tartósan a LB Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalására támaszkodik. Ennek részletes bemutatásától eltekintünk, csupán a szempontunkból lényeges elemekre korlátozódunk.[231] Az állásfoglalás mentén kialakult bírói gyakolat szerint a munkáltató a rendes felmondást olyan (valós) ténnyel köteles megindokolni, amelyből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára nála a továbbiakban miért nincs szükség (okszerűség). A bírói gyakorlatban számos jellegzetes ok, illetve okcsoport alakult ki. Ilyenek a munkáltatónál végrehajtott (az adott munkajogviszonyt érintő) szervezeti változások, a munkáltató gazdálkodásával összefüggő körülmények, az ún. minőségi

[227] Következésképpen – a részletek bemutatása nélkül – csak a jogviszonyok megszüntetésének lehetősége marad fenn.
[228] Maga az Mt. ilyen utalást nem tartalmaz, azaz általában a rendes felmondást említi a szóban lévő szabályhelyen.
[229] Nem érintjük azt a problémát, hogy ez vajon kizárja-e a munkavállalói rendes felmondás rendeltetésellenességének megállapíthatóságát. Véleményünk szerint egyébként nem. Az ezzel ellentétes vélekedés alapja az, hogy amennyiben a joggyakorlás indokát nem kell megjelölni, illetve az közömbös, annyiban fel sem merülhet a rendeltetésszerűség kérdése.
[230] Kiss 2005, 236., Radnay 2004, 212.
[231] Az állásfoglaláson alapuló gyakorlatot kiemelkedő részletességgel mutatja be Cséffán József. Ld. Cséffán 2006, 203.

csere, a munkavállaló magatartásával, illetve képességeivel kapcsolatos (alkalmassági) okok.

3. Az Mt. 89. § (4) bekezdése szerint a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás „önmagában" nem lehet a munkáltatói rendes felmondás indoka. Az említett 95. számú állásfoglalás alapján kialakult bírói gyakorlat fényében – megítélésünk szerint – az Mt. szóban lévő rendelkezése nem rendelkezik újszerű tartalommal, és ennyiben tulajdonképpen felesleges is. Látható, hogy annak beiktatását az irányelvnek való formális megfelelés inspirálta. Meggyőződésünk szerint e szabály nélkül sem fogadná be a magyar bírói gyakorlat önmagában(!) a jogutódlást, mint felmondási okot.[232] Az ugyanis önmagában nem mutat fel olyan körülményt, amely arra utalna, hogy az adott munkavállaló munkájára a jövőben nincs szükség. Éppen ellenkezőleg: a gazdasági egység identitásának megőrzése éppenhogy arra utal, miszerint annak működéséhez a munkavállaló munkájára szükség van.[233]

4. Az Mt. „önmagában" fordulata ugyanakkor az irányelv 4. cikk (1) bekezdés második mondatában megjelenő közösségi jogalkotói cél átvételére utal.[234] Ez az irányelvi rendelkezés kifejezetten arra irányul, hogy a munkáltatói rendes felmondás szokásos okaira alapított megszüntetés lehetőségét ne zárja el. Ez egyébként nyilvánvalóan keresztülvihetetlen és életszerűtlen is volna, különösen azért, mert a munkajogi jogutódlási tényállások gyakran hordoznak olyan elemeket, amelyek a munkajogviszonyok bizonyos köre fenntartásának okszerűtlenségére utalnak.

5. A felmondás lehetséges okai közül külön is megemlítjük a munkáltató, illetve a gazdasági egység tevékenységének megszűnését. Nyilvánvaló, hogy ez a jogelőd esetében okozhat problémát. Korábban úgy fogalmaztunk, hogy a gazdasági egység megszüntetése és átadása-átvétele alternatívák. A (jogelőd) munkáltató döntési hatalma tehát abban az

---

[232] Tekintsünk el most attól, hogy az Mt-nek ez a megfogalmazása pontatlan: helyesebb volna a gazdasági egység vagy az üzem átruházásáról beszélni.

[233] Az AVRAG lépdául egyáltalán nem tartalmaz rendelkezést az irányelv szóban lévő szabályának átvételére, ennek ellenére az uralkodó álláspont szerint az osztrák munkajog felmondásvédelmi szempontból irányelv-konform helyzetben van. A következő lábjegyzetben említendő értelmezési probléma ugyanakkor ott is fennáll (a német felmondásvédelmi rendszerrel való strukturális azonosság miatt). Ld. Holzer – Reissner 1998, 106.

[234] Az Mt-nek az a megoldása kétségtelenül szerencsésebb, illetve egyértelműbb, mint a BGB 613a § (4) bekezdésé. Utóbbi az üzemátszállás miatt („wegen") közölt felmondásokról rendelkezik. Ez a jogszabályi fordulat a felmondásvédelmi szabály jogi természetével kapcsolatos igen terjedelmes irodalmi polénmiát indukált, amelynek lényege az üzemátszállás tényének (súlyának és jelentőségének) megítélése a felmondási indokok körében. Áttekintve az irodalmi álláspontokat, egyrészről tulajdonképpen az okozatosság különböző felfogásai tűnnek elő, másrészt a (munkáltatói oldalról) szubjektív vagy objektív megközelítés különbözőségei. Ld. Lipinski 2001, 26. Wank álláspontja szerint a felmondás jogellenességének megállapításához nem elegendő az „objektív kauzalitás" alkalmazása. Felfogása szerint a BGB védelmi szabályának hatályosulása lényegében eljárási (bizonyítási) kérdés. MünchArbR/Wank § 125. Rn. 20-21.

értelemben nem korlátozott,[235] hogy felhagyjon a gazdasági egység körében kifejtett tevékenység folytatásával. A „bezárt üzem nem üzem": annak körében megszűnnek az üzem (a gazdasági egység) fogalmi elemei, azaz nem valósul meg többé materiális és immateriális erőforrások meghatározott munkatechnikai cél érdekében való egyesítése, szervezése, működtetése. Ebből folyóan az ilyen „üzem" nem is tartozhat a jogutódlási szabályok hatálya alá. Ezekben az esetekben sor kerül a munkajogviszonyok megszüntetésére[236] vagy olyan értelmű módosulására, hogy azok kikerülnek a gazdasági egységből, az azzal való kapcsolatuk megszűnik.

6. A felmondás érvényessége szempontjából említésre méltók még a felmondási tilalmak és korlátozások. A tilalmak jogi természete az, hogy az azokban rögzített tényállás fennálltának ideje alatt a rendes felmondás joga nem gyakorolható. E tilalmak megítélésében[237] szakirodalmi vita jellemzően nem mutatható ki. A felmondási korlátozás intézménye az Mt. 89. § (7) bekezdésében található. Ennek természete megítélésünk szerint az, hogy a jogalkotó a felmondás lehetséges indokainak körét korlátozza. A rendes felmondás indokaként csak különös indok jöhet szóba. E különös indok fogalmának értelmezését a LB Munkaügyi Kollégiumának 10. számú állásfoglalása tartalmazza, lényegét tekintve azzal, hogy azokat az okokat tekinti ilyennek, amelyeknek fennállta a jogviszony fenntartását aránytalanul elnehezíti vagy egyenesen lehetetlenné teszi. Álláspontunk szerint az Mt. 89. § (4) bekezdésében a jogutódlásra vonatkozóan megtalálható szabály felmondási korlátozás természetű. Lényege ugyanis az, hogy a felmondás lehetséges indokait korlátozza. (Ha a korlátozás a mondottak szerint a magyar bírói gyakorlat fényében egyáltalán értelmezhető.)

A jogelőd tájékoztatási kötelessége a jogutóddal szemben [Mt. 85/A. § (3) bek.]

1. Az irányelv rendelkezései körében 1998-ban jelent meg a hatályos 3. cikk (2) bekezdése. Ez a tagállamok számára csupán lehetőséget biztosít a jogelőd munkáltató tájékoztatási kötelezettségének előírására. A tájékoztatási kötelezettség a jogutóddal szemben terheli a jogelődöt. Ilyen kötelezettség előírása azonban nem járhat olyan jogkövetkezménnyel, hogy a tájékoztatásnak konstitutív hatálya volna: annak teljesítése vagy

[235] Eltekintve most a munkavállalói érdekképviseleti szervekkel szemben fennálló tájékoztatási és konzultációs kötelességtől.

[236] Magától értetődő, hogy a rendes felmondás esetén a felmondási idő alatt bekövetkezett jogutódlás kiterjed a felmondással érintett munkajogviszonyokra is. A dolog természetéből folyóan ilyenkor lehetséges, hogy a feleknek már nincs teljesítési kötelezettségük (legalábbis a fő kötelességeiket illetően).

[237] Ld. Kiss 2005, 240., Radnay 2004, 214. Megemlítjük, hogy a szakszervezeti tisztségviselő ún. munkajogi védelmének jogi természete ugyanakkor vitás. Kiss György kritikával illeti az ebbéli bírói gyakorlatot. Ld. Kiss 2005, 241. Eltérően Radnay 2004, 215.

elmulasztása nem érintheti a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek átszállásának joghatását, illetve a munkáltatók felelősségével kapcsolatban a 3. cikk (1) bek. második albekezdésében említett szabály alkalmazását.

2. A magyar jogalkotó élt az irányelvben biztosított lehetőséggel: a 85/A. § (3) bekezdése tartalmazza a tájékoztatási kötelezettség szabályát, ideértve a tájékoztatás deklaratív természetére vonatkozó szabályt. Meg kell jegyeznünk, hogy e rendelkezés valójában nem is munkajogi tárgyú, hiszen túlmutat az Mt. által szabályozott jogviszonyokon, hiszen két munkajogviszonyban egyébként nem álló alany közötti viszonyt szabályoz. E két alany között általában van jogügyleti kapcsolat, hiszen rendszerint megállapodásuk alapozza meg a gazdasági egység átvételét. Ez a kapcsolat azonban nem feltétlenül áll fenn: amint bemutattuk, mind a magyar, mind az európai bírósági gyakolat rendkívül szélesen értelmezi a megállapodás (jogügylet) fogalmát, ezért lehetséges, hogy a jogelőd és a jogutód (az átadó és az átvevő) között közvetlen kötelmi viszony nincs. Azt mondhatjuk tehát, hogy

- amennyiben a felek közötti kapcsolat hiányzik, úgy e kötelesség nem terheli a jogelőd munkáltatót,
- amennyiben a jogutódlás az általános jogutódlás rendjén valósul meg, úgy a kötelesség értelemszerűen nem állhat fenn, hiszen a jogutódlás időpontjában a jogutód még nem jött létre. (Itt megint olyan szabállyal állunk szemben, amelyik a magyar jogutódlási konstrukció általánosnak szánt szabálya ugyan, ám nyilvánvaló, hogy csak a jogutódlási esetek egy részében alkalmazható.)

3. A jogalkalmazás számára a legalapvetőbb problémát a tájékoztatási kötelezettség tartalma adja. (Az időpontja nem; ezzel kapcsolatban csak annyit jegyzünk meg, hogy a tájékoztatásnak a gazdasági egység tényleges átadását-átvételét, azaz a munkáltatói hatalom jogosultjának tényleges megváltozását megelőzően kell bekövetkeznie.) Az Mt. rendelkezése csak utaló szabályt tartalmaz azzal, hogy a jogelődnek az átszállással érintett munkajogviszonyokban fennálló jogokról és kötelezettségekről kell tájékoztatnia a jogutódot. E rendelkezés megítélésünk szerint oly általános, hogy a gyakorlat számára alkalmazhatatlan, legalábbis komoly értelmezési problémákat vet fel.[238] Azt is mondhatnánk, hogy ennyiben a magyar munkajog nem teljesíti azt az irányelvi követelményt, mely szerint a tagállamoknak „alkalmas eszközöket”[239] áll módjukban bevezetni a tájékoztatási kötelezettség teljesítésére. Az Mt. általános (az irányelv rendelkezését szó szerint átvevő) szabálya nem segíti elő a rendelkezés

[238] Láthatóan egyébként munkajogunk egyik olyan tényállásáról van szó, amelyben az Mt. 3. § (4) bekezdés első mondtata szerint törvény tesz kivételt a munkáltató ún. adatközlési tilalma alól. Ebben az esetben tehát a munmkavállalóra vonatkozó tények, adatok kiszolgáltatása harmadik személynek nemcsak jog, hanem kötelesség is.

[239] geeignete Massnahmen, appropriate measures

funkciójának megvalósítását, nevezetesen azt, hogy a munkajogviszonyok átszállása szempontjából lényeges körülményekről a jogutód kellő időben értesüljön.

Megítélésünk szerint a tájékoztatási kötelezettségnek tartalmilag egyrészt a munkajogviszonnyal kapcsolatos lényeges körülményekre kell kiterjednie. E körbe tartoznak a munkaszerződés szükséges tartalmi elemei, ideértve a jogutódlással érintett munkavállalók lényeges adatait. A tájékoztatási kötelezettség e tekintetben a munkaszerződések átadásával teljesíthető. Másrészt lényegesnek kell tekintenünk a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség tárgykörébe tartozó adatokat. Itt a kötelesség teljesítése a tájékoztató iratok átadásával teljesülhet. Harmadrészt azonban léteznek olyan, az átszállással érintett munkajogviszonyokból származó jogok és kötelességek, amelyekek nem tartoznak az előbbi körbe, ám a jogutódlás szempontjából lényegesek (lehetnek). Ilyenek elsősorban a felek közötti jogviszonyban esedékessé vált munkáltatói vagy munkavállalói követelések, valamint – ha ezt nem kollektív szerződés szabályozza – a munkarend, illetve munkaidő-beosztás.

4. A magyar munkajogban az említett jogelődi kötelezettségnek nincs közvetlen szankciója. Birk megítélése szerint az Európai Bíróságnak az „effet utile" kérdésben követett gyakorlata alapján ez nem is szükséges.[240] Megítélésünk szerint ez nem zárja ki azt, hogy a felek a gazdasági egység átvételére irányuló szerződésükben szankcionálják a kötelességet, illetve a polgári jognak az adott szerződéstípushoz kapcsolódó, illetve általános szabályai alkalmazandók (a felek együttműködési kötelezettsége körében).

A munkáltatók egyetemleges felelőssége és a kezesi felelősség [Mt. 85/A. § (4)-(6) bek.]

1. Az irányelv korábbi szabálya szerint a tagállamok rendelkezhettek úgy, hogy az átadó az átszállás időpontját követően is köteles legyen helytállni a munkaviszonyból származó kötelezettségekért az átvevő mellett. Ezt a rendelkezést precizírozta a hatályos 3. cikk (1) bekezdés második albekezdése. Eszerint a tagállamok az átadó és az átvevő egyetemleges felelősségét írhatják elő az átszállás időpontja előtt az átszállás időpontjában fennálló munkajogviszonyokban keletkezett követelésekkel szemben. A magyar jogalkotó alkalmazta ezt a lehetőséget – szemben például a munkáltatói fizetésképtelenség esetére biztosítottal. Utóbbi az irányelv 3. és 4. cikk szabályainak alkalmazása alól enged kivételt. Az Mt. tehát a munkavállalói (hitelezői) pozíciót erősítő szabályt a munkáltatói felelősség körében átvette, ám az azt gyengítőt (a fizetésképtelenség esetére) nem. Ez a megközelítés egyébként összességében is jellemzőnek mondható a magyar munkajog

[240] MünchArbR/Birk § 19. Rn. 238.

jogharmonizációs lépéseire.[241] Az Mt. 85/A. § (4) bekezdése a munkáltatók egyetemleges felelősségét rögzíti a jogutódlást megelőzően keletkezett kötelezettségekért, a jogutódlást követő egy éven belüli igényérvényesítés esetén.

2. Az Mt. említett szabálya tekintetében is nyilvánvaló, hogy a magyar jogutódlási szabály az említett konstrukciós sajátosságából folyóan itt is pontatlan: az egyetemleges felelősség szabálya nem alkalmazható azokban a jogutódlási tényállásokban, amelyekben a jogelőd a jogutódlás időpontjában megszűnik,[242] azaz az egyetemleges felelősség folytán előálló munkavállalói védelem a gazdasági egység átadásának-átvételének tényállása esetében áll fenn. Erre egyébként az átalakulási esetekben nincs is szükség.[243]

3. Az Mt. szerint az egyetemleges felelősség a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségek tekintetében áll fenn. A kötelezettség keletkezésének időpontja annak esedékessé válása. Látható, hogy a szóban lévő felelősségi szabály a jogelőddel szemben keletkezett munkavállalói követelések védelmét szolgálja. Célja tulajdonképpen a munkáltatói felelősség fenntartása[244] a jogutódlást követő időre is. A rendelkezés funkciója akként is megfogalmazható, hogy a jogelőd a vele szemben keletkezett munkavállalói követelésektől ne szabadulhasson. A 85/A. § (2) bekezdésében rögzített automatikus átszállási joghatás ugyanis arra vezethetne, hogy a jogelőd esetleg csalárd szándékkal hozza létre a gazdasági egység átszállásának tényállását, illetve ezzel a vele szemben fennálló követeléseket is mintegy átruházza a jogutódra. Az egyetemleges kötelezettség ezt magakadályozza. A LB Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása záró bekezdésében azzal a fordulattal élt, hogy az állásfoglalásban „kifejtettek nem érintik a jogelődnek az átszállás (átruházás) előtt keletkezett tartozásokért való és esetleges egyéb kötelezettségeit.” Ez a megfogalmazás arra enged következtetni, hogy a korábban esedékessé vált munkavállalói követelések esetleg ne szállnának át a jogutód munkáltatóra. Látható, hogy a hatályos jogi szabályozás az egyetemleges felelősség beiktatásával alapvetően változtatott ezen a koncepción.

---

[241] Különösen ha még tekintettel vagyunk az Mt. 40/A. § (2) bekezdésének vagy a jogelőd munkáltató kezesi felelősségének szabályaira is.

[242] A BGB 613a § (3) bekezdése kifejezett rendelkezéssel kiveszi az egyetemleges felelősségi szabály hatálya alól a jogelőd megszűnésével bekövetkező üzemátszállási tényállásokat. Ezek lényegében az átalakulási törvény hatálya alá tartozó ügyletek. Ld. MüncArbR/Wank § 124. Rn. 222.

[243] A szétválás esetében egyébként a Gt. 79. § (4) bekezdése alapján a szétválást követően ismertté vált kötelezettségekért a jogutód társaságok egyetemlegesen kötelesek helytállni, ugyanígy akkor is, ha a szétválást követően a kötelezett társaság nem teljesítette az egyébként őt terhelő kötelezettséget.

[244] Birk a „Weiterhaftung” kifejezést használja. MünchArbR/Birk § 19 Rn. 55.

4. A munkajogviszonyban létezhetnek ugyanakkor olyan követelések, amelyek ugyan a jogutódlást követően válnak esedékessé, ugyanakkor olyan időszakra vonatkoznak, amely időszakot mintegy kettévág a jogutódlás,[245] a kötelezett munkáltató személyének a megváltozása. A magyar jog ezek tekintetében speciális szabályt nem tartalmaz.[246] Ebből folyóan, mivel ezek a jogutódlást követően keletkezett követelésnek tekintendők, azokért kizárólag a jogutód köteles helytállni.

5. A két munkáltató egyetemleges felelőssége időben korlátozott, csak a munkavállalói igénynak a jogutódlás időpontját követő egy éven belüli érvényesítése esetén áll fenn. Maga az irányelv ilyen korlátozási lehetőséget ugyan nem említ, de maga az egyetemleges felelősséget előíró rendelkezés is csupán szabályozási lehetőséget teremt a tagállamok számára, ezért az időbeli korlátozás nem kifogásolható.[247]

6. Az egyetemleges kötelezettség ebben az esetben tehát jogszabály alapján áll fenn. A kötelezettek az egész szolgáltatással tartoznak, egészen a munkavállaló kielégítéséig. A kötelezett(ek) és a munkavállaló a követelés trágyában egyességet köthetnek, amely szubjektívhatályú, azaz csak az hivatkozhat rá, aki azt megkötötte. Az egyetemleges kötelezettek viszonyában a Ptk 338. § rendelkezéseit alkalmazni kell. Amennyiben tehát a jogutód teljesít, úgy a jogelőddel szemben megtérítési követelése támad. A felek (munkáltatók) közötti megállapodás rendelkezhet a kielégített munkavállalói követelésnek a megosztásáról.

A magyar jog originális konstrukciója[248] a jogelőd munkáltató kezesi felelőssége. Ilyen szabályt az irányelv nem ismer, azonban a 8. cikk rendelkezése alapján az Mt. kezesi felelősségi szabályai nem ütköznek az irányelvbe, mert a munkavállalóra kedvezőbb előírásnak minősülnek. Elemzésüktől ugyanakkor eltekintünk, mivel gyakorlati jelentőségük nincs, alkalmazásukról ez ideig nem is tudunk.

A munkavállalói képviselők védelme [Mt. 28. § (6) bek.]

1. Az Mt. 28. § (6) bekezdése, melyet az 1997. évi LI. tv. iktatott be, az irányelv 6. cikk (2) bekezdésének átvételére irányul. A szabály tartalmilag azt kívánja rögzíteni, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás az ún. munkajogi védelmet[249] nem érinti.

---

[245] Valójában ilyennek tekinthetők általában a rendszeres munkadíj iránti követelések is, hiszen a jogutódlás időpontja gyakran nem esik egybe a munka díjazása időszakával.
[246] Szemben a BGB 613a § (2) bekezdés második mondatával.
[247] Ugyanilyennel találkozunk a BGB 613a § (2) bek. első mondatában.
[248] A 2003. évi XX. tv. indokolása is utal arra, hogy európai viszonylatban is egyedülálló szabályról van szó.
[249] A védelemre vonatkozó szabályok, az ún. tisztségviselői státusvédelem részletes bemutatást mellőzzük. Ld. Kiss 2005, 367.

2. A védelmi szabály szempontjából meg kell különböztetnünk a (választott vagy kooptált[250]) szakszervezeti tisztségviselők, valamint az üzemi tanács tagjai (üzemi megbízott) védelmét.[251] Utóbbiakra az Mt. 62. § (3) bekezdése szerint az előbbiekre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy az egyébként e körben a szakszervezeti szervet megillető jogokat az üzemi tanács gyakorolja, illetve a 62/A. § az üzemi megbízott esetében állapít meg különös hatásköri, illetve eljárási szabályokat.

3. Az irányelv említett rendelkezése szerint az ott meghatározott védelemnek abban az esetben kell hatályosulnia, ha a munkavállalók képviselőjének mandátuma az átszállás nyomán megszűnik. A szakszervezeti tisztségviselők esetében ez csak abban az esetben következhet be, ha a szakszervezet alapszabálya vagy más a szervezetére és működésére vonatkozó (belső) jogi aktusa a szervezeti változáshoz ezt a joghatást fűzi. A magyar munkajogi szabály tényállása nem azonos az irányelvével (mindazonáltal tartalmilag megfelel annak). Az Mt. nem a megbizatás megszűnéséhez köti a védelem fenntartását, hanem csupán azt kívánja rögzíteni, hogy azt a jogutódlás nem érinti. Amennyiben a jogutódlás még a szakszervezeti tisztség fennállásának időszakában következik be, úgy az Mt. 28. § rendelkezései – a törvény erejénél fogva – kötik a jogutód munkáltatót is. Amennyiben a jogutódlás a tisztség megszűnését követő egy éven belül következik be, a védelem a tisztségviselőt (feltéve, hogy a tisztséget legalább hat hónapon át betöltötte) a tisztség betöltésének megszűnésétől számított egy évig a jogutóddal szemben is fennáll.

4. Munkajogunk az említett munkajogi védelmet – tartalmilag azonosan – kiterjeszti az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra. Az ő esetükben a választott tisztség megszűnése tényleg bekövetkezhet a jogutódlás megvalósulása nyomán. Ilyen tényállásként kell kezelnünk az Mt. 57. § (1) bek. f) pontjában meghatározott esetet, azaz az üzemi tanács megszűnését, illetve a (2) bekezdésben említettet az üzemi megbízott esetében. Ezeket az eseteket alább a 10. pontban tárgyaljuk. Amennyiben tehát a tisztség megszűnésére kerülne sor, úgy az Mt. 28. §-ban meghatározott védelem a jogutódlást követő egy évig illeti meg a volt üzemi tanácstagot (üzemi megbízottat). (Ha a jogutódlásra az említett egy év alatt kerül sor, úgy az sem hat ki a védelemre.) Az üzemi megbízott megbízatása az Mt. 57. § (2) bekezdésénél fogva csak abban az esetben szűnik meg, ha a munkavállalók létszáma legalább hat hónapon át tizenöt fő alá csökken.[252] Ez a jogutódlás nyomán bekövetkezhet. Ennek oka az, hogy az Mt. „üzemi megbízott-képes telephely” fogalma, és a gazdasági egység fogalma nem feltétlenül esik egybe. Másként: az üzemi alkotmányjogi

[250] LB Munkaügyi Kollégium 4. számú állásfoglalása
[251] Az irányelv 2. cikk (1) bek. d) pontja a munkavállalói képviselők fogalmának meghatározását a nemzeti jogra (gyakorlatra) bízza.
[252] Ez a szabály ütközik az Mt. 55. § (2) bekezdésével.

értelemben üzemnek minősülő szervezeti egységben több gazdasági egység is működhet, így azok átadására-átvételére is sor kerülhet. Ebben az esetben a munkavállalói létszám tizenöt fő alá csökkenhet, ám az üzemi megbízott megbízatása csak hat hónap elteltével szűnik meg. Az Mt. 28. § (4) bekezdésében említett védelem (illetve annak időbeli kiterjesztése) attól az időponttól áll fenn.

5. Megemlítjük, hogy a 2003. évi XXI. tv. 20. § szerint az európai üzemi tanács, valamint a különleges tárgyaló testület belföldön foglalkoztatott tagjának és póttagjának munkajogi védelmére az üzemi tanács tagjára vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Az 1993. évi XCIII. tv. 70/A. § (3) bekezdése ugyanilyen védelemben részesíti a munkavédelmi képviselőket. Az ő esetükben tehát szintén alkalmazni kell az Mt. 28. § (6) bekezdésében meghatározott szabályt [ideértve a ba) alpontban mondottakat is].

Tájékoztatás és konzultáció (Mt. 85/B. §)

1. A magyar munkajognak a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettségre vonatkozó hatályos szabályai a 2005. évi VIII. tv. nyomán alakultak ki. E törvény a 2002/14/EK számú irányelv[253] átvételét célozta. Az irányelv a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció általános kereteinek közösségi szinten való kialakítására irányul. Szempontunkból az irányelvnek ez az általános tájékoztatási-konzultációs szemlélete érdemel említést, az ugyanis szükségképpen vetette fel az európai munkajog korábban hatályba lépett rendelkezései körében fennálló tájékoztatási és konzultációs (munkáltatói) kötelességekhez való viszony kérédését. Az irányelv ezzel kapcsolatban arra az álláspontra helyezkedett, hogy rendelkezései nem kívántá érinteni a már kialakult, illetve a nemzeti jogokban rögzült megoldásokat. Az irányelv ezért 9. cikkében kifejezetten rendelkezik az „egyéb közösségi és nemzeti rendelkezések közötti kapcsolat" tárgyában. Szempontunkból az (1) bekezdés érdemel figyelmet, amely szerint a tájékoztatás és konzultáció általános kereteinek közösségi jogszabályban való megállapítása nem érinti a 2001/23/EK irányelv 7. cikkének „különös" tájékoztatási és konzultációs eljárását.[254]

2. Az említett tájékoztatási és konzultációs irányelv átvétele nyomán a magyar munkajogban is beszélhetünk általános és különös tájékoztatási-konzultációs szabályokról. Általánosnak tekinthetjük ebben az értelemben az Mt. 15/B. §-ban meghatározott szabályokat, és ehhez képest különösnek (a csoportos létszámcsökkentés körében fennállókon túl) a munkajogi

[253] Feldolgozását ld. Berke 2004b.

[254] A 9. cikk egyébként azonosan rendelkezik a csoportos létszámcsökkentés és az európai üzemi tanács, valamint a nemzeti jogokban biztosított más azonos tárgyú szabályok tekintetében is (ideértve a vállalatok vezetésében való munkavállalói részvétel előírásait is).

jogutódláshoz kapcsolódó ilyen tárgyú szabályokat. Ezeket egyébként a 2005. évi VIII. tv. nem érintette.

3. Az Mt. 85/B. § rendelkezései a transfer-irányelv 7. cikkének átvételére irányulnak. Az irányelv egyik központi szabályáról van szó: a munkavállalók képviselőivel való, a jogutódlási tényállás bekövetkezését megelőző időpontban való tájékoztatási és konzultációs kötelezettség lehetőséget teremt a munkavállalókat esetleg érintő hátrányok kiküszöbölésére, illetve egyáltalán a jogutódlás körülményeinek tisztázására. E rendelkezések jelentősége azért is nagy, mert az irányelv egyébként ilyen kötelezettségeket magukkal a munkavállalókkal szemben nem ismer.[255]

4. Az Mt. 85/B. § a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség jogosultjának meghatározásakor sajátos sorrendiséget követ. A jogosult elsődlegesen a képviselettel rendelkező szakszervezet (munkahelyi szerve). Adott esetben tehát valamennyi képviselettel rendelkező szakszervezet. Ilyen(ek) hiányában az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) szemben áll fenn a munkáltatói kötelesség. Ezek hiányában a jogosult a nem szervezett munkavállalók képviselőiből álló bizottság. Az utóbbival kapcsolatban azonban fontos az a megjegyzés, hogy az Mt. nem állapít meg olyan munkáltatói kötelezettséget, melynek alapján a munkáltató e bizottság létrehozásában aktív, tevőleges magatartással volna köteles közreműködni.

Az (1) bekezdés rendelkezéséből az következik, hogy a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség a jogelődöt és a jogutódot egyaránt terheli – értelemszerűen a nála működő képviseletekkel szemben.

5. Az (1) és (2) bekezdés szabályai határozzák meg a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség tárgyköreit. Ezek a rendelkezések tulajdonképpen az irányelv szövegének csaknem szó szerinti átvételével születtek meg. Az irányelvi követelmények formális teljesítésén túl a gyakorlati problémát az okozza, hogy az említett tárgykörök meghatározása oly általános, ami kérdésessé teheti azoknak a munkáltató általi teljesítését. Ilyen tárgyú jogvitáról ugyanakkor nem tudunk a magyar bírói gyakorlatban.

6. A kötelezettségek a jogutódlást megelőzően (legalább) tizenöt nappal esedékesek. Ez az esedékességi időpont ugyanakkor felveti azt a kérdést, hogy a tájékoztatás és konzultáció elmaradása megakaszthatja-e a jogutódlási joghatást. Megítélésünk szerint a magyar munkajog

[255] Azokban az államokban, amelyeknek munkajoga ismeri és elismeri a munkavállalói ellentmondási jog intézményét, az előzetes munkáltatói tájékoztatási kötelezettségnek (a munkavállalókkal szemben) szükségképpen fenn kell állniuk. Utalunk további az irányelv 7. cikk (6) bekezdésére, amely a munkavállalókkal szembeni tájékoztatási kötelezettséget ír elő azokban az esetekben, amikor a munkavállalóknak „önhibájukon kívüli okból” nincs képviselője.

szabályainak értelmezésével ilyen következtetésre nem juthatunk, azaz a munkáltatói kötelességszegésnek ilyen szankciója nincs. Ezzel függ össze a (3) bekezdés rendelkezése is, amely az irányelv 7. cikk (4) bekezdésének szabályát veszi át.[256] A magyar jog itt is az irányelv szinte szó szerinti átvételével járt el. Nyitva maradt azonban itt is az a kérdés, hogy a tulajdonos által meghozott döntésre hivatkozásnak, illetve ennek okán a tájékoztatás és konzultáció elmaradásának mi a szankciója. Megítélésünk szerint ebben az esetben sem a jogutódlási joghatás elmaradása.

7. Az (1) bekezdés záró fordulata utal arra, hogy a feleknek a konzultációt megállapodás megkötése érdekében kell folytatniuk. Problematikus ugyanakkor e megállapodások jogi természete, illetve kötőereje. A szakszervezettel létrejött megállapodás ugyan minden bizonnyal kollektív szerződéses természetű volna, ám fel kell tennünk azt, hogy a szakszervezeti oldalon megjelenők rendelkeznek kollektív szerződéskötési képességgel. Ennek hiányában a felek között csak hagyományos polgári jogi kötelem jöhet létre, amelynek szankcionálása is – értelemszerűen – csak kötelmi természetű lehet. Az üzemi tanács (üzemi megbízott) a magyar munkajogban a munkafeltételeket szabályozó megállapodást érvényesen nem köthet. E megállapodás tehát az érintett munkavállalók számára nem keletkeztethet jogokat és kötelességeket. A nem szervezett munkavállalók csoportjával létrejött esetleges megállapodásnak a munkajogviszonyok tekintetében semmilyen kötőereje nem lehet. A felek közötti (kötelmi jogi alapú) kötőerő és szankció elméletileg szóba jöhet ugyan, ám a magyar praxisban gyakorlatilag kizárt.

8. Az Európai Bíróság előtt folyt Nagy-Britannia elleni eljárásban is szóba került a „hatékony szankció” kérdése. Az irányelv 9. cikke csak a bírói út igénybe vételének lehetőségét rögzíti a munkavállalók és a munkavállalói képviseletek számára egyaránt. A munkavállalók tekintetében a magyar munkajogi helyzet aggálytalan. A képviseletek esetében azonban erősen vitás az „effet utile” közösségi jogi követelmény teljesítése. Az Mt. a képviseleteket (ide nem értve a nem szervezett munkavállalókat képviselő csoportot) bírói út igénybevételére jogosítja a tájékoztatással és konzultációval kapcsolatos jogaik megsértése esetére. A bíróság hatásköre a jogsértés megállapítására terjed ki. A magyar munkajog e jogsérelmek esetére nem alakított ki (törvényes) szankciórendszert. Ennélfogva azt mondhatjuk, hogy a munkáltatói kötelességszegés szankcióiként kizárólag a felek közötti szerződésen alapuló jogkövetkezmények jöhetnek szóba. E körben kötbér-jellegű szankció képzelhető el, amely azonban a magyar munkajogban ez ideig nem nyert elfogadottságot.

[256] Azonos szabályt találunk a csoportos létszámcsökkentés körében is.

A munkavállalói képviseletek kontinuitásának fenntartása [Mt. 56/A - 56/B. §]

1. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás olyan változások révén is megvalósulhat, amelyek az üzemi tanács működését,[257] illetve egyáltaláni fennállását érinthetik. Ezek mind az Mt. 85/A. § (1) bek. a), mind pedig b) pontjában meghatározott tényállásokban bekövetkezhetnek. Le kell szögeznünk azonban a főszabályt: a jogutódlás önmagában nem érinti az üzemi tanács jogállását. Az csak abban az esetben változik, ha a jogutódlás szervezeti változtatással jár, mégpedig abban az értelemben, hogy vagy a jogelődnél vagy a jogutódnál működő üzemi alkotmányjogi szervezeti egységek, az önálló üzemek helyzete is változik[258] (az Mt. 55. §-ban meghatározott valamely tényállásban). Az említett főszabály tehát abban az esetben alkalmazandó, ha az üzemi alkotmányjogi üzem és a gazdasági egység egybeesik. A meghatározott munkatechnikai cél olyan szervezet keretében valósul meg, amelynek vezetője rendelkezik az Mt. 43. §-ban meghatározott jogkörrel. A jogutódlási ügylet tehát ennek a gazdasági egységnek az átadására-átvételére irányul. Ebben az esetben az üzemi tanács jogállása nem változik. Ez az eset bekövetkezhet akár jogszabályon alapuló jogutódlás, akár a gazdasági egységnek jogügylet révén való átadása-átvétele esetében is. Ugyanakkor az általános jogutódlási tényállás megvalósulása sem jár feltétlenül ezzel a következménnyel. Mind az egyesülési, mind a szétválási tényállások magukkal hozhatják az üzemi tanács megszűnését.

2. A jogszabályon alapuló jogutódlás (az említett egyesülés vagy szétválás) tehát olyan szervezeti változást hozhat, amely megvalósítja az Mt. 55. § (1) bekezdés f)-g) pontjaiban meghatározott tényállásokat. Ilyen lehet pl. két üzemi tanáccsal rendelkező munkáltató egyesülése, illetve egy munkáltatói szervezetbe tagolása. A szétválás kettő vagy több önálló munkáltatói szervezet létrejöttével valósulhat meg. Az Mt. 85/A. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott „gazdasági egység átvétele" is létrehozhat olyan munkaszervezeti változást, amely érinti az üzemi tanács tevékenységét. Jellegzetes eset az, hogy a jogelőd üzeme, vagy annak egy (önálló gazdasági egységként működő) része a jogutód munkáltató szervezeti renszerébe tagolódik vagy esetleg (az átadás-átvételt követően) önállósul.

3. Az említett tényállásokban az üzemi tanács megszűnhet, mégpedig az üzem (telephely, gazdasági egység) összevonása vagy szétválása esetén.[259] A megszűnésre mind a jogelődnél, mind a jogutódnál sor

---

[257] Az alábbiakban az üzemi megbízottat csak ott említjük külön, ahol a rá vonatkozó eltérő szabályok miatt ez szükséges.
[258] Fitting § 1. Rn 120.
[259] Az Mt. 55. § (1) bek. f) pontja abból a feltevésből indul ki, hogy a munkáltatói szinten működnek az üzemi tanácsok, és az összevonás oly módon valósul meg, hogy az szervezetileg is

kerülhet. A jogelődnél működő üzemi tanács esetében oly módon is, hogy megvalósul az Mt. 55. § (1) bek. d) vagy e) pontjában meghatározott tényállás. A d) pont ugyanis az üzemi tanács tagjainak több mint egyharmaddal való csökkenése esetére rögzíti (ex lege) az üzemi tanács megszűnését. Mivel az üzemi tanácstag esetében a passzív választójog megszűnik a munkajogviszony megszűnésével, a jogutódlás joghatásaként elveszhet a passzív választójog [Mt. 57. § (1) bekezdés g) pont] is, hiszen az üzemi tanácstag munkajogviszonya a jogutódlás nyomán létrejöhet a jogutóddal. Az 55. § e) pontjában meghatározott megszűnési ok azzal állhat elő, hogy a jogutódlás nyomán az üzem munkavállalói létszáma az ott meghatározott mértékben csökken.

4. A jogelődnél működő üzemi megbízott megbízatása az Mt. 55. § (2) bekezdése szerint abban az esetben szűnik meg, ha a munkavállalók létszáma 15 fő alá csökken. Az Mt-nek ez a rendelkezése ellentmondásban van az 57. § (2) bekezdésével. Az utóbbi ugyanis az üzemi megbízott megbízatását csak abban az esetben szünteti meg, ha a munkavállalói létszám hat hónapon át(!) csökken 15 fő alá. Ennek az ellentmondásnak szempontunkból túlságos jelentősége nincs. Megállapíthatjuk, hogy a jogutódlás nyomán bekövetkező munkavállalói létszámcsökkenés megszüntetheti az üzemi megbízott mandátumának megszűnését. (Az alábbiakban azt a szabályt tekintjük kiindulópontnak, amely a létszámcsökkenés nyomán azonnali hatállyal megszünteti a megbízatást.)

5. A központi üzemi tanács megbízatásának megszűnésére az Mt. 44. § (3) bekezdése alapján az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni (illetve tagjaira az üzemi tanács tagjára vonatkozót). Az Mt-nek ez a szabálya elnagyolt, hiszen a központi üzemi tanács létrejötte nem az üzemi tanács létrejöttének szabályai szerint történik. Mindenesetre feltételezhetjük, hogy a központi üzemi tanács az Mt. 55. § d) pontjában írott tényállásban megszűnhet. Ennél messzebbmenő következtetést szempontunkból szükségtelen levonni.[260]

6. A munkavállalói képviseleti szerv mandátumának megszűnésére az említett tényállásokban sor kerülhet a jogutódnál is, azonban csak az 55. § (1) bekezdés f)-g) pontjaiban említett tényállásokban, azaz lényegében

---

egységes üzemet hoz létre. Nyilvánvaló, hogy a munkáltatók egyesülése nem feltétlenül jár ezzel a következménnyel, azaz a munkáltatói üzemek megőrizhetik (üzemi alkotmányjogi értelemben vett) önállóságukat. A telephelyek egyesítése ezzel szemben valóban azzal jár, hogy két (vagy több) üzemi tanács működne az egyesített (újraszervezett) üzemben; a korábbi üzemek ebben az esetben önállóságukat vesztik. Az (1) bekezdés g) pontja a munkáltató szétválása mögött azt feltételezi, hogy a munkáltatói szinten működött az üzemi tanács, és a szátválás nyomán kettő (vagy több) önálló üzem keletkezik. Az eredeti üzem itt is elveszti önállóságát. A telephelyek szétválása olyan szervezeti változást hoz, amely szintén megszünteti az üzem önállóságát.

[260] Korántsem magától értetődő az Mt. 55. § más megszűnési jogcímeinek alkalmazása a központi üzemi tanács esetében. Így sem az (1) bekezdés c), sem e)-h) pontjaiban írott tényállások megvalósulása nem jár szükségképpen a központi üzemi tanács funkció-vesztésével, és ezért megszűnésével.

azokban az esetekben, ha a jogutód olyan szervezeti változtatást eszközöl a jogutódláshoz kapcsolódóan, amely megszünteti üzemének/üzemeinek önállóságát.

7. Valamennyi említett tényállásban megvalósul tehát az irányelv 6. cikk (1) bekezdés negyedik albekezdésében meghatározott eset: a gazdasági egység elveszti önállóságát, és ezzel a magyar jog szerint megszűnik (megszűnne) a munkavállalói képviseleti szerv megbízatása.

Az üzem önállóságának elvesztése, illetve a munkavállalói képviselet megszűnése esetére a magyar munkajog az ún. ideiglenes üzemi tanács jogintézményével igyekszik az irányelvnek megfelelő megoldást kialakítani: a megszűnt üzemi tanács jogait az Mt. az ún. ideiglenes üzemi tanácsra (ideiglenes üzemi megbízottra) telepíti. Az ideiglenes üzemi tanács a jogutódnál és a jogelődnél is működik (működhet). Működése nem kapcsolódik az önálló üzemhez, azaz az „üzemi tanács-képes telephelyhez", attól lényegileg független. Mandátuma határozott időre (hat hónapra) szól, jogköre minden tekintetben megegyezik a „rendes" üzemi tanács jogkörével. A határozott idő letelte előtt – a rendes szabályok szerint – megtartott üzemi tanácsi választás az ideiglenes üzemi tanács mandátumát megszünteti. A jogintézményt a szabály hatályba lépése óta ismereteink szerint nem alkalmazták.

Az Mt. 56/B. § (1) bekezdése azt a tényállást szabályozza, amikor a jogelőd munkáltatónál működő üzemi tanács megszűnik, azonban a jogutódnál működő nem. Ez gyakorlatilag úgy történhet meg, hogy a jogutód a jogelődtől úgy veszi át az üzem egy részét, hogy ezzel az ott működő üzemi tanács megszűnik (mert a telephely szétválik, a munkavállalói létszám ötven fő alá vagy kétharmaddal csökken, illetve az üzemi tanácstagok egyharmadának munkajogviszonya a jogelőddel megszűnik és a jogutódra száll át).[261] Ebben a tényállásban mutatkozik meg az üzem és a gazdasági egység fogalmának eltérése a fenti értelemben. Ezekben az esetekben a munkavállalói képviselet folyamatosságát az Mt. azzal biztosítja, hogy a jogelődnél megszűnő üzemi tanács jogosult a jogutódnál működő üzemi tanácsba egy főt delegálni.

A kollektív szerződések sorsa

[261] Egyet kell értenünk Pál Lajos észrevételével, amely szerint a jogelőd üzemi tanácsa megszűnésének tényállási elemként való felvétele – az irányelv rendelkezésihez képest is – szükségtelen. A jogelődnél működő üzemi tanács ugyanis nem feltétlenül szűnik meg a gazdasági egység átadásakor-átvételekor. A megszűnés olyan megszorító feltételként jelenik meg, amely a munkavállalókat kizárja a képviselet kontinuitásából, ha a korábbi üzemi tanács nem szűnik meg. Ugyanakkor nem osztjuk azt az álláspontját, hogy ez a rendelkezés a közösségi jogba ütközne, hiszen az kifejezetten az üzem önállóságának elbesztése, azaz az üzemi munkavállalói képviselet megszűnése esetére rendeli alkalmazni az átmeneti szabályokat. Ld. Pál 2005, 104/1.

1. Az irányelv a munkavállalók jogainak védelmére vonatkozó rendelkezései körében a 3. cikk (3) bekezdésében szabályozza az átszállással érintett munkajogviszonyokra vonatkozó kollektív szerződések sorsát. E rendelkezések az irányelv 1998. évi módosítása során is érintetlenek maradtak. A közösségi jog célja – mint említettük – a munkavállaló, illetve a munkajogviszonyok kollektív szerződéses védelmének fenntartása a gazdasági egység, illetve a munkajogviszonyok átszállását követő időszakra. E közösségi jogalkotói cél az egyes tagállamok sajátos munkajogi, illetve kollektív munkajogi tradícióinak és eltérő stukturális jellegzetességeinek megfelelően rendkívül változatos módon teljesült a nemzeti jogokban.[262]

A magyar munkajogban az Mt. 40/A. § tárgybani rendelkezését az 1997. évi LI. törvény iktatta a kódexbe. Amint arra utaltunk, a LB Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása már megemlékezett a jogutódlási problematika kollektív szerződéses vonatkozásairól. Az állásfoglalás szövegében felhívta az Mt. 40. § (2) bekezdését, mely szerint a munkáltató (illetve a szakszervezet) jogutóddal történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti. Az Mt. ilyen tartalmú kifejezett szabályt a munkajogviszony tekintetében nem tartalmazott, ám nyilvánvaló - és egyébként az állásfoglalás által alkalmazott megközelítésből is kitűnik - , hogy a kollektív szerződések sorsának megítélésében a jogalkotó a munkajogviszonyra vonatkozó rendelkezések analóg alkalmazásával járt el. Miként az Mt. 86. §-nak a munkajogviszony megszűnésére vonatkozó szabályából egyenesen következik, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás (a jogutóddal való megszűnés) a munkajogviszonyt – ahogy a LB fogalmazott - nem érinti, úgy a kollektív szerződés esetében is aggálytalannak látszik e tétel.

2. A LB által – az irányelvnek legalábbis szem előtt tartásával[263] – megkonstruált jogutódlási tényállások azonban alapvetően differenciálták a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás individuális és kollektív munkajogi jogkövetkezményeit. A munkajogviszony átszállásának körében az ún. üzemutódlási tényállások lényegében csupán azt az elvi (és joggyakorlati) aggályt[264] hozták felszínre, hogy a LB e tényállásokat (az üzemnek, munkahelynek stb. megállapodáson alapuló átadását-átvételét) kezelheti-e az általános jogutódlással azonosan. A kérdés – kis túlzással – úgy is feltehető volt, hogy a LB kicserélheti-e a munkáltatót ezekben a tényállásokban, azonosan azzal, ahogy a jogalkotó az Mt. 86. § rendelkezésével ezt megtette. A kicserélhetőség mellett szólt mindenesetre kétségtelenül az a gyakorlati körülmény, hogy az üzemutódlási tényállásokban a munkaszerződéses kapcsolat de facto megszakadt a

[262] Kiss 1995, 446.
[263] Radnay 2004a, 17.
[264] Ehelyütt eltekintve az állásfoglalás „visszaható hatályú” alkalmazásától, illetve contra legem tartalmától.

korábbi munkáltató és a munkavállaló között. A gazdasági egység tekintetében bekövetkzetett a tényleges hatalmi status quo megváltozása, a korábbi munkáltató helyett másik került abba a helyzetbe, hogy a munkáltatói jogkört gyakorolja. A kollektív szerződések esetében azonban alapvetően eltérő tényleges helyzet mutatható fel. Az üzemutódlás esetében ugyanis az állapítható meg, hogy a jogelőd munkáltatónál hatályban volt kollektív szerződés a jogutódlási tényállás megvalósulását követően is fennmaradt, azaz a jogelődnél fennállott munkajogviszonyokra annak rendelkezéseit változatlanul alkalmazni kellett. Másrészt: az üzemutódlási tényállások nem jártak a munkáltató megszűnésével, a jogelőd tevékenységének (részbeni) folytatásával a jogutódlást követően is tovább működött. Az Mt. 40. § (2) bekezdésének rendelkezése itt nem volt alkalmazható, hiszen az üzemutódlási esetekben az e szabály szerinti megszűnés nem következett be. A jogelőd és a nála képviselettel rendelkező szakszervezet(ek) közötti kollektív szerződéses kötelem is teljes egészében érintetlen maradt.[265] Ebben a helyzetben a kollektív szerződés tekintetében a munkáltatói alany kicserélése nyilván szóba sem jöhetett. Korántsem véletlen, hogy a LB állásfoglalása e probléma kifejtését mellőzte. Minden bizonnyal a LB is érzékelte az állásfoglalásnak, mint jogalkalmazási aktusnak a korlátait.[266]

3. Említésre méltó ugyanakkor, hogy a LB – noha az állásfoglalás e problémakör kifejtésétől tartózkodott - több ítéletében is érintette a kollektív szerződés jogi sorsát a jogutódlási tényállásokban – még a hatályos szabályozás kialakulását megelőzően keletkezett tényállásokban. A korábban hivatkozott ítéletek mind az üzemutódlási tényállásokban születtek. Ezek közül is kiemelkedik a LB-nak az a megállapítása, amely szerint a „jogutód munkáltatónak – az Mt. 40/A. §-ának hatálybalépése előtt is – alkalmaznia kellett a jogelőd kollektív szerződését, annak hatálya megszűnéséig."[267] Az ügy történeti tényállásában „tevékenység-kihelyezés" valósult meg, azaz a gazdasági társaság a kilencvenes évek közepén nyomdaüzemét önálló társasággá szervezte. A munkajogviszony változatlan feltételekkel való fennmaradása aggálytalan volt. Utóbb azonban a jogutód rendes felmondással megszüntette a jogutódlással érintett munkavállaló

[265] E megállapításnál abból indulunk ki, hogy a korabeli gyakorlatban a helyi, vagy másként egy munkáltatóra kiterjedő hatályú, azaz lényegében az egy munkáltató és a nála képviselettel rendelkező szakszervezet(ek) közötti kollektív szerződések kizárólagosak voltak a hazai gyakorlatban. A kilencvenes évekből ún. ágazati kollektív szerződés létéről nem tudunk, de ha volt is ilyen, jelentősége szempontunkból elenyésző.

[266] E korlátokra mutat rá Kiss György korabeli dolgozatában, amikor úgy foglal állást, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás és a kollektív szerződések átszállásának problematikája nem a jogértelmezés szintjére tartozik, hanem annak sui generis jogi szabályozása szükséges. Ld. Kiss 1995, 450. Ugyanitt találóan utal arra is, hogy az Mt. nem az üzem stb. megszűnéséhez kapcsolja a kollektív szerződés Mt. 40. § (2) bekezdés szerinti fennmaradását, hanem a munkáltató megszűnéséhez. A kollektív szerződés ugyanis egy vagy több munkáltatói szervezethez (illetve a másik oldalról egy vagy több szakszervezethez) kötődik, nem pedig – tehetjük hozzá – az üzemhez, telephelyhez stb.

[267] BH 1999/140.

munkajogviszonyát. Kiemelendő, hogy a jogviszony megszüntetésére több mint két évvel a jogutódlási tényállás bekövetkezését követően került sor. Az ügy felperes munkavállalója lényegében a jogutódlás időpontjában a jogelődnél hatályban volt kollektív szerződéses rendelkezések alkalmazásának kötelezettségére hivatkozott az őt a munkáltatói rendes felmondás esetében megillető juttatások tekintetében. A LB a felülvizsgálati kérelem nyomán – a 154. számú állásfoglalásra hivatkozva - rögzítette a jogutódlás bekövetkeztét, majd felhívta az Mt. 40. §-t. Megállapította, hogy a jogutódnak mindaddig alkalmaznia kellett a jogelőd kollektív szerződését, amíg azt fel nem mondta, illetőleg más tartalmú kollektív szerződést nem kötött.[268] Látható, hogy a LB az üzemutódlási tényállásban a megállapította a kollektív szerződés alkalmazásának kötelezettségét, azzal az érveléssel, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás nem érintette a kollektív szerződés hatályát. A jogutódlási ügyekben szokásos fordulatot a LB a kollektív szerződés tekintetében nem használta: nem mondotta ki, hogy az átvevő munkáltató az átadónak a kollektív szerződéses viszony tekintetében (is) jogutódja. Jól érzékelhető ugyanakkor, hogy az ítélet már az Mt. 40/A. § hatályba lépését követően született. Az indokolás ugyanis a kollektív szerződés időbeli alkalmazásának kötelezettségét addig az időpontig látta fennállni, ameddig a) a jogutód azt fel nem mondta, vagy b) más tartalmú kollektív szerződést nem kötött. Az a) pontban említett alternatíva nyilvánvaló félreértés: a jogutód, nem lévén a kollektív szerződés alanya, azt felmondani sem képes. A felmondás kizárólag a jogelőd vagy a kollektív szerződést kötő szakszervezet(ek) részéről jöhetett szóba. A b) pont szerinti más tartalmú kollektív szerződés megkötése nyilvánvalóan szóba jöhetett (a törvényes feltételek fennállta esetén), azonban az Mt. 40. § rendelkezéséből semmiképpen nem következett olyan joghatás, hogy az új kollektív szerződés hatályba lépése megszüntette volna a korábbi alkalmazásának kötelezettségét. Ilyen szabályt csak utóbb az Mt. 40/A. § beiktatása hozott a magyar munkajogban. A LB álláspontjából az a következtetés is levonható, hogy a kollektív szerződés fenntartása egyébként a jogutódlást követően időben korlátlan volt. Az ítéleti tényállásban említett jognyilatkozatok hiányában ugyanis e korlátlan időbeli alkalmazást semmilyen jogi tény nem szakítja meg (szünteti meg). A LB tehát a tételes jogi szabályozás hiányát pótolta, hiszen abból egyáltalán nem volt levezethető semmilyen szabály a jogutódlás nyomán alkalmazandó kollektív szerződés időbeli hatályára vonatkozóan. Másként: a szokásos megszűnési-megszüntetési jogcímeket kiegészítette a fent a), illetve b) pontokban említettekkel. A LB más ítéleteiben[269] is érintette a problémát. Lényegében az említettekkel azonos tételeket fejtett ki, amikor – szintén

[268] Az ügyben a jogutódnál nem volt képviselettel rendelkező szakszervezet. A munkáltató ezt a körülményt értelmezte akként, hogy a szakszervezet jogutód nélkül megszűnt, és ezért – az Mt. 40. § (1) bekezdése alapján – a kollektív szerződés hatályát vesztette. A LB ezt az álláspontot – helyesen – elutasította.

[269] BH 2000/172., BH 2000/175. (Az előbbi határozat feltehetően a BH 1999/140. számú határozatával azonos tényállásban született, egyébként azonos következtetésekkel.)

üzemutódlási tényállásban – rögzítette, hogy a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek a jogutód munkáltatót változatlanul megilletik, illetve terhelik, és ez „nemcsak a munkaszerződésben, hanem a kollektív szerződésben meghatározott jogokra és kötelességekre is kiterjed."[270]

4. A tételes jogi szabályozás iránti igény, amelyet Kiss György fogalmazott meg 1995-ben,[271] tehát 1997-ben teljesült. Az Mt. 40/A. § - tulajdonképpen meglepő módon – a magyar munkajog jogutódlási szabályi közül a leginkább időtállónak bizonyult. Az 1997. évi szöveget az intézményrendszer többszöri módosításai egyáltalán nem érintették, mondhatni egyetlen ilyen szabályként van hatályban ma is munkajogunkban.

Az Mt. 40/A. § elemzését megelőzően indokoltnak látszik néhány általános természetű megjegyzés a hazai kollektív szerződéses gyakorlatot, illetve a tételes jogi szabályozást illetően. E kollektív szerződéses gyakorlatot közismerten az jellemzi, hogy a munkáltatói szint fölötti, ún. ágazati kollektív szerződések gyakorlata nem alakult ki. Ilyen kollektív szerződések csak elvétve születnek napjainkban is, számukról, gazdasági jelentőségükről megbízható aktuális ismeretekkel nem rendelkezünk.[272] Az ún. szakmai kollektív szerződés pedig teljesen idegen a hazai gyakorlattól. Ez utóbbi egyébként az Mt. 36. § (4) bekezdéséből is folyik, hiszen e szabály láthatóan nem is feltételezi a szakmai szakszervezetek működését, illetve az általuk kötött kollektív szerződések létét.[273] Az 1992-ben hatályba lépett Mt. szabályozási szemlélete szintén a helyi, másként egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződéseket tekinti alapvetőenek,

---

[270] BH 2000/175. Ebben az ügyben a kollektív szerződés fenntartásával kapcsolatos egyéb (pl. az alkalmazás időtartamára vonatkozó) kérdés nem merült fel, mivel a jogutódlás időpontját követően igen rövid időn belül sor került a munkajogviszony megszüntetésére, amivel kapcsolatos volt a korábbi kollektív szerződéses feltételek alkalmazása.

[271] Kiss 1995, 450.

[272] Ismereteink szerint legutóbb Neumann László készített (2001-ben) az Mt. 38. § akkor már (1997 óta) hatályos felhatalmazása alapján regisztrált kollektív szerződésekről szóló feldolgozást. Az ebben vizsgált utolsó év 1999. Adatai szerint az egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések száma 1303 volt. Ehhez képest elenyésző, alig az előbbi 1%-át meghaladó az ágazati kollektív szerződések száma (15 szerződés). Neumann jelzi az utóbbiak számszerűsítésével kapcsolatos bizonytalanságot is. Megkülönbözteti a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződéseket, pontosabban azokat, amelyek esetében a kollektív szerződéses alany nem munkáltatói érdekképviselet, hanem több (önálló) munkáltató. Ezek száma a nyilvántartás szerint 52. Neumann szerint ezek túlnyomó része (48 szerződés) egymással tulajdonosi kapcsolatban lévő munkáltatók által köttetett. E „többmunkáltatós" kollektív szerződések között a szerző négy olyant említ, ahol a szerződéskötő felek célja az adott ágazatra vonatkozó teljes körű (teljes lefedettséget biztosító) szabályozás. Az elemzés külön kezeli az ún. bérmegállapodásokat; 1999-ben 16 ilyen megállapodást regisztráltak, szemben a 827 vállalati (egy munkáltatóra kiterjedő hatályú) megállapodással szemben. Látható, hogy e megállapodások aránya sem éri el a 2%-ot. Ld. Neumann 2001.

[273] Szakmainak azt a kollektív szerződést tekinthetjük, amely a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül meghatározott szakmához, illetve foglalkozási csoporthoz tartozó munkavállalókra (és az ő munkajogviszonyaikra) terjed ki.

illetve ezt állítja a szabályozás középpontjába. Számos rendelkezés utal ugyan arra, hogy a jogalkotó ismerte, és elismerte a munkáltatói szint fölötti kollektív szerződéses szintet, Jellegzetesen ilyen a kollektív szerződés (személyi) hatályát rendező szabály (Mt. 36. §), vagy a különböző szintű kollektív szerződések viszonyát rögzítő rendelkezés (Mt. 41. §), ám a munkáltatói érdekképviseletek jogállására vonatkozó szabályozás hiánya, vagy a szakszervezetek kollektív szerződéskötési képessége szabályainak lényegében kizárólag a munkáltatói szintre korlátozása jól jelzi, hogy a jogalkotó lényegesen kisebb figyelmet fordított az egyébként – legalábbis a nemzetközi tradíciók és gyakorlat alapján – kívánatos kollektív szerződéses struktúra kialakítására. Ennek nyilvánvalóan számos és rendkívül összetett politikai-jogpolitikai indoka lehet, ám ehelyütt meg kell elégednünk a napjainkra kialakult tényleges helyzet rögzítésével.[274] Mindenesetre kétségtelen, hogy az irányelv 3. cikk (hatályos) (3) bekezdésének átvétele a tagállamok többségében különösebb problémát nem okozott, hiszen a kollektív szerződések döntően nem egy-egy munkáltatói szervezet szintjén, hanem ágazati (alágazati, szakmai) szinten kerültek megkötésre. Ezért amennyiben sor kerül a gazdasági egység átadására-átvételére, az átadó és az átvevő azonos (általában ágazati) kollektív szerződés hatálya alatt áll. Az irányelv rendelkezése tulajdonképpen arra a kivételes esetre vonatkozik, amikor a munkavállaló kikerül a kollektív szerződéses védelem hatálya alól. A magyar munkajogban azonban a kollektív szerződések munkaszervezeti szintűek, és ez a körülmény az irányelv rendelkezéseinek átvétele körében számos problémát okozott.[275] Megengedhető általánosítással azt mondhatjuk, hogy a közösségi jogalkotó általános esetként az ágazaton belüli váltásokat, gazdasági egység átadás-átvételeket tartotta szem előtt. Erre utal az „identitását megőrző gazdasági egység” kategóriája, hiszen ez azt is kifejezi, hogy a gazdasági tevékenység az átvételt követően folytatódik, illetve folytatásának lehetősége fennmarad. A dolog természetéből folyóan nem következik be tehát úm. ágazatközi váltás: a gazdasági egység tevékenysége ugyanabban az ágazatban, ugyanazon ágazati kollektív szerződés hatálya alatt folyik tovább (ha egyáltalán van hatályban kollektív szerződés).

5. A magyar munkajogi szabályozás ismeri a több munkáltató által kötött kollektív szerződéseket is,[276] amelyeknek hatálya – értelemszerűen –

---

[274] Prugberger Tamás – jogösszehasonlító szemléletben – részletesen kifejti a hazai megoldás és az Európában szokásos (egyébként igen változatos) rendszerek különbségeit. Ld. Prugberger 2001, 108. Kiss György a kollektív szerződés személyi hatályának bemutatásával kapcsolatban mutat rá több ellentmondásra, amelyek lényegében mind az ágazati kollektív szerződés intézményének kidolgozatlanságával függnek össze. Ld. Kiss 2005, 391.

[275] Kiss 2005, 427. Ehelyütt Kiss György szemléletesen mutat rá a magyar kollektív szerződéses rendszer jellegzetességeiből folyóan az irányelv átvételével kapcsolatos nehézségekre. Elemzése még a 77/187/EGK irányelv 1. cikk (2) bekezdésére irányul (helyesen nyilvánvalóan a 3. cikkről van szó), ám a hatályos szabályok tartalmilag azonosak azzal.

[276] Neumann imént hivatkozott dolgozatában mintegy félszáz ilyen kollektív szerződést említ 1999-ből.

az azt megkötő munkáltatókra terjed ki. A jogutódlási problematika szempontjából e kollektív szerződések egy tekintet alá esnek az ágazati (azaz a munkáltatói érdekképviseleti szerv által kötött) kollektív szerződésekkel, legalábbis abban az esetben, illetve annyiban, amennyiben mind a jogelőd, mind a jogutód azonos kollektív szerződés hatálya alatt áll.

6. Végül említésre méltó a kollektív szerződések tartalmának az európai és a magyar munkajogi irodalomban szokásos differenciálása, amely a hazai gyakorlatban szintén kisebb jelentőséggel bír. E differenciálás szerint a kollektív szerződések tartalmi szempontból minőségileg eltérő két részből, a normatív, valamint a kötelmi részből állnak.[277] Tételes jogunkban ezt a disztinkciót az Mt. 30. § rendelkezései fejezik ki. A normatív hatályú rendelkezések a kollektív szerződésnek a hatálya alá tartozó munkajogviszonyokra vonatkozó szabályai, közkeletű megfogalmazással a (legtágabb értelemben felfogott) munkafeltételekre vonatkozó rendelkezések. Ezek a munkajogviszonyból származó valamennyi jogot és kötelezettséget szabályozhatnak. Tematizálásukra az egyes szerzők többféle megoldást alkalmaznak, azonban tárgyunk szempontjából ennek nincs jelentősége.[278] A kötelmi vagy másként relatív hatályú rendelkezések a kollektív szerződést kötő felek kapcsolatára vonatkozó rendelkezések, amelyek tartalmukban szintén önmagukban is összetettek.[279] E tartalmi összetettségnek azonban a jogutódlási szabályok alkalmazása szempontjából nincs jelentősége.

Az Mt. 40/A. § (1) és (2) bekezdése a kollektív szerződések jogi sorsa szempontjából két alapvetően eltérő tényállást szabályoz. Az (1) bekezdés rendelkezése arra utal, hogy a jogutódlás bekövetkezésének időpontjában a jogelődre kiterjedő hatályú kollektív szerződés van hatályban, ám a jogutódra nem terjed ki kollektív szerződés hatálya. A (2) bekezdés tényállása mind a jogutódra, mind a jogelődre kiterjedő hatályú (másik) kollektív szerződésre utal. Logikailag számolnunk kell egy harmadik lehetséges esettel is: előfordulhat, hogy a jogelődre kiterjedő hatályú kollektív szerződés a jogutódlás időpontjában nincs, ám a jogutódra kollektív szerződés hatálya terjed ki. Az alábbiakban a problémakör tárgyalását ebben a logikai rendben végezzük el, alkalmazva azt a differenciálást is, amely a különböző szintű kollektív szerződések fennállásának lehetőségéből következik.

---

[277] Kiss 2005, 398., Prugberger 2001, 98., Radnay 2004, 250.,

[278] Kiss György a kollektív szerződés német munkajogi szabályainak elemzésekor említi a kollektív szerződésnek az üzemi alkotmányjogra vonatkozó rendelkezéseit. Ilyen tárgyú szabályok alkotását a Tarifvertragsgesetz 1. § (1) bekezdése teszi lehetővé. Ld. Kiss 2005, 405. Az Mt. 30.§ ilyen felhatalmazást nem tartalmaz, ezért a magyar munkajogban a kollektív szerződés tartalma nem terjedhet ki a munkavállalói részvétel szabályozására.

[279] Kiss György – német munkajogi tradíciók alapján – a békekötelmet és a befolyásolási kötelmet különbözteti meg. Ld. Kiss 2005, 399.

7. Még szintén az általános megjegyzések körébe tartozik a magyar munkajog jogutódlási szabályainak konstrukcionális jellegzetessége, illetve ennek a kollektív szerződések szempontjából való jelentősége. Az Mt. korábbi 209. § (2) bekezdése, illetve ennek (és a LB MK 154. számú állásfoglalásának és a bírói gyakorlatnak) hagyományain a hatályos 85/A. § (1) bekezdése – mint arra korábban utaltunk – a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás tényállásait bár differenciálja, a tényállásokhoz fűzött jogkövetkezményeket egységesen határozza meg.[280] Ez a jogkövetkezmények tekintetében egységes szabályozás a kollektív szerződések jogi sorsa tekintetében sajátos konzekvenciákkal jár. A 85/A. § (1) bekezdés a) pontjában említett jogszabályon alapuló jogutódlás a jogelőd munkáltató megszűnése mellett mehet végbe. Ebből következik, hogy a 40/A. § (2) bekezdésének alkalmazása szóba sem jöhet, hiszen az általános (jogszabályon alapuló) jogutódlás esetében nem állhat elő a jogelődnél és a jogutódnál egy időpontban hatályban lévő (tartalmilag eltérő) két kollektív szerződés.

Ezen túl is azonban a 40/A. § utólagos beiktatása a 40. § rendelkezése mellé (azt követően) sajátos rendszertani-dogmatikai problémát vet fel. A 40. § (2) bekezdése ugyanis jól láthatóan az általános jogutódlási tényállások szem előtt tartásával született. Az (1) bekezdés a kollektív szerződéses alanyok jogutód nélküli megszűnéséről rendelkezik, a (2) bekezdés pedig az ebből (a contrario) következő tételt rögzíti: a jogutódlás nem érinti a kollektív szerződés hatályát, azaz a kollektív szerződés mind normatív, mind kötelmi hatályú rendelkezéseit tekintve változatlanul marad fenn. Ehhez képest a 40/A. § (1) bekezdése különös szabálynak tekinthető. E különös szabály nyilvánvalóan nem az általános utódlási esetekre, legalábbis nem azok mindegyikére szabott. Maga az irányelv sem vonja a hatálya alá az általános jogutódlási eseteket általában. A magyar jogban jól érzékelhető ez az ellentmondás a gazdasági társaságok esetében a társasági forma megváltozása esetében. A Gt. 67. § (1) bekezdése szerint az átalakulással létrejövő gazdasági társaság az átalakultnak jogutódja. A Gt. ehelyütt a jogutódlás általános szabálya (a jogok és kötelezettségek átszállása) mellett kifejezett szabállyal (egyébként pontatlanul) rögzíti, hogy a jogutódlás kiterjed a „munkavállalókkal kötött kollektív szerződésben” foglalt kötelezettségekre is. Jól látható, hogy a törvény erejénél fogva a kollektív szerződéses jogviszonyban is bekövetkezik az alanycsere. Ennek az alanycserének az esetében inadekvátak a 40/A. § (1) bekezdésének szabályai. Ilyen esetekben ugyanis nem a munkafeltételek fenntartásáról van szó, hanem a kollektív szerződéses kötelmi pozíció teljes egészsében való átszállásáról. Szintén alapvetően ellentmondásos volna a fenntartandó munkafeltételek köréből kivenni a munkarendre vonatkozó szabályokat. Értelmezhetetlen az (1) bekezdésnek az a fordulata is, amely a

[280] Ezen a szemléleten a fent bemutatott 2005. évi CLIV. törvény a 85/A. § (2) bekezdésének 2006. január 1. napi hatályú módosításával csekély mértékben és jelentőséggel változtatott.

kollektív szerződésnek a „jogelőd munkáltatónál történő felmondásáról” rendelkezik, és az sem helytálló, hogy a kollektív szerződés másik kollektív szerződés megkötéséig marad hatályban. Semmilyen megfontolás nem szól amellett sem, hogy a kollektív szerződéses munkafeltételeket csak egy évig köteles fenntartani a jogutód (átalakulással létrejövő) gazdasági társaság. Összességében tehát úgy kell állást foglalnunk, hogy ezekben az esetekben a kollektív szerződés megszűnésének általános szabályait (Mt. 39. §) kell alkalmazni.[281] Nyilvánvalóan differenciáltabb megítélést igényelnek ugyanakkor az egyesülés, illetve a szétválás esetei.

8. Az irányelv 3. cikk (3) bekezdésének átvételét az Mt. 40/A. § (1) bekezdése szolgálja – igazodva a magyar munkajogi gyakorlat sajátosságaihoz.[282] E rendelkezés láthatóan arra a tényállásra vonatkozik, amelyben a jogutódlás időpontjában a jogelődre kiterjedő kollektív szerződés van hatályban, ám a jogutód nem áll kollektív szerződés hatálya alatt.[283] A magyar munkajogi szabály célja – egyezően az irányelvével – az, hogy a munkavállaló kollektív szerződéses védelmét, a munkajogviszony kollektív szerződésből származó tartalmát meghatározott korlátozásokkal fenntartsa. E jogalkotói cél mikénti megvalósulásának bemutatása az alábbiak szerinti differenciált megközelítést igényli.

9. Amint utaltunk rá, az Mt. 30. § alapján a magyar munkajog is megkülönbözteti a kollektív szerződés normatív és kötelmi tartalmát. E megkülönböztetés alapvetően a német munkajogban kialakult dogmatikai tradíciókat követi. Ezek alapján,[284] de az Mt. 40/A. § (1) bekezdésének a munkafeltételek fenntartására utaló szabályából is arra következtethetünk, hogy a kollektív szerződés kötelmi jellegű rendelkezéseinek „továbbhatályáról” nem lehet szó. Ezek tehát a jogutódlási tényállás bekövetkezése után is csak a korábban annak hatálya alá tartozott munkáltatót kötik. Értelemszerű, hogy e kötőerőről csak az egy vagy több munkáltató által kötött kollektív szerződések esetében lehet szó.

10. A 40/A. § (1) bekezdésének rendelkezése szempontjából nem tehetünk különbséget ágazati (munkáltatói érdekképviselet által megkötött), több munkáltató vagy egy munkáltató által kötött kollektív szerződés között. Mindegyik esetben ugyanis csupán az a lényeges tényállási elem,

---

[281] Hasonló problémát vet fel Zöllner 1995, 1402. Megítélése szerint a kollektív szerződéses feltételek fenntartást egy évre korlátozó szabály nem alkalmazható abban az esetben sem, ha azonos ágazati kollektív szerződés terjed ki a jogelődre és a jogutódra is.

[282] Cséffán József az irányelv átvételével kapcsolatban úgy foglal állást, hogy a magyar munkajog a munkarendre vonatkozó (később említendő) különös szabály mellett a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának időbeli korlátozásában is eltér az irányelvben foglaltaktól. Ez félreértés, hiszen az irányelv 3. cikk (3) bekezdés második mondata kifejezetten lehetővé teszi a munkafeltételek fenntartása kötelezettségének időbeli korlátozását. Ld. Cséffán 2006, 81.

[283] Ez lényegében a német jog „wegfallende Tarifbindung” tényállásával azonos. Ld. Bange 2001, 68.

[284] Staudinger/Annuss (2005) § 613a Rn 262.

hogy a jogutódra kiterjedő hatályú kollektív szerződés a jogutódlás időpontjában nincs, azaz a munkavállaló kollektív szerződéses védelme a jogutódlás megvalósulása okán egyébként – különös rendelkezés hiányában – megszűnne.

11. A munkafeltétel fogalmának értelmezése körében álláspontunk az, hogy az magában foglal minden a munkajogviszonyból származó jogra és kötelezettségre, azaz a munkajogviszony tartalmára vonatkozó rendelkezést. A kollektív szerződések lehetséges tartalmára vonatkozóan sokféle csoportosítás ismeretes a magyar munkajogban; általában az Mt. 30. § a) pontjának tág értelmezésén alapuló megközelítések jellemzők.[285] Kétségtelenül ebbe a körbe tartoznak a munkajogviszonybeli teljesítéssel, a jogviszony megszűnésével és megszüntetésével, a felelősségi viszonyokkal kapcsolatos rendelkezések. A jogviszony keletkezésével kapcsolatos normák jelentősége e körben nyilvánvalóan csekély, hiszen a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége csak a (jogutódlás időpontjában) már fennálló munkajogviszonyok vonatkozásában áll fenn. A magyar munkajog sajátossága, hogy az Mt. 65. § (1) bekezdése alapján a kollektív szerződés meghatározhatja azoknak a jóléti célú pénzeszközöknek, intézményeknek, ingatlanoknak a körét, amelyek felhasználása, hasznosítása tekintetében az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg. Megítélésünk szerint a kollektív szerződésnek ilyen tárgyú rendelkezése nem tartozik a munkafeltételeket rögzítő tartalmi normák körébe, ezért ezekre nem vonatkozik az Mt. 40/A. § (1) bekezdésében foglalt munkáltatói kötelesség.[286]

Az Mt. a munkafeltételek köréből kiveszi a munkarendet, azaz lényegében a munkáltatónál érvényesülő munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályokat. Ilyen kivételt az irányelv 3. cikk (3) bekezdésének rendelkezése nem ismer. Megítélésünk szerint a magyar munkajog ennyiben a közösségi jogba ütközik, még akkor is, ha az említett kivétel mellett kétségtelenül szólnak gyakorlatias érvek. A munkarendre vonatkozó kollektív szerődéses megállapodás ugyanis nem vitathatóan a munkavállalói teljesítéssel (annak tartamával, illetve idejével) közvetlenül összefügg, és ennyiben materiális munkafeltételnek tekintendő. Az említett gyakorlati érvek abból a tényből indulnak ki, hogy a magyar kollektív szerződéses gyakorlatban kialakult szokás szerint a munkarend (általában részletes, illetve munkakörökre is lebontott) meghatározása a helyi, azaz kizárólag a munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések része. Ezt a gyakorlatot korábban kifejezetten inspirálta az Mt. 2001. júliusáig hatályos 119. § (1) bekezdése, amely úgy rendelkezett, hogy a munkarendet a kollektív szerződés határozza meg, illetve ennek hiányában a munkáltató. A hatályos Mt. szabálya szerint a munkaidőt a munkáltató osztja be. Az Mt.

[285] Pl. Cséffán 2006, 75.
[286] Az említett csoportosítás Kiss György megközelítésén alapul. Ld. Kiss 2005, 406.

mellőzi tehát a kollektív szerződésre utalást, ám ez nem zárja ki, hogy a kollektív szerződést kötő felek megállapodjanak a munkaidő – akár részletekbe menő - beosztásában. Kiss György rámutat,[287] hogy a munkarendnek a munkafeltételek közé emelése (tegyük hozzá: pontosabban azok között tartása) semmilyen jogpolitikai megfontolással nem indokolható. Ezzel lényegében egyet kell értenünk, hiszen ez azt eredményezné, hogy a jogalkotó a kollektív szerződés által egy munkáltatóra kialakított munkarendet rákényszerítené egy másik, eshetőleg alapvetően eltérő rendben működő munkáltatóra. Ez súlyos gazdálkodási diszfunkciókhoz vezethet.[288] Úgy látszik azonban, hogy a hatályos tételes jogi helyzetben e kivételt fenntartani indokolatlan, és jogharmonizációs szempontból is (változatlanul) aggályos. Az is a rendelkezés elhagyása mellet szól, hogy a jogutód a nála képviselettel rendelkező (erre jogosult) szakszervezettel egyébként korlátozás nélkül köthet a munkarendet módosító megállapodást, sőt a korábbit hatályon kívül is helyezheti.

12. Az Mt. a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettségéről rendelkezik. Egyezően az irányelv szóhasználatával, fenntartásról[289] és nem utódlásról[290] van szó. Eltérően tehát a munkajogviszony tekintetében alkalmazott dogmatikai konstrukciótól, azaz a jogviszony alanyának ex lege kicserélésétől, ebben az esetben nincs szó a kollektív szerződéses alany felváltásáról. Noha az Mt. (szükségtelenként) említett 40. § (2) bekezdése ebből a szempontból okoz némi zavart, kétségtelen, hogy a kollektív szerződéses alanycsere a magyar jog szerinti jogutódlási tényállások többsége esetében is lehetetlen. A jogelőd megszűnésével járó általános jogutódlási esetekben ez elképzelhető, ám a gazdasági egység átadásának-átvételének eseteiben kizárt. Ezekben a tényállásokban ugyanis a gazdasági egységet átadó jogelőd rendszerint tovább működik, a rendszerint általa és a szakszervezet által létrehozott kollektív szerződséhez kötve van, másként: a kollektív szerződés hatálya az átadóra nézve nem szűnik meg. A kötelmi alanycsere tehát nem valósítható meg, illetve más oldalról a munkajogviszonyok kollektív szerződéses

[287] Kiss 2005, 428. Kiss György ugyanitt – alátámasztandó a magyar tételes jogi megoldás indokoltságát - lényegében úgy foglal állást, hogy a munkarend nem tekinthető ún. materiális munkafeltételnek. Megítélésünk szerint ez vitatható, hiszen mint említettük a munkaidő beosztása a teljesítés alapvető feltételét határozza meg. Megítélésünk szerint egyébként a materiális munkafeltételek tanát kidolgozó német irodalom ebben a kérdésben azért nem foglalt állást (kifejezetten), mert az ágazati (eshetőleg szakmai) kollektív szerződések rendszerén alapuló német munkajogi gyakorlatban a probléma tulajdonképpen nem is létezik. Ez még akkor is igaz, ha a német munkajogban is találkozunk ún. Firmentarifvertrag-gal; e kollektív szerződéseknek sem tárgya a munkaidő beosztása, másként szólva ez a munkáltatói „Leitungsmacht" körébe tartozik. Wieland a 90-es évek végén részletes áttekintést adott e kollektív szerződésekről. Megállapításai közül kiemeljük, hogy a munkáltató által kötött kollektív szerződések túlnyomó többsége a korábbi NDK területén székhellyel rendelkező munkáltatóknál született. Ld. Wieland 1998, 205.

[288] Erre utal az 1997. évi LI. tv. miniszteri indokolása is.

[289] aufrechterhaltung; illetve „the transferee shall continue to observe the terms and conditions…"

[290] Zöllner – Loritz 1992, 236.

védelme szempontjából elégséges (és szükséges) a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának rögzítése.[291]

13. A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettségét a magyar munkajog – élve az irányelv 3. cikkében biztosított lehetőséggel – időben korlátozza. Az időtartamra vonatkozó általános szabály a jogutódlás időpontjától számított egy év. Általában tehát csak egy év elteltével nyílik meg a munkáltató joga a munkafeltételek egyoldalú változtatására. Munkajogunk azonban az időbeliség általános szabálya alól – egyezően az irányelvvel – több kivételt is ismer.

– Elsőként említendő az az eset, amikor a kollektív szerződést kötő felek a kollektív szerződést egy év eltelte előtt felmondják. Ebből a szempontból némileg pontatlan az Mt. megfogalmazása, mert láthatóan az egy munkáltató által kötött kollektív szerződést tekinti a szabályozás alapjának, és a „jogelőd munkáltatónál való felmondásról" rendelkezik. A jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés ugyanakkor nem feltétlenül helyi, illetve a munkáltató által kötött kollektív szerződés, ezért – egyezően az irányelv általános megfogalmazásával[292] - a felmondás jogát bármelyik kollektív szerződést kötő fél gyakorolhatja (az erre egyébként irányadó általános szabályok szerint). A kollektív szerződés időbeli hatályának megszűnése, és ezért a munkafeltételek fenntartására vonatkozó munkáltatói kötelezettség a (törvényes vagy a felek által megállapított) felmondási idő elteltével szűnik meg. A rendelkezésből kitűnően tehát a jogalkotó indokolatlannak tartaná a kollektív szerződéses védelem fenntartását olyan időszakra, amelyre nézve a munkavállalók jogutódlás hiányában sem részesülnének a kollektív szerződéses státusz-védelemben.

– Szintén egy év eltelte előtt szűnik meg a jogutód munkáltató oldalán fennálló kötelezettség, ha a kollektív szerződés határozott időtartamra jött létre, és az a megkötő felek megállapodása szerint egy évnél korábbi időpontban jár le. Ebben az esetben is azt mondhatjuk, hogy az eredetileg kialkudott időszakot meghaladó kollektív szerződéses védelemnek nincs (nem volna) jogpolitikai indoka.

---

[291] Ezt az intézményt meg kell különböztetnünk a kollektív szerződés több európai nemzeti jogban ismert utólagos vagy másként utóhatályától. Utóbbi lényege ugyanis az, hogy a kollektív szerződés időbeli hatályának lejártát követően kell alkalmazni az abban foglalt egyes feltételeket. Ebben az esetben a kollektív szerződés nem veszti hatályát, és ennek egyik lényeges következménye pl. az, hogy azt utóbb fel is lehet mondani. Ld. Junker 2001, 312. Említésre méltó azonban, hogy a francia jog az irányelvből származó problémát az egyébként általánosan alkalmazott utóhatály intézményével oldja meg. A CT Art. L. 132-8 (7) bekezdés lényegében a kollektív szerződés felmondásának szabályait rendeli alkalmazni. Ezek szerint ha akollektív szerződést az egyik alanyi oldalon álló valamennyi szervezet vagy munkáltató felmondja, ez a kollektív szerződés megszűnésével jár ugyan, ám rögtön kiváltja az utólagos hatályt is. Ld. Krieger 1991, 186.

[292] Az csupán felmondásról szól és nem utal a jognyilatkozatot tevőre.

– A harmadik kivételes szabály – különösen a 40/A. § (2) bekezdésével összefüggésben – a legproblematikusabb. A magyar munkajogi szabály e tekintetben – csekély pontatlanságától eltekintve - megfelel az irányelv rendelkezésének, amely másik kollektív szerződés alkalmazásáig vagy hatályba lépéséig rendeli fenntartani a munkafeltételeket. Az említett pontatlanság itt is a helyi (a jogutód által kötött) kollektív szerződés tipikusként való szemléletéből folyik. Nyilvánvaló ugyanis, hogy nemcsak a jogutód munkáltatónál kötött másik kollektív szerződés szüntetheti meg a munkafeltételek fenntartásának munkáltatói kötelezettségét, hanem minden olyan jogi tény, amely másik kollektív szerződés hatályának a jogutód munkáltatóra való kiterjedését eredményezi (az Mt. 36. § alapján). A magyar gyakorlatban általában persze a jogutód által kötött kollektív szerződésről van szó. Sajátos problémát okoz e körben az, hogy később hatályba lépő kollektív szerződés tartalma nem feltétlenül egyezik meg a fenntartani rendelt munkafeltételekre vonatkozó szabályozás tartalmával, illetve esetleg a jogutód több kollektív szerződéses hatályú megállapodást is köthet a nála képviselettel rendelkező szakszervezettel.[293] Megítélésünk szerint az utóbb kötött (hatályba lépő) kollektív szerződés lerontja a korábbi hatályát, ezért az előbbit azonos tárgykörben feltétlenül alkalmazni kell a korábban megállapított munkafeltételekkel szemben. E megközelítésből az is következik, hogy az utóbb hatályba lépő kollektív szerződés akár részben, akár egészben is félreteheti a korábbi munkafeltételeket.[294]

14. Hangsúlyoznunk kell, hogy az utóbb hatályba lépő (alkalmazandó) kollektív szerződés nemcsak abban az esetben teszi félre a korábbi munkafeltételeket, ha azoknál a munkavállalóra kedvezőbbeket állapít meg. Látható tehát, hogy az Mt. a munkafeltételeket nem engedi lerontani sem munkaszerződéses megállapodással, sem a munkáltató egyoldalú aktusával, ám nem korlátozza e lehetőséget a kollektív szerződéskötési felhatalmazással rendelkező felek számára. Lényegében bármilyen – akár kedvezőbb, akár kedvezőtlenebb – későbbi kollektív szerződés megszünteti a munkafeltételek fenntartásának kötelezettségét, éppen azért, mert azok helyére lép.

Amint utaltunk rá, a hazai kollektív szerződéses gyakorlat jellemzője, hogy a kollektív szerződések általában a munkáltatói szinten jönnek létre. Az Mt. 40/A. § (2) bekezdésének rendelkezése ezzel a ténnyel számol, illetve igyekszik feloldani az ebből folyó ellentmondást.[295] Az

[293] Akár több ágazati kollektív szerződés is hatályba léphet, ám ennek gyakorlati lehetősége – legalábbis a magyar munkajogban – csaknem kizárt.
[294] Álláspontunk szerint a kifejtetteket a kiterjesztett hatályú kollektív szerződések tekintetében is alkalmazni kell. A kiterjesztés esetében ugyanis szintén a munkafeltételekre vonatkozó szabályok alkalmazásának kötelességéről van szó.
[295] Elvileg kétségtelenül előállhat az is, hogy a (2) bekezdésben körülírt tényállás ágazati kollektív szerződések ütközése nyomán jön létre, illetve úgy, hogy a jogutódra terjed ki ilyen kollektív

ellentmondás, amely egyébként megítélésünk szerint csak látszólagos, tulajdonképpen sajátos kollíziós probléma. Arról van szó ugyanis, hogy az adott tényállásban, azonos munkajogviszonyokra – elvileg – két munkajogviszonyra vonatkozó szabály alkalmazása jöhetne szóba. A problémával kapcsolatban az alábbiakat fejtjük ki.

15. A 40/A. § (2) bekezdés alkalmazásának feltétele az, hogy a két kollektív szerződés (illetve az azokban meghatározott munkafeltételek) a jogutódlás időpontjában hatályban legyen(ek). Ennek hiányában a (2) bekezdés nem, csak az (1) alkalmaznadó. A kollíziós probléma tehát csak azonos időpontban hatályban lévő szabályok tekintetében merülhet fel.

16. A rendelkezés legalapvetőbb fogyatékossága az, hogy magában hordozza annak lehetőségét, hogy a jogutód munkáltatónál egyidőben két kollektív szerződéses munkafeltétel-rendszer legyen hatályban. Nehéz volna vitába szállni Kiss György azon megállapításával,[296] hogy a magyar munkajog ezt nem tiltja, hiszen kifejezett tilalom az Mt-ben ilyen tárgykörben valóban nem található. Meggyőződésünk szerint azonban az Mt. egész kollektív szerződés-konstrukciójától idegen a szóban lévő szabály. Kétségtelen, hogy a magyar munkajogban lehetséges a munkáltatóra kiterjedő hatályú több kollektív szerződés. Erre a tényállásra vonatkozik az Mt. 41. §-a, amely szerint a szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályútól annyiban térhet el, amennyiben a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg. Látható, hogy az Mt. itt az eredetileg a 13. §-ban rögzített jogforrási-rendszertani elvet alkalmazza a különböző hierarchikus szintű kollektív szerződések esetében: az alacsonyabb szintű szabály a magasabbtól csak a munkavállaló javára térhet el.[297] Úgy látjuk azonban, hogy az Mt-nek egyetlen más rendelkezéséből sem következik a munkáltatónál alkalmazandó több kollektív szerződés elve, illetve lehetősége, különösen nem a munkáltatói szinten létrejött kollektív szerződések tekintetében. Az Mt. 33. § (1) bekezdése szerint a munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető. A jogalkotói cél e szabály megalkotásával az volt, hogy ne állhasson elő a munkavállalói kollektíva tekintetében több eltérő, és ezért az egyik érintett csoportra szükségképen kedvezőtlenebb feltételrendszer.[298] E szabály tehát sajátos tarifális egységet teremt a munkajogviszonyban állók körében. Az Mt-nek a kollektív szerződés személyi hatályára vonatkozó szabályai (Mt.

---

szerződés hatálya. E gyakorlatilag szinte kizárt esetben is alkalmazni kell az Mt. szabályát, ezért erről a problémáról külön nem emlékezünk meg.

[296] Kiss 2005, 429.

[297] Nem éintjük az Mt. 13. §-hoz kapcsolódó részletkérdéseket, egyebek között azt, hogy az említett szabály a jogszabályok és a kollektív szerződés viszonylatában csak általános szabálynak tekintendő, illetve azt sem, hogy e magyar munkajogi megoldás jogpolitikai szempontból mennyiben célszerű. A probléma feldolgozását – ma már klasszikusnak számító munkájában – Adomeit végezte el. (Adomeit 1969.)

[298] Ezzel persze az ún. szakmai kollektív szerződés lehetőségét is kizárta a jogalkotó. (Az egységes kollektív szerződés persze tartalmazhat szakmánként differenciált feltételrendszert.)

36. §) is azt erősítik, hogy a jogalkotó ebben az egységben képzelte a munkajogviszonyok szabályozását. A személyi hatályra vonatkozó rendelkezések a munkáltató oldaláról határozzák meg a kollektív szerződés alkalmazásának kötelezettségét, illetve a 36. § (4) bekezdése ugyancsak homogenizáló hatású, hiszen a kollektív szerződést minden munkavállaló tekintetében alkalmazni rendeli, függetlenül lényegében minden más (a munkajogviszony fennálltán kívüli) körülménytől. Az Mt. 41. §-a egyébként az azonos tárgyú (különböző szintű) szabályok közötti választást rendezi, és alkalmazásának eredményeként lényegében egy kollektív szerződés hatálya alakul ki. Ezzel szemben a 40/A. § munkavállalói csoportokat különít el a munkajogviszonyban állók körében.

17. A kettő vagy több kollektív szerződés alkalmazásának lehetősége (pontosabbban kötelessége) szemmel láthatóan ütközik az Mt. általános antidiszkriminációs szemléletével, amely különösen az Mt. 142/A. § esetében jelentős. A 40/A. § (2) bekezdése kifejezetten ellentmond az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének, hiszen lehetséges, sőt csaknem bizonyos, hogy az egyébként egyenlő értékű munkát végzők a kedvezőbb kollektív szerződés alkalmazása miatt eltérő díjazásban[299] részesülnek. A két felhívott szabály közötti ellentmondás jogértelmezési tevékenységgel kiküszöbölhetetlen.[300]

18. A (2) bekezdés szabálya rendszertanilag is ellentmondásos. Az (1) bekezdés ugyanis lehetővé teszi, hogy a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés félretegye a korábbi kollektív szerződéses munkafeltételeket – még úgy is, hogy azoknál a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat állapít meg. A jogutódlás időpontját követően hatályba lépő kollektív szerződéssel tehát le lehet rontani a munkafeltételeket, ám ugyanez nem lehetséges a jogutódlás időpontjában már hatályban lévő kollektív szerződéssel. Ennek a következménynek nehéz volna okszerű magyarázatát adni.

19. Véleményünk szerint az irányelvből sem lehet olyan jogalkotói szándékra következtetni, amely a 40/A. § (2) bekezdésében megjelenik.[301] Az irányelv közelebbi célja ugyanis – megítélésünk szerint – nem a korábbi feltételrendszer fenntartása, hanem a kollektív szerződéses védelem fenntartása, illetve a munkajogviszonyok tartalmi kiüresedésének megakadályozása. A korábbi munkafeltételek fenntartása legalábbis nem olyan érték, amely háttérbe szorítaná a kollektív autonómiát, azaz a

[299] Díjazás alatt értve a 142/A. § (3) bekezdése szerinti munkabért, azaz a valamennyi természetbeni vagy pénzbeni ellenszolgáltatást.

[300] Megítélésünk szerint tehát nem pusztán a munkavállalói csoportok közötti esetleges feszültségről van szó (Kiss 2005, 429.), hanem „törvényes diszkriminációról".

[301] Az irányelvbe ütköző szabályról ugyanakkor nem beszélhetünk, hiszen a 8. cikk rendelkezése nem korlátozza a munkavállalóra kedvezőbb tagállami szabályok megalkotásának lehetőségét. Az Mt. 40/A. § (2) bekezdésének kedvezőbb jellege az érintett munkavállalók tekintetében nem vitatható.

munkafeltételeknek a jogutódra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben való rendezhetőségét.

20. A jogelőd kedvezőbb kollektív szerződése esetén az abban foglalt munkafeltételeket az (1) bekezdés szerinti időtartamban, az ott szabályozott kivételekkel kell alkalmazni. Ez azt a kérdést veti fel, hogy a jogutódnál új kollektív szerződés megkötése esetén vajon érvényesül-e az (1) bekezdésben említett szabály (az alkalmazási kötelezettség megszűnése). Megítélésünk szerint érvényesülnie kell, hiszen az a később hatályba lépő kollektív szerződésre vonatkozik, azaz másik tényállást rendez. Ha pedig érvényesül, úgy a jogutódra kiterjedő hatályú kollektív szerződés felmondásával könnyen megkerülhető a (2) bekezdés kedvezőbb szabálya.

21. A szóban lévő szabállyal kapcsolatban végül felmerül a probléma, hogy milyen kritériumok alapján lehet eldönteni a kollektív szerződéses munkafeltételek kedvezőbb voltát, illetve, hogy ki dönt (ki választ) a kollektív szerződések alkalmazásában. E tekintetben – mellőzve a probléma részletes elemzését – utalunk Kiss György elemzésére: a kollíziót az ún. „kollektive Günstigkeit" elve alapján kell eldönteni, illetve a választás az érintett munkavállaló joga.[302]

A kollektív szerződések sorsával kapcsolatban említett harmadik eshetőség azzal írható le, hogy a jogutódlás időpontjában kollektív szerződés hatálya alatt álló jogutód munkáltató lép olyan munkáltató helyére, amely (aki) nem állott kollektív szerződés hatálya alatt. E tényállás nyilvánvalóan csak a 85/A. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott esetekben következhet be, azaz a gazdasági egység átadása-átvétele révén. A jogszabályon alapuló (általános) jogutódlás eseteiben ez az eshetőség kizárt. Az Mt. – talán az eset magyar munkajogban való egyértelmű megítélhetősége okán – nem tartalmaz kifejezett rendelkezést erre a tényállásra. A megítélés alapja az Mt. 36. § (4) bekezdése. E szabály az uralkodó értelmezés szerint nem csupán azt fejezi ki, hogy a kollektív szerződést a tarifálisan nem kötött munkavállalói csoportra kell alkalmazni, hanem arra a jogalkotói szándékra utal, mely szerint a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóval munkajogviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed a kollektív szerződés személyi hatálya.[303] A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás nyomán az átvevő

[302] Kiss 2005, 397. Lényegében azonosan Pál 2005, 88/1.

[303] Kiss 2005, 394. Kiss György ugyanitt tárgyalja az ebből a szempontból Európában lényegében egyedülálló német munkajog sajátosságát, mely szerint a kollektív szerződés munkafeltételeket tartalmazó normái csak a kollektív szerződést megkötő szakszervezet tagjaira terjednek ki. E jogi jellegzetességnek a BGB 613a § alkalmazása szempontjából nincs originális jelentősége, azaz a kollektív szerződéses munkafeltételek kötelezettsége az átvevő oldalán fennáll kétoldalú tarifális kötöttség hiányában is. A BGB 613a § (1) bekezdés utolsó mondata ugyanakkor utal arra, hogy a kétoldalú tarifális kötöttség hiányában az új munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak másik kollektív szerződés alkalmazásában, illetve ebben az esetben egy év eltelte előtt is megváloztathatók a munkafeltételek. Ld. Staudinger/Annuss (2005) § 613a Rn 282., Rn 288-297.

(jogutód) munkáltató a gazdasági egységhez kapcsolódóan foglalkoztatott munkavállalók tekintetében (is) munkáltatói pozícióba kerül, a munkajogviszony ex lege létrejön. Ebből következik, hogy a jogutódnál a jogutódlás időpontjában hatályban lévő kollektív szerződés munkafeltételekre vonatkozó rendelkezéseit ettől az időponttól (azaz a felek közötti jogviszony keletkezésétől) alkalmazni kell az érintett munkavállalók munkajogviszonyai tekintetében is. Ezzel megvalósul a jogutódnál is az ún. tarifális egység, azaz azonos kollektív szerződéses feltételek alkalmazása a munkajogviszonyban állókra.

4. A Tanács 2008. október 22-i 2008/94/EK irányelve a munkáltatók fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

4.1. Az irányelv megalkotásának és módosításának körülményei, célkitűzései

1. A vállalkozások átstrukturálásához kapcsolódó munkajogi irányelvek körében utolsóként jött létre a 80/987/EGK számú irányelv, amely a munkavállalói igényeknek a munkáltató fizetésképtelensége esetében való védelméről rendelkezett. Az irányelvet a 2002/74/EK irányelv módosította. Noha a módosítás több irányelvi rendelkezést is érintett, alapvető újdonságként az ún. transznacionális fizetésképtelenségi esetekre vonatkozó szabályok értékelhetők. A jogalkalmazás könnyítése érdekében került sor a 2008/94/EK irányelv kibocsátására, amely egységes szerkezetbe foglalta (a téves közösségi jogi szóhasználatban: kodifikálta[1]) a korábbi irányelvet és a 2002. évi módosítást. Az alábbiakban a hatályos irányelv rendelkezéseit, illetve a magyar munkajog kapcsolódó szabályait mutatjuk be.

2. Az irányelv megalkotásakor (a hetvenes évek végén) a Tanács abból a felismerésből indult ki, hogy a gazdasági tevékenység egyre inkább nemzetközivé válik, amelyből következően a munkaadók fizetésképtelensége esetére szolgáló munkavállalói védelmi rendszernek is az új követelményeknek kell megfelelnie. A Tanács álláspontja szerint, ugyanakkor nem vezetett volna kielégítő eredményre egy egységes, a csődhelyzetre vonatkozó részletes szabályozórendszer bevezetése, ugyanis az egyes tagállamok ezirányú normái a vállalkozás – mint ilyen – hitelképességét a többi, hasonló státusú hitelező viszonylatában vizsgálják, és a munkavállalók ebben az általános ún. "inszolvenciaeljárásban" elvesznének, azaz továbbra is védtelenek maradnának.[2] Ezt a helyzetet elkerülendő, szükség volt olyan normák megalkotására, amelyek speciális intézményrendszert hoznak létre a munkaadó fizetésképtelensége esetére a munkavállaló érdekei védelmében, különös tekintettel a munkavállaló kielégítetlen igényeire.[3]

---

[1] A magyar nyelvű hivatalos szöveg is használja a téves kifejezést.

[2] Binder 1997, 190. Lásd még Asshoff–Bachner–Kunz 1996, 161.; Blanpain–Engels 1997, 333.

[3] Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a munkavállalói igények védelmének egyéb nemzetközi munkajogi vonatkozásai is vannak. Ebbe a körbe tartozik az ILO 95. számú egyezménye a munkabérek védelméről (Conventions concerning the Protection of Wages), valamint az ehhez kapcsolódó ajánlás (Recommendation concerning the Protection of Wages) – mindkettő 1949-ből, majd az ILO 173. számú egyezménye és a hozzá kapcsolódó ajánlás 1992-ből, gyakorlatilag az irányelvvel megegyező címmel. Lásd Convention No. 173. concerning the Protection of Workers` Claims in the Event of the Insolvency of their Employer, illetve Recommendation No. 180. concerning the Protection of Workers` Claims in the Event of the Insolvency of their Employer.

Az irányelv tartalmának kialakítása során figyelembe kellett venni a közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességét, illetve követelményét.[4] A Tanács megállapította, hogy a munkavállalók védelmének, illetve védelmi igényének körét illetően az egyes tagállamok között továbbra is különbségek vannak,[5] ezért kívánatos ezeknek az eltéréseknek a csökkentése, amelyek egyébiránt a közös piac működésének egészére is közvetlen hatással lehetnek. Mindebből következően a tagállamok nemzeti jogának közelítésére kellett törekedni ezen a területen. Figyelemre méltó, hogy ez az irányelv is az EGK Szerződés korabeli 100. cikkére (jelenleg 115., korábban 94. cikk) támaszkodott.

3. Az eredeti irányelv megalkotásának okai közül – a hazai szabályozásra is tekintettel – ki kell emelni, hogy a Tanács célkitűzése nem egyszerűen a vállalkozások fizetésképtelenségének kezelésére vonatkozó, az egyes tagállamok jogában már meglévő normaanyag közelítése, illetve egy ezt szabályozó különleges jogterület (Konkurs-Sonderrechtssystem)[6] létrehozása volt. A csőd-, a kényszeregyezségi, a felszámolási stb. eljárásra irányuló tagállami szabályozás ugyanis a vállalkozást alapvetően nem munkáltatói pozíciójában értékelte, mivel a szabályozás rendeltetése nem egy meghatározott reláció kiemelése volt. Általában a gazdasági forgalom, a gazdasági, pénzügyi forgalomban megjelenő hitelezők biztonsága volt a tagállamok jogalkotóinak elsődleges célja. A munkajog azonban az ún. "függő munka" jogága,[7] azaz speciálisan célhoz kötött jogág. Az irodalomban egyre erőteljesebben fogalmazódik meg a munkajog rendeltetéseként a védelmi jelleg.[8] E védelmi igénynek alapvető oka abban található, hogy a munkaadói és a munkavállalói státus a gazdasági forgalom nem azonos minőségű formái; másképpen fogalmazva, a munkaszerződés alanyai a gazdasági forgalom nem egynemű szereplői.[9] A fizetésképtelenség kezelése eredetileg a munkáltató-munkavállaló relációt beágyazta az általános adós-hitelező pozícióba. Ezen a szemléleten óhajtott változtatni a Tanács, és ennek megfelelően bővítette ki, illetve alakította át a fizetésképtelenségi eljárások rendszerét.

4. Az irányelv megalkotásának folyamatát részben segítették a fizetésképtelenség kezelésének új tendenciái, valamint a későbbiekben maga az irányelv léte is hatott a fizetésképtelenség konszolidációja új módszereinek kimunkálására. A korabeli tendenciák közül két – egymással összefüggő – folyamat emelhető ki. Különösen az 1970-es évektől egyre

[4] Az irányelv megalkotása előtti időszakban jelentősen különbözött a tagállamok vállalkozási struktúrája, a vállalkozások nagysága, ágazati megoszlása stb. Lásd Pram–Lotte 1997, 119.
[5] Az irányelv megalkotása előtti időszak összehasonlító elemzését lásd Birk 1975, 605–646.
[6] Binder 1997 190.
[7] Richardi 1968, 1.; Camerlynck–Lyon-Caen–Pélissier 1986, 176–178.
[8] Staudinger–Richardi. 692–699.
[9] Kiss 1995a, 145–146.

több országban figyelhető meg, hogy a gazdálkodás zavarainak kezelését differenciáltan szabályozzák. A differenciálás egyik alapja az adós státusa, a másik a vagyon jellege. Így például néhány ország szabályozásában éles különbségtétel volt megfigyelhető a magántartozásokért és a gazdasági tartozásokért való felelősség *(civil liabilities versus business liabilities)* között.[10] A megkülönböztetés egyben két eljárási módszert is jelent. Míg a gazdasági jellegű tartozások kezelésére az ún. "*bankruptcy proceeding*" irányadó, addig az egyéb fizetési nehézségek kezelésére a "*insolvency proceeding*" alkalmazandó. Más országokban a vállalkozások mérete, nagysága volt a mérvadó az egyes eljárások kiválasztásában. Főszabályként elmondható, hogy a kisebb vállalkozások esetében az eljárás a lehetőségekhez képest a legegyszerűbb. A másik tendencia a fizetésképtelenségi eljárások rendeltetésének megváltozásában rejlik. Korábban ezeknek az eljárásoknak a tradicionális célkitűzése egyrészről a hitelezők érdekeinek védelme volt – döntően a vállalkozáson kívüli hitelezőké, amely így megelőzte a vállalkozás tulajdonosainak és munkavállalóinak az érdekeit is –, továbbá az egyéb külső érdekek védelme, amely a vállalkozás túlélésével van összefüggésben, azaz ez az érdek a szűkebb vagy a tágabb közösség védelmét fogja át. Ez a másodikként említett érdek alakítja át az inszolvencia kezelésének egész filozófiáját. Míg korábban a fizetésképtelen vállalkozó-adós méltatlan helyzetbe került, és ennek a helyzetnek a kezelése a senki számára megoldást nem jelentő büntetőjogi eszközök igénybevételét is jelenthette, addig mára az inszolvencia-eljárások rendeltetése alapvetően megváltozott. Összefoglalva: míg nem is olyan régen a likviditási zavarba került cég felszámolása volt az egyedüli vagy legalábbis a gyakori kiút, napjainkban megmentése.[11]

5. Erre a folyamatra jó példa volt 77/187/EGK irányelvnek az 1998. évi módosítása.[12] A transzferirányelv eredetileg olyan helyzeteket rendezett, amelyben a formális inszolvenciaeljárás nem jelent meg, habár egyes esetekben nyilvánvaló volt a jogelőd (átadó) munkáltató de facto likviditási problémája. A 98/50/EK irányelv 4a. cikke viszont kifejezetten arra a tényállásra vonatkozott, amikor az átadó csődeljárás vagy ezzel egyenértékű inszolvencia eljárás hatálya alatt áll. A módosító irányelv preambulumának (7) pontja e cikkre történő utalásakor kifejezetten azt hangsúlyozza, hogy a fizetésképtelen vállalkozások életben tartása érdekében olyan konstrukciót kell alkalmazni, amelyben az átvevő érdekeit azáltal is óvják, hogy bizonyos kedvezményekben részesül az irányelv eredeti, általános rendelkezéseihez képest. Ez a kedvezmény korántsem csekély. A hivatkozott cikkely azt sugallta a tagállamoknak, hogy amennyiben egy inszolvencia-eljárás alatt lévő vállalkozás (vállalkozásrész) kerül

[10] Yemin–Bronstein 1991, 4.
[11] Lásd Yemin–Bronstein 1991, 7. ("In other words, whereas a few years ago a firm in trouble had to be wound-up, nowadays it has to be rescued.")
[12] Lásd erről a 288. pontot.

átruházásra – a munkavállalók folyamatos továbbfoglalkoztatásával –, a tagállamok hozzák meg azokat a rendelkezéseket, amelynek értelmében az inszolvencia-eljárást megelőző tartozásokat ne ruházzák rá az átvevőre, feltéve, hogy a munkavállalók érdekeit a 80/987/EGK irányelv rendelkezéseinek megfelelő garanciarendszer védi, vagy azzal egyenértékű szabályozás van hatályban az adott tagállamban.

6. Az irányelv célkitűzéseinek elemzése azt támasztja alá, hogy a fizetésképtelenséget kezelő módszerek, eljárások rendeltetése minőségében változott meg, és napjainkban is változik. Kétségtelen, hogy a szociálpolitikai megfontolások mögött meghúzódik a gazdaság élénkítésének követelménye is, s nem egy esetben figyelhető meg e két – sokáig egymással ellentétes – cél közelítése.

Mindezeknek a céloknak a megvalósítása érdekében a Bizottság 1978 áprilisában készítette el javaslatát a tárgyalt irányelv tartalmára vonatkozóan.[13] Ennek értelmében az irányelv hatálya kiterjedt a munkavállalóval szemben fennálló olyan igényekre, amelyek munkajogviszonyból vagy tanulmányi képzési jogviszonyból *(Ausbildungsverhältnis)* származik. Lényeges továbbá, hogy a javaslat nemcsak a fizetésképtelen munkáltatóról szólt, hanem annak vállalkozásairól és üzemeiről, amennyiben azok a Római Szerződés területi hatályán belül helyezkednek el.[14] A munkavállalói igények tekintetében a javaslat úgy rendelkezett, hogy ebbe a körbe tartozik a munkabér, valamint a képzéssel felmerült kiadások, illetve annak ellenértéke, továbbá minden olyan, a munkáltatót terhelő pénzbeli vagy pénzben kifejezhető teljesítés, amely betegség, szabadság vagy a munkajogviszony megszüntetése alapján illeti meg a munkavállalót. Ide tartozott továbbá a végkielégítés és a gratifikáció.[15] A tagállamoknak meg lett volna a lehetőségük az intézményrendszer korlátozására, nevezetesen a munkabérigények esetében legfeljebb 3 hónap mértékéig, míg az egyéb igények csak abban az esetben lettek volna érvényesíthetők, amennyiben a munkáltató fizetésképtelenségének beállta előtti utolsó 12 hónapban már fennálltak.

A javaslat az igények gyors kielégítését tartotta szem előtt, ezért úgy rendelkezett, hogy a munkavállalói követelések teljesítése az arra feljogosított munkavállalónak akár szóbeli kérelme alapján is történhet. Nyilvánvaló, hogy ez a nagyvonalú közösségi szintű szabályozás feltételezte a különböző tagállami intézmények szoros együttműködését és az ehhez szükséges infrastruktúrát. A javaslat a munkavállalói igények érvényesítésére a fizetésképtelenség megállapításától számított hat hónapos

[13] OJ C (1978) 135/2.
[14] Lásd a javaslat 1. cikkét.
[15] Lásd a javaslat 3. cikkét.

határidőt állapított meg.[16] A javaslat végül rendelkezett a munkáltatót terhelő egyes szociális ellátások biztosításáról, illetve ezek védelméről.

7. A hatályos szövegnél egyszerűbb tartalmú javaslat az Európai Parlament elé került. A parlament üdvözölte a javaslatot, ugyanakkor nyomatékosan hangot adott bizonyos kételyeinek. Mindenekelőtt utalt arra, hogy a Bizottság által beterjesztett anyag relatíve elkésett, hiszen több tagállamban már hatályban volt e tárgyban szabályozás. Sajnálkozását fejezte ki, hogy az egyes nyelveken kiadott anyagok és a hozzáfűzött kiegészítések nincsenek összhangban egymással, és kérte a Bizottságot a szövegek alaposabb felülvizsgálatára, hiszen e nélkül fennáll az eltérő alkalmazás veszélye az egyes tagállamok részéről. Tartalmában különösen kifogásolta a parlament, hogy a Bizottság a jogközelítés alapjául a minimális feltételeket tekintette, holott a Római Szerződés kifejezetten azt tette a közösség feladatává, hogy a munkavállalók munka- és életkörülményeinek előmozdítása érdekében a jogszabályok összehangolását "haladás fenntartása mellett" végezze el. Ennek megfelelően teljességgel szerződésellenesnek minősítette a javaslatnak azt a megoldását, amelynek értelmében a munkavállalói igényeknek már a munkáltató fizetésképtelenségének megállapítása előtt fenn kell állniuk, mivel ezáltal számos munkavállalói igény kiesne a védelem köréből. Nem volt méltányolható a Bizottságnak az a megállapítása sem, amely az igények fennállását időben korlátozta. Rendkívül lényegesnek tartotta a parlament végezetül annak hangsúlyozását, hogy az intézményi, igazgatási, valamint eljárási rendszer kimunkálása a tarifális partnerekkel történő szoros együttműködés eredményeképpen valósuljon meg.[17]

Mindezekkel összhangban a parlament több helyen lényegesen módosította a bizottsági javaslatot. A pontosításokon túlmenően a munkavállalói kielégítetlen bérkövetelések mértékét 6 hónapi bér összegéig emelte fel. Végezetül – tekintettel az inszolvencia elleni védelem kiemelkedő fontosságára – lerövidítette a tagállamok átvételi, illetve jelentési kötelezettségét.[18]

8. A javaslattal kapcsolatos állásfoglalását a Gazdasági és Szociális Bizottság 1979 áprilisában tette közzé.[19] Az állásfoglalás általános megjegyzései között a Bizottság kiemeli, hogy a munkáltató fizetésképtelensége esetén feltétlenül szükséges a munkavállalók olyan védelmi rendszerének a kimunkálása, amely független a már meglévő csődjogi rendelkezésektől. A Bizottság meggyőződése, hogy ezek a jogszabályok egyedül nem képesek azt a védelmet nyújtani a munkavállalók számára, amelyre helyzetükből adódóan feltétlenül

[16] Lásd a javaslat 5. cikkét.
[17] A parlament határozatát lásd OJ (1979) 39/26.
[18] Az eredeti javaslat szerinti 18 hónapot 12 hónapra szállította le. Lásd a javaslat 10. cikkelyét.
[19] Lásd OJ (1979) 105/14.

szükségük lenne munkáltatójuk fizetésképtelensége esetén. Erre különösen akkor van szükség, amikor a munkavállalói igények kielégítésére szolgáló vagyontömeg nem áll a munkáltató rendelkezésére. Míg a bankok és a többi nagy finanszírozó saját hiteleit a zálogjog és egyéb eszközök segítségével biztosítani tudja, a munkavállalók számára legalább ezzel egyenértékű védelmet, illetve privilegizált státust kell rögzíteni.

A Bizottság elemezte a munkáltató fizetésképtelenségének a munkavállalóra gyakorolt hatását. Ezzel összefüggésben kifejtette, hogy a munkavállaló számos esetben nem csupán a munkahelyét veszíti el, hanem azáltal, hogy különleges védelem hiányában követelésének kiegyenlítése is veszélyben kerülhet, megélhetése sem biztosított hosszabb távon. Gyakran előfordult, hogy a munkavállalói igények kielégítésére csak a fizetésképtelenség megállapítását követő egy év elteltével került sor. Ezzel szemben a csődhelyzet, illetve egy adott vállalkozás fizetésképtelensége a szabad piacgazdaság gyakori velejárója, amely egyszerűen a gazdaság intenzitása és a finanszírozás modalitásának hiánya közötti feszültségek miatt is létrejöhet. Ehhez még hozzáadódik, hogy azok a vállalkozások, amelyek nem képesek átvenni a technológia fejlődésének gyorsuló ritmusát, óhatatlanul elvesztik versenyképességüket és ezáltal csődközeli helyzetbe kerülhetnek. Nyilvánvaló azonban, hogy a munkavállaló kiemelt védelme nem lehetetlenítheti el a vállalkozókat, és ebből következően olyan javaslatot kell kidolgozni, amely a nemzetgazdaság egészének az érdekeit is figyelembe veszi.

A Bizottság ennek megfelelően rögzítette véleményét az állásfoglalás különös részében. Mindenekelőtt számos helyen pontosította a javaslatot. Kifejtette, hogy a tervezett irányelv kiindulópontjának a fennálló munkajogviszonynak kell lennie. Ennek megfelelően a tagállamok jogában meglévő fogalmakat kell átvenni a “munkavállaló” és a “munkajogviszony” tekintetében. Kiemelkedően fontos továbbá a fizetésképtelenség meghatározása. A Bizottság szerint nem célszerű a tagállamokban meglévő valamennyi tényállás átvétele, hanem a tagállamokban szabályozott tényálláscsoportokhoz kapcsolódóan, mintegy azokra épülve kell az irányelvben rögzíteni a fizetésképtelenség kategóriáját. A Bizottság kifogásolta “az intézményrendszer” kitétel használatát, és az esetleges megszorító értelmezések elkerülése érdekében azt ajánlotta, hogy a tagállamok “minden olyan szükséges intézkedést” hozzanak meg, amelyek alkalmasak a munkavállaló követeléseinek kielégítésére. Az állásfoglalás a fizetési kötelezettség mértékének korlátozását az irányelv szociálpolitikai jellegére való tekintettel igazoltnak látta. Felhívta ugyanakkor a figyelmet a bérkövetelések és a munkajogviszonyhoz kapcsolódó béren kívüli követelések eltérő minőségére. Utalt arra, hogy utóbbiak nem közvetlenül a munkateljesítéshez, hanem általában egy adott konkrét tényálláshoz kapcsolódnak, és ezért nem ismétlődő kifizetések. Ennek megfelelően alaposan át kell gondolni a hozzájuk kapcsolódó fizetési kötelezettség

korlátozását. Az állásfoglalás végezetül foglalkozott a garanciarendszer finanszírozásával. Ezzel kapcsolatban nyomatékosította, hogy a munkáltatót a munkavállaló felé terhelő fizetési kötelezettségek a vállalkozás kockázatának elengedhetetlen részei, és ennek megfelelően elsősorban a munkáltató feladata a garanciarendszer biztosítása. E mellett természetesen fennáll az állam felelőssége is a rendszer szinten tartásáért, illetve működéséért.

A javaslat tartalma éppen a két egymással ellentétes érdek – nevezetesen a gazdasági és a munkáltatói-egzisztenciális érdek – kiegyenlítése érdekében kompromisszumként módosult, szövegezése bonyolultabbá vált, míg végleges tartalmát elnyerte.

9. Az irányelv 2002. évi módosításának indokai közül kiemelésre kívánkozik az ún. atipikus munkajogviszonyokban foglalkoztatottak védelmére vonatkozóan a kilencvenes években megerősödött igény. A 2002/74/EK irányelv indokolásának (6) bekezdése kifejezetten is említi a kilencvenes években e körben megszületett (részben ún. keret)irányelveket, illetve az ezek hatálya alá tartozó – részmunkaidőben, határozott időtartamra, illetve munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott - munkavállalókat. Ezzel párhuzamosan generálisan is felmerült az a követelmény, hogy az irányelv hatálya alól a tagállamok által kizárható munkavállalók körét meg kell határozni, és ennek során szűkíteni kell. Az 1980-ban létrehozott megoldás ugyanis az volt, hogy a tagállamok az irányelv mellékletében közölhetik a védelem alól kizárt munkavállalók körét.

Az említettnél is nagyobb jelentőségű volt ugyanakkor – amint erre utaltunk – az ún. transznacionális fizetésképtelenségi tényállások kezelésére irányuló közösségi törekvés. Azt is mondhatnánk, hogy az európai munkajog tulajdonképpen az új szabályokkal vett (e tekintetben is) tudomást a határokon átnyúló tőkemozgásról és a letelepedés szabadságából folyó következményekről, arról, hogy a vállalkozások/munkáltatók egyidejűleg több tagállamban is kifejthetik tevékenységüket. Erre utal az indokolás (7) és (9) bekezdése. E körülményre figyelemmel kerültek az irányelv rendelkezései közé az alkalmazandó nemzeti jogot kijelölő (tartalmilag kollíziós jellegű) szabályok, valamint a tagállamok közigazgatási hatóságainak együttműködéséről szóló rendelkezések.[20]

[20] Ld. Fuchs – Marhold 2006, 164.

4. 2. Az irányelv tartalma és értelmezése

Az irányelv fogalomrendszere

1. Az irányelv rendeltetésének és logikájának megismeréséhez elengedhetetlen fogalomrendszerének elemzése. Az irányelv fogalomrendszere ugyanis nem egyszerűen egyes intézmények definícióját határozza meg, hanem egyben kijelöli e fogalmak rangsorát és funkcióját.

Önmagában meghatározó jelentőségű, hogy az irányelv alapfogalmai "a munkavállalói igény" és "a munkavállaló", és hozzájuk képest szinte indifferens "a munkáltató" fogalma. Mindezekhez azonban bizonyos pontosítás szükséges. A "munkavállaló" megjelölés önmagában demonstrálja, hogy nem általában a hitelezői státus, hanem a munkáltatói szűkebb érdekkörön belüli, ahhoz szervesen kapcsolódó speciális jogállású hitelező védelméről rendelkezik az irányelv. A "munkavállaló" fogalma ezért volt annak ellenére kiemelkedően fontos, hogy az irányelv 2. cikkely korabeli (2) bekezdése – többek között – a munkavállaló fogalmi meghatározását az egyes tagállamok jogára bízta. A "munkavállaló" fogalmához kapcsolódik szervesen a "munkavállalói igény" kategóriája. Az eredeti 1. cikkely meglehetősen sommásan határozta meg ezeknek az igényeknek körét, azonban az irányelv hivatalos magyarázata, az esetjog, valamint az egyes tagállamok joga mélységében, részleteiben – és meglehetősen tágan – értelmezte ezt az intézményt. Hangsúlyoznunk kell tehát, hogy a munkavállaló és a munkavállalói igény összetartozó fogalmak, és mint az irányelv fogalomrendszerének meghatározó elemei, jelzik annak rendeltetését is. Lényeges továbbá, hogy az irányelv nem részletezi, illetve nem differenciálja a "munkáltató" fogalmát, utalva ezzel arra, hogy ebbe a körbe – jogi-formai megjelenésétől függetlenül – mindenki beletartozik, aki a tagállamok joga szerint munkáltató jogállású. Ezzel összefüggésben ugyanakkor bizonyos kétely is felmerülhet. A második ún. Francovich-ügyben az Európai Bíróság meglehetősen széles teret adott a tagállamoknak a munkáltatók azon körének meghatározására, akik az irányelv hatálya alá tartoznak.[21]

2. Az irányelv státusfogalmai mellett a fogalomrendszer kulcseleme a fizetésképtelenség meghatározása, illetve legalább ennyire fontos a meghatározás módja. Az a módszer, ahogyan az irányelv utal a fizetésképtelenségre, illetve az azt megállapító eljárásra, kétségtelenül az általános üzleti forgalom igényeinek felel meg, ugyanakkor mégis azt sugallja, hogy a tagállamoknak az anyagi és eljárásjogi szabályaikat oly módon kell kialakítaniuk, hogy a vállalkozás munkáltatói minőségének előtérbe helyezése által a munkavállalói-hitelezői igények fokozott

[21] Lásd a 469/93. Francovich (No 2.) v. Italy [1995] ECR I–3843. ügyet.

védelemben részesüljenek.[22] A fizetésképtelenség, illetve az ezt feltáró eljárás fogalmához kapcsolódik a tartozások ún. "releváns időszakának" meghatározása. Ez – a későbbiekben részletesen kifejtendők szerint – azért lényeges, mert a fizetési kötelesség, illetve a garanciarendszerek korlátozásának lehetőségei is a releváns időszak egyes tényállásaihoz kapcsolódnak.

3. Az irányelv fogalomrendszeréről összefoglalásképpen rögzíthető, hogy sajátos anyagi jogi, eljárási és szervezeti intézményrendszert fog át. Valójában két struktúráról van szó. Az alapintézmény általában a fizetésképtelenség, amely bekövetkezhet mind cégek, mind magánszemélyek vonatkozásában. A másik – erre ráépülő, de ugyanakkor relatíve függetlenedő – struktúra a jelzettek munkáltatói minőségében bekövetkező fizetésképtelensége és emiatt a munkavállalói igények védelme. Ezt az irányelv a munkavállaló és a munkavállalói igény kiemelésével érzékelteti, és mindehhez járul meg a tagállamoknak az általános rendelkezésektől viszonylag elkülönült normaanyaga.

A fogalomrendszer kiindulási alapja: a munkavállaló, illetve a munkavállalói igény

1 A munkavállaló fogalmának meghatározását az irányelv a tagállamok jogára bízta. A 2. cikk korábbi (2) bekezdésének értelmében "jelen irányelv nem érinti az egyes tagállamok törvényeiben a «munkavállaló»… kifejezések fogalom meghatározását". Orientáló jellegű legfeljebb az 1. cikkely (2) bekezdése lehetett, amely szerint a tagállamok kivételesen kizárhatják az irányelv hatálya alól a munkavállalók bizonyos kategóriáinak követeléseit a munkavállalók munkaszerződésének vagy munkajogviszonyának sajátos jellege miatt, vagy olyan más garanciaformák fennállása esetén, amelyek a munkavállalónak az irányelvből adódó védelemmel azonos értékű védelmet nyújtanak.

A munkavállalói minőség meghatározásának általános módszerével, illetve az irányelvben megfogalmazott kivételekkel kapcsolatban általában elmondható, hogy az egyes tagállamok, valamint az EU jogalkalmazása is a tág értelmezést tartja elfogadhatónak. Ennek megfelelően az irányelv alkalmazása szempontjából munkavállalónak minősül minden olyan személy, aki munkajogviszonyt keletkeztető szerződés – contract of employment, contract du travail, Dienstvertrag, contratto del lavoro stb. – alapján végez munkát. A "munkavállaló" fenti – mintegy magától értetődő – fogalma kiszélesedett egyrészről a munkavállaló jogállásához hasonló státusú személyek megnevezésével, másrészről mindazoknak a bevonásával, akik az adós és fizetésképtelen munkaadóval szemben a

[22] Kiss 1999, 78.

fizetésképtelenségi eljárás alapján a munkavállalóval azonos elsőbbséget élvez a többi – külső – hitelezővel szemben.

2. Az előbbire jó példa az osztrák Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG), amely tételesen felsorolja az igényjogosultak körét,[23] vagy akár az olasz jogi szabályozás, amely a Codice Civile rendelkezései között munkavállalóként sorolja fel a tanoncot/ipari tanulót (del tirocinio), a vezetők különböző kategóriáit és az otthon végzett tevékenységre alkalmazott személyeket/bedolgozókat (lavoro a domicilio).[24]

Az utóbbi megoldás a francia Code du Travail konstrukciójára jellemző. A CT értelmében ebben a körben mindenki kedvezményezettnek számít, aki a csődbe jutott munkáltatóval szemben jogszabály alapján meghatározott privilégiummal rendelkezik, így például a tanulói jogviszonyban állók mellett a kereskedelmi képviselők meghatározott típusai is (voyageurs, représentants et placiés).[25]

A német jog szintén a munkavállaló (Arbeitnehmer) általános fogalmát veszi alapul, amennyiben mindenki igényjogosult, aki magánjogi szerződés alapján más részére önállótlan, "idegen meghatározottságú" munkát végez.[26] Az ún. "Arbeitnehmerähnliche Personen" körét[27] a BAG egy korábbi döntésében egységesen úgy minősítette, mint olyan személyeket akik a munkavállaló fizetésképtelensége esetén a vonatkozó jogszabályok[28] alkalmazása szempontjából a munkavállalókkal azonos elbírálásra tarthatnak igényt.[29] A napjainkban uralkodó irodalmi és jogalkalmazói álláspont szerint azonban indokoltabb ebből a szempontból a differenciálás. Így a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalóval esik egy tekintet alá a Heimarbeiter, a Hausgewebetreibende és az ún. Einfirmenhandelsvertreter. Lényeges továbbá, hogy a munkaerő-kölcsönzés esetén[30] szintén differenciálni kell a munkavállaló fogalmát a tiszta és az ál-munkaerő-kölcsönzés, valamint a kölcsönadó és a felhasználó csődje viszonylatában. Általában elmondható, hogy az üzletszerű munkaerő-kölcsönzés esetében (unechter Leiharbeit),

---

[23] Lásd IESG 1. §-a értelmében a törvény alkalmazása szempontjából igényjogosult a munkavállaló, a bedolgozó (Heimarbeiter) és hátramaradottaik, úgymint haláluk esetén örököseik mint jogutódok. Ugyanakkor a munkavállalói minőségen belüli osztályozás alapján ebbe a körbe tartozik például a tanuló, de például az ún. freier Mitarbeiter már nem élvezi a garanciarendszer védelmét. Lásd Holzer–Reissner–Schwarz 1999, 42–73.

[24] Lásd Codice Civile 2095., 2128., 2134. §-át, valamint a 22/87. Commission v. Italy.

[25] Art. L. 143-10.; 143-11. CT. Lásd továbbá Birk 1975, 611–612; La protection… 1979, 10.

[26] MünchArbR/Hanau 1992, § 75. RdNr. 8.

[27] A TVG 12a. §-a értelmében ide azok a személyek tartoznak, akik ugyan gazdaságilag függőek, és a tipikus munkavállalóhoz hasonló szociális helyzetben vannak, azonban azért nem minősülnek mégsem – a jogállás tradicionális értelmében – munkavállalónak, mert teljesítésüket önállóan végzik.

[28] Lásd Konkursordnung.

[29] BAG 5.7. 1967 AP Nr. 5 zu § 61. KO.

[30] Lásd erről részletesen Becker–Wulfgram 1985.

amennyiben a kölcsönadó cég rendelkezik tevékenysége folytatásához engedéllyel, úgy a munkavállaló helyzete semmiben nem különbözik a tradicionális munkavállaló státusától. Engedély hiányában azonban az AÜG 10. §-a alapján a kölcsönvevő/felhasználó és a munkavállaló közötti de facto kapcsolatot tekintik munkajogviszonynak.[31] Mindezekkel szemben azonban nem részesülnek a munkavállalóval azonos elbírálásban a jogi személyek törvényes képviselői, például egy adott elnökség tagjai, ugyanakkor a korlátolt felelősségű társaság üzletvezetőjének státusa adott esetben kétséges lehet.

Az angol jog értelmében munkavállalónak minősül mindenki, aki munkaszerződés alapján végez munkát.[32] Munkaszerződésnek minősül minden szolgálatra irányuló szerződés, vagy tanulói szerződés, vagy kifejezetten, vagy ráutaló magatartással, akár írásban, akár szóban.[33] A munkavállaló fogalma egészen a legutóbbi időkig a common law által fejlődött, és egyes elemeit alapvetően a bírói gyakorlat alakította. Mivel általános, generális fogalom nem létezett – és jószerével, az angol munkajogi szabályozás szerkezetéből következően ma sincs – az egységesítés irányába az egyes alapjogokra vonatkozó szabályozás vezetett. Így a munkajogviszony tisztességtelen megszüntetése elleni védelemre, a létszámleépítéssel kapcsolatos kompenzációra, a garantált bérre, stb. vonatkozó jogszabályok mind-mind alakították a munkavállaló fogalmi elemeit, és nyilvánvalóvá vált az egységesítés követelménye.[34] Az egységesítésen túlmenően a munkavállaló fogalmának tág értelmezéséhez kétségkívül hozzájárultak a munkavállaló védelmére vonatkozó EU-irányelvek, így a csoportos létszámcsökkentésről, valamint a munkajogi jogutódlásról szóló normák. Időközben az Európai Bíróság több határozatában rámutatott, hogy az egyes tagállamok ugyan feljogosítottak a munkavállaló fogalmának meghatározására, azonban ez nem vezethet olyan értelmezéshez, amely a munkavállalók védelmét segítő irányelvek alkalmazását korlátozná vagy megakadályozná.[35]

3. A munkavállaló fogalmának és ezzel az igényjogosultak körének meghatározásához segítséget nyújthat annak a vizsgálata, hogy az egyes tagállamok mely munkavállalói kört és milyen indokkal zárják ki a rendszerből. Az irányelv 1. cikk (2) bekezdése a kizárásnak két nagyobb csoportját ismeri. A tagállamok egyes munkavállalói csoportokat munkaszerződésük vagy munkajogviszonyuk sajátos jellege miatt, vagy olyan más garanciaformák megléte esetén zárhatnak ki az irányelv hatálya alól, amelyek az irányelv rendelkezéseiből következő védelemmel

[31] MünchArbR/Hanau 1992, § 75. RdNr. 10–12.
[32] Lásd ERA 230. § (1) "In this Act »employee« means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment.
[33] Lásd ERA 230. § (2) "In this Act »contract of employment« means a contract of service or appreticeship, whether express or implied, and (if it is express) whether oral or in writing."
[34] Deakin–Morris 1998, 151.
[35] Lásd a 105/84. Mikkelsen v. Danmols Inventar (1986) ECR 316.

egyenértékűek.[36] A kategorizálás azért lényeges, mert az irányelv függelékében az egyes tagállamoknak mindkét csoportba tartozó munkavállalói kört fel kell tüntetniük.

Azok az államok, amelyek éltek a kizárás lehetőségével az első csoportba – tehát a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony sajátossága miatt – általában azokat a "munkát vállalókat" sorolták ide, akik vagy valamilyen módon részesülnek a vállalkozás nyereségéből. Tipikusan ilyen a tengeri halászhajó kapitánya és legénysége, amelyet Görögország tüntetett fel az irányelv függelékében. vagy a munkaadó közeli hozzátartozói, végezetül azokat a személyeket, akiknek megélhetése alapvetően nem az érintett munkatevékenység ellenértékétől függ.

Az irányelv követelményeivel egyenértékű, de részleteiben az irányelvben meghatározottaktól eltérő garanciák megítélése tekintetében tanulságos a Görögországgal kapcsolatos eset.[37] Ebben az ügyben az Európai Bíróság megállapította, hogy önmagában a munkáltatóval szemben alkalmazott büntetőjogi jogkövetkezmények még nem jelentenek garanciát a munkavállalók ki nem elégített követelései tekintetében, továbbá a munkáltató polgári jogi felelőssége is irreleváns a későbbi igényérvényesítések szempontjából.[38] A görög jogszabályok értelmében az a munkáltató, aki a jogszabályban meghatározott határidő lejártáig nem fizeti ki a munkavállalókat megillető járandóságokat, három hónap börtönbüntetéssel sújtható. A Bizottság álláspontja szerint azonban egy büntetőjogi rendelkezés címzettsége és tartalma miatt nem válthatja ki az irányelvben meghatározott garanciarendszer által a munkavállalóknak nyújtott védelmet.

Lényeges tehát, hogy az irányelv alapvető célja a munkavállalói igények védelme, és ez adott esetben befolyásolhatja a gazdasági, pénzügyi forgalomra vonatkozó szabályokat is. Így a bíróság nem megfelelőnek minősítette a polgári tengerészeti törvény rendelkezését, amely az eljárási és a kincstári igények kielégítése mögé helyezi a munkavállalók igényeit. A bíróság helyesen mutatott rá, hogy a tapasztalatok szerint az ún. másodlagos igények kielégítésére gyakran már nem marad elég fedezet.[39]

4. A munkavállalói minőség tág értelmezése szempontjából hosszú időn keresztül legalábbis kétséges az otthon dolgozók, pontosabban a munkáltató telephelyétől független helyen és módon munkát végző munkavállalók (out-workers) megítélése ebből a szempontból, de felvételük

---

[36] "…equivalent to that resulting from this Directive".
[37] 53/88. Commission v. Greece (1990) ECR I–3197.
[38] A tengerészek ugyanis a hajó szerződéssel történő átruházása esetén egy éven belül gyakorolhatják kedvezményesen rangsorolt igényeik érvényesítésének jogát, mivel azonban ezen igények – az eljárási költségek és a kincstár igényeit követően – a második helyre kerültek, a Bíróság ezt a megoldást sem minősítette megfelelőnek – kellő fedezet hiánya miatt.
[39] Lásd Carl Otto Lenz főügyész előterjesztését.

a függelékbe azt jelzi,[40] hogy az unió joga is hajlik arra a megítélésre, hogy az out-worker meghatározott típusa a munkajog és a sui generis foglalkoztatás között helyezkedik el.[41] Mindenesetre, a Bizottság 1991. évi ajánlása sokat segített az egységes és kiterjesztő értelmezés elfogadásában.[42] Az ajánlás nyomatékosítja, hogy számos viszonylag hosszabb ideig fennálló munkavégzési forma kiegészül a legkülönbözőbb foglalkoztatási módszerekkel, amelyek lassan azonos értékűekké válnak a hagyományos "master-servant" kapcsolattal. A Bizottság megjegyezte ugyanakkor, hogy a rugalmas foglalkoztatás szinte robbanásszerű kifejlődése könnyen megteremti a fekete foglalkoztatás lehetőségét, amely szintén "bünteti" a munkavállalót. Sajnálatos módon ez a fejlődési tendencia nem egy munkavállaló számára bizonytalanságot és zavart okoz. Ennek kiküszöbölésére a Bizottság javaslatot tett a munkajogviszony fennállásának igazolására, amelynek egyik fontos része volt, hogy valamennyi ún. flexibilis foglalkoztatási módot hatálya alá kívánta vonni. Végezetül e javaslatból született meg a 91/533/EGK irányelv a munkaadó tájékoztatási kötelességére vonatkozóan.[43]

5. Az irányelv hatálya alóli másik kivételt a munkavállalóknak az a csoportja képezte, akik számára az adott tagállam joga az irányelvben foglaltakkal egyenértékű védelmet nyújtott. Ebbe a kategóriába – néhány meghatározott speciális munkafajta kivételével[44] – főszabályként az állami vagy helyhatósági költségvetés keretében működő intézmények alkalmazottai, illetve az állam vagy a helyhatóságok feladatkörébe tartozó, illetve általuk finanszírozott tevékenységet ellátók tartoznak. Ebből levonható az a következtetés, hogy általában az ún. közszférában foglalkoztatottak az állami vagy a helyhatósági költségvetés, az államháztartás stb. garanciavállalása miatt az irányelvben foglaltakkal azonos értékű védelmet élveznek. Ez a képlet azonban némileg bonyolultabb a gyakorlatban. A bérgaranciával egyenértékű védelem csak a köztisztviselők tekintetében érvényesül maradéktalanul, azonban a "tiszta" közszféra és a magánszféra között számos átmenet lehetséges, amelyek esetében nemegyszer csupán jogalkotói döntés kérdése, hogy az állam meghatározott feladatokat a közszféra keretei között lát el, vagy pedig átadja a versenyszféra szereplőinek.[45] Abban az esetben viszont, ha valamely korábban a közszféra által ellátott feladat "privatizálódik",

[40] Írország vette fel az irányelv függelékébe az otthoni darabbéres munkát végző munkavállalók bizonyos csoportját.
[41] A függelékbe csak azok kerültek felvételre, akikkel a munkaadónak az ilyen jellegű munkára nem kell írásbeli munkaszerződést kötnie.
[42] Lásd COM (90) 563.
[43] Lásd részletesen Bercusson 1996, 42–49.
[44] Például Nagy-Britanniában a regisztrált dokkmunkások vagy a tengerjáró hajók személyzete.
[45] Lásd ezt a problémát részletesen Kiss 1999a, 2–12.

gondoskodni kell a munkavállalók megfelelő védelméről munkáltatójuk fizetésképtelensége esetére.[46]

6. Ezzel összefüggésben kell ismét megemlítenünk a második Francovich-ügyet. Az olasz kormány 1992. január 27-én elfogadta a 80. számú rendeletet.[47] E rendelet 1. cikkének (1) bekezdése előírta, hogy amennyiben a munkavállaló ellen egy még 1979-ben kibocsátott rendelet alapján[48] csőd, felszámolási, vagy csődön kívüli kényszeregyezségi eljárás, továbbá rendkívüli közigazgatási eljárás indult, a munkavállaló vagy igényjogosult hozzátartozója a munkáltató ellen a rendeletben meghatározott módon igénnyel léphet fel az elmaradt követelései kielégítése érdekében. A Bizottság ugyanakkor rámutatott, hogy az említett rendelet értelmében Francovich úr egy olyan munkáltatónál volt alkalmazásban,[49] amely nem tartozott azon eljárás hatálya alá, hogy fizetésképtelensége esetére lehetővé tenné vele szemben eljárás megindítását a hitelezők követeléseinek együttes kielégítése érdekében.[50] A vállalkozás tehát de facto fizetésképtelen volt, azonban az olasz nemzeti jog kizárta a megfelelő eljárás hatálya alól. Ennek megfelelően a Pretore de Vicenza kétségét fejezte ki az irányelv hatályának értelmezését illetően, és az Európai Bírósághoz két kérdéssel fordult.

– Az első kérdés arra a kereste a választ, hogy az irányelv akkori 2. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy az irányelv csak azokat a munkavállalókat veszi figyelembe, akiket olyan munkaadó alkalmaz, amelyek ellen a nemzeti jog szabályai értelmében vagyonának bevonásával a hitelezők követeléseinek együttes kielégítésére irányuló eljárás megindítható?

– Amennyiben az első kérdésre a válasz igenlő, hogyan értékelendő az irányelv akkori 2. cikkelye az egyenlőség és a diszkriminációmentesség tükrében.

7. Az első kérdést illetően az irányelv preambuluma értelmében "…szükség van olyan rendelkezésekre, amelyek a munkaadó fizetésképtelensége esetén a munkavállalót védik, különösen a kifizetetlen követelések kielégítését biztosítják, figyelembe véve a közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességét". A preambulum a folytatásban rögzíti, hogy "…ezen munkavállalók védelmének körét illetően a tagállamok között továbbra is különbségek vannak;… ajánlatos törekedni azon különbségek csökkentésére, amelyek a

[46] Lásd az osztrák Verfassungsgerichtshof álláspontját azzal kapcsolatban, hogy az Osztrák Szövetségi Vasutat kivonták a szövetségi igazgatás alól. In Com. Rep. 7.
[47] Lásd Decreto legislativo Nr. 80. 27 gennaio 27. GURI Nr. 36. 13 febbrario 1992.
[48] Lásd Decreto legge Nr. 26. 30 gennaio 1979.
[49] A munkáltató neve: CDN Eletronica SnC
[50] Ezzel összefüggésben lásd a Regio decreto Nr. 267. 16 marzo 1942 (GURI Nr. 81. 6 aprile 1942.)

közös piac működésére közvetlenül is hatással lehetnek". Ennek megfelelően "…ezért a jogi előírások közelítésére kell törekedni ezen a területen a szerződés (akkori) 117. cikke szerinti előrehaladás érdekében".

Az irányelv 1. cikkely (1) bekezdése valóban akként fogalmazott, hogy az irányelv hatálya kiterjed a munkaszerződésből vagy a munkajogviszonyból származó munkavállalói igényekre azon munkavállalókkal szemben, akik a 2. cikkely (1) bekezdése értelmében fizetésképtelenek.[51] Az irányelv 2. cikkely (1) bekezdése mintegy közvetett módon határozza meg a fizetésképtelenség fogalmát, hiszen – a későbbiekben részletezendők szerint – a tagállamok előírásainak rendkívül tág teret adott (illetve ad ma is).

Mindebből következően a Bíróság azt állapította meg, hogy az irányelv 2. cikkelyének meghatározásából alapvetően az olvasható ki, hogy egy munkaadó fizetésképtelenné történő minősítéséhez mindenekelőtt az szükséges, hogy az adott tagállam jogszabályai rendelkezzenek olyan eljárásról, amelyben az érintett munkaadó vagyonát rendelkezésre bocsátják a hitelezők követelésének együttes kielégítésére. Szükséges továbbá, hogy az ilyen eljárásoknál legyen figyelembe veendő a munkavállalók követelése, továbbá kérelmezzék az ilyen eljárás megindítását, s végezetül fizetésképtelen a vállalkozás abban az esetben is, ha a munkaadó vállalat vagy üzlete véglegesen megszűnt, és a fellelhető vagyon nem elegendő vagy elégtelen az említett eljárás megindítására.

8. Lényeges tehát – az előterjesztő főügyész álláspontja szerint[52] –, hogy maga az irányelv korlátozza tárgyi hatályát, hiszen nem hivatkozhatnak rá azok a munkavállalók, akik olyan munkaadóval állnak munkajogviszonyban, amelyekre nem terjed ki az adott tagállamban szabályozott eljárás. Másképpen fogalmazva nem kötelezhetőek vagyonuk rendelkezésre bocsátása az érintett tagállam inszolvencia-eljárása alapján.[53] Ehhez képest csak másodlagos jelentőségű az az álláspont, amelynek értelmében nem tapasztalható olyan tényező, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt érvénytelenné tenné az irányelv vonatkozó rendelkezéseit.[54]

Az Európai Bíróság döntése legalábbis kétséges.[55] A bíróság az első kérdéssel kapcsolatban nyomatékosítja, hogy az irányelv értelmezésénél abból kell kiindulni, hogy az valamennyi munkavállalóra alkalmazható, kivéve az irányelv korábbi függelékében felsorolt munkavállalói

[51] "This directive shall apply to employees claims from contracts of employment or employment relationship and existing against employers who are in a state of insolvency within the meaning of Article 2 (1)."
[52] Az ügy előterjesztő főügyésze G. Cosmas volt.
[53] Lásd G. Cosmas előterjesztésének 27. pont 2. bekezdését.
[54] Lásd G. Cosmas előterjesztésének 34. pontját.
[55] Értékelését lásd Barnard 2000, 498–501.

kategóriákat, akiknek a munkaadója az irányadó nemzeti jog szerint eljárás alapján köteles vagyonának bevonásával a hitelezői követelések együttes kielégítésére.[56] Ez az értelmezés tehát teljes egészében a tagállamok belátására bízza a jelzett munkaadói kör meghatározását. Álláspontunk szerint azonban ez az értelmezés nincs teljes egészében összhangban az irányelv azon alapvető célkitűzésével, amely a ki nem elégített munkavállalói igények biztosítása érdekében "szükségesnek" tartja a különös rendelkezések meghozatalát. Kérdéses, hogy ebben az esetben biztosítania kell-e a tagállamnak a garanciarendszerrel egyenértékű védelmet, avagy ennek hiányában az érintett munkavállalók védelem nélkül maradnak. Félő, hogy különösen gazdasági nehézségek esetében olyan munkaadói kategóriák esnek ki az irányelv tárgyai hatálya alól, amelyek egyéb nemzeti jogszabályok hiányosságai miatt az irányelv érvényesülésének súlyos gátját jelenthetik.[57]

9. Összefoglalásképpen megállapítható, hogy az irányelv korábbi 1. cikkelyének tartalma és szellemisége, a munkavállaló fogalmának tág értelmezését sugallja az egyes tagállamok számára, amelyet a garanciarendszerből történő kizárás szigorú ellenőrzése – és ezzel összefüggésben a bírói gyakorlat – is alátámasztott.[58] Az irányelv ugyanakkor a fogalom tartalmi kimunkálását az egyes tagállamokra bízta, azaz nem lépett fel – eltérően a szabad mozgás közösségi intézményrendszerére vonatkozó szabályozástól – közösségi munkavállaló-fogalom kialakításának igényével.

10. Az említett fogalmi megközelítés az irányelv módosítását követően sem változott. Az irányelv 2002. évi módosítása tulajdonképpen szűkítette a tagállamoknak azt a lehetőségét, hogy bizonyos munkavállalói kategóriákat (csoportokat) kizárjanak az irányelv védelmi hatálya alá tartozók közül. Az újonnan beiktatott 2. cikk (2) bekezdés ugyan fenntartja a „munkavállaló" fogalom nemzeti jog általi meghatározásának lehetőségét, ám egyúttal rögzíti, hogy az európai munkajogban atipikus munkajogviszonyoknak nevezett jogviszonyokban állók (e minőségükre tekintettel) nem zárhatók ki a védett munkavállalók köréből. A 2. cikk (3) bekezdés ezen túl azt is eltiltja a tagállamok számára, hogy az irányelv, illetve az annak alapján kibocsátott nemzeti jogszabály alapján igényt érvényesítő munkavállalók körét oly módon korlátozzák, hogy a munkajogviszony (korábbi) fennállásának meghatározott időtartamát határozzák meg a jogosultság feltételeként. Ilyen megoldásról egyébként a nemzeti jogokban nem tudunk, ám jól látható, hogy ez a korlátozás tovább erősíti az irányelv 5. cikkében a garanciarendszerek kialakításának társadalombiztosítási jellegére irányuló törekvéseket.

---

[56] Lásd az ítélet 21. pontját.
[57] Lásd ezzel összefüggésben a hazai jog elemzésénél az egyéni vállalkozókra vonatkozó fejtegetéseket.
[58] Lásd részletesen Birk 1990.

11. A 2002-ben beiktatott 8a. és 8b. (ma: 9. és 10. cikk) cikkeinek rendelkezéseivel függ össze a 2. cikk (4) bekezdésének rendelkezése, amely a tagállamoknak ahhoz a lehetőségéhez kapcsolódik, hogy ne csupán a 2. cikk (1) bekezdésében meghatározott szorosan vett fizetésképtelenségi eljárásokban alkalmazzák az irányelv védelmi rendszerét, hanem olyan munkáltatói fizetési nehézségek esetében is, amelyek (formailag) nem felelnek meg a „klasszikus" munkáltatói/vállalkozói fizetésképtelenségi eljárásoknak. Ezek az eljárások, illetve az ezekben keletkező munkavállaló-védelmi eszközök ugyanis túlmehetnek az irányelv általi minimális védelme körén és ezért az ún. transznacionális fizetésképtelenségi esetekben azt eredményezhetik, hogy az adott vállalkozás helyzete okán az egyik tagállamban már működésbe lép a garanciarendszer (fizetésképtelenség hiányában is), míg az adott vállalkozás másik tagállamban lévő telephelyén nem. Az irányelv említett rendelkezése folytán e védelmi intézmények territoriális hatályúak, azaz nem érvényesülhetnek a tagállam határain kívül, másként: nem keletkeztethetnek kötelezettséget másik tagállam számára az azonos (többlet)védelem nyújtására.

12. A következő vizsgálandó terület a munkavállalói igények jogalapja, amely közvetve hatással van az igény nagyságára, és ebből adódódóan a garanciarendszert sértő visszaélések elleni mechanizmusokra. Az irányelv azokról a munkavállalói igényekről szól, amelyek a munkaszerződésből vagy a munkajogviszonyból származnak ("…employees claims arising from contracts of employment or employment relationship…"). Ez a megfogalmazás a munkajog sajátos szabályozórendszere által nyeri el jelentőségét. Szemben a polgári jogban szabályozott kötelmek döntő többségével, a munkajog egyik alapvető jellegzetessége abban áll, hogy a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma nem feltétlenül esik egybe, azaz a munkajogviszony tartalma relatíve függetlenedik a munkaszerződés tartalmától. Ez az eltérés arra vezethető vissza, hogy a munkajogviszony tartalmát nem csupán a munkaszerződés határozza meg, hanem jogszabály és kollektív szerződés.[59] Ennek a szabályozási módszernek további jelentőségét a modern munkajogot meghatározó alapvető elv, az ún. "Günstigkeitsprinzip", illetve a "principle de l`application de la norme la plus favorable" elve által van jelentősége.[60] Ez az elv a nyugat-európai országok munkajogában elsősorban azt jelenti, hogy a munkáltató és a munkavállaló által megkötött egyéni munkaszerződés nem tartalmazhat kedvezőtlenebb feltételeket, mint a rájuk hatályos kollektív szerződés. Hatása azonban érzékelhető a jogszabály és a kollektív szerződés viszonylatán is, sőt a hazai munkajog – meglehetősen sajátosan – alapvetően erre a relációra helyezi a hangsúlyt.[61]

[59] Lásd erről részletesen Kiss 2000, 73.
[60] Lásd többek között Belling 1983.; Coaster 1974.; Aliprantis 1980.; Blanc–Jouvan 1987.
[61] Lásd az Mt. 13. § (3) bekezdését.

Napjaink munkajogi jogszabályai a munkavállalót, illetve a munkajogviszony érintő garanciális jellegű kérdéseket kógens normák által rendezi, de ezek mellett találhatunk számos egyoldalú és kétoldalú diszpozitív normát.[62] Általában igaz, hogy napjainkra viszonylag csökkent a kogens normák száma, és ezzel párhuzamosan a relatív diszpozitív – azaz a munkavállaló számára csak kedvezőbb tartalmú eltérést engedő – normák szerepe nőtt. Témánk szempontjából fontos, hogy a munkavállalót megillető járandóságok szabályozása tipikusan a relatív diszpozitív szabályok körébe tartozik, azaz eltérés általában csak a munkavállaló javára lehetséges.

13. Az említett szabályozási elvnek a jogszabály-kollektív szerződés, valamint a kollektív szerződés-munkaszerződés reláción túl létezhet még egy dimenziója, nevezetesen a különböző szintű kollektív szerződések kollíziója, amelyre az egyes EU-tagállamok jogában többfajta technika alakult ki.[63] A magyar kollektív szerződési struktúra eltérő vonása miatt ezt a problémát a jogalkotó azzal oldotta fel, miszerint rögzítette, hogy a szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályúhoz képest csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg.[64]

Az irányelv szövegezése továbbá azért is figyelemreméltó, mert a jogszabályon kívüli megállapodásos normaanyag – jelesül a kollektív szerződésé – elvileg olyan magas munkavállalói járandóságokat is megállapíthat, amelyek adott esetben már kívül esnek az irányelvben megfogalmazott szociális célkitűzéseken. Az esetleges visszaélések elkerülése érdekében tehát egyáltalán nem meglepő a 4. cikkely (3) bekezdése, amely a tagállamok számára megengedi a munkavállalói igények kielégítésére szolgáló garanciák felső határának meghatározását, hogy ne történjenek olyan kifizetések, amelyek az irányelv szociális rendeltetésén túlmutatnak.

14. Összefoglalásképpen rögzíthetjük, hogy az irányelv 1. cikkely (1) bekezdésének megfogalmazása nem értelmezhető olyképpen, hogy alternatív megoldási lehetőséget kínáljon az egyes tagállamok számára. Ebből következően tehát nem lehet a munkavállalói igények körét szűken értelmezni, és csak a munkaszerződésből származó igények tekintetében alkalmazni a bérgarancia-rendszer nyújtotta védelmet. Mint ahogyan érintettük, az irányelv rendeltetésével össze nem egyeztethető védelem elhárítására egyéb eszközök állnak rendelkezésre.

---

[62] A normák kategorizálásáról lásd Däubler 1976.; Schaub 1987.; Camerlynck–Lyon-Caen–Pélissier 1986.; Chauchard 1988.
[63] Lásd Aliprantis 1980.; Biedenkopf 1964.; Birk 1979.; Siison–Brown 1983.; Tarifvertragsrecht… 1983.; Treu 1991.
[64] Mt. 41. §.

15. Az irányelv tárgyalt megfogalmazása azonban más irányú értelmezési problémákat is felvet. Mindenekelőtt arra kérdésre kell választ adnunk, hogy alkalmazható-e az irányelv, ha érvénytelen munkaszerződés alapján történt a teljesítés, illetve – ezzel részben összefüggésben –, érvényesülnek-e rendelkezései, ha a felek között színlelt vagy leplezett szerződés állt fenn. Az első tényállást illetően a munkajogviszony tárgyának sajátosságából kell kiindulnunk. A munkajogviszony egy alapvetően dare-facere jellegű szolgáltatási struktúrát feltételez. Ebből következően az érvénytelen munkaszerződés jogkövetkezménye nem lehet az in integrum restitutio. A jog főszabályként azt az elvet érvényesíti, hogy az érvénytelen munkaszerződés alapján létesített munkajogviszonyt a jogok és kötelességek szempontjából úgy kell elbírálni, mintha érvényes munkaszerződés alapján állt volna fenn. Ebből következően a már elvégzett munkáért díjazás jár, a munkavállalót megilletik a munkajogviszony alapján járó juttatások, ez az időtartam munkajogviszonyban töltött időnek minősül, a munkavállaló által felvett előleggel el kell számolni, alkalmazni kell a munkajogi kárfelelősség szabályait stb., azaz lényegében helyre kell állítani a szolgáltatás-ellenszolgáltatás arányát. Más kérdés, hogy az érvénytelen munkaszerződés alapján létrejött jogviszonyt – amennyiben azt orvosolni nem lehet, vagy a felek szándéka nem erre irányul – azonnali hatállyal meg kell szüntetni. Témánk szempontjából szintén csak közvetett problémaként jelentkezik a munkaszerződés érvénytelenségének oka, azaz hogy mely fél "hibája" idézte elő ezt az állapotot, mivel ez a kérdés – álláspontom szerint – alapvetően a kárfelelősség, illetve a kockázatviselés területére tartozik.[65] Megfigyelhető, hogy az EU-tagállamok – az említett dogmatikai alapon – az érvénytelen munkaszerződésből származó munkavállalói igényeket ugyanolyan védelemben részesítik, mintha azok érvényes munkaszerződés alapján állnának fenn. Ez azért is figyelemre méltó, mert a nyugat-európai jogrendekben a munkajognak a polgári joghoz való erőteljesebb kötődése miatt a munkajogi típuskényszer versus polgári jogi típusválasztási szabadság nem értelmezhető oly módon, mint például a hazai jogban. A megoldás alapja elsősorban a munkajogviszony tárgyának említett sajátosságán túl a munkavállalói igények fokozottabb védelme, illetve valószínűleg annak a feltételezése, hogy a munkaszerződés érvénytelensége általában a munkáltató "hibájából" következik be. A második tényállás – nevezetesen a színlelt vagy leplezett szerződések – esetében minden tagállam különös gondot fordít e szerződések tartalmának vizsgálatára. Mivel napjainkban megfigyelhető a munkajogviszony – általában látszólagos, formális – kiváltása egyéb, munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyokkal,[66] az egyes országok megfelelő szervei – a munkaügyi ellenőrzést végző hatóságok, illetve bíróságok – a munkajogviszony, valamint a munkavállaló minőség kritériumkatalógusán keresztül[67] az adott konkrét tényállást alapos elemzésnek vetik alá, és az esetek jelentős

[65] Lásd részletesen Kiss 2000, 111–112.
[66] Lásd erről részletesen Laky 1997.
[67] Staudinger–Richardi 1989, Vorbem. 136–204. Zu § 611.

részében a jogviszonyt munkajogviszonynak, a "megbízottat" vagy a "vállalkozót" pedig munkavállalónak minősítik.[68] Általában megfigyelhető, hogy minden olyan esetben, amikor a munkajogviszony fennállására utaló ismérvek nyoma felfedezhető, a hatáskörrel rendelkező szervek nem haboznak a jogviszony alanyait munkáltatónak és munkavállalónak minősíteni.

16. Az irányelv 1. cikkely (1) bekezdése fogalmazásának elemzésével arra a kérdésre kell választ adnunk, hogy az irányelv milyen jellegű munkavállalói igényeket részesít védelemben. A szöveg általában szól a munkavállalói igényekről – employees claims –, amelyek munkaszerződésből vagy munkajogviszonyból származnak. A későbbi cikkelyek tartalma és a szövegösszefüggések azonban egyértelműsítik, hogy az irányelv garanciarendszere a munkateljesítés ellenértékére, azaz a munka díjazására vonatkozik. Így többek között a már említett 2. cikkely (2) bekezdése, amelynek értelmében az irányelv nem érinti a tagállamok jogi fogalomrendszerében – többek között – a "pay", az "Arbeitsentgelt" azaz a bér, fizetés meghatározását. A 4. cikkely (2) bekezdése szintén a bér, illetve fizetés terminológia helyességét támasztja alá.[69] Rögzíthető továbbá, hogy az egyes tagállamok jogszabályai, kommentárjai és gyakorlata is egyértelműen azt igazolják, hogy az irányelv garanciarendszere a munkabérre vonatkozik.

A munkavállalói igények köre szempontjából rendkívül lényeges a korábbi 9. cikk (a hatályos szövegben azonos tartalommal 11. cikk), amely nem zárja ki, hogy az egyes tagállamok a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabály, illetve közigazgatási döntés alkalmazását lehetővé tegyék. Általánosságban elmondható, hogy a tagállamok mindegyike tágan értelmezi a munkabér fogalmát. Ebbe a körbe tartozik minden olyan kifizetés, amely a munkateljesítésnek a legtágabb értelemben vett ellenértéke,[70] azaz vagy a már elvégzett munkateljesítésért illeti meg a munkavállalót, vagy a munkajogviszony tartalmához kapcsolódó kifizetésként jelenik meg. Ennek megfelelően az irányelv garanciarendszere kiterjed az alapbérre (basic pay), a különféle speciális jellegű munkavégzés ellenértékére fizetendő díjazásra – különös tekintettel a túlmunkára, a pihenőnapon végzett munkára, stb – a felmondási időre járó díjazásra, és – amennyiben a tagállam erről külön rendelkezik – a csoportos létszámcsökkentés esetére járó díjazásra (redundancy pay), a végkielégítésre (severance pay, Abfindung, indemnité de licenciement).[71] Abban az esetben, ha a munkajogviszony megszüntetése a munkáltató

[68] Lásd például Com.Rep. 32.
[69] "ensure the payment of outstanding claims relating to pay for the last three months of the contract of employment or employment relationship"; illetve "die Befriedigung der das Arbeitsentgelt betreffenden nichterfüllten Ansprüche für die drei letzten Monate des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses".
[70] MünchArbR/Hanau 1992, § 75. RdNr. 17.
[71] Lásd többek között Sealy–Milman 1997.; Houghton–Cooper 1984.

részéről jogellenes volt, a munkavállalói igények védelme kiterjed azokra a járandóságokra is, amelyeket ilyen esetre az adott állam joga előír.[72] Az irányelv garanciarendszere által védett körbe tartoznak azok a járandóságok, amelyek nem közvetlenül az elvégzett teljesítéshez, hanem általában a munkajogviszonyhoz kapcsolódnak, mint például a munkavállalót megillető szabadság ellenértéke.[73]

17. Az egyes tagállamok jogában korábban eltérő megítélésben részesült a munkavállalónak a munkáltatóval szemben fennálló, a fentiekben jellemzett bérigényén túlmutató követelése. Ebben a tekintetben az elmúlt időszakban mind a jogi szabályozás, mind a gyakorlat közelítését lehet kimutatni. Több tagállam jogi szabályozása alapján – természetesen az általános felső határ keretein belül – védelemben részesül az említett bérigényeken kívül a munkáltatóval szemben fennálló kárigény, egyéb fizetési igény, valamint a szükséges költségek, beleértve az eljárási költségeket is.[74] Ezzel összefüggésben viszont kiemelendő, hogy valamennyi ország szabályozása és gyakorlata nagy hangsúlyt fektet annak a vizsgálatára, hogy a kérelmező eleget tett-e kárenyhítési kötelessége teljesítésének, és azon összegek tekintetében nem teljesít a garanciarendszer kifizetéseket, amelyek máshonnan megtérültek vagy megtérülhettek volna.[75] Az alább bemutatandó, az ezredfordulót követően kialakult európai bírósági gyakorlat az itt mondottakat egyértelműen alátámasztja, illetve ezt tükrözi a 3. cikknek a végkielégítésekre vonatkozó kifejezett rendelkezése is.

Az irányelv alapvető fogalmi eleme: a fizetésképtelenség meghatározása

1. A fizetésképtelenség meghatározása tekintetében az irányelv 2. cikkely (1) bekezdése a tagállamok számára két választási lehetőséget ajánl fel. (E tekintetben ugyan 2002-ben módosult az irányelv, ám a módosítás a konstrukciót nem érinti, csupán nyelvtani egyszerűsítésre törekedett.) Fizetésképtelennek minősül a munkaadó, ha az érintett tagállam törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezései szerint a hitelezők követeléseinek közös kielégítése céljából kérelmezték azon eljárás megkezdését, amely az 1. cikkely (1) bekezdésében megnevezett igények figyelembevételét teszi lehetővé, és az az adott állam törvényi rendeleti vagy közigazgatási rendelkezései szerint illetékes hatóság

[72] Így például az angol, a francia, de hasonlóképpen a dán és a svéd jogban. Lásd Derrida 1974, 123.; Sealy–Milman 1997.
[73] MünchArbR/Hanau 1992, § 75. RdNr. 30–32.
[74] Lásd például az osztrák IESG 3. §-át. Kifejezett törvényi szabályozás hiányában is ez a gyakorlat alakult ki Nagy-Britanniában. Lásd Guide… 1997.
[75] Jellemző az angol Redundancy Payment Service "Claim for Payments for the National Insurance Found" formulája tájékoztatójának figyelmeztetése: "You should do everything you can to reduce any loss you may suffer. If you do not immendiately find a new job, you should register as unemployed and claim any benefit you are entitled to."

– vagy az eljárás megindításáról rendelkezett;

– vagy megállapította, hogy a munkaadó vállalkozása vagy üzeme véglegesen megszűnt, és a rendelkezésre álló vagyontömeg nem elegendő arra, hogy a fent említett eljárás megindítását megalapozza.

2. Az irányelv megfogalmazásából kitűnik a munkáltató fizetésképtelensége megközelítésének sajátos módja, annak ellenére, hogy ez a kategória is az általános – azaz a piaci forgalomhoz igazodó – jelentésen alapul. A 2. cikk (1) bekezdésének értelmében a fizetésképtelenség megállapításának feltétele egy olyan eljárás megindításának kezdeményezése, amelyben lehetővé válik a munkaszerződésből vagy munkajogviszonyból származó munkavállalói követelések közös kielégítése. Ez a megfogalmazás is kétféleképpen értelmezhető. Az egyik szerint – az adott ország jogszabályai szerint – bárki (tehát nemcsak a munkavállalói hitelezői kör) kezdeményezheti az ún. általános fizetésképtelenségi eljárás megindítását, és ennek az eljárásnak a keretein belül lesz lehetőség a szűkebb értelemben vett munkavállalói-hitelezői igények kielégítésére is. Álláspontom szerint azonban az irányelv célja ezen túlmutat, és szellemisége azt sugallja, hogy az egyes tagállamoknak a fizetésképtelenség megállapítására vonatkozó anyagi és eljárási szabályokat oly módon kell kialakítaniuk, hogy a vállalkozás munkáltatói minőségének előtérbe helyezése által a munkáltatói-hitelezői igények fokozott védelemben részesüljenek. Ebből következően a fizetésképtelenség megállapításának egy másik lehetséges értelmezése szerint a tagállamok feladata éppen abban áll, hogy – élve az irányelv adta tág lehetőséggel – a munkavállalói igények különleges védelmét összehangolják és kibővítsék a vállalkozás fizetésképtelenségére vonatkozó általános szabályokkal. Ez közelebbről azt jelenti, hogy számos országban a fizetésképtelenség kezelésére alkalmazott általános szabályok mellett a munkavállalói követelések kielégítése relatíve önálló szabályozást kapott, önálló eljárási renddel és az erre kialakított szervezeti háttérrel. Mindez azt támasztja alá, hogy egy adott vállalkozás munkáltatói minőségében értékelhető fizetésképtelensége – amely természetesen nem választható el a vállalkozás gazdasági helyzete egészének értékelésétől – szociálpolitikai megfontolások miatt a munkavállalói igények prioritását biztosító szabályok miatt relatíve önálló jelentőségre tett szert.

3. A leírtak a fizetésképtelenségnek sajátos anyagi és eljárásjogi értelmezését is alátámasztják. Általában elmondható, hogy – a tárgyalt körben – az inszolvencia kifejezés sokkal inkább egy meghatározott folyamatra, mintsem tényleges anyagi jogi állapotra vonatkozik. Jól tükrözi ezt az angol “insolvency” kifejezés, amely olykor felcserélődik a mindennapi szóhasználatban gyakran használatos “company goes into

liquidation" kifejezéssel.[76] Úgy is fogalmazhatunk, hogy a munkáltatói igények kielégítésének különleges technikájánál a hatékony eljárási módozatok és szervezeti formák kimunkálása elsőrendű feladat.

4. A fizetésképtelenség fogalmának meghatározásával összefüggésben ismételten vissza kell térnünk a fentiekben már elemzett második számú Francovich-ügyre. Az irányelv a fizetésképtelenség általános fogalmi meghatározásánál döntően az intézmény gazdaságpolitikai összefüggéseiből indul ki. Talán ennek is köszönhetően nem kíván beavatkozni fizetésképtelenségi eljárás tárgyi hatályába, azt az egyes tagállamok nemzeti jogára bízza.

5. A munkáltató fizetésképtelenségének megállapításához az irányelv végeredményben – némi leegyszerűsítéssel – csak a technikai kereteket adja meg, és a tagállamok számára meglehetősen tág mozgásteret biztosít. A 2. cikkely (1) bekezdése valójában arra utal, hogy a fizetésképtelenség anyagi jogi tartalmának megállapítását az irányelv a tagállamokra bízza. Ebben a rendelkezésben csak azt rögzíti, hogy a fizetésképtelenség megállapításához a tagállamok jogszabályai és közigazgatási intézkedései által meghatározott eljárást kell megindítani. Ennek az eljárásnak a munkáltató eszközeire, azok felhasználására, hasznosítására, értékesítésére kell vonatkozniuk, és alkalmasnak kell lenniük arra, hogy a munkáltatóval szemben a munkaszerződésből vagy a munkajogviszonyból eredő munkavállalói követelések kielégítést nyerjenek.

6. Mindebből következően az irányelv – a fizetésképtelenség tartalmi meghatározásának hiányán túl – főszabályként még a fizetésképtelenség megállapítására irányuló eljárás tartalmáról sem mond konkrétumot. Ez a szabályozási taktika nyilvánvalóan azért alakult ki, mert ahogyan korábban már utaltunk rá, 1980-ban – az irányelv tartalmának megállapítása idején – egyes tagállamokban már létezett a munkavállalók követeléseinek kielégítésére vonatkozó speciális szabályozás.[77] A jogharmonizációra ugyanakkor szükség volt, mert az általános inszolvencia-rendelkezések fogalmi meghatározásukban, módszerükben, garanciarendszerükben jelentősen eltértek egymástól. Az irányelvet követően megalkotott nemzeti szabályok már az irányelv szellemiségét követték.[78]

7. A hivatkozott cikkelyből tehát nem derül ki, hogy az adott tagállam hatáskörrel rendelkező szerve milyen feltételek megléte esetén rendelkezik az eljárás megindításáról, mert ezt az adott állam belső, nemzeti joga

[76] Lásd Insolvency Act 214. § (6) bekezdését, 230. és 247. §-át, valamint Goode 1990.; továbbá Employment Rights Act (1996) Section 186.
[77] Így Belgiumban 1967-ben, Franciaországban először 1967-ben, majd 1973-ban. Lásd Birk 1975, 605–646.; Kiss 1999, 75–91.
[78] Lásd például a Németországban 1982-ben, Spanyolországban 1980-ban, Luxemburgban 1982-ben, Nagy-Britanniában 1986-ban, Írországban 1983-ban, Franciaországban 1983–1985-ben, Olaszországban 1992-ben meghozott szabályokat. Birk, 1990.

határozza meg. Ez a szabályozási taktika ugyanakkor fokozza a tagállamok jogalkotásának felelősségét, hiszen olyan általános fizetésképtelenség-kezelő rendszert kell kialakítaniuk és működtetniük, amely a külső piaci hitelező-adós viszonylat mellett a munkavállalói minőségben jelenlévő hitelezők érdekeit is kielégíti az irányelv szellemiségének megfelelően – lényegében az 5. cikkben foglalt alapelvek szerint.[79]

8. Az 1. cikkely (1) bekezdés a) és b) pont tényállásait tehát szinte teljes egészében a tagállamok jogalkotásának kell tartalommal kitöltenie. A munkáltató fizetésképtelennek tekintendő ugyanis abban az esetben, ha az erre irányuló eljárás megindult vagy ha az erre hatáskörrel rendelkező szerv megállapította, hogy a munkaadó vállalkozását véglegesen bezárták, és a rendelkezésre álló eszközök nem elégségesek az igények kielégítését szolgáló eljárás megindításához. Arról nem szól az irányelv, hogy milyen eljárás keretében állapítja meg a hatáskörrel rendelkező szerv a b) pontban foglaltakat, továbbá arról sem, hogy az eljárás kérelemre, hivatalból indul-e, stb. Ezt a bizonytalanságot (a módosítás nyomán is) annak ellenére meghagyták a végleges szövegben, hogy már a hetvenes években az előkészítő munka során többen felhívták a figyelmet az értelmezési különbségekből adódó veszélyekre.[80]

A munkaadó fizetésképtelenségének megállapítása, az anyagi és eljárási szabályok pontos kimunkálása azért kiemelkedően fontos, mert erre az alapintézményre épül az irányelv által meghatározott garanciarendszer. Ebbe a körbe tartozik a fizetésképtelenség kezdő időpontjának meghatározása, a tartozások releváns időszakának megállapítása, s végül a fizetésképtelenség és a garanciaalapból való támogatáshoz történő hozzáférés összekapcsolása.

Az irányelv garanciarendszerére vonatkozó rendelkezések
A tartozások ún. releváns időszakának megállapítása

1. Az irányelvnek a garanciarendszerekre vonatkozó rendelkezései 2002-ben több tekintetben módosultak, azonban itt is megállapíthatjuk, hogy az eredeti jogalkotói szándékot a módosítások nem érintettek, sokkal inkább technikai jellegűek.

Mivel a munkajogviszony a felek közötti tartós kapcsolatot tételez fel, lényeges a munkáltatói tartozások releváns időszakának meghatározása. Az irányelv főszabályként egy meghatározott időpont előtti és/vagy utáni időszakra vonatkozó igények kielégítésére biztosít védelmet azzal, hogy ennak az időpontnak a meghatározását a tagállamokra bízza. (A korábbi

[79] Erre jó példa az olasz jog megoldása, amelynek értelmében meg kell állapítani a munkáltató fizetésképtelenségét, ha három hónapon keresztül nem teljesíti a munkavállalók felé fennálló fizetési kötelezettségét. Lásd Houghton–Cooper 1984, 161.
[80] Így például Gazdasági és Szociális Bizottság is állásfoglalásának 2.2.2. pontjában.

szabályozás nevesítette a fizetésképtelenség bekövetkezésének időpontját, a munkáltatói felmondások időpontját, illetve a munkajogviszony megszűnésének időpontját, azonban ennek a felsorolásnak gyakorlati jelentősége nem volt, illetve a tagállami lehetőségeknek ilyen korlátozása indokolatlannak látszott.)

Mint ahogyan a fentiekben utaltunk rá és részben már érintettük, a munkavállalói követelések releváns időszakának meghatározásához szervesen kapcsolódik a garanciarendszer helytállása mértékének (felelősségének) korlátozása (4. cikk /1/ bekezdés). Az irányelv a limitálásnak két módját határozza meg, egyrészt a releváns időszak egyes tényállásaihoz kötött kifizetési védelmet, másrészt létezik egy általános korlátozás.

2. Témánk szempontjából e helyütt mindenekelőtt az első korlátozás vizsgálata szükséges. Ennek lényege, hogy az adott időpontot megelőzően, illetve azt követően keletkezett, illetve meghatározott időszakra vonatkozó teljesítetlen követeléseket kell védelemben részesíteni. Az irányelv 4. cikkelyének (2) bekezdése az alábbi lehetőségeket sorolja fel. Meghatározható az az időszak, amelyre vonatkozóan a garanciarendszer helytáll, azzal azonban, hogy ez nem lehet rövidebb, mint a tagállam által meghatározott időpont előtt és/vagy után a munkajogviszony utolsó három hónapjára járó fizetési igényre vonatkozó időszak. A korábbi rendelkezések alapján 18 hónapos (a munkavállalói igények keletkezésére vonatkozó) ún. referencia-időszakot alkalmazó tagállamok nyolc hétre korlátozhatják a garanciaintézet általi helytállás mértékét azzal azonban, hogy ebben az esetben a munkavállaló számára legkedvezőbb időszakot kell alkalmazni a minimális időszak kiszámítására.

Ezzel összefüggésben érintenünk kell azt a kérdést, hogy miként alakul a jelzett (referencia-) időszak előtti ki nem elégített követelések sorsa. Erre adott választ többek között az Európai Bíróság a Regeling-ügyben.[81] Regeling úr munkáltatója egy meghatározott időpontban felmondással megszüntette munkajogviszonyát, majd nem sokkal ezt követően a munkáltató ellen csődeljárás indult, és megállapították fizetésképtelenségét a rendelkezésre álló vagyontömeg elégtelensége okán. A munkáltató a munkavállalónak járó kifizetés egy részét likviditási problémára hivatkozva részletekben teljesítette. Regeling úr a garancia alaphoz fordult, aki nem találta megalapozottnak követelését. A kérelmező azonban arra hivatkozott, hogy nem csupán a hivatkozási időtartam alatt keletkezett követelését, hanem az azt megelőző időszakban keletkezett ki nem elégített követelését is érvényesíteni akarja. Ezt az alapot kezelő szerv

[81] Lásd a 125/97. A.G.R. Regeling v. Bestuur van der Bedrijfsvereinigung voor de Metaalnijverheid [1998] ECR I–4493. ügyet.

elutasította, mondván, hogy a munkáltató – ha részletfizetéssel is – törlesztette a munkavállalót megillető követelést.

A bíróság végül azért fordult előzetes (közbenső) döntés iránt az Európai Bírósághoz, mert azon túl, hogy a belső nemzeti (polgári) jog eltért az irányelv korábbi 4. cikkely (2) bekezdésének második francia bekezdésében foglaltaktól (a korlátozásnak tizennyolc hónapos referencia-időszakra való megállapításától), a hazai jogértelmezés sem volt egységes. Míg a polgári bíróság a kérelmezőéhez hasonló álláspontot foglalt el, a közigazgatási bíróság az alapot kezelő szervezet álláspontjával ért egyet.[82] A bíróság kérdése arra irányult, hogy teljes mértékben kielégíti-e az irányelvből származó kötelezettségeket a nemzeti jog, amennyiben ahhoz vezethet, hogy az irányelv alapján teljesítendő munkabér-követelés csak akkor megalapozott, ha és amennyiben az igény az irányelvben meghatározott hivatkozási időtartamnál magasabb munkabérösszegre vonatkozik, amelyet a munkavállaló ebben az időszakban megkapott, ugyanakkor a belső jog annak a követelésnek a beszámítását is elrendeli, amely ezen időszakot megelőzően keletkezett.[83]

A bíróság ítélete szerint, amennyiben egy munkavállalónak a munkáltatójával szemben mind a hivatkozási időtartamot megelőző időből származó, mind pedig a hivatkozási időtartam alatt keletkezett követelése áll fenn, a munkaadó által a hivatkozási időtartam alatt teljesített munkabér kifizetések elsődlegesen beszámítandók a korábban fennálló követelésekbe. Ezt az álláspontot jeleníti meg napjainkban a 4. cikk (2) bekezdés hatályos utolsó fordulata.

3. Korábban a 4. cikkely (3) bekezdése tartalmazza a kifizetéseknek az általános szociális megfontolások alapján történő limitálási lehetőségét. Az irányelv azonban még orientáló jellegű összeget sem írt elő, illetve semmilyen módszert sem határoz meg, csupán az irányelvben lefektetett szociális rendeltetés túllépését megakadályozandó ad lehetőséget a tagállamoknak a garancia általános felső határának megvonására. Előírja ugyanakkor, hogy amennyiben a tagállamok gyakorolják e jogukat, tájékoztatniuk kell a Bizottságot a jelzett felső határ megállapításának módszeréről. Ez a megoldás a módosítás során érdemben változatlan maradt (egyszerűbb szövegezéssel).

Ennek megfelelően a tagállamok többsége a releváns időszakokra vonatkozó ismertetett korlátozások mellett általános limitet is meghatároz, azonban ennek mértéke és megállapításának módszerei rendkívül változatosak. Ismeretes olyan megoldás, amely ezt az összeget nyugdíjbiztosításban meghatározott havi járulékalap felső határának

[82] Lásd a Regeling-ügy tényállás-ismertetésének 24. pontját.
[83] Lásd a Regeling-ügy 27. pontjának (2) bekezdését.

meghatározott szorzatában állapítja meg,[84] más tagállam külön munkavállalói kategóriák szerint rendeletben differenciál,[85] ismét mások a vállalkozás jövedelmezőségét, az elvégzett munka értékét veszik alapul,[86] míg találkozhatunk egységes, általános összeg rögzítésével is.[87]

A garanciarendszer felépítése, finanszírozása és működése

1. A bevezetőben említettük, hogy az irányelv a tagállamok részére tág mozgásteret biztosít többek között a garanciarendszerek felépítésére, működésük meghatározására, az eszközképzésre és a munkamódszerek részleteinek kidolgozására.[88] Meghatározott alapelvek ugyanakkor rögzítésre kerültek (5. cikk), amelyeket a tagállamoknak munkájuk során tekintetbe kell venniük. Ezek (a 2002. évi módosítás nyomán is változatlanul) az alábbiak:

– a garanciarendszer vagyonát a munkáltató vállalati vagyonától elkülönítve kell elhelyezni oly módon, hogy az a fizetésképtelenség miatt folytatott eljárás során ne legyen hozzáférhető;

– a munkaadóknak hozzá kell járulniuk a finanszírozáshoz, kivéve, ha ez teljes egészében a közpénzekből kerül biztosításra;

– a garanciarendszerek helytállási kötelezettségének függetlennek kell lennie a finanszírozáshoz történő hozzájárulási kötelezettség teljesítésétől.

2. Az említett alapelvek a garancia-rendszerek sarkalatos jellegzetességeire kívánnak utalni. Az első alapelv tulajdonképpen azokban a tagállamokban irányadó, amelyek nem (csak) egy központi garanciarendszer működtetése mellett döntöttek, hanem vállalati szinten is alkalmaznak a munkabérekért helytálló alapokat. Az elv arra utal, hogy a vállalkozói (csőd)vagyonnal szembeni követelések érvényesítése körében nem lehet a munkabérek (munkajogviszonyból származó követelések) fedezetét – más hitelezők érdekeinek kielégítése körében – elvonni. Ez az alapelv tehát a központi garanciarendszer(eke)t működtető tagállamok esetében irreleváns. A másodikként megfogalmazott alapelv lényegében arra irányul, hogy a garanciarendszerek fenntartásának költségeit a tagállamok ne háríthassák (közvetlenül) a munkavállalókra. A teherviselés arányáról az irányelv nem rendelkezik, azaz annak kialakítását meghagyja a tagállamok döntési lehetőségeinek körében. Ugyanezt mondhatjuk a teherviselés technikáját (pl. járulékfizetést) illetően is. A garanciarendszerek kialakításával kapcsolatosan – megítélésünk szerint – a legalapvetőbb sajátosságra utal a harmadikként említett alapelv. Az ugyanis valójában azt fejezi ki, hogy a bérgarancia-rendszerek működési

[84] Lásd az osztrák IESG rendelkezését.
[85] Ez a módszer honosodott meg Finnországban. Lásd Com. Rep. 26.
[86] Lásd a svéd csődtörvény rendelkezéseit. Com. Rep. 37.
[87] Az angol jog megoldása követi ezt a rendszert.
[88] A nemzeti megoldásokhoz ld. Kiss 2000, 293.

sajátosságát a közösségi jogalkotó társadalombiztosítási elvűként képzelte el. Ez az alapelv ugyanis a kényszerbiztosítás logikáját jeleníti meg, azaz azt, hogy a biztosítási szolgáltatás jogalapjában nem lehet helye a kötelezettségek tényleges teljesítésének, azaz másként: a jogosultság ex lege áll fenn, nem pedig kötelmi természetű, azaz a szolgáltatás tényleges teljesítéshez volna kötve.[89] Később utalunk arra, hogy a magyar bérgarancia-megoldás sajátosan megfelel ennek a követelménynek, annak ellenére, hogy a bérgarancia alapot nem biztosítási, hanem quasi hitelezési szemléletben működteti.

3. Már az eddigiekben is utaltunk arra, hogy a munkavállalói követelések kielégítésének biztonságát nagymértékben elősegíti a sajátos szervezeti és eljárási rendszer. A fizetésképtelenség meghatározásának módja, a garanciarendszer felépítése, valamint az érintendő eljárási technikák kiépítése azt támasztja alá, hogy a tagállamok az általános piaci forgalomban kezelhető fizetésképtelenség mellett – ugyanakkor arra alapozva – munkálták ki a munkáltatói minőségben bekövetkezett fizetésképtelenség esetére a munkavállalói igények védelmének eszközrendszerét. Ezt a differenciálódást jelzi a csődeljárást és a különféle fizetésképtelenségi eljárásokat rendező jogi szabályozástól relatíve elkülönült normaanyag.[90] E két rendszer azonban közös gyökerük – a vállalkozó/munkaadó fizetésképtelensége – miatt összekapcsolódik, amelynek gyakorlati haszna is van a garanciaalapok likviditásának, egyensúlyának fenntartása szempontjából.[91]

4. Az eljárási rend sajátossága és részben a szervezetrendszer-kialakítás is a tagállamok többségében arra vezethető vissza, hogy az állam meghatározott körben és feltételekkel garanciát vállal a munkavállalók ki nem fizetett járandóságaiért egy olyan alap terhére, amelyet döntően a munkáltatói befizetések tartanak fenn. A szervezeti felépítést illetően három megoldás körvonalazható. Tipikusnak tekinthető az alappal összefüggő feladatoknak a már meglévő munkaügyi szervezetre, a különféle munkaügyi hivatalokra, hatóságokra történő telepítése. Ez valósult meg többek között Ausztriában,[92] Németországban,[93] Finnországban.[94] Második

---

[89] Ezt az elvet a hazai társadalombiztosítási jogban is gyakorta félreértik, azonban az 1997. évi LXXX. törvénynek a biztosítottakra, illetve a (kötelező) biztosítotti minőségre vonatkozó rendelkezései alapján nem vitás, hogy a társadalombiztosítási ellátások ex lege természetűek (azaz a törvényes kedvezményezetti minőség alapján járnak), nem pedig a járulékfizetésre kötelezettek (tényleges) teljesítése a jogalapjuk. A szolgáltatás-ellenszolgáltatás viszony tehát a társadalombiztosítási jogviszonyban ilyen módon nem jelenik meg. Ld. Berke – Bankó – Kajtár 2006, 61.

[90] Így például az angol jogban a csőd és a felszámolás általános szabályait a már többször hivatkozott Insolvency Act és a Bankrupcy Act szabályozza, míg a munkavállalói igények kielégítésére – többek között – az Emploíment Protection Act, illetve az Employment Rights Act vonatkozik. Hasonló kapcsolat áll fenn a német Konkursordnung és az Arbeitsförderungsgesetz, valamint az osztrák Konkursordnung és az IESG között stb.

[91] Lásd a svéd jog megoldásánál ismertetett kamatfizetési kötelezettséget.

[92] IESG 4–5. §

modellként Nagy-Britannia megoldása szolgál, ahol – annak ellenére, hogy ez a feladat alapjaiban a munkaügyi szervezetrendszerre épül – a feladatok sokrétűsége miatt külön erre a tevékenységre szakosodott, tagolt, önálló szervezetről beszélhetünk.[95] Végezetül Svédországban a csődvagyongondnok döntésével szemben a munkavállaló bírósághoz fordulhat.[96]

Az irányelvnek a szociális biztonságról szóló rendelkezései

A kisegítő funkciójú ellátórendszerek és az irányelv garanciarendszere

1. Az irányelvnek a szociális biztonsággal összefüggő (2002-ben megint csak nyelvtani pontosítás érdekében módosított) rendelkezései (III. fejezet) tekintettel vannak egyrészről a munkáltató megváltozott gondoskodási kötelességének tartalmára, másrészről a munkáltatóval szemben fennálló egyes munkavállalói igények szociális prioritására. Ennek megfelelően az irányelv 6. cikkelye szerint a tagállamok kiköthetik, hogy a 3., 4., és 5. cikkelyek nem érvényesülnek azon munkavállalói hozzájárulásokra, amelyeket az egyes államok szociális biztonságának törvényi rendszerében, vagy az egyes államok szociális ellátásának törvényi rendszerén kívül a munkáltató vagy a munkáltatók (munkáltatói szövetségek) keretében szervezett kiegészítő ellátási rendszerében teljesítettek. A szóban forgó szociális biztosítási rendszerek az adott állam általános szociális ellátórendszeréhez képest kisegítő jellegűek. Ennek az ellátórendszernek fő jellemzői az önkormányzati működés, a zárt gazdálkodás elve, a kölcsönösség, az önkéntesség, a függetlenség, a szolidaritás és a társulás elve, valamint a nem haszonelvű (nonprofit) működés. Mindebből látható, hogy az ún. önkéntes és kölcsönös biztosítási típusú rendszereknek csak az egyik lehetséges működési kerete a munkáltatónál, illetve a több munkáltatónál vagy munkáltatói érdekszövetségek melletti szerveződés. Lényeges továbbá, hogy a munkavállalók befizetése nem része a vállalkozói/munkáltatói vagyonnak. Ezek a rendszerek – általában pénztárak – önálló jogi személyek. Ebből következően, amennyiben a munkáltató fizetésképtelenségét megállapítják, az egyes országok jogszabályai akként rendelkeznek, hogy amennyiben az ellátórendszer a munkáltató keretei között került megszervezésre, a tagnak lehetősége van más pénztárba való átlépésre, illetve befizetéseinek egy ún. általános alapba való áthelyezésére. Abban az esetben, amennyiben a

[93] AFG 141e. §
[94] Pay Guarantie Act § 1. (1).
[95] A rendszer látszólagos bonyolultsága ellenére egyszerű. A fizetésképtelen munkáltatónak ez alkalomból törvény által kijelölt képviselője – például a receiver vagy a liquidator, illetve a trustee – bocsátja a munkavállaló rendelkezésére azt a formulát (űrlapot), amelyet kitöltve továbbít a Redundancy Payment Service keretein belül működő, illetékes Redundancy Payments Office munkatársához.
[96] Com. Rep. 37.

pénztárral kötött külön megállapodás alapján a munkáltató teljesíti a befizetéseket a munkavállaló nevében és helyett, s a munkáltató fizetésképtelenné válik, a jelzett technikai megoldás értelmében tehát nem szükségszerű a pénztár megszűnése.

2. A leírtakból következően az önkéntes, kölcsönös szociális ellátórendszer – főszabályként – nem tartozik az irányelvben rögzített védelem hatálya alá, ugyanis ennek a biztonsági rendszernek rendeltetése miatt más a struktúrája és működése. Ettől függetlenül ítélendő meg az egyes országok csődtörvényeiben elhelyezett sorrendiségi, illetve privilegizációs szabály elhelyezése, egyes elmaradt befizetések teljesítésének biztosítására. Erre is utal az irányelv 8. cikkelye, amelynek megfelelően a tagállamok kötelesek meggyőződni arról, hogy azok a munkavállalók és mindazon személyek megfelelő védelemben részesülnek-e, akik a munkaadó fizetésképtelenségének beálltakor léptek ki a vállalkozásból (üzemből stb.), és hozzák meg a szükséges jogszabályokat, tekintettel az érintettek öregségi ellátásra vonatkozó szerzett jogaikra, illetve várományukra, beleértve az érintettek hátramaradottjainak ellátását is.

A szociális biztonságot védő generális intézkedés

1. Az adott tagállam törvényei között létező általános, vagy a munkáltató, vagy a munkáltatók (munkáltatói érdekszövetség) közreműködésével működő szociális ellátórendszer tekintetében ugyanakkor fontos védelmi garanciát is megfogalmaz az irányelv 7. cikke. Ennek értelmében a tagállamok megteszik azokat a szükséges intézkedéseket, amelyek abban az esetben is védik a munkavállalókat, amennyiben a munkaadó már levonta a kifizetett munkabérekből a szociális ellátórendszerek felé történő befizetésre szánt összeget, azonban ezt mégsem teljesítette. Az irányelv nyomatékosítja, hogy az érintett munkavállalókat emiatt hátrány nem érheti.

Az irányelv egyéb módosított rendelkezései és a transznacionális esetekre vonatkozó szabályok

1. A 2002. évi módosítás és a 2008. évi „kodifikáció” magától értetődően érintette az irányelv általános és záró rendelkezéseit (V. fejezet). Ezek közül a technikai jellegű szabályok közül mindenesetre kiemelésre kívánkozik egyrészt az ún. visszalépés tilalma (11. cikk), amely szerint a tagállamok az irányelv (illetve 2008. évi szövege) végrehajtása során a hatályba lépés időpontjához képest – az irányelvre hivatkozva – nem csökkenthetik a munkavállalói védelmi szintet, illetve a munkavállalóra kedvezőtlenebb szabályt nem alkothatnak. Figyelemre méltó másrészt a 12. cikk új rendelkezése, amely (a később bemutatandó európai bírósági

gyakorlatra is alapozva) bizonyos sajátos munkajogviszony-kapcsolatokban előállható visszaélési lehetőségek megakadályozására hatalmaznak fel. Ilyen sajátos munkajogviszony-kapcsolatok azok, ahol a felek közötti érdekellentét nem magától értetődő (pl. vezetők vagy a munkáltató társaság munkavállaló tagjai esetében[97]), illetve ahol a jogviszony hátterében közeli hozzátartozói minőség húzódik meg (és ezért a természetes érdekellentét szintén hiányzik). Hasonló célú (általánosabban megfogalmazott) rendelkezést találtunk korábban az irányelv 10. cikkében.

2. Európai munkajogi szempontból talán az irányelv 2002-ben újonnan beiktatott IV. fejezete hozta a legalapvetőbb újdonságot, amely a közösségi szabályozás szemléletének is új irányt adott. E fejezet az ún. transznacionális fiezetésképtelenségi eseteket szabályozza. A szabályozás magja a 9. cikk (1) bekezdésében található rendelkezés, amely természetét tekintve kollíziós jellegű. Célja ugyanis az, hogy az alkalmazandó jogot jelölje ki azokban a tényállásokban, amelyeknek az az alapvető jellemzője, hogy a fizetésképtelenné vált munkáltató legalább kettő tagállamban tevékenykedik, azaz az irányelv alapján fennálló két garanciarendszerre vonatkozó nemzeti szabályok volnának (lehetnének) irányadók – attól függően, hogy milyen ún. kapcsoló elv alkalmazása jönne szóba. A közösségi jogalkotó döntés tulajdonképpen az egyszerűbb megoldást választotta: a garanciarendszer működésére vonatkozó nemzeti szabályok közül azokat kell alkalmazni, amelyek a munkavégzés (szokásos) helye szerint irányadók (lex loci laboris). Ez egyrészt irányadó a garanciarendszer általi kifizetésekre, de ugyanakkor a garanciarendszer fenntartásának terheire is. Utóbbi tekintetben azt konstatálhatjuk, hogy a garanciarendszerek tekintetében az irányelv a társadalombiztosításban is ismert közjogias territorialitási szemléletet követi, azaz a kötelező védelmi hatályt a munkavégzés (szokásos) helyéhez köti.[98]

3. Ennek a kollíziós jogi megoldásnak azonban nyilvánvaló következményei vannak a tagállamok közötti együttműködésre vonatkozóan is, hiszen oda vezethetnek, hogy másik tagállam munkajogának hatálya alatt lévő munkajogviszonyban (pl. külföldi munkáltató esetében) a munkavégzés helye szerinti tagállam nemzeti joga lesz alkalmazandó. Ennek a jogalkalmazási-technikai problémának az áthidalására születtek meg a hatályos 10. cikk rendelkezései. Ezek a tagállamok közigazgatási hatóságai és/vagy garanciaintézetei közötti információcseréről rendelkeznek, illetve a tagállamokat kötelezik arra, hogy az eljáró hatóságaik és/vagy garanciaintézeteik elérhetőségére vonatkozó

[97] Ilyen jellegű volt a C-201/2001. Maria Walcher gegen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Steiermark ügy is, amelyben a Bíróság megerősítette a tagállamnak a visszaélésekkel szembeni fellépési lehetőségét (az irányelv korábbi 10., jelenlegi 12. cikke alapján), azzal azonban, hogy a visszaélésszerű munkavállalói magatartást bizonyítani kell.

[98] Tulajdonképpen ez a szemlélet jelenik meg (közvetve és kevésbé egyértelműen) az 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 11. §-ában is.

adatokat közöljék a másik tagállammal, illetve a Bizottsággal. Ehhez kapcsolódik a 13. cikk rendelkezése, amely a tagállamoknak az irányelv hatálya alá tartozó eljárásokról való tájékoztatási kötelezettségéről rendelkezik (a tagállamok és a Bizottság irányában).

Az Európai Bíróság gyakorlata

1. Az Európai Bíróság elmúlt évtizedes (meglehetősen terjedelmes) gyakorlatából az alábbiakban elsősorban azokat az ügyeket emeljük ki, amelyek a bérgarancia-rendszerek által kielégítendő munkavállalói igényekkel, azok típusaival kapcsolatosak, mivel az állapítható meg, hogy a bírósági gyakorlatnak ezek az ügyek állottak a középpontjában, illetve a nemzeti jogalkalmazás számára ezek okozták a legtöbb jogértelmezési és jogalkalmazási problémát.

2. A 2003. évben több német bíróság által kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárásban is ítéletet hozott az Európai Bíróság.[99] A Mau ügy számos kérdésére[100] adott bírósági válaszok közül azt emeljük ki, hogy a munkajogviszony szünetelésének időszaka (gyermeknevelési szabadság okán) a referencia időszakból – pusztán a teljesítési jellegzetessége okán - nem záródik ki.[101] Egyebekben itt is megerősítette a Bíróság azt, hogy a munkajogviszony fogalmának meghatározása a nemzeti jogra tartozó kérdés. A Pflücke ügyben[102] hozott ítélet tulajdonképpen megelőlegezi az alább említendő Visciano ügyben részletesebben és terjedelmesebben kifejtett álláspontot, amely az igényérvényesítési határidők általánostól eltérő szabályozásának lehetőségére vonatkozott. A Bíróság azon az álláspon volt ugyanis (már ebben az ítéletben is), hogy nem kifogásolható a rövidebb igényérvényesítési határidő, ha az egyébként a nemzeti jogban alkalmazott ilyen jellegű határidőknél nem rövidebb, illetve nem lehetetleníti el a közösségi szabályra alapított igényérvényesítést (az effektivitást).

2004. március 4. napi ítéletében a bíróság a korábbi (módosítás előtti) irányelv 3. és 4. cikkének értelmezésével kapcsolatban foglalt állást az olasz bérgarancia intézményrendszerével kapcsolatban.[103] A korabeli olasz rendszer élt az irányelv által a kifizetések korlátozására megnyitott

---

[99] A kilencvenes évek végén a német munkajogban a tervezett (az 1994. évi törvényhozást követő) csődjogi jogszabály-módosítások kapcsán heves vita bontakozott ki. Ld. Heinze 1999, 57. A vita hátterében a csődben lévő vállalkozásokra irányadó kedvezőbb és ezért általános versenyszempontból erősen vitatható szabályozási elképzelések állottak.

[100] C-160/2001. Karen Mau gegen Bundesanstalt für Arbeit. Az ügyben egyebek mellett a fizetésképtelenségi eljárás kezdő időpontja is kérdéses volt. E tekintetben a Bíróság jogellenesnek találta azt a nemzeti megoldást, hogy az eljárás kezdő időpontját a nemzeti jog nem a benyújtott kérelemhez, hanem az arról való bírósági határozathoz kötötte. A korábban a német jogban már felmerült problémához ld. Rittweger 1996, 858.

[101] Ismertetését ld. Hess 2003, 434.

[102] C-125/2001. Peter Pflücke gegen Bundesanstalt für Arbeit.

[103] A C-19/2001, C-50/2001, C-84/2001 számú összevont ügyekben.

lehetőséggel és azt a megoldást alkalmazta, hogy a bérgaranciával szembeni követelésbe beszámítani engedte a fizetésképtelenségi eljárás során a munkáltató által teljesített kifizetéseket, abból a megfontolásból, hogy a kifizetés a munkavállaló megélhetési szükségleteit fedezze (csupán).[104] A Bíróság ezt a megoldást a közösségi jogba ütközőnek találta.

3. A munkajogviszony jogellenes megszüntetése nyomán megítélt kártérítési jellegű munkavállalói követelésnek a spanyol bérgarancia-rendszer keretében való elismerése volt a tárgya a Pecino ügynek.[105] A nemzeti bíróság számára azt okozta az értelmezési problémát, hogy a tárgybani 1995. évi (1997-ben módosított) jogszabály[106] 33. § (2) bekezdése a bírósági ítéletben vagy közigazgatási határozatban a munkavállaló javára a munkajogviszony jogellenes megszüntetése okán megítélt kártérítésnek (legfeljebb a szakmaközi minimálbér kétszeresének) az összegét a bérgarancia alap terhére megtéríteni rendelte. Az ügyben a felperes és korábbi munkáltatója között (perbeli) egyezség jött létre, amelyben a volt munkáltató elismerte a munkajogviszony jogellenes megszüntetését és meghatározott (kártérítés jellegű) összeg megfizetésére vállalt kötelezettséget. A garancia alap a kifizetést utóbb azzal tagadta meg, hogy annak jogalapja nem bírósági vagy közigazgatási határozat volt. Az Európai Bíróság (itt leegyszerűsítve kifejtett) álláspontja szerint amennyiben a spanyol jog (általában) a jogviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel megfizetett összegeket a bérgarancia-rendszer hatálya alá vonja, úgy a felek közötti (békéltetés nyomán megszületett) egyezség alapján járó követeléseket is biztosítania kell a garancia-rendszernek. Véleménye szerint sértette tehát az „egyenlőség” elvét az a nemzeti jogszabály, amely az említett eltérő jogalapú követelések tekintetében fennállott a spanyol jogban. Lényegében azonos elvi problémára adott (röviddel ezt megelőzően) azonos választ a Bíróság az Alonso ügyben,[107] valamint a Valero ügyben is.[108] Összegző következtetésként tehát az említett ítéletekből az vonható le, hogy amennyiben a nemzeti jog a bérgarancia keretében teljesítendő „díjazásként” elismeri a jogellenes megszüntetéshez kapcsolódó követeléseket, úgy azok közül nem zárhatók ki azok sem, amelyeknek az alapja felek közötti egyezség (megállapodás, illetve békéltetési ügyszakban megkötött egyezség).

4. A Robins és társai ügynek[109] sajátosan angol munkajogi vonatkozása van, ezért ezzel kapcsolatban csak jelezzük, hogy a Bíróság álláspontja szerint az irányelv 8. cikk hatálya alá tartozó (adott esetben

[104] Ilyen tartalmú rendelkezés a hatályos 4. cikk (3) bekezdésében található.
[105] C-177/05. Maria Cristina Guerrero Pecino kontra Fondo de Garantia Salarial (Fogasa). Hasonló tárgyú és azonos elv alapján megítélt előzménye a C-442/2000. Ángel Rodriguez Caballero versus Fondo de Garantia Salarial (Fogasa) ügy.
[106] Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény)
[107] C-81/05. Anacleto Cordero Alonso kontra Fondo de Garantia Salarial (Fogasa)
[108] C-520/03. José Vicente Olaso Valero kontra Fondo de Garantia Salarial (Fogasa)
[109] C-278/05. Carol Marilyn Robins és társai kontra Secretary of State for Work and Pensions

öregségi ellátásra vonatkozó) követelések[110] garanciarendszer általi finanszírozását nem kell a tagállamnak biztosítania, illetve az ilyen igény finanszírozásának nem kell teljes körűnek lennie.

A 2009. július 16. napi ítéletében a Bíróság az olasz garanciarendszer működésének több kérdését is érintette.[111] Az alapeljárásban a munkavállaló munkajogviszonyát a felszámolási eljárás időtartama alatt szüntették meg és a munkavállaló három havi munkabérének megfizetését kérte a garancia alaptól. Az igény érvényesítésére a tényállást követően csaknem öt évvel került sor (hasonló tárgyú bírói ítéletek nyomán). A garancia alap arra hivatkozott, hogy a munkavállalói követelés társadalombiztosítási jellegű, ezért elévülési ideje egy év. Látható, hogy az adott ügyben tulajdonképpen arról van szó, hogy az eredeti követelés megváltoztatja-e jogi természetét azzal, hogy bekerül a bérgarancia-rendszerrel szemben érvényesíthető követelések közé. Másként: munkaviszonyból származó szokásos elévülési idejű követeléshez képest társadalombiztosítási típusú – az olasz jogban – rövidebb elévülési idejű követeléssé válik. Az Európai Bíróság az utóbbi megoldást alkalmazó nemzeti jogszabályt nem látta a közösségi jogba ütközőnek, azaz tulajdonképpen lehetségesnek látja az ex lege jogcímváltást (változtatást) és ezzel az igényérvényesítés eltérő határidejének lehetőségét. Az ügyben felmerült egyéb kérdések közül említendő az is, hogy a Bíróság az irányelv 3. cikkében említett munkabér-korlátozást (három havi kereset) csak számítási alapnak tekinti, azaz egy mértékszabály meghatározása módjának.

4.3. A bérgarancia-rendszer hazai szabályozásának sajátosságai

1. A hazai bérgarancia-rendszer tárgykörét korábban több jogtudományos munkai is feldolgozta.[112] Az alábbiakban a magyar bérgarancia intézménynek csak azokra a kérdéseire fordítunk kiemelt figyelmet, amelyek a rendszernek 2005. évi alapvető reformját követően a finanszírozás sajátosságait érintik, valamint a munkavállalói igények kielégítésével közvetlenül kapcsolatosak. Az 1994 óta hazánkban is működő rendszer közvetlenül kapcsolódik a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény (Cstv.) rendelkezéseihez, ezért

[110] Lényegében a nemzeti szociális ellátási rendszereken kívüli, üzemi, vállalati ellátási rendszerbeli követelések.
[111] A C-69/08. Raffaello Visciano kontra Istituto nazionale della prevenza sociale (INPS) ügyben.
[112] Ld. pl. Miskolczi Bodnár Péter – Prugberger Tamás (szerk.). Bérgarancia és a csőd-, felszámolási eljárás reformja. Lohngarantie im Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und das Reform des Konkurs- und Auflösungsprozesses. Miskolc, 2005, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért; Kiss György (szerk.). Az Európai Unió munkajoga. Budapest, 2000, Osiris Kiadó, 299.

szükség szerint ezekre is utalunk.[113] Elemzésünk során a kézirat lezárásának időpontjában hatályos rendelkezéseket mutatjuk be.

A bérgarancia rendszer működése és finanszírozása

1. A munkavállalói igényeknek a munkáltatói fizetésképtelenség esetére szóló intézményes védelmét hazánkban Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény (Btv.) teremtette meg.[114] Amint arra a törvény indokolása utalt, a jogalkotói lépés közvetlen előzménye volt, hogy a korabeli csődtörvény, az 1991. évi IL. törvény hatályba lépésével megszűnt a felszámolási eljárás alá került gazdálkodó szervezetek bérkifizetéseivel kapcsolatos állami garanciavállalás. A Btv. a Bérgarancia Alap (mint ún. elkülönített állami pénzalap) létrehozásával lehetőséget kívánt nyújtani arra, hogy a felszámolásba vont gazdálkodó szervezet a munkavállalói felé fennálló munkabérfizetési kötelezettségének „legalább részben" eleget tehessen, illetve a pénzalap garantálta „a dolgozok bérének korlátozott mértékben történő kifizetését és egyúttal fedezetet jelent(ett) a felszámolási eljárás során felmerülő munkabértartozások teljesítésére."[115] Az 1995. évi CXXIV. törvény teremtette meg azt a mai fennálló konstrukciót, hogy a Bérgarancia Alap a Munkaerőpiaci Alap alaprészeként működik.[116] A Munkaerőpiaci Alap az Flt-nek az ún. foglalkoztatási érdekegyeztetésről szóló rendelkezései alapján az Alap Irányító Testületének irányítása alatt működik, mely Testület a munkáltatók, munkavállalók és a kormány képviselőiből áll.[117]

Az egyes elkülönített alaprészek bevételeit és kiadásait a mindenkori költségvetési törvény címenként, illetve alcímenként tartalmazza.[118] Az Flt. 39/B. § (1) bekezdése alapján ugyanakkor a Munkaerőpiaci Alap egyes alaprészei között – a bevételek és kiadások alakulásától függően – átcsoportosítás lehetséges. Említésre méltó még – a munkáltatói fizetésképtelenségi szabályok alkalmazása okán - az a garanciális szabály, hogy a Munkaerőpiaci Alapba teljesített visszafizetések azt az alaprészt illetik, amelynek terhére a kifizetést is teljesítették.[119] Az Alap bevételeit az Flt. 39/C. § határozza meg és e körben említi a Tbj-ben meghatározott munkaerő-piaci járulékot. E rendelkezés 2010. január első napjától hatályos és lényegében a hazai (társadalombiztosítási) járulékfizetés rendszerének (egyik) reformjához kapcsolódik, amelynek – e tekintetben – az volt a lényeges eleme, hogy a foglalkoztatáshoz kapcsolódó (munkabér-alapú,

[113] Ld. Juhász László: A bérgarancia és a felszámolási eljárás kapcsolatának változásai. In: Juhász László: Válogatott tanulmányok. Miskolc, 2009, Bíbor Kiadó, 232.
[114] A megelőző helyzethez ld.: Radnay József: A csődben, illetve felszámolási eljárásban kedvezményezett bérkövetelések. Gazdaság és Jog, 1994/5., 17.
[115] Ld. a Btv. általános indokolását.
[116] Flt. 39. § (3) bekezdés d) pont.
[117] Az Alap szervezetésre és működésére vonatkozó részletes ismertetést mellőzzük.
[118] Flt. 39. § (11) bekezdés.
[119] Ez a szabály korábban is érvényesült a Munkaerőpiaci Alap működésében.

illetve jövedelemarányos) közterhek megállapításának és beszedésének rendszerét (tovább) egyszerűsítse.

2. Az említett, 2010. január 1. napjától hatályos finanszírozási szabályokat közvetlenül megelőzően a Munkaerőpiaci Alap forrásait az Flt. határozta meg. A korábbi 39/C. § rendelkezései alapján e források körében találtuk (a rehabilitációs hozzájárulás, szakképzési hozzájárulás, költségvetési támogatás stb. mellett) a munkaadói és munkavállalói járulékot. A Munkaerőpiaci Alapnak – nem csupán a bérgarancia alaprésznek - ez a finanszírozási módja megfelelt, illetve megfelel az irányelv 5. cikkében említett alapelvnek, melynek lényege az, hogy a bérgarancia fedezetét képező terheket nem viselheti kizárólag a munkavállaló. Az is látható egyúttal, hogy a hazai finanszírozási rendszer – a bevételek jogcímei körében – nem különíti el élesen az egyes alaprészek forrásait, azaz nem állapít meg önálló járulékszerű közkötelezettséget a bérgarancia rendszer működésének, illetve kiadásainak fedezetére.

A járulékok mértéke az elmúlt mintegy húsz év alatt többször változott (mind összegében, mind pedig a teherviselők közötti megosztásában). A 2010. január 1. napját közvetlenül megelőző állapot szerint a munkaadói járulék alapja azonos volt a társadalombiztosítási járulék alapjával, mértéke pedig a minimálbér kétszeresének megfelelő járulékalapig 1%-os, az ezt meghaladó részben 3%-os volt. A munkavállalói járulékot az azonos időszakban az egészségbiztosítási járulékalap alapulvételével kellett megfizetni, 1,5%-os mértékben. (Nem terhelte munkavállalói járulék az öregségi nyugdíjas, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjasokat, szolgálati nyugdíjasokat, illetve az említett ellátásokra jogosultakat). A járulékfizetés rendje (eljárási szabálya) a társadalombiztosítás járulékai beszedésének analógiájára alakultak, mögöttes szabályként a Tbj. és az Art. rendelkezéseit kellett alkalmazni. Ennyiben kétségtelenül indokolatlannak mutatkozott a teherviselés eljárási (beszedési, bevallási stb.) szabályainak a társadalombiztosítási eljárási (megállapítási, beszedési stb.) szabályaitól való leválasztása, illetve elkülönítése. Említésre méltó még, hogy 2005. január 1. napjától (a 2004. évi CI. törvény rendelkezései alapján) az ún. vállalkozói járadék fedezetére megjelent a rendszerben a vállalkozói járulék is.[120] Az egyéni és társas vállalkozók az egészségbiztosítási járulékalap alapján a minimálbér kétszeresének megfelelő járulékalapig 2,5%-os, míg az ezt meghaladó járulékalap alapján 4%-os mértékű vállalkozói járulékot voltak kötelesek megfizetni. A járulékfizetés rendje itt is a társadalombiztosítási szabályok analógiájára alakult. Hangsúlyozni kell, hogy a vállalkozói járulék csak a vállalkozói járadék fedezetéül szolgál(t).

[120] Flt. 46/B. §

3. A 2010. január 1. napi hatállyal – alapvetően technikai céllal – megváltozott rendszer jellemzője az, hogy a munkavállalói, munkaadói, illetve vállalkozói járulékra vonatkozó rendelkezések a Tbj. járulékfizetési (fedezeti) szabályai közé kerültek. Megemlítendő, hogy az ellátások rendszere továbbra is elkülönült szabályozásban részesül (a korábbi struktúrában). A Tbj. 18. §-a arra utal, hogy a társadalombiztosítási jogszabályok által meghatározott járulékokat a kötelezetteknek az említett időponttól nem csak a társadalombiztosítási ellátások, hanem „munkaerő-piaci célok" fedezetére is kell megfizetniük. Ennek megfelelően a (Tbj. 5. §-a szerinti) biztosítottak, valamint a (Tbj. 4. § szerinti) foglalkoztatók munkaerő-piaci járulékot fizetnek. Az utóbbiak (ideértve a biztosított egyéni vállalkozókat) munkaerő-piaci járulékának mértéke 1%-os, a biztosítottak (pl. munkavállalók) munkaerő-piaci járulékának mértéke 1,5%-os. A járulék alapjára és a járulékfizetési kötelezettségre vonatkozó szabályok – néhány kevéssé jelentős kivételtől eltekintve[121] – azonosak a társadalombiztosítás járulékaira egyébként (általában) vonatkozó szabályokkal, összességében tulajdonképpen az egészségbiztosítási járulék jogi sorsát osztja – minden tekintetben. Ez indokolja az ugyancsak 2010. január 1. napján a Tbj. 53/A. §-ában hatályba lépett forrásmegosztási szabályt, amely szerint a beszedést végző adóhatóság a befizetett egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékból 23,81%-ot utal át a Munkaerőpiaci Alapnak, illetve, hogy az átutalásoknak naponta kell megtörténnie. Ismét hangsúlyozni kell, hogy a Munkaerőpiaci Alap egyes alaprészeinek céljaira szóló források a járulékfizetés szintjén, illetve e szabályok körében nincsenek meghatározva és elkülönítetten nevesítve. Ez a bérgarancia célú kifizetésekkel (kötelezettségekkel) kapcsolatban – amint erre alább utalunk – külön is szóvá tehető, hiszen a bérgarancia rendszer hatálya differenciált, azaz védelmi szabályai (azonos járulékfizetési szabályok, járulékalap, járulékmérték mellett) nem azonosan érvényesülnek a foglalkoztatók és munkavállalók teljes körére (akiket, illetve amelyeket tehát a járulékfizetés szempontjából lényegében azonosan kezel a társadalombiztosítási jogunk).

4. Ami a fent vázolt járulékfizetési-teherviselési szabályok nyomán létrejött forrásokat illeti, azoknak nagyságát a 2010. évre (is) a költségvetési törvény határozza meg. A 2009. évi CXXX. törvénynek az előirányzatokra és bevételekre vonatkozó rendelkezései szerint a beszedett munkaerő-piaci járulékok várható összege 180 milliárd forint lesz. Az említett összeg a Munkaerőpiaci Alap összes forrásainak (mintegy 332 milliárd forint) 50%-át meghaladó rész. A költségvetési törvény a bérgarancia célú kiadások összegét 8 milliárd forint összegben határozza meg, azaz az ilyen célú kifizetések a Munkaerőpiaci Alap összes előirányzatainak hozzávetőleg (várhatóan) 2-3%-át teszik ki. Figyelemre méltó ehhez képest az, hogy a bérgarancia céllal nyújtott támogatásokból befolyó törlesztések bevételi

[121] Ld. Tbj. 25/A. §

előirányzatát a törvény 1 milliárd forint összegben határozza meg, azaz közelítőleg 12,5%-os „megtérüléssel" számol az adott évben. (Lásd még alább a rendszer működésével kapcsolatban írottakat.) Az említett bérgarancia célú előirányzatok és bevételek nagysága az összes munkaerő-piaci célúakhoz képest tehát rendkívül alacsonynak mondható.[122] A felszámolási eljárások viszonylag nagy száma[123] azt az arányt is kirajzolja, hogy az egyes felszámolási eljárásokban átlagosan igen alacsony összegű bérgarancia-támogatások nyújtására kerül sor (2010-ben hozzávetőleg várhatóan 300-400 ezer forint körüli összegben). Ez elsősorban annak tudható be, hogy a felszámolásokban érintett vállalkozások igen jelentős számban nem foglalkoztatnak a bérgarancia szabályok hatálya alá tartozó munkavállalókat. Más oldalról az is rögzíthető, hogy a felszámolások száma nem tükrözi a de facto fizetésképtelenné vélt munkáltatók számát, hiszen az egyéni vállalkozók, illetve természetes személy munkáltatók és egyéb munkáltatóként megjelenő jogalanyok nem tartoznak a Cstv. hatálya alá.

5. A hazai bérgarancia rendszer finanszírozási rendje létrehozása óta hordozza azt a jellegzetességet, hogy a bérgarancia juttatások fedezetét a munkáltatók (foglalkoztatók) és munkavállalók (biztosítottak) járulék jellegű befizetései biztosítják. A Bérgarancia Alapból nyújtható szolgáltatások nyújtásának működési rendje azonban részben a 2001. évi LXXVIII. törvény, részben a 2005. évi CV. törvény hatályba lépésével alapvető változásokon ment keresztül. Az utóbbi törvény – a jogalkalmazásban addig felmerült egyes kérdések megoldásán túl – az irányelvnek, illetve a 2002. évi módosításnak való megfelelést is szolgálta.

6. A 2001. évi reformot megelőzően bérgarancia rendszerünk – e tekintetben hasonlóan egyébként a mai megoldáshoz – sajátos hitelrendszerként működött. A korabeli Btv. 2. §-a alapján amennyiben a felszámoló a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezettel szembeni bérköveteléseket a felszámolási költségek fedezetét jelentő bevételek hiánya miatt az esedékességet követő 8 napon belül nem tudta kielégíteni, úgy ún. visszatérítendő pénzügyi támogatás iránti kérelemmel fordulhatott az illetékes munkaügyi központhoz. A munkaügyi központ a kérelmet köteles volt teljesíteni, ha az megfelelt a törvényes rendelkezéseknek. A 6. § korábbi rendelkezése szerint támogatásban – szűk körű kivétellel[124] – csak az a gazdálkodó szervezet volt részesíthető, amely a korábbi támogatásból eredő visszafizetési kötelezettségét teljesítette. Ez a

[122] A 2008. évi CII. törvény (a 2009. évi költségvetésről) 5,25 milliárd forint összegű előirányzattal számolt. A támogatások visszatérítéséből befolyó bevételek nagysága gyakorlatilag azonos (egymilliárd forint összeget meghaladó) volt.

[123] A kézirat lezárásának időszakában, azaz 2010. júliusának végére a felszámolások száma elérte a(z adott évben) a tízezret. Forrás: Napi Gazdaság, 2010. július 26., www.napi.hu (az OPTEN Kft. adatai alapján). A 2009. évben ezt a számot csak az év szeptemberére érte el a felszámolási gyakorlat.

[124] A kivétel a korábbi igény benyújtásának időpontjában felmondási tilalom alatt álló munkavállalókkal szembeni bértartozásokra vonatkozott.

rendelkezés oda vezet(het)ett, hogy a későbbi időpontban esedékes – kielégítetlen – követelésekkel rendelkző munkavállalók kielégítetlenül marad(hat)tak. A felszámoló számára a kérelem benyújtását a törvény ráadásul nem kötelezettségként, hanem lehetőségként (jogosultságként) fogalmazta meg. A Btv. korabeli 7. §-a szerint a támogatás összege egyébként nem haladhatta meg a gazdálkodó szervezetnél a kérelem benyújtásáig rendelkezésre álló források és a támogatási maximum különbözetét. A Cstv. 57. § (2) bekezdés b) pontja alapján a Bérgarancia Alappal (alapprésszel) szembeni tartozások az ún. privilegizált követelések közé tartoztak, azaz a felszámolás költségei között kaptak helyet, e körben is közvetlenül a munkabérek után.

7. Az említett megoldás a mondottak szerint oda vezetett, illetve vezethetett, hogy a felszámolás alatt lévő vállalkozások munkavállalóinak munkabér-igényei tehát kielégítetlenül maradhattak. Ennek kiküszöbölésére került sor a rendszer működésének átalakítására az említett törvénnyel.

A hatályos megoldás – a nemzetközi gyakorlatban való szokatlansága ellenére – megfelel az irányelv rendelkezéseinek, amennyiben végső soron alanyi jogon biztosítja a munkavállalók bérigényeinek meghatározott mértékben való kielégítését. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a munkavállalói alanyi jog nem közvetlenül a Bérgarancia Alappal (alapprésszel) szemben áll fenn, hanem a gazdálkodó szervezettel, illetve a felszámolóval szemben.

8. A Btv. hatályos 2. § (1) bekezdésének rendelkezése szerint a felszámoló köteles kérelemmel fordulni az állami foglalkoztatási szervhez, ha a bértartozást esedékességkor nem tudja kielégíteni. (A kérelem benyújtására vonatkozó lehetőség /jogosultság/ csak szűk körben maradt fenn, lényegében az egy éven túli felszámolások esetében, illetve azon munkavállalókra tekintettel, akiknek a vonatkozásában a maximális támogatási igényt már kimerítette a felszámoló.) A foglalkoztatási szerv a kérelemről 8 napon belül dönt, illetve 15 napon belül intézkedik a támogatás nyújtása iránt. A felszámoló a támogatás beérkezését követő három munkanapon belül köteles gondoskodni a munkavállalói bértartozások kifizetéséről.[125] Ha a támogatás beérkezésétől számítva a következő ún. bérfizetési napig öt munkanapnál kevesebb van hátra, úgy a bértartozást a következő bérfizetési napon kell teljesíteni. A bérgarancia rendszer tehát az alanyi jogon járó munkavállalói juttatások elvén működik,

[125] Felmerülhet a gyakorlatban az a kérdés, hogy amennyiben a felszámoló a kérelem benyújtására vonatkozó kötelezettségét nem, illetve késedelmesen teljesíti, úgy ennek milyen jogkövetkezményei vannak a munkavállalók tekintetében, hiszen ennek folytán ők még a Btv. szerinti esedékesség időpontjában sem juthatnak hozzá a bérköveteléseikhez. A hazai bírói gyakorlatban ilyen tárgyú ítéletről nem tudunk, ám nem lehet vitás, hogy ez a munkavállalóknak a felszámolóval szembeni polgári jogi igényét alapozhatja meg. Ez mindazonáltal azzal a következménnyel is jár, hogy a munkavállalói igények polgári eljárásjogi úton való érvényesítése jelentős késedelmet szenvedhet. Indokoltnak tűnik a hiányzó felelősségi szabály pótlása, illetve a bérigények gyors kielégítését szolgáló megoldás kialakítása.

azonban hitelrendszerre utaló jellegzetességeit megtartotta. A támogatás visszafizetésének szabályait, illetve esedékességét a Btv. 9. § állapítja meg. A rendszer hitelrendszer ugyan, ám hiányzik belőle az a korábbi szabály, hogy a visszafizetési kötelezettségét nem teljesítő gazdálkodó szervezet újabb támogatást nem kaphat, azaz a rendszer közvetve sem a munkavállalót szankcionálja a visszafizetés elmaradása okán. A hatályos Cstv. 57. § (2) bekezdés d) pontja szerint az adóst terhelő a bérgarancia alaprésztől kapott támogatás változatlanul a felszámolási költségek privilegizált követelési között helyezkedik el. Ennek az immár tartósnak bizonyuló megoldásnak gyakorlatilag az a következménye, hogy a bérgarancia alapréssel szemben fennálló tartozás hátrébb szorít – az 57. § (2) bekezdés a)-c) pontjában említetteken kívül – minden más követelést és ezzel nehezíti (esetleg lehetetleníti) ezek kielégítését.[126] Jogpolitikai megfontolás, illetve döntés kérdése, hogy ez a megoldás fenntartható/fenntartandó-e, különösen annak fényében, hogy – amint arra utaltunk – az elmúlt évek költségvetési adatai azt mutatják, hogy a visszafizetések összege mindösszesen évi egymilliárd forint körül alakul, ami nagyságrendjét tekintve jelentéktelen a Munkaerőpiaci Alap funkcióinak teljesíthetősége szempontjából.

A Btv. hatálya és a bérkövetelések

1. A szakirodalom már korábban is felhívta a figyelmet a Btv. hatályával kapcsolatos ellentmondásokra.[127] A jelenlegi szabályozás – a Cstv. 2009. évi módosítása, illetve az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény (Evtv.) hatályba lépése nyomán – a korábbi ellentmondásokat csak részben küszöbölte ki.

A Btv. 1. § (1) bekezdése szerint a bérgarancia-eljárás keretében a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkavállalóval[128] szemben fennálló, kiegyenlítetlen bértartozása előlegezhető meg. A (2) bekezdés – részben irányelv-konform - rendelkezéseiből továbbá az folyik, hogy a Btv. alkalmazásában a Cstv. 3. § (1) bekezdés a) pontjában

[126] Juhász László: A magyar fizetésképtelenségi jog kézikönyve. Miskolc, 2010, Bíbor Kiadó, 662.
[127] Prugberger Tamás: A munkáltató fizetésképtelensége esetére szóló munkabér-kifizetés védelmét érintő hazai szabályozás az európai rendezés tükrében. In: Miskolczi Bodnár Péter – Prugberger Tamás (szerk): Bérgarancia…25.; Kiss Görgy: A munkavállalói jogok védelme a munkáltató fizetésképtelensége esetén. In: Kiss György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga, 304.
[128] Sajátos problémát okozhat e körben a tanulmányban már tárgyalt jelenség, nevezetesen az, hogy a tömegesen polgári jogi jogviszonyokban munkát végző személyek e rendelkezés folytán kívül esnek a törvény hatályán és egyébként egzisztenciális érdekű, a létfenntartást szolgáló (munkabér funkciójú) díjazásuk a foglalkoztató (megbízó, megrendelő stb.) felszámolása esetén nem kerülhet kielégítésre. Ez a következmény adódik a magyar jognak abból a korábban már tárgyalt sajátosságából, hogy bizonyos szociális védelmi szabályok hatályát nem terjeszti túl a munkajogviszonyon, annak ellenére, hogy más jogviszonyokban munkát végző személyek „de facto munkavállalói" pozícióban vannak és szociális védelmi igényük legalábbis erősen közelít a de jura munkavállalói pozícióban levőkéhez.

meghatározott gazdálkodó szervezet, illetve valamely EGT tagállam joga szerint alakult egyéb szervezet minősülhet ilyennek (utóbbiak közül azok, amelyek egyáltalán felszámolás alatt állhatnak). A Cstv. említett rendelkezései alapján megállapítható, hogy számos munkáltató-típus továbbra sincs a Cstv. és ezzel a Btv. hatálya alatt. Ez az immár tartósnak bizonyuló helyzet legalábbis aggályos, hiszen az e munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalók tárgybani védelme nem valósul meg, és ez indokolatlan megkülönböztetést eredményez a munkavállalók tekintetében. Nem vitás ugyanakkor az, hogy a hazai megoldás formálisan megfelel az irányelv 2. cikk (1) bekezdésében foglalt szabálynak, azaz annak, hogy az irányelv rendelkezéseit mely tényállásokban kell alkalmazni, illetve a szerint ki minősül fizetésképtelen munkáltatónak. Az irányelv említett rendelkezése kifejezetten utal is e körben a tagállam törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseire, azaz a tagállamok nemzeti jogára hagyja a fizetésképtelen(ségi eljárás hatálya alá tartozó) munkáltató fogalmának meghatározását. Hazai jogunkban több egyébként gazdálkodó, még ha nem is kifejezetten haszonszerzési céllal működő munkáltató, pl. egyesület (a spotegyesület kivételével), alapítvány tartozik ebbe a körbe. Gyakorlatilag a legjelentősebb problémát a természetes személy munkáltató, illetve az egyéni vállalkozói minőségű munkáltató veti fel.

2. A korábban nyilvánosságra került jogalkotási törekvések ellenére a természetes személyek fizetésképtelensége esetére vonatkozó speciális szabályozás továbbra is hiányzik a hazai jogrendszerből, holott a bérgarancia-rendszer, illetve a munkavállalói követelések kielégítése kérdésében is ez hozhatna megoldást. Kétségtelen, hogy a szakirodalomban korábban is jelzett, az egyéni vállalkozóval és a természetes személy munkáltatóval kapcsolatos problémát részben feloldotta a 2009-ben megszületett Evtv. Ennek ugyanis tárgyunk szempontjából az a jelentősége, hogy a törvény az egyéni cég jogállására vonatkozó új szabályokat iktatott be. Az egyéni cég az Evtv. 20. § rendelkezései szerint a természetes személy által alapított, jogi személyiséggel nem rendelkező jogalany, amely a cégnyilvántartásba történő bejegyzéssel jön létre. Az egyéni cég jogképes. Az egyéni cég az Evtv. 27. § szerint korlátlan vagy korlátolt felelősséget vállalhat. A korábban egyéni vállalkozóként működő munkáltatók számára tehát megnyílt a vállalkozói tevékenység egyéni cég formájában való folytatásának lehetősége. A Cstv. 3. § (1) bekezdés a) pontját az Evtv. azzal módosította, hogy az egyéni céget a cstv. hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetként statuálja, és ezzel tulajdonképpen elhelyezi a bérgarancia-rendszer hatálya alatt. Ezzel a jelzett probléma végső soron a hagyományos (1990. évi V. törvény szerinti) értelemben vett egyéni vállalkozóra szűkül.

3. Megemlítjük, hogy a Btv. 2005. évi reformja során a jogalkotó inkorporálta a törvénybe az irányelvnek való megfelelés érdekében szükséges szabályokat az ún. transznacionális fizetésképtelenségi esetek

vonatkozásában is.[129] Ezek kielégítik az irányelv kívánalmait, hiszen – a 2. § rendelkezései szerint – a hazai bérgarancia-rendszer hatályát a Magyarországon szokásos munkavégzési hellyel rendelkező munkavállalókra terjeszti ki (illetve megfordítva: kizárja ez alól a nem szokásos hazai munkavégzési hellyel rendelkezőket). Az igazgatási kérdéseket is (alapvetően) rendezi a Btv. 10. §-a. A transznacionális eljárások tapasztalati ez idő szerint még nem állnak rendelkezésre.

4. Az irányelv 3. és 4. cikke rendelkezik a garanciarendszerek által teljesített munkaszerződésből, illetve munkajogviszonyból származó igényekről, illetve ezek meghatározásának és korlátozásának (maximálásának) lehetőségeiről. Megállapítható, hogy a Btv. rendelkezései megfelelnek az irányelv ilyen tárgyú rendelkezéseinek, figyelemmel a 4. cikk (3) bekezdés felső határ megállapítását lehetővé tevő rendelkezéseire is. A Btv. 1. § (2) bekezdés c) pontja alapján a bérgarancia-rendszer által kielégítendő bértartozásnak minősül a gazdálkodó szervezet minden munkabértartozása, ideértve a betegszabadság idejére járó juttatást, illetve a végkielégítés tartozást is. Utóbbi tekintetben a Cstv. 57. § (3) bekezdésében meghatározott korlátozás[130] érvényesül. A Btv. 7. §-ában rögzített maximum megtartása mellett a Btv. 2007. évi módosítása megnyitotta a maximumtól való eltérés (korlátozott) lehetőségét is.

5. Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatának bemutatása kapcsán említettük azt a több tagállamban (elsősorban Spanyolországban) felmerült kérdést, hogy a (munkajogviszony jogellenes megszüntetésének megállapítására irányuló) munkaügyi vitákban létrejött egyezségek (megállapodások) alapján fennálló bérigények miként minősülnek a bérgarancia-rendszerek tekintetében. Noha a hazai joggyakorlat[131] e

[129] Ld. a hatályos (kodifikált) irányelv IV. fejezetét.

[130] A korlátozás – kivéve az egy évnél korábban létrejött munkaszerződések vagy kollektív szerződések alapján járó összeget – a törvényes mértékűre szorítja a felszámolás költségei körében figyelembe vehető felmentési időre járó átlagkeresetet, illetve végkielégítést.

[131] A bérgarancia-rendszert érintő peres eljárások száma elenyésző, illetve a felszámolásokkal kapcsolatos peres eljárásokban a munkabérigényeken keresztül is csak közvetve van érintve a Btv. Jelentősebbnek (elvi értékűnek) mondhatók e körben a BH 2003/336., BH 2001/440., BH

problémát még nem vetette fel (mint ahogy a jogellenes munkajogviszony-megszüntetések nyomán fizetendő összegekét sem[132]), az európai bírósági gyakorlat alapján azt kell mondanunk, hogy ezeknek a bérkövetelések általános minősítésétől eltérő minősítése ellentétes volna a közösségi joggal.

2008/195., BH 2007/233., BH 2000/316. számú esetek. Említésre méltó, hogy a munkaügyi perben megítélt nem vagyoni kártérítés, illetve az ún. újítási díj a bírói gyakorlat szerint nem minősül bérkövetelésnek.

[132] E vonatkozásban – az európai bírósági gyakorlat alapján - az látszik megalapozottnak, hogy a pervitellel kapcsolatban felmerült költségeken kívül a hazai gyakorlat minden más az Mt. 100. § alapján megítélt követelést a munkabér-igények közé soroljon.

VI. A MUNKAJOGVISZONYOK EGYES (ATIPIKUS) FAJTÁINAK SZABÁLYOZÁSA, AZ ÁTJÁRÁS LEHETŐSÉGÉNEK MEGTEREMTÉSE – VÉDELEM ÉS VERSENYKÉPESSÉG AZ ÚGYNEVEZETT ATIPIKUS MUNKAJOGVISZONYOK KERETEI KÖZÖTT

1. Általános alapvetés

1. A Munka Törvénykönyve gazdaságra gyakorolt hatásait vizsgálva nem lehet megkerülni azoknak a foglalkoztatási formáknak a vizsgálatát, amelyeket a munkajogi irodalom összefoglaló néven atipikus munkajogviszonyokként ismer. Gyakran elemzők ezeknek a foglalkoztatási formáknak a terjesztésében látják a foglalkoztatottság növelését, a munkajogi szabályok gazdasági szereplők számára vonzóbbá tevő szabályainak kialakítási lehetőségét. Annál is inkább indokolt ezeknek a foglalkoztatási formáknak a részletes elemzése, mert a Munka Törvénykönyve szabályozza a részmunkaidős foglalkoztatást, a határozott időre létrejövő munkajogviszonyokat, a munkaerő-kölcsönzést és a távmunkát is. Ezeknek a szabályoknak az alakítása során különös hangsúllyal merülnek fel a gazdasággal, munkaerő-piaccal, foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos kérdések, amelyeket még tovább árnyal az a tény, hogy a hazai szabályok kialakításakor a fent felsorolt foglalkoztatási formák szabályozásakor a magyar jogalkotónak az Európai Unió tárgyban született normáira is tekintettel kell lennie.

2. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyok, átjárás a részmunkaidős foglalkoztatás esetében

2.1. A részmunkaidőre kötött munkaszerződésekről általában

1. A részmunkaidőre létrejött munkaszerződés az atipikus munkajogviszonyok legelterjedtebb formája, a „hagyományostól eltérés” tradicionális képletének nevezhető.[1] A részmunkaidő említésekor különösen időszerűnek mondható az „atipikus” jelző használatának az a kritikája,[2] mely szerint egyáltalán nem valamilyen szokatlan,[3] kis volumenben

[1] Az atipikus munkajogviszonyokkal foglalkozó tanulmányokban kivétel nélkül szerepel a foglalkoztatási forma és általában a felsorolások első helyén a részmunkaidőre létrejött munkajogviszony áll.
[2] Bercusson 1996.
[3] Figyelemre méltó adat, hogy Hollandiában napjainkban majdnem minden második munkavállaló (a foglalkoztatottak 46.2 %-a, Employment in Europe 2007) részmunkaidőben foglalkoztatott. A részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos statisztikai adatokról a lásd a következő pontokban.

előforduló jelenségről van szó.[4] Ettől függetlenül az irodalomban a részmunkaidőre kötött munkaszerződések ma is az atipikus munkajogviszonyok kérdéskörében jelennek meg abból a tényből fakadóan, hogy a munkajogi szabályok hagyományosan a teljes munkaidőben történő munkavégzésről rendelkeznek, ehhez a főszabályhoz képest eltérést jelent a részmunkaidőben történő foglalkoztatás.[5]

2.2. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony fogalma

1. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony fogalmának meghatározása nem tartozik a munkajogtudomány legnehezebbnek ítélhető feladatai közé, a fogalom alapvető tartalmi elemeivel kapcsolatosan gyökeresen eltérő megközelítések[6] nem mutathatóak be – ha esetleg evidenciának tűnhet is a meghatározás – a definiálás során az alábbi körülmények megfontolásra érdemesek:

– A részmunkaidőre vonatkozó definíció lényege a viszonyítás és a viszonylagosság. A „rész" csak a „teljes"-hez képest határozható meg (viszonyítható) és viszonylagos az is, hogy mi a „teljes".[7] Továbbá a definíció negatív oldalról közelíthet, szerepeltetve a teljes munkaidőtől való eltérés irányát.

– A fentiek szerint a részmunkaidőre létrejött munkajogviszony a következőképpen határozható meg*:* részmunkaidőre létrejött munkajogviszony a teljes munkaidőnél rövidebb munkavégzési kötelességgel járó munkajogviszony.

A holland példa bemutatását lásd Waas 2003; a holland munkaerőpiacon a részmunkaidő a retesz a munkanélküliségtől védő gáton Kalleberg 2000.

[4] Olyannyira igaz a megállapítás, hogy a részmunkaidőre történő foglalkoztatás a „tipikussá vált" bizonyos foglalkoztatotti csoportokon belül (a legnyilvánvalóbb példa és statisztikailag jól nyomon követhető a női munkavállalók helyzete ebben a tekintetben): a Hollandiára vonatkozó adatok szerint a női munkavállalók 74.7 %-a részmunkaidőben dolgozik, azaz atipikus ebben az országban a teljes munkaidőben foglalkoztatott női munkavállaló. A következő pontokban a részmunkaidős foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása részletesen elemzésre kerül, lásd ott.

[5] A részmunkaidős munkajogviszonynak/foglalkoztatásnak az angol irodalomban a *part-time work*, a német nyelvterületen a *Teilzeitarbeit*, illetve a francia *travail á temps partiel* az általánosan használt megfelelője.

[6] Lásd például Schmidt, M.: *Teilzeitarbeit in Europa. Eine Analyse der gemeinschaftsrechtlicjen Regelungsbestrebungen auf vergleichender Grundlage der englischen und deutschen Rechts.* Baden-Baden, 1995, Nomos., 32–38; Biermann 2000, 33–35.

[7] A tételesjogi definíciók általában már gyakran nem a „teljes munkaidő" terminussal operálnak (ahogyan a magyar Munka Törvénykönyve viszonyít), pontosan annak relativizálódása miatt, hanem a „szokásos" napi/heti/havi/évi munkaidővel, illetve az „összehasonlítható" teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kategóriájával. Lásd például az Európai Unió tárgyban született irányelvét, vagy a német Gesetz über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge, vagy az angol Statutory Instrument 2000 No. 1551 The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations definícióját alább.

2. A definiálással kapcsolatosan az Európai Unió nemzeti jogait áttekintve két csoportot alkothatunk: vagy szerepel a nemzeti jog munkajogi szabályai között a részmunkaidős munkavállaló/részmunkaidőre létrejött munkajogviszony fogalma[8] vagy csak a rövidebb munkaidőben való megállapodás lehetőségét rögzíti jogszabály.[9] Érdekes ebből a szempontból az *angol* jog által megtett út: míg tradicionálisan az Egyesült Királyság volt az, ahol a definiálás kérdése fel sem merült,[10] addig ma – nem vitathatóan az Európai Unió jogalkotásának hatására – tételes jogi norma határozza meg a részmunkaidőben „munkát végző” *(„worker”)*[11] fogalmát.[12]

Az Európai Unió tárgyban született irányelve szerint *„részmunkaidős az a munkavállaló, akinek a heti vagy – egy meghatározott időtartam alatt, amely nem több mint egy év – átlagosan számított munkaideje kevesebb, mint a hasonló kategóriájú teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje.”*[13]

3. A fentieket áttekintve megállapítható, hogy a munkajogtudományban a foglalom használata nyugvóponton levőnek tekinthető,[14] van azonban egy fontos jogágon átnyúló vetülete annak, hogy ki is minősül részmunkaidőre foglalkoztatott munkavállalónak. Pontosabban fogalmazva, a probléma inkább a „munkavállaló” fogalmával, semmint a részmunkaidőre foglalkoztatott munkavállaló fogalmával kapcsolatos. Ezt a problémát a részmunkaidővel foglalkozó empirikus vizsgálatok akként említik, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak kívül rekednek a szociális biztonsági (társadalombiztosítási) rendszereken.[15]

---

[8] Lásd például a német Gesetz über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG), [vom 21. December 2000, BGBl. I. S 1966.] 2. § (1) bek.: *„részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló az a munkavállaló, akinek szokásos heti munkaideje rövidebb, mint a vele összehasonlítható teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóé”*.

[9] Lásd például a magyar Munka Törvénykönyvének 78/A. §-át.

[10] Ahogy azt az 1995-ben megjelent összehasonlító monográfia még rögzítette: az angol munkajogban a részmunkaidő legáldefiníciója ismeretlen. Schmidt 1995, 35.

[11] A „worker” és a „employee” megkülönböztetésről lásd munkavállaló fogalmáról szóló fejezetet.

[12] Statutory Instrument 2000 No. 1551 The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2.: *részmunkaidőben dolgozik az, aki részben vagy egészben időbérben kerül díjazásra és a munkáltató szabályai és gyakorlata szerint a hasonló szerződéssel foglalkoztatottakat figyelembe véve nem minősül teljes munkaidőben foglalkoztatottnak.*

[13] 97/81/EK irányelv 3. klauzula 1. pont. Hasonlóan definiál a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 175. számú Egyezmény 2. cikke is: *részmunkaidős munkavállaló azt a foglalkoztatott személyt jelenti, akinek szokásos munkaideje kevesebb, mint az összehasonlításként figyelembe vehető teljes munkaidős munkavállalók munkaideje.*

[14] Ennek némiképp ellentmondani látszik annak rögzítése, hogy legalább kétféle definícióra van szükség a részmunkaidőről, egy jogi használatra egy másik pedig statisztikai célokra. Ogura 2008, 13. A megkülönböztetés szüksége abból fakad (nem vitatva azt, hogy a legtöbb európai ország a fentivel azonos tartalmú definíciót használ), hogy például az OECD a statisztikai számbavételnél „a heti 35 óránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottakat tekinti részmunkaidőben foglalkoztatottaknak.

[15] Lásd például Fagan–O’Relly 1998. Olyan társadalombiztosítási normák ezek, amelyek bizonyos jogosultságokat meghatározott napi/heti/havi munkaóra felett tesznek elérhetővé (a megközelítés nem ismeretlen a magyar társadalombiztosítási jogban sem).

2.3. A részmunkaidőre létesített munkajogviszony fajtái

1. A részmunkaidőre kötött munkaszerződések napjainkban igen nagy változatosságot mutatnak, a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem alkotnak homogén csoportot.[16] A kezdetekben a teljes munkaidős foglalkoztatástól eltérés a leggyakrabban csak a napi munkaidő lerövidítését jelentette (más tekintetben a munkavállaló teljesítését a hagyományoshoz képest nem megváltoztatva). A mai megoldások széles spektrumát áttekintendő célszerű a leggyakrabban felmerülő részmunkaidő-formákat *csoportosítani*.[17]

2. *Wank* csoportosítását alapul véve a különböző részmunkaidő-formák megkülönböztethetőek először is a munkaidő-meghatározásának módja szerint: így különböztethetünk a rövidebb napi munkaidőben történő munkavégzés; és az úgynevezett tömb-részmunkaidőben történő foglalkoztatás szerint, mely utóbbi esetben a munkaidő meghatározott munkanapokra, hetekre, vagy hónapokra koncentrálódik.[18] Ide sorolható a teljes munkaidő két munkavállaló közötti megosztása is (ún. státusmegosztás).[19] Csoportosítható továbbá a részmunkaidős foglalkoztatás a munkavállalók speciális helyzete szerint: meghatározott életkor feletti munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatása, gyermeknevelés alatti részmunkaidős foglalkoztatás.[20] Tipizálható a részmunkaidős foglalkoztatás a munkáltató munkaidő feletti rendelkezési joga alapján is: így megkülönböztethető a „normál" munkaidő beosztással járó részmunkaidős foglalkoztatás mellett a munkaidő a munkáltató rendelkezése szerinti teljesítéssel járó részmunkaidő („hívás alapján" történő munkavégzés).[21] Más megközelítés szerint a munkaidő lerövidítése történhet egyenlő arányban vagy egyenlőtlenül; illetve rendszeresen vagy rendszertelenül, ezen megoldási módokon belül helyezhetőek el a részmunkaidős foglalkoztatás altípusai.[22]

Fontos teljesítésbeli különbséget jelent az a csoportosítás, mely a „teljes"-hez képest való eltérésmértékét veszi alapul. E csoportosítás szerint három csoportba oszthatóak a részmunkaidőben foglalkoztatottak: az elsőbe azok tartoznak akiknek a munkaideje közel esik a teljes munkaidőhöz, a másodikba a fél/kétharmad „arányos" részmunkaidősök tartoznak, a harmadikba pedig az úgynevezett „mini-job" részmunkaidősök, akiknek általában (heti) teljesítésük sem éri el a tíz órát.

---

[16] Biermann 2000, 34.
[17] Lásd például Wank 2002, 102–115; Biermann 2000, 33 – 34.
[18] Halbtagsarbeit (Schichtarbeit), illetve Blockteilzeit.
[19] Job-sharing, Arbeitsplatzteilung.
[20] Altersteilzeitarbeit, illetve Teilzeitarbeit Während der Kindererziehung.
[21] Abrufarbeit, Arbeit auf Abruf.
[22] Biermann 2000, 33.

3. A részmunkaidő fajtáinak számbavételekor meg kell emlékezni az úgynevezett másod/mellék/további munkajogviszonyokként jellemzett részmunkaidős jogviszonyokról. A magyar munkajogi szóhasználatban gyakran alkalmazottak a másod- illetve a mellékállás/jogviszony fogalmak anélkül, hogy azoknak tételes munkajogi relevanciájuk lenne.[23] A Munka Törvénykönyve a „további munkaviszony" kifejezést használja,[24] azonban erre a helyzetre (a bejelentési kötelezettségen kívül) más speciális szabályt nem tartalmaz. Bár a magyar munkajog elméletileg nem tiltja akár a két „teljes munkaidős" munkajogviszony egyidejű meglétét sem, a fenti két fogalom is azt fejezi ki, hogy általában az egyik munkajogviszony a másikhoz képest másodlagos vagy mellékes, ami nagy valószínűséggel részmunkaidős foglalkozást jelöl. A hazai jogalkalmazásban a probléma a szabadságra való jogosultság tekintetében jelent meg, amikor a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a munkavállalót szabadság a további jogviszonyában (másod- illetve mellékállásában) is megilleti. A probléma elviekben és gyakorlatilag is (amennyiben kialakult az egyidejűleg több részmunkaidős jogviszonyban álló réteg) ennél messzebbre mutat: a több részmunkaidős jogviszony esetében a pihenőidők biztosítása, a szabadság kiadása, a túlmunka elrendelése (és teljesítése) az egy teljes munkaidős álláshoz képest aránytalanul kedvezőtlen helyzetet eredményezet a munkavállalónak és méltán váltja ki az elemzők ilyen részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos negatív értékítéletét. [25]

2.4. A részmunkaidős foglalkoztatás az Európai Unió tagállamaiban

1. Az *Employment in Europe* 2007-es adatai szerint Hollandiában a foglalkoztatottak 46.2 %-a, Nagy-Britanniában 25.5 %-a, Németországban 25.8 %-a részmunkaidőben kerül foglalkoztatásra. A tagállamok átlagában a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók aránya eléri a foglalkoztatottak 18.1 %-át. Megállapítható tehát, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak az Unió munkavállalóinak jelentős létszámú és a foglalkoztatáspolitika számára jól elkülöníthető csoportját alkotják.[26]

---

[23] A többes foglalkoztatotti minőségnek elsősorban társadalombiztosítási jogi vonatkozásai vannak. A Munka Törvénykönyve 108. §-a alapján a munkavállalót bejelentési kötelezettség terheli „további munkaviszony" létesítése esetén.

[24] Mt. 108. §

[25] "Frusztrált teljes munkaidősnek" minősítve az ilymódon (akár több) részmunkaidőben foglalkoztatottakat lásd Hewitt 1993, 117.

[26] Megjegyzendő, hogy a 20 %-ot majdnem elérő uniós átlag annak köszönhető, hogy a tagállamok részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó adatai igen nagy szórást mutatnak: a fenti példákkal szöges ellentétben nagyon alacsony arányokat is mutatnak tagállamok: Görögországban 5.7 %, Csehországban 5 %, Bulgáriában 2 %, Magyarországon 4 % a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya. Az okokról és azok értékeléséről lásd alább.

A részmunkaidőre kötött munkaszerződések nagyobb volumenű elterjedése az 1960-as évek végére, az 1970-es évek elejére tehető,[27] az összes foglalkoztatotthoz képest a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányának növekedése ma is tart. Németországban például 1970 és 1991 közt több mint kétszeresére nőtt a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma.[28] A statisztikai adatok által mutatott tendenciához hozzátartozik az is, hogy az 1970-es évek végétől fokozatos folyamat zajlott le az unió tagállamainak többségében, mely a teljes munkaidős állások részmunkaidősökre cserélődését mutatta. Így például 1978 és 1993 közt 2,7 millió teljes munkaidős állás szűnt meg Nagy-Britanniában, ezzel szemben 1,5 millió részmunkaidős állás teremtődött.[29] A részmunkaidő gyors terjedésének köszönhető például az, hogy Hollandiában 1983 és 1992 közt az átlagos heti munkaidő 13%-kal csökkent, miközben a foglalkoztatottak számának növekedése ebben a tagállamban volt a legnagyobb (1973-ban a foglalkoztatottak a lakosság 57,6%-át tették ki, 1994-ben 70,2%-át).[30] A teljes munkaidőnél rövidebb munkavégzési kötelezettséggel járó munkaviszonyok egyre szaporodó számát többnyire a munkáltatók megváltozott munkaerőigényével és a munkaerő intenzívebb használatának szándékával, valamint a munkanélküliség csökkentésére irányuló állami törekvéssel magyarázzák.[31] Megalapozott vélemény az is, mely szerint a részmunkaidős foglalkoztatás terjedésének az alacsonyabb bér- és járulékos költségek a legfőbb okai.[32]

2. A részmunkaidős foglalkoztatást rövid története alatt a legkülönbözőbb foglalkoztatási problémák megoldásának eszközéül szánták: az 1960-as években, az 1970-es évek elején a nők munkavállalását elősegítendő, aztán a 80-as évektől elsősorban a munkanélküliség csökkentését várták a részmunkaidős állások számának növekedésétől, amivel párhuzamosan előtérbe került a foglalkoztatás rugalmasságának előnye.[33] A részmunkaidővel kapcsolatos foglalkoztatáspolitika gyökeres változása az 1970-es évek közepén következett be, az olajválság után a fő

---

[27] A növekedés országonként eltérő ütemű és mértékű (ahogy a részmunkaidőben foglalkozatottak aránya is), de az emelkedő tendencia általánosnak mondható. Meulders–Plasman–Plasman 1994.; Kravaritou-Manitakis 1998.

[28] Weiss 1997, 51. A növekedés üteme Nagy-Britanniában: 1979-ben az összes foglalkoztatott 16.1%-a, 1988-ban 18.8%-a, 1990-ben 19.4%-a dolgozott részmunkaidőben. Deakin 1996, 195. Ma ez az arány 25.5 %.

[29] Szokás az irodalomban a folyamatot *„part timisation”*-nak, „részmunkaidősödésnek”, a teljes idős állások részmunkaidős állásokra való cserélődésének nevezni.

[30] Adnett 1996, 5.

[31] Nacsa 1997, 59.

[32] Lásd Blanchflower–Corry 1986; és Hakim 1989, 69. Legfőképpen ez, az országonként eltérő költségek magyarázzák a nagy különbségeket a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedtségét illetően.

[33] Több tagállamban a részmunkaidős foglalkoztatás a munkalehetőségek bővítésének eszközeként jelent meg a szűkülő munkaerőpiacon. Ez történt Németországban és az Egyesült Királyságban az 1960-as évek elején. Más országokban a magas munkanélküliséggel járó időszakokban a csökkentés formája volt: a munkaidő két ember közti megosztása kedvezőbb a munkanélküliségnél elv alapján. Dederichs–Köhler 1993, 27.

cél már nem az inaktívak munkába állításának propagálása, hanem a megnövekedett munkanélküliség növekedésének csökkentése lett.[34]

Egy statisztikai adat elöljáróban történő ismertetése még feltétlenül szükséges a további vizsgálatok elé: a részmunkaidőben foglalkoztatottak döntő többsége – a tagállamok átlagában 81.8%-a – női munkavállaló.[35]

2.5. A részmunkaidőre vonatkozó szabályozás az Európai Unióban

1. A részmunkaidős foglalkoztatásnak, az atipikus foglalkoztatás leggyakoribb formájának szabályozására mind a tagállamok, mind a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, mind az Unió részéről történtek lépések. A szabályozás igénye – mindhárom szinten – abból a felismerésből fakad, hogy ez a flexibilis foglalkoztatási forma, a munkaidő csökkentésében való megállapodás, teljesen a felek alkujára lett bízva, vagy a meglévő jogszabályok által került szabályozásra, melyek más modellre készültek és ezért itt nem alkalmazhatóak.[36]

A tagállamok többségében kezdetben a részmunkaidős foglalkoztatás gyors terjedése a jogalkotás háttérben maradásával párosult, mely abban bízott, hogy a foglalkoztatás e formáját a felek megállapodásai és a munkaerőpiac autonómiája fogja megoldani.[37] Amikor bebizonyosodott a jogalkotás passzivitásának tarthatatlansága, a részmunkaidőben foglalkoztatottak jogviszonyával kapcsolatos problémákra a jogalkotók megoldásokat kezdtek keresni a megfelelő jogszabályi környezet kialakítására.[38] A probléma arra vezethető vissza, hogy a nemzeti jogok munkavállaló-védelmi szabályai, egyes szociális juttatásai sokszor csak a teljes munkaidős munkavállalókra vonatkoztak, kizárva ezzel a rövidebb munkaidőben foglalkoztatottakat. A tagállamok legtöbbjében mára találunk a részmunkaidőre vonatkozó valamilyen szabályozást, természetesen nagymértékben eltérő tartalommal.[39]

2. Mialatt az irányelv szabályozása késlekedett, az Európai Bíróságnak nagy számban kellett döntenie részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal kapcsolatos kérdésekben. Végeredményben a bíróság döntései hoztak előrelépéseket a részmunkaidőben foglalkoztatottak

---

[34] New Forms… 1994, 25.
[35] Németországban 80.4 %, az Egyesült Királyságban 77.7%, Hollandiában 72.5 %, míg Magyarországon 63.8 %, Employment in Europe 2007. Jól látható a Magyarországra vonatkozó adatból is, hogy függetlenül attól, hogy az országban alacsony a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók túlnyomó többsége női munkavállaló.
[36] Veneziani 1992, 9.
[37] Veneziani 1992, 11.
[38] Jeffery 1998, 199.
[39] Az egyes tagállamokra vonatkozóan lásd Meulders–Plasman–Plasman 1994.

védelme területén: gyakorlatilag a döntések lerakták a mai szabályok alapjait.[40]

3. Az Európai Unió irányelvének tárgyalása előtt feltétlenül indokolt röviden bemutatni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet vonatkozó született szabályanyagát, mivel az tartalmát tekintve nagymértékben befolyásolta az Unió jogalkotását. A részmunkaidőről EU szociális partnerek által kötött keret-megállapodás tartalmára különösen igaz az, hogy az ILO szabályainak nemcsak saját rendszerükben – a tagállami ratifikációk folytán – van jelentőségük, hanem az ILO-standardok más jogalkotás számára előtt is mintául szolgálnak.[41] Ebben az esetben pedig a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetben megkötött megállapodás uniós szinten mintegy „tárgyalási alapul szolgált".

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1994-ben megszületett 175. számú egyezménye,[42] valamint a szervezet kapcsolódó 182. számú ajánlása[43] tartalmaz standardokat a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára. A szervezetben sem volt problémamentes az egyezményt megelőző tárgyalási folyamat, a normaszöveg elfogadása.[44] A tárgyalások a munkáltatók képviselőinek részéről a rugalmas foglalkoztatás elve maradéktalan tiszteletben tartásának jegyében zajlottak, ennek megfelelően ellenállás mutatkozott az egyezménnyel szemben, tartva a költségek növekedésétől és a foglalkoztatás rugalmasságának csökkenésétől.[45] Ehhez társult az a szakszervezeti óvatosság, amely nem akarta egyértelműen a részmunkaidő propagálását. Inkább „nem új és drasztikus", hanem általánosan elfogadott standardok elfogadását tartották elképzelhetőnek. (Elegendő, ha arra gondolunk, hogy a szakszervezetek fő célkitűzése a munkaidő csökkentése bérveszteség nélkül, nem pedig teljes munkaidős állások felváltása részmunkaidősökre.)[46] Ezért nem meglepő, hogy a részmunkaidő témája 1976-tól kezdődően szinte folyamatosan a nemzetközi munkaügyi konferencia napirendjén szerepelt.[47] Az egyezményre pedig ezért maradéktalanul igaz az, hogy az ILO szabályai mindig tükrözik a két ellentétes érdek közötti kompromisszumot.[48]

4. Ha megvizsgáljuk az egyezmény tartalmát, szembeötlő, hogy a 97/81/EK irányelv több helyen szó szerint megismétli azt.[49] Azonban az egyezmény jóval tágabb és több helyen konkrétabb megfogalmazású,

---

[40] A bírósági ítéletek ismertetését lásd alább.
[41] Murray 1999, 4.
[42] Convention No. 175. Convention concerning Part-Time Work.
[43] Recommendation No. 182. Recommendation concerning Part-time Work.
[44] Lásd erről részletesen Murray 1999.
[45] A tárgyalási folyamatot lásd részletesen Murray 1999.
[46] Murray 1999.
[47] 1976-ban, 1977-ben, 1979-ben, 1984-ben, 1985-ben, 1986-ban, 1987-ben, 1989-ben, 1990-ben.
[48] Sengenberger 1994.
[49] Vö. például az egyezmény 19. szakaszát az irányelv 5. cikkelyének 2. pontjával.

valamint kevesebb kivételt engedő, mint az irányelv, nem is beszélve az ajánlás tartalmáról. Így például az egyezmény ugyanazon védelmet rendeli a részmunkaidőben foglalkoztatottakra, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott társaikra nézve a munkavállalói részvétel, a kollektív szerződés-kötés, a munkahelyi egészség és biztonság tekintetében. Előírja továbbá, hogy ugyanolyan feltételeket kell alkalmazni a részmunkaidős munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésekor, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetében.[50]

Az egyezmény mellett elfogadásra került a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet részmunkaidőről szóló 182. sz. ajánlása is, melyben megtalálhatóak azok a javasolt intézkedések, melyeket az unióban nem lehetett keresztül vinni (például, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottakat legalább munkaidejük arányában részesíteni kell a más munkavállalókat megillető szociális ellátásokban, illetve hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, illetve érdekeiket a munkaügyi kapcsolatokban figyelembe kell venni).

5. Az Unióban a részmunkaidős foglalkoztatás szabályozására vonatkozó kísérletek szorosan összekapcsolódtak az atipikus foglalkoztatási formák kérdésével. Az idők során különböző irányelvjavaslatok együtt szerepeltették más atipikus munkavégzési formákkal,[51] míg a fent ismertetett okok miatt önálló irányelv született a részmunkaidős foglalkoztatásról. Megfigyelhető ebben a folyamatban a részmunkaidő szabályozási koncepciójának változása, a tartalom „puhulása". Az 1990-es irányelvjavaslat mögött az a meggondolás húzódott, hogy mivel nincs a részmunkaidős foglalkoztatásra irányuló szerződésekben munkavállaló-védelmi tartalmi elem, ezért garanciákat kell alkotni a részmunkaidőben foglalkoztatottak részére.[52] Később előtérbe került a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozóan a jogok arányos biztosításának követelménye. Valójában az atipikus foglalkoztatás e formájában az egyenlő jogok koncepciója a teljes időben való foglalkoztatáshoz arányosítva jelenik meg.[53] Bár a részmunkaidő szabályozása közvetlenül nem a nők és férfiak közti esélyegyenlőség biztosításáról szól, de minden a kérdést érintő jogalkotás elsősorban a nőket érinti, mivel a részmunkaidőben foglalkoztatottak túlnyomó többsége nő.[54] A szabályozás alapkoncepciója már korántsem jogosultságok biztosítása, hanem az egyenlő bánásmód

---

[50] Lásd ehhez képest az irányelv azon rendelkezését, mely szerint a munkaviszony megszüntetésének alapjául nem szolgálhat az, hogy a munkavállalót a munkáltató a továbbiakban részmunkaidőben, vagy a részmunkaidős munkavállalót teljes munkaidőben kívánja foglalkoztatni.

[51] A részmunkaidőre vonatkozó irányelvjavaslatok alakulását lásd az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó irányelvek történetéről írtaknál. Továbbá Schmidt 1995.

[52] Veneziani 1992, 19.

[53] Veneziani 1992, 23.

[54] Prechal–Burrows 1990, 306; Az Agence Europe adatai szerint az unióban részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók 80%-a nő.

követelményének kifejezésre juttatása volt. Még ebben a körben is lényegi tartalmi különbségek tapasztalhatók a korábbi javaslatok és az elfogadott, irányelvbe került szöveg közt. Elég ha a EU részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó korábbi javaslatának[55] arra a kitételére gondolunk, amely a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat figyelembe véve a bérezésben, illetőleg további szociális ellátások tekintetében is az egyenlő bánásmód biztosítását követelte volna meg a tagállamoktól.[56]

A bevezetőben vázolt politikai, eljárási viszontagságok után az irányelv a maastrichti protokoll alapján megszületett, miután a bizottság 1995-ben konzultációt kezdeményezett „a munkaidő rugalmassága és a munkavállalók biztonsága" címmel. A konzultációk után, a szociális partnerek elhatározása alapján kezdődtek meg a megállapodás megkötésére vonatkozó tárgyalások 1996 júniusában. A megállapodási folyamat sem volt egyszerű, az ETUC az atipikus foglalkoztatási formák mindegyikét felölelő megállapodást szorgalmazott, míg az UNICE álláspontja az volt, hogy mindegyik foglalkoztatási forma megfelelő megfontolást igényel. Hosszas tárgyalások után, a megállapodás aláírására 1997. június 6-án került sor.[57]

A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve a részmunkaidőről[58]

1. A Tanács 97/81/EK részmunkaidőről szóló irányelve[59] tulajdonképpen nem más, mint az UNICE, az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége, a CEEP, az Állami Vállalatok Európai Központja és az ETUC, az Európai Szakszervezeti Szövetség által megkötött részmunkaidőről *szóló keret-megállapodás jogi kötőerővel való felruházása, a közösségi jogba emelése*. Az irányelv az unió szociális joga alakításának új mechanizmusát tükrözi: annak lényegi tartalmát a szociális partnerek alakították ki, mely megállapodás formailag az irányelv mellékletébe került.

Maga az irányelv a mellékleten és a preambulumon kívül mindössze négy cikkből áll. Az első cikk értelmében az irányelv célja, hogy az irányelv mellékletében szereplő, a szociális partnerek által 1997. június 6-án megkötött részmunkaidőről szóló keretmegállapodást a közösségi jog részévé tegye. A második cikk szerint a tagállamoknak legkésőbb 2000. január 20-áig kell hatályba léptetniük azokat a jogszabályokat, illetve kell foganatosítaniuk azokat az intézkedéseket, amelyek az irányelv

[55] OJ C (1990) 224/4.
[56] Veneziani 1992, 26.
[57] Blanpain 2000, 233.
[58] Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex: Framework agreement on part-time work.
[59] OJ L 014/9; az Egyesült Királyságra kiterjesztette a 98/23/EK irányelv OJ L 131/10

végrehajtásához szükségesek. A tagállamoknak további, legfeljebb egy év áll rendelkezésükre, hogy amennyiben szükséges, a felmerülő nehézségeket kiküszöböljék.[60]

2. Mind az irányelv, mind a szociális partnerek által megkötött keret-megállapodás szabályait preambulum vezeti be. A preambulumok tartalmazzák az irányelv, illetve a megállapodáshoz vezető folyamatot,[61] a jogalkotás indokait,[62] szabályozás mögött meghúzódó érdekeket[63] egyaránt.

Az irányelvnek azok a részei, amelyek a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozóan érdemi rendelkezéseket tartalmaznak, a mellékletben szereplő keret-megállapodásban találhatóak, ezért a továbbiakban az ebben foglaltak elemzésére kerül sor.[64]

Az irányelv által kihirdetett megállapodás hat klauzulából áll. Az első klauzula a megállapodás célját, a második a hatályát jelöli ki, a harmadik klauzula pedig fogalom meghatározásokat tartalmaz. A negyedik klauzulában szerepel a diszkrimináció tilalmának elve, míg az ötödik klauzula a részmunkaidős foglalkoztatásban rejlő előnyök címet viseli. Végül a beiktatással, a nemzeti jogokkal kapcsolatos kérdések szerepelnek a záró, hatodik klauzulában.

A szabályozás célját a megállapodás 1. klauzula két pontba tömörítve fogalmazza meg. A kinyilvánított cél egyrészt az, hogy megszűnjön a részmunkaidőben foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetése, valamint javuljon a részmunkaidős foglalkoztatás minősége.[65] Másrészt pedig az, hogy megkönnyítse a részmunkaidős foglalkoztatás önkéntes alapon történő fejlesztését, továbbá, hogy hozzájáruljon a munkaidő rugalmas megszervezéséhez figyelembe véve mind a munkáltatók, mind a munkavállalók érdekeit.[66] Azt, hogy az irányelv rendelkezései mennyire alkalmasak a megjelölt célok megvalósítására, az irányelv értékelésekor fejtjük ki.

Az irányelv személyi hatálya a munkaviszonyban álló részmunkaidős munkavállalókra vonatkozik. Eszerint az irányelvet alkalmazni kell azokra a részmunkaidős munkavállalókra, akik a nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések, vagy gyakorlat által meghatározottan munkaszerződéssel

---

[60] A harmadik szakasz az irányelv hivatalos lapban történő kihirdetéséről szól, negyedik szakasz pedig az irányelv címzettjeiként a tagállamokat jelöli meg.

[61] Preambulum 4. pontja, a jogalkotás múltbeli sikertelenségére utalva, lásd a szabályozás kialakulásáról írtakat.

[62] Preambulum 5. pontja, a munkavégzés rugalmas formáira vonatkozó szabályozás szükségét deklarálva.

[63] Preambulum 6. pontja, a munkavállalók és a munkáltatók érdekeinek összehangolásának célját említve, lásd alább.

[64] A továbbiakban az „irányelv rendelkezései" alatt a keretmegállapodásban rögzítetteket kell érteni.

[65] 1. klauzula *a)* pont.

[66] 1. klauzula *b)* pont.

rendelkeznek, vagy munkaviszonyban állnak.[67] Felmerülhet a kérdés, hogy milyen kapcsolatban van ez a rendelkezés egy másik atipikus foglalkoztatotti csoporttal, az önfoglalkoztatókkal? Mivel a szöveg kifejezetten csak munkaszerződéssel rendelkezőket és a munkaviszonyban állókat említi (having an employment contract or employment relationship), ezzel kizárja a (részmunkaidős) önfoglalkoztatókat az irányelv alkalmazási köréből.[68]

Emellett pedig lehetőséget ad az irányelv a tagállamoknak arra, hogy bizonyos munkavállalók tekintetében ne kelljen az irányelvben foglaltakat alkalmazni. Eszerint objektív okokból, azon munkavállalókra nézve, akik *alkalmi foglalkoztatottak*, nem kötelesek a tagállamok az irányelv szabályait alkalmazni. Ezeket a körülményeket időszakonként felül kell vizsgálni, annak megállapítása érdekében, hogy a megállapított objektív kizáró körülmények valósak maradtak-e még.[69] Nem határozza meg ugyanakkor az irányelv azt, hogy mely munkavállalókat kell alkalmi foglalkoztatottnak (casual worker) tekinteni. A keretmegállapodás aláírásakor az Európai Szakszervezetek Szövetségének elnöke megfogalmazása szerint azok a munkavállalók minősülnek alkalmi munkavállalóknak, akiknek rövid idejű, egyszeri munkaszerződésük van. Ez az értelmezés a francia szöveg „sur une base ocasionnelle" kifejezésére utal.[70] A probléma lényege az, hogy a legnagyobb szociális feszültség éppen ezzel a munkavállalói körrel kapcsolatban merülhet fel. Az egyes nemzeti jogok ugyanis bizonyos szociális ellátásokban (pl. munkanélküli-ellátásban, nyugellátásban) való részesülés feltételéül meghatározott minimális (napi, heti) munkaórát írnak elő.[71]

Az irányelv személyi hatálya a munkavállalói minőséghez kapcsolódik, azonban felmerülhet problémaként az ún. „nullórás" munkaszerződések alapján történő foglalkoztatás, amely szerződések esetében nem beszélhetünk napi vagy heti előre meghatározott munkaórákról, ugyanakkor nem is a fenti alkalmi munkavégzésről van szó, csak előre meg nem határozott munkaidőről. Az ilyenfajta megállapodások tehát még a részmunkaidős foglalkoztatáshoz képest is atipikus

[67] 2. klauzula 1. pont.
[68] Az önfoglalkoztatókról lásd alább, valamint a férfiak és nők közti egyenlő bánásmód biztosításáról szóló részben. Kritikai észrevételt fogalmaz meg erre vonatkozóan Jefferey 1998.
[69] 2. klauzula 2. pont.
[70] Jefferey 1998, 196. Tehát a hangsúly e felfogás szerint az alkalmi jellegen, ideiglenességen van, ide nem értve azokat a munkavállalókat, akiknek ugyan rövid idejű (heti viszonylatban például 5–8 órás), de állandó munkaszerződésük van.
[71] A Németországban foglalkoztatott 5.3 millió részmunkaidős munkavállaló közül 2.8 millió ilyen, ún. mariginal part time worker, ennek a csoportnak szignifikáns a növekedése. A 2.8 millióból körülbelül 540 ezer másodállás, ún. additional job, 1.1 millióan pedig vagy diákok, nyugdíjasok, vagy munkanélküli-ellátás mellett dolgozók, azonban a szociális ellátórendszerből ez okból kizártak száma így is 1.18 millió. Weiss 1997, 51.

sajátosságokat mutatnak.[72] Hasonlóan speciális részmunkaidős foglalkoztatási forma az ún. *job sharing*, a státusmegosztás is, mely szintén speciális szabályokat igényelhet bizonyos körülmények tekintetében.[73]

3. A tagállamokban számos olyan rendelkezés volt/van hatályban, mely kizárja a részmunkaidős munkavállalókat meghatározott jogok gyakorlásából. A bíróság az irányelvet megelőző döntésében, a Kirshammer-Hack ügyben[74] objektív alapozásúnak ítélte meg és elfogadta azt a jogszabályi kivételt, mely kizárta a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat védő, kötelező érvényű munkajogi szabályok alkalmazásának köréből az olyan munkáltatókat, akik öt vagy kevesebb munkavállalót alkalmaznak. Az ügyben a német Kündigungschutzgesetz rendelkezése volt a kereset tárgya, melyben – az 1985-ös módosítás hatására, a kisvállalkozások számára a részmunkaidős foglalkoztatás vonzóbbá tételének jegyében[75] – a törvényt azokra a munkáltatókra nem kell alkalmazni, akik ötnél kevesebb munkavállalót foglalkoztatnak maximum heti 10, illetve havi 45 órában.

Az alkalmi munkavállaló, a részmunkaidős munkavállaló, egyáltalán a munkavállaló kategóriájának meghatározása az Európai Bíróság ítéleteiben sokszor, többféle aspektusban is előfordult, a kapcsolatba hozható döntéseket a részmunkaidős munkavállaló fogalmának elemzésénél vizsgáljuk.

4. Kulcsfontosságú[76] annak meghatározása, hogy ki minősül részmunkaidős munkavállalónak. Részmunkaidős munkavállaló az irányelv definíciója szerint az a munkavállaló, akinek a heti vagy – egy meghatározott időtartam alatt, amely nem több mint egy év – átlagosan számított munkaideje kevesebb, mint a hasonló kategóriájú teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje.[77] A „hasonló kategóriájú, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló” *(comparable full-time worker)* kifejezés az ugyanannál a munkáltatónál teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra vonatkozik, figyelembe véve a

---

[72] Példaértékű erre a speciális helyzetre vonatkozóan a német szabályozás, a Beschäftigungsförderungsgesetz 4. szakasza szerint a heti munkaidőt meg kell jelölni, ha ez nem történik meg, akkor úgy kell tekinteni, mintha a heti munkaidő 10 óra lenne. Másrészt pedig a munkáltatónak a munkavállalót a munkavégzés előtt négy nappal értesítenie kell. Ha előre nincs meghatározva a napi munkaórák száma, legalább három egybefüggő órának kell lennie.

[73] A státusmegosztás tagállamokbeli gyakorlatáról és tapasztalatairól lásd részletesen Epstein 1986. Így például a Beschäftigungsförderungsgesetz 5. szakasza erre azt a szabályt tartalmazza, hogy ha az egyik munkavállaló nem tud munkát végezni (pl. betegség miatt), a másik nem kötelezhető erre, csak kivételes esetben. Továbbá például azt, hogy a munkaviszony megszüntetésének nem lehet alapja a másik munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése. Leighton 1986.

[74] 189/91. Kirschammer-Hack (Petra) v. Sidal [1993] ECR I–6185.

[75] Weiss 1997, 52.

[76] Lásd a részmunkaidős munkavállaló fogalmának változását az irányelvjavaslatok alakulásáról írtaknál.

[77] 3. klauzula 1. pont.

munkában eltöltött időt, a végzettséget, szakképzettséget. Ha nincs ilyen kategóriájú munkavállaló, akkor az összehasonlítást a hatályos kollektív szerződés alapján kell megtenni, illetve, ha nincs kollektív szerződés, az adott tagállam törvényeinek, gyakorlatának felhasználásával.[78]

A definíció csak negatív oldaláról közelíti meg a fogalmat: részmunkaidős az, akinek munkaideje rövidebb a teljes munkaidőnél. Így nem kerül precíz meghatározásra az, hogy kit kell és kit nem kell a részmunkaidőben foglalkoztatottak csoportjába tartozónak tekinteni. Ezzel az egységes fogalomhasználat lehetőségéről – arról, hogy közeledjenek valamelyest a különböző részmunkaidő-definíciók – lemondott a közösség.[79] Ma is (és valószínűleg a jövőben is) gyakran felmerülő – a statisztikai adatgyűjtés nehézségeinél már említett – probléma, hogy az egyes nemzeti jogok különbözőképpen használják a részmunkaidős foglalkoztatás fogalmát.[80] A tagállamok definíciói között több ország joga rögzít olyan feltételt, hogy csak az minősül részmunkaidős munkavállalónak (megkülönböztetve az alkalmi munkavállalótól), akinek munkaideje elér egy bizonyos minimális szintet (pl. a törvényes munkaidő harmadát).[81] Az Európai Bíróság előtt is több ízben szerepeltek olyan ügyek, melyekben a munkavállalói minőségről kellett ítélkezni,[82] mégpedig legtöbbször abban a tekintetben, hogy a munkavégzés alacsony óraszáma, vagy a minimálbérnél kevesebb keresete következtében valaki munkavállalónak minősíthető-e vagy sem. Így elsőként a Levin-ügyben,[83] majd például a *Kempf v. Staatssecretaris*-[84] ügyben.

5. Az irányelv deklaráltan leglényegesebb rendelkezése *a* diszkrimináció tilalmának alapelve. Eszerint a munkafeltételek vonatkozásában a részmunkaidős munkavállaló nem kezelhető kedvezőtlenebb módon, mint a hasonló teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló pusztán azért, mert részmunkaidőben dolgozik, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektíve igazolt.[85] Az irányelv megszületése előtt is a férfiak és nők közti esélyegyenlőség biztosításának viszonylatában merült fel az unió munkajogi gondolkodásában a részmunkaidős foglalkoztatás

---

[78] 3. klauzula 2. pont.
[79] Különösen, ha figyelembe vesszük az alkalmi munkavállalókra vonatkozó kivételről írtakat.
[80] Minden atipikus foglalkoztatási forma esetében a pontos definíció egyértelmű előfeltétel. Pontos statisztikai adatok megléte szükséges ahhoz, hogy akár nemzeti, akár közösségi szinten a jogalkotó megfelelő foglalkoztatáspolitikát tudjon kialakítani, illetőleg, hogy le tudja mérni intézkedéseinek hatásosságát. Meulders–Plasman–Plasman 1994, 230.
[81] Például a belga szabályozás három alapelven nyugszik: az „egyharmad elv", mely szerint a részmunkaidős munkavállaló heti munkaideje nem lehet kevesebb az azonos kategóriájú teljes munkaidős munkavállaló munkaidejének egyharmadánál; a „három óra elv", mely értelmében a napi munkaidőnek legalább a három órát el kell érnie; valamint a „negyedév-elv", mely azt mondja ki, hogy amennyiben a részmunkaidős munkavállaló munkaideje rugalmas beosztású, akkor a heti munkaidőnek negyedéves periódusban kell megfelelnie. Klein 1997, 31.
[82] A Levin-ügyet közli Lukács 2000, 60.
[83] 53/81. Levin v. Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035. Lásd Barnard 1996, 112.
[84] 139/85. Kempf v. Staatssecretariat van Justitie [1986] ECR 1741. Lásd Barnard 1996, 112.
[85] 4. klauzula 1. pont.

kérdése. Nem túlzás azt állítani, hogy a közvetett diszkrimináció doktrínájának kialakításában meghatározó szerepe volt a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók által indított kereseteknek, ezért a bíróság erre vonatkozó gyakorlatát részletesen a férfiak és nők közti esélyegyenlőségről szóló részben tárgyaljuk.

A diszkrimináció tilalma – az irányelv alkalmazása körében – csak a munkavégzéssel kapcsolatos körülmények tekintetében értelmezendő, ahogy a megállapodás preambulumában is szerepel, a szociális ellátórendszerrel kapcsolatos kérdések kívül esnek az irányelv alkalmazási körén.[86]

6. A szociális ellátórendszerrel kapcsolatos kérdés a *Ruzius Wilbrink*-ügyben[87] merült fel. Ebben az esetben egy részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló élt keresettel azért, mert a holland jogszabályok szerint nem járt rokkantsági ellátás azoknak, akik jövedelme 15%-kal a minimálbér alatt volt. A bíróság döntése szerint a rendelkezés közvetett diszkriminációt valósított meg. Külön csoportot alkotnak azok az ügyek, amelyek azt a kérdést érintik, hogy vajon az ún. foglalkozási nyugdíjrendszer beletartozik-e a bér fogalmába.[88]

Nem lehet tehát eléggé hangsúlyozni a bíróság – sok helyen az irányelv tartalmát is meghaladó – jogfejlesztő szerepét. Tulajdonképpen szabályozás hiányában alakította ki a bíróság azt a gyakorlatot, aminek tartalmát tíz évvel később foglalta – korántsem elégséges tartalommal – a Bizottság irányelvbe. Így érthető az az általános vélekedés az irányelvről, hogy az lényegileg vajmi keveset tesz hozzá a bíróság által az indirekt diszkriminációról kialakított tételéhez.

A tagállamoknak tehát az a kötelezettségük, hogy olyan jogszabályi környezetet teremtsenek, mely biztosítja az egyenlő bánásmódot a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára. Eltérő bánásmód akkor lehetséges, ha az objektíve indokolt. További iránymutatást azonban arra vonatkozóan, hogy mi minősül objektív alapozású különbségtételnek, az irányelvben nem találunk, ebben is csak a bíróság korábbi ítéletei nyújthatnak némi segítséget.

7. Az egyenlő bánásmód természetszerűleg nem feltétlenül jelent azonos jogosultságot minden juttatásra.[89] Az irányelv is rögtön a

---

[86] Jefferey 1998, 195.

[87] 102/88. Ruzius Wilbrink v. Bestuur van de Bedrijfsvereinigung voor Overheidsdiensten [1989] ECR 4311.

[88] Lásd a 262/88. Barber v. Guardian Royal Exchange [1990] ECR I–1889.; az 57/93. Vroege v. NCIV [1994] ECR 651.; a 43/93. Dietz v. Stichting Thuiszorg Rotterdam [1996] ECR 692. ügyeket.

[89] A tényleges helyzetet tekintve a részmunkaidőben foglalkoztatottak időarányos bére lényegesen alacsonyabb teljes munkaidőben foglalkoztatott társaikénál. Ez abból (is) adódik, hogy nem

diszkrimináció tilalma után rögzíti az időarányos juttatás elvét, mely szerint ahol indokolt, a *pro rata temporis* elve alkalmazandó.[90] Nem lehet általános érvénnyel meghatározni azt, hogy mely juttatások járnak időarányosan és melyek függetlenek a teljesített munkaórák számától. A bíróság ítéleteiben találhatunk megállapításokat erre vonatkozóan is. Ilyen a *Kowalska*-ügyben[91] hozott ítélet, mely szerint az a tény, hogy végkielégítés csak a teljes munkaidőben foglalkoztatottaknak járt, indirekt diszkriminációt valósít meg.

A munkában töltött időhöz kapcsolódó juttatásokhoz való jogosultság tekintetében a bíróság következetesen alkalmazta az egyenlő bánásmód követelményét.[92] Vannak olyan juttatások, melyek esetében a *pro rata temporis* elvének alkalmazása indirekt diszkriminációt valósíthat meg. Így például az olyan jogosultságok esetében, amelyek munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódnak. A bíróság érvelése szerint, ha a részmunkaidőben foglalkoztatottak csak később részesülnek bizonyos jogosultságban (például hosszabb gyakorlati időt kell eltölteniük az előrelépéshez), akkor ezzel azt deklaráljuk, hogy a részmunkaidős munkavállalók lassabban tanulják meg a munkájuk által megkövetelt képességeket, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak.[93]

A bíróság elutasította a *Helmig v. Stadt Lengerich*[94] ügyben támasztott azon keresetet, mely szerint indirekt diszkriminációt valósít meg az, ha a túlmunkáért a részmunkaidőben foglalkoztatottakat csak akkor illeti meg díjazás, ha a munkavégzés a teljes munkaidőt meghaladja. A bíróság döntésével egyet nem értő vélemények azt mondják, hogy a *Helmig*-ügyben hozott döntésben a bíróság a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatottaknak az elvégzett munkáért járó munkabérét hasonlította össze, megállapítva azt, hogy nincs különbség a ledolgozott órák és az ezért kapott bér közt a két csoport tekintetében. Ez az összehasonlítási szempont szűklátókörű és formális, figyelmen kívül hagyja, hogy a részmunkaidőben dolgozónak túlmunkát kellett végeznie, míg a teljes munkaidőben foglalkoztatott egyébként előírt munkaidejét teljesítette csak. A részmunkaidőben foglalkoztatottak eltérő pozícióját a bíróság nem vette figyelembe.[95]

---

részesülnek műszakpótlékban, túlmunkáért juttatásban, emellett figyelembe kell venni a férfiak és nők közt meglévő munkabér különbséget is.

[90] 4. klauzula 2. pont.

[91] 33/89. Kowalska v. Freie- und Hansestadt Hamburg [1992] ECR I–2591.

[92] Lásd a 100/95. Kording v. Senator für Finanz [1997] ECR I–5289., valamint a 1/95. Gerster v. Freistadt Bremen [1997] ECR I– 5253. ügyet.

[93] Gerster-ügy.

[94] Lásd a 399/92. Helmig v. Stadt Lengerich [1994], 409/92. [1994], 425/92. [1994], 34/93. [1994], 50/93. [1994], 78/93. [1994] ECR I–5727; Burrows–Mair 1996, 26–27.

[95] Harvey 1996, 404.

8. A férfiak és a nők között kimutatott bérkülönbségek[96] egyik fő okaként szokták megjelölni azt, hogy nők számaránya a valamilyen szempontból hátrányos helyzetben levő foglalkoztatási csoportokban a nagyobb. Ilyen foglalkoztatási csoportnak tekinthetők a részmunkaidős szerződéssel foglalkoztatottak is. Ennek a hátránynak a kiküszöbölése, illetőleg csökkentése az irányelv egyik deklarált célja, melyet a részmunkaidős foglalkoztatás feltételeinek javítása címmel szabályoz.[97] Az irányelv e klauzulája több területtel foglalkozik: egyrészt a részmunkaidős foglalkoztatás előtti akadályok megszüntetésével, másrészt pedig a részmunkaidős és a teljes munkaidős foglalkoztatás közti választás/átmenet kérdésével.[98]

Elsőként annak rögzítése történik meg, hogy a tagállamok a szociális partnerekkel egyeztetve a nemzeti jogukkal összhangban ismerjék fel és szüntessék meg azokat az akadályokat, amelyek korlátozzák a részmunkaidős foglalkoztatás terjedését. Ugyanez a kötelezettség hárul a szociális partnerekre a saját hatáskörükben.

A szabály látszólag csak deregulációra kötelez: ki kell iktatni a nemzeti jogokból azokat a rendelkezéseket, amelyek útját állják a részmunkaidős foglalkoztatásnak. Azonban az irányelv – céljával összhangban értelmezve – megköveteli azt is, hogy olyan jogalkotási lépéseket tegyenek, amelyek a részmunkaidős foglalkoztatás feltételeit javítják az esetlegesen fennálló hátrányos helyzet megszüntetése érdekében. A másik fontos viszonyítási szempont e rendelkezés tekintetében a 6. cikkely tartalma, mely szerint az irányelv nemzeti jogba iktatása nem szolgálhat alapul arra, hogy a munkavállalókra irányadó általános védelmi szintet csökkentse.

9. A klauzula további rendelkezései a részmunkaidő önkéntességéről szólnak. A munkavállaló hozzá nem járulása ahhoz, hogy részmunkaidősként foglalkoztassák a korábbi teljes munkaidő helyett vagy, hogy teljes munkaidőben foglalkoztassák részmunkaideje helyett, nem szolgálhat indokul a munkaviszony megszüntetéséhez. Nem alkalmazandó ez a szabály, ha a nemzeti jogszabály, kollektív szerződés vagy gyakorlat megengedi a felmondás indokolását olyan okból, amely a munkáltató működésére hivatkozik. Ezért valószínűleg alkalmazható ilyen tartalmú felmondás például akkor, amikor a részmunkaidőt egy ajánlat részeként alkalmazzák elbocsátások elkerülése végett, de az irányelv megfogalmazása bizonytalan így nagyban megnehezít a szabály alkalmazhatóságát.[99]

---

[96] A nők és férfiak közti bérkülönbségekről lásd például Maier 1999.
[97] A részmunkaidős foglalkoztatás feltételeiről, annak munkáltatók és munkavállalók oldalán jelentkező előnyeiről és hátrányairól lásd Dederichs–Köhler 1993, 32–53.
[98] 5. klauzula.
[99] Jefferey 1998, 198.

Az irányelvnek a részmunkaidő önkéntes vállalásáról szóló deklarációja kissé anakronisztikusnak tűnik, ha a ténylegesen megjelenő munkaerő-piaci érdekeket figyelembe vesszük. A probléma általában az – amit szinte minden e tárgyban készült vizsgálat alátámaszt –, hogy általában a munkavállalók nem akarnak (vagy nem tudnak) részmunkaidőben dolgozni, részdíjazásért. A részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében sokszor az „önkéntesség" a munkanélküliség és a részmunkaidő, illetve a munkaviszony-megszüntetés vagy a részmunkaidő vállalása közötti választásban nyilvánul meg.[100]

10. Az irányelv szabályainak értékelésére jellemző az az álláspont, mely szerint igaz, hogy az irányelv kétséget kizáróan a deregulációt ösztönzi, és ez lehet, hogy elősegíti a részmunkaidős foglalkoztatás kívánt terjedését, de az már sokkal kétségesebb, hogy az irányelv alapján tett intézkedések elégségesek-e annak biztosítására, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás vállalása önkéntességen alapuljon.[101] Tanulságosak ezzel kapcsolatosan azok a felmérések, amelyeket részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók körében végeztek. Az adatgyűjtés arra vonatkozott, hogy a megkérdezettek a részmunkaidős foglalkoztatást azért vállalták-e, mert nem volt lehetőségük teljes munkaidős munkaszerződés megkötésére („nem önkéntes" részmunkaidőben foglalkoztatottak), s *jelentős részük adott igenlő választ*.[102]

A részmunkaidős foglalkoztatásnak tulajdonított előnyök és hátrányok a munkáltatói és munkavállalói oldalon többnyire inkább előítéletek, mint valós tapasztalatok. Csak speciális esetekben találkozik mindkét fél érdekeivel a részmunkaidőben történő foglalkoztatás.[103] Így az irányelv „munkáltatói és munkavállalói érdekeknek egyaránt megfelelő" kitételei is inkább politikai deklarációk, mint valós célokon nyugvó szabályok. Például, ha arra gondolunk, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás bizonyos esetekben – a munkavállaló más lehetősége hiányában – sokkal intenzívebb is lehet, mint a teljes munkaidős foglalkoztatás (pl. nincs vagy rövidebb a munkaközi szünet, valaki kénytelen két részmunkaidős állást vállalni, a munkavállaló utazási ideje és költsége megnő, nem is beszélve arról, hogy túlmunkadíjazás sem illeti meg rendszerint).[104] Néhol az ily módon részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat nevezik „frusztrált teljes munkaidősöknek" a nagyobb munkateher miatt. Ahogy az eddig leírtakból jól látható, az irányelv tartalma igen sok szempontból elmarad a korábbi javaslatoktól, a „minimum minimuma".

---

[100] Klein 1997, 75.
[101] Jefferey 1998, 198.
[102] Több országban azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik azt mondták, hogy csak azért dolgoznak részmunkaidőben, mert nincs lehetőségük teljes munkaidős állásra 40% fölött van, így például Franciaországban, Olaszországban, Görögországban, Finnországban. Eurostat 1998.
[103] New Forms… 1994, 11–12.
[104] Hewitt 1993, 117.

Az irányelv effektivitását többen is megkérdőjelezik, s tartalmát ismerve nem meglepőek azok a jóslatok, melyek szerint az irányelv szabályai nem sok hatással lesznek a nemzeti jogokra.[105] Valóban, a legtöbb országban[106] az Európai Unió Bíróságának gyakorlata nyomán – legalább a jogalkalmazás által biztosítottan – az egyenlő bánásmód elve alkalmazásra kerül. Azonban korántsem jelenti a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal kapcsolatos problémák, szociális feszültségek enyhülését, ha legalább a következő két szempontot figyelemben vesszük.

Egyrészt az elmúlt húsz évben felgyülemlett kiterjedt joggyakorlat ellenére is maradtak bizonytalan pontok a jogértelmezésben, mind a közösségi jogalkalmazás, mind a nemzeti bíróságok előtt.[107] A jogalkotás ezeknek a feloldásában vajmi keveset segített minimális tartalmával, szándékosan kerülve a legkisebb szabályozási nóvumot is.[108] Másrészt több szerző is kiemeli,[109] hogy az egyenlő bánásmód biztosításának kimondása a részmunkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozóan mindig csak részmegoldás lehet. Nemcsak egyenlő bánásmódot kimondó szabályokat kellene deklarálni, hanem sokkal inkább jogokat kellene biztosítani, intézkedéseket tenni. Önmagában az EU nemek közötti diszkrimináción alapuló gyakorlata nem nyújt elegendő védelmet a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára, itt speciális részmunkaidős munkavállalókra vonatkozó intézkedések megtételére van szükség,[110] olyan jogszabályokra, melyek figyelembe veszik a speciális csoport speciális szükségleteit.

Amíg a jogszabályok egyedüli kiindulási pontja a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló marad, addig a helyzet gyökeresen nem változhat, holott már számos országban korántsem olyan a részmunkaidőben foglalkoztatottak számaránya, amely indokolná figyelmen kívül hagyásukat a munkavállaló-védelem speciális szabályozási köréből.

11. A részmunkaidős foglalkoztatás problémájának kezelésében a szociális partnereknek nemcsak uniós szinten van nagy szerepük, hanem tagállami szinten is. Jó példa erre az a németországi kollektív szerződéses gyakorlat, amely során már 1987-ben a vegyipari ágazatban részmunkaidős munkavállalókra vonatkozó kollektív szerződés született, s ezt követően hasonló tartalmú kollektív szerződéseket kötöttek a nyomdaiparban és a kiskereskedelemben, majd további ágazatokban is. Ezeknek a kollektív szerződések a lényege az, hogy minimális napi, heti munkaidőt állapítanak meg (pl. napi négy, vagy heti húsz órát), ily módon biztosított a

[105] Jefferey 1998.
[106] A részmunkaidőre vonatkozó szabályozás alakulását a tagállamokban lásd Meulders–Plasman–Plasman 1994, 20–23.; Dickens 1995.
[107] Részletesen lásd Dashwood–O'Leavy 1997, 163.
[108] Az irányelv tartalma „meglehetősen szerény" Jacobs–Schmidt 2001, 381.
[109] Így Fredman 1997, 240.
[110] Bercusson 1996, 450–451.

részmunkaidőben foglalkoztatottak szociális védelme az egyéb ellátások (munkanélküli-ellátás, nyugdíj) tekintetében, mivel ezek minimális munkaidőt követelnek meg hetente.[111]

2.6. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyok Magyarországon

1. A részmunkaidős foglalkoztatás hazai helyzetének tárgyalásakor a leglényegesebb körülmény, hogy Magyarországon a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma rendkívül alacsony. Felmérések szerint napjainkban részmunkaidőben a munkavállalók 4 %-a dolgozik.[112] A nagyságrendi különbségnek jogrendszerbeli-társadalmi okai és ennek megfelelő következményei vannak. Ha összevetjük a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányát az összes foglalkoztatotthoz képest az egyes európai országokban, akkor nem nehéz az egyes nemzeti jogok szerepét ebben felfedezni. Azokban az országokban magasabb a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, ahol a jogszabályok nem minden tekintetben terjednek ki a részmunkaidőkben foglalkoztatottakra, megengedve ezáltal, hogy munkáltatók lényegesen könnyebben tudják foglalkoztatni az ilyen munkavállalókat. Magyarországon a szabályozás ebben az értelemben szigorú, nem ösztönzi a részmunkaidős foglalkoztatást. Ugyanis azáltal, hogy a munkavállalót részmunkaidőben foglalkoztatják, a munkáltatónak a munkaerőköltsége vonatkozásában nincs számottevő előnye, a munkavállalót jogszabály és joggyakorlat által biztosítottan ugyanazok a juttatások illetik meg, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat.

A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyra vonatkozó szabályok a magyar munkajogban

1. A magyar munkajogi szabályokat áttekintve megállapítható, hogy azok differenciálatlanok a részmunkaidőre történő foglalkoztatás tekintetében, azaz kevés speciális szabályt találunk a teljes munkaidőnél rövidebb munkavégzésre.[113]

A szabályokkal kapcsolatos első megjegyzés az, hogy a Munka Törvénykönyve nem definiálja sem a részmunkaidőre létrejött munkajogviszony, sem a részmunkaidős munkavállaló fogalmát, csak a teljes munkaidőtől való eltérés lehetőségét rögzíti.[114] Az Európai Unió 97/81/EK irányelv harmonizációját követően[115] a magyar munkajog is tartalmazza a hátrányos megkülönböztetés tilalmát a részmunkaidős

[111] Weiss 1997, 52.
[112] Employment in Europe 2007.
[113] A Munka Törvénykönyve összesen kilenc bekezdésében található meg a „részmunkaidő" kifejezés.
[114] A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre [Mt. 78/A. § (1) bek.].
[115] A szabály átvételére a 2003. évi XX. törvénnyel került sor.

munkavállalók vonatkozásában: részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.[116] Az elvre alapozott munkavállalói igényérvényesítés többdimenziós jogalkalmazási problémát vethet(ne) fel, az első dimenziója a problémának, hogy nincs magyar jogalkalmazási gyakorlata.[117]

2. A második kérdés az, hogy hogyan értelmezendő a Munka Törvénykönyvében foglalt pro rata temporis elv különböző munkabér típusok[118] esetében. A szabály alkalmazása szempontjából kétféle munkabér típust kell megkülönböztetnünk: a „munkaidő mértékével összefüggő" és a „munkaidő mértékével össze nem függő" „juttatásokat".[119] Legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg. Arányaiban tehát a teljesített munkaórák után legalább annyi (vagy több?)[120] munkabért kell a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak kapnia, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak.[121] Viszont ha a „juttatás a munkaidő mértékével nem függ össze", akkor az arányosítás szabálya nem jöhet szóba, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót ugyanazok a „juttatások" kell, hogy megillessék, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót.

3. A következő kérdés, hogy mely „juttatás" függ össze a munkaidő mértékével és melyik nem. Véleményünk szerint a munkaidő mértékével kizárólag az időbér függ össze (tehát csak ez arányosítható a fenti logikát követve). Más juttatások (legyenek azok pénzbeliek, például prémium, pótlékok, stb; vagy természetbeniek, például étkezési hozzájárulás, különböző caffeteria juttatások, stb.) nem „függenek össze a munkaidő mértékével" (azaz nem arányosíthatóak). Kivételképpen említhető a

---

[116] Mt. 78/A. § (2) bek.

[117] A szabály 2003 óta szerepel a Munka Törvénykönyvében (arról most nem beszélve, hogy a Legfelsőbb Bíróság a diszkrimináció tilalmát már ezt jóval megelőzően rögzítette a részmunkaidőre foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában a [MK 19 Áf.], ismereteink szerint napjainkig nem került sor a szabály bíróság általi értelmezésére, holott szép számmal találkozhatunk olyan kollektív szerződéses rendelkezésekkel, egyedi munkáltatói intézkedésekkel, amelyek bizonyos természetbeni juttatásokat részmunkaidőben foglalkoztatottak részére arányosítva juttatnak. (A precedens hiánya jól mutatja a Magyarországon részmunkaidőben foglalkoztatottak alacsony számát.)

[118] A Munka Törvénykönyve e helyen használt terminológiája a „juttatás", lásd még alább.

[119] A törvény másfajta megkülönböztetést nem vitathatóan kizár, mivel azonos elveket kell alkalmazni, ha a „juttatás" pénzbeli vagy természetbeni, közvetlenül vagy közvetetten nyújtott.

[120] A „legalább" kifejezésből következően lehet feltenni a kérdést, ami viszont a hasonló munkakört betöltő teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók hátrányos megkülönböztetését jelentené.

[121] A Munka Törvénykönyve nem tartalmazza az Európai Unió irányelvében megfogalmazott összehasonlítási kritériumokat (lásd ott), az Ebt. közvetett diszkriminációt megfogalmazó 8. §-a a „más, hasonló helyzetben levő" kitételt tartalmazza.

munkaruha-juttatás (ezt a Munka Törvénykönyve a „Szociális juttatások” címszó alatt szabályozza,[122] amelyet a munkáltató akkor köteles nyújtani, ha a munkavégzés a ruházat nagyfokú szennyeződésével vagy elhasználódásával jár,[123] az „elhasználódás illetve a szennyeződés” összefügg a munkaidő mértékével, eképpen ez a juttatás arányosítható.

4. Szintén az uniós irányelv harmonizációja során került a törvénybe a tájékoztatási szabály, mely szerint ha a munkavállaló a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás vonatkozásában kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva - jogos érdekére, így különösen a munkaszervezés körülményeire, a gazdaságos működés és a munkakör betöltésének feltételeire tekintettel - dönt a módosításra vonatkozó ajánlat elfogadásáról. A munkáltató a döntéséről tizenöt napon belül írásban köteles a munkavállalót tájékoztatni.[124]

Fenntartva azt, hogy a magyar munkajog nem szabályozza részletesen (speciális szabályokkal) a részmunkaidős foglalkoztatást, a Munka Törvénykönyvében – ha csak utalásszerűen is – megtalálhatjuk a részmunkaidős foglalkoztatás több alfaját: az ún. „minimum-órás munkaszerződést”, a „blokk részmunkaidőt”, és a „heti 30 óránál rövidebb részmunkaidős” munkavállaló kategóriáját.[125]

5. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabálya teremti meg az ún. „minimum-órás” részmunkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségét. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a napi munkaidő főszabály szerint négy óránál rövidebb nem lehet, viszont a felek megállapodása a napi munkaidő hosszát részmunkaidő esetén rövidebb időtartamban is meghatározhatja.[126] Eszerint a munkavállaló munkanapjaira akár egy-egy óra munkavégzés is előírható, és a felek bármilyen rövid munkaidőben megállapodhatnak.

A vasárnapi munkavégzés szabályainál találkozhatunk a „rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatott” részmunkaidős munkavállaló fogalmával: a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatható

---

[122] A Munka Törvénykönyve juttatásokról, az irányelv általánosságban foglalkoztatási feltételekről szól, az „employment conditions” fogalmat használja.
[123] Mt. 165. § (2) bek.
[124] Mt. 84/A. (1) bek, a szabály a lex imperfecta tipikus példája.
[125] Természetesen ezek az elnevezések a német jogirodalomból erednek, a magyar munkajog nem nevezi nevén a jelenségeket, csak megtermeti a lehetőségét ezeknek a fajta részmunkaidőknek az alkalmazására. A lehetőség a Munka Törvénykönyvét módosító 2001. évi XVI. törvénnyel került a magyar jogba. Elismerve azt, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás magyarországi elterjedtsége okán nem a jogalkalmazás és a jogirodalom fókuszában álló kérdése, ettől függetlenül is hiányolható, hogy a magyar jogirodalom nem foglalkozott ezeknek a szabályoknak az elemzésével (és különösen a munkavállalókra gyakorolt hatásával).
[126] Mt. 120. § (1) bek.

részmunkaidős munkavállaló heti pihenőnapjának nem kell vasárnapra esnie.[127] Ez a fajta foglalkoztatás a „blokk részmunkaidő" egy speciális formája, amikor a hét meghatározott napjaira[128] korlátozódik a munkavégzés.

A „legfeljebb heti 30 órás részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra" vonatkozó speciális szabály az, hogy ha vasárnap végez munkát, számára az ezt közvetlenül megelőző szombaton rendes munkaidőben történő munkavégzés nem rendelhető el.[129]

Többen hangsúlyozzák, hogy az unió tagállamai, illetve a tárgyalt megállapodás és a hazai jogi szabályozás eltérő alapon közelíti meg a részmunkaidős foglalkoztatást. Míg az előbbi elsősorban a munkáltatók igényének megfelelő rugalmas munkavégzést célozza, addig az utóbbi a munkahelymegőrzés és munkahelyteremtés alapján próbál támogatási eszközöket biztosítani. Ugyanakkor törekvések vannak abban a tekintetben is, hogy meghatározott munkavállalói rétegek (nyugdíj előtt álló korosztály, családi körülményeik miatt kevésbé mobil munkavállalók) részmunkaidős foglalkoztatásának esélyei kedvezőbbek legyenek. Ezzel összefüggésben, a későbbiekben felmerülhet a munkajogi és társadalombiztosítási szabályok módosítása, valamint a támogatási rendszer átalakítása.[130]

6. Magyarországon a foglalkoztatás terhei útját állják annak, hogy jelentősen bővüljön a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma. Már tulajdonképpen az 1980-as évektől kezdődően készültek felmérések, javaslatok a részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztésére.[131] Az erről a pontról való elmozdulás csak az adó- és társadalombiztosítási járulék jelentős mértékű csökkentésével érhető el. Olyan szintűnek kell lennie ennek a támogatásnak, hogy a munkáltató számára ösztönző legyen a részmunkaidős munkavállalók alkalmazása. Az érem másik oldala az, hogy a jelenlegi minimálbér szintjén és az ehhez társuló adó- és társadalombiztosítási terhek mellett, részmunkaidőben gyakorlatilag nem lehet dolgozni. Fontos követelmény tehát, hogy a munkavállaló idő- és költségráfordításának munkabérével arányosnak kell lennie, hogy vállalhassa a részmunkaidős foglalkoztatást. A jelenlegi minimálbér részmunkaidőre való alkalmazása ezt gyakorlatilag lehetetlenné teszi.

Hangsúlyozni kell, hogy EU idevonatkozó szabályanyaga arra irányul, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott nők számára teljes munkaidős társaikéval egyenlő bánásmódot biztosítson. Ma Magyarországon ebben a

---

[127] Mt. 124. § (10) bek.
[128] A magyar szabály a szombatra és vasárnapra történő munkavégzéshez fűz speciális jogkövetkezményt, de tiltó rendelkezés hiányában elképzelhető ez a hét más napjaira koncentrálva is.
[129] Mt. 124/A. § (4) bek.
[130] Kiss 2000, 242.
[131] Lásd az 1980-as évekből Bartókné 1989.; majd Frey–Gere 1994a.; Frey–Gere 1994b.

tekintetben a jogszabályi környezet kedvező, mert nem tartalmaz hátrányos szabályokat a részmunkaidőben foglalkoztatottakra nézve.

7. Az irányelv céljának ismeretében azonban felmerülhet a jogalkotó azon feladata, hogy megfelelő intézkedéseket tegyen a részmunkaidős foglalkoztatás feltételeinek javítása érdekében. A munkáltatókat azonban kifejezetten ellenérdekeltté teszik az adózási, járulékfizetési szabályok,[132] különösen a tételes egészségügyi hozzájárulás fizetésének kötelezettsége.[133]

Jelenleg hazánkban kevés az információ a részmunkaidős foglalkoztatásról a munkáltatók körében. Már a jogintézményre vonatkozó néhány kérdés jogszabályba kerülése és néhány alapvető szabály megalkotása jó kiindulási pont lehet ennek a megváltoztatására. Párhuzamosan propagandára, a részmunkaidős foglalkoztatásról való gondolkodás változására is szükség lehet. Ahogy a hazánkban a részmunkaidővel kapcsolatos felmérést végzők egyik következtetése is alátámasztja: a jogi környezet nem állja útját a részmunkaidős foglalkoztatás terjedésének. A munkáltatók sok esetben megalapozatlanul vagy tévesen hivatkoztak a részidős foglalkoztatást akadályozó rendelkezésekre. Joggal feltételezhető, hogy a munkavállalók körében még nagyobb az ismerethiány.[134]

8. Magyarországon olyan mértékben vannak jelen egyéni igények a részmunkaidős munkavállalásra, hogy azok lehetővé tennék az e foglalkoztatási formában dolgozók arányának növekedését.[135] Munkáltatói oldalon ezek kielégítésére elvileg ugyancsak adott a lehetőség, hiszen a

---

[132] Korábban is és ma is születtek, születnek kezdeményezések a részmunkaidős foglalkoztatás terjesztésére, lásd Frey 2000.

[133] Futó 1999; ezen alapvetően nem változtatott a hozzájárulás-fizetési kötelezettség arányosításának szabálya sem.

[134] Frey–Gere 1994a, 7.

[135] A jogalkotó a közszférában 2010. januárjától gyermekneveléssel kapcsolatosan a részmunkaidőben történő foglalkoztatás választásának a lehetőségét írta elő (olyanformán, hogy a munkáltatónak a munkavállaló ezirányú módosítási igényét teljesítenie kell), lásd a 2009. évi CXXVI. törvényt. Ennek az intézkedésnek a gyakorlati tapasztalatai értékes információkként fognak szolgálni a fenti állítások alátámasztására/cáfolatára.

munkáltatók fele nyitottnak mutatkozik a részmunkaidős foglalkoztatásra.[136]

[136] Frey–Gere 1994b, 799.

3. Átjárás a határozott idejű munkajogviszony esetében

3.1. A határozott idejű munkajogviszonyról általában

1. A munkajogviszony időtartamával kapcsolatosan a jogalkotó által tipikusként szabályozott szerződési tartalom a határozatlan időre szóló megállapodás. Ez abból a – a munkajogi gondolkodásban evidenciának számító – megfontolásból táplálkozik, hogy a munkajogviszony létesítése a munkavállaló egzisztenciális biztonságát szolgálja[1] így csak kivételes lehet[2] az az eset, amikor a felek a munkaszerződést határozott időtartamra köthetik meg. Az egzisztenciális biztonság, a munkavállaló „nyilvánvaló érdeke" a határozatlan idejű munkajogviszonyhoz elsősorban nem a munkajogviszony teljesítése alatt jelentkezik, hanem sokkal inkább annak megszűnésekor mutatkozik meg.

3.2. A határozott időre létrejött munkajogviszony fogalmáról

1. Határozott idejű munkajogviszony[3] alatt olyan jogviszonyt értünk, amelynek létrehozásakor a függő munkát végző személy a munkáltatójával a szerződés megkötésekor megállapodik a szerződés megszűnésének időpontjában, ezáltal a törvényi és a kollektív szerződéses felmondási szabályok kizárásra kerülnek. A szerződés megszűnésének időpontja objektív alapú, mint például meghatározott időpont elérése, meghatározott munka elvégzése vagy meghatározott esemény elérése.[4]

2. A német legáldefiníció a határozott időre foglalkoztatott munkavállaló és a határozott időre kötött munkaszerződés fogalmát egyaránt tartalmazza. Eszerint a határozott időre foglalkoztatott munkavállaló meghatározott idővel megszűnő munkaszerződéssel rendelkezik. Határozott idejű munkaszerződés az, ha a szerződés ideje naptárilag meghatározott (naptárilag meghatározott határozott idejű

[1] Kiss 2006, 115; a munkavállalónak „nyilvánvaló érdeke" fűződik a munkajogviszony stabilitásához, Kollonay 1999, 102.
[2] A határozott idejű szerződések tényleges számarányáról lásd alább.
[3] A határozott idejű munkajogviszony fogalmának (befristeten Arbeitsverhältnis) több szinonímáját használja a német irodalom: Beschäftigung mit befristetem Arbeitsvertrag, befristete Beschäftigung, lásd Zimmermann 1997, 7; az angol terminológia a fixed-term contract, fixed-term work (a temporary work kifejezéssel kapcsolatos fogalomhasználati kérdést lásd a munkaerő-kölcsönzésnél).
[4] Zimmermann 1997, 7.

munkaszerződés)[5] vagy a szolgáltatás természetéből, céljából következik (cél szerinti határozott idejű munkaszerződés). [6]

Az angol határozott időre foglalkoztatottak védelméről szóló jogszabály szintén tartalmazza a határozott időre foglalkoztatott munkavállaló[7] és a határozott idejű munkaszerződés[8] fogalmát. A jogszabályi definíció szerint[9] határozott időre foglalkoztatott az a munkavállaló, aki határozott időre kötött munkaszerződés alapján kerül foglalkoztatásra. A határozott idejű munkaszerződés az a munkaszerződés, amely meghatározza a szerződés megszűnését, a következőképpen: meghatározott idő lejártával; meghatározott feladat elvégzésével; valamely esemény bekövetkeztével vagy be nem következtével, amely nem lehet a munkavállaló bárminemű nyugdíjjogosulttá[10] válása.

3. Áttekintve a jogtudomány és a jogalkotó által kialakított fogalmakat, szignifikáns eltérések nem mutathatóak ki a definíciók tartalmát illetően. Annak pedig, hogy nagyfokú hasonlóságot mutat a kontinentális német és az angolszász tételes jog, nem vitathatóan az EU irányelv alapul vétele az oka. Az Európai Unió tárgyban született irányelvének definíciója szerint „határozott időre alkalmazott munkavállaló" azt a személyt jelenti, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint például: meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.[11]

4. A fentiek alapján annyi rögzíthető, hogy a tételes jogi definíciók példálózva írják körül az időhatározás eseteit, amely felsorolás lehetséges, de szükséges eleme a definíciónak: eszerint határozott időre létesített munkajogviszony az a munkajogviszony, amelyben a felek a munkajogviszony megszűnésének időpontját meghatározott időponthoz kötötték. A határozott idejű munkaszerződés definiálása során tulajdonképpen az egyetlen lényeges dogmatikai körülmény az időhatározás és a bontó feltétel fogalmának világos elkülönítése. Míg a határozott idejű munkaszerződés esetében az időhatározásnak kell történnie, addig a bontó feltétel a megállapodás érvénytelenségét vonja maga után a

[5] „kalendarmäßig brefisteter Arbeitsvertrag"
[6] „zweckbefristeter Arbeitsvertrag"; lásd Gesetz über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG), [vom 21. December 2000, BGBl. I. S 1966.] 3. § (1) bek.
[7] „Fixed-term employee"
[8] „Fixed-term contract"
[9] Lásd a Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 1. § (2) bekezdését, SI 2002/2034.
[10] „normal and bona fide retiring age in the establishment"
[11] A 99/70/EK irányelv mellékletének 3. klauzulája.

jogalkalmazásban.[12] Bontó feltétellel kötött az a szerződés, amely megszűnése előre nem látható bizonytalan körülménytől függ *(„dies incertus an”).* A megszűnés időpontjának lehet előre ismert *(„certus quando”)* vagy előre nem ismert *(„incertus quando”).*[13] A munkajogviszony szempontjából az az eldöntendő, hogy a munkajogviszony valamelyik fél akaratnyilvánítása nélkül megszűnik-e, ha az (ismeretlen időpontban) az esemény bekövetkezik.[14] Nem véletlen, hogy a bontó feltétellel kötött szerződés gyakran elemzett kérdés az irodalomban.[15] A feltételt az különbözteti meg az időhatározástól, hogy amíg a feltétel bizonytalan esemény, addig az időhatározásnál a felek a jogügylet hatásának kezdetét vagy végét – bár jövőbeli, de – bizonyosan bekövetkező eseménnyel kapcsolják össze. Ügyelni kell tehát arra, hogy magában véve egy időpont megjelölése még nem szükségképpen időhatározás, ilyenkor is lehet szó feltételről.[16]

3.3. A határozott idejű munkajogviszony fajtái

1. A munkajogviszony hosszának, „a munkajogviszonyban való függelemnek” az angol jogban kialakított tipizálási teóriája[17] szoros kapcsolatban áll a határozott idejű munkajogviszonyokkal, alkalmas a határozott időre kötött munkaszerződések típusainak rendszerezésére is. A koncepció szerint négyféle függelem-típust lehet megkülönböztetni: az elsőbe a hosszú távú „karrier függelem” tartozik, tíz évnél hosszabb munkajogviszonyokat jelölve; a második csoport a „közép távú” vagy „rész-karrier” függelem egy és tíz év közötti munkajogviszonyokat ide értve; a harmadik csoport a „rövid távú függelem”,[18] ezek az egy évnél rövidebb munkajogviszonyok, az időtartamuk hetekben vagy hónapokban van meghatározva; a negyedik csoport a „nagyon rövid” vagy „alkalomszerű” függelem, amely egy hétnél rövidebb munkajogviszonyt jelöl.[19] A határozott és határozatlan idejű munkajogviszonyt elhelyezve a négy csoportba jól látható, hogy az első csoportban tipikusan a határozatlan időre létrejött munkajogviszonyok, míg a másik háromba tipikusan a határozott időre létrejött jogviszonyok tartozhatnak.[20]

---

[12] Nyilvánvaló, hogy a jogviszony végének bizonytalan volta is munkavállalói érdeket sérthet, azonban a bontó feltétel a gyakorlatban általában azért minősül jogellenesenek, mert az a munkáltató akaratától teszi függővé a jogviszony megszűnését, ezzel elkerülve a felmondás szabályait. A magyar bírói gyakorlatban lásd például BH 1996 623; BH 2000 369.

[13] Tomandl 27; Singer 1997, 23.

[14] Singer 1997, 23.

[15] A túlnyomó többség ellene foglal állást, lásd például Mayer-Maly 1987, 187; Floretta–Spielbüchler 252.

[16] Földi–Hamza 1996, 399.

[17] „Engagement for employment”.

[18] A „temporary engagement” kifejezést használva.

[19] Lásd Freedland 2006, 312–313.

[20] Természetesen – különösen az angol jogban – ettől eltérő többféle (atipikus) variáns is elképzelhető, egyben a tipizálás félreértésekre is okot adhat (annak a tendenciának a felismerése is

3.4. A határozott ideig tartó foglalkoztatás az Európai Unió tagállamaiban

1. Az Európai Unió tagállamaiban a foglalkoztatottak 14.4 %-a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezik.[21] Minden tagállamban magasabb a határozott időre foglalkoztatott nők aránya, mint a férfiaké,[22] azonban a különbség korántsem annyira szembetűnő, mint a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében.[23] A határozott időre alkalmazottak csoportját vizsgálva a másik fontos statisztikai adat, hogy a 20–29 éves korosztályban jóval átlag feletti a határozott idős szerződéssel rendelkezők aránya (a minden korcsoportot figyelembe vevő 12%-hoz képest uniós átlagban 43%).[24] Ez arra enged következtetni, hogy a munkaerőpiacra bekerülő fiataloknak napjainkban rendkívül nehéz határozatlan időre szóló szerződést kötniük.[25]

2. A részmunkaidős foglalkoztatatás és a határozott idejű foglalkoztatatás közötti kapcsolatot vizsgálva arra a következtetésre juthatunk, hogy az Európai Unióban a két atipikus foglalkoztatási forma között szoros összefüggés tapasztalható, a részmunkaidőre szóló szerződések sokkal nagyobb arányban köttetnek határozott időre, mint a teljes munkaidőre szóló szerződések.[26] Egyébként megfigyelhető ez a tendencia más atipikus munkavégzési formák vonatkozásában is. Magas azoknak az eseteknek az előfordulási aránya, amikor egyszerre többféle atipikus jellemvonás (a „hagyományos" munkajogviszonyhoz képest) egyesül egy foglalkoztatási formában, így a fenti példán túl a munkaerő-kölcsönzésben foglalkoztatottak igen nagy hányada részmunkaidős munkavállaló, a távmunka keretében munkát végzők döntő többsége önfoglalkoztató stb.

Figyelemreméltó következtetésekre juthatunk – különösen a rugalmasság-biztonság fogalompár vizsgálatának vonatkozásában –, ha

---

tanulságos, mely a csoportokon belüli eltolódásokat mutatja a határozott időrekötött szerződések számának emelkedése során) lásd részletesen Freedland 315. Minden esetre a három csoport a három különböző minőségű határozott idejű jogviszony leírására alkalmas.

[21] Az Employment in Europe adatai szerint a határozott időre foglalkoztatottak aránya Spanyolországban messze a legmagasabb (34 %), az Egyesült Királyságban (5.8 %), Németországban (14.5 %), Franciaországban (13.5 %), a legalacsonyabb értékeket Romániában (1.8 %) és Észtországban (2.7 %) találjuk; Employment in Europe 2007.

[22] Ahogy a keretmegállapodás preambuluma is rögzíti: az Európai Unióban a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak több mint a fele nő, ezért ez a megállapodás hozzájárulhat a nők és a férfiak közötti egyenlő esélyek biztosításához.

[23] Az unió átlagában a nők 14.9 %-ának, míg a férfiak 13.9 %-ának határozott idejű a munkaszerződése. Employment in Europe 2007.

[24] E magas arányban szerepe van a tanulóévek idejére kötött határozott idejű (képzéssel kombinált) munkaszerződéseknek.

[25] Eurostat 1998.

[26] Rudolph 1996.

áttekintjük az európai nemzeti munkajogok határozott idejű munkaszerződésekkel kapcsolatos jogalkotási lépéseit.[27] Nevezhetjük ezt a folyamatot a rugalmasság és a biztonság elvek „körforgásának", amelyet három világosan elkülöníthető korszak érzékeltet: a II. világháború végétől a 70-es évekig, a 70-es évektől a 90-es évek végéig, végül az ezredfordulótól napjainkig tartó időszak.

3. A tagállamok nemzeti jogában – természetesen nagymértékben eltérő tartalommal – a II. világháborút követően kialakultak az ún. felmondásvédelmi rendszert képező szabályok. Ezek a védelmi intézkedések főként a határozatlan idejű munkajogviszonyhoz fűződtek, így a határozott idejű szerződések kötésének tiltása vagy szigorú keretek közé szorítása a munkavállalók védelmének egyik megnyilvánulásaként jelentkezett.

Az 1970-es évek közepéig a munkavégzésre vonatkozó szabályozás kiinduló pontja a legtöbb tagállamban a teljes munkaidőben foglalkoztatott, határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállaló volt, ily módon a határozott idejű foglalkoztatás a legtöbb tagállamban tilalom alá esett vagy igen szigorú szabályozásban részesült.[28] Ami a hagyományos munkajogviszony felválthatóságát, illetve helyettesítését illeti, az EU-tagállamok döntő többségében olyan rendelkezéseket találunk, amelyek védik a határozatlan idejű munkajogviszonyban álló, ún. „permanent worker" jogállását. E megoldás alapja annak a felfogásnak a továbbélése, hogy a munkajogviszony rendeltetésének alapvetően a határozatlan időre létesített munkajogviszony felel meg.[29]

4. A határozott idejű munkaszerződés kérdéséhez való (munkavállaló-védelmi) viszonyulás klasszikus példája a német jogalkotás, jogalkalmazás gyakorlata. A BGB 1900-ból származó, és ma is hatályban lévő 620. szakasza értelmében a határozott és a határozatlan idejű munkaszerződés között a megkötés tekintetében nincs különbség. Azonban a bírósági gyakorlat abba az irányba ment el, hogy főszabályként csak a határozatlan

---

[27] Természetesen a következtetések levonása az általánosnak tekinthető jogalkotási tendenciákra vonatkozik, igen nagy különbségek is megfigyelhetőek a szabályozás alap kiinduló pontjában is: néhány nemzeti jog tradícionálisan nem tartalmaz speciális szabályozást sem a határozott idejű munkaszerződésekre, sem a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók védelmére vonatkozóan. Ezzel teljesen ellentétesen más jogrendszerek speciális jogszabályi rendelkezéseket tartalmaznak a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozóan. Vigenau 1999a, 187. A megállapítás jelentősége az Unió irányelvének harmonizációja során tompult, a különbségek természetszerűleg csökkentek, vagy legalábbis a közösségi szabályozás nyoma megtalálható akkor is, ha eltérő maradt a nemzeti jog hozzáállása a munkaszerződés határozott idejűségéhez lásd különösen a common law tekintetében Freedland 2006, 317. Eltérések tapasztalhatóak az egymáshoz közelinek mondott nemzeti jogok esetében is, lásd például az északi országok szabályainak alapállását és a jogharmonizáció utáni szabályainak elemzését Numhauser-Henning 2002, 429–458.

[28] Treu 1997, 501.

[29] Lásd erről részletesen Camerlynck–Lyon-Caen–Pélissier 1986, 19.

idejű szerződés köthető meg érvényesen, kivételes esetekben lehet csak érvényes a határozott időben való megállapodás (például bizonyos foglalkozásokban, sportolók, színészek foglalkoztatása körében vagy meghatározott konkrét feladat ellátása esetén).[30]

A határozott idejű munkajogviszonyok feltételeinek liberalizálódása a 70-es évektől kezdődően uniós szinten általánosnak mondható. Bár a legtöbb országban továbbra is csak jogszabályban meghatározott feltételek kimerítése esetén lehetett határozott időre szóló munkajogviszonyt létesíteni, az általában a munka jellegéhez vagy a munkáltató működéséhez kapcsolódó feltételek az utóbbi évtizedben egyre tágabbakká és kevésbé korlátozó jellegűekké váltak.[31] Németországban az 1980-as években a munkanélküliség csökkentése jegyében a kormányzat arra az álláspontra helyezkedett a bírói gyakorlattal szemben, hogy engedi a határozott idejű szerződések megkötést bizonyos körben. Így a *Beschäftigungsförderugsgesetz* 1985-ben lehetővé tette azt, hogy határozott idejű szerződést kössenek – bármilyen indokkal – a felek, amely szerződés időtartama nem haladhatja meg a 18 hónapot és nem hosszabbítható meg.[32] Ez a folyamat rávilágít a bevezetőben írt flexibilitás és munkavállaló-védelem közötti egyensúlykeresés problematikájára, mely napjainkban nemcsak Németországban, hanem minden tagállamban és az unió jogalkotásában is meghatározó alapelv.[33]

5. Lényeges fordulópontot hozott az Európai Unió 1999-ben elfogadott irányelve, amely a jogharmonizációs kötelezettség folytán újabb jogalkotási hullámot eredményezett a nemzeti jogokban. Mivel az irányelv leglényegesebb rendelkezése a hátrányos megkülönböztetés tilalma valamint a határozott időre kötött munkaszerződésekkel való visszaélések megakadályozása, természetszerűleg ezek a normák javarészt ezeknek a követelményeknek megfelelve születtek. A jelenlegi nemzeti jogalkotási trendként a határozott időre foglalkoztatottakra vonatkozó védelem növelése jelenik meg, különösen az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásával, ugyanakkor a határozott időre való alkalmazás lehetőségeinek bővítése mellett.[34] Ez utóbbi vélemény már a rugalmasság-biztonság elvek korrelatív érvényesülésének jegyében születve jelzi, hogy a

---

[30] Lásd Weiss 1997.

[31] Nacsa 1997, 55; a munkaerő rugalmas felhasználásának egyre növekvő igénye határozott időre foglalkoztatottak számának növekedéséteredményezte, leronva a tipikusnak tekintett határozatlan idejű szerződéseket Vigenau 1999a, 186.

[32] A jogalkotás és a jogalkalmazás alakulásának történetét részletesen lásd Weiss 1997, 48–50. Vita tárgya, hogy a munkanélküliség csökkentésében segít-e ez az intézkedés. Nincsenek továbbá adatok arra a legfontosabb kérdésre vonatkozóan sem, hogy kötnek-e a felek munkaszerződést a határozott idő lejártát követően. Weiss 1997, 50.

[33] A tagállamok viszonyulását a határozott idejű munkaszerződések kérdéséhez lásd Kravaritou-Manitakis 1998, 39–46; tagállami példákra vonatkozóan (különösen a dereguláció kérdéskörét elemezve) lásd Adam–Canziani 1998.

[34] Vigenau 1999a. 189.

két korábbi szakaszhoz képest nem az elvek egymással való felváltásáról, hanem egymásmellett történő érvényesüléséről kell a jogalkotásnak szólnia.

A kormányzati magatartás változása mellett a szociális partnerek viszonylagosan stabil álláspontja figyelhető meg a témában. Az európai szakszervezetek gondosan ügyelnek arra, hogy határozott idejű szerződésekkel a cégek ne rövidíthessék meg a munkavállalóikat.[35] A határozott idejű szerződések terjedésének jogalkotó általi engedése a szakszervezetek szemében többnyire visszalépésként jelenik meg a kivívott jogosultságokhoz képest.

Munkáltatói oldalon a foglalkoztatás rugalmasságának növelése, a minél nagyobb szabadságot biztosító szabályok elérése az elsődleges szempont a határozott idejű szerződések kérdésében (közgazdászok szerint az európai munkaerőpiac rugalmatlanságának egyik meghatározó oka a határozatlan idejű munkaszerződések dominanciája).

3.5. Az Európai Unió határozott idejű munkajogviszonyokra vonatkozó szabályai

1. A részmunkaidőről szóló keret-megállapodás aláírását követően – még 1997 decemberében, a megállapodás irányelvbe foglalásának hónapjában – az UNICE kinyilvánította hajlandóságát a határozott idejű foglalkoztatás kérdésében való tárgyalások megkezdésére. Az első tárgyalási fordulóra 1998 márciusában került sor. Tíz hónap múlva, 1999. január 14-én az UNICE a CEEP és az ETUC képviselői elfogadták a határozott idejű munkaszerződésekről szóló megállapodás tervezetét.[36]

A Tanács1999. június 28-i 99/70/EK irányelve a határozott idejű foglalkoztatásról[37]

1. Formáját és szabályozási technikáját tekintve a Tanács 1999. június 28-i 99/70/EK irányelve[38] az ETUC, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keretmegállapodás formájában teljesen azonos a részmunkaidőről szóló irányelvvel, mivel az irányelv lényegi tartalmát ugyanúgy a szociális partnerek alakították ki, s megállapodásuk az irányelv mellékletébe került.

---

[35] Munkaerő-piaci… 2000, 42.
[36] Az irányelv megszületésének körülményeiről lásd részletesen Ahlberg 1999, 13; az ETUC álláspontjáról lásd Clauwaert 1999, 39; az UNICE álláspontjáról lásd Liederke 1999, 45.
[37] Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed term work concluded by ETUC, UNICE, and CEEP.
[38] OJ L (199) 175.

A határozott idejű munkaszerződések terjedését látva, a folyamat a munkaerőpiac fragmentációja, illetve az egyéni és kollektív jogok eróziójaként értékelhető, ezért az unió jogalkotásának világosan kinyilvánított célja, hogy elősegítse a határozott időre alkalmazottak védelmének javítását.[39]

Az irányelv alapja az Amszterdami Szerződés 139. cikkelye(2) bekezdése. Maga az irányelv a mellékleten és a preambulumon kívül mindössze négy cikkelyből áll, s mellékletében szerepel a szociális partnerek által megkötött keret-megállapodás. Az irányelv első klauzulájában kerül megfogalmazásra az uniós cél, amely nem más, mint a szociális partnerek által a határozott ideig tartó munkaszerződésekről szóló keret-megállapodás közösségi jogba iktatása.

A második cikkely a tagállamok azon kötelességét írja elő, hogy hatályba léptessék azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2001. július 10-éig megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a munkáltatói és a munkavállalói oldal megállapodás útján bevezetik a szükséges intézkedéseket, hogy szavatolni tudják az irányelv által előírt eredmények elérését. A tagállamok számára a munkáltatói és a munkavállalói oldallal folytatott konzultációt követően szükség esetén maximum egy újabb év áll rendelkezésre, hogy figyelembe vegyék a sajátos nehézségeket vagy a kollektív szerződéssel történő végrehajtást.

2. A megállapodás preambulumában megjelölt szándék a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elvek és minimális követelmények rögzítése, elismerve, hogy alkalmazásuk esetén figyelembe kell venni a sajátos nemzeti, szektorális és szezonális sajátosságokból adódó realitásokat. A tagállamok határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó szabályait áttekintve megállapíthatjuk, hogy nagyobbak a szemléletbeli különbségek a részmunkaidejű foglalkoztatáshoz való viszonyulásnál tapasztaltaknál.

Az irányelvnek azok a részei, amelyek a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatosan érdemi kérdéseket tartalmaznak, a mellékletben szereplő keret-megállapodásban találhatóak, ezért a továbbiakban az ebben foglaltak elemzésére kerül sor.[40]

3. Az irányelv által kihirdetett megállapodás nyolc klauzulából áll. Az első klauzula a megállapodás célját, a második a hatályát tartalmazza, a

[39] Ugyanakkor a foglalkoztatás magas szintjének elérése megmaradt az unió legfontosabb célkitűzései között. Az irányelv megalkotásakor tehát erre a két fő szempontra kellett tekintettel lenni, a fő cél a helyes arány megtalálása volt. Lorber 1999, 125.

[40] A továbbiakban az „irányelv rendelkezései" alatt a keretmegállapodásban rögzítetteket kell érteni.

harmadikban fogalom meghatározó rendelkezéseket találunk. Ebben a megállapodásban is a negyedik cikkelyben került elhelyezésre a diszkrimináció tilalmának elve. Az ötödik klauzula a visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések, a hatodik a tájékoztatás és foglalkoztatási lehetőségek címet viseli. Ezt követi a hetedik klauzula tájékoztatás és konzultáció címmel, majd a nyolcadik, végrehajtási rendelkezéseket tartalmazó klauzula zárja a sort.

A megállapodás által deklarált célok közt olyan rendelkezéseket találunk, melyek a rugalmas foglalkoztatás lehetőségének biztosítása és a munkavállaló-védelem közötti kényes egyensúly kialakításában *a* „munkavállalók biztonsága" szolgálatába kívánják az irányelvet állítani. A cél az irányelv megalkotásával egyrészt az, hogy javuljon a határozott ideig tartó munkavégzés minősége a diszkrimináció tilalma alkalmazásával.[41] A másik megjelölt cél pedig az, hogy megállapításra kerüljenek az egymást követő határozott ideig tartó munkaszerződések vagy jogviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásának keretei.[42] Az irányelv által megfogalmazott célok tehát világosak, azonban rendelkezései tekintélyes mozgásteret hagynak a tagállamoknak a manőverezésre.[43]

4. Az irányelv személyi hatálya a határozott idejű munkajogviszonyban álló munkavállalókra terjed ki. Az irányelv megfogalmazása szerint azokra a határozott időre alkalmazott munkavállalókra alkalmazandó, akik az egyes tagállamok jogában, kollektív szerződéseiben vagy gyakorlatában meghatározottak szerinti munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkeznek.

A személyi hatály alól – a szociális partnerekkel való konzultációt követően – a tagállamok és/vagy a szociális partnerek az első szakképzési jogviszonyok és gyakornoki programok tekintetében tehetnek kivételt. Ezen kívül pedig olyan munkaszerződésekre és munkavégzésre irányuló jogviszonyokra nem kell, hogy kiterjedjenek az irányelvben foglaltak, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, integrációs és szakmai átképzési programokon belül kerültek megkötésre.[44]

A megállapodás alkalmazásában a „határozott időre alkalmazott munkavállaló" azt a személyt jelenti, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint például: meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy

[41] 1. klauzula *a)* pont.
[42] 1. klauzula *b)* pont.
[43] Lorber 1999, 121.
[44] Lásd az irányelv 2. klauzuláját.

meghatározott esemény bekövetkezése.[45] A határozott időben való megállapodás lehetséges előfordulási formáit csak példálózóan sorolja fel a definíció: határozott idejű ezek szerint a munkaszerződés, ha azt – naptárilag – előre meghatározott időre kötik. Ugyanígy határozott idejű a szerződés minden kétséget kizáróan, ha azt egy meghatározott feladat ellátására kötötték. Nehezebb lehet már az olyan szerződéses kikötés értékelése, amely egy „meghatározott esemény eléréséig" tartja fenn a munkajogviszony hatályát. A jövőbeli, bizonytalan esemény elérése dogmatikailag a bontó feltétel kategóriájába tartozik – erre utal az irányelv fogalmazása. Véleményünk szerint – és az irányelv „objektív feltétel" kikötésével is ez áll összhangban – határozott idejű szerződésről akkor beszélhetünk, ha a szerződésben meghatározott körülmények objektívak, vagyis nem lehet valamely fél akaratától függő a munkaviszony megszűnése.[46]

5. Hasonlóan a részmunkaidőről szóló irányelvhez, megtaláljuk az ún. „hasonló kategóriájú határozott időre alkalmazott munkavállaló" fogalmát, amely használata a diszkrimináció tilalmának alkalmazási körében elengedhetetlen. Ennek a megállapodásnak az alkalmazásában az ún. „hasonló kategóriájú állandó munkavállaló" a határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkező munkavállalót jelenti, akit ugyanannál a munkáltatónál, ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, figyelembe véve a szakmai/gyakorlati ismereteket is. Ha ugyanannál a munkáltatónál nem található hasonló kategóriájú állandó munkavállaló, az összehasonlítást az alkalmazandó kollektív szerződésre való hivatkozással kell végezni, vagy ennek hiányában a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően. A határozott idejű munkavégzésnek is többfajta előfordulási formája van. Ezek különös sajátosságokat mutatnak, amelyek leggyakrabban a szezonális munkavégzésre vagy a már elemzésre került alkalmi munkára jellemzőek.

6. Az irányelv egyik elsődleges célja a határozott és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közti egyenlő bánásmód biztosítása. A diszkrimináció tilalmának elvét a megállapodás 4. klauzula fogalmazza meg. Eszerint a foglalkoztatási feltételek tekintetében a határozott ideig alkalmazott munkavállalókat nem lehet kedvezőtlenebb bánásmódban részesíteni, mint a velük összehasonlítható állandó munkavállalókat, csupán azon az alapon, hogy határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkeznek, hacsak az eltérő bánásmódot objektív okok nem indokolják.

[45] Lásd az irányelv 3. klauzuláját.
[46] Ha valamelyik fél akaratától függ az esemény bekövetkezése, akkor már valamilyen megszüntetési (és nem megszűnési) tényállásról beszélhetünk.

Nem minősül tehát a megkülönböztetés diszkriminatívnak, ha azt objektív okok indokolják. Továbbá, ahol szükséges, a *pro rata temporis* elve alkalmazandó.[47] Ennek értelmében a határozott időre alkalmazott munkavállalót munkaviszonyban töltött idejére való tekintettel illetik meg juttatások.

A részmunkaidőre alkalmazott munkavállalókra vonatkozóan találkozhattunk olyan keresettel,[48] amely tárgyában arról kellett döntenie a bíróságnak, hogy indirekt diszkriminációt valósít-e meg az, ha a részmunkaidőben foglalkoztatottak magasabb bérkategóriába sorolásának feltételéül hosszabb munkaviszonyban töltendő idő van megállapítva. A kérdés megítélése, ha lehet, még egyértelműbb a határozott időre alkalmazott munkavállalók tekintetében: a gyakorlati időhöz kapcsolódó besorolás feltételeinek ugyanazoknak kell lenniük a határozott időre alkalmazott munkavállalók tekintetében is, mint az állandó munkavállalók esetében, kivéve, ha az eltérő besorolásokat objektív okok indokolják.

7. Az irányelv a visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések cím alatt a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozóan a nemzeti jogok által követendő minimális szabályokat rögzít, azáltal hogy limitálja az ilyen szerződések meghosszabbításának lehetőségét, így védve a munkavállalói érdekeket. Azért is lényeges ezeknek a szabályoknak a megléte, mert általában – a munkaviszony fennállása alatt – a munkavállaló ugyanolyan jogokat élvez, mint a határozatlan munkajogviszonyban álló. Jogállásukban a munkajogviszony megszűnése tekintetében van lényeges különbség: a határozott idejű jogviszony a határidő lejártával külön intézkedés nélkül megszűnik.[49] Az egymást követő határozott időre létrejött munkaszerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában egy vagy több alábbi intézkedést vezetnek be, figyelembe véve meghatározott szektorok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeit:

– az ilyen szerződések megújítását alátámasztó objektív okok meghatározása;

– az egymást követő határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyok maximális teljes időtartamának rögzítése;

– az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújítása számának limitálása.[50]

---

[47] Lásd az irányelv 4. klauzuláját.
[48] Lásd a 100/95. Kording v. Senator für Finanz [1997] ECR 710. ügyet.
[49] Nacsa 1997, 56.
[50] Lásd az irányelv 5. klauzuláját.

Ezeknek az eszközöknek – különösen együttes – alkalmazása kétségtelenül alkalmas lehet a határozott időre kötött szerződésekkel történő visszaélés megakadályozására. Azonban az a jogtechnikai megoldás, hogy a „tagállamok választására" bízza azt, hogy válasszon ki az eszközök közül egyet, nem a szigorúbb szabályok megalkotásának irányába mutat. Fennáll annak a veszélye, hogy a tagállamok csak a minimális intézkedéseket fogják megtenni, illetve ha a fenti megoldások közül valamely már szerepel a jogrendjükben, a harmonizációt megvalósítottnak fogják tekinteni.[51] Ez a megoldás, amely ilyen mértékű választást enged a bevezetendő szabályok tekintetében, meglehetősen idegen az irányelvek szabályozási technikájától, inkább emlékeztet az ILO-egyezmények szövegezésére, amely szintén tág lehetőségeket biztosít a tagállamoknak az eltérésre. Az ötödik klauzula tartalma meglehetősen gyengének értékelhető, és tükrözi a szociális partnerek közti tárgyalások és engedmények sorát.[52]

8. A három korlátozó rendelkezésközül az első igényelhet magyarázatot, anélkül, hogy a tagállamok megoldásainak részletes elemzésére vállalkoznánk, a nemzeti jogok által a szerződések meghosszabbítására előírt „objektív okok" alapvetően három lehetséges csoportba rendezhetőek:[53] a munkáltató működésével kapcsolatosak (például munkavállalók helyettesítése, megnövekedett munkaerő-igény); másrészt szektorális sajátosságok (bizonyos szektorban tevékenykedés maga az ok); valamint a munkavállaló státuszából fakadóak (például gyakorlat).

Másrészről pedig hangsúlyozni kell, hogy a megállapodás nem tartalmaz arra vonatkozó szabályt, hogy a határozott idejű munkaszerződésnek valamilyen objektív indokon kell alapulnia, megkövetelve esetlegesen a munkáltatótól, hogy ezt az okot megjelölje, adott esetben bizonyítsa. Korlátozó rendelkezéseket (tulajdonképpen azok ajánlását) csak a határozott idejű szerződések meghosszabbítására, újbóli megkötésére vonatkozóan találunk. Egy korábbi irányelvjavaslat[54] a maiaknál sokkal szigorúbb szabályokat tartalmazott, többek közt kimondva azt, hogy a munkáltató csak meghatározott esetekben köthet határozott idejű munkaszerződést, például ha átmeneti csökkenés állt be a munkaerő-állományban; ha átmeneti vagy rendkívüli munkaerőigénye van, vagy szezonális munkát kell végeztetnie. Szintén messze túlmutatott a mai szabályokon ennek a javaslatnak például az a kitétele, hogy a határozott idő lejárta előtti munkáltatói munkajogviszony-megszüntetés esetén a

[51] Az unió tagállamaiban alkalmazott néhány megoldásról lásd Prugberger 2000, 247.
[52] Lorber 1999, 126.
[53] Lásd Vigenau 1999a, 203.
[54] Lásd OJ C (1982) 128/2.

munkavállalót megilletik azok a jogosultságok, melyek a munkaszerződés megszűnéséig megillették volna.[55]

A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, amikor szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik „egymást követőnek", a szerződéseket vagy a jogviszonyokat határozatlan időre szólónak.

9. A 6. klauzula „Tájékoztatás és foglalkoztatási lehetőségek" címmel tartalmaz olyan kötelezettségeket, melyekre vonatkozó szabályok nemzeti jogokba iktatása a határozott időre alkalmazott munkavállalók pozíciójának javításában segítséget nyújthat. Ezek a szabályok inkább tűnnek a munkáltatókhoz szóló ajánlásoknak, semmint a tagállamok jogalkotói által harmonizálandó szabályoknak. A munkáltatók a határozott időre alkalmazott munkavállalókat tájékoztatják a vállalkozásnál vagy a létesítménynél mutatkozó betöltetlen munkakörökről, annak biztosítása érdekében, hogy ugyanolyan lehetőségük legyen állandó munkaszerződésre szert tenni, mint más munkavállalóknak.

Amennyiben lehetséges, a munkáltatóknak biztosítaniuk kell, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók megfelelő képzési lehetőségekben részesüljenek ismereteik bővítése, karrier lehetőségük és foglalkozási mobilitásuk erősítése érdekében.

Az irányelv tájékoztatási és konzultációs feladatokat is rögzít.[56] Egyrészt, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalókat figyelembe veszik annak a küszöbértéknek a kiszámítása során, amely felett a nemzeti és az európai közösségi jogban előírt munkavállalói érdekképviseletet lehet létesíteni a vállalkozásnál a nemzeti jogszabályok által előírtak szerint.

10. Az irányelvvel kapcsolatos llényeges kérdés – hasonlatosan a részmunkaidőről szóló irányelvhez –, hogy tartalma milyen hatással van a nemzeti jogokra. Figyelembe véve a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó szabályozás teljes hiányát az Egyesült Királyságban, pozitív változások elképzelhetőek az irányelv kapcsán.[57]Azonban a megállapodás gondosan figyelemmel van arra, hogy ne bolygasson komolyabb érdekeket, a hangsúly inkább a minimális standardok felállításán van. Az irányelv ezért a gyenge, hatástalan jelzővel egyaránt illethető. Ennek megfelelően azon tagállamok jogalkotását nagy valószínűséggel egyáltalán nem fogja érinteni, amelyek nemzeti jogában a határozott idejű munkaszerződésekre

[55] Az ilyen és ehhez hasonló német alapozású szigorú szabályok láttán érthetőbb a bevezetőben említett angol vétó.
[56] Lásd a 7. klauzulát.
[57] Lorber 1999, 121.

vonatkozóan – bármilyen minimális mértékben is – létezett már szabályozás.

Az általános kérdés az, hogy a bevezetőben említett két ellentétes érdek (a foglalkoztatás rugalmassága és a munkáltatók biztonsága) között hogyan sikerült az irányelvnek a megfelelő arányt megtalálnia. Természetesen a két eltérő érdek közt csak elméletben képzelhető el valamiféle ideális kompromisszum, a gyakorlatban fennáll annak a veszélye, hogy a kettős cél elérésének szándéka azt eredményezi, egyik sem lesz adekvátan kielégítve.[58]

Valójában bekövetkezhet az, hogy a határozott időre alkalmazottak kikerülnek a munkajog védelmi rendszeréből, annak érdekében, hogy a munkáltatói igények jobban teljesülhessenek. Mindazonáltal, a preambulum hangsúlyozza, a határozatlan idejű szerződésnek kell lennie a „főszabálynak" és a határozott idejűnek a „kivételnek".[59]

Míg más rendelkezések kétségtelenül szolgálják a határozott idejű foglalkoztatás feltételeinek javítását és csökkentik az egymást követő határozott idejű szerződések alkalmazásának a lehetőségét, kissé korai lenne próbálkozni azzal, hogy felbecsüljük az intézkedés effektivitását. Mindazonáltal a részmunkaidővel kapcsolatos megállapítások némelyike megismételhető itt, a szöveg főleg elveket tartalmaz, vajmi kevés a valós szabály benne.[60]

11. Az Európai Unió Bírósága a határozott időre szóló munkaszerződésekről szóló irányelv rendelkezéseit több alkalommal értelmezte,[61] a bírói fórumnak főként a nemzeti jogoknak a visszaélések megakadályozására vonatkozó intézkedéseit kellett vizsgálnia és az irányelvnek való megfelelőségükről kellett állást foglalnia. Így például a *Kostandinos Adeneler (és társai) versus Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*[62] ügyben a Bíróság a határozott időre létesített munkajogviszonnyal összefüggésben vizsgálta az „objektív ok" fogalmát, illetve azt, hogy ilyen oknak minősül-e, ha a határozott időre kötött munkaszerződések meghosszabbításának egyedüli indoka az, hogy azokat tagállami rendelkezés írja elő. Vizsgálta a bíróság azt is, hogy mit jelent a határozott időre létesített munkajogviszonyok tekintetében az „egymást követő" fogalom, illetve milyen követelményeknek kell megfelelnie az erre vonatkozó szabályozásnak. Az *Andrea Vassallo versus Azienda Ospedaleira Ospedale San Martinod di Genova e Cliniche Universitarie*

[58] Jefferey 1998, 205.
[59] Lorber 1999, 124.
[60] Lorber 1999, 126.
[61] A tényállások és a nemzeti jogok bemutatását lásd Kiss 2008, 73–91.
[62] C-212/04.

Convenzionate,[63] valamint a *Christianu Marrosu, Gianluca Sardino versus Azienda Ospedaleira Ospedale San Martinod di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate*[64] ügyekben a Bíróság szintén a keret-megállapodás visszaélések megakadályozására vonatkozó rendelkezését és az „egymást követő szerződések" fogalmát vizsgálta.

3.6. A határozott idejű munkajogviszonyok Magyarországon

1. A határozatlan idejű munkaszerződéssel kapcsolatos (azt munkavállalót védőnek tekintő) jogalkalmazói gyakorlat a II. világháborút megelőző időkre visszavezethető Magyarországon, a Kúria 963. számú polgári elvi határozata szerint a határozatlan időre kötött szerződés helyébe lépő határozott időre szóló szerződés csak úgy hatályos, ha a munkavállalónak a felmondási idejét és a felmondási időre eső igényeit nem érinti. Ha tehát a felek a határozatlan időre kötött szerződést annak határozott időre szóló alakításával szüntetik meg, a határozatlan időre kötött szerződés helyébe lépő határozott idejű szerződés hatályosságának feltétele az, hogy a határozott időre szóló szerződés tartamát legalább annyi időben állapítsák meg a felek, amennyi idő alatt a határozatlan időre szóló szerződés felmondás útján megszüntethető lett volna.[65]

2. A hatályos magyar szabályozás is a határozatlan idejű jogviszonyt tekinti a foglalkoztatás főszabályának, a Munka Törvénykönyve 79. § (1) bekezdése szerint, eltérő megállapodás hiányában, a munkaviszony határozatlan időtartamra jön létre. A törvény abból kiindulva, hogy a határozott idejű munkajogviszony több szempontból is hátrányosabb a munkavállaló számára, szabályokat állít fel a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók érdekeinek védelmére: a határozott idejű munkaviszony időtartama – az újabb munkaviszony létesítését is ideértve – az öt évet nem haladhatja meg, a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban ilyen esetben csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.

3. Kétségtelen ugyanakkor annak az igénynek a jelenléte, mely szerint a magyarországi munkáltatók – különösen a külföldi befektetők – a munkaerőpiac rugalmasabbá tételét szorgalmazva a határozott idejű munkaszerződést kívánják előtérbe helyezni.[66]

---

[63] C-180/04.
[64] C-53/04.
[65] Radnay 1998, 18.
[66] Prugberger 1999, 5–6.

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának állásfoglalása értelmezte a határozott idejű munkajogviszonyra vonatkozó törvényi rendelkezést, amikor kimondta, hogy érvénytelen az újabb határozott időre szóló megállapodás, ha a munkáltató jogos érdekének csorbítására vezetne. Ilyen esetben a határozott időre kötött újabb munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni.[67]

A Legfelsőbb Bíróság emellett több eseti döntésében is értelmezte a határozott időre szóló megállapodások érvényességét. A határozott idejű munkaszerződés megkötésének indoka – a „jogos érdek". A fenti állásfoglalás tartalma megtalálható a Legfelsőbb Bíróság több publikált eseti döntésében is, konkretizálva az ott lefektetett általános elvet. A munkaviszonynak törvényes érdek nélkül történő, többször ismételt, határozott időre szóló kikötése a munkaszerződésekben egyértelműen csorbítja a munkavállalónak a felmondási járandóságokkal kapcsolatos jogos érdekét, ezért rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg [BH 1999. 524]. Az adott esetben a piaci viszonyokhoz igazodó rugalmas létszámgazdálkodásra hivatkozás - a felperes rövid tartamú, többször ismételt határozott idejű alkalmazását okszerűen alátámasztó indok (pl. az adott határozott idejű munkaviszonyhoz kapcsolódó alkalomszerű megrendelés vagy más konkrét sajátos gazdálkodási körülmény) hiányában - az alperes részéről a törvényes érdek fennállásának megállapítását nem alapozza meg. A piaci változások ugyanis rendszerint érintik a gazdasági szférához tartozó munkáltatók működését. Ezért, ha önmagában e körülményre tekintettel a határozott idejű munkaviszony ismétlődő, általános alkalmazása minden további nélkül elfogadható lehetne, ez a munkavállalók jogos érdekeinek csorbításához vezetne. Az ismételt határozott idejű alkalmazásnak egy-másfél év elteltével történő határozatlan idejű munkaviszonnyá átalakítása a munkáltató elvárásainak megfelelő munkavégzéstől függően, lényegében a munkavállaló próbaidőt meghaladó kipróbálását jelenti. Így ezt sem lehet a munkáltató részéről törvényes érdeknek minősíteni az ismételt határozott idejű munkaszerződés megkötésénél.

4. A felek az eredeti szerződéses tartalomhoz képest módosíthatják a munkaszerződés időtartamára vonatkozó megállapodásukat is. Közös megegyezéssel a határozott idejű szerződést módosíthatják határozatlan idejűvé, vagy a határozatlan idejűt határozottá. Azonban ha a munkáltató a munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát azzal a célzattal változtatja meg határozott idejűvé, hogy ezáltal mentesüljön az általa egyébként elhatározott felmondással kapcsolatos anyagi kötelezettségei alól, a munkaszerződésnek ez a módosítása semmis, ezért érvénytelen [BH 1996. 399]. A munkáltató ebben az esetben a határozatlan időre szóló munkaviszony megszüntetése helyett rövid időtartamú, határozott időre

[67] LB MK 6. sz. állásfoglalás.

szóló munkaszerződést készített, amelyet az alperes kérésére a felperes aláírt. A felperes határozatlan idejű munkaviszonyának az előbbiek szerint határozott idejűvé történt módosítását illetően a munkaügyi bíróság megállapította, hogy az alperes a munkaszerződés módosítására vonatkozó jogát az adott esetben nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta. Az eset említett körülményei alapján ugyanis egyértelműen megállapítható volt, hogy az alperes a szerződésmódosítást, vagyis a határozott idő kikötését, abból a célból kezdeményezte, hogy a munkaviszony felmondása iránt ne kelljen intézkednie. Ez nyilvánvalóan a felperes jogos érdekeinek a csorbítását eredményezte, mert így elesett a rendes felmondás esetén járó juttatásoktól.[68]

A határozott időre kötött munkaszerződésekre vonatkozó EU irányelv jogharmonizációja

1. A Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításakor a határozott idejű munkaszerződésre vonatkozó 79. §-ba került az a szabály, hogy ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg, a munkáltató a munkaszerződésben köteles a munkavállalót tájékoztatni a munkaviszony várható időtartamáról. Ez a „munkaszerződésben történő tájékoztatás" azt jelenti, hogy ebben az esetben a munkaszerződésnek tartalmaznia kell a jogviszony várható megszűnésére vonatkozó hozzávetőleges időpontot.

Egyébiránt úgy tűnik, az irányelv visszaélések megakadályozására vonatkozó rendelkezései közül továbbiaknak a magyar jogrendbe történő illesztése nem szerepel jelenleg a jogalkotó szándékai között. Ez egyrészt indokolható azzal, hogy az irányelv a három felsorolt visszaélés megakadályozását szolgáló eszköz közül egyet rendel kötelezően a tagállamok jogrendjébe iktatni, és ezek közül egy, a határozott idejű szerződés maximális időtartamát meghatározó rendelkezés szerepel a magyar jogban. Másrészt azonban a joggyakorlat megnyugtató rendezését jelentené (nem is beszélve a visszaélések visszaszorításáról), ha például meghatározná a Munka Törvénykönyve, hogy egymás után hányszor hosszabbítható meg a határozott idejű munkaszerződés.

[68] A határozott idejű szerződésekkel kapcsolatos további bírói gyakorlatról lásd Radnay 2001, 133–136.; Bankó 2001.

4. A munkaerő-kölcsönzés szabályozási tapasztalatai – kereslet, kínálat, költséghatékonyság

4.1. A munkaerő-kölcsönzésről általában

1. A munkaerő-kölcsönzés jogi konstrukciója a tradicionális munkajogviszonytól eltérő foglalkoztatási módszerek egyik karakterisztikus fajtája.[1] A munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely – főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag, vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítését egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkajogviszony.[2]

2. A munkaerő-kölcsönzés fogalmára az unió tagállamainak jogszabályaiban, illetve a nemzetközi munkajogi irodalomban sokféle kifejezés ismeretes. Az angol terminológia – amely egyébként általánosan elfogadott – bizonyos szempontból nem feltétlenül pontos kifejezője a jelenségnek. Önmagában a *„temporary work”* még nem utal arra a jogügyletre – végeredményben megvalósítási technikára –, amellyel a foglalkoztatás realizálódik.[3] Ezért az unión belül mintegy „közmegegyezésre” volt szükség a „temporary work” fogalmának elfogadásához. A tagállamok 1982-ben egyértelműen rögzítették, hogy a „temporary work” konstrukciója a háromoldalú foglalkoztatási jogviszony, a *„triangular employment relationship”* alapján realizálódik.[4]

Nem sokkal szerencsésebb a francia *„travail temporaire”*, illetve a *„travail intérim”* kifejezés használata sem. A Code du Travail ezért kénytelen részletesen meghatározni, körülírni valamennyi szereplő funkciójának felsorolásával az intézményt.[5] Megállapítható, hogy szinte valamennyi ország hasonló jellegű terminológiát használ, és ebből következően még azok is kénytelenek a fogalmi pontosításra, amelyek egyébiránt szabályozzák ezt a konstrukciót. Így például önmagában nem

[1] Blanpain 1993, 4–6.
[2] Kiss 1999, 1.
[3] Viszont jól kifejezi a munkaerő-kölcsönzés ideiglenes, „pótló” és nem a hagyományos (határozatlan idejű) jogviszonyt felváltó jellegét, lásd a magyar szabályozásról írtakat.
[4] Kiss 1999, 7.
[5] Kiss 1997, 4.

visz közelebb a munkaerő-kölcsönzés megértéséhez a spanyol *„trabajo temporal”*, illetve *„trabajo interino”*, az olasz *„lavoro interinale”*, a portugál *„trabalho temporario”* kifejezés sem.[6]

Német nyelvterületen használják a *„Temporärarbeit”* kitétel mellett a *„Leiharbeit”* kifejezést, továbbá mind a német, mind az osztrák jogban a vonatkozó törvények az *„Arbeitnehmerüberlassung”* kifejezést tüntetik fel már címükben is.[7]

4.2. A munkaerő-kölcsönzés típusai, háromalanyú jogviszonyok a munkajogban

1. Ha a munkaerő-kölcsönzés különböző megjelenési formáit csoportosítani akarjuk, többféle szempont szerint tehetjük azt meg. Kézenfekvő (és gyakorlati vonatkozása miatt fontos) a munkaerő-kölcsönzést a szolgáltatás időtartama szerint tipizálni. Eszerint megkülönböztethetünk úgynevezett „gyorskölcsönzést”, hosszú távú kölcsönzést és a kiszervezéssel egybekötött kölcsönzést.[8]

A „triangular working relationship” keretében foglalkoztatottak helyzete szerinti csoportosítás jól mutatja a többféle, atipikusnak nevezett foglalkoztatási forma egyidejű jelenlétét.[9] Eszerint a munkavállalók a kölcsönzés során állhatnak határozott idejű munkajogviszonyban és határozatlan idejű munkajogviszonyban; lehetnek teljes munkaidőben foglalkoztatottak és részmunkaidősök.

2. A német munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok alkalmazása során van jelentősége az igazi és az ál-munkaerőkölcsönzés *(echte és unechte Arbeitnehmerüberlassung)* elhatárolásának.[10]

4.3. A munkaerő-kölcsönzés az Európai Unió tagállamaiban

1. A munkaerő-kölcsönzés viszonylag szűk körű, de már nem elszigetelt megjelenése – az egyes EU-tagállamokban viszonylag csekély időbeli eltéréssel – az 1960-as évek végére, illetve az 1970-es évek elejére tehető.[11] Ez a módszer mindhárom szereplő számára előnyökkel járt. Mivel a munkajog általános jogi normái az addig ismert foglalkoztatási módszerek

---

[6] A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos EU-terminológiákat lásd Siau 1995, 518–556.
[7] Lásd MünchArbR/Marschall 1992.
[8] Horváth 2005, 44.
[9] Lásd például England 1987.
[10] Lásd MünchArbR/Marschall 1992.
[11] A munkajogi irodalomban a 60-as évek közepétől jelen vannak a témát vizsgáló tanulmányok, monográfiák, azzal, hogy a jelentősebb volumenű terjedése időben későbbre tehető Európában (bizonyos Nyugat-Európai országban), lásd Müller 1988.

jogi kifejeződései voltak, kézenfekvő volt valamilyen különös megoldást találni azokra az esetekre, amikor a vállalkozásnak rendkívüli helyzetben kellett munkavállalókat viszonylag rövid ideig alkalmazni. Megfelelő eszköz volt erre harmadik fél szolgáltatását ellenérték fejében igénybe venni, és csupán „használni" e harmadik személy munkavállalóját. Ez a módszer több munkavállalói réteg számára is előnyösnek, illetve – akár különösebb előnyök hiányában is – magától értetődőnek vagy egyedüli lehetőségnek mutatkozott.[12] Az igények kielégítésére csakhamar gombamód szaporodtak a munkaerő-kölcsönző cégek, amelyek tehát csak arra a feladatra jöttek létre, hogy a velük munkajogviszonyban álló munkavállalókat kölcsönadják a munkavállaló szolgáltatása felhasználójának.[13]

2. A munkaerő-kölcsönzés viszonylag gyors elterjedése ugyanakkor társadalmi és jogi konfliktusokhoz is vezetett. A társadalmi feszültség akkor jelentkezett, amikor a szakszervezetek egyre több országban a hagyományos módon foglalkoztatottak védelmében e módszernek – jószerével szabályozás híján – a megtiltását, de legalábbis korlátozását követelték. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban több vitatott kérdésre kellett választ találni. Ezek között a leghamarabb a sztrájk vagy a kizárás ideje alatt történő alkalmazás lehetőségét kellett tisztázni.[14]

A munkaerő-kölcsönzés technikájának terjedése nemcsak az azt „tradicionálisan" alkalmazó országokban figyelhető meg, hanem a jogintézmény általános uniós elfogadottsága figyelhető meg. Míg korábban a tagállamokat aszerint lehetett csoportosítani,[15] hogy vannak olyan tagállamok, amelyek megengedik és szabályozzák a munkaerő-kölcsönzés módszerét, és ez által ez a foglalkoztatási technika jogintézményi szintre emelkedett; a második csoportot azok a tagállamok alkotják, akik ugyan engedik, pontosabban nem tiltják a munkaerő-kölcsönzés módszerét, azonban külön szabályozás hiányában az általános munkajogi normák irányadók; a harmadik csoportba tartozók pedig tiltják, vagy más fogalmazásban „nem ismerik el" a munkaerő-kölcsönzés módszerét.[16] Ehhez képest mára csak a szabályozás mértéke és technikája tekintetében különböztethetünk a tagállamok között.[17]

---

[12] Kiss 1999, 7.
[13] Lásd Temporary… 1985, 8–13.
[14] Kiss 1999, 9.
[15] Az egyes csoportokba tartozó(tt) tagállamokról lásd Kiss 1999, 15.
[16] Kiss 1999.
[17] Részletes adatokat a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak számarányáról lásd Horváth 2007, 3–16 valamint Arrowsmith 2006, 6; a legalacsonyabb adatokat azokban az országokban találjuk, ahol a munkaerő-kölcsönzés elismerése a nem túl távoli múltban történt meg (ezek a korábban a fenti csoporosítás szerint a harmadik csoportba tartozó országok (lásd például Görögország, Dánia, Finnország foglalkoztatási adatait) Horváth 2007, 4; az északi országok munkaerő-kölcsönzési szabályairól és tapasztalatairól lásd Nätti 453–464.

3. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás többszöri módosítása történt[18] a tevékenységet már 1972-től szabályozó *Németországban*, ahol napjainkban több mint 4500 cég foglalkozik munkaerő-kölcsönzéssel, és valamivel több, mint 400 000 munkavállaló kerül ily módon a munkaerőpiacra, ez az összes foglalkoztatott 1.2 %-a.[19] *Franciaországban* a módszer elismerése rendkívül hamar elterjedt, és a hajózás köré csoportosuló ágazatoknak köszönhetően már a XIX. század közepétől ismert volt. 1972-től egyre több bírósági döntés foglalkozik a módszerrel, míg végül 1982-ben az intézmény részletes szabályozást nyer a Code du Travail-ban.[20] Legutóbbi módosítására 1990. július 12-én került sor.[21] Ma az összes foglalkoztatott 2.1 %-a munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozik Franciaországban, ez megközelítőleg 600 000 munkavállalót jelent, és 1000-t meghaladó a tevékenységgel foglalkozó vállalkozások száma.[22]

Az Egyesült Királyságban az 1990-es évek elején közel 300 000 munkavállalót foglalkoztattak a munkaerő-kölcsönzés módszerével, napjainkban ez eléri a 600 000 főt.[23] Az 1973. évi Employment Agencies Act szabályozta az e, illetve hasonló tevékenységre szakosodott szervezetek tevékenységét, azonban magának az intézménynek fogalmi meghatározását nem végezte el. Ennek megfelelően – mivel a konstrukció működik, és különösen a munkanélküliek foglalkoztatásánál nyeri el jelentőségét – az általános munkajogi szabályok általában vonatkoznak az ily módon foglalkoztatottakra is.[24]

4.4. Az Európai Unió munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályai

1. A munkaerő-kölcsönzés szabályozására tett próbálkozások egészen a 80-as évek elejére tekintenek vissza, azonban a Bizottság javaslatai valamely tagállam vétója miatt sorra megbuktak.[25] Jogalkotási eredmény kizárólag a munkahelyi egészség és biztonság tárgykörében született, amikor megszületett a 91/383/EK irányelv a határozott időre illetve

[18] 1972-ben született törvény a munkaerő-kölcsönzésről, az ún. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, (AÜG), amely három hónapban rögzítette a kölcsönzés maximális időtartamát, ez az időtartam 2001-ben már 24 hónapban került meghatározásra és 2002-től nem kerül korlátozás alá a munkavállaló átengedésének időtartama; 2004-től tartalmazza a törvény az ún. ekvivalencia szabályt, amely alapelvtől kollektív szerződés eltérhet. Horváth 2007, 24.

[19] Horváth 2007, 4. Jellemző a foglalkoztatási forma dinamikus növekedésére, hogy a kilencvenes évek elején az összes foglalkoztatottnak mintegy 0,3%-át tették ki a kölcsönzés keretében foglalkoztatottak.

[20] A munkaerő-kölcsönzés szabályozásának munkaerő-piacra gyakorolt hatásáról lásd Charraud 1993.

[21] Rojot 1993, 91–94.

[22] Horváth 2007, 5; valamint Arrowsmith 2006, 6.

[23] Horváth 2007, 5; valamint Arrowsmith 2006, 6.

[24] Hepple 1993, 259–283.

[25] Blanpain 2004, 249; lásd még az első részben az atipikus munkajogviszonyok uniós szabályozásának történeténél.

munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi egészségéről és biztonságáról. Az ETUC, az UNICE és a CEEP képviselői 2000 májusában tárgyalásokat kezdtek[26] a munkaerő-kölcsönzés általános közösségi szintű minimumszabályainak meghatározásáról, a tárgyalások azonban tizenkét hónapnyi egyeztetés után eredménytelenül zárultak.[27] A szociális partnerek által lefolytatott tárgyalások eredményeinek felhasználásával végül a Bizottság 2002 márciusában fogadta el a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv tervezetét,[28] mely 2002. novemberében[29] került módosításra.[30]

2. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos uniós normák bemutatásakor indokolt külön vizsgálni a 2008 előtti és az azt követő időszakot. 2008 novemberéig csak a 91/383/EGK irányelv a határozott időtartamra foglalkoztatott, illetőleg az ideiglenes munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségvédelméről és a szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalókról szóló 96/71/EK irányelv tartalmazott a munkaerő-kölcsönzésről rendelkezéseket.

A Tanács 1991. június 25-i 91/383/EGK irányelve[31] az atipikus foglalkoztatási formák közül a munkaerő-kölcsönzésre és a határozott idejű munkajogviszonyra vonatkozóan tartalmaz – a munkahelyi egészség és biztonság témakörébe tartozó – speciális védelmi szabályokat. Az irányelv megalkotásának ténye elsősorban azért bír nagy jelentőséggel, mert megszületése annak az elvnek az elfogadását bizonyítja, hogy speciális intézkedések megtétele szükséges ahhoz, hogy az eltérő helyzetben lévő munkavállalói kategóriák közötti különbségek kiegyenlítődjenek.[32] Kutatások és tapasztalatok szerint az ily módon foglalkoztatott munkavállalók bizonyos foglalkoztatási ágazatokban fokozottabban ki vannak téve balesetveszélynek, illetve foglalkoztatási megbetegedéseknek, mint más dolgozók, ezért olyan speciális intézkedések szükségesek, amelyek e munkavállalókat fokozottabb védelemben részesíti.[33]

Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó irányelvjavaslatok konfliktusoktól sem mentes történetében az 1990-es évek első felében az e témát érintő javaslat volt az egyetlen, mely elfogadásra is került. E tény jórészt azzal magyarázható, hogy a szabály gyakorlatilag politikamentes

[26] A tárgylásokról (és azok sikertelenségének okairól) lásd Beirnaert 2004, 297.
[27] Borbély 2004, 188.
[28] COM (2002) 149 final, 2002/0072(COD)
[29] COM(2002) 701 final, 2002/0072(COD), a két javaslat közötti különbségekről lásd Borbély 2004, 189.
[30] Blanpain 2004.
[31] OJ L (1991) 206/19.
[32] Bercusson 1996, 468.
[33] Kiss 2000, 242.

abban az értelemben, hogy a tartalma csak a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozik, s érinti a tagállamok különböző politikai érdekeit.[34]

3. A Római Szerződés 137. [118.] cikkelye a Bizottság feladatává tette a tagállamok közötti szoros együttműködés elősegítését a munkajog és a munkakörülmények, valamint a foglalkozási betegségek és a munkahelyi balesetek megelőzése, továbbá a munkahelyi higiéné terén. Lényegében tehát a közösségi szabályozás a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem teljes vertikumát átfogja.[35] E helyen nem elemezzük ennek a rendkívül szertágazó – és túlnyomórészt a technikai munkavédelem körébe tartozó – szabályanyagnak az ismertetését.[36]

Anélkül, hogy a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó irányelvek rendszerét ismertetnénk, annak rögzítése feltétlenül szükséges, hogy a határozott időre és a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv a munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának védelméről szóló 89/391/EGK irányelv[37] általános szabályaihoz képest tartalmaz speciális rendelkezéseket. Ennek megfelelően a szabályok túlnyomórészt az általános védelmi szabályokhoz képest – „a 89/391/EGK sérelme nélkül”[38] – rendelkeznek a két atipikus munkaviszonyban álló munkavállalói körre vonatkozóan.[39]

Az irányelv hatályát kijelölő rendelkezésben[40] szerepel a határozott idejű munkajogviszony és munkaerő-kölcsönzés fogalmának meghatározása, aminek azért is nagy jelentősége van, mert ezekre a meghatározásokra más irányelv[41] saját alkalmazási körében az itt meghatározott fogalmakat használja. A definíciók szerint határozott időtartamra létesített (fixed-duration employment relationship) az a munkajogviszony, amikor a felek a jogviszony megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint például: meghatározott időpont bekövetkezte, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.[42] Munkaerő-kölcsönzésről (temporary employment relationship) van szó, ha a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég mint munkáltató és a munkavállaló között munkaerő-kölcsönzésre irányuló megállapodás jön létre, mely során a munkavállaló munkáját a munkaerő-

[34] Erre vonatkozóan lásd a fejezet bevezetőjében írtakat.
[35] Lantos–Páva 2000, 249.
[36] Lásd az erre vonatkozó közösségi szabályok részletes ismertetését Lantos–Páva 2000.
[37] OJ L (1991) 183/1.
[38] Lásd például a 91/383/EGK irányelv 2. cikkely 3. bekezdését, 3–4. cikkelyét.
[39] A 91/383/EGK irányelv 2. cikkely 3. pontja értelmében a 89/391/EGK irányelv és annak alapján született irányelvek teljes mértékben alkalmazandóak a határozott időre és a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra, tekintettel a 91/383/EGK irányelvben megállapított szigorúbb vagy speciális rendelkezésekre.
[40] 1. cikkely.
[41] Lásd a munkáltatói jogutódlásról szóló irányelv 2. cikkelyét.
[42] 1. cikkely 1. pont, lásd a határozott idejű munkajogviszony definícióját a 99/70/EK irányelvben is, lásd továbbá a Második rész határozott idejű munkaszerződésről szóló fejezetében.

kölcsönzést igénybe vevő vállalkozás számára végzi, annak ellenőrzése alatt.[43]

Az irányelv célja,[44] hogy mind a határozott időre, mind pedig a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló ugyanolyan védelemben részesüljön, mint a határozatlan időtartamra létesített munkaviszonyban álló munkavállaló, vagy mint az a munkavállaló, akit „hagyományos" munkajogviszony keretei között foglalkoztatnak. Látszólag csak az az irányelv célja, hogy ugyanazokat a feltételeket biztosítsa, mint a nem ilyen jogviszonyban álló (tipikus) munkavállalóknak. Bizonyos esetekben ez valóban az azonos védelem előírásának követelményét jelenti,[45] azonban más esetekben ennél több is szükséges, tekintettel a munkaerő-kölcsönzés speciális sajátosságaira.[46]

4. E célok elérése érdekében az irányelv általános és különleges rendelkezéseket fogalmaz meg. Az általános rendelkezések a munkavállalók tájékoztatására, a munkavállalók képzésére, a rendszeres orvosi ellenőrzésekre vonatkozó szabályokból tevődnek össze. A különleges rendelkezések közt pedig a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó speciális szabályokat találjuk.

Az általános rendelkezések közül az első a 3. cikkelyben rögzített munkavállalók tájékoztatásáról szóló szabály. A 89/391/EGK irányelv 10. cikkelyének sérelme nélkül a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges lépéseket az alábbiak biztosítása érdekében: mielőtt az irányelv hatálya alá tartozó munkavállaló bármilyen tevékenységbe kezd, a szolgáltatásait igénybe vevő vállalkozásnak tájékoztatnia kell azokról a kockázatokról, amelyekkel számolnia kell. Ennek a tájékoztatásnak különösen az előírt különleges szakmai képesítéseket, ismereteket vagy a különleges orvosi ellenőrzés szükségességét kell tartalmaznia a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint; világosan közölni kell – szintén a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint – azokat a különleges nagyobb kockázatokat, amelyekkel a munka járhat.

Ennek a tájékoztatási kötelezettségnek a tartalma az irányelv preambulumában rögzített azon megállapításból következik, hogy kockázatok részben az új munkavállalók beilleszkedéséhez kapcsolódnak, s ezeket a kockázatokat csökkenteni lehet, ha a munkavállalót a munkaviszony kezdetétől megfelelő tájékoztatásban és képzésben részesítik.

---

[43] 1. cikkely 2. pont.
[44] 2. cikkely.
[45] A 2. cikkely 2. pontja szerint az atipikus munkaviszonyok fennállta nem indokol eltérő bánásmódot a munkahelyi egészség és biztonság (technikai) védelmi szabályai körében, így különösen a személyes védőfelszerelésekhez való hozzáférés tekintetében.
[46] Bercusson 1996, 469.

5. A munkavállalók képzése az általános rendelkezések következő szabálya. Eszerint a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók a munka sajátosságainak megfelelő elégséges képzésben részesüljenek az illető személyek képesítéseit és gyakorlatát figyelembe véve.[47]

Lehetőségük van a tagállamoknak arra, hogy az irányelv hatálya alá tartozó munkavállalók számára megtiltsák a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint olyan munkatevékenységek végzését, amelyek fokozottan veszélyesek a biztonságukra vagy az egészségükre és különösen olyan munkák esetében, amelyek a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint különleges orvosi ellenőrzést igényelnek.[48] Ha a tagállamok nem élnek ezzel a választási lehetőséggel, akkor meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az ilyen munkavállalókat a megfelelő különleges orvosi ellenőrzésben részesítsék. A tagállamok döntése alapján a különleges orvosi ellenőrzés fennállhat az érintett munkavállaló munkavégzésre irányuló jogviszonyának megszűnése után is.

6. Az irányelv különleges rendelkezések címet viselő része a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozóan állapít meg speciális szabályokat. A tájékoztatásra vonatkozóan annyi a specialitás, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók alkalmazása előtt a szolgáltatást igénybe vevő cég a munkaerő-kölcsönző cég tudomására hozza a szükséges szakmai képesítéseket és betöltendő munkakör sajátosságait. Ezeket az adatokat a munkaerő-kölcsönző cégnek az érintett munkavállalókkal közölnie kell.[49] Emellett a tagállamok előírhatják, hogy ezeket az adatokat meg kell jeleníteni a munkaszerződésben.

7. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos felelősségi szabályokat tartalmaz a speciális rendelkezésekre vonatkozó másik cikkely. Eszerint a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket – a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek nemzeti jogszabályok által megállapított felelősségének sérelme nélkül –, hogy a foglalkoztató vállalkozás felelős legyen a kiküldetés időtartamára nézve a munkavégzésre irányadó feltételekért.[50] Mivel az irányelv a munkahelyi egészség és biztonság körében szabályoz, így rögtön rögzítésre kerül az is, hogy a munkavégzésre irányadó feltételek a munkahelyi biztonsággal, higiéniával és egészséggel kapcsolatos feltételekre korlátozódnak csak.

[47] Lásd a 4. cikkelyt.
[48] Lásd a 5. cikkelyt.
[49] Lásd a 7. cikkelyt.
[50] Lásd a 8. cikkelyt.

8. A következő fontos közösségi jogszabály, a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve a munkavállalók kiküldetéséről szolgáltatások nyújtása esetén. A szolgáltatások, az áruk, a tőke és a munkaerő szabad mozgásának biztosítása a gazdasági közösség alapításának is az egyik alapvető mozgatórugója volt. A munkaerő szabad mozgásának gazdasági megközelítésében alapvető változás következett be az 1980–1990-es években: egyre erőteljesebbé váltak a szociális aspektusok is.[51] Ebbe a folyamatba illeszkedik az az irányelv is, amelynek célkitűzése, hogy az alapvető munkafeltételekre érvényben lévő tagállami szabályok érvényesüljenek azokra a munkavállalókra, akiket valamely tagállamból más tagállamokba küldtek ki munkát végezni szolgáltatásnyújtás keretében.[52]

Az irányelv célja a fentiek szerint kettős: egyrészt, hogy védje a munkavállalók szabad mozgásának elvét az unióban; másrészt, hogy megóvja a közösséget a verseny torzulásaitól és a szociális igazságtalanságoktól. 1991. augusztus 1-jén a terjesztette elő a Bizottság első irányelvjavaslatát,[53] öt év elteltével, 1996 decemberében került elfogadásra a Tanács 1996. december 16-ai 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása esetén történő kiküldetéséről,[54] az alapszerződés 57. cikkely 2. bekezdés és 66. cikkely [47. cikkely (2) bekezdés és 55. cikkely] alapján. A jogalap megválasztása azt sugallhatja, hogy a cél a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás szabályozása, nem pedig a munkavállaló-védelem fokozása.[55]

9. A javaslattól az irányelv elfogadásáig eltelt hosszú időnek az az oka, hogy szükség volt a bizonyos korrekciókra az eredeti szöveghez képest. Az első irányelvjavaslattal az volt a probléma, hogy túlságosan tükrözte a francia munkajog hagyományait a jogilag kötelező hatályú megállapodások kiterjesztésének kérdésében. Az általános vélemény azonban az volt, hogy az unió szabályainak illeszkedniük kell más tagállamok munkajogi szabályaihoz is. A módosított javaslat nem tartalmazza az *„erga omnes”* hatályú megállapodások alkalmazásának kötelezettségét, mely idegen más tagállamokban (így például nem található meg Németországban, ahol az ágazati kollektív szerződések dominálnak, az olasz alkotmánnyal pedig ellentétes).[56]

A legfontosabb kérdés a tárgyalások során mindvégig az alkalmazandó munkajogi szabályok köre volt, különösen pedig a kollektív szerződés szerepének problematikája.[57] A módosított szöveg kötelező

[51] Lukács 2000, 55.
[52] A munkavállalók tagállamok közötti kiküldetéséről lásd részletesen Müller 1997.
[53] COM (91) 230 final, SYN 346.
[54] OJ L (1997) L 18/1.
[55] Davies 1997, 572.
[56] Bercusson 1996, 403.
[57] Bercusson 1996, 408.

munkajogi szabályként jelöli meg azokat a kollektív szerződéseket, melyeket a tagállamok általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak.[58] Hangsúlyozandó, hogy az irányelv tartalma nem kifejezetten csak a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos, a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás egyik aspektusaként szerepel csupán az irányelvben a tagállamok vállalkozásai közti munkaerő-kölcsönzés tényállása. Az unió munkajogával foglalkozó tankönyvek általában a munkaerő szabad mozgására vonatkozó fejezetben dolgozzák fel az irányelvet.

Az a körülmény, hogy a tagállamokban különbözőek a munkaerő költségei (az alapvető munkajogi szabályo*k)*, többfajta kockázatot is magában foglalhat. Egyrészt, hogy a munkavállaló munkavégzése során nem részesül a fogadó ország munkajogának védelmi rendelkezéseiben; másrészt pedig az ily módon foglalkoztató más tagállambeli vállalkozás tisztességtelen piaci előnyhöz juthat a hazai vállalatokhoz képest.

10. Az Unió Bírósága előtt a probléma az 1990-es évek elejétől többször napirendre került. A Bíróság alapvető álláspontját a *Rush Portuguesa*-ügyben[59] hozott ítéletében alakította ki. Az ügyben szereplő portugál tulajdonú cég vasútvonalat épített Franciaországban, ahol portugál munkavállalókat alkalmazott a munka elvégzéséhez. A francia bevándorlási hivatal kétségbe vonta a cég jogát arra, hogy előzetes engedélyezés nélkül saját munkavállalóit foglalkoztassa Franciaországban. A bíróság kimondta, hogy a cégnek joga van – a szolgáltatások szabad nyújtásának Római Szerződésben rögzített elve alapján – arra, hogy a szerződést saját munkavállalóit alkalmazva teljesítse. Egyúttal azonban azt is kimondta, hogy Franciaországnak joga van arra, hogy kényszerítse a céget a francia szociális és munkajogi jogszabályoknak való megfelelésre a szerződés teljesítésének időtartama alatt.

A *Vander Elst*-ügyben[60] a bíróság tovább finomította álláspontját, kimondva, hogy az alapszerződés 59. és 60. cikkelye [49. és 50. cikkely] kizárja a tagállamok azon jogát is, hogy bejelentésre kötelezzék és büntessék azon szolgáltatást nyújtókat, akik jogszerűen és szokásosan nem tagállambelieket foglalkoztatnak területükön.

Már a Rush Portuguesa-ügyben is felmerült, hogy a közösségi jog nem zárja ki eleve annak lehetőségét, hogy a tagállamok kiterjesszék jogszabályaikat vagy kollektív szerződéseiket bármely területükön foglalkoztatott személyre, bármely rövid ideig is foglalkoztatják területükön, továbbá a közösségi jog nem tiltja azt sem, hogy szükség esetén kikényszerítessék ezeket a szabályokat. Aztán az *Arblade*-ügyben[61]

---

[58] 3. cikkely (1) *a)* pont, lásd ehhez képest a korábbi irányelvjavaslatot.
[59] 113/89. Rush Portuguesa v. Office national d'immigration [1990] ECR I–1417.
[60] 43/93. Vander Elst v. Office des Migrations Internationales (OMI) [1994] ECR I–1417.
[61] Egyesített ügyek 369/96., 376/96. Arblade v. Le loup and Sofrage (SARL) [1999] ECR I–8453.

hangsúlyozta a bíróság azt is, hogy a közösségi jog megengedi, hogy a tagállam megkövetelje a tagállamban szolgáltatást nyújtótól a kollektív szerződésben rögzített minimálbér megfizetését, feltéve, ha a rendelkezés precíz és rendelkezésre áll, továbbá nem lehetetlen vagy aránytalanul nehéz a munkáltatónak az alkalmazandó szabályok megismerése.

11. Arra vonatkozóan, hogy milyen volumenű a tagállamok közötti munkaerő-kirendelés, kiküldetés, munkaerő-kölcsönzés, gyakorlatilag nem állnak rendelkezésre megbízható adatok. A tagállamoknak azonban többé-kevésbé megbízható adataik vannak arról, hogy területükön hány más tagállambeli kiküldött munkavállaló végez munkát. A más tagállam területére kiküldött munkavállalók száma alapján két részre oszthatjuk az unió tagállamait: az egyik csoportba tartoznak az „exportáló" országok, amelyekből nagy számban történik munkavállalók kiküldése másik tagállamba, a másik csoportot az „importáló" országok alkotják, ahol a más tagállambeli munkavállalók a munkájukat végzik. Az első csoportba tartozik például *Portugália*, a másodikba elsősorban *Németország*[62] és az *Egyesült Királyság*.

12. Az irányelv, habár összetett és néhány részletében nem teljesen egyértelmű, nem tartalmaz sok rendelkezést. Lényegében három csoportba lehet foglalni szabályait: a hatályát megállapító rendelkezések, az alkalmazandó szabályok, valamint az ez alól tett kivételek.[63]

Az irányelv a kiküldött munkavállaló *(posted worker)* fogalmát határozza meg, kijelölve ezzel személyi hatályát.[64] Az irányelv alkalmazásában a kiküldött munkavállaló azt a munkavállalót jelenti, aki korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi munkáját.

Az irányelv a tagállamok közötti szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalók tekintetében alkalmazandó. Ezt figyelembe véve szükséges egyrészt az, hogy a küldő tagállamban munkaviszony álljon fenn a küldő vállalkozás és a munkát végző személy között, mivel kívül esik az irányelv alkalmazási körén az az eset, amikor a munkaviszony fennállta nélkül történik a másik tagállamban a munkavégzés. Az irányelv külön rögzíti erre tekintettel azt, hogy az a munkavállaló-fogalom az irányadó, amelyet annak a tagállamnak a joga alkalmaz, amelynek a területére a munkavállalót kiküldték. Az irányelv azon célja értelmében, hogy védeni kívánja a fogadó állam szabályainak érvényesülését, ez a logikus szabály. A

---

[62] Németország azon országok közé tartozik, mely még az irányelv hatálybalépése előtt saját jogszabályt alkotott a munkavállalók tagállamok határain átnyúló kiküldetéséről. Az irányelvvel kapcsolatos németországi eseményekről, az ezzel kapcsolatos német jogszabály tartalmáról (Arbeitnehmer-entsendegesetz) lásd Deinert 2000.
[63] Davies 1997, 575.
[64] Lásd a 2. cikkelyt.

fogadó állam nem jogosult arra, hogy megkérdőjelezze a munkát végző személy munkavállalói státusát, ellenkezőleg, a személyt munkavállalónak kell tekintenie akkor is, ha a küldő ország munkajoga nem vonatkozik rá, ha munkavállalónak minősül a fogadó ország joga szerint.[65]

Másrészről, ha a tagállam vállalkozása munkavállalót küld ki másik tagállamba, az irányelv alkalmazásához szükséges, hogy fennálljon egy olyan szolgáltatás nyújtására irányuló megállapodás, mely a két tagállam vállalkozásai közt köttetett.

13. Az irányelv tárgyi hatálya valamennyi, az unió tagállamaiban létrehozott vállalkozásra vonatkozik, amely külföldön történő szolgáltatások nyújtása keretében munkavállalót küld ki egy másik tagállam területére. Az irányelv háromfajta megállapodási formát sorol fel, amely során a kiküldés megvalósulhat:

– a vállalkozások szerződés alapján saját számlájukra és saját irányításuk alatt munkavállalókat küldenek egy másik tagállam területére, olyan szerződés alapján, amelyet a küldő és a fogadó vállalkozás köt meg, feltéve hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszony van a kirendelést elrendelő vállalkozás és a munkavállalók között a kiküldés ideje alatt;

– a vállalkozások munkavállalókat küldenek egy olyan vállalkozási csoportjukhoz tartozó vállalkozásukhoz, amely egy másik tagállam területén van, feltéve, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszony van a küldő vállalat és a munkavállalók között a kirendelés alatt;[66]

– egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy ügynökség munkaerőt kölcsönöz[67] egy másik munkáltatónak, feltéve, hogy foglalkoztatási jogviszony keletkezik a munkaerő-kölcsönzést végző vállalkozás vagy ügynökség és a munkavállalók között a kölcsönzés ideje alatt.[68]

Mindhárom esetben lényeges, hogy a munkajogviszony a szolgáltatást nyújtó tagállamban alapított vállalkozás és a kiküldött munkavállaló közt áll fenn.

14. Előfordulhatnak olyan foglalkozási formák, melyek során a munkavállalót másik országba küldik, hogy a hazai munkáltató érdekében eljárjon, mégsem tartozik egyik kategóriába sem: az utazó ügynökök, az

---

[65] Davies 1997, 577.

[66] Például vállalkozáscsoport által foglalkoztatott munkavállaló alkalmilag a hazai tagállambeli telephelyről másik tagállambeli telephelyre kerül kiküldésre.

[67] Az irányelv elfogadásában igen nagy szerepe volt az erős német nyomásnak. Érdekes ebből a szempontból megjegyezni, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó német Arbeitnehmerüberlassungsgesetz az építőiparban általában tiltja azt, hogy munkaerőt kölcsönözzenek az építőipari cégek, kivéve, ha a szektorban jelen levő összes kollektív szerződés ezt megengedi. A Bizottság keresetet nyújtott be a bírósághoz a német kormány ellen emiatt, a szolgáltatások szabad nyújtásának megsértése címén.

[68] 1. cikkely.

utazásszervező cégek alkalmazottai, akik tárgyalásra utaznak a cég érdekében más tagállamba vagy azok a kamionsofőrök, akik tagállamok közt szállítanak árut.[69]

15. Ahogyan az irányelv kialakulásának ismertetésénél már hangsúlyoztuk, az irányelv központi – és egyik legnehezebb – kérdése az alkalmazandó jog problémája és a joghatóság kérdése. Az 1980-ban született, *az alkalmazandó jogról szóló Római Egyezmény*[70] főszabályként kimondja a felek szabad jogválasztását. Ennek hiányában annak az országnak a törvénye szabályozza a munkavégzést ahol a munkavállaló állandóan végzi a munkáját a szerződés teljesítésekor, még akkor is, ha átmenetileg egy másik országban van alkalmazásban. Abban az esetben, ha a munkavállaló egyébiránt egyik országban sem végez állandó munkát, akkor annak az országnak a jogszabályai az irányadók, ahol az őt foglalkoztató munkáltató található, hacsak a körülményekből az nem tűnik ki, hogy a szerződés jobban kötődik egy másik ország jogához.

Az egyezmény megengedi a hazai állam bíróságának, hogy saját jogának alkalmazása mellett alkalmazza olyan más ország kötelező erejű szabályait is, amellyel a szerződés közeli kapcsolatban van. Egyértelmű, hogy az a szabály, mely szerint a fogadó állam jogszabályait kell alkalmazni, elsősorban arra az országra ró kötelezettségeket, amelynek egyébként a szabályok érvényesülése természetes érdeke is. Mindamellett *a* fogadó állam jogának alkalmazása magával hozhatja a küldő állam bíróságainak a szerepét is.[71] Az irányelv megköveteli ennek érdekében a tagállamoktól, hogy biztosítsák a megfelelő eljárásokat a munkavállalóknak az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére.[72] A garantált foglalkoztatási feltételek kikényszerítésére bírósági eljárás kezdeményezhető abban a tagállamban, amelynek a területére a munkavállaló ki van vagy ki volt küldve, anélkül, hogy ez érintené a joghatóságról szóló meglevő nemzetközi egyezmények alapján fennálló azon jogát, hogy egy másik államban indítson pert.[73]

16. „A foglalkoztatás szabályai és feltételei” címet viselő cikkely hét pontban sorolja fel azokat a minimális követelményeket, amelyeket a fogadó állam területén foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozólag feltétlenül be kell tartani:

1. a maximális munkaidőre és a minimális pihenőidőre;

2. a minimális fizetett éves szabadságra;

3. a kötelező legkisebb munkabérre (beleértve a túlmunkáért járó díjazást, ide nem értve a kiegészítő öregségi nyugdíjrendszereket);

---

[69] Davies 1997, 576.
[70] OJ L (1991) 48/1.
[71] Davies 1997, 578.
[72] Lásd az 5. cikkelyt.
[73] Lásd a 6. cikkelyt.

4. a munkaerő kölcsönzésének feltételeire;
5. munkahelyi egészségre és biztonságra;
6. a terhes nőkre, fiatal munkavállalókra;
7. férfiak és nők közti egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezések.

Az irányelv nem kísérli meg harmonizálni a tagállamok munkafeltételeit, csak azokat a feltételeket rögzíti, amelyeket a más tagállamban szolgáltatásokat nyújtó vállalkozásoknak respektálniuk kell. Azok a munkakörülmények, amelyeket az irányelv alapvető fontosságúnak minősít, nagyrészt olyanok, amelyről közösségi jog vagy javaslat született már.[74] Ahogy a munkáltatói jogutódlásról szóló irányelv esetében, a kiküldött munkavállalókról szóló szabály célja is csak a „részleges harmonizáció": annak megnevezése, hogy a fogadó tagállamban milyen szabályok alkalmazandóak, azonban azok lényegi tartalmának harmonizálása nélkül.[75] Kimaradt a felsorolásából a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó feltételekre vagy a munkavállalói részvételre vonatkozó szabályokra utalás is.[76]

A felsorolt munkafeltételeket és körülményeket a tagállamok rögzíthetik jogszabályokban, hatósági előírásokban vagy más adminisztratív intézkedésben.[77] Az építőiparra[78] vonatkozóan ezek a körülmények rögzíthetőek a fentiek mellett ágazati kollektív szerződésekben is.[79] Tanulságos lehet annak az áttekintése, hogyan alakult a szabályozás az *„erga omnes"* hatályú megállapodások kitételtől mai fogalmazásáig.[80]

17. Az irodalomban nem kevesen bírálják az irányelvet, mert az nem alkalmas a nemzeti és az oda kiküldött munkavállalók munkafeltételei közötti különbségek hatékony csökkentésére. Az irányelv csak néhány foglalkoztatási körülmény terén kívánja az egyenlő bánásmódot biztosítani, ezen kívül kizár egyes munkavállalói csoportokat ebből is, nevezetesen azokat, akik kevesebb, mint egy hónapot töltenek kiküldetésben más tagállam területén.[81]

Az irányelv nagy figyelmet fordít az együttműködésre, és rögzíti, hogy a tagállamoknak ki kell jelölniük egy vagy több képviseleti irodát azért, hogy a külföldi munkaerők megfelelő információval

[74] Barnard 2000, 179.
[75] Davies 1997, 593.
[76] Davies 1997, 579.
[77] Lásd a 2. cikkelyt.
[78] Épületek építése, javítása, karbantartása, fenntartása, átalakítása vagy lebontására vonatkozó építőmunkák, így különösen a kiásás, talajmozgatás, a tényleges építőmunka, az előre gyártott elemek összeszerelése és szétszedése, felszerelés vagy bevezetés, átalakításokra, tatarozás, helyreállítás, szétszerelés, lebontás, karbantartás, fenntartás, festési és takarítási munka, javítások.
[79] Lásd a 3. cikkelyt.
[80] Lásd Wedderburn 1992.
[81] Ojeda-Avilés 1997, 127.

rendelkezhessenek, kiküszöbölve ezzel a visszaélés lehetőségeit.[82] Az *Arbadle*-ügyben fejtette ki ezzel kapcsolatosan a bíróság, hogy a tagállamok megkövetelhetik a szolgáltatást nyújtó vállalkozástól azt, hogy a foglalkoztatásra vonatkozó munkajogi, szociális vonatkozású dokumentumokat meghatározott hozzáférhető helyen tartsák a fogadó tagállamban, ha ez az intézkedés szükséges a fogadó állam munkavállalói jogokat védő szabályai betartásának ellenőrzéséhez.

A tagállamoknak az irányelv végrehajtása érdekében szervezetet kell működtetniük. Intézkedéseket kell tenniük, a hatóságok együttműködését biztosítva a munkafeltételek ellenőrzése érdekében. Ennek az együttműködésnek ki kell terjednie különösen a határokon átnyúló foglalkoztatás adataira, a szabálytalanságokra és a lehetséges jogellenes transznacionális működésre is figyelemmel.

4.5. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv-tervezet[83]

1. A Bizottság 2002 novemberi (módosított) irányelv javaslata[84] a szociális partnerek tárgyalásainak eredményeit felhasználva tartalmazta a munkaerő-kölcsönzés tervezett uniós szabályait.[85]

A tervezet a hatályának[86] és céljának[87] meghatározásával kezdődik, a célok a „rugalmasság-biztonság" jegyében fogalmazódtak: az irányelv célja egyrészt biztosítani a kölcsönzött munkavállalók védelmét és a munkaerő-kölcsönzés minőségének a javítását azáltal, hogy a kölcsönadók munkáltatói státusát felismerve a kölcsönzött munkavállalók tekintetében a diszkriminációmentesség elve kerüljön alkalmazásra; másrészt pedig létrehozni munkaerő-kölcsönzés alkalmazásának megfelelő keretfeltételeit, hogy az hozzájárulhasson a munkahelyteremtéshez és a munkaerőpiac egyenletes működéséhez.

2. A fogalom meghatározások között a munkavállaló, a kölcsönzött munkavállaló, a munkaerő-kölcsönzés, a kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek szerepelnek.[88] A tervezet a munkaerő-kölcsönzést úgy határozza meg, hogy az azt az időszakot jelenti,

---

[82] Lásd 4. cikkely.

[83] Az irányelvtervezet elemzésének 2008 februárjában, a dolgozat leadásakor elfogadott szabály hiányában nagyobb jelentősége volt, minden esetre – jogtörténeti jelentőségén túl – érdekes a tervezet és az elfogadott normák egymás mellé állítása. Megállapítható, hogy a legvitatottabb kérdésben (egyenlő bánásmód) látható korrekció, azonban nagyrészt a tervezetet szövegén alapul az irányelv.

[84] COM (2002)701 final, 2002/0072 (COD)

[85] A tervezet szövegének fordítását közli Borbély 2004, 189–194; a tervezet teljes szövegét lásd ott, az alábbiakban ezt a fordítást vettük alapul.

[86] Irányelv-tervezet 1. cikk.

[87] Irányelv-tervezet 2. cikk.

[88] Irányelv-tervezet 3. cikk.

amely alatt a kölcsönözött munkavállalót átmeneti jelleggel, saját felügyelete alatt a kölcsönvevő alkalmazza.

A munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában tilalmak vagy korlátozások alkalmazása csak abban az esetben lehet indokolt, ha a közérdekre tekintettel azok a kölcsönzött munkavállaló védelmére, a munkahelyi egészség és biztonság követelményeire és a munkaerőpiac működésének biztosítására, valamint a visszaélések megelőzésére irányulnak.[89]

A tagállamoknak a szociális partnerekkel való egyezetést követően a nemzeti jognak, a kollektív megállapodásoknak és a gyakorlatnak megfelelően felül kell vizsgálniuk minden fent említett korlátozást és tilalmat annak érdekében, hogy ellenőrizzék azok 1. bekezdés szerinti indokoltságát. Ha az indokoltság megalapozatlan, a tagállamoknak ezeket el kell törölniük. A felülvizsgálat eredményéről a tagállamoknak tájékoztatniuk kell a Bizottságot.[90]

3. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan nem vitatottan az egyik legnehezebb kérdés a kölcsönzés keretében foglalkoztatottakkal kapcsolatosan az egyenlő bánásmód követelményének biztosítása, ezt a tervezet a diszkrimináció tilalma[91] cím alatt teszi meg: A kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeinek a kölcsönvevőnél való alkalmazás időtartama alatt legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha őket a kölcsönvevő ugyanazon munkakörre közvetlenül alkalmazta volna.[92] A díjazás tekintetében a tagállamok a szociális partnerekkel történt konzultációt követően rendelkezhetnek úgy, hogy a diszkrimináció tilalma alapelvhez képest kivételt alkalmaznak azon kölcsönzött munkavállalók tekintetében, akik a kölcsönadóval határozatlan időtartamú munkaviszonyban állnak és kölcsönzések közötti időszakban is kapnak munkabért. A tagállamok a szociális partnerek megfelelő szintjével történt konzultációt követően a kölcsönzött munkavállalók kellő szintű védelme feltételével lehetővé tehetik olyan kollektív megállapodások fenntartását vagy létrehozását, amelyek kivételt jelentenek a diszkrimináció tilalma alapelv alól. A tagállamok a munkabér tekintetében rendelkezhetnek úgy, hogy a diszkrimináció tilalmára vonatkozó rendelkezések nem alkalmazandók, ha a kölcsönözött munkavállalót egy olyan feladat vagy több olyan feladat ugyanannál a kölcsönvevőnél való ellátásra alkalmazzák, amely mértékénél vagy természeténél fogva hat hét alatt teljesíthető.

4. A tartós foglalkoztatás lehetősége[93] tervezett szabálya alapján a kölcsönzött munkavállalót tájékoztatni kell bármilyen, a kölcsönvevő

[89] Irányelv-tervezet 4. cikk 1. bekezdés
[90] Irányelv-tervezet 4. cikk 2. bekezdés
[91] Irányelv-tervezet 5. cikk.
[92] Ehhez képest lásd az irányelv rendelkezését a következő pontban.
[93] Irányelv-tervezet 6. cikk.

munkáltatónál megüresedett állásról annak érdekében, hogy ott a többi munkavállalóhoz hasonlóan tartós foglalkoztatásra kerülhessen sor. Az ilyen jellegű információ a kölcsönvevő munkáltatónál egy erre megfelelő helyen elhelyezett általános hirdetmény révén tehető közzé.[94] A tagállamoknak minden intézkedést meg kell tenniük annak biztosítása érdekében, hogy olyan rendelkezés, amely megtiltja vagy megakadályozhatja munkaszerződés vagy foglalkoztatásra irányuló szerződés létrejöttét a kölcsönvevő munkáltató és a kölcsönzött munkavállaló között, a kölcsönzés végét követően semmis és érvénytelen vagy semmisnek és érvénytelennek tekinthető.[95]

A kölcsönadó nem terhelhet a munkavállalóra semmilyen díjat, különösen nem annak a kölcsönvevőnél való alkalmazása előkészítéséért vagy azért, hogy a kölcsönvevővel a munkaerő-kölcsönzést követően a munkaszerződés megkötésében vagy foglalkoztatási jogviszony létrehozásában közreműködött.[96]

A kölcsönzött munkavállaló számára ugyanolyan feltételekkel kell biztosítani a kölcsönvevő munkáltatónál igénybe vehető kedvezményekhez vagy kollektív szolgáltatásokhoz való hozzáférést, különösen az étkezési, a gyermekfelügyeleti és utazási lehetőségek tekintetében, mint azon munkavállalóknak, akiket a munkáltató közvetlenül alkalmazott, kivéve azt az esetet, ha erre objektív okokból nincs lehetőség.[97]

5. A tervezet rendelkezik a kölcsönzött munkavállalók érdekképviseletéről,[98] a kölcsönzött munkavállalókat a tagállamok által megállapított feltételek mellett be kell számítani a közösségi és a nemzeti jog, valamint a kollektív megállapodások által meghatározott küszöblétszám szerinti, a munkaerő-kölcsönzőnél létrejövő munkavállalói érdekképviseletek megalkotásakor.

A tagállamok az általuk meghatározott feltételek mellett rendelkezhetnek úgy, hogy ezen munkavállalókat ugyanúgy be kell számítani a közösségi és a nemzeti jog, valamint a kollektív megállapodások által meghatározott küszöblétszám tekintetében a kölcsönvevő munkáltatónál létrejövő munkavállalói érdekképviseletek megalakításakor, mintha ezen a munkavállalókat a kölcsönvevő ugyanazon időtartamra közvetlenül alkalmazta volna.

A tervezet 8. cikke a munkavállalói érdekképviseletek tájékoztatásáról szól, a kölcsönvevő munkáltatónak a foglalkoztatási helyzetéről adott

[94] Irányelv-tervezet 6. cikk 1. bekezdés.
[95] Irányelv-tervezet 6. cikk 2. bekezdés.
[96] Irányelv-tervezet 6. cikk 3. bekezdés.
[97] Irányelv-tervezet 6. cikk 4. bekezdés.
[98] Irányelv-tervezet 7. cikk.

tájékoztatóban a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó szigorúbb és/vagy specifikusabb nemzeti és közösségi rendelkezések sérelme nélkül megfelelő információval kell szolgálnia a kölcsönzött munkavállalók alkalmazásáról a nemzeti és a közösségi jog szerint létrehozott érdekképviseleteknek.

4.6. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv

1. Elsőként az irányelv megszületésének körülményeit, illetve az előzményeket kell elemzés alá vonni. Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről hosszú és viszontagságos, éles vitákkal terhelt folyamat végén született meg. Jól tetten érhetőek ebben a nem rövid történetben a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos jogalkotói, szakszervezeti, munkáltatói álláspontok, az egymásnak feszülő érdekek és eltérő megközelítések, valamint azok változásai. Mivel erről a folyamatról az irányelv preambuluma is több helyen megemlékezik, a folyamat áttekintését is az alábbiakban, a preambulum lényegi rendelkezéseinek ismertetésével párhuzamosan végezzük el:

Az irányelv preambulumának fontosabb megállapításai

1. Az irányelv preambulumának áttekintése lehetőséget nyújt egyrészről arra, hogy megismerjük a szabály megszületésének a körülményeit, másrészről a szabályozás mögött feszülő érdekellentéteket, különböző motivációkat.

A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozása illeszkedik abba a sorba, amely az Unió atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos kodifikációs tevékenységeként jellemezhető. A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 7. pontja többek között arról rendelkezik, hogy a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben; ez a folyamat az említett feltételek összehangolt fejlesztése révén valósul meg, főképpen a különböző munkavállalási formák – mint például a határozott idejű szerződés alapján történő munkavégzés, a részmunkaidős munkavégzés, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés és az idénymunka – tekintetében.[99]

A Bizottság 1995. szeptember 27-én a Szerződés 138. cikke (2) bekezdésének megfelelően konzultált a közösségi szintű szociális partnerekkel arról, hogy közösségi szinten milyen intézkedéssorozatot

[99] Preambulum 2.

lehetne elfogadni a rugalmas munkaidő és a munkahelyek védelme vonatkozásában.[100]

A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozása iránti igény azonban már jóval korábban, 1982-ben felmerült. A Bizottság ekkor még aggályosnak nevezte a munkaerő-kölcsönzés terjedését, és a szabályozással elsősorban az új atipikus munkaviszony korlátok közé szorítása volt a célja. Az előterjesztés már ekkor garantálta volna az egyenlő bér elvét. A Bizottság következő szabályozási kísérlete 1990-ben már egészen más elvi alapon állt, mivel a kilencvenes évek elejére a legtöbb tagállam súlyos szociális gondokkal, különösen egyre nagyobb munkanélküliséggel küzdött. A változó helyzetben a javaslat a munkaerő-kölcsönzést üdvözlendő jelenségnek tekintette, amely hozzájárul a gazdaság rugalmasságához, a munkahelyteremtéshez, továbbá megfelelő egyes munkavállalók igényeinek, így szükségessége nem vonható kétségbe. Ennek megfelelően ez a tervezet már jóval rugalmasabb szabályokat tartalmazott, és az egyenlő bér helyett csak a szociális és társadalom-biztosítási ellátások egyenlőségét követelte volna meg.[101]

2. A határozott idejű munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keret-megállapodás bevezető részében az aláíró felek már jelezték azon szándékukat, hogy megvizsgálják annak kérdését, hogy szükséges-e hasonló megállapodást kötni a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozóan is, valamint úgy határoztak, hogy a kölcsönzött munkavállalókra nem terjesztik ki a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelv hatályát.[102]

Az általános ágazatközi szervezetek, nevezetesen az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége (UNICE) (4), az Állami Vállalatok és Közszolgáltató Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ETUC) 2000. május 29-i közös levelükben arról tájékoztatták a Bizottságot, hogy igénylik a Szerződés 139. cikkében meghatározott eljárás megindítását. Egy további, 2001. február 28-i közös levélben arra kérték a Bizottságot, hogy a Szerződés 138. cikke (4) bekezdésében említett határidőt egy hónappal hosszabbítsa meg. A Bizottság e kérésnek eleget téve a tárgyalások határidejét 2001. március 15-ig meghosszabbította.[103]

2001 május 21-én a szociális partnerek elismerték, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló tárgyalások nem vezettek megállapodásra.[104] 2005 márciusában az Európai Tanács úgy vélte,

[100] Preambulum 3.
[101] Kártyás 2009.
[102] Preambulum 5.
[103] Preambulum 6.
[104] Preambulum 7.

hogy feltétlenül új lendületet kell adni a lisszaboni stratégiának, és a prioritásokat ismét a növekedésre, valamint a foglalkoztatásra kell összpontosítani. A Tanács jóváhagyta a növekedésről és foglalkoztatásról szóló 2005–2008. évi integrált iránymutatásokat, amelyek – kellő figyelemmel a szociális partnerek szerepére – többek között a rugalmasságnak a foglalkoztatás biztonságával együtt járó elősegítésére és a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentésére törekednek.[105]

3. Ahogy az irányelv preambuluma rögzíti, az Európai Unión belül jelentős különbségek állnak fenn a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevétele, valamint a kölcsönzött munkavállalók jogi helyzete, jogállása és munkafeltételei tekintetében.[106] Megjegyzendő, hogy ennek figyelembe vétele a jogharmonizáció során sem másodlagos, a tagállamok szabályozási rendszerei a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában igen eltérőek, erre az irányelv is figyelemmel van.

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés nem csak a vállalkozások rugalmasság iránti igényét elégíti ki, hanem a munkavállalók azon igényét is, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztethessék. Az ilyen jellegű munkavégzés ezáltal hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerő-piaci részvételhez és integrációhoz.[107] Tulajdonképpen ennek a felismerése és ez az elv vezette a munkaerő-kölcsönzés kodifikálásakor a magyar jogalkotót 2001-ben.

Az irányelv preambuluma rögzíti még az is, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem válthatja fel a „hagyományos” munkavégzést: a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszony általános formája. A munkaerő-kölcsönzővel tartós szerződésben álló munkavállalók esetében, tekintettel az ilyen szerződés nyújtotta különleges védelemre, rendelkezni kell a kölcsönvevő vállalkozásnál alkalmazandó szabályok alóli mentesülés lehetővé tételéről.[108]

Annak érdekében, hogy rugalmas módon lépést lehessen tartani a munkaerőpiacok és a munkaügyi kapcsolatok változatosságával, a tagállamok lehetővé tehetik a szociális partnerek számára, hogy – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó védelem általános szintjének tiszteletben tartása mellett – meghatározzák a munka- és foglalkoztatási feltételeket.[109]

4. Már az irányelv preambuluma is kitér arra a (az irányelv elfogadása feltételének nevezhető) kompromisszumra, mely szerint bizonyos

[105] Preambulum 8.
[106] Preambulum 10.
[107] Preambulum 11.
[108] Preambulum 15.
[109] Preambulum 16.

korlátozott körülmények között a nemzeti szintű szociális partnerek által kötött megállapodás alapján a tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy határok között – a megfelelő szintű védelem biztosítása mellett – eltérhessenek az egyenlő bánásmód alapelvétől.[110]

A kölcsönzött munkavállalók védelmét szolgáló minimumfeltételek javításával együtt biztosítani kell a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzést esetlegesen sújtó korlátozások és tilalmak felülvizsgálatát is. Ezen korlátozások és tilalmak kizárólag akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak, különös tekintettel a munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetőek legyenek.[111]

5. Az irányelv nem érinti sem a szociális partnerek autonómiáját, sem a szociális partnerek közötti kapcsolatokat, beleértve azt a jogot, hogy a nemzeti joggal és gyakorlatokkal összhangban – a hatályos közösségi jogszabályok tiszteletben tartása mellett – kollektív megállapodásokkal kapcsolatos tárgyalásokat folytassanak, és ilyen megállapodásokat kössenek.[112]

Az irányelvnek a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó korlátozásokkal vagy tilalmakkal kapcsolatos rendelkezései nem sértik a tagállamok azon jogszabályait vagy gyakorlatait, amelyek tiltják a sztrájkoló munkavállalók kölcsönzött munkavállalókkal történő helyettesítését.[113]

Az irányelv hatályát meghatározó rendelkezések

1. Az irányelv a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkozik, akiket a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönöznek ki.[114] Az irányelv minden olyan, gazdasági tevékenységet folytató köz- és magánvállalkozásra vonatkozik, amely munkaerőt kölcsönöz, illetve kölcsönzött munkaerőt vesz igénybe, függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelt-e.[115]

A tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – úgy rendelkezhetnek, hogy ez az irányelv nem vonatkozik a

[110] Preambulum 17.
[111] Preambulum 18.
[112] Preambulum 19.
[113] Preambulum 20.
[114] 1. cikk (1) bek.
[115] 1. cikk (2) bek.

meghatározott állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében kötött munkaszerződésekre vagy munkaviszonyokra.[116]

2. Az irányelv célja a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása, az egyenlő bánásmód alapelvének a kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazása és a munkaerő-kölcsönzők munkáltatóként való elismerése révén, figyelembe véve, hogy meg kell teremteni a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő kereteket a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében.[117]

3. Az irányelv 3. cikk (1) bekezdése határozza meg azt, hogy az irányelv alkalmazásában annak kulcsfogalmai milyen tartalommal bírnak. Már az irányelv szövegének bemutatásánál hangsúlyozni kell, hogy a definíció(k)nak fontos szerepe van (lesz) a magyar jogalkotás szempontjából, ahogy az alábbiakban bemutatásra kerül, az irányelv a munkaerő-kölcsönzést *ideiglenes* jellegű tevékenységként definiálta és ezt a fogalmi elemet konzekvensen végig is viszi a fogalommeghatározó rendelkezéseken:

– *munkavállaló*: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajog munkavállalóként véd;

– *munkaerő-kölcsönző*: olyan természetes vagy jogi személy, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést köt vagy munkaviszonyt létesít kölcsönzött munkavállalókkal annak céljából, hogy azokat a kölcsönvevő vállalkozásoknál való *ideiglenes*, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönözze ki;

– *kölcsönzött munkavállaló*: egy kölcsönvevő vállalkozásnál való *ideiglenes*, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre történő kikölcsönzés céljából egy munkaerő-kölcsönzővel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállaló,

– *kölcsönvevő vállalkozás*: olyan természetes vagy jogi személy, akinek/amelynek és aki/amely felügyelete és irányítása mellett a kölcsönzött munkavállaló *ideiglenesen* munkát végez;

– *kikölcsönzés*: az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti *ideiglenes* munkavégzés céljából;

– *alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek*: törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekben és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű

[116] 1. cikk (3) bek.
[117] 2. cikk.

általános rendelkezésekben megállapított munka- és foglalkoztatási feltételek a következők vonatkozásában: 1) a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok; 2) díjazás.

Az irányelvet a díjazás, a munkaszerződés, a munkaviszony, illetve a munkavállaló meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni. A tagállamok ezen irányelv hatálya alól nem zárhatnak ki munkavállalókat, illetve munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag azon oknál fogva, hogy azok részmunkaidős munkavállalókra, határozott idejű szerződés alapján munkát vállalókra, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkoznak[118]

4. Az irányelv 4. cikke korlátozások és tilalmak felülvizsgálata címmel a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó ún. közjogi jellegű (például a kölcsönző vállalkozások regisztrációja, a kölcsönzési tevékenység más feltételei) tagállami előírások áttekintésére és felülvizsgálatára állapít meg kötelezettséget. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások vagy tilalmak kizárólag akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak, különös tekintettel a kölcsönzött munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetők legyenek.[119]

2011. december 5-ig a tagállamoknak – a szociális partnerekkel lefolytatott, a nemzeti jogszabályoknak, kollektív szerződéseknek és gyakorlatnak megfelelő konzultációt követően – felül kell vizsgálniuk a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozásokat és tilalmakat annak megállapítása érdekében, hogy azok az (1) bekezdésben említett okok alapján indokoltak-e.[120]

A rendelkezések nem sértik a munkaerő kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket. A tagállamoknak 2011. december 5-ig kell tájékoztatniuk a Bizottságot a felülvizsgálat eredményéről.[121]

5. Kétségtelen, hogy az irányelv legtöbbet elemzett, ennél fogva lényeginek is nevezhető része az 5. cikk, amely az egyenlő bánásmód követelményéről rendelkezik. Az egyenlő bánásmód követelménye az

[118] 3. cikk (2) bek.
[119] 4. cikk (1) bek.
[120] 4. cikk (2) bek.
[121] 4. cikk (4) bek.

irányelvben szigorú főszabályként, illetve az alóla tett kivételek körében jelenik meg:

A kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.

Az első albekezdés alkalmazásában a kölcsönvevő vállalkozásnál érvényben lévő,

a) az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, továbbá a gyermekek és fiatalok védelmére; valamint

b) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra, továbbá a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni küzdelmet szolgáló intézkedésekre vonatkozó szabályokat be kell tartani a törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezésekben, a kollektív szerződésekben és/vagy az egyéb általános rendelkezésekben meghatározottak szerint.[122]

Az egyenlő bánásmód alapelve alól az irányelv három kivételt enged a tagállami szabályozásoknak:

– A díjazás tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az (1) bekezdésben megállapított alapelv alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló (permanent employee) a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.[123] Az úgynevezett permanent employee státuszú munkavállaló tartós foglalkoztatási helyzetben álló munkavállalót jelölt, nem feltétlenül határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezőt.[124]

– A tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – megfelelő szinten és az általuk megállapított feltételek szerint – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az (1) bekezdésben említettektől eltérő szabályokat állapítanak meg.[125]

– A kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett azok a tagállamok, amelyekben vagy nem létezik olyan

[122] 5. cikk (1) bek.
[123] 5. cikk (2) bek.
[124] Lásd például Kártyás 2009.
[125] 5. cikk (3) bek.

jogi rendszer, amely általánosan alkalmazandónak nyilvánítja a kollektív megállapodásokat, vagy nem létezik olyan jogi rendszer vagy gyakorlat, amely egy adott ágazatban vagy földrajzi területen működő valamennyi hasonló vállalkozásra kiterjeszti ezek rendelkezéseit, – a nemzeti szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően és egy általuk kötött megállapodás alapján – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében az (1) bekezdésben megállapított alapelvtől eltérő rendelkezéseket is megállapíthatnak.

6. E rendelkezések türelmi időt is előirányozhatnak az egyenlő bánásmód érvényesülésére. Az ezen bekezdésben említett rendelkezéseknek összhangban kell lenniük a közösségi jogszabályokkal, és kellően pontosnak és hozzáférhetőnek kell lenniük annak érdekében, hogy az érintett ágazatok és vállalkozások azonosíthassák kötelezettségeiket és azoknak megfelelhessenek. Különösen, a tagállamok a 3. cikk (2) bekezdésének alkalmazásában pontosan megállapítják, hogy vajon az (1) bekezdésben említett alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tartalmazzák-e a foglalkoztatói szociális biztonsági rendszereket, ideértve a foglalkoztatói nyugdíjrendszereket, a foglalkoztatói táppénzrendszert, vagy a pénzügyi részesedési formákat is. E rendelkezések továbbá nem érintik a munkavállalók számára nem kevésbé kedvező nemzeti, regionális, helyi vagy ágazati szintű megállapodásokat.[126]

Fontos lesz a magyar jogharmonizáció szempontjából is, hogy a jogalkotónak megfelelő intézkedéseket kell hoznia az e cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából. A tagállamok minden ilyen intézkedésről tájékoztatják a Bizottságot.[127]

Több szerző a kérdést egyenesen úgy teszi fel, hogy van-e munkaerő-kölcsönzés az egyenlő bér után.[128] A Bizottság 2002-es előterjesztésében részletesen foglalkozott ezzel az ellenvetéssel. A testület érvelése emiatt közel sem elvi jellegű, inkább csak azt igyekezett bizonyítani, hogy az ekvivalencia elv nem érinti hátrányosan a kölcsönbeadók üzletét.[129] Ezen érveken túl a Bizottság kiemelte, hogy az ekvivalencia elv bevezetése és a kölcsönzési üzletág visszaesése közötti összefüggést a gyakorlati tapasztalatok nem támasztják alá.[130] Látható, hogy gyökeresen ellentétes vélekedések jellemzik a szabályok hatását, a magyar jogalkotó (is) különösen nehéz helyzetben van a szabályokról való döntéskor.

---

[126] 5. cikk (4) bek.
[127] 5. cikk (5) bek.
[128] Lásd Kártyás 2009.
[129] COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum 30-34.
[130] COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum 30-34.

7. Az irányelv a 6. cikkében rendelkezik a kölcsönzés keretében foglalkoztatott (megüresedő állásokról való) tájékoztatásáról. Ugyanezen a helyen tilalmazza és ezzel védi a kölcsönzött munkavállalókat attól, hogy a kölcsönbe adó díjat számoljon fel, vagy tilalmat állítson fel a kölcsönbe vevőnél történő („állandó") jogviszony létesítéskor. Szintén e szakasz rendelkezik a kölcsönbe vevőnél hozzáférhető szolgáltatásokhoz való (egyenlő bánásmód alapján történő) hozzáférésről.

A kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozásnál megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a kölcsönvevő vállalkozásnál dolgozó többi munkavállalóval azonos esélyekkel találhassanak állandó állást. E tájékoztatás a kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztató és azokat felügyelő vállalkozásnál megfelelő helyre kitett általános értesítés útján is nyújtható.[131]

A tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak biztosítására, hogy a kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzésének végét követően a kölcsönvevő vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló közötti munkaszerződés megkötését vagy munkaviszony létesítését tiltó vagy akadályozó rendelkezések semmisnek minősüljenek vagy azokat semmissé lehessen nyilvánítani. Ez a rendelkezés nem sérti azokat a rendelkezéseket, amelyek értelmében a munkaerő-kölcsönzők ésszerű mértékű ellentételezésben részesülnek a kölcsönvevő vállalkozásoknak nyújtott, a kölcsönzött munkavállalók kikölcsönzését, felvételét és képzését érintő szolgáltatásaikért.[132]

A munkaerő-kölcsönzők nem számolhatnak fel semmilyen díjat a munkavállalókkal szemben annak fejében, hogy rajtuk keresztül a kölcsönvevő vállalkozás felvette őket vagy a kölcsönvevő vállalkozáshoz történő kikölcsönzést követően az adott vállalkozás munkaszerződést kötött vagy munkaviszonyt létesített velük.[133]

Az 5. cikk (1) bekezdésének sérelme nélkül, a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönvevő vállalkozás szolgáltatásaihoz, illetve közös létesítményeihez, különösen az étkezdéhez, a gyermekgondozási létesítményekhez és az utazási szolgáltatásokhoz hozzáférést kell biztosítani, a közvetlenül a vállalkozás által alkalmazott munkavállalókkal megegyező feltételekkel, kivéve, ha az eltérő bánásmódot objektív indokok támasztják alá.[134]

A tagállamok, összhangban nemzeti hagyományaikkal és gyakorlatukkal, megteszik a megfelelő intézkedéseket, illetve elősegítik a

[131] 6. cikk (1) bek.
[132] 6. cikk (2) bek.
[133] 6. cikk (3) bek.
[134] 6. cikk (4) bek.

szociális partnerek közötti párbeszédet a következők érdekében: a) a kölcsönzött munkavállalóknak a munkaerő-kölcsönzők által biztosított képzéshez és gyermekgondozási létesítményekhez való hozzáférése javítása, a kikölcsönzések közötti időszakokban is, szakmai előmenetelük és foglalkoztathatóságuk növelése érdekében; b) a kölcsönzött munkavállalóknak a kölcsönvevő vállalkozások munkavállalói számára biztosított képzéshez való hozzáférése javítása.[135]

7. Az irányelv 7. cikke a kölcsönzött munkavállalók számbavételének kötelezettségét rögzíti a munkavállalókat képviselő szervek létrehozásakor. A kölcsönzött munkavállalókat – a tagállamok által meghatározott feltételeknek megfelelően – számításba kell venni azon küszöbérték számításakor, amely felett a közösségi és tagállami jogszabályok és a kollektív szerződések szerint a munkaerő-kölcsönzőknek a munkavállalókat képviselő szerveket kell létrehozniuk.[136] A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a kölcsönzött munkavállalókat – a tagállamok által meghatározott feltételeknek megfelelően – aszerint kell számításba venni azon küszöbérték számításakor, amely felett a közösségi és tagállami jogszabályok és a kollektív szerződések szerint a kölcsönvevő vállalkozásoknak a munkavállalókat képviselő szerveket kell létrehozniuk, mintha őket az adott időtartamra közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás alkalmazta volna.[137]

8. Az irányelv 8. cikke a kölcsönzött munkavállalók létszámáról szóló tájékoztatásával kapcsolatos. Eszerint a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó szigorúbb és/vagy konkrétabb tagállami és közösségi rendelkezések és különösen az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (1) sérelme nélkül, a kölcsönvevő vállalkozásnak megfelelő tájékoztatást kell nyújtania a kölcsönzött munkavállalók igénybevételéről, amikor a munkavállalókat képviselő, a tagállami és közösségi jogszabályokkal összhangban létrehozott szerveket a vállalkozás foglalkoztatási helyzetéről tájékoztatja.[138]

9. Az irányelv 9–11. cikke a szokásosnak mondható záró rendelkezéseket tartalmazza, többek között meghatározva a tagállamok részére az irányelv átvételére nyitva álló határidőt is. Az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a szociális partnerek között kötött, a munkavállalókra

[135] 6. cikk (5) bek.
[136] 7. cikk (1) bek.
[137] 7. cikk (2) bek.
[138] 8. cikk.

nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását segítsék elő vagy engedélyezzék.[139]

A magyar jogszabályok módosítása során különös figyelmet érdemel az a követelmény, mely szerint az irányelv végrehajtása semmilyen körülmények között sem adhat alapot a munkavállalók védelmének az irányelv által szabályozott területeken már elért általános szintjéhez képest történő csökkentésére. Ez nem érinti a tagállamok és/vagy a szociális partnerek azon jogát, hogy a bekövetkező változások fényében az ezen irányelv elfogadása idején hatályban lévőktől eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg, feltéve, hogy az ezen irányelvben megállapított minimumkövetelményeket tiszteletben tartják.[140]

A tagállamok megfelelő intézkedéseket írnak elő arra az esetre, ha a munkaerő-kölcsönzők vagy a kölcsönvevő vállalkozások nem tartják be az irányelv rendelkezéseit. Különösen gondoskodnak arról, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből származó kötelezettségek betartatása érdekében.[141]

A tagállamoknak meg kell állapítaniuk az irányelvet végrehajtó nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat és megtesznek minden szükséges intézkedést azok alkalmazásának biztosítása érdekében. Az előírt szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük. A tagállamok ezekről a rendelkezésekről 2011. december 5-ig értesítik a Bizottságot. A tagállamok ezen rendelkezések bármilyen későbbi módosításról is megfelelő időn belül értesítik a Bizottságot. A tagállamok biztosítják különösen azt, hogy megfelelő eszközök álljanak a munkavállalók és/vagy képviselőik rendelkezésére az ezen irányelvben foglalt kötelezettségek érvényesítése érdekében.[142]

10. Az irányelv 11. cikke határozza meg az irányelv átvételére vonatkozó határidőket: eszerint a tagállamok elfogadják és kihirdetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az irányelvnek 2011. december 5-ig megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján vezessék be, amelyhez a tagállamoknak minden szükséges intézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára, hogy azok bármikor biztosítani tudják az irányelv célkitűzéseinek teljesítését. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.[143]

---

[139] 9. cikk (1) bek.
[140] 9. cikk (2) bek.
[141] 10. cikk (1) bek.
[142] 10. cikk (2) bek.
[143] 11. cikk (1) bek.

4.7. A munkaerő-kölcsönzés szabályozása Magyarországon

1. Statisztikai adatok hiányában is biztosan állítható, hogy a munkaerő-kölcsönzés tételesjogi szabályozás hiányában is létező foglalkoztatási forma volt Magyarországon a rendszerváltást követően.[144] Természetszerűleg erről az időszakról statisztikai adatok nem állnak rendelkezésre, az mindenképpen a tevékenység nagyobb volumenű terjedését mutatta, hogy egyre növekedett az igény[145] arra, hogy a tevékenység szabályozásban részesüljön. A 2001. évi kodifikációt követő időkről már részletes (és tanulságos)[146] statisztikai adatokkal rendelkezünk.

2008-ban 116835 munkavállalónak volt munkajogi kapcsolata a munkaerő-kölcsönzőkkel, ez 13%-kal több mint az elmúlt évi létszám. 2008. évben az összes, a munkaerő kölcsönzők által foglalkoztatott munkavállaló 78,6%-a (91824 fő) határozatlan, 21,4%-a (25011 fő) pedig határozott idejű munkaszerződéssel volt foglalkoztatva.[147]

Az elmúlt évek alatt a kölcsönzési esetek száma évről évre növekedett. A 2003. év kivétel, amikor is visszaesés történt a kikölcsönzési esetek számában. 2008-ra több mint háromszorosára emelkedett a 2002-es bázisévhez viszonyítva a kikölcsönzési esetszám.[148]

2. Nem meglepő tehát, hogy a munkaerő-kölcsönzés a munkajogi érdeklődés középpontjába került Magyarországon (is), mind a tevékenységgel foglalkozó munkáltatók, mint a szolgáltatást igénybe vevő munkáltatók és nem utolsó sorban a munkavállalói érdekképviseletek igen aktívan kezdtek foglalkozni a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó megalkotott szabályokkal.

A munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozási koncepciója

1. A munkaerő-kölcsönzés 2001. évi kodifikációja a rugalmasság kialakításának jegyében[149] zajlott. A jogalkotó kihangsúlyozta, hogy a

---

[144] A rendszerváltást követően megjelentek a magyar piacon is azok a cégek, amelyek Nyugat-Európában vezető munkaerő-kölcsönzők, a munkaerő-kölcsönzés szabályozatlansága miatt az akkor hatályos szabályok alapján a kirendelés (akkori szabályok szerinti) jogintézményének felhasználásával engedtek át munkavállalókat más munkáltatóknak.

[145] Ezt mutatták 1997-től kezdődően a jogszabály előkészítésével kapcsolatosan írt tanulmányok, lásd Kiss 1997.

[146] Lehet a munkajogi jogalkotás szerepét bagatellizálni (és különböző érdekek által befolyásolni) de a munkaerő-kölcsönzés dinamikus növekedése azt bizonyítja, hogy a munkajogi szabályok önmagukban is képesek üzletágakat létrehozni, aminek természetesen az ellenkezője is igaz.

[147] ÁFSZ statisztika 2008, 11.

[148] ÁFSZ statisztika 2008, 11.

[149] Más megközelítésben ez az úgynevezett marginális rugalmasság kialakításának is nevezhető, lásd az Első részben.

munkaerő-kölcsönzés atipikus foglalkoztatási forma, mely az általánosnál rugalmasabb megszüntetési rendszert igényel.[150] A miniszteri indokolás nem részletezte, hogy a rugalmasságnak milyen tartalmat tulajdonít,[151] ezért a megalkotott szabályok tartalmának alapulvételével tudunk erről állást foglalni. Annyi bizonyos, hogy a szabályokat áttekintve azok tartalma világos koncepciót tükröz: az általánosnál lényegesen alacsonyabb fokú munkavállaló-védelem a munkajogviszony megszüntetésekor, a határozott időre történő alkalmazás korlátozatlansága azt mutatja, hogy az így létrehozott munkajogviszonnyal a munkáltatói szervezet számára a piaci igényekhez való alkalmazkodást segíti elő.[152] Ez a kölcsönbeadó működésére igaz, ott értelmezhető a rugalmasság ilyenképp. Tehát a szabályozás arra mindenképpen alkalmas (és a statisztikák is ezt igazolták), hogy megteremtsen a tevékenységgel foglalkozó ágazatot. Azonban a rugalmasság fogalmának használata a jogalkotással összefüggésben félreértésekre adhat okot, mivel munkaerő-kölcsönzés önmagában nem igényel „rugalmas szabályozást",[153] az pedig egy következő kérdés, hogy a szolgáltatást igénybe vevő munkáltató mennyiben tudja ezzel munkaerő-igényét hatékonyan kielégíteni. Nem volt tehát váratlan, hogy a jogalkotó világos célkitűzése (és aztán a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak számának növekedése) a munkavállalói érdekképviseletek heves ellenállását váltotta ki, ami néhány év elteltével jogszabály-módosítási hullámba torkollott.[154]

2. Ha áttekintjük a munkaerő-kölcsönzésre irányadó szabályanyag módosításait,[155] akkor annak szinte minden mozzanata a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók védelmével jellemezhető. Jogosan tehető fel a kérdés, hogy a szabályok születésétől számított négy év elteltével változtak-e a körülmények, ami az újraszabályozást indokolta volna. Természetesen a válasz nem ebben, hanem a jogintézmény más felfogású szabályozásában (vagy legalábbis ehhez való közelítésben) keresendő.[156]

---

[150] Lásd a 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolását.

[151] A rugalmasság különböző megközelítéseiről lásd az Első részben.

[152] Ez az ún. belső, vállalati szintű rugalmasság fogalma.

[153] A jogszabályok rugalmassága csak úgy értelemezhető, mint a változó életviszonyokhoz való alkalmazkodási képesség, lásd az Első részben.

[154] Nem biztos, hogy a legszerencsésebb reakciója a munkavállalói érdekképviseleteknek az, hogy nem az érdekvédelem más eszközeivel operálva, hanem jogszabály-módosítással kapcsolatos lobbitevékenységgel érvényesítik akaratukat. Ezzel egyező álláspontot lásd Kiss 2006.

[155] A 2005 évi CLIV. törvény, a 2006. évi CIX. törvény valamint a 2007. évi XIX. törvény.

[156] Nyilvánvaló, hogy a munkavállaló-védelmi szempontok fokozott előtérbe kerülése a szakszervezeti érdekérvényesítés sikerét mutatták. Érdekes annak összehasonlítása, hogy általában a szakszervezetek az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos magatartása a megakadályozásban, vagyis a (vélt vagy valós érdeksérelmet jelentő) foglalkoztatási formák elleni küzdelemben, az ily módon foglalkoztatottak támogatásában és a jogalkotás során történő párbeszédben foglalható össze, lásd Heery–Abott 2000, 155–175. Magyarországon a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan ez a szakszervezetek részéről az erős jogszabályi restrikcióra törekvésben és az ezzel kapcsolatos jogalkotási lépések iránti lobbitevékenységben merült ki.

3. Az, hogy pár év alatt ilyen fordulat következzen be, nem kizárólag a különböző érdekek erősebb vagy gyengébb érvényesülésének tudható be, sokkal inkább annak, hogy a jogintézmény hazai kodifikálásakor a jogalkotó nem adott világos útmutatást a munkaerő-kölcsönzés rendeltetését illetően.[157] Abban az esetben ugyanis, ha ez megtörténik, a jogalkalmazó szervek képesek lettek volna/lennének kiszűrni a rendeletetésellenes joggyakorlást és a szociális partnerek sem álltak volna értetlenül a helyzet előtt. Itt elegendő csak utalni arra,[158] hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése az ideiglenességben rejlik. Természetesen az útmutatás hiánya melegágya a rendeletetésellenes (és nem biztos, hogy ezért a piac szereplőit kell megróni), munkavállalói érdekeket sértő gyakorlat kialakulásának. Azonban a szabályok módosításakor a jogalkotó nem a probléma gyökeréhez nyúlt vissza (azaz rögzítette volna ezzel kapcsolatban álláspontját), hanem több alkalommal a rendeltetésellenességre alkotott jogszabályt.[159]

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony megszüntetéséről[160]

1 A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, a „hagyományostól" eltérő megszüntetési szabályokat a miniszteri indokolás a jogalkotás egyik céljaként jelölte meg: „a kölcsönzés céljából létesített munkaviszony jellegére figyelemmel, a jogintézmény sajátos – az általánosnál rugalmasabb – megszüntetési rendszert igényel. A tipikus munkaviszony megszüntetési rendszere ugyanis nem képes biztosítani, hogy a kölcsönbeadó mindig olyan munkavállalói létszámot tartson állományban, amelyre kereslet mutatkozik, és amelynek a foglalkoztatását a kölcsönbeadó biztosítani tudja. A rugalmas megszüntetési rendszer a kölcsönzéses foglalkoztatással érintett munkavállalói réteg érdekeivel is összhangban áll, hiszen csak ily módon lehet biztosítani, hogy a munkavállalóknak mindig

---

[157] Elegendő ezzel kapcsolatosan például az irányelv-tervezet definíciójára utalni, mely utal a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésére is: a munkaerő-kölcsönzés az az időszak, amely alatt a kölcsönözött munkavállalót *átmeneti jelleggel*, saját felügyelete alatt a kölcsönvevő alkalmazza.

[158] Lásd a definíciót; az már egy másik kérdés, hogy a jogalkotó erre a tényre a definícióban csak utal, vagy abszolút időtartammal határolja be a munkavállaló egy munkáltatóhoz történő kölcsönzésének időtartamát, hazánkban egyik sem történt meg.

[159] A magyar munkajogban nem csak a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan találunk erre példákat, egyetérthetünk azzal a mértékadónak tekinthető állásponttal, mely szerint a rendeltetésellenes joggyakorlat megszüntetésére nem elégséges megoldás a jogszabályalkotás, a visszaélések elkerülésének megakadályozása nem jogalkotói, hanem joggyakorlói feladat, lásd Kiss 2006, 253. Ilyen példaként említhető többek között az a megszorítás, mely szerint semmis a kölcsönzésre irányuló megállapodás, ha tulajdonosi kapcsolatban áll a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltató (nyilvánvaló, hogy a jogalkotó felismerte azt a visszaélést, hogy munkáltatók „kiszervezték" általuk létrehozott kölcsönbeadó cégekbe munkavállalóikat és „visszakölcsönözték" őket és nyilvánvaló a jogalkotó jószándéka is a visszaélés megakadályozására), de ezzel ezt a visszaélést nem szorította vissza (nem tulajdonosi kapcsolatban levő kölcsönzők fognak „visszakölcsönözni" huzamos időre munkavállalókat) nyilván a megakadályozás a rendeltetés rögzítésével történhetett volna, a jogalkalmazás által felszámolandó a visszaéléseket.

[160] A könyv alfejezete a Bólyai János kutatási ösztöndíj támogatásával készült.

újabb és újabb csoportjai kerüljenek be a rendszerbe, és ezáltal – a tartós munkanélküliség állapotát elkerülve – a kölcsönzéses munkavégzés keretében rövidebb, vagy hosszabb ideig foglalkoztatásra kerüljenek”.[161]

2. A Munka Törvénykönyve 193/I. § (1) bekezdése szerint a kölcsönzés céljából létesített munkaviszony közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással és a próbaidő alatt azonnali hatállyal szüntethető meg. Ezekre a jognyilatkozatokra 193/J-193/L. §-ai az általános megszüntetési szabályokhoz képest eltérő rendelkezéseket tartalmaznak és a 193/P. § (1) bekezdése a törvény munkajogviszony megszüntetésre vonatkozó (általános) szabályainak alkalmazhatóságát – csekély kivételtől eltekintve – kizárja. Az alábbiakban elsőként a felmondásnak nevezett jognyilatkozattal kapcsolatos bírói gyakorlat elemzésére kerül sor, mégpedig abban az összefüggésben, hogy e jog gyakorlása során a munkáltatónak figyelemmel kell-e lennie a Munka Törvénykönyve 90. §-ában felsorolt ún. felmondási tilalmakra. A tárgyban született bírói döntések nemcsak nagy visszhangot váltottak ki az elmúlt években, hanem rávilágítottak a szabályozásban rejlő ellentmondásokra is, felvetve többek között a jogszabályban rejlő diszkrimináció problémáját és a jogszabályalkotás hiányosságait is.

3. Külön problémát jelent a felmondási tilalmak alkalmazhatóságának kérdése a munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony felmondással történő megszüntetésekor. A Munka Törvénykönyve 193/J. §-a szabályozza a felmondás gyakorlására vonatkozó rendelkezéseket. Ebben a körben előírja a kölcsönbeadó indokolási kötelességét, felsorolja azokat az okokat amelyekre a kölcsönbeadó a felmondásakor hivatkozhat és rögzíti a felmondási időre vonatkozó szabályokat. Ezen kívül viszont más jogkövetkezményről és betartandó szabályról e jognyilatkozat vonatkozásában nem rendelkezik (mint ahogy például az általános szabályok körében a munkáltatói rendes felmondás jogkövetkezményeként végkielégítés fizetését írja elő a jogszabály vagy a joggyakorlás korlátját képezik az úgynevezett felmondási tilalmak), a törvény kifejezetten ki is zárta ezeknek az általános szabályoknak az alkalmazását.

4. Nem túlzás azt állítani, hogy a Munka Törvénykönyve 90. §-ában rögzített felmondási tilalmak a magyar munkajog munkavállalót védő szabályainak olyan alapértékei közé tartoznak, melyek a jogalkotás és a jogalkalmazás által hosszú ideje kiérlelten védik a munkavállalót bizonyos méltányolható helyzetekben attól, hogy ezen időtartamok alatt a munkáltatója a munkaviszonyát megszüntethesse. Így például a munkáltató nem gyakorolhatja a rendes felmondás jogát a betegség miatti keresőképtelenség, a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba

[161] Ennek a szabályrendszernek és alkalmazási gyakorlatának áttekintése rendkívül tanúlságos annak okán, hogy a jogalkotói koncepcióval később ellentétes bírói jogagyakorlat és alkotmánybírósági döntés látott napvilágot.

helyezés, a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság, a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak, illetve a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt (az összes tilalomra okot adó körülményt lásd Mt. 90. § (1) bek.). Ehhez képest 2001-ben mindenképpen gyökeresen új helyzetet teremtett a jogalkotó azzal, hogy a fent vázoltak szerint nem szabályozott ilyen tényállásokat a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában, és kizárta a felmondási tilalmak alkalmazását a munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony felmondással történő megszüntetése köréből. Ezen tény, valamint azon fent említett helyzet miatt, hogy a felmondási tilalmak mintegy „munkavállalót védő alapértéknek" minősültek addig a magyar munkajogban, természetszerűleg számos alkalommal alakultak ki jogviták.

5. A Legfelsőbb Bíróság döntései közül jelentős hatású volt mind a foglalkoztatási, mind az ítélkezési gyakorlatra az EBH 2007. 1635 számú döntés, mely szerint ha a munkavállaló törvényes mentesülési okból, keresőképtelen betegsége miatt nem végez munkát, ugyanezen okból a munkavégzés hiányára a munkáltató a munkaviszonyt felmondó intézkedését nem alapíthatja munkaerő-kölcsönzés esetén sem. A Legfelsőbb Bíróság által megállapított tényállás szerint az alperes munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyt felperessel 2004. május 18-ától és egy kölcsönvevő Kft.-nél foglalkoztatták. A felperes munkavállaló 2005. március 7-étől táppénzes állományban volt, ezt követően a foglalkoztatónál munkaviszonya keretében munkát nem végzett. Az alperes munkáltató a 2005. május 3-án kelt felmondással a munkavállaló munkaviszonyát az Mt. 193/J. §-a (3) bekezdésének *b)* pontja alapján megszüntette azzal az indokolással, hogy 2005. március 7-e óta táppénzen tartózkodik, a termelés munkájában nem tud részt venni. A munkaügyi bíróság a per adatai alapján megállapította, hogy a munkavállaló azért volt táppénzen 2005. március 7-étől, mert munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan volt. Az elsőfokú munkaügyi bíróság a felmondás indokát valónak és okszerűnek találta. A másodfokú bíróság a felmondás szövege és az alperes perbeli nyilatkozatai alapján arra következtetett, hogy a felmondás indoka nem volt más, minthogy a felperes hosszabb ideje táppénzen volt. Ez a felmondásban megjelölt indok nem vezethetett okszerűen a felperes munkaviszonyának megszüntetéséhez az Mt. 193/J. §-a (3) bekezdésének *b)* pontja szerint. A Legfelsőbb Bíróság szerint a másodfokú bíróság helyesen értelmezte a felmondás indokolását akként, hogy a munkaviszony megszüntetését felperes táppénzes állományára alapította az alperes, felperes alkalmatlanságára nem hivatkozott. Ezt az alperes perbeli beadványa nyilatkozatai is alátámasztják, amelyben magát a táppénzes állapotot tekintette a munkakör ellátására való

alkalmatlanságnak. Kiemelte a Legfelsőbb Bíróság azt a jogszabály-szerkesztési tényt is, hogy a keresőképtelen betegségre tekintettel a törvény a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól mentesíti [az Mt. 193/P. §-ának (1) bekezdése szerint a munkaerő-kölcsönzés esetén is alkalmazandó Mt. 107. § (1) bekezdés *c)* pont]. Ha a munkavállaló törvényes mentesülési okból nem végez munkát, ugyanezen okból a munkavégzés hiányára a munkáltató felmondó intézkedést nem alapíthat munkaerő-kölcsönzés esetén sem, minthogy az erre vonatkozó különös szabályok nem érintik e körben az általános szabály (Mt. 107. §) alkalmazását. A Legfelsőbb Bíróság szerint így helyes a másodfokú bíróság jogi álláspontja a tekintetben, hogy a munkavállaló keresőképtelensége a munkaviszony fenntartását nem teszi lehetetlenné, az alperes tehát a felperes munkaviszonyát nem okszerű indokkal mondta fel, ezért az jogellenes.

6. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos magyar munkajogi jogalkalmazásban a felmondási tilalmak alkalmazhatóságának kérdése a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott terhes nők vonatkozásában is több alkalommal jelentkezett a munkaügyi bíróságok előtt, amikor a kérelmezők annak megállapítását kérték, hogy a terhességük időtartama alatt közölt munkáltatói felmondások jogellenesek. (A Pécsi Munkaügyi Bíróságon születtek nagyobb számban ítéletek a tárgykörben, a fellebbezések során a Legfelsőbb Bíróság is foglalkozott a kérdéssel, bírósági indítványra az Alkotmánybíróság előtt is szerepel a kérdés.)

Annak ellenére, hogy a fent ismertetett jogszabályi háttér alapján a munkáltatók a felmondások jogszerűségére hivatkoztak, mivel nem tartalmaz tilalmat a törvény a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony megszüntetésére, a bíróság alapelvi szintű kérdések vizsgálata után több esetben kimondta a terhesség alatt közölt felmondások jogellenességét. A jogellenességet kimondó határozatok indokolásai *a)* a diszkrimináció tilalmának elvén, *b)* a Munka Törvénykönyve rendszertani értelmezésén és *c)* a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet anyaság védelméről szóló egyezményén alapultak.

7. ad a) A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a fent ismertetett jogszabályi rendelkezés az Alkotmány 70/A. §-ában rögzített diszkrimináció tilalmába ütközik azzal, hogy azok a munkavállalók, akiket munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmaznak, hátrányos megkülönböztetésben részesülnek azokkal szemben, akiket nem munkaerő-kölcsönzésre foglalkoztatnak. Ezen hátrányos megkülönböztetést a bíróság véleménye szerint a munkaerő-kölcsönzési jogviszony speciális jellege nem indokolja, a munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmazott munkavállaló tekintetében nincs az eltérésnek kellő súlyú alkotmányos indoka. A munkavállalók közötti ily módon történő megkülönböztetés diszkriminatív,

mert nem objektív és ésszerű indokokon alapszik, és az elérni kívánt cél (a fokozott rugalmasság) és az alkalmazott ezen eszköz (a felmondási védelemre vonatkozó rendelkezések mellőzése) nem állnak egymással ésszerű arányban. Emellett a bíróság kiemelte az ítéletek indokolásában az Európai Közösség Bíróságának gyakorlatára utalva azt is, hogy a nő terhessége esetén nem indokolhatja a határozatlan idejű szerződés megszüntetését pusztán az a tény, hogy időszakosan akadályoztatva van a munkavégzésben, és a terhesség semmilyen módon nem hasonlítható össze egy beteg állapotával. Emellett hivatkozták az indokolások az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. § 1./ pontját, amely kimondja, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy anyasága (terhessége) miatt részesül más összehasonlítható helyzetben levő személyekhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

8. ad b) A bíróság a felmondások jogellenességének kimondásakor annak a véleményének is hangot adott, mely szerint jogszabály-szerkesztési hiba miatt nem vonatkozik a felmondási tilalom a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott terhes nőkre, a törvény rendszertani értelmezése azt támasztja alá, hogy a jogalkotó nem kívánta ezt a védelmet figyelmen kívül hagyni a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott terhes nők vonatkozásában sem. A terhes nőkre vonatkozó, a törvény más helyein elhelyezett védelmi szabályok ugyanis nem kerültek kizárásra a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottakra. Így az Mt. 85. § (1) és (2) bekezdésében írtak kifejezetten alkalmazandóak, azaz a nőt terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi véleménybemutatása alapján – az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Ha a munkáltató nem tud az egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, akkor a nőt a munkavégzés alól fel kell menteni, és erre az időre részére az állásidőre járó munkaért kell folyósítani. Mindezen rendelkezések összevetése alapján a bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a törvényhozó szándéka nem arra irányult, hogy a terhesség miatt eredeti munkakörüket betölteni nem képes kölcsönzött munkavállalók munkajogi védettsége megszűnjön, sőt, eme védettséget a törvényalkotó továbbra is fenn kívánta tartani.

9. ad c) Végül meg kell említeni a bíróság érveléséből az anyaság védelméről szóló Nemzetközi Munkaügyi egyezmény tartalmára való hivatkozást. A 2000. évi CXI. törvénnyel kihirdetett, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 88. ülésszakán elfogadott, az anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezmény 8. cikkelye szerint jogellenes, ha a munkáltató a nő terhessége alatt szakítja meg a munkaviszonyt, kivéve, ha az a terhességgel össze nem függő okból

történik. A bíróság az ítéletek indokolásaiban kiemeli, hogy Magyarország a fent hivatkozott egyezményt kihirdette, tehát az ebben foglaltak a nemzeti jogrendszer részévé váltak, a belső jogot ezzel összhangban kötelesek a magyar bíróságok alkalmazni. Ezzel kapcsolatosan annyi megjegyzendő, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményének ratifikálása azt a kötelezettséget keletkezteti a tagállam számára, hogy a nemzeti jog rendelkezései összhangban legyenek az egyezménnyel, amely a jogalkotóra ró kötelességet, viszont nem rendelkezik közvetlen hatállyal egy jogvitában. Már csak azért is nehéz ezt a konkrét esetekre alkalmazni, mert az egyezmény azon fordulata, hogy „nem jogellenese a megszüntetés, ha az a terhességgel össze nem függő ok miatt történik" formálisan fennáll a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony megszüntetési rendelkezéseire is.

A munkaerő-kölcsönzés szabályozásának jövője Magyarországon

1. Az ismertetett előzményekből és jogforrásokból következően a magyar munkajogi jogalkotás jövőbeni lépéseit alapvetően három tényező befolyásolja:

– Az *Európai Unió* fent ismertetett munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelvének harmonizációja;

– Az *Alkotmánybíróság* 67/2009. (VI. 19.) határozata rögzített olyan alaptételeket a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás alakításakor, amelyeket a jogalkotónak figyelembe kell vennie.

– *Jogpolitikai döntés*ek, jogalkotási irány kijelölése a fenti két determináló tényező mellett is meghatározó lehet.

2. Nem túlzás azt állítani, hogy a munkaerő-kölcsönzés mai szabályaitól való eltérésnek egyáltalán a megfontolása, a szabályok módosításának áttekintése az Európai Unió tárgyban született irányelvének átvétele során jelentkezik elsősorban igényként. Ezért ezzel a kérdéssel (nevezetesen azzal, hogy a magyar jogalkotónak milyen mozgástere van az irányelv szabályainak átvétele során) alább külön pontban is foglalkozunk. Az irányelv előírja a jogharmonizációra nyitva álló határidőt, a tagállamoknak el kell fogadniuk és ki kell hirdetniük azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az irányelvnek 2011. december 5-ig megfeleljenek. Vagy biztosítják, hogy a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján vezessék be, amelyhez a tagállamoknak minden szükséges intézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára, hogy azok bármikor biztosítani tudják ezen irányelv célkitűzéseinek teljesítését. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.[162]

[162] 11. cikk (1) bek.

3. Az Alkotmánybíróság munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó 67/2009 (VI. 19.) döntésében több olyan sarokpontot is rögzített, amely a munkaerő-kölcsönzés szabályozásával kapcsolatosan a jövőben irányadó, a jogalkotónak figyelembe kell vennie.

Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók jogviszonya megszüntetésére vonatkozó szabályozás vizsgált különbségei nem adnak alapot a támadott szabályok alkotmányellenességének megállapítására. Az Alkotmánybíróság abból indult ki, hogy a törvényhozó az Mt. külön fejezetében foglalt szabályok megalkotásával a hagyományoshoz képest a jogviszony tartósságát és a munkavállalók védelmét illetően kevésbé szoros munkajogi kapcsolatot eredményező foglalkoztatás kereteit teremtette meg, a kölcsönzéses foglalkoztatásra szerződő jogalanyok pedig ezen – általuk is igényelt, de legalábbis ismert – feltételrendszerben vállalják a munkát.[163]

A foglalkoztatás megvalósításának-megvalósulásának eltérő módozatához, a kölcsönbeadó munkáltató korlátozott foglalkoztatási lehetőségeihez igazodóan kialakított speciális szabályozás ésszerű indokokon alapul, így nem sérti az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdését. [164]

Szintén fontos megállapítás az Alkotmánybíróság ítéletéből, hogy diszpozitív szabály meghatározása, vagyis annak a rendelkezésnek a tartalmi kialakítása, amely a szerződő felek eltérő megállapodása hiányában kerül alkalmazásra (…) általában már nem alkotmányossági kérdés, hanem a törvényhozó szabadságába és szabad mérlegelési jogkörébe tartozik. Ennek során a törvényhozó szabadon mérlegelhet olyan célszerűségi, érdekvédelmi, technikai illetőleg egyéb szempontokat, amelyek a konkrét jogviszonyokkal kapcsolatosak, feltéve, hogy azok nem állnak kifejezetten ellentétben az Alkotmány valamely rendelkezésével.[165] A fent idézett tételek a rendeltetésszerű munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó eltérő szabályozás alkotmányosságát mondják ki, azonban az Alkotmánybíróság a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatának tapasztalatai alapján alkotmányossági aggályát arra alapozta, hogy a munkaerő-kölcsönzés huzamosabb ideig is eltarthat (és így már nem mutatható ki a fenti különbség):

Munkaerő-kölcsönzés esetében – feltételezve a jogintézmény rendeltetésszerű működését – a munkajogviszony létesítése harmadik személy (idegen) munkáltató időszakos munkaerő-igénye kielégítése érdekében történik (a kölcsönzés időtartamát a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti megállapodásban kötelező rögzíteni).[166]

---

[163] 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 3.2.
[164] 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 3.2.
[165] 42/1996. (X. 9.) AB határozat.
[166] 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 2.2.2.

Időszakos, alkalmi munkaerőre az egyes munkáltatóknál elsősorban helyettesítés, a tervezetten felüli megrendelések teljesítése, illetve szezonális csúcsidőkben jelentkező átmeneti munkaerő-igények kielégítése céljából mutatkozik szükséglet (jellemzően fizikai és adminisztratív munkakörökben), nem zárható ki azonban az ilyen formában történő tartós foglalkoztatás sem.[167]

4. A *jogalkotási koncepció,* az elérendő cél tisztázása és a megvalósításhoz szükséges eszközök kiválasztása és azok következetes végig vitele a jogalkotó nem kis körültekintést igénylő feladata. Egyes álláspontok szerint a jogharmonizáció technikájának megválasztása megmutatja, hogy a magyar jogalkotó számára a kölcsönzött munkavállalók védelme vagy a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás rugalmassága a fontosabb prioritás.[168] Ha nem is kell a jogalkotónak szélsőségesen az egyik vagy a másik elv prioritása mellett állást foglalnia, a feladata mindenképpen a sokat emlegetett rugalmasság és biztonság közötti egyensúlykeresés.

A munkaerő-kölcsönzés szabályozási koncepciója Magyarországon 2001 óta többször változott: a kezdeti, rugalmasnak nevezhető szabályozás kialakítását követően a későbbi módosítások a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók védelmét célozták javarészt.

A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozása több módosítást élt meg az elmúlt nyolc évben, a módosításokkal kapcsolatosan sokszor merült fel kritikaként, hogy a jogalkotási koncepció kialakítását követően (megelőzően) nem került sor annak felmérésére, hogy a jogszabály változása milyen hatással lesz a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szektorra és az ily módon foglalkoztatottakra. A módosítások tapasztalatokra vagy feltételezésekre épültek a legtöbbször. Sokszor került a jogalkotó abba a kényszerhelyzetbe, hogy az észlelt rendeltetésellenes gyakorlatra alkotott szabályt, amely kétség kívül megvalósított célokat, viszont a probléma gyökeréig ezek nem hatoltak.

A jogharmonizációra rendelkezésre álló viszonylag hosszabb idő lehetővé teheti azt, hogy szabályozási alternatívák kerüljenek kidolgozásra és az alternatívák hatásai is prognosztizálásra kerüljenek. Ehhez napjainkban már egyre inkább rendelkezésre állnak jogalkotási tapasztalatok, statisztikák, a szektor munkaadóinak felmérései.

5. Végül megemlítjük, hogy nem a jogharmonizáció okán, hanem a kölcsönzési tevékenység szabályozási tapasztalatai alapján vannak olyan kérdések, amelyeknek indokolt az áttekintése és a jogalkotó állásfoglalása.

---

[167] 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 1.
[168] Kártyás 2009.

Sok problémát okoz a tevékenység szabályozásának kezdete óta a diákszövetkezetek tevékenysége és a munkaerő-kölcsönzés kapcsolata; a „kikölcsönzés határozott vagy határozatlan idejűségéhez" (vagyis a felek polgári jogi megállapodásához) kötni különböző jogkövetkezményeket; a munkaerő-kölcsönzésre létrejött határozott idejű szerződés megszüntetésének (egyáltalán időtartamának) problémaköre.

A munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének definiálási lehetősége a magyar tételes jogban

1. A munkaerő-kölcsönzés rendeltetése napjainkban már nem csak a jogirodalomból, hanem az Európai Unió tárgyban született irányelvéből, a magyar jogalkotó törvényhez fűzött indokolásából és az Alkotmánybíróság 2009-ben született döntéséből is egyértelműen megállapítható. A magyar tételesjog viszont adós a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének definiálásával. Nem túlzás azt állítani, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos számos probléma ebből fakad. Ahogy a fenti elemzésben több helyen kihangsúlyozódott, a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése *a munkaerő ideiglenes átengedése*, azaz a rendeltetése szerint alkalmi, ideiglenes jellegű, átmeneti.

2. Magyarországon viszont a probléma gyökere abban fogható meg, hogy a munkaerő-kölcsönzés tevékenysége kétféle konstrukciót takar. Az egyik esetben a kölcsönzött munkavállalók hosszabb ideig (évekig) kerülnek foglalkoztatásra ugyanazon (kölcsönvevő) munkáltatónál. A másik esetben a munkavállaló rövidebb időszakokat tölt különböző kölcsönvevőknél. A munkaerő-kölcsönzés konstrukciója egy fajtája, a hagyományos, tradicionális munkajogviszony *mellett* megjelenő *munkajogi* foglalkoztatási módszereknek.[169] Ezzel a megjegyzéssel hangsúlyozzuk, hogy *a munkaerő-kölcsönzés nem helyettesíti, illetve nem váltja fel a hagyományos munkajogviszony alapján történő foglalkoztatást*.[170]

3. Az Alkotmánybíróság a munkaerő-kölcsönzés vizsgálatakor abból indult ki, hogy a törvényhozó az Mt. külön fejezetében foglalt szabályok megalkotásával a hagyományoshoz képest a jogviszony tartósságát és a munkavállalók védelmét illetően kevésbé szoros munkajogi kapcsolatot eredményező foglalkoztatás kereteit teremtette meg, a kölcsönzéses foglalkoztatásra szerződő jogalanyok pedig ezen – általuk is igényelt, de legalábbis ismert – feltételrendszerben vállalják a munkát.[171]

[169] Blanpain (e): Temporary work and labour law (Temp), Deventer/Boston, Kluwer, 1993. 3-6-7. old.; Temporary Employment Businesses (TEB), Council of Europe, Strasbourg, 1985, 7. old.; Non-standard forms of employment in Europe, EIRR Report Number Three, 1990. 4-6.
[170] Kiss 1997.
[171] 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 3.2.

Munkaerő-kölcsönzés esetében – feltételezve a jogintézmény rendeltetésszerű működését – a munkajogviszony létesítése harmadik személy (idegen) munkáltató időszakos munkaerő-igénye kielégítése érdekében történik (a kölcsönzés időtartamát a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti megállapodásban kötelező rögzíteni).[172]

4. Időszakos, alkalmi munkaerőre az egyes munkáltatóknál elsősorban helyettesítés, a tervezetten felüli megrendelések teljesítése, illetve szezonális csúcsidőkben jelentkező átmeneti munkaerő-igények kielégítése céljából mutatkozik szükséglet (jellemzően fizikai és adminisztratív munkakörökben), nem zárható ki azonban az ilyen formában történő tartós foglalkoztatás sem.[173]

A magyar munkajogi irodalomban már a jogviszony kodifikálása után, de különösen a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok módosítását követően erősödött annak a hangsúlyozása, hogy a jogintézmény rendeltetése nem tisztázott.[174]

A jogalkotó nem adott erre vonatkozóan a munkaerő-kölcsönzés definíciójában iránymutatást, sőt a törvényhez fűzött miniszteri indokolás kifejezetten elismerte annak lehetőségét, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem kizárólag ideiglenes jelleggel valósulhat meg: fizikai és adminisztratív munkakörökben egyaránt igényelnek a munkáltatók (kiemelkedően a multinacionális cégek) időszakos, alkalmi munkaerőt, elsősorban helyettesítés céljából, a tervezetten felüli megrendelések teljesítése miatt, illetőleg szezonális csúcsidők átmeneti munkaerőigényének kielégítésére. Nem zárható ki azonban az ilyen formában történő tartós foglalkoztatás sem.[175] Ahogyan az irányelv bemutatása során kiviláglott, az ideiglenesség a fogalomrendszer kulcsa. Ennek rögzítése (vagy legalább is tiszteletben tartása) a tagállamok kötelezettsége, ha a munkaerő-kölcsönzésre szabályt alkotnak. Az egy másik kérdés, hogy a jogalkotó a definícióban megismétli az irányelv szövegét és ezzel teljesíti kötelezettségét (és esetlegesen a jogalkalmazásra bízza az ideiglenesség eldöntését) vagy definiálja az ideiglenességet (esetlegesen maximális időtartam meghatározásával).

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabály harmonizációja

1. Az ekvivalencia elve a Munka Törvénykönyve munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szabályai között 2006 óta szerepel. Az egyenlő bérhez való jog két megszorítással érvényesül a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkavállalója vonatkozásában: egyrészt az egyenlő bér elvének alkalmazásához bizonyos időtartamú folyamatos munkavégzés

[172] 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 2.2.2.
[173] 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 1.
[174] Lásd például Bankó 2009; Kártyás 2009.
[175] A Munka Törvénykönyvét módosító 2001. évi XVI. indokolása, IX.

szükséges a kölcsönvevőnél, másrészt az egyenlő bér elve csak bizonyos bérelemekre alkalmazandó a kölcsönzés első szakaszában. A fenti kivételeket a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve[176] az alábbiak szerint szabályozza:

2. A kölcsönzés időtartama alatt az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét kell alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügyelet, készenlét díjazása tekintetében, ha

– a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a 183 napot meghaladja, vagy

– a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél - kölcsönzés alapján - összesen legalább 183 napot dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összeszámított időtartam az újabb kölcsönzés alatt éri el a 183 napot, a fenti szabályt a 184. naptól kell alkalmazni.

Minden bérelem tekintetében, tehát teljes mértékben alkalmazni kell az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában, ha

– a határozott időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama a két évet, vagy

– a határozatlan időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama az egy évet meghaladja.

3. Fontos annak bemutatása, hogy a magyar munkajogi elemző irodalomban már megjelentek azok a vélemények, amelyek az irányelv követelményeinek és az Alkotmánybíróság döntésének együttes követelményéből az egyenlő bánásmód korlátozás nélküli rögzítését vezetik le: összességében a munkaerő-kölcsönzés és az egyenlő bér elvének AB általi értelmezése arra épül, hogy a kölcsönzés csak akkor indokol eltérést az általános szabályoktól, ha rövid tartamú foglalkoztatást jelent. Ahogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése sem adható meg pontosan, úgy az egyenlő bér elve alkalmazhatóságáról sem lehetett egyértelműen dönteni: az alkotmánnyal összhangban lévő szabályozásnak a kikölcsönzések időtartama alapján differenciálnia kell. Ez a megközelítés mintegy „szentesíti” az Mt. vonatkozó rendelkezéseit. Ugyanakkor, az irányelv éppen az ideiglenes kikölcsönzéseket tekinti olyannak, amelyek mellett nem érvényesülnek a munkaerő-kölcsönzés olyan előnyei, amelyek kompenzálhatnának az alacsonyabb bérért. A két megközelítés pedig oda vezet, hogy az irányelv átvétele után várhatóan a kikölcsönzések első

[176] Mt. 193/H. §

napjától alkalmazni kell majd az egyenlő bér elvét.[177] Mivel az irányelv tiltja, hogy végrehajtása során a tagállamok csökkentsék a már meglévő garanciákat, a jelenlegi rendszert csak a munkavállaló előnyére lehet megváltoztatni. Ez lényegében azzal a következménnyel jár, hogy a tartós foglalkoztatás esetén az alkotmányos, ideiglenes esetén pedig a jogharmonizációs kötelezettségek miatt kell majd alkalmazni az egyenlő bér elvét. Így tehát nem maradt más választása a jogalkotónak, mint a kikölcsönzések első napjától garantálni a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő egyenlő munkát végző, saját munkavállalójának egyenlő bérezését.[178]

4.Véleményünk szerint az irányelv főszabályának mindenféle megszorítás nélküli átvétele Magyarország esetében mindenképpen alaposan átgondolandó. Bár már a tanulmányban is többször megemlítésre került, hogy nehéz hatástanulmányok hiányában megjósolni, hogy milyen hatással jár a jogszabály változtatása, annak prognosztizálása valószínű, hogy egy ilyen rendelkezés, nem csak a munkaerő-kölcsönzési tevékenység nagyarányú csökkenését eredményezné, hanem olyan kihatással is lenne sok termelő szektorra, amely nem szolgálja az ország munkaerő-piaci érdekeit.

Nem szabad azt elfelejteni és a jogharmonizáció során szem előtt kell tartani, hogy Magyarországon a kölcsönzések közötti időszakokban a munkáltató állásidő fizetési kötelezettsége 2001-től evidenciának számít, azaz Magyarország gyakorlatilag 2001-ben olyan állapotot kodifikált, amelyet a 2008-ban hatályba lépett irányelv kivételként megenged. Ehhez képest a későbbi törvénymódosítások rögzítették az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, a fenti fokozatossággal. Természetesen ennek a kivételnek a fenntartása még nem oldja meg a fenti, a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének kodifikációjával kapcsolatos problémát (azaz azt, hogy a magyar jogalkotó milyen időtartamúnak tekinti egyáltalán a munkaerő-kölcsönzést).

A kollektív szerződéssel kapcsolatos irányelvi kivétel az irodalomban azért kerül sokszor bírálatra, mert a kölcsönzött munkavállalók szakszervezeti képviselete általában alacsony.[179] A jelenlegi magyar kollektív szerződéses rendszerben sem életszerű e kivétel esélyében bízni.

Az irányelv további rendelkezéseinek átvétele, az irányelvnek megfelelő garanciarendszer

1. Lényegesen egyszerűbb helyzetben van a jogalkotó az irányelv további rendelkezéseinek átvételét illetően, mint a fenti esetekben. Az

[177] Kártyás 2009.
[178] Kártyás 2009.
[179] Kártyás 2009.

irányelv 6. cikkében rögzített tilalmak és követelmények a magyar Munka Törvénykönyvében rögzítésre kerültek 2001-ben.

2. Végül, – mintegy összegzésként is – fontos kiemelni az irányelv 5. cikkének 5. bekezdését, amelynek való megfelelés igazolja, hogy az irányelv által megkövetelt védelmi rendszerrel a tagállam rendelkezik. E bekezdés szerint megfelelő intézkedéseket kell hozni az egyenlő bánásmódról szóló cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából.

3. Véleményünk szerint, azokban az esetekben, ha a jogalkotó az irányelvben megengedett kivételek valamelyikével él, kulcsfontosságú ennek a garanciának a rögzítése az irányelvnek való megfelelés céljából. A megoldás abban is állhat, hogy kimondja a magyar jog az irányelvben rögzített visszaélések megakadályozására vonatkozó elvet, a Munka Törvénykönyve 79. §-ának (4)-(5) bekezdéséhez hasonlatosan. Ezzel látszik megoldottnak a garanciarendszer rögzítése, állást foglal a jogalkotó az ideiglenesség kérdésében és fent lehet tartani az ekvivalencia elv lépcsőzetes megoldását.

5. A távmunka szabályozásának tapasztalatai – kereslet, kínálat

5.1. A távmunka fogalmának megközelítése

1. A távmunkát[1] a munkavégzés helyének szokásostól eltérő mivolta és a munkavégzés „nem hagyományos eszköze" okán szokás az atipikus foglalkoztatási formák közé sorolni. A távmunka esetében a „munkavégzés új formája" nem indokolatlan jelző,[2] nevezhetjük a távmunkát új atipikus jelenségnek,[3] holott önmagában a szokásos munkavégzési helytől távol (otthon) történő munkavégzés az általánostól eltérés legrégebbi formájának mondható.[4] A távmunkának azonban a munkavégzés helyében megnyilvánuló sajátosságán túl a számítástechnikai eszközök által történő munkavégzés a másik differentia specifica-ja, ami ebben a konstellációban valóban a munkateljesítés új fajtáját eredményezi.

2. A távmunka[5] meghatározására számtalan és rendkívül eltérő megközelítésű definíció ismeretes a munkajogi irodalomban és még tarkább képet mutatnak a nem kifejezetten munkajogi fogalmak. Jól jellemzi a változatosságot, hogy önálló irodalma van a távmunka-definíciók osztályozásának, elemzésének is.[6]

Elsőként érdekes történetiségében is egy pillantást vetni a definíciók alakulására. A korai munkák gyakran teljesen együtt kezelték a

---

[1] A hazai irodalomban találkozhatunk a *telemunka* és a *távmunka* kifejezésekkel egyaránt a *telework, Telearbeit* (*telecommuting, distance working esetleg remote working* vagy *Bildschirmarbeit, Computerheimarbeit, elektronische Fernarbeit*) kifejezések magyar megfelelőjeként. A továbbiakban a távmunka terminológiának a használatát tartjuk indokoltnak, ezzel is alátámasztva a munkavégzés nem pusztán távolban végzett, hanem számítástechikai alapú jellegét. Más vélemény szerint a távmunka fogalmát legújabban az *„e-work", e-munka* fogalom szinonimájaként is említik: a munkaszervezés illetve a munkavégzés új formája, amelyek során a munkavállaló munkaidejének jelentős hányadát a munkaadó telephelyétől vagy a teljesítés helyétől távol tölti, és ahol a dolgozó munkája során adattovábbítás céljából az információtechnológia eszközeit – legfőképpen az internetet – veszi igénybe. Göndör 2004, 9–19.

[2] Az atipikus munkavégzési formák „új" jelenségként történő aposztrofálásával kapcsolatos kritikát lásd például Leighton–Syrett 14; valamint az atipikus munkajogviszonyok fogalmánál.

[3] A távmunka nagyobb volumenű alkalmazása a 80-as évektől mérhető a fejlett számítástechnikai háttérrel rendelkező országokban, Di Martino–Wirth 1990, 529.

[4] Különösen régmúltra visszatekintő irodalma van a német munkajogban az otthoni munkavégzésnek (Heimarbeit) lásd például Kähler 1899; az elhatárolásról és az otthoni munkavégzőkre vonatkozó szabályoknak a távmunkára vonatkozó alkalmazhatóságáról lásd alább.

[5] A *teleworking, telecommuting* terminológia megalkotását Jack M. Nillesnek tulajdonítják, aki 1973-ban használta először ezeket a kifejezéseket. Az angol nyelvterületen elterjedt kétféle terminológia a *teleworking* és a *telecommuting* – az előbbi inkább Európában használatos, az utóbbi pedig az USA-ban terjedt el – szinonimaként használhatóak.

[6] Ötven távmunka definíciót elemezve került megállapításra az, hogy azok alapvetően három ismertető jegyet tartalmaznak: a munkaszervezés jellege, a munkavégzés helyének meghatározása, és a munkavégzés eszköze de Beer–Blanc 1985, 81.

bedolgozókat a távmunkát végzőkkel. Ennek egyik oka abban kereshető, hogy kezdetekben valóban csak az otthon végzett számítógépes munkákra használták a távmunka fogalmát. Később azon téves kép eloszlatásának szándéka került előtérbe, mely szerint a bedolgozó kizsákmányolt manufaktúra-munkás, míg a távmunkás jól fizetett és nagy szabadsággal bír, és ezt a képzetet támasztja alá a különböző terminológiák használata is. Azonban a távmunkás fogalma is magában foglal egy sor különböző munkát, melyek különbözőképpen megfizetettek és a legkülönbözőbb feltételek jellemzik, ahogyan igaz ez a bedolgozásra is.[7]

A legtágabb megközelítés szerint minden olyan munka távmunka, amikor a munkavégzés során a munkáltató és a munkavállaló térben távol van egymástól. Szűkebb értelemben távmunka az a munkaszervezeten belül végzett munka, mely a hagyományos szervezeti karakterektől térben és időben független, valamint számítástechnikai és telekommunikációs eszközökkel támogatott.[8]

Találkozhatunk olyan megközelítésekkel is, melyek a munkaszervezés felől közelítenek a távmunkához, például: a távmunka a munka rugalmas megszervezésének egyik módja anélkül, hogy a munkavállaló fizikai jelenlétére szükség lenne munkaideje alatt és magában foglalja az információtechnológiai eszközök használatát.[9]

A távmunka legáltalánosabb definíciója szerint távmunkás az, aki munkajogviszonyban áll oly módon, hogy munkaidejének legalább ötven százalékát a munkáltató fő telephelyétől távol tölti és munkájához számítógépet és telekommunikációs kapcsolatot használ.[10]

A távmunka egy másik megközelítésben olyan munkavégzés, melynek helye független a munkáltató vagy a megbízó földrajzi elhelyezkedésétől és megváltoztatható az egyes távmunkás és/vagy a munkát adó akarata szerint. A munkavégzés elsősorban elektronikus berendezések használatát feltételezi, a munka eredménye távolról kerül továbbításra a munkáltató és a munkavállaló között. A távolsági kommunikációs kapcsolatnak közvetlen telekommunikációs kapcsolatnak kell lennie, amely magában foglalja a levelezési és továbbítási szolgáltatásokat is.[11] E definíció megalkotója szerint a bedolgozó és a távmunkás fogalmának elhatárolására nagyon kevés lehetőség van, a homework kategóriájába sorolja a távmunkát, mely eszerint belefér a bedolgozás tág értelmébe, annak egyik alfajaként fogható meg.

---

[7] Homeworking… 1996, 101.
[8] Olson 1997, 215.
[9] Gray–Hodson–Gordon 1994. Hasonló megközelítésben, a távmunkát rugalmas munkamódszerként definiálja Bódi 1997.
[10] Barnard 1996, 543.
[11] Huws 1984a.

3. A német irodalom általánosan elfogadott definíciója szerint a távmunkának három fogalmi eleme különíthető el: egyrészt számítástechnikai eszközökre támaszkodó tevékenység végzését jelenti, másrészt a munkavégzés helye a munkáltatótól vagy a megbízótól térben elválik, végül a munkahely a központtal elektronikus összeköttetésben áll.[12]

Mellőzve további megközelítések ismertetését, azokat összefoglalva le kell szögezni, hogy mire nem szűkíthető le a távmunkavégzés fogalma. Sok definíció otthoni munkavégzést említ, nem csak kizárólag otthoni munkavégzést jelenthet a távmunka. Másrészt nem szűkíthető le a távmunka a munkák egy meghatározott körére, bizonyos munkakörökre. Harmadrészt pedig nem azonosítható csak az önállótlan munkavégzés, a munkajogviszony keretében ellátható munkavégzéssel sem.

Ezeket a szempontokat figyelembe véve azt mondhatjuk, hogy a távmunka számítástechnikai eszközökkel a munkát adó féltől térben távol eső helyen történő munkavégzés.[13]

4. A távmunka egyik fogalmi eleme a modern számítástechnikai eszközök használata a munkavégzés során. A távmunkában való foglalkoztatás első kísérletei akkorra datálhatóak, amikor ezek az eszközök szélesebb körben váltak hozzáférhetővé. Ezáltal felmerült annak a lehetősége, hogy ezek az eszközök felhasználhatók lehetnek munkavégzésre oly módon, hogy a munkáltató és a munkavállaló adatokat továbbít egymás közt földrajzilag távol eső helyekről.

További fogalmi elemként szerepeltetendő a munkát adó féltől (aki lehet munkáltató, megrendelő, megbízó) távol (ami lehet a munkát végző otthona vagy más hely, a munkáltató által meghatározott/fenntartott vagy a munkavállaló által választott hely) differentia specifica-k.

Az irodai számítógépes alkalmazások fejlesztésének már a korai szakaszában az a népszerű gondolat terjedt el, hogy a vezető állású, magas kvalifikáltságú szakemberek esetében a távmunka alkalmas lesz az irodai munka kiváltására.[14] Kezdetekben valóban a legtöbb távmunkás vezető állású munkavállaló vagy számítástechnikai szakember volt, akik megosztották munkaidejüket az otthon és a hivatal közt.[15] Ám hozzá kell fűzni a távmunka kezdeti lépéseihez, hogy a technikai színvonal lehetőségei miatt a távmunkás ideája a kezdetekkor még inkább fantázia volt, mint valóság.

---

[12] Schaub 1992, 1331.
[13] Bankó 2000, 224.
[14] Olson 1997.
[15] Boris 1994, 305.

5. A megnövekedett érdeklődés a munkavégzés ezen új formája iránt az 1970-es évek elején, az olajválság idején jelentkezett. Ezért ekkor elsősorban nem a munkavégzés és a munkavállalók életének megkönnyítése volt az elérendő cél, hanem inkább az energia megtakarítása.[16] Az 1970-es években és 1980-as évek elején az európai irodalom szkeptikusan tekintett a távmunkára, jövőbeli elterjedésére és hasznára. Ebben az időben kizárólag úgy fogalmazódott meg a modernebb számítástechnikai eszközökkel otthonról végzett munka, mint egyfajta „elektronikus bedolgozás", és ehhez társultak a bedolgozáshoz kapcsolódó negatív értékítéletek, melyek az ily módon való munkavégzést szintén csak az alacsonyan képzett, alulfizetett foglalkoztatottakra korlátozta.

Az 1970-es évek végén megindult számítástechnikai fejlődés eredményeképpen a számítógépek egyre kisebbek, könnyebben kezelhetőek és olcsóbbak lettek. Ekkor – részben az energiaválság hatására is – fordult az érdeklődés afelé, hogy a telekommunikáció és a számítástechnika kombinációja lehetőséget teremthet emberek nagy számának az otthon való munkavégzésre.[17]

Az 1980-as évek elejétől komplexebb formái is megjelentek a távmunkavégzésnek: a munkavégzés helyének nem csupán a távmunkás otthonára kiterjedő formái terjedtek el *(ún. neighbour telework centres, satellite offices),* elsősorban az otthoni munka negatív hatásainak ellensúlyozására.

5.2. A távmunka fajtái, elhatárolási kérdések

1. Európában ma a távmunka sokféle formában használatos foglalkoztatási módszer. A távmunka először a munkát végző otthonára korlátozódott, később kerültek kialakításra az ún. *telecottage*-ok (más elnevezéssel: *local centre, neighbourhood centre*), melyeknek a célja az önállóan, otthon dolgozó távmunkások szociális izolációjának csökkentése, továbbá a munkavégzéshez szükséges képzési feladatok ellátása. Lényegük, hogy a modern számítástechnikai és telekommunikációs eszközöket közel kívánták vinni az ilyen módon foglalkoztatottak otthonához. Általában az agglomerációban kialakított számítógépes munkahelyek jellemzője, hogy nem azonos munkáltatóhoz tartoznak az itt dolgozó távmunkások és általában az állami, önkormányzati foglalkoztatáspolitika által támogatott, a távmunka elterjedését is segíteni kívánó intézmények. Az ún. *satellite office* (szatellit iroda) a munkáltató telephelyétől távol eső irodát jelent, lényege, hogy az adott munkáltató hozza létre a saját távmunkásai számára. Hasonlítható a hagyományos irodához olyan szempontból, hogy a szatellit

[16] Huws 1984b.
[17] Huws 1984a.

iroda megteremti annak lehetőségét, hogy a munka feletti ellenőrzése hasonlóképpen legyen megoldott, mint a hagyományos irodákban.[18] Nehéz elhatárolni az ilyen munkáltatóhoz tartozó szatellit irodát az olyan ún. *branch-office*-tól (kirendeltség), mely csak számítógépes kapcsolatban van a központtal. A *mobile telework* (mobil távmunka) a hordozható számítástechnikai és távközlési eszközök által megteremtett munkavégzési lehetőséget jelent. Ebben az esetben tehát állandó, fix munkahelyről nem is beszélhetünk. Bonyolultabb problémákat vethet fel az ún. *transborder teleworking* (határokon átnyúló távmunka) kérdése.

2. A munkajogtudomány számára a legfontosabb csoportosítási szempont a távmunka jogviszonyainak számbavétele. A szerződés tartalma és a munkát végző egzisztenciális státusa dönti el azt, hogy munkaviszonyról vagy vállalkozásnak, illetve megbízásnak minősülő szabadfoglalkozásról van szó távmunka esetében.[19] Hasonlóan elemzi általában a távmunkás jogállását a német irodalom is, meghatározva azokat a tartalmi kritériumokat, amelyek szerint minősíthető a jogviszony: ahhoz, hogy a távmunkás önálló munkavégzőnek minősülhessen (vállalkozó, megbízott) két együttes feltételnek kell teljesülnie: egyrészt a munkaidő, munkahely meghatározása teljesen a távmunkás lehetősége legyen, valamint a piacon önállóan megjelenő személyről legyen szó (egzisztenciális feltétel). Ellenben munkajogviszonyról van szó a távmunka esetében akkor, ha a munkavégzés a munkát adó utasításainak megfelelően történik, s az ellenőrzés és a felügyelet valamilyen formája is megjelenik a jogviszonyban.[20] Nem folytatva a kritériumok felsorolását, megállapítható, hogy azok az ismérvek, melyeket a joggyakorlat és a munkajogtudomány alakított ki a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolására, alkalmazhatóak a távmunka jogviszonyainak minősítésére is. Nehézséget okoz azonban a teljesen eltérő intenzitású utasítási jog, az atipikus munkahely, valamint az ellenőrzési jog kezelése.

3. Az angol Lordok Háza számára 1995-ben készült jelentés a távmunka négy kategóriáját különbözteti meg.[21] Az első kategória az otthoni távmunka *(home telework)* amely a „tradicionális" formája a távmunkának, mely esetben a munkát végző otthonából számítástechnikai eszközök segítségével végzi munkáját. A második kategória az úgynevezett teleházakban *(telecottages)* történő munkavégzés, mely esetben számítógépekkel felszerelt közösségi helyről (mely helyet biztosít több munkáltató munkavállalóinak) végezhető a munkatevékenység. A harmadik kategória az úgynevezett „nomád munkavállalók" (nomadic worker) csoportja ideértve azokat a munkavállalókat, akik munkavégzésük során hordozható számítástechnikai eszközt használnak, és munkavégzésük

[18] Stanworth–Stanworth 1991.
[19] Prugberger 1998, 47.
[20] Schaub 1992, 1333.
[21] Working at a distance … 1996.

jellegzetessége a helyváltoztatás. A negyedik kategória pedig az úgynevezett távirodák (distance offices) dolgozói, amely annyiban különbözik a teleház megoldásától, hogy ez egy munkáltató által fenntartott, számítástechnikai eszközökkel felszerelt, a cég telephelyétől távol eső iroda.[22]

A távmunka és a „hagyományos" (de számítógéppel végzett) munkajogviszony határesete az úgynevezett váltakozó távmunka. A váltakozó távmunkavégzés (alternievende Telerarbeit) esetében a munkát végző személy csak munkaidejének meghatározott részét köteles munkahelyén tölteni a fennmaradó időben pedig a munkatevékenységét munkahelyétől távol végzi.[23]

A távmunka jogviszonyának minősítéshez ad támpontot az *on-line* és az *off-line* távmunka megkülönböztetése. A távmunka végezhető „on-line" (direkt számítógépes kapcsolattal és felügyelettel) vagy „off-line", vagyis nincs a felek között állandó összeköttetés.[24] Nyilvánvaló, hogy a munkajogviszony ismérvei könnyebben valósulhatnak meg az on-line távmunka esetében, míg az off-line munkavégzés esetében nagyobb fokú lehet a munkát végző önállósága.

4. Már a távmunka alkalmazásának kezdeti időszakában felmerült az új élethelyzetre az otthoni munkavégzésre kialakított szabályok alkalmazhatóságának kérdése. Ami egyben felveti a távmunka és az otthoni munkavégzés[25] elhatárolási problémáját is.[26] A távmunka elhatárolását az otthoni munkavégzéstől éppen a távmunka során végezhető munkák sokfélesége teszi nehézzé. Az egyszerűbb off-line távmunka hasonló karakterisztikájú, mint a hagyományos otthoni munkavégzés.[27] Ha a távmunka során mechanikus, munkanorma szerint meghatározott a munkavégzés (mint például adatbevitel, gépírás, szövegszerkesztés), akkor tulajdonképpen csak a munkavégzés eszköze tér el, a bedolgozói jogviszonnyal kapcsolatosan felmerülő problémák merülnek fel. A bedolgozói jogviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazása tehát nagymértékben függ a távmunka jellegétől, különösen azt kell figyelembe

[22] Blanpain 2007, 232.
[23] Wank 1997, 13; jogosan vethető fel a kérdés, hogy például a magyar Munka Törvénykönyve szerint definiált távmunkát végző munkavállalónak minősül-e az, aki munkanapjaiból csak meghatározott számút tölt a munkáltató telephelyétől távol, (ami egyben jelzi a definiálás nehézségeit is).
[24] Di Martino–Wirth, 1990, 530.
[25] Tartalmilag a probléma a magyar bedolgozói jogviszony elhatárolását jelenti a távmunkavégzéstől. A továbbiakban a bedolgozó (bedolgozói jogviszony) és az otthon munkát végző (otthoni munkavégzés) szinonímaként kerül használatra.
[26] A legtöbb országban a speciális védelmi rendelkezések azon otthon dolgozókra vonatkoznak, akik manuális munkát végeznek, így ezek általában nem alkalmazhatóak a távmunkát végzőkre, Di Martino–Wirth 1990, 544; a német munkaügyi bíróság a Heimarbeitsgesetz alkalmazhatóságát mondta ki otthonukban szövegszerkesztést végzőkre 1984-ben, lásd Wedde 1988.
[27] Di Martino–Wirth 1990, 544.

venni, hogy a munkát on-line végzik (a direkt felügyelet lehetőségével) vagy off-line (mint például az otthoni szövegszerkesztés).[28]

A távmunka végezhető otthon is – ez az a kapcsolódási pont, mellyel a távmunka a bedolgozáshoz kapcsolódik, valamint sok esetben a kétfajta munkavégzés hasonló jogi problémákat vet fel.[29] Nem jelent azonban megoldást az, ha kiterjesztjük a bedolgozókra vonatkozó szabályozást a távmunka által felvetett speciális problémákra is, főleg azért, mert a bedolgozókra vonatkozó szabályok a legtöbb tagállamban egyértelműen a manuális munkákra lettek kidolgozva, így gyakran időszerűtlenek is. Ami szükséges – a jogi környezettől függően – a speciális szabályok kialakítása vagy kollektív szerződéses, vagy jogszabályi szinten két irányban: a távmunkás ugyanolyan jogokban részesüljön, mint a munkavállalók, illetve szükség van a munkajogi szabályok adaptálására is e speciális jogviszony tekintetében.[30]

5. A távmunka alapvetően különbözik a bedolgozói tevékenységtől: az előbbi ugyanis immateriális javakat hoz létre. E javak értéke nagyon különböző: az egyszerű adatrögzítéstől a bonyolult programok elkészítéséig terjedhet. Minél inkább alkotó jellegű feladatot végez a telemunkás, annál nehezebb tevékenységét a bedolgozóéval egy kategória alá szorítani. A bedolgozó tevékenysége ugyanis az általa előállított termékek megszámlálása útján mérhető, javadalmazása is ezen alapszik, ami értelemszerűen nem alkalmazható a telemunkás esetében.[31]

A távmunka keretében történő igen sokféle tevékenység miatt tehát csak differenciáltan adható válasz arra a kérdésre, hogy a korábban a bedolgozókra alkotott szabályok adekvátak lehetnek-e a távmunka keretében történő foglalkoztatásra. A fentiek alapján megállapítható, hogy amíg a mechanikus számítógéppel végzett tevékenységek esetében (adatbevitel, szövegszerkesztés) ez a tulajdonképpen aggálytalanul elképzelhető, addig a nagyobb önállósággal párosuló feladatok, az on-line munkavégzés, a mobil-munkavégzés stb. esetében már olyan különbségek vannak a hagyományos bedolgozói tevékenységhez képest, hogy ezekre vonatkozó szabályok alkalmazása csak nehezen elképzelhető és nem ad választ az eltérő élethelyzetre.

5.3. A Európai Unió távmunkára vonatkozó szabályai

1. Már a 90-es évek elején az Európai Unió két dokumentuma is kiemelten foglalkozott a távmunkával: 1993-ban az ún. „Fehér Könyv

[28] Wedde 1988.
[29] New Forms… 1986, 84.
[30] New Forms… 1986, 86.
[31] Nacsa 1997, 63.

növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás" címmel valamint az ún. *Bangemann*-jelentés „Európa és a globális információs társadalom" címmel. A témával foglalkozó bizottsági jelentés szerint a távmunkában rejlő lehetőségek kiaknázása és a kockázatok csökkentése érdekében a bizottság a kutatásnak, technikai fejlesztésnek, mintaprogramoknak, valamint gyakorlati tapasztalatok és információk megismertetésének széles skáláját támogatja. A bizottság törekszik arra, hogy megjelölje a hatékony és hasznos távmunka jellemzőit, kijelölve az előnyöket, problémákat és az egyes csoportokat fenyegető egyes veszélyeket.[32]

A távmunka szabályozásának szükségessége is felmerült már a 90-es években: a részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos 97/81/EK irányelv preambulumának 12. pontjában megerősíti, hogy habár a szociális partnerek megkülönböztetett figyelmet fordítanak a részmunkaidős foglalkoztatásra, ugyanígy kinyilvánítják szándékukat, hogy áttekintsék hasonló megállapodások szükségességét a foglalkoztatás más flexibilis formáival kapcsolatban is,[33] melyek között az Unió dokumentumainak tanulsága alapján a távmunka ekkor már kiemelt helyen szerepelt.

2. A távmunka elterjedtségének felvázolásakor tanulmányok rendkívül eltérő adatokat közölnek arra vonatkozóan, hogy az egyes országokban mekkora a távmunkában foglalkoztatottak száma. A különböző felmérések a legkülönbözőbb nagyságrendeket tárják elénk.[34] Bár tagállami legáldefiníciók (és egységes európai statisztikai adatkezelés) hiányában nehéz az összehasonlítás, – és tulajdonképpen csak becslésekről beszélhetünk – de a nagyságrendek érzékeltetésére érdemes néhány adatot áttekinteni a távmunkavégzőkről: Nagy-Britanniában 1999-ben több mint egymillióan,[35] Németországban 875.000 és 1.5 millió fő közé becsülik a távmunkások számát,[36] Franciaországban az összes foglalkoztatott 17 %-a dolgozik a távmunka valamely formájában.[37]

Hangsúlyozni kell, hogy azon felmérések estében, amikor a távmunka keretében foglalkoztatottaknak a teljes foglalkoztatottakhoz viszonyított

---

[32] Ezt követően 1997-ben az ún. Green Paper, mely a „Partnerség új munkaszervezésért" címet viselte, hangsúlyosan foglalkozott a távmunkával, mint a munkahelyteremtés, a foglalkoztatottság növelése, a környezet- és regionális fejlesztés lehetőségével. A Bizottság a szociális partnerekkel egyeztetve ismételten foglalkozott ezzel a témával az 1998–2000-re szóló társadalmi akcióprogramban.

[33] Lásd a 97/81/EK irányelvet.

[34] Jól példázza ezt egy felmérés kategorizálása: „felmérésünk szerint, habár minden tíz munkáltató közül legalább egy alkalmazza az otthoni munkavégzés valamilyen formáját, csak minden huszadik munkáltató alkalmaz távmunkavállalót. Ezek a távmunkavállalók a munkavállalók kevesebb mint egy százalékát jelentik, akiknek csak a fele (kevesebb mint minden kétszázadik munkavállaló) nevezhető a definíciónk szerint igazán távmunkavállalónak". Huws 1994.

[35] Neal 2007, 239; az adatok a távmunkának egy szűkebb és egy tágabb megközelítését is vizsgálják, a szűkebb definíció szerint 255.000 fő a távmunkás.

[36] Weiss 2007, 171.

[37] Ray–Rojot 2007, 157.

aránya ezeknél az adatoknál nagyságrendekkel magasabb adatokat mutat, akkor nem csak a munkajogi relevanciájú számokról van szó, sokkal inkább számítástechnikai eszközzel történő munkavégzésről ide értve az önálló munkavégzőket is (a távmunka legtágabb definíciója). Az „otthondolgozó" távmunkások aránya 7.5 % uniós átlagban.[38] A távmunka-kertmegállapodás által érintett munkavállalók számát Európában 4.5 millióra becsülték 2002-ben.[39]

Az unióban a távmunka terjedésével párhuzamosan felmérések, vizsgálatok elemezték az ilyen tevékenységet végzők helyzetét. Korábban bedolgozók tekintetében azt tapasztalták, hogy csak alacsonyan fizetett, főleg női munkásokat alkalmaztak ilyen minőségben, s ennek megismétlődésétől tartanak a távmunkások esetében is. Bár az, hogy távmunka magában foglalja a magasabb képzettséget igénylő munkatevékenységeket is, bizonyos mértékben jelenthet védelmet, néhány szerző azonban óvatosságra int.[40] Megfigyelhető volt, hogy a több távmunkást foglalkoztató munkáltatónál olyan munkavállalók dolgoznak, akik adott esetben nem ismerik egymást, sőt egymás létezéséről sem tudnak. Németországban merült fel az a munkavállalói követelés, amely – a Betriebsverfassungsgesetz eltérő rendelkezése hiányában – az ilyen teleworker munkavállalók viszonylatában is az üzemi tanács megválasztására irányul. Az igény jogosságát már csak azért is komolyan kell venni, mert ez a munkavállalói réteg kerülhet a legkönnyebben kiszolgáltatott helyzetbe, hiszen munkavégzése rendkívül elszigetelt módon történik, technológiailag is kizárólagos függőségben van munkáltatójától és éppen ezért a munkáltató szociális tárgyú döntéseinek a befolyásolása számukra alapvető jelentőségű. Így érthető, hogy a szociális partnerek egyre intenzívebb érdeklődése mellett kezdődtek meg a tárgyalások a távmunka európai szintű rendezése tárgyában.[41]

3. Az Európai Unió joganyagát vizsgálva, a távmunkavégzés vonatkozásában az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP által 2002. július 16-án megkötött Európai Távmunka keret-megállapodás tartalma szolgál iránymutatásul, mely az ilyen módon történő munkavégzés speciális jellemvonásaival kapcsolatosan tartalmaz rendelkezéseket. A megállapodással kapcsolatosan hangsúlyozandó, hogy az, az európai szociális partnerek megállapodása, a részmunkaidejű foglalkoztatással és a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos keret-megállapodásokat követő harmadik ilyen. Az eltérés az első két megállapodáshoz képest, hogy

[38] Gareis 2006, 43.
[39] Blanpain 2007, 43; a European Foundation for Living and Working Conditions adatai alapján 2002-ből, ezt követő időszakról, az adatok alakulásáról nem állnak rendelkezésre összehasonlító adatok.
[40] Brocklehurst a távmunka hatásait értékelve arra a következtetésre jut, hogy bizonyos szempontból párhuzam vonható a bedolgozók és a távmunkások (new-technology homeworkers) között státusukat, megfizetettségüket, képzettségüket vizsgálva. Brocklehurst 1989.
[41] Lásd Blanpain 2007, 31–38.

míg azokat később irányelvbe foglalták, ebben az esetben a hatályosulás a nemzeti szinten[42] a szociális partnerek eszközeivel történik.[43]

A keret-megállapodás definíciója szerint a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely során a munkát végző személy számítástechnikai eszközöket használ, és a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.[44] A keret-megállapodás elsőként a távmunka önkéntes jellegét említi.[45] A távmunkát a munkavállaló munkaszerződésében is elő lehet írni, de önkéntes alapon később is választható ez a konstrukció.

Eszerint, ha a távmunka nem része az eredeti munkaköri leírásnak, és a munkaadó ajánlatot tesz a távmunkavégzésre, azt a munkavállaló elfogadhatja vagy visszautasíthatja. Ha a munkavállaló fejezi ki abbéli szándékát, hogy távmunka keretei közt dolgozzon, a munkaadó elfogadhatja vagy visszautasíthatja ezt az ajánlatot. A távmunkára való átállás önmagában, mivel csak a munkavégzés módját módosítja, a munkavállaló jogi státusát nem változtatja meg. A távmunkának a munkavállaló általi visszautasítása önmagában nem lehet oka annak, hogy a munkaadó az adott munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse, vagy annak feltételeit megváltoztassa.[46] Ha a távmunka nem része az eredeti munkaszerződésnek, a távmunkára való átállásról szóló megállapodás visszaváltoztatható. A visszaváltoztatás jelentheti azt, hogy a munkavállaló a munkaadó telephelyén folytatja a munkavégzést akár a munkaadó, akár a munkavállaló kérésére. A visszaváltoztatás módozatait egyéni vagy kollektív szerződés fekteti le.[47]

4. A távmunkát végzők foglalkoztatási feltételeivel kapcsolatosan a keret-megállapodás elsődlegesen a diszkrimináció tilalmának elvét[48] rögzíti.

A távmunkavégzés során az adatvédelemi rendelkezések betartását és tájékoztatási kötelezettséget[49] a keret-megállapodás alapvetően a munkáltató kötelezettségeként tervezi rögzíttetni: a munkaadó felelős a megfelelő, szoftverrel kapcsolatos intézkedések megtételéért a távmunkát végző által szakmai céllal használt és feldolgozott adatok védelmének biztosítására. A munkaadó tájékoztatja a távmunkavállalót az adatvédelemmel kapcsolatos vállalati szabályzatról, a hatályos

[42] 2006 júniusáig a tagállami végrehajtásról 23 tagállamból érkezett jelentés, nem kezdődött el eddig az időpontig a folyamat Bulgáriában és Romániában, de a szociális partnerek vizsgálják a lehetőségét a végrehajtási folyamatba való bekapcsolódásnak Blanpain 2007, 43.
[43] Lásd Blanpain 2007, 43.
[44] Keret-megállapodás 2. pont.
[45] Keret-megállapodás 3. pont.
[46] Keret-megállapodás 3. pont.
[47] Keret-megállapodás 3. pont.
[48] Keret-megállapodás 4. pont.
[49] Keret-megállapodás 5. pont.

jogszabályokról és a távmunkát végző köteles ezeket betartani. A munkáltató tájékoztatási körében előírásra kerülhetnek a következők a keret-megállapodás alapján:

– bármely, a számítástechnikai eszközök használatával kapcsolatos megszorításokról, így például az internet használatáról;

– az e megszorítások be nem tartásáért járó szankciókról.

5. A távmunkát végző privátszférájának védelme az otthon végzett távmunka esetében meglehetősen hangsúlyosan merül fel. Ezzel kapcsolatosan rögzítendő, hogy ha bármely megfigyelő rendszert állít be a munkáltató, annak a vizuális figyelő eszközökről szóló 90/270/EK irányelv céljával összhangban kell állnia, és azt annak figyelembevételével kell üzembe helyezni.[50]

A munkaeszközök biztosítása, a rezsiköltségek viselésének kérdése a távmunka-végzés során alapvető fontosságú a munkavállalók szempontjából. Általános szabályként kimondható a keret-megállapodás alapján,[51] hogy a munkaadót terheli a rendszeres távmunka végzéséhez szükséges eszközök biztosítása, üzembe helyezése és karbantartása, hacsak a távmunkavállaló nem saját eszközeit használja. A keret-megállapodás a munkavállalói érdekek védelmében a kérdéssel részletesen foglalkozik: ha a távmunkát rendszeresen végzik, a munkaadó ellentételezi vagy fedezi a munkavégzés, így különösen az adattovábbítás/kommunikáció okán közvetlenül felmerülő költségeket. A munkaadó megfelelő színvonalú technikai háttérszolgáltatást biztosít a munkavállalónak. A távmunkát végző megfelelően karbantartja a számára biztosított eszközöket, és segítségükkel az internetről nem gyűjt, és azon nem terjeszt jogellenes adatokat.

A munkahelyi egészség és biztonság tekintetében értelemszerűen a technikai munkavédelmi rendelkezések alkalmazását meg kell követelni. Ehhez szorosan kapcsolódó munkajogi dogmatikai kérdés a munkáltató kárfelelőssége a távmunkavállaló munkaviszonyával összefüggésben (a munkáltatótól távol) bekövetkezett káráért (baleset, egészségkárosodás). Védelmet nyújt a távmunkavállaló részére, ha jogszabályi szinten rögzítik, hogy a munkáltató vétkességre való tekintet nélkül felel a távmunka-végzés során is Ehhez a témakörhöz kapcsolódik az a szabály, hogy a munkáltatónak, a munkavállalói képviselőnek és/vagy az illetékes hatóságoknak szabad bejutást kell lehetővé tenni a távmunka-végzés helyére olyan mértékben, amennyire azt a nemzeti törvények és a kollektív szerződések lehetővé teszik. Ha a távmunkavállaló otthon végzi a munkát, a bejutási szándékról a munkavállalót előzetesen értesíteni kell és ahhoz hozzájárulását meg kell szerezni.[52]

[50] Keret-megállapodás 6. pont.
[51] Keret-megállapodás 7. pont.
[52] Keret-megállapodás 8. pont.

6. A keret-megállapodás következő rendelkezése szerint a távmunkavállaló lehetőség szerint maga dönthesse el, hogyan szervezi munkaidejét.[53] Fontos jellemvonása a távmunka leggyakoribb formáinak az önálló munkaidő-beosztás, de nem minden körülmények közt kell ennek az elvnek érvényesülnie.[54] Óvatosan fogalmaz e kérdéssel kapcsolatosan maga a keret-megállapodás is, amikor „a hatályos jogszabályok, a kollektív szerződések és a vállalat szabályzatának keretei közötti" önálló munkaidő-meghatározási lehetőségről beszél.

7. Sokszor a távmunkával kapcsolatos hátrányként említik a munkahelytől távol dolgozók izolációját. Ennek megfelelően munkáltatói kötelezettségként előírható az, hogy megfelelő intézkedések megtételére kerüljön sor annak érdekében, hogy a távmunkavállaló elszigetelődjön a vállalat munkavállalói kollektívájának többi részétől, például olyan módon, hogy lehetőséget biztosít neki kollégáival való rendszeres találkozásra és a vállalattal kapcsolatos információhoz való hozzájutásra.[55] Ezzel a problémával összefüggésben felmerül a kollektív munkajog intézményeinek az alkalmazása (szakszervezet, kollektív szerződés, üzemi tanács, üzemi megállapodás, lásd alább).

A távmunkavállalóknak a munkaadó telephelyén a hozzájuk hasonló munkavállalókkal azonos képzési és szakmai előmeneteli lehetőségeket kell biztosítani, és munkájukra e munkavállalókkal azonos értékelési rendszer vonatkozzon.[56]

Nagy szerepük lehet a távmunkával kapcsolatos kollektív munkajogi kérdéseknek is. Ebben a körben tulajdonképpen a diszkrimináció tilalmát deklarálja a keret-megállapodás azáltal, hogy kimondásra kerül, hogy a távmunkát végzőknek a munkáltató telephelyén dolgozó munkavállalókkal azonos jogosultságai vannak. E követelmény szerint azonos feltételek kell, hogy vonatkozzanak rájuk a munkavállalói részvétel, illetve a munkavállalói érdekképviseleti tevékenység igénybevétele kapcsán. A távmunkát végzők is beleszámolandók a munkavállalói érdekképviselettel rendelkező testületek céljaira történő küszöbérték meghatározásába az európai nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve vonatkozó gyakorlat alapján. Az a szervezet, melyhez a távmunkát végzők kollektív jogainak érvényesítésére hivatott, a munkajogviszony létrejöttekor határozandó meg. A munkavállalói képviselőket a távmunka rendszerének bevezetésekor tájékoztatni kell, és velük konzultálni kell az európai és

[53] Keret-megállapodás 9. pont.
[54] Különös tekintettel a munkaidőre vonatkozó szabályok munkavállalóvédelmi jellegére. Természetesen a munkaidő szabályainak betartása (és annak ellenőrzése) további megválaszolandó kérdéseket vet fel.
[55] Keret-megállapodás 9. pont.
[56] Keret-megállapodás 10. pont.

nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve a vonatkozó gyakorlat alapján.[57]

5.4. A távmunka szabályozása Magyarországon

1.Az európai országok távmunkára vonatkozó adatainak értékelési bizonytalanságaival szemben a hazai helyzetképpel kapcsolatosan bizonyosan állíthatjuk, hogy nem lehet adatokat közölni arról, hogy Magyarországon hányan dolgoznak távmunka keretében.[58] Minden esetre felmérések akkor nem tévednek nagyot, ha tág határok között jelölik meg a távmunkában foglalkoztatottak számát, így például az összes foglalkoztatott 0.4 és 2.6 %-a közé becsülik a távmunka keretében foglalkoztatottakat.[59]

A távmunka nem túl távoli múltra visszatekintő története a foglalkoztatáspolitikai célok tűzésével és e célok támogatásával jellemezhető a legjobban. A jogpolitika a távmunka terjesztését sokszor a magyar fogadókészségnél nagyobb hévvel támogatva igyekezett minél több távmunkahely létesítésre ösztönzi.[60] Magyarországon 1998 elején indult meg a távmunka program, megalakult a Távmunka Közhasznú Társaság, amelynek feladata a hazai távmunka számítástechnikai feltételeinek biztosítása, egy országos szolgáltató központ üzemeltetése. Az első lehetőségeket a megváltozott munkaképességűeknek írták ki, a második pályázatot pedig a gyermekgondozáson lévő, illetőleg gyermeküket egyedül nevelő nők számára. Munkavégző bőven akadt volna, a kht. 1998 augusztusáig már több mint 15 ezer potenciális munkavállalót regisztrált, a munkaadók viszont alig érdeklődtek. 1998-ban 60, otthoni számítógépes munkát ajánló cég pályázatát bírálták el, 27 részesült támogatásban 197 munkahely létesítéséhez.[61] 2003 februárjában került felállításra a Távmunka Tanács, fő feladata „a minisztérium stratégiáját formáló, döntéselőkészítő, javaslatokat tevő, projekteket, akciókat és pályázatokat kidolgozó

---

[57] Keret-megállapodás 11. pont.

[58] Differenciált fogalomhasználat esetén lenne elképzelhető egyáltaltalán értékelhető adatgyűjtés, és akkor is csak a távmunka bizonyos szegmenesei lehetnének számbavehetőek pontosan. Vizsgálandó lenne a *„munkajogviszonyban álló távmunkát végzők”* száma (szerény becslésem szerint ezrelékekben mérhető talán), ami azt az alproblémát azért felvetné, hogy ha a Munka Törvénykönyve definíciója alapján mérünk, mi tartozhat a „rendszeresség” fogalma alá. Például ha valaki a hét bizonyos napjain végez a szokásos munkahelyétől távol munkát, távmunkásnak minősül-e. Ennél nagyságrendileg nehezebb (vagy lehetetlen) feladat az önálló munkavégzők (megbízási, vállalkozási jogviszonyban álló) távmunkát végzők számbavétele (véleményünk szerint belőlük találhatóak nagyságrendileg nagyobb lehet a munkaviszonyban állókhoz képest), lásd ezzel kapcsolatosan a különböző jogviszonyok jellegzetességeiről írtakat.

[59] Az Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézet 2006-os adatai alapján.

[60] A Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény19/C. §-a teremtette meg először a lehetőséget a távmunka foglalkoztatáspolitikai célú támogatására: támogatás nyújtható olyan foglalkoztatáshoz, amelynek során a munkavégzés a foglalkoztató székhelyéhez, telephelyéhez nem tartozó helyen, számítástechnikai eszköz felhasználásával történik.

[61] Rövidtávú… 1999, 43.

tevékenységi körének valamint a hazai távmunka elterjesztésének segítése".[62]

2. Bár hazánkban a kérdés 2004-ben megválaszolásra került, és már-már evidenciának tűnik az, hogy a Munka Törvénykönyve speciális szabályokat tartalmaz a távmunkát végző munkavállalókra,[63] a szabályok bemutatása előtt érdemes azért azt tisztázni, hogy milyen megválaszolandó kérdések állnak (álltak) a jogalkotó előtt, mielőtt a tevékenység szabályozásába kezd(ett). A távmunka szabályozásával kapcsolatos kérdés legalább háromirányú: először is, hogy szükséges-e speciális munkajogi szabályozásban részesíteni;[64] ha szabályozásra kerül, az milyen jellegű normában történjen és eldöntendő végül a normalkotás során az, hogy milyen kérdések alkossák a szabályok tárgyát.[65]

3. Arra, hogy szükség van-e a távmunkára vonatkozó speciális rendelkezésekre, vagyis hogy megjelenjék-e a fogalom jogi normákban, a válasz napjainkban egyre inkább egyértelmű: amikor ehhez a tevékenységhez az állam adó, társadalombiztosítási, támogatási következményeket fűz, óhatatlanul definiálnia is kell azt. Egyre inkább hasonlóan válaszolható meg a kérdés (bár kevésbé mondható szükségszerűnek)[66] a munkajogi jogalkotás vonatkozásában is, a szabályozás elengedhetetlen egy olyan jogviszonynál, amely több elemében is eltér a hagyományos munkaviszonytól.[67]

Árnyaltabb a kép a második kérdéssel kapcsolatosan, vagyis hogy milyen jogforrás rendelkezzen a távmunkáról. A keret-megállapodás tartalmának törvényben való rögzítésére kevés példát találhatunk, ez azokban a nemzeti jogokban történt meg, ahol a szociális partnerek nem a saját nemzeti szintű megállapodásaikon keresztül kívánták azokat érvényre juttatni, hanem ebben a jogalkotó segítségnyújtását látták célravezetőnek.[68]

---

[62] tavmunkatanacs.bmik.hu

[63] Holott ahogy az európai összehasonlítás mutatta, ez inkább kivétel, mint evidencia, lásd fent.

[64] Ha a kérdést nemmel válaszoljuk meg, akkor a tevékenységre a meglévő szabályok alkalmazásának lehetőségét tartjuk fenn, lásd a bedolgozói jogviszonytól való elhatárolási, illetve a bedolgozókra vonatkozó szabályok analógia útján való alkalmazásának lehetőségéről írtakat. Az Európai Távmunka Keretmegállapodásból ez a kötelezettség nem következik feltétlenül.

[65] Természtesen a jogalkotással kapcsolatos kérdések száma tovább növelhető, például hogy milyen részletességűek legyenek a szabályok, vagy hogy milyen munkavállaló-védelmi megfontolásokat tartalmazzanak, stb.

[66] Lásd a távmunka különböző jogviszonyait, így nem csak munkajogi szabályozásról (bár általában ennek a sürgetése figyelhető meg gyakran) lehet szó. Figylemere méltó ebből a szempontból az angol jog „worker" terminológiájának rugalmassága, a fogalom alkalmazhatósága független a kalsszikus munkajogviszonytól például alkalmas lehet egy ilyen új helyzet kezelésére, az ezzel kapcsolatos fejtegetést lásd Neal 2007, 234–235. Az európai szociális partnerek megállapodása nyomán a munkajogi szabályok alkotása erősödő tendenciát mutat lásd Blanpain 2007.

[67] Göndör 2004, 20.

[68] A távmunka törvényi szintű szabályozására Csehország, Lengyelország, Magyarország, Portugália említhető csupán. Blanpain 2007, 53. Sokkal inkább jellemző, a kollektív megállapodásokon keresztül történő szabályozás.

4. A szabályok tartalmával kapcsolatosan általánosságban annyi rögzíthető, hogy a „hagyományostól eltérésre” alkothatóak/alkotandóak speciális szabályok, az ezt meghaladó kodifikáció nem indokolható. Ez pedig két szabálycsoportot jelenthet: a munkavégzés sajátos helyével és a munkavégzés sajátos eszközével kapcsolatosakat.

A magyar munkajogban 2004 óta szerepel a „távmunkát végző munkavállaló” fogalma és meghatározásra kerülnek a tevékenység végzésére vonatkozó speciális munkáltatói és munkavállalói jogok és kötelezettségek, azonban az alapkérdés a kodifikációtól függetlenül az maradt, hogy a tevékenységet milyen jogviszonyok keretében lehet végezni.[69]

Az alapprobléma – mely nem csak a távmunkával kapcsolatosan merül fel[70] – az, hogy ha egy adott munkatevékenységet több féle jogviszony keretében is el lehet látni, akkor a felek szerződéskötési szabadsága meddig terjedhet a különböző szerződéstípusok közötti választásban. Ilymódon a távmunka keretében végzett tevékenységre is köthető megbízási-, vállalkozási vagy munkaszerződés egyaránt.

5. Azt, hogy munkaviszonyról vagy vállalkozásnak, illetve megbízásnak minősülő jogviszonyról van-e szó távmunka esetében, azt a szerződés tartalma és a munkát végző személy egzisztenciális státusza dönti el. Ezért meg kell határozni azokat a tartalmi kritériumokat, amelyek szerint minősíthető a jogviszony: ahhoz, hogy a távmunkás önálló munkavégzőnek minősülhessen (vállalkozó, megbízott) két együttes feltételnek kell teljesülnie: egyrészt a munkaidő, munkahely meghatározása teljesen a távmunkás lehetősége legyen, valamint egzisztenciális feltétel: a piacon önállóan megjelenő személyről legyen szó. Ellenben munkajogviszonyról van szó a távmunka esetében akkor, ha a munkavégzés a munkát adó utasításainak megfelelően történik, az ellenőrzés és a felügyelet valamilyen formája is megjelenik a jogviszonyban. A kritériumok további felsorolása (lásd még alább) nélkül is megállapítható, hogy azok az ismérvek, melyeket a joggyakorlat és a munkajogtudomány alakított ki a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolására, alkalmazhatóak a távmunka jogviszonyainak minősítésére is.

6. A polgári jog két szerződéstípusa: a megbízási és a vállalkozási szerződés jöhet szóba a munkatevékenység jogi rendezésére. Ezekre a

[69] Lásd az ezzel kapcsolatos statisztikai adatkezelési problémát fent.

[70] A Munka Törvénykönyve 2003. évi módosítása nyomán különös publicitást kapott az ide vonatkozó munkajogi probléma, amit a szerződések színlelése, állvállalkozás címszó alatt szokott a sajtóban említeni (az erre vonatkozó rendelkezést a Munka Törvénykönyve 75/A. §-a tartalmazza). A problémáról lásd részletesen Bankó–Berke–Kiss 2003; Pál 2006.

szerződésekre a Polgári Törvénykönyv[71] tartalmaz szabályokat. A vállalkozási szerződés alapján[72] a vállalkozó valamely munkával elérhető eredmény létrehozására, a megrendelő pedig a szolgáltatatás átvételére és díj fizetésére köteles.[73] A megbízási szerződés[74] alapján a megbízott köteles a rábízott ügyet ellátni.

A megbízási szerződéstől való elhatárolás szempontjából a munkaszerződésnek a következő ismérveit kell általában figyelembe venni: bizonyos fajta munka rendszeressége, állandó jellege, a munkáltató és a munkavállaló közötti szoros kapcsolat, a munkavállalónak a munkáltatótól függő helyzete, a munkafegyelem megtartásának kötelezettsége, a munkaerőnek meghatározott keretben állandó jellegű lekötöttsége, tehát a munkaerőnek a munkáltató rendelkezésére bocsátása, a munkáltató utasításai szerint történő munkavégzés kötelezettsége.[75]

Hozzá kell tenni a kérdéshez mindenképpen azt, hogy a távmunkavégzés során végzett munkatevékenységek döntő többsége napjainkban olyanok, amelyek aggálytalanul végezhetőek bármely jogviszony keretében.[76] Azonban az ilyen tevékenységek esetében is igaz az, hogy ha fennállnak a munkajogviszony fenti jellemvonásai, akkor ezekre a szerződésekre munkaszerződést kell kötni.

7. Az „önállótlan munkát" végző fél védelmét a munkajogi jogalkotás olymódon tudja biztosítani, hogy ha a jogviszony tartalma megfelel a munkajogviszonynak, akkor arra a munkajog szabályait kell alkalmazni.[77] Ezeket ma (a magánszférában foglalkoztatottakra vonatkozóan) a Munka Törvénykönyve[78] tartalmazza, az általános szabályain túl 2004. május 1-ét követően a távmunkára vonatkozó speciális fejezettel[79] kiegészülve.[80]

8. A távmunkavégzésről szóló fejezetben a jogalkotó elsőként a távmunkát végző munkavállaló legáldefinícióját határozta meg: távmunkát végző munkavállaló az, aki a munkáltató működési körébe tartozó

---

[71] Az 1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről.
[72] Ptk. 389. §
[73] Bár nem lehet általánosságban kimondani, de a vállalkozási szerződés az olyan mechanikus feladatok esetében képzelhető el, mint például az adatbevitel.
[74] Ptk. 474. §
[75] Gellért 2001, 1624.
[76] Ezek általában ma még nagyfokú önállósággal járó, kötetlen időbeosztás szerint végezhető munkák ilyen tipikusan például a fordítói, újságírói munka.
[77] Lásd a 3.1. pontban az elhatárolási szempontokat.
[78] Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről.
[79] Mt. III. Rész, X/A fejezet.
[80] Magyarországon a Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény19/C. §-a teremtette meg először a lehetőséget a távmunka foglalkoztatáspolitikai célú támogatására (ekkor került jogszabályban említésre a fogalom, ha nem is expressis verbis távmunkaként említve). E jogszabályhely szerint támogatás nyújtható a részmunkaidős, valamint olyan foglalkoztatáshoz, amelynek során a munkavégzés a foglalkoztató székhelyéhez, telephelyéhez nem tartozó helyen, számítástechnikai eszköz felhasználásával történik.

tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végzi és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbítja. [81]

A távmunkavégzéshez a feleknek a munkaszerződésben az általános kötelező elemeken túlmenően meg kell állapodniuk a munkavállaló távmunkát végző munkavállalóként történő foglalkoztatásában, a munkáltató és a távmunkát végző munkavállaló közötti, a munkaviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges kapcsolattartás feltételeiben és a távmunkavégzéssel összefüggésben a távmunkát végző munkavállalónál szükségesen és indokoltan felmerült költség elszámolásának módjáról.[82] A szerződés különös kötelező tartalmi elemeit vizsgálva megállapítható, hogy garanciát legfőképpen a munkát végző félnél felmerülő költségekről (tipikusan rezsiköltségek) való kötelező rendelkezés adhat.

Fontos további garanciális elem, hogy eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja.[83]

9. Nem részletezve a munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettség szabályait, ezek közül csak a munkavégzés jellegzetességével leginkább velejárót emeljük ki: a távmunkát végző munkavállaló köteles a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg tájékoztatni a munkáltatót a kapcsolattartáshoz szükséges elektronikus eszköz elérhetőségének adatairól, ha az elektronikus eszközt nem a munkáltató biztosítja.[84]

Tulajdonképpen a csak a munkáltatót terhelő általános információadási-tilalom nyomatékosításának tekinthető az a rendelkezés, amely kimondja, hogy a munkáltató a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségéhez kapcsolódó adatokat harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben, vagy a távmunkát végző munkavállaló hozzájárulásával közölheti.[85] A munkavégzés során felhasznált, illetve keletkezett adatok védelmének feltételeiről a munkáltató köteles gondoskodni.[86]

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak a munkaviszonnyal kapcsolatos minden olyan tájékoztatást köteles megadni, melyet más munkavállalónak biztosít. Helyben szokásos módon történő

[81] Mt. 192/D. §
[82] Mt. 192/E. § (1) bek.
[83] Mt. 192/E. § (2) bek.
[84] Mt. 192/E. § (6) bek.
[85] Mt. 192/E. § (7) bek.
[86] Mt. 192/E. § (8) bek.

tájékoztatásnak tekintendő az elektronikus eszközzel történő tájékoztatás is.[87]

10. Mivel a munkavállaló nem a munkáltató telephelyén végzi a munkát, fontos annak kimondása, hogy a munkáltató köteles a távmunkát végző munkavállalónak biztosítani a működési rendre vonatkozó szabályok megtartása mellett a területére történő belépést és tartózkodást.[88]

11. Lehetőségük van a feleknek arra, hogy a távmunkát végző munkavállaló a szokásosnál lényegesen nagyobb önállósággal végezhesse munkáját. Ezt az teszi lehetővé, hogy a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatnak, hogy a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.[89] Természetesen ez lehetőség és leginkább a nagyfokú önállóságot lehetővé tevő munkák esetében indokolt, de nem kizárt a felek közt a „hagyományos" „széles körű utasítási jog" jelenléte sem. Szintén az önálló munkavégzés jellegzetességét hangsúlyozza az az általánostól eltérő főszabály, mely szerint eltérő megállapodás hiányában a távmunkát végző munkavállaló a munkaidő beosztását, felhasználását maga jogosult meghatározni.[90]

Nagy kérdés, hogy hogyan határozható meg a munkavállaló által elvégzendő feladatmennyiség (pontosabban az, hogy a törvényes munkaidőbe milyen mennyiségű munka határozható meg). A munkáltató a munkavégzési kötelezettség alapján ellátandó feladatot a távmunkát végző munkavállaló rendes munkaidejének mértékére figyelemmel állapítja meg, különös tekintettel a munkáltatónál a távmunkát végző munkavállalóval azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, ilyen munkavállaló hiányában az érintett szakmában dolgozók által elvégzett munka természetére, mennyiségére, a szükséges fizikai vagy szellemi erőfeszítésre.[91]

12. A munkáltató indokolt esetben ellenőrizheti a távmunkát végző munkavállaló munkavégzési kötelezettségének teljesítését. Az ellenőrzés során a munkáltató nem tekinthet be a távmunkát végző munkavállalónak a munkavégzéshez használt információtechnológiai és informatikai eszközön tárolt, a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel össze nem függő adataiba.[92]

---

[87] Mt. 192/F. § (1) bek.
[88] Mt. 192/F. § (2) bek.
[89] Mt. 192/G. § (1) bek.
[90] Mt. 193. § (1) bek.
[91] Mt. 192/G. § (2) bek.
[92] Mt. 192/G. § (3) bek.

Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a távmunkát végző munkavállaló, valamint a munkavégzési helyként szolgáló ingatlant használó más személy számára indokolatlan és aránytalan terhet, tekintettel személyi, családi és egyéb körülményeire.[93]

13. Mivel munkavégzés helyszíne gyakran a munkavállaló otthona, nagy jelentőségük van a privátszféra védelmére vonatkozó szabályoknak: a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkáltató a munkavégzéshez kapcsolódó utasítás, tájékoztatás vagy ellenőrzés, továbbá a munkavégzéshez szükséges eszköz üzembe helyezése, karbantartása, illetve eltávolítása érdekében léphet be és tartózkodhat.[94]

A munkáltató meghatározhatja, hogy a munkavégzéshez általa biztosított információtechnológiai és informatikai, illetve elektronikus eszközt a távmunkát végző munkavállaló mely tevékenységre nem használhatja.[95]

14. A távmunkát végző munkavállaló kárfelelősségére vonatkozóan a munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb háromhavi átlagkeresetig határozhatja meg, ha a felek megállapodása szerint a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, és a távmunkát végző munkavállaló a kárt e feladatok ellátásával összefüggésben okozta.[96]

A munkáltatói kárfelelősség főszabályához képest enyhébb a munkáltatói kárfelelősség: a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintettel, teljes mértékében felel, ha a kár bekövetkezte a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen nem a munkáltató által biztosított eszközzel történő munkavégzéssel, vagy a távmunkát végző munkavállaló által biztosított és a munkaviszonyból eredő kötelezettség teljesítéséhez használt eszközzel áll okozati összefüggésben.[97]

A munkajogi jogalkotás számára az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó szabályok megalkotásakor is rendelkezésre áll (és a szokásosnál is célravezetőbbnek minősíthető) a kollektív munkajogi jogintézmények általi védelem nyújtásának lehetősége. Találunk erre utaló próbálkozásokat

[93] Mt. 192/G. § (4) bek.
[94] Mt. 192/G. § (5) bek.
[95] Mt. 192/G. § (6) bek.
[96] Mt. 193/A. § (1) bek.
[97] Mt. 193/A § (2) bek.

a Munka Törvénykönyvében, ha nem is nagy számban: a munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot legalább félévente a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.[98] A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot és a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet, valamint a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségének adatairól.[99]

15. Összességében a magyar szabályozásról annyi megállapítható, hogy az a távmunkára vonatkozó adekvát munkajogi kérdésekről rendelkezik, aggály csak a rendelkezések tényleges hatályosulása vonatkozásában említhető,[100] ami felvetheti a távmunka nagyobb volumenű hazai terjedése esetén[101] a távmunka speciális kérdéseinek más jogviszonyok keretében történő átgondolását is.[102]

[98] Mt. 65. § (4) bek.
[99] Mt. 192/F § (3) bek.
[100] Lásd a távmunka tevékenységének különböző jogviszonyok keretében történő végzésének lehetőségeiről írtakat.
[101] Lásd a statisztikai adatgyűjtés nehézségeiről írtakat.
[102] A probléma ebben az esetben a „munkavállalóhoz hasonló jogállású" személyek problémája lesz, ha kialakul egy „kvázi önálló-munkavégző" távmunkás réteg (mert a tevékenység klasszikusan valóban megfelelhet az önálló munkavégzés kritériumainak), azonban tevékenységüket csak egy megbízó részére végzik, stb. lásd az első részben írtakat.

VII. A SZTRÁJKJOG, MINT A VERSENYKÉPESSÉGET BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐ

1. A sztrájk mint destabilizálós tényező

1. A sztrájk több optikán át szemlélhető. A jog lencséjén keresztül nemzetközi, közösségi, illetve magyar jogforrások védelmét élvező emberi jog, a munkavállalói érdekek előmozdításának egyik alapvető eszköze. A sztrájk a kollektív munkajog természetes alkotóeleme, ha úgy tetszik, az az ár, amellyel a plurális demokráciáért fizetünk. A sokat idézett gondolattal élve: sztrájkhoz való jog nélkül az autonóm kollektív alku kollektív koldulással egyenértékű.[1] A gazdaság lencséjén keresztül a sztrájk kevésbé konstruktív jelenség, sokkal inkább a gazdaság működésében fennakadást okozó, munkaügyi kapcsolatokat instabillá tévő, az érintett vállalatok (ország?) versenyképességét befolyásoló tényező. Nem véletlen, hogy háború illetve szükségállapot esetén a sztrájk be van tiltva. A munkabéke fenntartása a gazdaság zavartalan működése azonban békeidőben is érdek.

2. A munkaügyi konfliktusok, a sztrájkok kezelésének módja, az alkalmazott technikák eredményessége-eredménytelensége több szempontból jelentőséggel bír. A védő szabályok, tilalmak, korlátok, illetve szankció rendszer felállítása - azáltal, hogy körülhatárolja a sztrájkhoz való jog tartalmát - valójában állami beavatkozást is jelent a gazdaságba. A sztrájk miatt kiesett munkaórák száma magáért beszél. A sztrájk nemcsak a munkáltatót, hanem a munkavállalókat is hátrányosan érinti, nem beszélve a harmadik személyekről (értve ezalatt ügyfelet, fogyasztót, üzleti partnert). A rendezett munkaügyi kapcsolatok törvényi feltételeinek való megfelelés a központi költségvetésből és az elkülönített állami pénzalapokból nyújtott támogatás feltétele.[2]

3. Jelen rész a sztrájkhoz való jog tartalmát vizsgálja. Fogalmi alapvetések és a statisztikák után a külső, illetve belső jogforrásait részletezzük. Az egyes sztrájkjogi intézmények vizsgálatát követően rátérünk a magán- és büntetőjogi következményekre, majd az egyes alternatív vita feloldó módszereket térképezzük fel, végül a szabályozás hatásáról szólunk. Az egyes jogintézmények kapcsán összevetjük a hazai megoldást más államokéval, így kutatva esetleges hasznosítható gyakorlat után. A tételes bel és külföldi (főként angol, német, osztrák, olasz valamint francia) szabályozáson és gyakorlaton túl utalunk a vonatkozó jogirodalom, jogdogmatika (*legal writing, die Rechtslehre, la doctrine*) megállapításaira.

---

[1] Blanpain, Roger 2006, 689.
[2] 1992. évi XXXVIII. törvény. 15.§.

2. Fogalmi alapvetések

2.1. A munkaügyi viták

1. A munkáltatói és a munkavállalói oldal eltérő érdekei sokszor vezetnek látens, vagy nyílt konfliktushoz. Ha a konfliktus nyíltan jelenik meg, munkaügyi vita alakul ki. A munkaügyi konfliktusokból származó vitákat a vitában állók (egyén vagy kollektíva) és a vita tárgya (jog vagy érdek) figyelembevételével csoportosíthatjuk. E szempontok alapján négy esetet különböztetünk meg: úgymint egyéni jogvita, kollektív jogvita, egyéni érdekvita, illetve kollektív érdekvita. Az egyén szintjén inkább a jog-, kollektív szinten inkább az érdekvita a jellemző. Az elhatárolásnak gyakorlati jelentősége van. Míg a jogvita rendezése munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik, illetve munkajogi anyagi jogi szabályokat kell alkalmazni, a (kollektív) munkaügyi érdekviták esetében a bírói út kizárt, a vita rendezésére speciális szabályok alkalmazandók. Még lényegesebb különbség, hogy sztrájk csupán érdekvita rendezésére szolgál, a jogvitáknál nem alkalmazható. Figyelemre méltó a francia Legfelsőbb Bíróság megközelítése az egyéni és kollektív konfliktus, illetve jog- és érdekvita felosztást illetően. Míg az egyéni - kollektív kategória átjárhatóbb - amennyiben adott kollektív konfliktus felfogható egyéni konfliktusok sorozataként - ugyanakkor a jog- és érdekvita felosztás a magyar felfogáshoz hasonlatosan merev, hiszen az érdekkonfliktusok gazdasági természetűek, hiányzik a jogi bázis, mely lehetővé tenné a vita munkaügyi bíróság általi feloldását.[3]

2. Az Mt. e teoretikus felosztástól némiképp eltérő kategóriákat használ, a Munkaügyi vita címet viselő IV. része kollektív munkaügyi vita (I. fejezet) és munkaügyi jogvita (II. fejezet) között tesz különbséget. Az előbbit az Mt. 194 – 198. §, az utóbbit az Mt. 199 – 202. § szabályozza. Munkaügyi jogvitának minősül mind az egyéni, mind a kollektív jogvita, a munkáltató valamennyi, munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő intézkedésével (mulasztásával) összefüggő vita. Ezen túlmenően munkaügyi jogvitának minősül a munkajogviszonyból származó igényeknek a munkavállaló és a munkáltató általi érvényesítése. Kollektív munkaügyi jogvita a munkáltató és a szakszervezet, illetve a munkáltató és az üzemi tanács közötti, a munkáltatónak a munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő intézkedésével összefüggő vita [Mt. 199. § (1)]. A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból származó igényét érvényesítheti ezen az úton, a szakszervezet, illetve az üzemi tanács (üzemi megbízott) pedig az Mt.-ből, kollektív szerződésből vagy üzemi

[3] Despax, Michel – Rojot, Jacques 1987, 303.

megállapodásból származó igényének érvényesítése kezdeményezhet munkaügyi jogvitát [Mt. 199. § (1) – (2)]. A gyakran gazdasági vagy ipari vitának nevezett érdekvita ezzel szemben nem jog vagy kötelezettség megszegéséből fakad. A konfliktust pontosan ezek hiánya okozza, a vita célja az, hogy ilyen szabályozás (megállapodás, munkaszerződés, kollektív szerződés stb. formájában) létrejöjjön a jövőben.

2.2. A sztrájk

1. A sztrájk egy, a munkavállalói és munkáltatói oldal által alkalmazható nyomásgyakorlási eszközökből álló rendszer, a munkaharc része. Anélkül, hogy részletesen jellemeznénk ezeket, elmondható, hogy a munkavállalói oldal rendelkezésére álló „fegyvertár" jóval terjedelmesebb. A témánkat képező sztrájkon kívül ide tartozik többek között a bojkott, a blokád (*blockade, Blockierung, blocco, barrage*) a munkalassítás (*go slow, Bummelstreik, sciopero bianco, grève perlée*). A sztrájk jellegű, ám annak nem minősülő eszközök azért fontosak, mert a munkavállalók gyakran vetik be őket, akár sztrájkkal együtt, akár attól függetlenül, ugyanakkor minősítésük legalábbis kétséges, általában nem részesülnek a sztrájkot megillető védelemben. A munkáltatói oldalon olyan eszközöket találunk, mint a hazánkban nem alkalmazott, de több más országban funkcionáló kizárás[4] (*lock out, Aussperung, serrata*, illetve a francia szaknyelvben az angolból átvett *lockout*, vagy *grève patronale*), a kollektív létszámleépítés, blokád. Ezek alkalmazhatók önállóan, illetve válaszreakcióként sztrájkra.

2. Alapvető fontosságú annak pontos meghatározása, hogy mit tekintünk sztrájknak. A sztrájk a szervezett munka fő fegyvere, a munkavégzés koncentrált abbahagyása a munkavállalók egy csoportja által.[5] Több munkavállalót, de nem feltétlenül a munkavállalói közösség egészét érintő ideiglenes, koncentrált abbahagyása/felfüggesztése, követelések kielégítése céljából.[6] Sztrájk, más néven munkaküzdelem[7] a másik féllel szembeni nyomásgyakorlás legradikálisabb eszköze, egyfajta erődemonstráció, fegyver azoknak a kezében, akik viszonylag hátrányos helyzetben vannak a munkahelyen, akiknek életét érzékenyen érinti a

---

[4] A német és osztrák gyakorlat csak a védekező kizárást ismeri el jogszerűnek. Az olasz *serrata* súlyát és kereteit tekintve jóval gyengébb a sztrájknál, nem jog, csak szabadság. A támadó kizárás jogellenes, az un. védekező kizárás azonban alkalmazható, a gyakorlatban tipikusan például akkor, ha a forgósztrájk ellehetetleníti a foglalkoztatást, vagy ha a sztrájk személyi-, illetve vagyonbiztonságot veszélyeztet, illetve a munkáltató gazdasági ellehetetlenülésének veszélye esetén Lásd a Corte di Cassazione 711/1980–as döntését. A jogellenes sztrájkra reagáló védekező kizárás engedélyezése magyarázza többek között, hogy miért fordulnak a munkáltatók a bírósághoz a sztrájk jogszerűségének megítélésért.

[5] Strike szócikk. *The Columbia Encyclopedia*, lásd még: Müller, Gerhard 1987, 111.

[6] Despax, Michel – Rojot, Jacques 1987, 294.

[7] Jogi lexikon 1992, 424.

munkáltatói döntés, mely felett nincs, vagy csak igen csekély a befolyása.[8] Legál definíció hiányában, hasonlóan az angol, német, olasz és francia[9] gyakorlathoz, a jogtudomány fogalmi meghatározásához kell forduljunk. E szerint a sztrájk munkavállalók többségének tervszerű és közösen végrehajtott, ideiglenes munkabeszüntetése meghatározott céllal, a munkajogviszony előzetes felmondása nélküli.[10.]

3. Sztrájk a számok tükrében

1. Magyarország sztrájkhelyzetének feltérképezéséhez a szakszervezeti jelentések és a média nyújt információt. Kiemelendőek Berki Erzsébet sztrájkkutató szociológus saját kérdőíves módszerrel gyűjtött, valamint az MTI figyelő szolgálata segítségével, illetve a Munkaügyi Kalendáriumban lévő információk feldolgozásával szerzett, a hazai gyakorlatot ’89 óta nyomon követő, a munkaharci akciók egyes aspektusait kimerítően lefedő adatai. A sztrájkok száma az alábbiak szerint alakultak 1989. január 1. 2008. december 31 között.[11]

Az akciók száma és jellege[12]

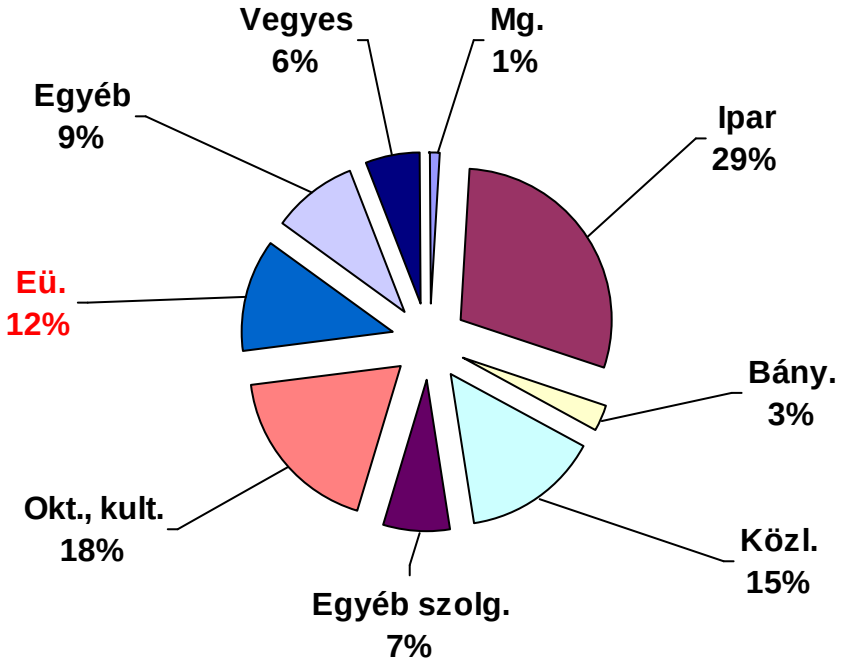
Év	Figy. sztrájk	Sztrájk	Szolid. sztrájk	Utcai tünt.	Aláírás-gyűjtés	Petíció	Egyéb üzemi	Egyéb	Össz.	%
1989	**13**	**7**	**0**	**4**	**3**	**1**	**0**	**0**	**28**	**4,6**
1990	**10**	**5**	**0**	**2**	**2**	**0**	**1**	**0**	**20**	**3,3**
1991	**12**	**7**	**1**	**1**	**2**	**0**	**0**	**1**	**24**	**3,9**
1992	**7**	**4**	**0**	**2**	**2**	**0**	**3**	**0**	**18**	**3**
1993	**13**	**7**	**0**	**3**	**3**	**1**	**2**	**1**	**30**	**4,9**
1994	**6**	**5**	**1**	**5**	**6**	**0**	**1**	**1**	**25**	**4,1**
1995	**6**	**3**	**1**	**13**	**2**	**0**	**3**	**0**	**28**	**4,6**
1996	**4**	**4**	**0**	**6**	**1**	**2**	**2**	**0**	**19**	**3,1**
1997	**4**	**5**	**0**	**16**	**4**	**2**	**4**	**2**	**37**	**6,1**
1998	**9**	**2**	**0**	**7**	**2**	**0**	**2**	**2**	**24**	**3,9**
1999	**5**	**2**	**0**	**12**	**3**	**3**	**1**	**2**	**28**	**4,6**
2000	**3**	**4**	**3**	**12**	**3**	**2**	**2**	**4**	**33**	**5,4**
2001	**3**	**3**	**1**	**10**	**9**	**2**	**2**	**3**	**33**	**5,4**
2002	**3**	**5**	**0**	**11**	**3**	**2**	**0**	**3**	**27**	**4,4**
2003	**6**	**0**	**0**	**16**	**4**	**0**	**6**	**10**	**42**	**6,9**
2004	**4**	**7**	**0**	**10**	**3**	**1**	**5**	**3**	**33**	**5,4**
2005	**7**	**7**	**0**	**9**	**0**	**2**	**0**	**3**	**28**	**4,6**
2006	**9**	**3**	**0**	**12**	**1**	**2**	**4**	**5**	**36**	**5,9**
2007	**6**	**9**	**0**	**28**	**4**	**0**	**1**	**11**	**59**	**9,7**
2008	**2**	**6**	**3**	**19**	**1**	**0**	**2**	**5**	**38**	**6,2**
Össz.	**132**	**95**	**10**	**198**	**58**	**20**	**41**	**56**	**610**	**100**

[8] Giddens, Anthony 2008, 576.
[9] Bár egyes törvényekben találunk a törvény vonatkozásában alkalmazandó sztrájk definíciókat, azonban általános sztrájk fogalom hiányzik.
[10] Kiss György 2005, 496. ; Radnay József 2004, 257.
[11] Berki Erzsébet 2009.
[12] Berki Erzsébet 2009, 1. sz tábla.

%	21,6	15,6	1,6	32,5	9,5	3,3	6,7	9,2	100,0	

Az akciók éve és az ágazat[13]

Év	Mg.	Ipar	Bány.	Közl.	Egyéb szolg.	Okt., kult.	Eü.	Egyéb	Vegyes	Össz.	%
2008		8		12	3	1	9		5	38	6,2
1989-2008 átlag	0	9	1	5	2	6	4	3	2	30	5
1989-2008 össz.	6	179	16	89	42	112	75	55	36	610	100
%	1	29,3	2,6	14,6	6,9	18,4	12,3	9	5,9	100	

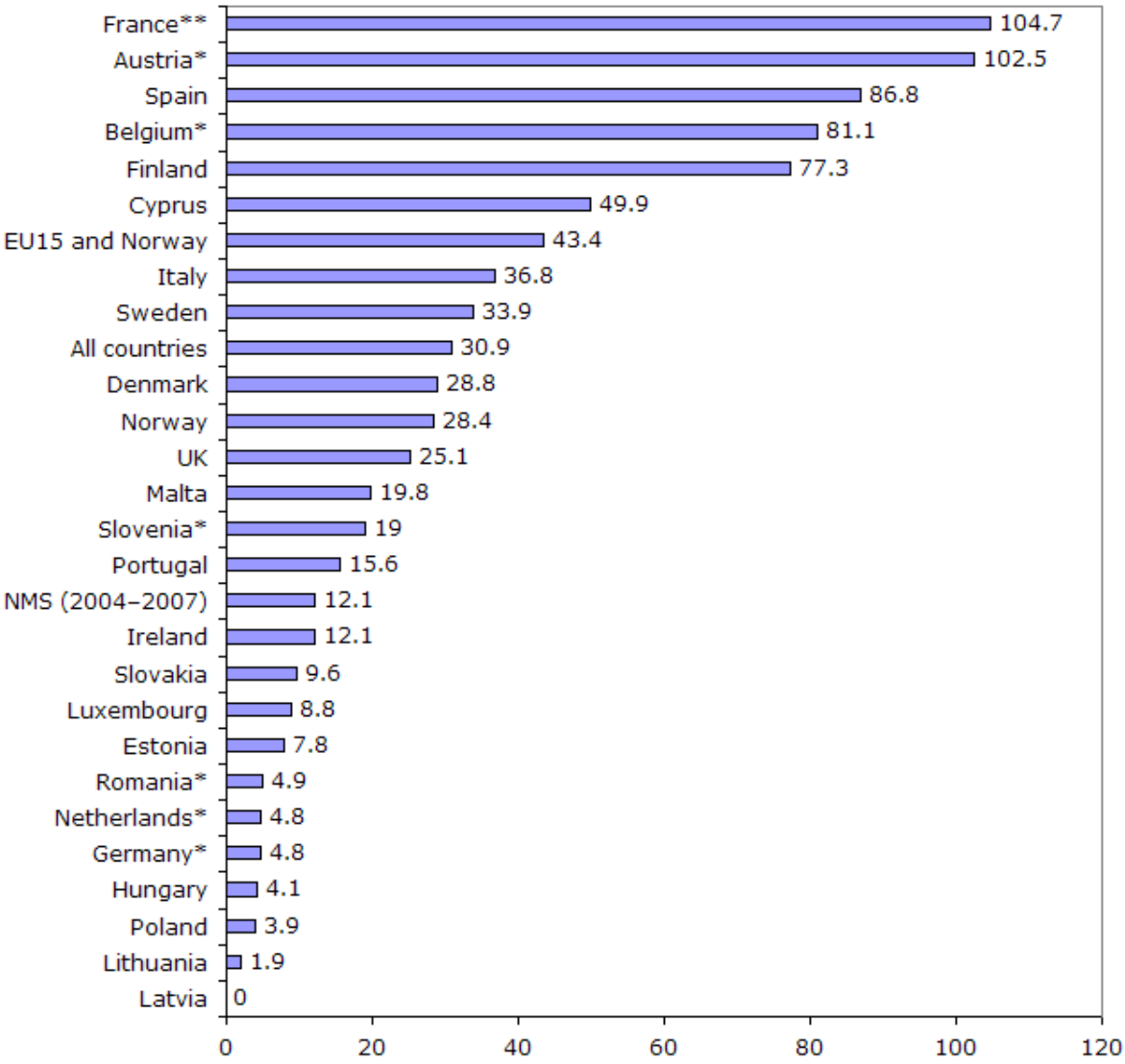


2. A sztrájk hosszát és az abban résztvevők számát tekintve alapvetően két típusú megmozdulás jellemző hazánkban: a hosszú ideig tartó és viszonylag kisebb részvétellel szervezett, illetve rövidebb, de résztvevők számát tekintve nagyobb intenzitású sztrájk.[14] Jogviszony szempontjából sztrájk szervezhető Mt. Ktv. Kjt. Ptk. hatálya alat. 1989 és 2007 között 226 sztrájkból 194-et az Mt, 2-őt a Ktv, 26-ot a Kjt hatálya alatt szerveztek. Egy sztrájkot szerveztek Ptk hatálya alá tartozók (nagy valószínűséggel színlelt vállalkozási szerződéssel foglalkoztatottak), míg 3 esetben volt vegyes a sztrájk szervezése (a résztvevők köre meghaladta egy-egy jogviszony határait).[15] A leginkább sztrájkkal sújtott ágazat az ipar,

[13] Berki Erzsébet 2009, 3. sz tábla.
[14] Berki Erzsébet 2008, 121.
[15] Berki Erzsébet 2010, 148.

további gócpont a közlekedés, villamosenergia- ipar, az egészségügy, illetve az oktatás.

Nemzetközi összehasonlítás céljából az Európai Ipari Kapcsolatok Obszervatóriumának (*European Industrial Relations Observatory - EIRO*) jelentéseit alkalmazzuk.[16]



3. 2003 és 2007 között 1000 munkavállalóra évente jutó sztrájk miatt elveszett munkanapok száma a következőképpen alakul: az élvonalban Franciaország (104.7), Ausztria (102.5) Spanyolország (86.8), míg Litvánia (1.9) és Lettország (0) a sereghajtók. A közhiedelemmel szemben Magyarországot a lista vége felé találjuk (4.1). E mérőszám hasznos indikátor, amennyiben adott munkáltató versenyképességére vagyunk kíváncsiak.

[16]Carley, Mark 2008, 14. ; Megjegyzések: * 2003–2006 átlaga ** 2003–2005 átlaga NMS = 2004 májusban, illetve 2007 januárban csatlakozó új tagállamok. A belga, olasz, szlovén adatok alulbecsültek. Bulgária, Görögország, Cseh Köztársaság vonatkozásában nem állnak adatok rendelkezésre. Forrás: EIRO.

A csupán az 1000 munkavállalóra jutó kieső munkanapok vizsgálata azonban félrevezető lehet. Példának okáért az olasz 36,8 kiesett munkanap/év/1000 munkavállaló csalóka, hiszen a gyakorlatban Olaszországban igen elterjedt a sztrájk, azonban a munkaügyi kapcsolatok sajátosságai miatt inkább rövidebb munkabeszüntetéseket szerveznek, illetve gyakran élnek az utolsó pillanatban visszavont sztrájkfenyegetés eszközével. Németország alacsony sztrájk aktivitást mutat (4.8). A számok azonban önmagukban félrevezetőek. Gyakran alkalmazott stratégia az 1970-es évek végén kidolgozott u. „új mobilitás" (*neue Mobilität*). A figyelmeztető sztrájknak is nevezett akció lényege, hogy hosszú, határozott idejű munkabeszüntetés helyett egymást követő rövid, általában 1-1 napos sztrájkokat szerveznek a kollektív szerződés által lefedett üzemekben.[17] Emellett azt sem szabad figyelmen kívül hagynunk, hogy a sztrájkkal töltött órák számának csökkenése nem jelenti egy az egyben a munkaügyi viták csökkenését. Jó példa az Egyesült Királyság, ahol a sztrájk miatt elvesztett munkaórák számának csökkenésével egyidejűleg, rekordot döntött az ACAS-hoz (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*) érkező döntőbíráskodást, békéltetést igénylő kérelmek száma.[18]

4. A jogforrási rendszer

4.1. A sztrájkjog külső jogforrásai

1. A hazai gyakorlat meg kell hogy feleljen a nemzetközi, európai, illetve uniós követelményeknek. Nemzetközi szinten az ENSZ több dokumentuma tartalmaz sztrájkjogra vonatkozó szabályozást. A specializáció elvének megfelelően elsődlegesen a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (*International Labour Organization*, a továbbiakban ILO) dokumentumai kiemelkedő jelentőségűek, ezeken belül az ILO jogforrási rendszer „emberi jogi szívéhez"[19] tartozó két egyezmény, az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló 87-es és a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 98-as számú egyezmények a legjelentősebbek.[20] Meghatározó az ILO égisze alatt működő egyesülési szabadsággal foglalkozó bizottság (*Committee on Freedom of Association* a továbbiakban CFA) esetjoga.[21] Megjegyzendő, az

[17] Weiss, Manfred – Schmidt, Marlene 2008, 201.
[18] Barrow, Charles A. 2002, 276.
[19] Az un. emberi jogi alapegyezmények közé tartoznak az egyesülési szabadságot, a kényszermunka tilalmát, a gyermekmunka tilalmát valamint a kényszermunka tilalmát szabályozók.
[20] Illetve a közszféra vonatkozásában a 151-es és 154-es egyezmények.
[21] Az egyesülési jog területén bevezetett különleges eljárás az ILO egyik leghatékonyabb ellenőrzési mechanizmusa. A CFA az érintett kormányokkal együtt működik, megoldási módozatokat tesz ajánlás formában, illetve direkt módon ellátogathat a kérdéses ország kormányával, szociális partnereivel megtárgyalni a problémás eseteket.

ILO nem csak esetjogán keresztül hat hazánkra, szakértője révén közvetlen befolyásolta 1989-ben a Sztv. szövegezését, a közelmúltban pedig a légi közlekedés sztrájkok kapcsán folytatott az ILO vizsgálatot hazánkban. A Légiközlekedési Egyesült Szakszervezet a LIGA Szakszervezeti Szövetségen keresztül kereste meg az ILO-t, többek között azzal, hogy véleménye szerint a sztrájkban résztvevő választott szakszervezeti képviselőit jogellenesen bocsátotta el a munkáltató Celebi Kft.

2. Európai szinten két sztrájkjogi vonatkozású jogforrás, az 1950-es Egyezmény az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről (*European Convention on Human Rights*)[22] és az Európai Szociális Karta (*European Social Charter*, a továbbiakban: Karta) kiemelendő. Az Európai Szociális Karta volt az első olyan nemzetközi egyezmény, mely a sztrájkhoz való jogot nyíltan elismerte. A sztrájkról szóló cikk tartalma az egyes felülvizsgálati ciklusok során került kibontásra, a Karta végrehajtását biztosító nemzetközi ellenőrzési rendszer keretében a kormányok jelentéseit elemző konklúziókból képet kapunk a jogszerű illetve jogellenes sztrájk ismérveiről, következményeiről (lásd a *Conclusion* hivatkozásokat).[23]

Az utóbbi évek lényeges változásokat hoztak az Emberi Jogok Európai Bíróságának (*European Court of Human Rights*) gyakorlatában. A passzivitás hosszú évei után mérföldkőnek számítanak az Emberi Jogok Európai Bíróságának *Demir and Baykara v. Turkey*[24] *és az Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*[25] esetekben hozott döntése, melyek kifejezetten hivatkoznak a sztrájkhoz való jogra.[26]

3. Az uniós sztrájkszabályozás leginkább szembeötlő vonása a közösségi kompetencia hiánya. Ez az európai munkajog sajátosságait figyelembe véve nem meglepő, mindazonáltal nem lehet nem észrevenni, hogy a 21. század tendenciái egyre sürgetőbben vetik fel a szabályozás igényét. A globalizáció katalizátorként szolgál a több tagállamot érintő kollektív megmozdulások számára, melyek közül csak egy a határokon átnyúló demonstráció kategóriáj és a nemzeti eszköztár önmagában elégtelen a felmerülő problémák kezelésére. A kompetencia hiány azonban nem jelenti a sztrájk szabályok teljes nemzeti meghatározottságát. Az Európai Bíróság esetjogából egy alapjogként elismert, ugyanakkor alapszabadságoknak alárendelt uniós sztrájkjog felfogás rajzolódik ki (lásd a Viking[27] és Laval[28] eseteket).

---

[22] Magyarországon az 1993. évi XXXI. törvény hirdette ki.

[23] A tárgyalt esetek megtalálhatók az alábbi elektronikus adatbázisban: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf

[24] 34503/97.

[25] 68959/01.

[26] Lásd még: Danilenkov v Russia (67336/01) és Kaya and Seyhan v Turkey (30946/04).

[27] International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v. VikingLine, Case C-438/05.

[28] Laval v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Case C-341/05.

4.2. A sztrájkjog belső jogforrásai

1. Hazánkban a sztrájkhoz való jog, hasonlóan a német, olasz, francia, portugál, török, spanyol szabályozáshoz,[29] alaptörvényi rangot kapott, az Alkotmány alapvető jogokról és kötelességekről szóló XII. fejezetében kerül szabályozásra; amely szerint nem korlátlanul, hanem az azt szabályozó törvények keretei között gyakorolható [Alkotmány 70/C. § (2) bek.]. Az Alkotmány tehát a jogalkotóra bízza, hogy un. alkotmányerejű törvényben[30] szabályozza a kérdést. A sztrájkjogot szabályozó lex speciális az 1989 évi VII. törvény (a továbbiakban Sztv.). Emellett természetesen alkalmazandó az Mt. szabályanyaga, mely a sztrájk sajátságos természetéhez idomul (lásd például a munkaerő kölcsönzésre vonatkozó tilalmat, vagy, a jogok és kötelezettségek módosulásának tipikus példájaként, a munkavégzési és bérfizetési kötelezettség szünetelését).

2. A sztrájk hazai jogi szabály környezete nem korlátozódik az Alkotmány, a Sztv, illetőleg az Mt. rendelkezéseire, háttéranyaga a polgári jog, annak általános elvei s kiemelkedő jelentőséggel bírnak a szerződés hibás teljesítésére, kárfelelősségre vonatkozó szabályok. A polgári jog szabályainak alkalmazása kikerülhetetlen. A sztrájk tipikusan korlátozza az amúgy dolog feletti legteljesebb hatalmat biztosító tulajdonjogot, akadályt gördít a munkáltató szerződésszerű teljesítése elé, s hátrányosan érint a szerződő felektől elkülönülő harmadik személyeket is. A sztrájk mintegy mellékhatása lehet többek között a kötelezetti késedelem [Ptk. 299. § (1)-301. § (1)]; jogosulti késedelem [302. §]; hibás teljesítés [305. §-311. §]; lehetetlenülés [312. § (1)-(3)]; bíztatási kár [6. §]; kártérítés [318 §, 355. § (4)]; kármegosztás [340.§]. Polgári jogi felelősségi alakzatok közül az általános felróhatóságon alapuló felelősség, az alkalmazott károkozása igényel fokozott figyelmet. Természetszerűen felmerülhet más törvények, így a Btk alkalmazása is.

3. A Sztv. rövidsége (mindössze hét szakasz) számtalan kérdést hagy megválaszolatlanul, s ezzel a bíróságokra hárítja a keretjellegű szabályok tartalommal való megtöltését.[31] A bírói gyakorlat a növekvő sztrájkeseteknek köszönhetően egyre konzisztensebb, a döntések többek között olyan problematikus területeket érintenek, mint békekötelem, szolidaritási sztrájk, előzetes egyeztetés, bérfizetés, vagy a még elégséges szolgáltatás.

---

[29] Szintén deklarálja a munkaharc jogát a német alaptörvény 9. cikk 3 bek., a görög 23. cikk., a portugál 58. cikk., a spanyol 28. cikk 2 bek., illetve a török alkotmány 54. cikk. A francia alkotmány preambuluma mondja ki, hogy a sztrájkjogot az arról rendelkező törvények keretei között kell gyakorolni.

[30] Balogh Zsolt – Holló András – Kukorelli István – Sári János 2003, 207.

[31] Radnay József 2000, 17.

4. Mint informális jogforrás ugyancsak szerepet kap az elméleti és gyakorlati problémák értelmezése a jogászképzésben, szaklapokban illetve kommentárokban. A jogtudomány álláspontjára való hivatkozás német hagyománya[32] feléledni látszik. Ugyan távol állunk az osztrák modelltől, ahol munkaharci jog akár tankönyvi vagy tudósjognak (*Gelehrtenrecht*) is nevezhető, mivel törvényi szabályozás hiányában, illetve a csekély sztrájkaktivitás miatt a jog tartalmát a tudományos álláspontok alakítják,[33] a sztrájkjog kapcsán egyfajta „jogi műhely" alakult ki hazánkban. Gondoljunk csak az e tárgyban szervezett konferenciákra, az Állampolgári Jogok Országgyűlési Hivatalának 2008-2009-es projektjére, vagy a Pécsi Munkajogi Közleményekben publikált, a jogalkotókat, jogalkalmazókat egyaránt megszólaltató sztrájkjogi műhelyvitára.

4.3. A sztrájk alkotmányos szabályozása: sztrájkhoz való jog az alapjogok rendszerében

A munkaalkotmány

1. Az Alkotmány munkajogi vonatkozású alapjogok forrása is, számos alkotmányi rendelkezésnek erős munkajogi, a sztrájkjog gyakorlását is érintő vonatkozása van. A sztrájkhoz való jog az alaptörvény, illetve szűkebben a gazdasági alkotmány munkával foglalkozó rendelkezéseit felölelő munkaalkotmány része.[34] A munka világára vonatkozó alkotmányi normák közül témánk szempontjából jelentős a munka szabad megválasztására, a szabad mozgásra,[35] a koalíciós szabadságra, a sztrájkra, valamint a kizárásra vonatkozó szabályozás (vagy adott esetben, így például a lock outnál, annak hiánya) valamint a kollektív szerződésekre vonatkozó elképzelések. A sztrájkjog [70/C. § (2) bek.] „rokon" jogai - koalíciós szabadság [70/C. § (1) bek.]; gyülekezés joga [62. §], egyesülési jog [63. §] - mellett szintén kapcsolódnak a jogállamiság követelménye [2. § (1) bek.]; az emberi élethez és az emberi méltósághoz való jog [54. § (1) bek.]; a személyes adatok védelméhez való jog [59. § (1) bek.]; a gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadsága [60. § (1) bek.]; a véleménynyilvánítás szabadsága, a közérdekű adatok megismerésének és terjesztésének joga [61. § (1) bek.]; a férfiak és nők egyenjogúsága [66. § (1) bek.]; a diszkrimináció általános alkotmányos tilalma [70/A. §); a munka és

[32] A XIX. században az uralkodó tanra *herrschende Lehre* való utalást mára a bírói gyakorlat által befogadott jogtudósi vélemény *herrschende Meinung* váltotta fel, vagyis a bírói gyakorlattal megerősített jogtudósi iránymutatás jogforrásnak minősül. Pokol Béla 2005, 216. A tételes jogi szabályozás ellenére (a bírói jogalkotás egyetlen kiindulópontja az Alkotmány 9-3 cikkelye) a munkaharc intézménye példamutató részletességgel szabályozott, szinte teljes egészében bírói jogalkotás terméke.
[33] Berke Gyula – Kiss György 2009, 47.
[34] Drinóczi Tímea 2007, 42, 213.
[35] Lásd különösen a Viking ügyet.

foglalkozás szabad megválasztásának joga [70/B. §]; az egyenlő munkáért egyenlő díjazáshoz való jog [70/B. § (2) bek.]; a munka mennyiségével és minőségével arányos munkadíjhoz való jog [70/B. § (3) bek.]; a pihenéshez való jog [70/B. § (4) bek]; a munkavédelemhez való jog [(70/D. §]; a szociális biztonsághoz való jog [70/E §]. E jogok egyrészt összeütközésbe kerülhetnek a sztrájkhoz való joggal, másrészt védelmük fokozottabban merülhet fel a sztrájk kapcsán.

A sztrájkhoz való jog mint alapjog

1. A jogalkotás számára folyton tiszteletben tartandó kereteket adó alapjogok egymással összefüggő, egymást feltételező rendszert alkotnak,[36] s a sztrájkhoz való jog csak e rendszer szerves részeként értelmezhető. A sztrájkhoz való jog un. második generációs gazdasági, szociális jog, melynek kereteinek megszabásakor az állam viszonylag nagyobb szabadsággal bír. Szemben például az élethez, emberi méltósághoz való joggal, nem alanyi jogi jellegű szabadságjog.[37] Az Alkotmány 70/C. §-ában megfogalmazott alapvető jog az általános egyesülési jog érdekképviseleti célú szerveződésekre vonatkoztatott kifejeződése.[38.] A sztrájkjog az állam oldaláról kettős kötelezettséget keletkeztet: negatív, tiszteletben tartási és pozitív, védelmi kötelezettséget.[39] A sztrájkhoz való jog azonban karakterét tekintve inkább a „be nem avatkozás joga".

2. Az Alkotmánybíróság határozatai elvi iránymutatást adnak a sztrájkjog gyakorlására, meghatározzák a sztrájkjog alapvető karakterét, alapjogi rendszerben elfoglalt helyét, más alapjogokkal való kölcsönhatását és elemi korlátait. E jog a munkaviszonyban állók részére jelent biztosítékot azokban az esetekben, amikor a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, az egyenlő munkáért egyenlő bérhez, valamint a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz való jogok valamelyikével nem élhetnek, illetve azokat nem érvényesíthetik. Az Alkotmánybíróság egyik legjelentősebb, a sztrájkjog természetére vonatkozó megállapítása, hogy az „nem abszolút, hanem nyilvánvalóan az adott politikai, gazdasági, társadalmi viszonyok között mintegy "relatíve" gyakorolható alapvető állampolgári jog."[40] A sztrájkhoz való jog szociális jogi minősége ugyanakkor kiterjedt objektív intézményvédelemmel jár, az államnak szervezeti és jogi biztosítania kell a joggyakorlás tényleges feltételeit, kereteit. A törvényhozó nagyobb szabadsága azonban nem

[36] Ádám Antal 1996a, 13.; Balogh Zsolt – Holló András – Kukorelli István – Sári János 2003, 210.
[37] „A sztrájkjog nem alanyi jogi természetű alapvető jog, nem áll az Alkotmány 8. § 2 bekezdésében foglalt rendelkezés védelme alatt, így a sztrájkjog szabályozása során a törvényhozó szélesebb körű felhatalmazással rendelkezik a sztrájkjog korlátozására is." 88/B/1999. AB határozat.
[38] 58/1997. XI. 5. AB határozat.
[39] Balogh Zsolt – Holló András – Kukorelli István – Sári János 2003, 207.
[40] 673/B/1990 AB határozat.

alkotmányos korlátok nélküli.[41] „Abból, hogy sztrájkjog az Alkotmány által szabályozott jog, következik az, hogy a törvényhozó köteles biztosítani a sztrájkjog gyakorlásának feltételeit, a sztrájkjog gyakorlásából való kizárásnak csak alkotmányos indokból, valamely alkotmányos jog, alkotmányos érték, cél védelme érdekében van helye."[42]

A sztrájk és más alapjogok kollíziója, az alapjogok konkurálásának tipikus területei

1. Az Alkotmánybíróság által kidolgozott szükségesség – arányosság teszt értelmében alapjog korlátozása három együttes feltételnek kell megfeleljen:

1. az Alkotmány 8. § (2) bekezdésének megfelelően alapjog csak kényszerítő ok miatt. más alapjog vagy alkotmányos érték védelme, érvényesülése érdekében korlátozható,

2. az eszköz alkalmas kell legyen a cél elérésére,

3. az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alkotmánysérelem súlya összhangban legyen egymással. A törvényhozó a cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt kell válassza.[43]

2. A szükségesség - arányosság - alkalmasság hármas tesztje mellett felmerül a „közérdek"[44] továbbá a „nyomós közérdek" intézménye is, mely szükségességi okként merült fel az Alkotmánybíróság gyakorlatában.[45]

A sztrájk alábbi alapjogokkal való ütközése tekinthető tipikusnak: tulajdonjog, emberi élethez és emberi méltósághoz, egészséges környezethez, szabad mozgáshoz, pihenéshez, információhoz való jog. A pihenéshez való jog a sztrájk követelések között, illetve a károk enyhítése érdekében, a nem sztrájkolóknál rendkívüli munkavégzés elrendelése kapcsán, az információhoz való jog legkarakterisztikusabban a média sztrájkja kapcsán merül fel. Az emberi élethez és emberi méltósághoz való jog elválaszthatatlan egységet alkotó, oszthatatlan és korlátozhatatlan alapjog, számos egyéb alapjog forrása és feltétele. Az élet, egészség, a testi épség védelmének szükségessége ugyan nem zárja ki a sztrájk lehetőségét az egészségügyben, ugyanakkor olyan új demonstrációs formákat hív életre, mint például a mozaiksztrájk, ahol egy-egy kórházi részlegen csak egy-egy ember nem dolgozik, a többiek ellátják a feladatát, tehát a sztrájk nem jár a feladat ellátásának hiányával. Az alábbiakban három 'kollíziót' tárgyaluk részletesebben.

---

[41] Lápossy Attila – Zeller Judit, 2009, 99–106.

[42] 88/B/1999 AB határozat.

[43] 20/1990. I. 4. AB határozat ABH 1990 69., 71.; Balogh Zsolt – Holló András – Kukorelli István – Sári János 2003, 218.

[44] 58/2001 XII.7. AB határozat, ABH 2001. 527. 555.

[45] Balogh Zsolt – Holló András – Kukorelli István – Sári János 2003, 220. 313–314; 56/ 1994. XI.10 AB határozat, ABH 1994.312.

(1) A sztrájk és a tulajdonjog. A tulajdonjog és a sztrájkhoz való jog összeütközésének problémája több 2009-es sztrájk kapcsán felmerült, gondoljunk csak az elhíresült, MÁV Cargo eladásából származó bevételből részesedést követelő vasutas sztrájkokra, illetve a Kézbesítők Szakszervezetének Magyar Posta Zrt. ellen 2009. december 22-ével meghirdetett sztrájkjára, amely „klasszikus" béremelés mellett a postai ingatlanok elidegenítéséből származó bevételből az egyes munkavállalók részére egyszeri 100.000 Ft kifizetést követelt.[46] A bíróság ez utóbbi ügyben hozott döntése mérföldkőnek tekinthető a magyar sztrájkhoz kapcsolódó jogesetek történetében.[47] A végzés leginkább figyelemre méltó része az alkotmányellenes célra, konkrétan a tulajdonhoz való jogra történő hivatkozás. A Magyar Posta Zrt álláspontja szerint döntés a tulajdonos, nem pedig a munkavállalók kompetenciájába tartozik, a munkavállalók tulajdonosi jogokkal nem rendelkeznek, nem jogosultak arra, hogy a bevételek felhasználásáról rendelkezzenek, a bevételből közvetlen részesedést igényeljenek. Ugyan a szakszervezeti jogosítványokkal élve lehetőségük van arra, hogy a munkáltató gazdasági döntéseit befolyásolják, ez azonban nem sértheti a tulajdonhoz való alkotmányos jogot [Alkotmány 13 §(1) bek.], azaz nem fogadható el jogszerű sztrájkkövetelésnek, ha a tulajdonost illető bevétel egy részének közvetlen átadását követelik. A bíróság több okból minősítette jogellenessé a sztrájkot, ezek egyike volt az Alkotmányba ütköző cél [Szt. 3. §(1) b)].[48] A bíróság a sztrájkkövetelést alkotmányba ütköző célúnak minősítette. A Fővárosi Bíróság mint másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság végzését helyben hagyta és helytállónak ítélte meg azt az érvelést, hogy „a sztrájkjog nem terjedhet odáig, hogy más alkotmányos jogot, így a tulajdonhoz való jogot megsértse, ugyanis a munkavállalók nem jogosultak arra, hogy a bevételek felhasználásáról rendelkezzenek".[49] Itt jegyezzük meg, hogy még a francia jogban is, mely kontinentális viszonylatban liberálisnak tekinthető, a személyek és a tulajdon védelme a sztrájkhoz való joggal szemben elsőbbséget élvez.[50]

---

[46] Az eset másik érdekes vetülete az ingatlanok értékesítéséből származó bevételből való dolgozói részesedés minősítése. A bíróság kifejtette, hogy az Mt. általánosságban rendelkezik a munkabérről, a lehetséges munkabér elemei közül csupán néhányat nevesít (pl. személyi alapbér). Az, hogy a megállapodásban „100.00 Ft egyszeri munkabér" kifizetéséről vagy ki nem fizetéséről nem rendelkeznek, nem jelentheti azt, hogy e juttatásra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Annak ellenére a legkülönfélébb – ott nem nevesített – címeken fizetendő juttatásért indíthatnának sztrájkot a munkavállalók.

[47] Fővárosi Munkaügyi Bíróság 5. Mpk.51.017/2009/3.

[48] A sztrájk jogellenességét megalapozta továbbá, hogy olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel vagy mulasztással szemben tartották, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik, [Szt. 3. §(1) c)]; illetőleg a békekötelmet is megszegte, mivel kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt folyt [Szt. 3. §(1) d].

[49] Fővárosi Munkaügyi Bíróság 49MPKFV.631.227/2010/2.

[50] Lásd *Conseil Constitutionelle* 1980 július 22-i döntését.

(2) A sztrájk és az egészséges környezethez való jog. Az egészséges környezethez való jog több sztrájk esetén is veszélybe kerülhet, ilyen tipikusan a szemétszállítók demonstrációja, mely hazánkban egyenlőre még nem okozott jelentős fennakadást, azonban elég a Nápolyban eluralkodó állapotokra gondolnunk, hogy megértsük egy ilyen sztrájk potenciális veszélyeit.[51]

A magyar gyakorlatban az egészséges környezethez való jog egy közlekedési sztrájk jogszerűségének megítélése kapcsán merült fel. A bíróság kifejtette, hogy tömegközlekedés leállása veszélyezteti ugyan az életet, egészséget és a környezetet, azonban ez a veszélyeztetés csak közvetett, illetve előzetes tájékoztatással nagymértékben csökkenthető [24. Mpk.50.052/2005/5.].

(3) Sztrájkjog és a szabad mozgás joga. A szabad mozgás joga különösen fontos, hiszen más alapjogok gyakorlásának eszköze. Az Alkotmány 58. § -ához fűzött indoklás szerint a Magyar Köztársaság területén törvényesen tartózkodók jogosultak a lakóhely, tartózkodási hely önmaguk számára történő meghatározására. Ugyan az Alkotmány a közlekedés szabadságát nem nevesíti, az Alkotmánybíróság értelmezése szerint a szabad mozgáshoz való jog a helyzetváltoztatáshoz való jog szabadságát jelenti, valamint magába foglalja a járművön, vagy járművel való helyzetváltoztatást, a közlekedés szabadságát is. A mozgásszabadság személyes szabadságjog.[52] A szabad mozgás joga tipikusan a tömegközlekedés sztrájkja, illetve egy esetleges blokád során sérül (gondoljunk 1990 őszének taxis blokádjára). A szabad mozgáshoz való jog európai dimenziója a Viking eset kapcsán került reflektorfénybe.[53] A munkaharchoz való jog és az uniós alapszabadság kollíziója heves reakciókat váltott ki a szakszervezetek illetve a jogtudomány képviselői körében. Bár az Európai Bíróság az alapszabadságok és a munkaharchoz való jog közti, arányossági elven alapuló egyensúlyozást hangsúlyozza, valójában nem beszélhetünk valódi egyensúlyról, az alapszabadságok láthatóan előnyt élveznek. Ahogy Barnard kritikusan rámutat: a Laval és Viking esetek egyértelművé teszik, hogy hiába a Bíróság sztrájkjog párti retorikája, a négy alapszabadsággal szemben a jogszerű munkaharcnak igen kevés mozgástere marad, a sztrájkhoz való jog emberi jogként való elismerése alig több mint retorika.[54]

---

[51] http://www.net1news.org/partito-lo-sciopero-dei-lavoratori-asia-napoli-gi%C3%A0-nel-caos-rifiuti.html (Letöltve: 2010-07-20).

[52] Balogh Zsolt – Holló András – Kukorelli István – Sári János 2003, 573.

[53] A nemzeti sztrájkjog közösségi vonatkozásait lásd: Kiss, György – Kajtár, Edit: Freedom of Services, Establishment and Industrial Conflicts: Country Report: Hungary. In: Blanpain, Roger – Świątkowski, Andrzej M. ed.: *The Laval and Viking cases: freedom of services and establishment v. industrial conflict in the European Economic Area and Russia*. Austin, Tex., Wolters Kluwer, 2009, Bulletin of comparative labour relations ; 69 83–101.

[54] Barnard, Catherine 2008, 151, 168.

4.4. Az 1989. évi VII. törvlény

1. A magyar sztrájktörvény a rendszerváltás terméke, annak történelmi hátterével értelmezhető. 1989 a nagy politikai átrendeződések, módosítások és sarkalatos törvények éve volt,[55] az 1989. évi VII. tv. hatályba lépését heves, ellentétes álláspontokat ütköztető, a társadalmi feszültségeket jól leképező vita előzte meg.[56] Végül csupán 7 szakaszos, sok tekintetben hiányos törvény született. A jogszabály rövidségét magyarázhatja egyrészt a már meglévő nemzetközi háttér, vagyis hogy a Sztv, összhangot teremtett a Az 1966-os Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányával és a kihirdetett egyéb nemzetközi egyezményekkel, így csak a legáltalánosabb kérdésekre ad választ.[57] Szerepet játszhatott a jogalkotó sztrájk-felfogása (a sztrájk az érdekegyeztetés végső eszköze, nem oka, hanem tünetet a feszültségeknek, méghozzá olyan feszültségeknek melyeket jogi szabályozással nem mindig kezelhetőeknek).[58] A hiányosságok mögött mindazonáltal nagy valószínűség szerint a munkáltatói munkavállalói oldal érdekei közötti kompromisszumokra való törekvés állt.

2. Az eltelt 21 évben a törvény szinte változatlan maradt. Megadja a sztrájkjog lényegi tartalmát, korlátait, ha úgy tetszik vázát, ugyanakkor sok tekintetben joghézagokat hagy maga után, nem felel meg a normavilágosság követelményének, mivel tartalma nem világos, nem megfelelően értelmezhető. A jogbiztonság megköveteli, hogy adott jogszabály szövege értelmes, világos, a jogalkalmazás során felismerhető, értelmezhető és egyértelmű normatartalmat hordozzon.[59] A törvény módosítása a közeljövőben - konszenzus hiánya miatt - olybá tűnik, lehetetlen vállalkozás, az értelmezési nehézségeket a gyakorlatból leszűrt tanulságokkal lehet pótolni.

5. A sztrájk munkajogi aspektusai

5.1. A sztrájk tárgya: az érdekvita rendezése

1. A sztrájk tárgya csak érdekvita lehet, a jogvita elleni ilyen fellépés tilos. A bírói hatáskörbe tartozó egyedi munkáltatói intézkedés vagy

---

[55] Jutasi György 1990, 364.
[56] A Sztv. keletkezésének körülményeiről bővebben lásd: Halmos, Csaba 2010; Lőrincz György, 2008.
[57] Erre a következtetésre jut az évenként megjelenő Magyarország politikai évkönyve 1990-ben. Jutasi György 1990, 364.
[58] Erre utalt például Halmos Csaba sztrájkról szóló törvényjavaslat 1989-március 22-i parlamenti expozéjében.
[59] A normavilágosság követelményéről többek között lásd. 26/1992. IV. 30. AB határozat, 10/2003. IV. 3. AB határozat.

mulasztás meghatározása azonban nem mindig egyértelmű. Konkrét esetben egy, a szakszervezeti tagdíj munkáltatói levonása érdekében szervezett munkabeszüntetést a Legfelsőbb Bíróság jogszerűnek minősítette. Az egyedi munkáltatói intézkedés nem tartozott bírói hatáskörbe, hiszen a bíróság nem kötelezhette volna a munkáltatót, hogy a munkavállalói tagdíjat vonja le. [Legfelsőbb Bíróság MFV. II. 10.734/2002.sz.].

Az ILO szerint a jogi szöveg értelmezése kapcsán felmerülő vita eldöntése bírói hatáskörbe tartozik, ilyen esetben tehát megtiltható a sztrájk.[60] Az Európai Szociális Karta sztrájkjoghoz kapcsolódó esetjoga szerint a sztrájk szintén csak érdekkonfliktusok esetén alkalmazható, vagyis sem a politikai célú sztrájk, sem a jogi vitából eredő sztrájk nem vonható a 6. cikk 4. bekezdés hatálya alá.[61]

2. A magyar szabályozáshoz hasonló a német, ugyanakkor az olasz jogban például irreleváns a jog- és érdekvita elhatárolás, ennek megfelelően nem találunk a Sztv-ben szabályozott tilalomhoz hasonló kitételt, vagyis az olasz jogban, jogvita érdekében is folytatható sztrájk. [62]

5.2. A gazdasági és szociális érdek

1. Jelen szabályozás alapján a sztrájk jogalapja a gazdasági és szociális érdekhez kötődik. A sztrájk hátterében álló érdekek köre a törvény megalkotása óta eltelt 21 évben jelentősen kibővült, míg a kezdeti munkabeszüntetések többsége azonnali bérkövetelésre irányult, már egyre inkább távlati gazdasági-szociális célokat tűznek ki.[63] A sztrájk jogszerűségének ilyen meghatározása olyan szempontból szerencsétlen, hogy igen nehezen definiálható kategóriával operál, így parttalanná teszi a sztrájk jogalapját.[64] A nyugdíj-, vagy egészségügyi reform érdekében folytatott sztrájk példának okáért, bár kétségtelenül érinti a munkavállalók jólétét, már erősen a politikai sztrájk és a gazdasági-szociális érdek megvalósulásáért folyó sztrájk határmezsgyéjén jár.

Az ILO esetjogának tükrében a sztrájkjog egyike azoknak az alapvető eszközöknek, melyeken keresztül a munkavállalók és szervezeteik képesek előmozdítani illetve védeni gazdasági és szociális érdekeiket.[65]

---

[60] 2006 Digest, para. 532.

[61] Conclusions, II, 27, 28.

[62] Jacobs, Antoine T. J. M. 2008, 646.

[63] Bródy János 1999, 6.

[64] Berke Gyula – Kiss György 2009, 57.

[65] 2006 Digest, para. 522, 1996 Digest, para. 475; lásd még: 299th Report, Case No. 1687, para. 457; 300th Report, Case No. 1799, para. 207; 306th Report, Case No. 1884, para. 695; 308th Report, Case No. 1934, para. 131; 310th Report, Case No. 1928, para. 176; 316th Report, Case No. 1930, para. 365; 327th Report, Case No. 1581, para. 111; 330th Report, Case No. 2196, para.

2. A francia jogban a foglalkoztatással összefüggő kérdések körét, azaz tulajdonképpen a sztrájk lehetséges jogalapját a *Code du Travail* alapján a jogalkalmazás alakította ki. Ilyennek minősülnek: a foglalkoztatás feltételei; a munkavégzés egészséges és biztonságos körülményei; a munkajogviszony keletkezésével, megszüntetésével, illetve felfüggesztésével összefüggő kérdések; a munkavégzés helyével összefüggő kérdések, a munkáltató belső magatartási szabályaival és a fegyelmi felelősséggel összefüggő viták; valamint a szakszervezeti tisztségviselők kedvezményeivel összefüggő kérdések.[66] A nem szakmai, illetve nem foglalkozással összefüggő célokra irányuló munkabeszüntetés a sztrájkkal való visszaélést valósítja meg. A sztrájkköveteléssel szemben támasztott elvárás tehát a szakmához illetve foglalkozáshoz kötött cél megléte. A követelés irreális volta ugyanakkor nem teszi jogellenessé a megmozdulást.

A német jog tovább szűkíti a sztrájk tárgyává tehető ügyek körét. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság (BAG) esetjoga értelmében a munkaharcot csak és kizárólag mint a kollektív alku velejáróját értelmezhetjük, vagyis a munkaharc csakis annyiban engedélyezett, amennyiben kollektív szerződéses megállapodásra irányul, vagyis olyan célokat tűz ki, melyek kollektív szerződésben rendezhetők. Ez szükségszerűen vonja maga után, hogy munkaharcot csak azok folytathatnak, akik képesek kollektív szerződés kötésére.[67]

5.3. A politikai sztrájk megítélése

1. A szakszervezetek tiltakozásai sok esetben túlmennek a béralkun, társadalmi-politikai jelleget öltenek, nemegyszer politikai tiltakozás eszközévé válnak. Különösen könnyen politizálódnak a közszükségletet ellátó munkáltatóknál dolgozók illetve a közalkalmazottak sztrájkjai az érintett fogyasztók széles köre illetve a fokozott közérdeklődés miatt. Az ilyen a sztrájkokat kilátásba helyező béralku, a figyelmeztető sztrájkok, vagy a közalkalmazottak tárgyalási pozíciójuk megerősítése érdekében folytatott nyilvános demonstrációja a politikai tiltakozás körébe sorolandók.[68] A politikai sztrájk (*political strike, politischer Streik, sciopero politico)* valamely állami szerv akaratának megváltoztatására szolgál.[69] Politikai sztrájk tilalmának oka, hogy a politikai érdekek artikulárására a

304; 335th Report, Case No. 2257, para. 466; 336th Report, Case No. 2340, para. 645; 337th Report, Case No. 2365, para. 1665.

[66] Berke Gyula – Kiss György 2009, 51.

[67] Weiss, Manfred – Schmidt, Marlene 2008, 199.

[68] Szabó Máté 1994.

[69] Mair, Andreas 2008, 14-15.

pártok hivatottak. A problémát az jelenti, hogy nem mindig határolható el élesen a gazdasági és szociális valamint a politikai cél.

2. Kitekintve a nemzetközi gyakorlatra, láthatjuk, hogy a politikai sztrájk megítélése sehol sem problémamentes. A francia gyakorlatban politikai sztrájk jogszerű lehet, amennyiben összefüggésbe hozható foglalkozási érdekkel, ilyennek minősül például a bért és munkakörülményeket befolyásoló szociál- illetve gazdaságpolitikai döntés elleni demonstrálás. Az állam, mint munkáltató (kivételekkel) szintén támadható sztrájkkal. A politikai szimpátiasztrájk jogellenes, ugyanakkor nem egyértelmű a más munkavállaló elbocsátása ellen protestáló sztrájk megítélése, melyet változóan minősít a bírói gyakorlat.[70] A politikai sztrájk az angol gyakorlatban sem részesül immunitásban. Az olasz gyakorlat jóval szűkebben értelmezi, mi minősül politikainak,[71] s legálisnak minősíti a, bár politikai színezetű, de a munkavállalói érdekhez kapcsolható megmozdulásokat, szinte a forradalom jelleget öltő sztrájk akad csak fenn a rostán. A politikai sztrájk igen elterjedt az olasz, spanyol, portugál és görög gyakorlatban, ereje abban rejlik, hogy nagy tömegeket képes megmozgatni.[72] Lássunk néhány példát! Franciaországban a 1986-87 tele társadalmi protestálásainak hátterében nagyrészt nem a munkavállalói szociális és gazdasági helyzet javítása állt, hanem a kormány tervezett egyetemi reformja. Hasonlóképpen, az ugyanekkor zajló tömegközlekedési sztrájk Párizsban, bár tartalmazott bérköveteléseket is, a közszférában dolgozók helyzetének újraszabályozása miatt robbant ki.[73] Spanyolországot 1979-ig a politikai helyzettel összefüggő munkaharc jellemezte.[74] Nem minősíthető tisztán politikainak például az Egyesült Királyságban az oktatási törvény által bevezetett standardizált nemzeti tanterv ellen 1993 nyarán tartott pedagógus sztrájk.[75]

3. A politikai sztrájkot sem a Karta[76] sem az ILO nem védi. A védett sztrájkok köre azonban eltérő. Az ILO esetjoga nem ismeri el a sztrájkjogot pusztán politikai érdekek érvényesítésére, azzal azonban, hogy szűken szabja meg a politikai sztrájk fogalmát. A sztrájkjog gyakorlásával védett érdekek nemcsak kedvezőbb munkafeltételekre vagy foglalkozási jellegű kollektív igényekre irányulhatnak, hanem a munkavállalókat érintő gazdaság - szociálpolitikai, hanem munkaügyi problémák megoldására is. Az Európai Szociális Karta értelmében a sztrájk nem általában a dolgozók

[70] Despax, Michel – Rojot, Jacques 1987, 295-296.
[71] Jacobs, Antoine T. J. M. 2008, 649.
[72] Gregor Gall – Robert Hebdon 2008, 597.
[73] Segrestin, Denis 1990, 113.
[74] Estivill, Jordi –de la Hoz, Josep M. 1990, 283.
[75] Giddens, Anthony 2008, 532.
[76] Politikai sztrájkokról nem szól a 6. cikk, melynek célja a kollektív érdekegyeztetéshez való jog, így az ilyen sztrájkok nyilvánvalóan kívül esnek a kollektív érdekegyeztetés látókörén. Conclusions II, 27, 28.

gazdasági és szociális érdekeinek érvényesítésére szolgál, a kollektív megállapodásra irányuló tárgyalások folytatásához való jog feltétele.

4. Az ILO tehát tágabban, míg a Karta szűkebben szabja meg azon érdekek körét, amiért lehet sztrájkot folytatni. A magyar gyakorlat összességében inkább az ILO-éhoz áll közelebb, bár meg kell jegyezni, e körben hiányoznak az elvi iránymutatást adó döntések, másrészt a törvény maga sem mondja ki, hogy ki ellen lehet sztrájkot folytatni, így nagyobb teret hagy a tág értelemben vett politikai sztrájkoknak, melyek politikaiak ugyan, de gazdasági-szociális érdekekhez is kapcsolódnak.

5. A politikai sztrájk szinte mindenhol tilos, inkább az a kérdéses, mi minősül ilyennek. Az olasz gyakorlat jóval szűkebben értelmezi, mi minősül politikainak,[77] s legálisnak minősíti az ugyan politikai színezetű, de a munkavállalói érdekhez kapcsolható megmozdulásokat, szinte a forradalom jelleget öltő sztrájk tiltott. Hazánkban nem tisztázott a gazdasági és szociális valamint a politikai célok közti különbség. Fontos különbség, hogy szemben a magyar, vagy német szabályozással az olasz jogban a jog- illetve érdekvita elhatárolása irreleváns.[78] Nem találunk a Sztv-ben szabályozott tilalomhoz hasonló kitételt az olasz jogban, folytatható jogvita érdekében is sztrájk.

5.4. A „munkáltató nélküli" sztrájk: a szolidaritási sztrájk problematikája

1. A sztrájk speciális kategóriája az úgynevezett szolidaritási vagy szimpátia sztrájk (*sympathy strike*, *Sympathiestreik*, *scioperi di solidarietà*, *grève sympathisante*). Ilyenkor un. másodlagos akcióról beszélhetünk, a fő vagy elsődleges sztrájkhoz a sztrájkkal konkrétan nem érintett, de azzal szolidaritást vállaló szakszervezet(ek) csatlakoznak. Más szavakkal, a munkabeszüntetés járulékos jellegű, nem közvetlenül a saját munkáltatóra kíván nyomást gyakorolni, hanem egy másik sztrájk célja érdekében szünteti be a munkát.[79] Magyarországon 1989 óta 226 sztrájkból hét volt szolidaritási akció. Maga a jelenség tehát nem számottevő, mégiscsak érdemes vele foglalkoznunk, hiszen olyan munkáltatót is hátrányosan érint, aki maga nem tehet a konfliktus kialakulásáról, sőt, az esetek nagy többségében a megegyezésre sincs ráhatása. A szolidaritási sztrájk sajátos voltát maga a törvény is felismeri, amikor kimondja, hogy szolidaritási sztrájk esetén nem kell előzetes egyeztetést tartani. Az előzetes egyeztetés elmaradását az indokolja, hogy a felek nem, vagy csak közvetve tudnak

[77] Jacobs, Antoine T. J. M. 2008, 649.

[78] Jacobs, Antoine T. J. M. 2008, 646.

[79] Radnay József 1990, 31.

hatni az elsődleges sztrájkkal érintett munkáltató döntésére, így gyakorlatilag nincs miről tárgyalniuk.[80]

2. Az EBH2005. 1253 által tárgyalt esetben a szakszervezet országos sztrájkbizottsága által meghirdetett sztrájkhoz csatlakoztak az egészségügyi ágazatban dolgozók. A munkáltatóval sztrájkbizottság útján közölték, hogy a sztrájkban előreláthatólag kik vesznek részt, illetve, hogy a betegellátás zavartalansága miatt sürgősségi osztályon a szokásos ellátást, másutt pedig az ügyeleti szintű ellátást biztosítják a sztrájk ideje alatt. Előzetes egyeztetésre nem került sor. A munkaügyi bíróságnak elsősorban azt kellett eldöntenie, hogy adott esetben szolidaritási sztrájkról van-e szó, vagy rész-sztrájkról, más szavakkal, mások, vagy saját gazdasági és szociális érdekeik biztosítására kezdtek sztrájkba az egészségügyi dolgozók. A fellebbviteli bíróság által helybenhagyott ítélet szerint más érdekét szolgáló szolidaritási sztrájkról volt szó, és ennél az egyeztetés elmaradása jogszerű. Az eset mégis tanulságos a szolidaritási sztrájk meghatározása szempontjából. „Szolidaritási sztrájk alatt általában nem a saját célt, hanem elsődlegesen idegen célt szolgáló munkaharcot értik (szolidaritási vagy szimpátia-sztrájk). Ezért mellőzhető az egyeztető eljárás: a vitatott cél nem saját cél, hanem idegen cél, arról a felek érdemben nem tárgyalhatnak; ennek felel meg a törvény indokolása is, amely szerint „mivel az ilyen típusú sztrájk olyan munkáltatónál is kárt okozhat, akinek a sztrájkkövetelés orvoslására nincs lehetősége, indokolt különleges garancia a sztrájk jogszerűségét illetően'".

3. A CFA esetjoga alapján ugyancsak lehetőség van szolidaritási sztrájkra. Amennyiben az eredeti sztrájk jogszerű, a szimpátia sztrájk nem tiltható meg.[81] Láthatjuk tehát, a szimpátia vagy szolidaritási sztrájk engedélyezésénél a magyar szabályozás a liberális, ugyanis – szemben például az olasz *sciopero di solidarieta* szabályozásával – nem követel meg „kellő mértékű érdekszövetséget" az alap-sztrájkkal.[82] Ugyanakkor mégiscsak megszorítást találunk olyan értelemben, hogy szolidaritási sztrájkot csak szakszervezet szervezhet.

A francia jogalkalmazás megkülönböztet belső és külső szolidaritási sztrájkot. A belsőt (*interne á l'entreprise)* általában jogszerűnek ítéli, mivel a legtöbb esetben a munkáltató valamely döntése ellen irányul (például a leépítéssel nem érintett munkavállalók szakszervezetei kezdeményeztek sztrájkot csoportos létszámcsökkentés ellen). A külső szolidaritási sztrájk (*solidarité externe)* nem egy esetben válhat jogellenessé, azért mert

[80] Nacsa Beáta 2008, 1449.
[81] 2006 Digest, para. 534, 1996 Digest, para. 486; 303rd Report, Case No. 1810/1830, para. 61; 307th Report, Case No. 1898, para. 325; 320th Report, Case No. 1963, para. 235; 333rd Report, Case No. 2251, para. 985; 338th Report, Case No. 2326, para. 445
[82] Persiani, Mattia 2000, 163.

könnyen átcsaphat politikai sztrájkba, amely már túlmegy a fentiekben felsorolt feltételeken.[83]

A német jogban különleges szabályok vonatkoznak a szolidaritási sztrájkra. A jogszerűség feltétele az alap sztrájk jogszerűsége, illetve az, hogy a sztrájk valóban idegen célért folyjék. Ez utóbbi kritériumot sokáig igen tágan értelmezte a bírói gyakorlat és emiatt szinte minden szolidaritási sztrájk jogellenessé lett minősítetve. Jelenleg e kötött rendszer sokat lazult, amennyiben szolidaritási sztrájknak nem feltétele az abszolút neutralitás. Jogszerűségi kritérium az alap sztrájk jogszerűsége, illetve a sztrájk arányos kell legyen (ellenkező esetben az alap sztrájkhoz lesz hasonló) és valóban képes kell legyen az alap sztrájk támogatására (annak eldöntése, hogy mi minősül alkalmasnak, a szakszervezet hatásköre).[84]

5.5. Kit illet a sztrájkjog?

1. A Sztv alapján a sztrájk a dolgozókat illeti. E megfogalmazás, amellett, hogy elavult, azzal a káros következménnyel jár, hogy nem tudni pontosan kit, vagyis milyen jogviszonyban állókat illet meg a sztrájkjog. A sztrájkjog alanya tekintetében érdekes problémát vet fel a munkáltatóval nem munkaviszonyban állók által szervezett megmozdulás. E bizonytalanság ellenére a következő bizton elmondható: annak ellenére, hogy a sztrájkhoz való jog a munkavállalókat (a Sztv. szóhasználatával élve dolgozókat) illeti, annak gyakorlása a gyakorlatban tipikusan a szakszervezetekhez kötődik. A Legfelsőbb Bíróság jogellenesnek minősítette az egyetlen közalkalmazott által folytatott egyéni figyelmeztető sztrájkot. A Legfelsőbb Bíróság szerint az ilyen akciót a munka megtagadásának kell tekinteni, és emiatt jogszerű az állásból történő felmentés [BH1996. 563.]. A sztrájk egyént megillető, ugyanakkor közösen gyakorolt jogosítványkénti felfogásából következik, hogy a magyar jog nem ismeri az un. vadsztrájk (*wildcat strike, unorganisiert Streik, sciopero selvaggo, grève sauvage)* intézményét sem, a szolidaritási sztrájk az egyetlen, ahol megkövetelt a szakszervezeti szervezetség.

2.Ellentétben a szakszervezet vezető szerepével, az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkkal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja de nem is akadályozhatja. Amennyiben az üzemi tanács tagja mégis részt kíván venni a sztrájkban, megbízatása a sztrájk idejére szünetel, vagyis az üzemi tanács tevékenységében, az üzemi tanácsi döntések meghozatalában nem vehet részt [Mt. 70. §]. A sztrájk mint érdekvédelem tehát kizárja a részvételi jogosultságot.[85] A nyugat európai országok többségében - az üzemi tanács hasonlóképpen semleges kell maradjon.

[83] Despax, Michael – Rojot, Jacques. 1987, 294–295.
[84] Weiss, Manfred – Schmidt, Marlene 2008, 206-207.
[85] http://a-munkaado-lapja.cegnet.hu/2004/10/az-uzemi-tanacs-mukodese (Letöltve: 2010-07-20)

Prugberger javaslatot tesz a semlegesség megkövetelésének eltörlésére, a spanyol gyakorlatra hivatkozva, ahol az ÜT aktívan részt vállalhat a sztrájkban.[86]

Szintén az egyén a sztrájkhoz való jog alanya többek között az olasz, spanyol illetve francia jogban. Ezzel ellentétes a német felfogás, mely a kollektívát megillető jogként kezeli, a vadsztrájk tehát illegális, hacsak nem áll mögé későbbiekben a szakszervezet. Arra lehetőség van, hogy nem szervezett munkavállalók csatlakozzanak a szakszervezet által szervezett sztrájkhoz. [87]

3. Bár praktikusan több (legalább két) munkavállaló részvétele szükséges, az olasz jogban az egyetlen munkavállaló részvételével folytatott sztrájk sem elképzelhetetlen, amennyiben előzetesen, pl. szakszervezeten keresztül bejelentik a munkamegtagadás kollektív természetét.[88] A szakszervezet beleegyezése nélkül, illetve annak ellenére folytatott vadsztrájk sem büntetendő önmagában, sőt igen gyakori, különösen az olasz jogban. A szakszervezetre korlátozás mellett szól a megfelelő apparátus, felkészültség illetve a jogszerűség biztosítása.

Az ILO esetjogának tükrében a sztrájkjog a munkavállalókat és szervezeteiket gazdasági és szociális érdekeik védelmében megillető jogosítvány.[89]

5.6. A sztrájk abszolút tilalma

1. A sztrájktörvényben kifejezetten a jogellenes esetek között szerepel az azoknál a munkáltatóknál szervezett sztrájk, ahol a sztrájkot törvény tiltja. Nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a fegyveres erőknél, a fegyveres testületeknél és a rendészeti szerveknél, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál [Sztv. 3. § (2) bek.]. A problémát az Alkotmánybíróság több határozatában vizsgálta. Egy évvel a Sztv. megalkotása után 673/B/1990. határozatában az Alkotmánybíróság kimondta, hogy az igazságszolgáltatási szerveknél jelentkező sztrájktilalom alkotmányos. „Alapvető jogelv, miszerint mindenki úgy és olyan mértékben gyakorolhatja saját jogait, hogy ennek során mások jogait ne sértse. Minden egyes alapvető jog gyakorlásának korlátját mások alapvető jogai képezik.”

---

[86] Prugberger Tamás 2001, 213.
[87] Weiss, Manfred – Schmidt, Marlene 2008, 200.
[88] Persiani, Mattia 2000, 152–153.
[89] 2006 Digest, para. 521, Lásd még: 302nd Report, Case No. 1809, para. 381; 304th Report, Case No. 1863, para. 356; 307th Report, Case No. 1850, para. 120; 308th Report, Case No. 1900, para. 183; 311th Report, Case No. 1934, para. 126; 324th Report, Case No. 2072, para. 587; 327th Report, Case No. 1581, para. 111; 328th Report, Case No. 2116, para. 368; 332nd Report, Case No. 2258, para. 522; 335th Report, Case No. 2305, para. 505.

Az igazságszolgáltatás tagjainak sztrájkját mások alapvető jogainak védelmében tartja megengedhetőnek, amennyiben az Alkotmány 70/K. § és 57. § (1) bekezdésére utalva rámutat, hogy ezen jogok érvényesítését veszélyezteti, megakadályozhatja.

2. 88/B/1999. AB határozatban felmerült alkotmányossági kérdés lényege az volt, a fegyveres erőknél, a fegyveres testületeknél és a rendészeti szerveknél érvényesülő sztrájktilalom alkotmányos-e az e szerveknél alkalmazott közalkalmazottak és köztisztviselők tekintetében is[90]. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a sztrájk teljes kizárását a honvédség és a rendvédelmi szervek alkotmányos feladatainak (az alkotmányos rend és az alapvető emberi jogok védelme) hatékony ellátása indokolja, amelyet megítélése szerint csak a teljes személyi állomány munkája tud biztosítani. Az Alkotmánybíróság mindezeket figyelembe véve azt állapította meg, hogy a „teljes" sztrájktilalomnak alkotmányos indoka van. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint emellett nem állapítható meg az alkotmányellenes megkülönböztetés sem a honvédségnél és a rendvédelmi szerveknél alkalmazott köztisztviselők és közalkalmazottak, és a más szervezeteknél köztisztviselők és közalkalmazottak között. Felmerült a kérdés, vajon teljes egészében alkalmazható-e a szükségességi-arányossági teszt. Az Alkotmánybíróság a sztrájkjog korlátozása kapcsán kifejtette, hogy annak alkotmányossága csak akkor vizsgálható a keretében, ha a jogalkotó a sztrájkhoz való jogot (egy meghatározott alanyi kör vonatkozásában) teljes mértékben elvonná.

3. Mennyiben felel meg a hazánk által alkalmazott teljes tilalom a nemzetközi előírásoknak? A hivatásosok sztrájkjogát több nemzetközi jogforrás is rendezi. Az 1966-os Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmány biztosítja a fegyveres erők és a rendőrség tagjaira vonatkozó törvényi korlátozás (!) lehetőségét.[91] A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya lehetővé teszi a sztrájkjog korlátozását (8. cikk 2. bek.), illetve az ILO két, hazánk által is ratifikált 151-es[92] és 154-es egyezménye ugyancsak tág mozgásteret biztosít a részes államoknak. Az Európai Szociális Charta ugyancsak korlátokat enged meg a rendvédelmi szervek hivatásos állománya tekintetében (31. cikk) közérdekre, nemzetbiztonságra, közegészségügyre történő hivatkozással, vagy a közerkölcs védelme érdekében lehetővé teszi a korlátozást. Az általános sztrájktilalom azonban ellentétes az ILO egyezmények szellemével, mivel lényegesen csorbítja a szakszervezet lehetőségeit,

[90] Korlátozást tartalmaz a Sztv. generál tilalmán túlmenően a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. Törvény is Hszt. E törvény 27. § 2 kimondja, „az érdekképviseleti szervek e törvény keretei között szabadon működhetnek és gyakorolhatják jogosítványaikat. Sztrájkot azonban nem szervezhetnek, és tevékenységükkel nem akadályozhatják meg a fegyveres szerv rendeltetésszerű működését, a parancsok és intézkedések végrehajtását."

[91] 22. cikk, 2. bekezdés.

[92] Kihirdető törvény: 2000. LXXIV. tv.

többek között a jogot, hogy tevékenységét szervezze, gazdasági és szociális érdekeket érvényesítsen. Általános tilalmat feloldó krízishelyzet, pl. természeti katasztrófa vagy lázadás kivételt jelent. A sztrájk tilalmához ki kell mutatni, hogy az egyértelműen és közvetlen veszélyt jelent a népesség egy részének vagy egészének életére, biztonságára.[93] A krízis meglétét azonban garanciális okokból valamely független testület kell kimondja. Hatását tekintve sztrájktilalmat jelenthet döntőbíró kötelező[94] igénybevételének előírása, ezért az csak korlátok között, illetve kizárólag a szoros értelemben vett alapvető szolgáltatások és a közszolgálat tekintetében lehet jogszerű.

4. Míg a külső jogforrások korlátozásokról szólnak, a nemzetiek (a magyar is) ennél drasztikusabb megoldáshoz folyamodnak. Hasonlóan a magyarországi szabályozáshoz Olaszországban is tilos a rendőrség, a fegyveres erők munkaharca, mivel az a nemzet biztonságát, az állampolgárok fizikai épségét, tulajdonát veszélyeztetné.

Az ILO OBH beadvány szerint a hatályos magyar szabályozás (elsősorban a Hszt.) az Európai Szociális Kartába, vagyis nemzetközi jogi szabályba ütközik, melynek révén a jogállamiság elve sérül. A Hszt és a Sztv felülvizsgálatát kezdeményezi, a teljes körű tiltás helyett az egyes rendvédelmi szervek eltérő funkcióját figyelembe vevő finomhangolt szabályozásra tesz javaslatot, különös figyelemmel a még elégséges szolgáltatás rendezésére. hogy a felmerülő sztrájk ne lehetetlenítse el, alapvetően ne akadályozza a fegyveres szerv munkáját, s ne veszélyeztesse a közbiztonság védelmét.[95]

5.7. A köztisztviselők sztrájkja

1. A köztisztviselők sztrájkjoga, státuszokhoz hasonlóan speciális. Az állam kontrollálja tevékenységüket, különös szabályok vonatkoznak munkafeltételeikre, főként a bér, illetve a karrier tekintetében. A köztisztviselők sztrájkja, éppúgy, ahogy a politikai sztrájk, az állam ellen irányul, azonban mégsem nevezhető politikainak.[96] Kollektív munkabeszüntetésük nincs abszolút mértékben tilalmazva, ugyanakkor több szempontból is korlátozott. A sztrájk mindenek előtt szakszervezeti prerogatíva, pontosabban csak azt a szakszervezetet illeti meg aki az 1994.

---

[93] 2006 Digest, para.581-582, 320th Report, Case No. 1989, para. 324; 324th Report, Case No. 2060, para. 517; 329th Report, Case No. 2195, para. 737; 332nd Report, Case No. 2252, para. 883; 336th Report, Case No. 2383, para. 766; 338th Report, Case No. 2326, para. 446, Case No. 2329, para. 1275., 320th Report, Case No. 1963, para. 229; 321st Report, Case No. 2066, para. 340; 330th Report, Case No. 2212, para. 749; 335th Report, Case No. 2305, para. 505; 338th Report, Case No. 2373, para. 382.

[94] A döntőbírói eljárás önkéntes igénybevétele ezzel szemben nem jelent jogszerűtlen korlátozást.

[95] Lásd bővebben: Pajcsicsné Csóré Erika – Varga Éva Csilla 2009.

[96] Jaspers, Teun. 2007, 46.

évi Megállapodást aláírta, vagy ahhoz csatlakozott. A szolidaritási sztrájk plusz tartalmi korlátja, hogy csak azonos jogviszonyban lévők sztrájkja esetén szervezhető. A jogszerűség szigorú, a magánszféráétól eltérő feltétele, hogy az összes alkalmazott több mint fele egyet értsen a sztrájkkal. Az alternatív vitarendezés egyetlen kötelező esete a közvetlen egyeztetés sztrájkbizottság alakulása esetén. Az alternatív vitarendezéssel létrehozott egyezség nem kötelező erejű, azonban a megállapodás megjelenhet jogi formában (tv., rendelet, utasítás).[97] A sztrájkjog Megállapodás aláírásához (vagy ahhoz későbbi csatlakozáshoz) kötése nem csak azokat a szakszervezeteket fosztja meg a sztrájk lehetőségétől, amelyek nem írták alá a Megállapodást, hanem a köztisztviselők szervezetlen csoportjait is. Megoldást jelenthetne a tilalomnak a felsővezetői posztokra, valamint a közigazgatás és a közszolgáltatások folyamatos működését biztosító feladatokat ellátó személyekre korlátozása. Ha pontos, tételes alanyi kört nem is lehet meghúzni, alapvető elvek mindenképpen felvázolhatók.[98]

2. A magyar közalkalmazott-köztisztviselő felosztás speciális volta miatt a nemzetközi összehasonlítás nehézkes. A közszolgálat „*civil service*" alanyi köre az egyes tagállamokban más és más munkavállalói kategóriákat fed le. Az angol *public servant*, a német *Beamte*, az olasz *impiegato pubblico*, vagy a francia *fonctionnaires* egymással nem felcserélhető kategóriák. A közszolgálat meghatározása történhet státus alapján, a teljesített feladat (alapvető szolgáltatás) szerint, a hierarchiában betöltött pozíciónak (vezetők) megfelelően vagy ezek kombinációja miatt.[99] A sztrájkot tilalmazó-korlátozó szabályok megítélésénél azonban nem a nemzeti megnevezés a döntő, hanem az ellátott feladat. Az állam nevében közhatalmat gyakorló közszolgának minősülnek, így eltilthatók a sztrájktól például a bírák,[100] vagy a vámosok.[101] Ugyancsak a fogalom alá tartozhatnak a Magyarországon külön kategóriát jelentő közalkalmazottak is, pl. a tanárok, orvosok, kórházi alkalmazottak.

A közszféra sztrájkját korlátozó illetve tiltó szabályok nem terjednek ki a teljes alanyi körre, csak az állam nevében közhatalmat gyakorló közszolgákra. Hangsúlyozandó (és pontosan ez az, ami a magyar rendszerben problematikus), hogy a sztrájk tilalma a rendőrségnél, fegyveres erőknél, bíráknál csak a szolgálati jogviszonyban állókra terjed ki, a civil alkalmazottakra nem. Kétség esetén civil alkalmazottnak minősül az adott alkalmazott.

Általános tendenciaként elmondható, hogy a közszféra szabályozásában változás és egyre differenciáltabb szabályozás figyelhető meg, köz és a magánjog elemei egyre jobban keverednek A keveredés

[97] Lásd bővebben: Berki Erzsébet – Fodor T. Gábor – Nacsa Beáta – Neumann László 2007.
[98] Berki Erzsébet – Fodor T. Gábor – Nacsa Beáta – Neumann László 2007, 130.
[99] Digest 1996. paras 597-603.
[100] 336th Report, Case No. 2383, para. 763.
[101] 304th Report, Case No. 1719, para. 413

aránya azonban nem attól függ, hogy a munkavállaló mennyire áll közel a közérdekhez, hanem sok tényezőtől együttesen. Az eredeti felfogása kizárta a sztrájk lehetőségét, mivel az az állami autoritással szemben támasztott volna kihívást.[102] A jobb munkafeltételekért cserébe sztrájk tilalom szemlélet mára Európában szinte teljes egészében megváltozott.[103] A sztrájk korlátozása két fő oka van: egyrészt több kárt okoz a köznek, mint a munkáltatónak (főként a lényeges szolgáltatásoknál jelentkezik ez karakterisztikusan), másrészt a közös kasszát rövidíti meg. [104]

3. Németország, Finnország Dánia tiltja a közalkalmazottak sztrájkját, ez a gyakorlat ECSR rosszallását váltotta ki. [105] Az osztrák közszolgálat kapcsán (ideértendően a magyar fogalmaink szerinti közszolgáltatásokat) példának okáért Löschnigg kifejti, hogy a sztrájkjog nem korlátozható pusztán a munkáltató közjogi jogállása vagy a jogviszony közjogi jellege okán. Ha a munkaharc nem érinti a közszolgálatot teljesítővel szembeni fokozott „hűségkötelességet" vagy a szűk értelemben vett állami (hatósági) tevékenységet, lényegében belül marad a „szociálisan adekvát" magatartások körén, így megengedett.[106]

5.8. A közszükségletet kielégítő szolgáltatást nyújtó munkáltatónál folyó sztrájk – a még elégséges szolgáltatás

1. A közszükségletet kielégítő szolgáltatást nyújtó munkáltatónál folyó sztrájk esetén a láthatatlan közösség érdeke kerül szembe a partikuláris, saját érdekeket szem előtt tartó egyéni szempontokkal. E sztrájktípus kifejezetten az állam szervező-szolgáltató tevékenységéért való felelősségét érinti (ez többek között azt is megmagyarázza, miért alakult ki a legtöbb kötelező döntőbíráskodás a közszférában illetve a stratégiailag fontos iparágak, szolgáltatások vonatkozásában).[107]

2. Kevés probléma áll a sztrájkjog vonatkozásában annyira a figyelem középpontjában, mint a még elégséges szolgáltatás. A Sztv. 4. § (2) alapján „annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez – így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél –, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. Ennek mértéke és feltételei a sztrájkot megelőző egyeztetés tárgyát képezik." A közszolgáltatások elemi és tömeges szükségleteket elégítenek ki, amelyek kimaradása jelentős

[102] Treu, Tiziano 1997, 19.
[103] Kivéve Svájcot.
[104] Treu, Tiziano 1997, 19.
[105] ECSR Conclusions XVII-1/1, 204, 169; ECSR Conclusions XVII-1/1, 131.
[106] Löschnigg, Günther 2003, 781. Idézi Berke Gyula – Kiss György 2009, 50.
[107] Rácz Zoltán 2002, 30.

hátránnyal jár, ezért a közszolgáltatást ellátó szerv kötelezettsége az, hogy a szolgáltatását igénybe vevőket megfelelő, de legalább elégséges módon ellássa. A törvény tehát (nem taxatíven) kijelöli azokat a társadalmi közszükségletet ellátó munkáltatókat, melyeknél a szolgáltatás minimális illetve még elégséges szintjét sztrájk esetén is kötelező biztosítani.

3. Ki azonban az alanya a fenti kötelezettségnek? A Sztv. szövegezéséből - „csak úgy gyakorolható", illetve a „teljesítését ne gátolja" - az következik, hogy a még elégséges szolgáltatás teljesítése mindkét oldalt, vagyis a munkavállalókat, a sztrájkot szervező szakszervezetet és a munkáltatót egyaránt kötelezi. A sztrájk alatt csupán a főkötelezettségek (munkavégzés és bérfizetés) szünetelnek, az együttműködés mellékkötelezettsége nem[108], s természetszerűen a rendeltetésszerű joggyakorlás általános kötelezettsége sem tehető félre. Másként szólva: a még elégséges szolgáltatás biztosításának jogszabályon vagy szerződésen alapuló kötelezettsége alól nem mentesít a sztrájk, kivéve természetesen azt az esetet, amelyben a sztrájk gyakorlása ezt kizárja. Az elégséges szolgáltatás nyújtásának kötelezettsége a feleket akkor is terheli, ha annak mértékéről nem sikerült előzetesen megállapodni.[109] Itt fontos kiemelni, hogy a még elégséges szolgáltatás teljesítését mindig a konkrét eset körülményei figyelembevételével kell vizsgálni, hiszen mindenkor érvényes zsinórmértéket a jogalkotó nem jelölt ki. Kétséges, hogy egyáltalán lehetséges-e egy ilyen, példának okáért százalékban kifejezett mérték, meghatározása.

4. A sztrájktörvény eredeti tervezete szerint a még elégséges szolgáltatás teljesítésének elmulasztása jogellenessé tette volna a sztrájkot, e verziót azonban elvetette a jogalkotó, mivel az mind a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányával,[110] mind a Szociális Charta esetjogával ellentétes lett volna.[111] A gyakorlat szerint „a sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét kizárólag az 1989. évi VII. tv. 3. §-a alapján kell elbírálni. Önmagában az, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál gátolja a még elégséges szolgáltatás teljesítését, nem szolgálhat alapul a sztrájk jogellenességének megállapításához" [BH1991. 255.]. Ezt szintén megerősítette az EBH2008. 1814, kimondva: „kollektív szerződés a sztrájktörvénnyel ellentétesen nem írhatja elő, hogy sztrájk jogszerűen csak a még elégséges szolgáltatás mértékében való megállapodás esetén tartható." Ugyanakkor a gyakorlatot tekintve a még elégséges szolgáltatásban való megállapodásra ösztönözhet az a körülmény, hogy a megállapodni nem akaró sztrájkolók előbb utóbb

[108] Radnay József 1990, 36.
[109] Lőrincz György 2008, 145.
[110] Amelyet hazánk az 1976. évi 9. tvr-rel átvett, az tehát Magyarországot a sztrájktörvény megalkotásakor már kötelezte.
[111] Lőrincz György 2008, 145.

támogatottságukat teszik kockára, s a közvélemény ellenszenve kihat tárgyalási esélyeikre is.[112]

5. A még elégséges szolgáltatás meghatározásához példaként hozható fel az a városi tömegközlekedésben szervezett sztrájk, ahol a szakszervezet üzemkezdettől, hajnali négy órától délután egyig teljes leállást helyezett kilátásba. A munkáltató érvei szerint egy ilyen nagymértékű – kilenc órás – leállás jogellenes, hiszen nemcsak a lakosság egészségét, testi épségét veszélyezteti, hanem – mivel az addig tömegközlekedést használók autóba kényszerülnek – a környezetet is. A bíróság kifejtette, hogy tömegközlekedés leállása veszélyezteti ugyan az életet, egészséget és a környezetet, azonban ez a veszélyeztetés közvetett, illetve előzetes tájékoztatással nagymértékben csökkenthető. A még elégséges szolgáltatásra vonatkozóan elvi éllel fogalmazta meg a bíróság, hogy teljes üzemidő alatt biztosítani kell a szolgáltatás igénybevételét azok számára, akiknek erre feltétlenül szükségük van (pl. munkahelyre igyekvő orvosok, halaszthatatlan gyógykezelésre szorulók). Nem fogadható el az, hogy az üzemidő 40%-ában járatok egyáltalán ne induljanak. Ugyanakkor a sztrájkot nem nyilvánította jogellenesnek [24. Mpk.50.052/2005/5.]. A bíróság az országos vasúti társaságnál folytatott 9 órás sztrájk kapcsán ugyanakkor elvi éllel jegyezte meg, hogy az un. „nulla szolgáltatás" nem merítheti ki az elégséges szolgáltatás fogalmát [20.Mpk.50.428/1999/6].

6. Bizonyos ágazatokban a kollektív szerződés határozza meg sztrájk esetére a még elégséges szolgáltatás tartalmát. A Sütőipari szakágazati kollektív szerződésben meghatározott még elégséges szolgáltatás felsorolása jól illusztrálja, hogy vannak olyan területek, melyek szolgáltatásainak igénybevevőit sztrájk esetén is megfelelően el kell látni. Kötelező minimális szolgáltatásnak minősül a kórházak, egészségügyi intézmények, gyermekintézmények, idősek otthona, állami közbeszerzésű intézmények sütőipari termékkel való ellátása.[113] A távirati iroda kollektív szerződése szervezeti egységenként egyénileg rögzíti mi az, amit ilyen esetben is minimálisan biztosítani kell. A konkrétan meghatározott még elégséges szolgáltatásra példaként hozható fel a földhivatalok dolgozóinak munkabeszüntetése. A minimum szolgáltatás feltételeit a Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium és a Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete megállapodásban rendezte. Eszerint az érintett hivatalok négy munkanappal előre tájékoztatót függesztenek ki az irodában, a sztrájk idején a dolgozók munkahelyükön tartózkodnak, munkát nem végeznek, ügyfelet nem fogadnak, csak a napi posta érkeztetését, a beadványok átvételét, iktatását, széljegyzését biztosítják.

[112] Berki 2008, 126.
[113] Sütőipari szakágazati kollektív szerződés. Budapest, 2006. szeptember 18. 14. pont.

7. A még elégséges szolgáltatás teljesítése keretében munkát végző munkavállaló kötelezettségeit vizsgálta az EBH2001. 566. Az eset az általános vasutassztrájk alatt nyújtott még elégséges szolgáltatás területére vezet. A tényállás szerint a sztrájk során a még elégséges szolgáltatás körében a szakszervezet által összeállított listának az elfogadásával megállapodás jött létre; ennek keretébe tartozott a N.-D. között közlekedő vonat. A sztrájk idején a még elégséges szolgáltatás keretébe tartozó vonatok felől az arra jogosult szerv (Központi Operatív Bizottság) dönthetett. A döntés végrehajtására – a vonatforgalmi értesítésben előzőleg közölt vonat közlekedésében bekövetkező változtatásra – azonban a forgalmi utasítás szabályai vonatkoztak. A II. rendű felperes az I. rendű felperes egyetértésével a sztrájk idejére létrehozott döntéshozó szerv a Központi Operatív Bizottság telefonértesítés alapján úgy intézkedett, hogy a forgalmi utasítás ellenére sem fogad egy vonatforgalmi értesítésnek megfelelő vonatot. Az érintett dolgozók munkaviszonyát rendkívüli felmondással szüntették meg a még elégséges szolgáltatás körébe tartozó munkavégzési kötelezettségük körében elkövetett munkaviszonyból eredő kötelezettségszegésük miatt. A Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy sztrájk alatti, még elégséges szolgáltatás teljesítése keretében végzett munkára is az Mt. 103. §-ának rendelkezései vonatkoztak, tehát azt a munkájukra irányadó szabályok, előírások és utasítások szerint kellett ellátniuk.

8. A még elégséges szolgáltatás problematikájának lényege, hogy a felsorolásszerű tényállás-megállapítás lehetetlen, megállapodás ugyanakkor az esetek több mint felében nem születik, így például a közlekedésben a még elégséges szolgáltatásról való megállapodás a kötelező esetek csupán 42%-ában jön létre.[114] Szükséges lenne annak a szabályozása, hogy ki jogosult megállapodni, illetve ki jogosult a jogszerűséget megítélni. Zlinszky a minimális szolgáltatás szintjének meghatározása kapcsán kifejti, hogy a bíró megfelelő jogi fogódzó híján mérlegelni kényszerül, azaz szubjektív alapon dönti el, hol a közérdeket sértő veszélyeztetés és a normál életvitelt akadályozó mérték közötti határvonal. Véleménye szerint megoldást a közalkalmazotti kategória visszaállításában kellene keresni a közszolgálati munkakörökben, a megfelelő jogkorlátokkal és munkajogi védelemmel együtt.[115]

9. A még elégséges szolgáltatás meghatározásának kötelezettsége visszatartó erő. Berki Erzsébet szerint a közalkalmazotti sztrájkok alacsonyabb számának egyik indoka az, hogy az országos illetve ágazati sztrájknál az elégséges szolgáltatásról való kötelező tárgyalást munkáltatónként külön külön kell lefolytatni, ami igen nehézkessé teszi a sztrájk szervezését.[116]

---

[114] Berki Erzsébet 2009, 114.
[115] Eredeti interjút a Magyar Hírlap 2008. április 11. száma közölte. Forrás: *http://www.magyarhirlahu/belfold/dupla_fenek_sztrajkjog.html* Letöltve: 2009–10–25.
[116] Berki Erzsébet 2008, 122.

10. A magyar szabályozás megfelel a nemzetközi gyakorlatnak. A CFA esetjogából levonható legfontosabb következtetés: bár a munkaharc gazdasági hatása és következményei a kereskedelemre és iparra nézve hátrányos lehet, ezek a következmények önmagukban nem minősítik alapvetővé a sztrájkkal érintett szolgáltatást. E megállapítás annál is inkább fontos, mert a sztrájk természetéből fakadóan a legtöbb esetben kihat az iparra és a kereskedelemre. Nem alapvető szolgáltatás is azzá válhat elhúzódó sztrájk esetén, például a szemétszállításnál.[117] Hasonlóképpen, a vasúti szolgáltatás hosszú ideig elhúzódó teljes leállása, tekintettel a vasút mint közlekedési eszköz, adott országban betöltött szerepére veszélyeztetheti a lakosság jólétét és indokolja a kormány részéről a beavatkozást, akár minimum szolgáltatás előírásával.[118] Az elégséges szolgáltatás mértékének kialakításánál azt kell figyelembe venni, hogy az adott közszolgáltatást igénybe vevők ellátásához mi és milyen mértékben szükséges.

Az esetjogból megállapíthatóan a következő területek minősíthetők alapvető szolgáltatásnak:

- kórházi szektor,
- áramszolgáltatás,
- vízellátás,
- telefon,
- rendőrség és fegyveres erők,
- tűzoltóság,
- magán vagy állami börtön,
- iskolás korúak ellátása élelmiszerrel és az iskola takarítása,
- légi közlekedés (beleértve a sztrájk más formáit, mint például munkalassítás is).[119]

Az alábbi területek nem tartoznak a szigorúan vett alapvető szolgáltatások közé:

- rádió és televízió,
- benzin szektor,
- kikötők,
- bank,

---

[117] 309th Report, Case No. 1916, para. 100.

[118] 2006 Digest, para.620, 308th Report, Case No. 1923, para. 221.

[119] 2006 Digest, para.585. Többek között: 300th Report, Case No. 1818 para 366 (kórház), 308th Report, Case No. 1921 para 573 (áramszolgáltatás); 326th Report Case No. 2135, para 267 (vízellátás)314th Report, Case No. 1948/1955, para 72.(telefon), 307th Report, Case No. 1898, para. 323 (rendőrség és fegyveres erők); 309th Report, Case No. 1865, para. 145 (tűzoltóság); 336th Report, Case No. 2383, para. 767 (magán vagy állami börtön); 324th Report, Case No. 2037, para. 102 (iskolás korúak ellátása élelmiszerrel és az iskola takarítása); Case No. 2127, para. 191 (légi közlekedés).

- jövedéki adó és adó beszedésével kapcsolatos számítástechnikai szolgáltatások,
- nagyáruházak és vidámparkok,
- fém és bányászati szektor,
- általánosságban a közlekedés,
- pilóták,
- benzin előállítás, szállítás és elosztás,
- vasúti szolgáltatás,
- nagyvárosi közlekedés,
- posta,
- hulladék szállítás,
- hűtő vállalatok,
- hotel szolgáltatások,
- építőipar,
- autó gyártás,
- mezőgazdasági tevékenységek, élelmiszer ellátás és elosztás,
- pénzverde,
- a kormányzati nyomda, állami alkohol, só és dohány monopóliumok;
- oktatás,
- ásványvízpalackozás.[120]

11. Az oktatás kapcsán pusztán az a körülmény, hogy az állam, mint mint munkáltató magasabb szintű védelmet biztosít a közalkalmazottaknak, vagy hogy a sztrájk hosszú távon káros következményekkel jár, nem indokolja a tilalmat. Bár az oktatás nem minősül alapvető szolgáltatásnak, igazgató és helyettesei viszonylatában a sztrájk korlátozható, vagy akár meg is tiltható.[121] Másfelől, az alapvetővé minősítés nem jelent univerzális

[120] Lásd többek között: 302nd Report, Case No. 1849, para. 204 (rádió és televízió); 302nd Report, Case No. 1849, para. 204 (benzin szektor); 321st Report, Case No. 2066, para. 340(kikötők); 309th Report, Case No. 1937, para. 450 (bank); 1996 Digest, para. 545 (jövedéki adó és adó beszedésével kapcsolatos számítástechnikai szolgáltatás); 1996 Digest, para. 545 (nagyáruházak és vidámparkok); 1996 Digest, para. 545 (fém és bányászati szektor); 303rd Report, Case No. 1810/1830, para. 62 (általánosságban a közlekedés); 329th Report, Case No. 2195, para. 737 (pilóták); 307th Report, Case No. 1898, para. 325 (benzin előállítás, szállítás és elosztás); 308th Report, Case No. 1923, para. 221(va súti szolgáltatás); 1996 Digest, para. 545 (nagyvárosi közlekedés); 318th Report, Case No. 2020, para. 318 (posta); 338th Report, Case No. 2373, para. 382 (hulladékszállítás); 1996 Digest, para. 545 (hűtő vállalatok); 328th Report, Case No. 2120, para. 540(hotel szolgáltatások); 338th Report, Case No. 2326, para. 446 (építőipar); 1996 Digest, para. 545 (autó gyártás); 308th Report, Case No. 1900, para. 183 (mezőgazdasági tevékenységek, élelmiszer ellátás és elosztás); 306th Report, Case No. 1865, para. 332 (pénzverde); 1996 Digest, para. 545 (a kormányzati nyomda, állami alkohol, só és dohány monopóliumok); 330th Report, Case No. 2173, para. 297 (oktatás); 328th Report, Case No. 2028, para. 475. (ásványvízpalackozás).

[121] 311th Report, Case No. 1950, para. 458 és ugyanitt Case No. 1951, para. 227.

tilalmat, egyes kategóriák, például kertészek, takarítók, stb. sztrájkjogát nem érinti.[122]

A még elégséges szolgáltatás nem kielégítő hazai szabályozása miatt különösen hasznos lehet a nemzetközi kitekintés. Az elégséges szolgáltatás mértéke tagállamonként változik, nagy szerepe van annak, hogy azt ki állapítja meg. Míg egyes munkavállalói csoportok tekintetben (pl. tűzoltók) az állam törvényi szinten általános tilalmat határoz meg, legtöbbször esetről esetre történik, tehát nem automatikus és teljes körű. A jogszabályi (törvényi illetve rendeleti szintű) rendezés mellett négy fő alternatív szabályozási lehetőség merülhet fel: 1) bíróság döntése; 2) közigazgatási határozat, 3) szakszervezet önszabályozása kollektív szerződésben, vagy egyéb módon 4) bipartit, illetve független fórum döntése.[123] A jogszabályi szabályozás mellett szól, hogy a szabályozás lényege a közérdek védelme, melynek biztosítása ténylegesen a közhatalom egyik legfontosabb feladata.[124]

12. A francia jogban a közszolgáltatásokat nyújtó munkáltatónál csak a reprezentatív szakszervezetek hirdethetnek sztrájkot, továbbá kötelező az előzetes egyeztetés. Amennyiben a tárgyalások nem vezetnek eredményre, a sztrájk megkezdését megelőzően 5 nappal a sztrájkot szervező köteles a munkavállalót tájékoztatni: a sztrájk kezdetéről és végéről, helyszínéről illetve lefolytatásának módjáról. Az általános sztrájkokkal ellentétben nem tartható forgósztrájk, általában mind a belső, mind a külső szolidaritási sztrájk is jogellenes. A még elégséges szolgáltatás tekintetében a francia jog a *Code du Travail*-ba foglalt általános szabályok kiegészítéseképpen az egyes közszolgáltatási ágazatokra vonatkozó törvényekben, illetve rendeletekben fogalmaz meg ágazat-specifikus korlátokat. Lényeges ebből a szempontból például az villamosenergia szektor, ahol számos egyoldalú intézkedéssel biztosítja az állam a folyamatos, és a normál szolgáltatás biztosítását, és számos konfliktust követően napjainkra egyértelműen érvényesíti a minimális, illetve a szükséges szolgáltatások teljesítését.[125]

13. Sok esetben a részletszabályok kidolgozása (konkrétan mit jelent az elégséges szolgáltatás) a szociális partnerekre marad. E megoldás legfőbb hátránya, hogy nem köti a nem szakszervezeti tagokat, s értelemszerűen ugyancsak nem terjed ki a megállapodást alá ne író szakszervezetekre, tehát minél fragmentáltabb a szakszervezeti szervezettség, annál kevésbé hatékony. Az önszabályozás módszerét választotta például Németország, Svédország. Svédországban a központi szakszervezetek és a munkáltatók által megkötött szerződés,

[122] 2006 Digest, para.593, 333rd Report, Case No. 2277, para. 274; 338th Report, Case No. 2403, para. 601.
[123] Treu, Tiziano 1997, 21.
[124] Pankert, Alfred 1998, 539.
[125] Berke Gyula – Kiss György 2009, 53.

Németországban a Német Szakszervezeti Szövetség[126] által a szektorális szervek számára kibocsátott direktívák szabályoznak. A svéd és a német példa azt mutatja, hogy a szabályozás felekre bízásának előfeltétele, a felek közötti jó kapcsolat tradíciója.[127] A bíróság, mint a jogszerűség megítélésének végső fóruma fontos szerepet tölt be. Spanyolországban a miniszter, az Egyesült Királyságban illetve Portugáliában a kormány. Olaszországban a miniszter vagy prefect jogosult meghatározni mi minősül még elégséges szolgáltatásnak, amennyiben a felek megszegik a megállapodásukban foglaltakat.[128]

14. Példaértékű az olasz szabályozás, ezért erről bővebben szólunk. Olaszországban a sztrájkot általában nem, csupán az alapvető közszükségletet kielégítő munkáltatóknál folyó sztrájkot szabályozza speciális törvény ez a 2000/83-as törvénnyel módosított 1990/146-os törvény,[129] illetve különböző egyéb joganyagokban szórványosan találunk utalásokat. A közszükségletet kielégítő közszolgáltatások a törvényi definíció szerint az egyén számára alkotmányban biztosított jogok élvezetét biztosítják [1.§ (1)]. A szabályozás három pilléren nyugszik: a jog által adott minimális szabályokon, a szociális partnerek szabályozó funkcióján, illetve a Garancia Bizottság (*Commissione di Garancia*) egyre aktívabb tevékenységén.[130] A felek szerepe főként a minimum-szolgáltatás megállapításánál döntő. Egyrészt a konkrét helyzet felmérésére szaktudásuk miatt ők a legalkalmasabbak, másrészt könnyebben módosítható, így a felmerülő helyzetekhez jobban alakítható, rugalmasabb, mint ha a törvény rögzítené. Az olasz gyakorlatban az elégséges szolgáltatásról való megállapodás kötelező eleme a minimum-szolgáltatás mértéke (általános szabályként nem haladhatja meg a szolgáltatás 50%-át, illetve az általában foglalkoztatott munkavállalók nem több mint 30% érintheti), és a lehűlési idő alatti tárgyalás szabályozása. A szakirodalomban elterjedt értelmezés szerint a minimum-szolgáltatás megállapítására irányuló tárgyalási kötelezettség valamennyi félre vonatkozik (munkáltatói, munkavállalói oldal), azonban nem jelent megállapodási kötelezettséget. Amennyiben a minimum-szolgáltatás mértékében és a szolgáltatásnyújtás módjában pusztán szakszervezetek közötti egyet nem értés miatt nem tudnak megállapodni, a Garancia Bizottság titkos szavazást rendelhet el.[131] A Bizottság köteles jelezni helyi sztrájk esetén a *prefect*, országos szintű sztrájk esetén pedig a minisztertanács vagy a munkaügyi miniszter felé, akik felhívják a feleket, hogy ne sztrájkoljanak. Ez a rendelet egyfajta

[126] Deutscher Gewerkschaftsbund DGB.
[127] Pankert, Alfred 1998, 539.
[128] Treu, Tiziano 1997, 22.
[129] Legge 12 giunio 1990 n. 146. Norme sull'eserzio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona constituziomente tutelati. A privát szektor az olasz jogi tradícióban mélyen gyökerező kollektív autonómia eszményének megkérdőjelezhetetlensége miatt jórészt szabályozatlan.
[130] Bordogna, Lorenzo 2008, 597.
[131] Ezzel a jogával azonban mindeddig nem élt a Garancia Bizottság.

„biztonsági korlátnak” is tekinthető, ugyanakkor többen kritikával illetik, hogy talán túlságosan is gyakran élnek ezzel a lehetőséggel. A határozat ellenére mégis sztrájkolókat adminisztratív- és pénzbüntetéssel szankcionálják. A megállapodás értelmezése és végrehajtása terén a Bizottságnak konzultációs szerepe van. A nem kötelező erejű véleményen túl, amennyiben a felek erre felkérik, arbitrátorként is közreműködhet. Ha a sztrájkkal érintett szolgáltatást többen nyújtják, összehívhatja ez érdekelt feleket, és javaslatot fogalmaz meg a sztrájk alatt nyújtott szolgáltatás vonatkozásában, felhívhatja a feleket annak bizonyítására, hogy mindent megtettek az egyeztetés érdekében, illetve javasolhatja a sztrájk elhalasztását. [132]

Az olasz megoldás Achilles sarka a tömegközlekedés. A problémát főként a három nagy szakszervezethez nem kapcsolódó, ezért azok befolyásolása – kontrollja alatt nem álló független szakszervezet illetve ad hoc munkavállalói koalíció sztrájkja okozza. A szabályozás és a realitások között feszülő ellentmondásra szemléletes példát ad a Milánót gyakorlatilag megbénító 2003. december 1-i vadsztrájk a Milánói Tömegközlekedés Társaság-nál (*Azienda Trasporti Milanesi, Atm*).[133] Bár a magyar gyakorlatnál lényegesen részletesebben szabályozott – az elégséges szolgáltatás az olasz rendszernek is sarkalatos problémája. [134]

A fentieket megfontolva, általános még elégséges szolgáltatás meghatározás helyett célszerűbbnek látszik az egyes szolgáltatási területek külön-külön történő regulációjára.[135]

5.9. Az előzetes szavazás, (ballot) követelménye

1. A sztrájk támogatottságának előzetes felmérése hazánkban nem honosodott meg. A magyar Sztv. tervezet tárgyalása során ugyan felmerült a lehetőség, de konszenzus hiányában, többek között a munkáltató esetleges retorziójára való hivatkozással elvetették. A *ballot* angol rendszerben rendelkezik a legmélyebb hagyományokkal, jelentése nem más, mint a törvény által kötelezően előírt szavazás és a sztrájk bizonyos szavazathoz való kötése. A szavazás a szakszervezet *tort* alóli immunitásának feltétele, elmaradása azonban nem teszi jogellenessé a sztrájkot.[136]

2. Az olasz gyakorlat csak 2009 óta alkalmazza az előzetes szavazást, a *ballot* bevezetése sokáig a szakszervezetek ellenállásán bukott meg, melyek a sztrájkhoz való jog korlátozásaként, illetve kontroll szerepük

---

[132] Spanyolországban hasonlóan nagy figyelmet fordítanak a még elégséges szolgáltatásra. Itt a szabályozás szektor szerinti lebontásban történik.
[133] Coletto, Diego – Pedersini, Roberto 2004; Orlandini, Giovanni 2009, 112–113.
[134] Részletesebben lásd: Kajtár Edit 2010.
[135] Lásd bővebben: Berke Gyula – Kiss György 2009.
[136] Hardy, Stephen 2007, 297.

csorbításaként tekintettek egy esetleges előzetes szavazás bevezetésére.[137] Sokáig az önkéntes *ballot* volt az egyetlen olyan intézmény, amelyről feltételezhető volt, hogy hozzájárulnának a szakszervezetek, a sztrájk bizonyos szavazati arányhoz való kötése ugyanis ellentétes a kollektív autonómia tradíciójával.[138] Ezen változtat a 2009-es reform. A szabad, egyben felelősségteljesen működő ipari kapcsolatok kialakítása, valamint a sztrájkhoz való jog és az alkotmányban védett egyéb jogok közötti jobb egyensúly megtalálása reményében a *Consiglio dei Ministri* 2009. február 29-én elfogadta a közlekedési sztrájkokat korlátozó törvényjavaslatot. Ennek értelmében a szakszervezet a munkavállalók legalább 50%-ának (speciális esetben 30%-ának) támogatásával indíthat csak sztrájkot.[139] Hasonló megoldás bevezetése minden bizonnyal hazánkban is célszerű lenne.

3. A német jogban hosszú ideig a jogszerűség feltétele volt a sztrájkot megelőzően tartott titkos szavazás lefolytatása. A rövid sztrájkok elterjedése miatt (melyeknél a szavazás elhagyható) jelenleg e feltétel szinte teljesen értelmét veszítette. Figyelemre méltó ugyanakkor, hogy a szakszervezetek ennek ellenére önként tartanak titkos szavazást egy egy megmozdulás előtt. Mivel a német gyakorlatban a szakszervezet nem csekély összegeket kell kifizessen a sztrájkban résztvevő tagjainak sztrájksegélyként, a szakszervezet jól felfogott érdeke, hogy csak olyan sztrájkokat tartsanak meg, melyek mögött reális bázis áll, s így nagyobb eséllyel ér célt.[140]

4. A CFA szerint az érintett munkavállalók titkos szavazással meghozott előzetes döntése jogszerűen köthető ki, az arányokat azonban körültekintően kell meghatározni. A szakszervezeti tagok, vagy az üzem dolgozóinak két harmadának kikötése, főleg ha e szabálynak való meg nem felelés közigazgatási szankciót is von maga után sérti a szakszervezeti jogok gyakorlását. Az érintett munkavállalók felének, vagy az abszolút többségnek megkövetelése főleg a nagy munkavállalói létszámnál túlzott akadályokat gördít a sztrájk elé.[141]

---

[137] Köszönet az információért Maria Paola Monaconak, a Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Firenze munkajogász professzorának, aki 200l szeptembere óta a Commissione di Garanziaval dolgozik a 146/1990-es sztrájktörvény reformján. Interjú Maria Paola Monacoval (Készítette: Kajtár Edit, 2009. június 16. Firenze)..

[138] Köszönet az információért Giovanni Orlandininek, az Università di Siena - Facoltà di Scienze Politiche professzorának. Interjú Giovanni Orlandinivel (Készítette: Kajtár Edit, 2009. június 17. Firenze).

[139] *Disegno di legge per la regolamentazione e prevenzione dei conflitti collettivi di lavoro con riferimento alla libera circolazione delle persone* 2. § a) pont http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/CB759340-5B22-4B7E-BD91-8DF6B52BE853/0/articolatoPDLsciopero_26febbraioDEF.pdf (Letöltve: 2010-01-29).

[140] Weiss, Manfred – Schmidt, Marlene 2008, 206.

[141] 2006 Digest, para.555-561. 316th Report, Case No. 1989, para. 190, 332nd Report, Case No. 2216, para. 912; 333rd Report, Case No. 2251, para. 987.

5.10. A sztrájkolók anyagi háttere: a sztrájkalap

1. Azt, hogy milyen sztrájktípusokat alkalmaznak, illetve mennyi ideig tart egy-egy akció, egyértelműen befolyásolja a kieső bért pótolni hivatott sztrájkalap megléte, hiánya, illetve nagysága. Itt jegyezzük meg, hogy Észtországban egy 2008. júliusi törvény 2010-től nyilvánossá teszi a sztrájkalapokat.[142] Ellentétben a magyar és többek között például a német modellel, az olasz munkaügyi kapcsolatok tradíciójából nem következik sztrájkalap létrehozása.[143]A magyar gyakorlattal szemben a határozatlan idejű sztrájk *(sciopero a tempo indeterminato)* emiatt ismeretlen az olasz gyakorlatban. Az úgynevezett tagolt sztrájkot, úgymint forgó- és szakaszos sztrájkot is ezért alkalmazzák előszeretettel.

5.11. A bejelentési és tájékoztatási kötelezettség

1. A bejelentési kötelezettség és a tájékoztatás terén szintén nagy a sztrájkolók mozgástere. A pontos kezdet és a várható időtartam bejelentése a versenyképesség szempontjából alapvető, az nem csak a munkáltató felé jelzés, a szerződő partnerek, illetve a lakosság, a fogyasztók (hiszen az állampolgár szerepkör mellé fogyasztó és adófizető szerepkör társul) érdekeinek védelme szempontjából is elengedhetetlen.

2. Az olasz sztrájkolókat írásos bejelentési kötelezettség terheli. Az érintett munkáltatóval közölni kell a sztrájk időtartamát, főbb jellemzőit, indokait, továbbá minimum 5 nappal a sztrájk megkezdése előtt tájékoztatni kell a felhasználókat (milyen szolgáltatást fognak a sztrájk alatt biztosítani, illetve a sztrájk befejezése után hogyan kezdik újra a szolgáltatást). Mivel a rosszul felmért szituáció okozta károkért a munkáltató vonható felelősségre, a Garancia Bizottság pénzbírságát elkerülendő, a munkáltató gyakran „biztosra megy", és túlbecsüli a sztrájk várható nagyságát (pl. a sztrájkolók, az indított járatok száma stb. tekintetében).[144] A médiumok mellett a Garancia Bizottság[145] és a Közlekedésügyi Minisztérium,[146] illetve, többnyire e kettő adataira hivatkozva, az előrelátóbb utazási irodák adnak tájékoztatást. A tapasztalat az, hogy a meghirdetett sztrájkok több mint egy-harmadát visszavonják, így nem tudni, vajon hány sztrájkfenyegetést váltanak majd be. A Garancia Bizottság adatai szerint csak 2008-ban 413

---

[142] Carley, Mark et al. 2009, 20.

[143] Olyannyira, hogy egy ilyen alap létrehozásának igénye fel sem merül sem a szakirodalomban, sem a szakszervezet részéről. Legfőképpen azért, mert a sztrájkhoz való jog az egyént illeti, nem pedig a kollektívát, így a szakszervezetnek nem áll érdekében, „nem jut eszébe" a sztrájkolók anyagi támogatása, másrészt pedig egész egyszerűen nincs rá pénz.

[144] Interjú Maria Paola Monacoval (Készítette: Kajtár Edit, 2009. június 16. Firenze).

[145]A sztrájkok szabályozásában kulcs szerepet játszó független szerv. Honlapja: http://www.commissionegaranziasciopero.it/

[146] http://www.trasporti.gov.it/page/NuovoSito/site.php?p=scioperi.

busz és metró sztrájkot, 301 légi közlekedési és 216 vasúti sztrájkot hirdettek meg, melyeknek egyharmadát az utolsó pillanatban fújták le.[147] Az olasz szabályozás (bizonyos napokon kizárt a sztrájk, illetve ugyanazon területen egyszerre nem tartható több sztrájk) paradox hatást vált ki. A szakszervezet akár hat hónappal előre jelzi, hogy sztrájkolni fog, bár a protestálás konkrét oka még nem ismert. A gyakorlatban azonban nem informálják úgy a fogyasztókat, ahogy az szükséges lenne. A tömegközlekedésben (ATAF) nincs, a légi közlekedésben (Alitalia) pedig nem nagy a verseny a fogyasztókért, így a szakszervezet nem is annyira a munkáltatónak, mint inkább a fogyasztónak okoz kárt.

5.12. A „lehűlési idő"

1. A magyar sztrájktörvény, hasonlóan az európai szabályozások többségéhez, tartalmaz úgynevezett lehűlési időt. Az előzetes jelzés és a lehűlési idő kivárása (7 illetve 10 nap) a törvényesség feltétele. Bár a törvény által előírt idő kivárása sokszor inkább csak formálisan, nem pedig érdemi tárgyalással telik. A sztrájkot előzetes egyeztetésnek kell megelőznie. A törvény által előírt hét napos lehűlési – lehiggadási idő, „*cool off period*" arra szolgál, hogy a felek ne első felindulásból lépjenek, hanem először kíséreljék meg a konfliktus békés feloldását. Szinte mindenhol találunk lehűlési időt. A francia jogban a jogszerűség feltétele az összehangoltság, az egyeztetés, ugyanakkor a sztrájkot nem kell előre bejelenteni (az már az egyeztetés alatt is folyhat). Az előzetes jelzés és a lehűlési idő kivárása (10 nap) a jogszerűség feltétele az olasz jogban is. (Bár a törvény által előírt idő kivárása sokszor inkább csak formálisan, és nem érdemi tárgyalással telik.) Az egyeztetésre vonatkozó szabályok betartása a jogszerű sztrájk elengedhetetlen feltétele, azok megszegése a sztrájkot automatikusan jogszerűtlenné teszi.

2. Kérdéses, milyen a sztrájk megítélése akkor, ha az egyeztetés érdekében a munkavállalói oldal mindent megtesz, az mégis meghiúsul. A BH1993. 585-ben tárgyalt esetben ez történt, a szakszervezet tárgyalásokat kezdeményezett, a munkáltató azonban elzárkózott az egyeztetés elől. Tette mindezt annak ellenére, hogy egy korábbi megállapodásban kifejezetten rögzítették, „a vállalat mint munkáltató és a szakszervezetek a vállalati kollektív szerződés megkötése érdekében a tárgyalást mielőbb megkezdik, és azt lefolytatják". A szakszervezet értesítette a vállalat megbízott igazgatóját, hogy a kollektív szerződés tárgyalásának „megszakadása" folytán előállott helyzet miatt a szakszervezet hét napon belül lefolytatandó egyeztető eljárást kezdeményez, annak eredménytelensége esetén sztrájkot

[147] Ha például 2010. január 22-én látogatunk a Garancia Bizottság honlapjára, a sztrájk kalendáriumban 18 akció van „előjegyezve", melyből kilenc a légi-, egy a vasúti közlekedést érinti. A legkésőbbi időpont március 12, melyre a *Cgil* hirdetett általános sztrájkot.

kezd. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a Sztv. 2. §-a (1) bekezdésének b) pontja értelmében sztrájk akkor nem kezdeményezhető, ha az egyeztető eljárás a *sztrájkot kezdeményezőnek felróható ok* miatt nem jött létre. A jogszabály tehát nem a kollektív szerződés érvényes létrejöttét felróhatóan meghiúsító fél számára tiltja meg a sztrájk kezdeményezését, hanem annak, akinek az egyeztető eljárás elmaradása felróható. Összehasonlítás kedvéért említendő meg, hogy a svéd 1920-as (!) mediációs törvény hét napos előzetes bejelentési kötelezettséget ír elő, melynek elmaradása azonban a sztrájkot önmagában nem teszi jogellenessé.[148]

3. Az EBH2001. 575-ben tárgyalt esetben a sztrájkot megelőző egyeztető eljárás részben sikeres volt, a felek azonban változatlan nem voltak képesek megállapodást kötni a szakszervezeti tagdíj levonásáról. Az eset két kérdést vet fel. A bíróságnak egyrészt azt kellett eldöntenie, hogy lehet-e sztrájkot szervezni szakszervezeti tagdíj levonása érdekében. Másrészt afelől kellett határozni, hogy a tagdíjjal kapcsolatos követelés miatt a sztrájk jogellenessé válik-e annak következtében, hogy a többi kérdésben a felek között az előzetes egyeztetés során egyetértés alakul ki. A tagdíjlevonás visszautasításáról a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, a munkáltatót bíróság nem kötelezhette, hogy vállalja a tagdíj levonását, így a sztrájk nem olyan egyedi munkáltatói intézkedés megváltoztatását célozta, amelynek eldöntése bírósági hatáskörbe tartozik – vagyis a munkavállalók jogszerűen szüntették be a munkát. A második kérdés vonatkozásában rámutatott, hogy a sztrájk ideje alatti egyeztetés során a felek a megegyezés érdekében az *álláspontjukat változtathatják*, lemondhatnak követelésükről, vagy akár újat is támaszthatnak. Ez utóbbi esetben nem lesz jogellenes a sztrájk csak azért, mert az adott kérdésben a sztrájkot megelőzően egyeztetés nem volt.

A CFA eseteiből leszűrhető tanulság, hogy a sztrájkindítási eljárás nem lehet annyira bonyolult, hogy az gyakorlatilag lehetetlenné tegye a sztrájkot.[149] Ezt az elvet több jelentésben is kihangsúlyozta a Bizottság.[150] A munkáltató előzetes tájékoztatásának előírása a CFA szerint elfogadható.[151] A Bizottság megengedhetőnek tartotta azt a szabályozást, mely szerint 20 nappal a sztrájkot megelőzően kellett jelezni a társadalmi- vagy közérdeket szolgáló szolgáltatásokat érintően.[152] Az alapvető szolgáltatásokat érintő

---

[148] A szabályt az 1935-ös módosítás vezette be.

[149] 2006 Digest, para. 547-549.

[150] Lásd többek között: 300th Report, Case No. 1799, para. 207; 318th Report, Case No. 2018, para. 514; 325th Report, Case No. 2049, para. 520; 333rd Report, Case No. 2251, para. 995. 307th Report, Case No. 1899, para. 83, Case No. 1898, para. 324; 309th Report, Case No. 1912, para. 364; 324th Report,Case No. 2092/2101, para. 731; 336th Report, Case No. 2369, para. 212, 338th Report, Case No. 2329, para. 1274

[151] 2006 Digest, para.552, 1996 Digest, para. 502; 325th Report, Case No. 2049, para. 520; 333rd Report, Case No. 2251, para. 996.

[152] 2006 Digest, para.553, 1996 Digest, para. 504; 309th Report, Case No. 1912, para. 365.

sztrájkoknál kikötött 40 napos „lehűlési idő”-t is megengedhetőnek minősítette. Egy ilyen klauzúra lehetőséget ad a feleknek, a konfliktus átgondolására és arra, hogy újra leülvén tárgyalni, egyezségre jussanak sztrájk nélkül is.[153]

5.13. A figyelmeztető sztrájk

1. A hazai statisztikák szerint a sztrájkokat az esetek többségében figyelmeztető sztrájk előzi meg. A Sztv. rendelkezéseit nem lehet kiterjesztően alkalmazni, ezért az egyeztetés ideje alatt legfeljebb egy alkalommal tartható sztrájk, függetlenül az egyeztetésben résztvevő szakszervezetek számától [EBH2000. 259]. Az Sztv. 2. §-ának (3) bekezdése szerint az egyeztetés ideje alatt általában tilos a sztrájk, de egy alkalommal két órát meg nem haladó tartamban megengedett. A kétórás behatároltságtól eltekintve az ilyen sztrájk jogszerűségét az általános szabályok szerint kell megítélni. A kivételes rendelkezés kiterjesztően nem értelmezhető, így az egyeztetésben résztvevő felek számától függetlenül csak egy esetben és legfeljebb két óra hosszat lehet figyelmeztető sztrájkot tartani. Ez nem jelenti a szakszervezeteket általában megillető sztrájkjog korlátozását, mert az egyeztetés idejére más szabályok vonatkoznak. A figyelmeztető sztrájk kivételével a Sztrájktörvény nem teszi időtartamtól függővé a sztrájkhoz való jog gyakorlását.

2. A német jogban különleges szabályok vonatkoznak a figyelmeztető sztrájkra (*Warnstreik).* A bejelentés elmaradhat, sőt a figyelmeztető sztrájk szükség szerint megismételhető, ugyanakkor az arányosság alapelve továbbra is alkalmazandó, s a jogszerűség feltétele a csekély kár okozás.[154] Figyelmeztető sztrájkokra tradicionálisan akkor kerülhetett sor, ha a tárgyalások elakadnak, elhúzódnak, „s a kemény munkaharcra irányuló akarat demonstrálását csapás jelleggel azonnal kell kinyilvánítani.” Kialakult azonban a figyelmeztető sztrájkok „új generációja” a már említett a rövid, általában 1-1 napos sztrájkok sorozatát jelentő „új mobilitás” (*neue Mobilität*), melyeknél nem jogszerűségi feltétel az ultima ratio elv.

5.14. Munkaharc – békekötelem

1. A békekötelem a sztrájk, illetőleg más kollektív akciók tilalma (teljes körűen, vagy csupán a kollektív szerződésben foglaltak ellen) a kollektív szerződés hatálya alatt. A Sztv. 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján nem folytatható sztrájk a kollektív szerződés megváltoztatása iránt a kollektív szerződés hatályának ideje alatt. A békekötelem mögött az a

[153] 2006 Digest, para.554, 1996 Digest, para. 505.

[154] Müller, Gerhard 1987, 255-256.

gondolat húzódik meg, hogy a kollektív szerződés alanyainak kötelessége mindent megtenni a béke fenntartása érdekében, vagyis tartózkodniuk kell az olyan cselekményektől, amelyek meggátolhatnák megállapodásuk sikeres működését. Az un. teljes – vagyis mindennemű munkaharcot kizáró – békekötelem elenyésző, a tagállamok többsége csupán a kollektív szerződésben foglaltak ellen történő sztrájkot zárja ki, vagyis a kollektív szerződés megváltoztatására mindaddig, amíg az hatályban van, csak békés eszközöket (például tárgyalás, közvetítés, döntőbíráskodás) lehet alkalmazni.

2. Bár a békekötelem terjedelme tagállamonként különböző lehet, egy vonásuk azonos: a felek maguk állapodnak meg, a békekötelem törvényi szintű szabályozása mára szinte teljesen eltűnt.[155] Magyarország kivételnek számít, hiszen változatlanul *törvény*, nem pedig kollektív szerződés mondja ki, hogy „jogellenes a sztrájk … a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt" [Sztv. 3. § (1) bek. d) pont]. Az Alkotmánybíróság 1061/B/1990. határozatában kifejtette, hogy a jogalkotó a felek kollektív szerződéses viszonyok stabilitásához, kiszámíthatóságához fűződő érdekét védi amikor „a hatályban lévő kollektív szerződésben rögzített megállapodások megváltoztatásához nem engedi igénybe venni a sztrájk eszközét, a feleket az egyébként rendelkezésükre álló jogi eszközök alkalmazására szorítja". Ezt az álláspontot erősíti a bírói gyakorlat is, amikor kimondja, „jogellenes a sztrájk a kollektív szerződésben foglalt megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt… amennyiben a kollektív szerződés még hatályban van, nincs jelentősége, hogy az a kollektív szerződéses megállapodás hatályát követő időre szóló, a kérelmezettek szempontjából kedvező megállapodás megkötését célozta, a sztrájk jogellenes lesz" [EBH2000. 259.]. Mivel a sztrájkfelhívás időpontja az irányadó, szintén békekötelmet sért a jövőre meghirdetett sztrájk, ha a felhívás időpontjában még hatályban van a kollektív szerződés [Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10.533/1998. szám]. A bíróság ugyanakkor jogszerűnek ítélte meg a sztrájkot abban az esetben, amikor a kollektív szerződést még nem módosították a bérfejlesztéseknek megfelelően [BH. 1989.458.].

3. A békekötelem a sztrájkhoz való jog és a kollektív alku speciális találkozása. Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottsága esetjogának tükrében láthatjuk, hogy a szakszervezetek hatékony működését a sztrájkhoz való jog és a kollektív alku együttesen képes garantálni. A békekötelem által támasztott korlátozást ellensúlyozni kell. A kollektív szerződés értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatosan felmerülő egyéni vagy kollektív panaszokat független és gyors eljárás keretében kell megvizsgálni. Ezek nem csupán a felmerülő problémák orvoslására szolgálnak, hanem

[155] Kiss György 2005, 497.

egyben jó alapot nyújtanak a következő kollektív szerződéses tárgyalásokhoz.[156] Az Európai Szociális Karta esetjogából ehhez képest az az álláspont szűrhető le, hogy csak kollektív szerződés tartalmazhat békekötelmi előírást. Ennek értelmében a magyar rendszer fent tárgyalt vonását már többször kifogásolta a Szociális Jogok Európai Bizottsága, rámutatva, hogy az nem felel meg az Európai Szociális Kartának.[157] Úgy tűnik a törvényhozó a béke fenntartását és a meglévő *kollektív szerződések védelmét* tartotta prioritásnak. Ahogy *Sólyom* László az Alkotmánybíróság fent említett határozata kapcsán kifejtette: „a sztrájkjog korlátozását a kollektív szerződés stabilitásához fűződő érdek tette alkotmányossá."[158] Ugyanakkor felmerül a kérdés, vajon egy ilyen általános törvényi korlátozás nem ellentétes-e a sztrájk lényegével.[159] A törvény generális tiltása nem csupán a sztrájkhoz való jog tradícióit és fejlődését hagyja figyelmen kívül, de a sztrájk és a kollektív szerződések speciális kapcsolatát is.[160]

4. A BH1993. 585-ben tárgyalt esetben az okozott problémát, hogy a sztrájk alatt a kollektív szerződés hatálya megszűnt ugyan, azonban a tágabb hatályú ágazati kollektív szerződés változatlanul hatályban volt. Kérdésként felmerült, vajon ez utóbbi magasabb szintű jogforrás blokkolhatja-e a munkavállalók sztrájkhoz való jogát. Az eset kapcsán a bíróság kifejtette, hogy az „egy munkáltató egy kollektív szerződés" elve nem zárja ki, annak a lehetőségét, hogy adott munkáltatóra egy időben több kollektív szerződés hatálya is kiterjedjen. Az Mt. speciális jogforrási hierarchiájának megfelelően ebben az esetben a szűkebb hatályú (az adott munkáltatóra érvényes) kollektív szerződés a tágabb (ágazati, alágazati) hatályúhoz képest csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb. Az pedig, hogy az ágazati kollektív szerződés változatlanul hatályban maradt, nem befolyásolta azt a tényt, hogy a helyi kollektív szerződés hatályát vesztette.

5. A *békekötelem* az Európai Uniós tagállamok szinte mindegyikében jelen van.[161] Éppúgy találkozhatunk vele a rendezett munkaügyi kapcsolatok mintaállamaként aposztrofált Luxemburgban, mint a sztrájkjairól elhíresült Itáliában, s ugyancsak hagyományai vannak a

---

[156] 2006 Digest, para. 533, 330th Report, Case No. 2208, para. 601.

[157] Conclusions XVI-1, vol. 1, at 251; Conclusions XVII-1, vol. 1, at 207 [F.R.G.]. Idézi Kovács Erika 2005, 452.

[158] Sólyom László 2001, 523.

[159] Ld. Kiss György – Kajtár Edit 2009.

[160] Kovács Erika 2005, 452.

[161] Ld. Novitz, Tonia 2003, 143., 273-284.; Kivételként a francia tarifális rendszer hozható fel, mely tradicionálisan nem tartalmaz békekötelmet. Bár létezik, egyre kevésbé működik az intézmény Svédországban. http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00000/A_comparison_of_indust_550a.pdf

magyar, osztrák illetve a német munkajogban.[162] Németországban a békekötelem túlterjeszkedhet a kollektív szerződés időbeli hatályán. A nehéziparban a szerződés megszűnése után négy hónappal lehet sztrájkolni. A vegyiparban csak azután van helye munkaharcnak, ha a felek közös erőfeszítése a vita megoldására nem vezet eredményre.[163] Ezzel szemben a békekötelem az olasz gyakorlatban igen csekély szerepet tölt be, az ilyen irányú kollektív szerződéses megállapodás ugyanis az egyént egyáltalán nem köti, illetve a gyakorlatban a szakszervezet számára sem jelent nagy akadályt. A szabályozás ideológiai alapja, hogy a sztrájkot az egyén jogaként kezelik, amit a szakszervezet döntése nem korlátozhat. A végeredmény hasonló az angol szabályozáshoz, ahol a békekötelem nem kényszeríthető ki, un. *gentlemen's agreement*-ként funkcionál.[164]

6. A békekötelem megszegésének jogellenessé tétele keretek közé szorítja a munkaharcot, hiszen ha nem kell tartani sztrájktól, kiszámíthatóbbá válik a termelés, ezáltal nő a versenyképesség. Fel kell azonban hívnunk a figyelmet egy kivételre. Meglátásunk szerint a szolidaritási akciók nem tartoznak a tiltott zónába, miután az ilyen akció nem a hatályban lévő kollektív szerződés megváltoztatására irányul. Vagyis a kollektív szerződés hatálya alatt minden további nélkül folytatható szolidaritási sztrájk, hacsak a kollektív szerződés nem kötötte ki a sztrájk abszolút tilalmát. A szolidaritási sztrájkok csekély száma és rövid tartama miatt azonban ezek az esetek nem okoznak komolyabb fennakadást.

5.15. Átmeneti vizsgálat, közbenső intézkedés

1. Bár a Szociális Jogok Európai Bizottsága szerint jogellenes sztrájk alapos veszélye esetén a munkáltató közbenső intézkedést kérhet,[165] ezzel a lehetőséggel a magyar gyakorlat nem él.

Az angol jogban a munkáltató védelme szempontjából alapvető jelentőségű a magánjogi jogorvoslat lehetősége. A munkáltató átmeneti vizsgálatot, illetve közbenső intézkedést *(interim injunction)* kérhet a bíróságtól, amennyiben álláspontja szerint a sztrájk jogellenes, továbbá jogellenes kárt okozna üzletmenetében. A bíróságnak a kérelem elbírálása tekintetében széleskörű mérlegelési jogköre van.[166] A kérelmező munkáltatónak kellő alapossággal kell alátámasztania kérelmét, ennek hiányában a bíróság nem tárgyalja azt. Amennyiben a bíróság tárgyalja a kérelmet, és megállapítja annak alaposságát, rögzíti a szakszervezet tort felelősségét, és általában pénzbüntetést szab ki. Nyilvánvalóan azonban,

[162] Ugyancsak pozitív gyakorlatot találunk Belgiumban, ahol a békekötelem a felek közti bizalmon alapszik, betartják, ha jogilag kevéssé kikényszeríthető is. Warneck, Wiebke 2007, 10.
[163] Weiss, Manfred – Schmidt, Marlene 2008, 196.

[164] Jacobs, Antoine T. J. M. 2008, 644.
[165] Conclusions XII-1, 131.
[166] Lásd Civil Procedure Rules 25.2.

hogy a szakszervezet szerződésszegésének megállapítása, illetve az immunitástól való elesés jóval nagyobb visszatartó erőt jelent.[167] Az olasz gyakorlat nem alkalmaz közbenső intézkedést.

5.16. A jogszerű sztrájkkal szemben támasztott követelmények

1. A jogszerű sztrájkkal szemben támasztott általános követelmények tárháza széles. Több korlátozást találunk, ezek lehetnek tér és időbeliek, vonatkozhatnak a tárgyi és személyi körre. A magyar szabályozás a jogellenes sztrájknak hét esetét különbözteti meg. A jogellenes sztrájk eseteitől el kell különíteni a sztrájk alatt felmerülő egyéb jogellenes cselekedeteteket, így például a vagyon védelem be nem tartása. Ezek önmagában nem teszik a sztrájkot jogellenessé. Az alábbiakban a magyar törvényi szabályozást ismertetjük. Ezt követően szükséges beszélnünk a minden sztrájk kapcsán betartandó alapelvekről és alapkövetelményekről.

A jogellenes sztrájk esetei

1. A magyar sztrájktörvényből az alábbi hét jogellenességi eset következik: Jogellenes a sztrájk, ha:

1. nem gazdasági – szociális érdekek védelmét szolgálja,
2. az előzetes egyeztetés szabályait megsértik,
3. Alkotmányba ütköző cél érdekében tartják,
4. bírói hatáskörbe tartozó egyedi munkáltatói intézkedés vagy mulasztás ellen irányul,
5. a kollektív szerződés hatálya alatt, annak megváltoztatása érdekében tartják (relatív békekötelem),
6. törvényben meghatározott olyan munkáltatónál folyik, ahol a sztrájk tilos,
7. az életet, az egészséget, testi épséget, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyezteti.

A sztrájkjog korlátait az olasz bírói gyakorlat két markáns kategória kimunkálásával fektette le. A sztrájk természetében rejlő, többek által kritizált belső korlátok mellett léteznek un. külső korlátok, ezek más, az Alkotmányban elismert értékek.[168] A korlátozás oka egyre inkább a felhasználók védelme (főként be nem jelentett sztrájk esetén). Az Sztv ugyancsak megfogalmaz általános követelményeket, például együttműködési kötelesség, rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye, ezeket azonban nem fejti ki.

[167] Az interim, illetve interlocutory injunction egyik híres esete volt az American Cyanamid Co v Ethicon Ltd [1975] A11 ER 504 at 510, HL.
[168] Giovanni, Orlandini 2009, 104.

Ultima ratio

1. A sztrájk mint végső eszköz alkalmazása azt jelenti, hogy csak akkor kezdhető meg, ha a felek közötti tárgyalások nem vezettek eredményre. Az ultima ratio gondolatát (*Ultima ratio-Prinzip*) német és osztrák jogban is felkarolták egyes bíróságok. [169] A német bírói gyakorlat az arányosság követelményéből vezeti le, hogy a sztrájk csak ultima racio-ként alkalmazható, vagyis csak akkor, ha minden tárgyalás és közös vitamegoldási kísérlet csődöt mondott. Az elv gyakorlati alkalmazhatóságát jelen gyakorlat szerint két tényező szinte teljesen leszűkíti. Egyrészt, a tárgyalási szándékok komolyságát a bíróság nem vizsgálja, másrészt az egyre elterjedtebb spontán, rövid figyelmeztető sztrájkok akkor is jogszerűek, ha nem végső eszközként alkalmazzák ezeket.[170]

Az arányosság elve

1. Felmerülhet-e a sztrájkjog korlátozása az elérni kívánt cél és a sztrájk által okozott kár aránytalanságára történő hivatkozással? A válasz nem teljesen egyértelmű. A magyar jog kifejezetten nem hivatkozik arányossági kritériumra. Az arányosság elve (*Verhältnismäßigkeitsprinzip*) markánsan jelen van a német joggyakorlatban mint a sztrájkkal való visszaélés megakadályozásának eszköze. E szerint a munkaharci eszköz szükséges és alkalmas kell legyen a kitűzött cél elérésére, ugyanakkor nem lehet aránytalan.[171] A Szövetségi Munkaügyi Bíróság az arányosság elvéből további részkövetelményeket vezetett le, mint: a sztrájk tiszteletben kell tartsa a békekötelmet, meg kell feleljen a tisztességesség alapelvének, csak ultima racio-ként alkalmazható (Ultima ratio-Prinzip), illetőleg a sztrájkot meg kell előzze a szakszervezeti tagok előzetes titkos szavazása. A tisztességesség követelménye nem csak azt jelenti, hogy a sztrájk nem irányulhat a vállalat tönkretételére, e követelmény be nem tartása miatt minősíthető jogellenessé a túlzott intenzitású, túlzottan elhúzódó sztrájk. (A gyakorlatban a német sztrájkok általában megfelelnek a tisztességesség kritériumának.)[172] A német bíróság gyakorlatilag szabad kezet kap a sztrájk jogszerűségének megítélésekor, valójában túllép mérlegelési jogán, mérlegelésnél jóval többről, „szabad jogtalálás”-ról beszélhetünk, vagyis a bíró kvázi jogalkotóvá lép elő. Ezt a nagyfokú szabadságot az osztrák munkajog nem fogadja el, helyette az ABGB-nak a jó erkölcsbe ütköző ügyletekre vonatkozó szabályait alkalmazza. Az osztrák bírói gyakorlat csupán a súlyoson aránytalan, a legszélsőségesebb esetben a másik fél megsemmisítésére irányul sztrájkok utólagos jogi kontrollját látja

[169] Mayer-Maly, Theo 1980, 18.
[170] Weiss, Manfred – Schmidt, Marlene 2008, 204.
[171] Az arányosság a társadalmi adekvátság (*Sozialadäquanz*) elvét váltotta fel, mely a társadalom által általában jogszerűnek elfogadott cselekményeket jelentette.
[172] Weiss, Manfred – Schmidt, Marlene 2008, 203-204.

lehetségesnek.[173] A sztrájk jó erkölcsbe ütközik, ha a munkaadónak okozott hátrány olyan jelentős, hogy a vállalat gazdasági összeomlásához vezethetne, vagy ha a sztrájkkal elérni kívánt előny az azzal okozott kárral semmilyen (arányban) viszonyban nem áll.[174]Az olasz jog nem követel arányosságot.

2. E német szabad jogtalálás gyakorlat a magyar bíráktól (legalábbis a sztrájk kapcsán) teljesen idegen, az osztrák felfogás inkább rokon. Megjegyezzük azonban, hogy a magyar szakértők közül egyre többen érvelnek úgy, hogy az arányosság a rendeltetésszerű joggyakorlás részeként kezelendő. Az olasz jogban az arányosság megkövetelése ellentmond a kollektív autonómia elvének, melynek értelmében harmadik személy nem jogosult annak megítélésére, hogy elég nyomós-e az ok, amiért a sztrájk folyik. A sztrájk következtében keletkező jövőbeli károk azonban több szempontból is szerepet kapnak. Egyrészt az akció nem okozhat akkora kárt, hogy a munkáltató ne legyen képes újra indítani az üzeme(i)t azután, hogy befejeződik a sztrájk. Egyértelműen tilos az a sztrájk, amelyik végleg ellehetetlenítené a munkáltató termelését. E szabály az Alkotmány 41. szakaszára utal (munkáltató üzleti produktivitása), de a munkahely megszűnése okán a 4. szakasszal, vagyis a munkavállaló munkához való jogával is összefügg.[175] A munkáltatónak biztosítani kell a lehetőséget, hogy a sztrájk befejeztével újra elkezdhesse tevékenységét. A rotációs vagy forgó sztrájkok (*scioperi articolati*) ennek az elvnek a kiterjesztő értelmezésével minősülhetnek jogellenesnek.[176]

5. 17. Mikortól kérhetik a felek a jogellenesség megállapítását?

1. A sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítását az kérheti, akinek ezek megállapításához jogi érdeke fűződik [Sztv. 5. § (1) bek.]. A sztrájk jogszerűségéről a korábbi gyakorlat szerint csak annak megkezdése után döntött a bíróság: „ ... az arra jogosult a sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítását a sztrájk kezdeményezésétől kezdődően kérheti. A sztrájk jogszerűségét az eset konkrét körülményeinek alapulvételével kell elbírálni.” [BH1991. 255.]. Időelőttiségre hivatkozva utasította el a több áramszolgáltató 2007. január 30-án közösen benyújtott, a villamosenergia-iparban dolgozók szakszervezetei által kilátásba helyezett sztrájk jogellenességének megállapítására irányuló kérelmét a munkaügyi bíróság. Az ügyben eljáró bíróság kifejtette: addig a pillanatig, amíg a sztrájk nem kezdődik el, bizonytalan, hogy lesz-e egyáltalán sztrájk. A Sztv. 5. §-ához fűzött törvényi indokolás szerint a kérelem benyújtására a jogszabály nem szab

[173] Berke Gyula–Kiss György 2009, 42.

[174] Mayer-Maly, Theo 1980, 23–24.
[175] Orlandini, Giovanni 2009, 105.
[176] Cass. 1980 jan 30.

határidőt, az mind a sztrájk ideje alatt, mind azt követően bármikor megtehető. Még meg nem kezdett sztrájk esetén azonban „a kérelem valójában nem a sztrájk jogellenességének a megállapítására irányul, hanem egy olyan elvi állásfoglalás kérése a bíróságtól, amelyre a munkaügyi bíróságnak nincs hatásköre." [8.Mpk.50061/2007/9-55.Mpkfv.631349/2007/2. felülvizsgálati kérelem].[177] A Legfelsőbb Bíróság ez ügyben hozott 2008. novemberi határozata új irányt adott a gyakorlatnak, amennyiben kimondta, a bíróság tévesen állapított meg idő előtti igényérvényesítést, a törvény ugyanis nem tartalmaz olyan előírást, amely a sztrájk jogszerűségének elbírálását a sztrájk megkezdéséhez kötné, s erre az indoklás példálózó felsorolásából sem lehet következtetni.[178]

5.18. A jogszerű sztrájk hatása a sztrájkban résztvevő és attól tartózkodó munkavállalókra

A munkajogviszony felfüggesztése

1. A sztrájk jogszerű gyakorlása nem képez szerződésszegést, a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettségek lényeges megszegésének, vagyis nem szolgálhat sem rendes sem rendkívüli felmondás alapjául.

2. Fontos hangsúlyozni, hogy a sztrájkban való részvétel miatti végleges munkaviszony megszüntetés extrém eseteket kivéve, mind az Egyesülési Szabadság Bizottság mind a Szociális Jogok Európai Bizottsága szerint sérti az egyesülési szabadságot. A Karta esetjoga szerint a sztrájk munkajogi hatása tekintetében nem eredményezheti a munkaszerződés felbontását, ugyanakkor megvizsgálandó, hogy az adott ország törvényhozása és munkaügyi gyakorlata milyen következményeket fűz a munkaszerződés felmondásához – majd újbóli megkötéséhez. A munkaszerződések formális megszűnése önmagában nem jelenti a Karta rendelkezéseinek megsértését, amennyiben a sztrájk résztvevői a sztrájk befejeztével megelőző jogi státuszukat teljes mértékben visszanyerik valamint előzőleg megszerzett jogaik (pl. nyugdíjhoz szükséges szolgálati idő, szabadság, rang szerinti besorolás) megmaradnak. Konkrét esetekben Norvégia például nem sértette a Karta rendelkezéseit, mivel a munkaszerződés felmondása dacára, a munkavállalók a sztrájk után visszakapták korábbi jogaikat. Ezzel ellentétben a Szociális Jogok Európai Bizottsága elmarasztalta az Egyesült Királyságot, amiért lehetővé tette az összes, sztrájkban résztvevő munkavállaló elbocsátását és három hónap elteltével egyedi elbírálás alapján visszavételét.[179]

---

[177] Bővebben ld. Handó Tünde 2008, 130–131.
[178] Mfv. II. 10. 688/2007/2. sz.
[179] Conclusions, XIII-1, 160.

Európában irányadó elmélet, hogy a munkajogviszony csupán felfüggesztődik, nem szakad meg. A francia Munka törvénykönyve (521-1) például kifejezetten kimondja, hogy a sztrájk nem szünteti meg a munkaszerződést, súlyosabb kötelezettség esetét (*sauf faute lourde imputable*) kizárva, melyért tehát felelős a munkavállaló. Sztrájkban való részvétel miatt még akkor sem szüntethető meg a munkaviszony, ha előzetesen a munkavállaló un. sztrájk tilalmi megállapodást írt alá, az ilyen megállapodás ugyanis semmis, a sztrájkhoz való jog gyakorlását a felek nem zárhatják ki gyakorlását. A *Code du Travail* említet 521 -1 szakaszát egyes szerzők a törvénykönyv talán leginkább elemzést igénylő szakaszának ítélik, mely kibontásában nagy szerepet kap a bírói jogértelmezés. [180]

3. Az angol megoldás több szempontból is sajátságos. Az Egyesült Királyság sztrájk felfogása eltér a kontinensen megszokottól, legjelentősebb különbség, hogy a sztrájk nem jog (*right*), csupán szabadság (*liberty*). Sztrájkjogról, tehát csupán idézőjelben beszélhetünk, bár e kifejezést maga az angolszász irodalom is használja. A sztrájk a mai napig egyenlő a szerződésszegéssel, s ezzel az indokkal a munkáltató jogszerűen szüntetheti meg, (jobban mondva szüntethetné, hiszen a gyakorlatban nem teszi) valamennyi munkavállalója jogviszonyát (a csupán egyes munkavállalók elbocsátása diszkriminációt valósít meg).[181] A sztrájkszabadság kettős jogforrásból táplálkozik, egyaránt alakítja a *common law* és a jogalkotás (*statutory rules).* A *common law* tradicionálisan szakszervezet ellenes, a sztrájkot szervező szakszervezet kártérítési igénnyel, illetve tevékenységétől való eltiltással kellett szembenézzen. A sztrájk a *common law* alapján a mai napig jogellenes, ugyanakkor a gyakorlatban - amennyiben eleget tesz meghatározott feltételeknek - immunitást élvez a jogalkotás által. Az úgynevezett „*golden formula*" keretein belül maradó sztrájk immunitást élvez *tort* ellen, az arany formula az *„in contemplation or furtherance of a trade dispute"* fordulatra utal, vagyis arra a szakszervezeti akcióra vonatkozik a védelem, mely munkaügyi vita előmozdítására irányul [Trade Union and Labour Relations Consolidation Act 219].[182]

A munka díjazása

1. A kiesett munkaidőre - eltérő megállapodás hiányában - nem jár bér. A munkaviszonyból származó fő jogok gyakorlása, kötelezettségek teljesítése szünetel. Az alapvető – közlekedési, telekommunikációs, víz, villany, gáz és egyéb energia – szolgáltatásokat ellátó vállalatoknál a még elégséges szolgáltatás fenntartása azonban kötelező (lásd ott részletesen).

[180] Bell, John – Boyron, Sophie – Whittaker, Simon 1998, 486.
[181] Smith, Ian T. – Baker, Aaron 2010, 658.
[182] A formula először az 1875-ös Conspiracy and Protection of Property Act-ben jelent meg. Ewing, Keith D. 1990, 14-20.

Mellékkötelezettségek (pl.: titoktartás) változatlanul fennmaradnak, mások (pl.: állagmegóvás, rendelkezésre állás) korlátozottan érvényesülnek. A társadalombiztosítási ellátások változatlanul járnak, a jogszerű sztrájk ideje beleszámít a szolgálati időbe [Sztv. 6.§ (4) bek.]. A francia jogi szabályozás figyelemre méltó, itt az elhúzódó vita esetén a béreket a sztrájk időtartamánál hosszabb időre is meg lehet vonni. A rövid de részleges sztrájknál kompenzáció jár a károkért.[183]

2. A sztrájk idejére járó díjazás speciális aspektusa a sztrájkban résztvevő szakszervezeti tisztségviselő díjazása és a sztrájk miatt kieső munkaidő megítélése. Mint említettük, a sztrájk ideje alatt a munkajogviszony mindkét alanyának fő kötelezettsége szünetel, így a munkavállaló munkavégzési és a munkáltató bérfizetési kötelezettsége. Az, hogy a sztrájkolók elesnek a fizetésüktől, bizonyos értelemben a sztrájknak is keretet szab. Felmerül azonban a kérdés, hogyan alakulnak azok a juttatások, amelyeket a munkáltató nem a munkavégzésre tekintettel fizet ki. A BH2002. 159-ben azt kellett megítélnie a bíróságnak, vajon a sztrájkban részt vevő szakszervezeti tisztségviselőnek jár-e a sztrájk miatt kiesett munkaidejére díjazás. Az állomásfőnökség alkalmazásában álló szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezményét a munkáltató pénzben váltotta meg. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ez az összeg őt azért illette meg, mert a munkarend szerinti munkavégzési kötelezettség alól a kedvezmény teljes tartamára mentesült, függetlenül attól, hogy az alatt az idő alatt volt-e sztrájk. A megyei bíróság ezzel ellentétes álláspontra helyezkedett, mondván, a sztrájk esetén a szakszervezeti tisztségviselő nem kerülhet kedvezőbb helyzetbe, mint a munkakörének ellátása esetén, vagyis a sztrájk ideje alatt díjazás nem jár. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezményének indoka az, hogy ha a tisztsége folytán nem munkát, hanem szakszervezeti tevékenységet lát el, ugyanúgy részesüljön díjazásban, mintha munkát végezne. Ha azonban a tisztségviselő sztrájkban vesz részt, díjazás nem illeti meg, mivel szakszervezeti választott tisztségviselői tevékenység hiányában sem járna neki díjazás. A döntés nem volt előzmények nélkül való, a Legfelsőbb Bíróság jogegységi tanácsának 2/1999. MJE. számú határozata szerint a sztrájkban résztvevő szakszervezeti tisztségviselőnek sem jár a sztrájk miatt kiesett munkaidejére díjazás.

A sztrájk miatt kieső munkaidő

1. Ugyancsak problémát jelent a sztrájk miatt kieső munkaidő megítélése. A Sztv. 6. §-ának (1) bekezdése szerint a sztrájk kezdeményezése, illetve a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének, ezért a dolgozóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető, de a (3) bekezdés szerint a

[183] Treu, Tiziano 1997, 23.

sztrájk miatt kiesett munkaidőre – eltérő megállapodás hiányában – a dolgozót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg. A sztrájkban töltött idő az Mt. 107. §- alapján igazolt, nem fizetett távollétnek minősül. A BH2002. 112-ben tárgyalt esetben a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a sztrájkban való részvétel miatt kiesett munkaidőt munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő számítása szempontjából figyelembe kell venni. Rámutatott arra is, hogy ellenkező álláspont oda vezetne, hogy a munkáltató – az engedélyétől függő mentesítést kivéve – valamennyi, az Mt. 107. §-ában meghatározott okból kiesett időnek (pl. rendes szabadság) rendes munkaidőben való ledolgozására utasítást adhatna, s ez ellentétes lenne a munkavégzés alóli mentesítés céljával. Képzeljük magunkat munkáltatói pozícióba. Amennyiben a sztrájkoló távolléte igazoltnak minősül és azt be kellene számítani a munkaidő keretbe, az ellátatlanul maradt munkát sok esetben csak a munkaidőkereten felül lehet elvégezni, s annak megfelelően is díjazni. Vagyis a munkáltató nem csak a sztrájk miatt szenved sérelmet, hanem a túlóra díjazása is rá hárul, vagyis a munkavállalók még inkább nyomást tudnak rá gyakorolni, e döntésével tehát a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatilag megerősítette a sztrájkhoz való jogot.

5.19. A károk enyhítése, a sztrájktörés problematikája, a kölcsönzött munkaerő

1. Ágoston Péter korai definícióját idézve, a sztrájk „olyan gazdasági harc, melynek közvetlen célja a teljes munkabeszüntetés, az új munkások szerződtetésének a megakadályozása."[184] Lehet-e új munkavállalókat felvenni? A magyar munkáltató a kárát külső munkaerő igénybevételével enyhítheti, a munkaerő kölcsönzés azonban tilos. Az olasz szabályozás tiltja akár kölcsönzött, akár „rendes" munkavállaló felvételét. Mindkét országban megengedett a meglévő munkaerő túlmunkára rendelése. Ez utóbbinak az olasz gyakorlatban korlátot szab az alacsonyabb rendű munka elrendelésének (*demanzionamento*) tilalma.

2. Figyelemreméltó problémát vet fel, hogy az olasz sztrájkfogalom tág, abba beletartoznak a munkahelytől távolmaradás stratégiailag megtervezett más módjai is, mint a tagolt sztrájk (*sciopero articolato*), ahol munkamegtagadás és munkavégzés váltogatják egymást. A bíróságok kezdetben jogellenesnek nyilvánították, a jelenlegi joggyakorlat már engedélyezi őket, azzal a korláttal azonban, hogy a munkáltató megtagadhatja a munkavállalók foglalkoztatását. Ez tehát a kizárás (*serrata*) speciális esete, amikor gazdaságtalanságra hivatkozással a munkáltató megtagadhatja a sztrájkoló, vagy akár a sztrájkoló munkavállalók foglalkoztatását a sztrájkkal nem érintett időtartamra. Két

[184] Ágoston Péter 1907, 300–302.

fajtája a forgósztrájk (*sciopero a scacchiera)* és a megszakított, vagy szakaszos sztrájk (*sciopero a singhiozzo*). Például az óránként 10 perces sztrájk okozta kárt elosztják a munkavállalók között, ugyanakkor ez maximalizálja a munkáltató kárát. A Bizottság a szankció kiszabásakor ugyancsak mérlegeli, mekkora kárt okozhat a sztrájk, illetve ugyancsak itt kell megemlíteni a *precettazione* intézményét, vagyis ha a sztrájk várhatóan túl nagy kárt okozna, a tartományi vagy megyei kormánytisztviselő (*prefetto),* vagy a miniszter megtilthatja a lefolytatását.

3. Ugyancsak középponti kérdés a munkáltató számára, hogy hogyan csökkentheti a munkabeszüntetés miatt keletkezett veszteségeit. A sztrájk *lényege* a munkabeszüntetés, vagyis a sztrájk alatt – amennyiben az jogszerű – a munkavállalót *munkavégzési kötelezettség általában nem terheli* [BH2002. 112.]. Az EBH2000. 361. kimondta, a munkáltató eljárása nem jogszabálysértő, ha a veszteségeinek csökkentése érdekében a sztrájkban részt nem vett munkavállalóit olyan feladatok ellátására utasítja, amelyek egyébként a sztrájkoló munkavállalók munkakörébe tartoznak. Erre tekintettel a nem sztrájkoló munkavállalónak *rendkívüli munka*végzés elrendelése sem tilos. Hasonlóképp szólnak a BH2002. 160-ban megfogalmazottak: „a sztrájkról szóló törvény rendelkezései nem korlátozzák a munkáltatót abban, hogy a veszteségeinek csökkentésére a nem sztrájkoló munkavállalóit olyan feladatok ellátására utasítsa, amelyek egyébként a sztrájkban részt vevő munkavállaló munkakörébe tartoznak". Ennek keretében nem kizárt az sem, hogy a nem sztrájkoló munkavállalói részére rendkívüli munkavégzést rendeljen el, mely utasítás tehát nem tekinthető a sztrájkban résztvevő munkavállalók elleni kényszerintézkedésnek, a feleket terhelő együttműködési kötelezettség megszegésének.

4. Rendkívüli munka elrendelhető, ugyanakkor a munkát felvevők speciális jutalmazása már a sztrájkhoz való jogot korlátozná. A francia jogban szintén nincs lehetőség a nem sztrájkolók premizálására a nem sztrájkolók kárára.

A rendkívüli munka elrendelése azonban nem minden esetben elégséges, ha úgy tetszik véges ideig, illetve mértékben alkalmazható orvosság. Kérdés tehát, milyen más eszköz áll a munkáltató rendelkezésére. Az Mt. 193/D. § (2) bek. b) pontja *tiltja a munkaerő-kölcsönzést* olyan munkáltatóhoz, ahol sztrájk van[185]. Vagyis csupán a kölcsönzött munkaerő igénybevétele tilalmazott, nem általában új munkavállalók felvétele. Eszerint a törvény szövegének megfelelően járt el a Budapest Airport, amikor 2008 telén görög munkavállalókat alkalmazott, hogy csökkentse a kárát. Mégis, felmerül a kérdés, vajon a károk ilyetén enyhítése megfelel-e

[185] Megjegyzendő, hogy 2007 márciusában a munkaerő kölcsönzés irányelv kapcsán az európai szociális partnerek is felhívták a Bizottság figyelmét, a sztrájktörésre használt kölcsönzés tilalmára, mint az egyik kulcs területre. European Commission 2009,105.

a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének? Berki Erzsébet kutatásai azt mutatják, hogy a sztrájktörők alkalmazása nem honosodott meg a hazai gyakorlatban, s ahol mégis alkalmazták őket, ott sem érte el a kívánt eredményt, vagyis a károk csökkentését, ellenkezőleg, elmélyítette a felek közti konfliktust.[186]

Németországban az 1980-as postai sztrájk során a miniszter közalkalmazottakat (Beamte) rendelt ki a 25.000 sztrájkoló helyettesítésére. A szakszervezet azzal az érvvel próbálta kivédeni a sztrájktörést, hogy a sztrájk tilalma a közszférában egyben munkaügyi konfliktusban tanúsított semlegességet is jelent. A Föderális Munkaügyi Bíróság döntését követően, mely jogszerűnek ítélte a közalkalmazottak ilyen „hasznosítását" a szakszervezet keresetet nyújtott be az említett intézkedés alkotmányba ütköző voltának megállapítására. A sztrájkolók ilyen helyettesítése továbbra is gyakorlat. A közszolgák bevetése a Szakértői Bizottság szerint ez megvalósítja a sztrájkhoz való jog súlyos korlátozását. A munkára kényszerítés bármely válfaja kizárólag a Karta 31. cikke szerint indokolható módon történhet.[187] A károk enyhítésének eszköze a munka felvételének ösztönzése, a munkáltató un. sztrájktörési prémiumot tűzhet ki akár a sztrájk alatt, akár azt megelőzően.[188]

A francia jogi szabályozás kifejezetten kizárja a kollektív munkaügyi konfliktus, például sztrájk miatt kiesett munkavállalók pótlását határozott időre alkalmazott más munkavállaló felvételével.[189]

5.20. A jogellenes sztrájk jogkövetkezményei - szankciórendszer

1. A jogszerűtlen sztrájkban való részvétellel a munkavállaló legfontosabb kötelezettségét szegi meg, amikor megtagadja a munkavégzést. E kötelezettségszegés alapot adhat az Mt. szankciórendszerének alkalmazására, rendes vagy rendkívüli felmondásra, illetve a 109. szakaszban szabályozott egyéb jogkövetkezmények (például kedvezmény, jutalom megvonása) alkalmazására. Kérdés, pusztán a sztrájkban való részvétel megalapozza-e ezeket a következményeket. Önmagában a részvétel nem szolgálhat rendes vagy rendkívüli felmondás alapjául, csak a konkrét munkavállalói magatartás. Rendes felmondásnál a munkavállaló magatartására alapozott felmondás jöhet szóba, rendkívülinél pedig az a) pont. Ez utóbbi esetben azonban az Mt. szándékosságot vagy súlyos gondatlanságot követel meg. A munkáltató nem élhet rendkívüli felmondással, amennyiben a sztrájkoló nem tudta, vagy kellő gondossággal eljárva nem tudhatta volna, hogy a sztrájk jogellenes. A b) pont nem jöhet

[186] Berki Erzsébet 2000, 121.
[187] Conclusions XII-2, 99. 113-114.
[188] BAG AP 127 a GG 9. cikkéhez. Idézi: Radnay József 2009, 16.
[189] Despax, Michel – Rojot, Jacques 1987, 66.

szóba, hiszen a sztrájktevékenység nem minősíthető munkaviszonnyal össze nem függő egyéb magatartásnak.

2. Kérdés, vajon a BH1996. 563. értékelhető–e akként, hogy a bíróság a jogellenes sztrájkban való részvétel miatt mondta ki a felmentés jogszerűségét. Ebben az esetben egyetlen közalkalmazott folytatott egyéni figyelmeztető sztrájkot. A bíróság ítélete szerint az ilyen akciót a munka megtagadásának kell tekinteni, és az emiatt közölt, az állásból történő felmentést tartalmazó intézkedés nem támadható meg sikerrel annak alapján, hogy a munkáltató ezt a jogát rendeltetésellenesen gyakorolta. Ebben az esetben azonban a Bíróság a felmentés jogszerűségét az akció egyéni voltára alapozta, nem pedig arra, hogy a sztrájk jogellenes volt. Tegyük hozzá, az is kétséges, hogy egyáltalán sztrájknak minősül-e az egyéni munkabeszüntetés, figyelemmel arra, hogy a sztrájk fogalmi elemei közé tartozik a kollektív gyakorlás.

3. E tekintetben figyelemre méltóak a Magyar Postánál működő Kézbesítők Szakszervezetének 2009. december 22-23 között folytatott sztrájk esetén alkalmazott jogkövetkezmények. A munkabeszüntetés nem okozott fennakadást, a sztrájkolók ugyanis ellátták kézbesítői feladatukat, csupán értékesítési, címközvetítési és ajánlási tevékenységet nem végezetek. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság jogszerűtlennek minősítette a munkabeszüntetést. A jogellenes sztrájkban való részvétel munkajogi következményeként 120 kézbesítőt írásban figyelmeztették, 29 főt rendkívüli felmondással elbocsátottak.[190] A sztrájkhoz való jog erős védettségét támasztja alá, hogy az elbocsátottak munkaviszonyának helyreállításáról, illetve anyagi kompenzációról jelenleg (2010 nyarán) tárgyal a szakszervezettel a Magyar Posta.[191]

4. A sztrájkszabályozás két fő funkciója a jogszerű sztrájk és az abban résztvevők védelme, másrészt a jogellenes sztrájk szankcionálása. A törvény védelmet biztosít, azonban a szankcionálás tekintetében nagyon hiányos. Alapvető különbség van jogszerű és jogellenes sztrájk megítélése között. Jogszerű sztrájk esetén a munkáltató felel, a munkajogviszony nem szűnik meg, csak felfüggesztődik, az alapvető jogok és kötelezettségek (munkavégzés, bérfizetés) főszabály szerint szünetelnek. Ekkor is érvényesülnek azonban a munkajog alapelvei, így a jóhiszeműség és tisztesség szabályai. A jogellenes sztrájk következményei ennél jóval bonyolultabbak. Ilyenkor is elsődlegesen a munkáltató felel, azzal azonban, hogy később érvényesítheti kárát a sztrájkolókon. Itt jegyezzük meg, hogy a Szociális Jogok Európai Bizottsága a jogellenes sztrájkok által okozott károkért való felelősségrevonás kapcsán kifejtette, hogy „egy olyan lehetőség, melynek egyetlen célja, hogy biztosítsa a jogorvoslat lehetőségét

[190] MTI. http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=80976 (Letöltve: 2010-01-07).
[191] MTI: 2010.07.09. http://hir3.hu/index.php?hir=magazin&hirid=42652&kat=9 (Letöltve: 2010-07-20).

törvénytelen munkabeszüntetések által okozott kár esetén, nem ellenkezik a szervezkedési joggal."[192]

5. A magyar rendszer egyik legnagyobb hiányossága a felelősségi szabályok kidolgozatlansága. Elméletileg mind büntető-,[193] mind munkajogi és polgári jogi következmények felvetődhetnek. Az általános munkajogi szabályokat alkalmazva a munkavállaló az okozott kárt szándékosság esetén teljes mértékben köteles megtéríteni, gondatlanság esetén bére 50%-ával (melynek mértéke munkaszerződésben másfél, kollektív szerződésben hat havi bérre emelhető). A szakszervezet polgári jogi szabályok alapján felel(het), a magyar felfogás e tekintetben a némettel rokon, mely magától értetődőnek tartja a szakszervezet felelősségre vonhatóságát.[194] Ezzel ellentétben az olasz szakszervezet ellen nem érvényesíthető kártérítési igény, a bíróságok az ez irányú kereseteket rendre visszautasítják.[195] Kivételt csak a közszükségletet kielégítő szolgáltató jelent, ahol is a még elégséges szolgáltatásban való megállapodás elmaradása esetén a szakszervezet elesik egy havi bevételétől.[196] A gyakori előre nem jelzett, illetve nem, vagy nem kellően előkészített sztrájkokat a jogalkotó a jogellenes sztrájk jogkövetkezményeinek súlyosbításával próbálja visszaszorítani, változó sikerrel. Gondot jelent a sztrájk polgári jogi következményeinek rendezetlensége, például nem tudni pontosan, mi lesz a vállalkozó vasúti társaság és az utas között (menetjegy, bérlet megvételével) kötött vasúti személyszállítási szerződés sorsa.

6. Mind az ILO mind az Európai Szociális Karta is elismeri, hogy a jogellenes sztrájkban való részvétel arányos mértékben szankcionálható. A jogellenes sztrájkban résztvevők csupán egy részét érintő rendkívüli felmondás nem megengedett. Tehát csak valóban súlyos jogsértés esetén, az összes lehetséges békés eszköz kimerítését követően merülhet fel a jogellenes sztrájkban résztvevők elbocsátása. Konkrét esetben, amikor a svéd munkaügyi bíróság jogszerűnek ítélte a sztrájkolók munkaviszonyának megszüntetését, a jogellenes sztrájk hét hétig tartott és a munkáltató minden igyekezete a békés rendezésre sikertelen volt.[197] Ugyanakkor pl. a CFA jelentése a román gyakorlat kapcsán egy, a jogellenes sztrájkban részt vevő szakszervezeti tisztségviselő visszahelyezését javasolta.[198]

7. A Szociális Jogok Európai Bizottsága szerint ugyanakkor kialakítható olyan esetjog, mely elfogadja a büntető- vagy polgári jogi felelősség megállapítását a szakszervezetekre nézve, jogellenes sztrájkok

---

[192] Conclusions, X-2, France, 68.
[193] Közérdekű üzem működésének megzavarása, Btk. 260. §.
[194] A Skandináv országokban szintén.
[195] Giugni, Gino 2006, 247–254.
[196] Jacobs, Antoine T. J. M. 2008, 665.
[197] http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/06/feature/se9906169f.htm (Letöltve: 2010. 03.09)
[198] 2091-es eset.

esetére. „E tekintetben a Bizottság arra a következtetésre juthatott, hogy egy olyan lehetőség, melynek egyetlen célja, hogy biztosítsa a jogorvoslat lehetőségét törvénytelen munkabeszüntetések által okozott kár esetén, nem ellenkezik a szervezkedési joggal, amint azt a Karta e rendelkezése leírja. Ez különösen is igaz azon tény fényében, hogy ha ilyen felelősség megállapítására sor kerülne, vannak bizonyos jogi határok, melyek minden esetben védik a szakszervezetek olyan vagyontárgyait, melyek működésükhöz szükségesek."[199]

8. Az olasz jogban a szankciók széles skálája áll rendelkezésre: munkajogi (fegyelmi, felfüggesztés, bírság, fizetés csökkentése, végezetül pedig az elbocsátás), büntetőjogi illetve polgári jogi következményeket (a gyakorlatban a kár megtérítése inkább a szervezettel szemben érvényesíthető). A munkajogi szankciók – leszámítva egyes példastatuálás értékű eseteket, amikor is a munkavállalók nem voltak hajlandóak újra felvenni a munkát – a gyakorlatban ritkán kerülnek kiszabásra. A büntetőjogi következmények érvényesítése szintén nehézkes. A szakszervezet a sztrájkkal okozott károkért csak a ritka békekötelem megsértése esetén felel. A magyar szabályozáshoz képest eltérés, hogy a munkáltató nem köteles bért fizetni, ha a sztrájk, mint *force majeure* lehetetlenné teszi a foglalkoztatást.[200] Treunak ez a megjegyzése két, a magyar szabályozástól eltérő megoldásra mutat rá. Egyrészt az olasz jog nem terheli a sztrájk miatt munkát végezni nem tudó munkavállalók díjazását a munkáltatóra, másrészt pedig a sztrájkot vis maiorként, elháríthatatlan akadályként kezeli. Ha a szakszervezet megsérti a még elégséges szolgáltatásra vonatkozó szabályokat, szankcióként egyes jogait (pl. munkaidő kedvezmény) felfüggesztik. Az aránytalan károk doktrinát számos kritika éri az alsóbb bíróságok, a *pretore*-k által.[201] A minimum követelmények be nem tartása esetén a Bizottság valamennyi felet (szakszervezet, munkavállaló, menedzser, illetve a szolgáltatás nyújtója) fegyelmi illetve adminisztratív szankcióval sújtja. Az egyéni munkavállalók felelőssége a minimum szolgáltatás nyújtásával összefüggésben: fegyelmi, esetlegesen pénzbeli szankció, az elbocsátás azonban nem merül fel.

9. Franciaországban is igen érzékeny a felelősség kérdése. A szakszervezetek, illetve a munkavállalók jogellenes sztrájkkal okozott kárért való felelősségének korlátozására irányuló törvénytervezetet az Alkotmánybíróság 1982-ben visszautasította.[202]

Az angol jogban a szakszervezettől követelhető kártérítés limitálva van [TULCRA 22. szakasz].[203]

---

[199] Conclusions, X-2, 68.
[200] Treu, Tiziano 2007, 208.
[201] Treu, Tiziano 2007, 218.
[202] Jacobs, Antoine T. J. M. 2008, 664.
[203] IDS Employment Law Brief Team (ed) 2010, 22.

6. A sztrájk magánjogi vetülete

6.1. A Ptk szabályanyaga

1. A sztrájkjog gyakorlása által felvetett egyik legnagyobb jogi dilemmát a sztrájk magánjogi jogokkal és érdekekkel való ütközése adja. A sztrájk polgári jogi következményeit a Ptk. vonatkozó szabályai tartalmazzák. Felmerülhet a hibás teljesítés, vagyis a szerződésszegés azon esete, amikor a szolgáltatás teljesítése nem felel meg a törvény által előírt, illetve a felek által meghatározott követelményeknek [Ptk. 305. §-311. §§]. A sztrájkkal érintett munkáltató késedelembe eshet mint kötelezett [Ptk. 299. § (1)-301. § (1)] illetve mint jogosult [302. §]. A szerződő fél önhibája [Ptk. 345. §], mint a károsult és a károkozó között károlosztási funkciót betöltő, jogilag nem védett magatartás[204] mérsékelheti a kártérítés mértékét. Gyakran alkalmazandóak a Ptk. kártérítési szabályai. Jogszerű sztrájk esetén nem kártérítés, hanem kártalanítás jár, a jog engedélye ugyan kizárja a magatartás jogellenességét, de mégis vagyoni helytállásra kötelez, vagyis a kártalanítás feltétlen, abszolút helytállási kötelezettség.[205] A kár, mint a magatartás okozata avatja az amúgy jogszerű magatartást jogellenessé.[206]

2. A Ptk vezérmotívumai iránymutatásként szolgálnak arra nézve, hogy a szerződő felekkel szemben a jog általában milyen magatartást vár el. A magánjog keretszabályai, un. generálklauzulái (jóhiszeműség és tisztesség, jó erkölcs, forgalmi tisztesség és erkölcs, fontos ok, közrend) a jog adaptációját szolgálják a változó életviszonyokhoz.[207] Ilyen zsinórmértékek továbbá az ésszerűség (a racionális, józan megítélés objektív mércéje), az igazságosság, a jog kiszámíthatóságát, előreláthatóságát, stabilitását jelentő jogbiztonság, illetve a jogot hajlékonnyá tevő, erkölcsi tartalmú méltányosság a summum ius summa iniuria kiküszöbölésének eszköze.[208] E vezérmotívumok főként joghézagok kitöltésére alkalmasak. Példaként hozható fel rendeltetésszerű jogalkalmazás a hazai gyakorlatban. A német joggyakorlat szintén a tisztesség elvét felhívva minősíti jogellenessé a munkalassítást és a tömeges beteget jelentéseket.[209]

---

[204] Lábady Tamás 2000, 305–306.
[205] Petrik Ferenc 2002, 285–286.
[206] Eörsi Gyula 1961, 294.

[207] Lábady Tamás 2000, 137–138.
[208] Lábady Tamás 2000, 130–133.
[209] Jacobs, Antoine T. J. M. 2008, 655.

Az alkalmazott károkozása

1. A polgári jogi kártérítés imperatív, kényszerítő normái megkövetelik a más vagyonában, személyiségében, testi vagy lelki integritásában, jogellenesen okozott vagyoni vagy nem vagyoni hátrány megtérítést. A klasszikus alaptétel szerint mindenki saját maga felel cselekedetei, illetve mulasztása következményeiért, a kár okozójának kell rendeznie a kár következményeit. Ez első olvasatban a sztrájkolók közössége. A más magatartásáért való felelősség kategóriája azonban a fenti tételen rést üt, ugyanis a károkozó és a kárviselő személye elválik, törvény vagy szerződés alapján kártelepítésre kerül sor, vagyis - elsődlegesen vagy akár véglegesen - nem a károkozó, hanem harmadik személy viseli a károkat.[210] E körbe tartozik többek között a szülő, gyám, az oktatási-nevelési intézmény felelőssége a vétőképtelen kiskorú, esetenként nagykorú által okozott kárért, az állattartó felelőssége, az állam vagy önkormányzat felelőssége szervei által jogellenesen okozott kárért- államigazgatási jogkörben okozott kár, illetve a témánk szempontjából jelentős vállalkozás felelőssége szerveinek vagy dolgozóinak tetteiért, valamint a munkáltató felelőssége a munkavállaló okozta károkért. E speciális felelősségi forma előfeltétele minden esetben egy mögöttes, károkozó cselekmény időpontjában fennálló jogi kapcsolatot léte.[211]

2. Felmerül a kérdés, mi a felelősségi jogcím, más szóval az az ok, amiért felelősségre vonható a sztrájk okozta károkért a munkáltató. Mi alapozza meg a kártelepítést, miért vonható felelősségre a munkáltató a munkavállalók, illetve a szakszervezet által szervezett sztrájk okozta károkért? A felelőségrevonást a károkozóval (sztrájkoló) előzetesen fennálló jogi kapcsolat és az ahhoz kapcsolódó megelőzési kötelezettség alapozza meg.[212] A vezérlő elv nem más, mint hogy a munkáltató vagyoni uralma alá összpontosított személyi erőknek kifelé (az üzemen kívül) gyakorolt káros megnyilvánulásaiért az feleljen, akit a szervezetben a vezetés, irányítás, ellenőrzés, felügyelet joga megillet.[213] Tehát a munkáltató felelőssége fennáll munkavállalói, illetve az azokat szervező szakszervezet cselekedeteiért, akkor is, ha azokról nem tudott. A munkáltató jogi felügyelete, rendelkezési szféráján belül lévő személyekért viselt felelősségét a prevenció és a befolyásolási kötelezettség támasztja alá.[214] Felel, mert a sztrájkolókra ráhatást gyakorolhatna s így a sztrájkot megelőzhetné, illetve ha a ez a ráhatás nem is lenne lehetséges, felel az érdekelv alapján.[215] A felelősségrevonást ekkor méltányossági okok is determinálják, a munkáltató szankcionálása nem represszív (megtorló,

[210] Szalma József 2008, 14. 220.
[211] Szalma József 2008, 19.
[212] Szalma J. 2008, 213.
[213] Marton Géza 1992, 180.
[214] Marton Géza 1992, 22, 29–30.
[215] Marton Géza 1992, 318.

elégtételt adó) hanem reparatív célt szolgál, inkább a károsult kártérítésére összpontosít, nem a károkozó megbüntetésére.

3. Az alkalmazott károkozását a Ptk 348. § szabályozza. A Ptk. kommentár a más személy magatartásáért való felelősségként kategorizálja. Petrik ezzel szemben kifejti, hogy nem más személy, hanem a kárért felelős jogi ill. természetes személy munkáltató működésének része a munkavállaló. A munkáltató utóbb a munkajog szabályai szerint megtérítési igénnyel élhet. A szabályozás oka a munkáltató nagyobb anyagi teherbírása illetve az a tény, hogy a munkavállaló a munkáltató érdekkörében, annak irányítása, felügyelete alatt tevékenykedik.[216] Az ezt kizáró megállapodás semmis.[217] A munkáltató felelősségét az sem zárja ki, ha a munkavállaló munkakörén kívül eső, vagy akár kifejezetten tiltott tevékenységgel okoz kárt.[218] Ez utóbbinak tekinthető a jogellenes sztrájk.

4. Szakszervezet, mint a munkavállalói érdekvédelem legfőbb szerve kiemelkedő szerepet kap a legtöbb sztrájkban, felelőssége nálunk azonban tisztázatlan. A szakszervet felelőssége mint az angol mint a német gyakorlatban megszokott. Az uralkodó osztrák felfogás a sztrájkot szervező (érdekképviselet) kárfelelősségének megállapítása mellett van (a vezető, illetve képviseleti szervek tevékenységéért viselt szervezeti felelősség alapján) amely a jogi személy un. szervezeti elméleteire megy vissza.[219]

A kártérítés mértéke

1. A Ptk a teljes jóvátétel elvét mondja ki, a kötelesség (kötelem) elmulasztásának következményeit rendező kárfelelősségi szabályok alapvető célja a felek között a jogsértés előtt fennálló viszony helyreállítása.[220] A klasszikus polgári jogi felelősségi szabályok szerint a károsult vagyona értékének jogellenes csökkenésében (ténylegesen felmerült, pozitív kár, *damnum emergens*), illetve a károsító tény következtében elmaradt növekedésében (elmaradt haszon, *lucrum cessans*) kifejeződő, vagyis anyagiakban mérhető vagyoni kára megtérítésére jogosult. Indokolt költségként az ésszerűség és a méltányosság által meghatározott keretek között az a ténylegesen felmerült, indokolt kiadás vehető figyelembe, amely a károsultat ért vagyoni hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez feltétlenül szükséges. Ehhez járulhat hozzá a nem vagyoni kár (erkölcsi kár, személyiségsérelem) megtérítése.

2. Ilyen formájú teljes mértékű kártérítés a sztrájk esetén nehezen realizálható, ha nem lehetetlen. A kártérítés mértéke a gyakorlatban igen

---

[216] BH 1979. 20. 320.
[217] PK. 41. sz. ÁF.
[218] Lásd: BH 1986/6.230., BH 1988/7.239., BH 1968/7.5739, 1988/2.45.

[219] Berke Gyula – Kiss György 2009, 50. 75-ös (lábjegyzetben).
[220] Marton Géza 1992, 14.

korlátozott. Az un. sérelemdíj, a pénzben nem kifejezhető nem vagyoni kár (pl. sztrájk miatt elmulasztott állásinterjú) megtérítése nem életszerű. Vékás a Ptk reformja kapcsán kifejtette, hogy az elmúlt negyven évet vizsgálva a szerződésen kívül okozott kár esetén a bírói gyakorlat általában bizonyítottság hiánya, vagy az okozati összefüggés határainak lefektetésével mentesíti a károkozót a kár egy részének viselése alól, ezzel engedve kivételt a teljes kár elve alól. Feltétlenül szükséges megvonni az okozatosság határait (adekvát okozatosság elve),[221] illetve megvizsgálni, mennyire szoros, illetve laza a kárt okozó magatartás és a kár közti okozati összefüggés. A felelősség mérséklésére kerül sor – az eset összes körülményét figyelembe véve - amennyiben az összefüggés laza, nem döntő, nem lényeges. Párhuzam vonható a sztrájk által okozott kár és a gyülekezési jog gyakorlása során bekövetkező kár között. Gondoljunk példának okáért a 2006 szeptember 19-i Magyar Televízió székházának ostroma során a székházban, illetve a környező házakban, kocsikban keletkező több milliós kárra. A Gytv[222]13.§ alapján a rendezvény résztevője által okozott kárért a károsult harmadik személlyel szemben a szervező a károkozóval együtt egyetemlegesen felel, kimenteni magát csak azzal tudja, ha bizonyítja, hogy a rendezvény szervezése és megtartása során úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Az egyetemleges felelősség a károsult helyzetét megkönnyíti, a szervező pedig a későbbiekben a kár megtérítését követelheti károkozótól.

3. A jelen gyakorlat számos problémát vet fel. Az ombudsmani jelentés a közszolgáltató a jogszerű (vagy jogellenessé nem nyilvánított) sztrájk kapcsán viselt kárfelelősségével kapcsolatban súlyos aggályainak adott hangot. Nem egyértelmű, hogy kártérítésre, vagy kártalanításra tarthat-e igényt a közszolgáltatás igénybe vevője, ha a közszolgáltatás még elégséges szintje sem volt biztosított. Nehézséget jelent, hogy egyes közszolgáltatók a harmadik felekkel kötött szerződéseikben sztrájk esetére kikötik a kártérítési felelősség alóli mentesülésüket.[223]

4. Összefoglalóan megállapíthatjuk, hogy a jelen gyakorlat a károkozó (sztrájkoló) felelősségét végletesen a munkáltatóra hárítja, ugyanakkor a harmadik személyek (például fogyasztó) jogainak védelmét kevésbé helyezi előtérbe. Martont, a magyar romanisztika-civilisztika nagy alakját követve, egyes polgárjogászok perjogi szemlélettel, az érvényesíthetőséget szem előtt tartva kezelik a felelősség kérdését. A kártalanítás és kártérítés mértéke erősen keretek között van tartva.

[221] Vékás Lajos 2008, 210–211.
[222] 1989. évi III. törvény a gyülekezési jogról.
[223] Az állampolgári jogok országgyűlési biztosának Jelentése az OBH 5649/2007. számú ügyben.

6.2. A fogyasztóvédelem

1. A Sztv. hiányosságai ugyancsak felvetnek fogyasztóvédelmi kérdéseket. Figyelemre méltó a Közép-Magyarországi Fogyasztóvédelmi Egyesület indítványa, melyben a KÖFE arra kérte a BKV-t, hogy hosszabbítsa meg a sztrájk idejével a 30 napos bérlet érvényességét.[224]

2. Speciális – megfontolandó- vonása az olasz rendszernek a fogyasztóvédelmi egyesületek bevonása a még elégséges szolgáltatás szabályozásába. Véleményüket a sztrájktörvény 2000-es módosításának megfelelően a Bizottság tanácsadó jelleggel köteles kikérni, illetve az egyesületek maguk is felkérhetik a Bizottságot, a felek magatartásának elemzésére. Végezetül ugyancsak lehetőségük van *class action* indítására, mind a szakszervezetek, mind a szolgáltatás nyújtója ellen. A kezdeményezés valóban figyelemre méltó, azonban sajnálatos módon a gyakorlatban az egyesületek igen ritkán élnek a törvény adta lehetőségeikkel. Ez egyrészt a tradíció hiányának köszönhető –ellentétben például az USA-val– Olaszországban a fogyasztók érdekeit képviselő hangok igen gyengék, másrészt a törvény pontatlan, nem határozza meg konkrétan, mely egyesületek jogosultak konzultációra. Ugyancsak erősek a személyi- ideológiai összefonódások, a szakszervezetbe tagozódó fogyasztóvédelmi szervezet nem indít *class action*-t, nem vállalja fel az esetleges konfliktust a szakszervezetekkel. Végül, de nem utolsó sorban sok egyesület inaktivitásának hátterében egész egyszerűen az érdektelenség áll.[225]

7. Szabálysértési, büntetőjogi következmények

1. A sztrájkhoz, legyen az jogszerű, vagy jogellenes különböző szabálysértési illetve büntetőjogi következmények társulnak. Annak ellenére, hogy a sztrájk maga jogszerű, az abban részt vevők elkövethetnek jogellenes cselekményeket. Erőszak, megfélemlítés, fenyegetés alkalmazása a munka abbahagyása érdekében, illetve annak fenntartása céljából a szabad munkavégzést akadályozza, s mint ilyen, jogellenes. A sztrájk jogi megítélésétől függetlenül a résztvevők ab ovo jogellenes akciói (lopás, rongálás, testi sértés, becsületsértés, rágalmazás, stb.) büntetőjogi következményeket vonnak maguk után.[226] A sztrájk cselekmény minősülhet közérdekű üzem működésének megzavarásának. Közérdekű üzem a közmű,

---

[224] http://www.muszakiforum.hu/cikk/70507/sztrajk-a-fogyasztovedok-a-bkv-berlet-meghosszabbitasat-kerik?area=525 letöltve: 2010-03-26.

[225] Ezzel kapcsolatban elmondható, hogy az egyesületek akkor élnek vele, amikor a sztrájk országos hordereje miatt a Garancia Bizottság ettől függetlenül is lépne, míg a fogyasztók érdekeit éppúgy sértő, ám helyi sztrájkok esetén nem emelnek szót. Bordogna, Lorenzo 2008, 601, 604.

[226] Despax, Michel – Rojot, Jacques 1987, 298.

a közforgalmú tömegközlekedési üzem, a távközlési üzem, valamint a hadianyagot, energiát, vagy üzemi felhasználásra szánt alapanyagot termelő üzem. Aki közérdekű üzem működését berendezésének, vezetékének megrongálásával, vagy más módon jelentős mértékben megzavarja, bűntettet követ el, és öt évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő. A büntetés öt évtől tizenöt évig terjedő szabadságvesztés, ha a bűncselekményt különösen nagy, vagy ezt meghaladó vagyoni hátrányt okozva követik el. A gondatlan elkövető vétség miatt három évig, különösen nagy, vagy ezt meghaladó vagyoni hátrány okozása esetén öt évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő [Btk. 260. §].

2. A sztrájktörésre alkalmazott munkaerő kölcsönzést pénzbírság szankcionálja. Az a magán-munkaközvetítő illetve munkaerő kölcsönbeadó, aki olyan állásba közvetít, illetve a kölcsönvevő olyan munkahelyén, telephelyén történő munkavégzésre ad kölcsönbe munkavállalót, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig, hatvanezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható [218/1999. (XII. 28.) Kormány rendelet 96. § (1) bek. d) pont, 96/A. § (1) bek. c) pont].

8. A sztrájk alternatívái

1. Az alternatív vitafeloldó technikák, mint permegelőző illetve azt helyettesítő konfliktuskezelő módszerek hatása a versenyképességre nem igényel túlzott magyarázatot. E módszerek éppúgy alkalmasak a jog mint az érdekvita kezelésére, s sok esetben alkalmazhatóak a sztrájk megelőzésére, vagy a sztrájk enyhítésére, lerövidítésére. A kollektív érdekviták feloldására is igaz, hogy a legjobb kezelési módszer a prevenció. A technikák számos előnye közül legfőképpen gyorsaságuk, az ügyek bizalmas, és a bírói útnál rugalmasabb kezelése miatt alkalmazhatóak sikerrel.[227]

2. Az ADR-nek kiemelkedő szerepe van (kellene legyen) a sztrájktilalom alá eső, illetve sztrájkolni csak korlátok között tudó munkavállalók kapcsán. Az ILO Szakértői Bizottsága kihangsúlyozza, hogy a tilalommal vagy korláttal érintett alanyi kör kompenzálása az érdekérvényesítés más módjának biztosításával, pártatlan és gyors, ésszerű költségekkel járó alternatív vitafeloldó módszerek (békéltető, közvetítő, döntőbíró) biztosításával. Ezzel szemben hazánkban nem működnek kellően az ilyen hatékony, kompenzáló érdekérvényesítő mechanizmusok.

3. A kollektív szerződésbe foglalt békekötelem befolyásolja a felek hajlandóságát alternatív utak igénybevételére. Példaként hozható fel az angol gyakorlat, ahol a felek, akiknek ilyen módon meg van kötve a keze és

[227] Lásd: Rúzs Molnár Krisztina 2007, 95–99.

kizárt a sztrájk, szívesen alkalmazzák az un. pendulum, vagy más néven kötött arbitrálást. Ennek jellegzetessége, hogy a polgári peres eljáráshoz hasonlóan érvényesül a kereseti kérelemhez kötöttség elve. Tóth András kifejti, hogy ezekben az esetekben a felek realisztikusabb követelésekkel állnak elő, mint a hagyományos arbitrálás esetén.[228]

4. Az ADR módszerek előnye ellenére a magyar konfliktusok sajnálatos módon jellemzően sztrájkba vagy munkaügyi perbe torkollanak, a felek csak végső eszközként folyamodnak az alternatív eszközökhöz, vagy akkor, ha a felek közötti kapcsolat már nagyon megromlott.[229] Hazánkban a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat ajánlja fel segítségét és küld ki közvetítőt vagy döntőbírót. Igaz, a lehetőségekhez képest csekély a szerepe.[230] Bár 1996-tól működik a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztését, a munkaügyi konfliktusok hatékony rendezését kitűző MKDSZ,[231] a mediációval amúgy orvosolható ügyekben igen ritkán fordulnak a szolgálathoz. Az okok között szerepel a vállalat presztízs féltése, a magyar tárgyalási- és kommunikációs kultúra, valamint a szakszervezet és a munkáltató közötti aszimmetrikus erőviszonyok.[232] A Rézler Gyula Mediációs Intézet a munkaügyi mediáció alacsony mértékű igénybevételének lehetséges okairól végzett kutatása szerint a magyar konfliktusok jellemzően sztrájkba vagy munkaügyi perbe torkollanak, a felek csak végső eszközként folyamodnak az alternatív eszközökhöz vagy ha a felek közötti kapcsolat már nagyon megromlott.[233] Bár kérik a közvetítést, valójában nem szándékoznak megállapodni (pl. VDSZSZ-MÁV eset). Leggyakrabban bérvitákban vesznek igénybe munkaügyi közvetítőt, példaként hozható fel a közlekedési vállalatok (Volán, Malév) illetve az energiaszolgáltató szektorban (Paksi Atomerőmű), illetve a közszférában (iskola, kórház) igénybe vett közvetítés.[234] Pozitív példaként hozható fel a paksi atomerőművel szerződésben álló Dekoten Kft. munkavállalói és a PADOSZ közti vita feloldásában való közreműködés. Az MKDSZ igénybevételére a kezdeti sztrájkot követően került sor, a vitát rövid idő alatt sikerült megnyugtatóan lezárni.[235]

5. A munkaügyi viták hatékony megoldása az ILO meglátása szerint szorosan kapcsolódik a kollektív alkuhoz való jog érvényesülésének

---

[228] Tóth András 1993, 54. Idézi: Rácz Zoltán 2002, 32.
[229] http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=66935 (Letöltve: 2010-01-04).
[230] 2008-ban 14 közvetlenül a munkáltatót célzó akció volt, 4 esetben került sor közvetítésre, és két esetben az MKDSZ közvetítőjének közreműködése is elősegítette a konfliktus feloldását. Berki Erzsébet 2009.
[231] A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzata.
[232] Balogh Eszter et alia. 2008.
[233] Balogh Eszter et alia. 2008.
[234] Mihály Ildikó 2008, 89–92.
[235] http://www.tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_MKDSZ_Hirek_rolunk_irtak&switch-content=tpk_mkdsz_rolunk_egy_konfliktus_tanulsagai&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full (Letöltve: 2010-07-21).

elősegítéséhez. A vita megoldását a vita megelőzést szinte azonos kategóriaként kezeli.[236]

6. Ezek után tekintsük át a munkaügyi viták feloldásának európai uniós dimenzióját. Az Európai Unió tevékenyen részt vesz az ipari béke elősegítésében, ugyanakkor egyik vitafeloldó módszert sem helyezi előtérbe. Európai Unió-s szinten nem találunk kidolgozott és egységes szabályozást, azonban egyértelmű törekvések vannak közös alapok kidolgozására. Az Európai Szociális Karta 6. cikkely 3 bekezdése által támasztottak értelmezése nem egyértelmű, amennyiben az a mediációs lehetőségek intézményesítését jelenti, felmerül, ez nem csorbítja-e ugyanezen cikkely következő bekezdésében szabályozott sztrájkhoz való jogot. Hendrickx kifejti, hogy ez a hozzáállás nem a kompetencia hiányából fakad, sokkal inkább felfogható a munkaügyi viták feloldásának ambiciózus koncepciójaként.[237] Az Európai Unióban munkaügyi viták feloldásának három fő csatornáját különböztetjük meg: (1) ipari kapcsolatok, (2) adminisztratív út és (3) az igazságszolgáltatás. Az egyes csatornák közötti választás sok mindentől függ. Többek között természetszerűen befolyásoló tényező, hogy jog- vagy érdekvitáról van-e szó. Az igazságszolgáltatási csatorna jól fejlett, gondoljunk csak az Európai Bíróság terjedelmes munkajogi vonatkozású esetjogára. Az adminisztratív csatorna kevésbé kidolgozott, amit jól illusztrál az európai munkajogi arbitrációs rendszer hiánya. Kétségtelen, hogy a legnagyobb figyelmet a munkaügyi kapcsolatok csatornája kapja, melynek a szociális partnerek a főszereplői, és a párbeszédet és a tárgyalást, illetve a munkavállalói participációt tekinti a problémák és a viták fő megoldási eszközének. A munkaügyi konfliktusok feloldására irányuló politikának pozitív és negatív vetülete van. A beavatkozás pozitív eszközrendszere magába foglalja a munkavállalók bevonását a döntéshozatalba, illetve a konfliktuskezelésbe – tájékoztatáson, konzultáción, kollektív alkun, stb. keresztül. A beavatkozás negatív eszközrendszere a munkaharc tilalma meghatározott területeken, így pl. hadsereg, rendőrség, közszféra egyes területei, minimális szolgáltatás ügye, békekötelem, lehűlési idő, kötelező mediáció, illetve békéltetés igénybevétele. Az Európai Unió legnagyobb figyelmet az ipari kapcsolatok csatornára fordít, anélkül, hogy egyedüli, uniformizált ipari kapcsolatok modellt irányozna elő. [238]

7. Az Európai Unió szintjén nem találunk a 2008/52/EK irányelvhez hasonló, kifejezetten munkaügyi mediációra vonatkozó szabályozást.[239] Ez nem jelenti azt, hogy ne készülnének uniós tanulmányok e témák vonatkozásában. Elmondható, hogy az Unió politikája inkább a kollektív

[236] Hendrickx, Frank 2006, 38.
[237] Hendrickx, Frank 2006, 35.
[238] Hendrickx, Frank 2006, 36–37.
[239] Directive on Mediation in Civil and Commercial Matters.

alku elősegítésére és a konfliktus elkerülésére, mintsem a már kialakult konfliktus megoldását preferálja.

8. Tekintsünk ki más államok gyakorlatára! Bár a sztrájk más aspektusainál európai keretek között maradtunk, az ADR esetén kihagyhatatlan az Egyesült Államok tárgyalása. Az USA-ban a munkahelyi mediációt a mediáció, mint technika bölcsőjeként tartják számon, az főként szakszervezet-munkáltató közti konfliktusok, kollektív alku természetes kísérője.[240] A szabályozás sarokpontja a 2001-es Egységes Közvetítői törvény (*Uniform Mediation Act*), melyhez több mint 2500 jogszabály kapcsolódik.[241]

Az európai országok különböző módon szabályozzák a kollektív konfliktuskezelő módszereket. Itt utalunk egy holland szakértők által koordinált európai szintű kutatás eredményeire, mely a kollektív viták feloldásának módszereit vizsgálta, kérdőívet küldve ki egyes európai országok szakértőinek, többek között gyakorló mediátoroknak, arbitrátoroknak.[242] A tanulmány meglátása figyelemre méltó. E szerint a sikeres kollektív alkufolyamat három pilléren nyugszik: Először is a kollektív tárgyalásnál jelenlévő felek mindegyike erős és megbízható kell elegyen. Ahol a szakszervezeti szervezettség alacsony, általában magasak a sztrájk ráták. Másodsorban üzemi szinten a folyamatos dialógus szintén nagyban hozzájárul a harmonikus kapcsolatokhoz, elősegíti, hogy a felek megállapodjanak, egyidejűleg megelőzi a konfliktus eszkalálódását. Végül, de nem utolsó sorban, hatékony konfliktusfeloldó módszerek megléte szintén döntő. A kollektív érdekkonfliktus esetén a békéltetés és a mediáció a vitafeloldás preferált módja.[243]

Az állami be nem avatkozás politikáját követő Egyesült Királyság munkaügyi kapcsolatainak természetes velejárója az önkéntes békéltetés és döntőbíráskodás támogatása. Az ideológiai háttér szerint a jog nem kikényszeríti, csupán elősegíti a megállapodást.[244] Az egyéni és kollektív munkaügyi konfliktusok békés feloldásának kulcsfigurája az Advisory, Conciliation and Arbitration Service.[245] A statisztikák szerint mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldal előszeretettel fordul segítségért a

---

[240] Alexander, Nadja Marie 2009, 408.
[241] Alexander, Nadja Marie 2009, 464.
[242] Lásd az összefoglaló tanulmányt: Brenninkmeijer, Alex Franciscus Maria et al. 2006.
[243] Brenninkmeijer, Alex Franciscus Maria et al. 2006, 29.
[244] Az állam tradicionálisan a viták békés feloldását preferálja, 1896-ban jött létre az első békéltető és arbitrációs szolgálat.
[245] Az 1975-ös Employment Protection Act hozta létre, az ipari kapcsolatok fejlesztése, különösképpen a kollektív alku kiterjesztésének elősegítésének, a kollektív alku fejlesztésének, s ahol szükséges reformjának céljával. Az ACAS folyamatosan bővülő feladatai természetszerűen magába foglalják a viták békés feloldásának elősegítését, a szervezet tanácsadó-mediációs-vitamegoldó szerepe kapcsán a *Fairness at Work* című Fehér Könyv megjegyzi, hogy az ACAS kulcs szerepet tölt be a jelenlegi angol munkaügyi politika egyik vezérelvének, a „*partnership at work*” megvalósításában. http://www.berr.gov.uk/files/file24436.pdf (Letöltve: 2010-07-04)

szolgálathoz, főként a békéltetés népszerű, mivel nem erőlteti a feleket álláspontjuk megváltoztatására, csupán segítséget nyújt közös megoldás kidolgozásához. Egyre elterjedtebb, hogy a kollektív szerződés eleve rendelkezik békéltető illetve arbitrációs klauzulával, mely a sztrájk felől a békés megoldások irányába tereli a vitát. Mindazonáltal a döntőbíráskodás a '70-es évek óta veszített népszerűségéből.[246] Előrelépés látható ezzel szemben a közvetítés új formája, az úgynevezett advisory mediation terén, melyet a '90-es évek végén dolgoztak ki ugyancsak a munkahelyi „partneri együttműködés" kultúrájának elősegítése érdekében. E módszer haszonnal alkalmazható például adott probléma miatt kialakult sztrájkhelyzet esetén, amikor is az ACAS a háttérben meghúzódó tágabb probléma feltérképezésére és megoldására alkalmazza. Történetileg az Egyesült Királyságban a kollektív alku folyamatot az önkéntesség jellemzi, még az ACAS döntőbírói döntései sem bírnak jogi kötőerővel, inkább morálisan kötnek. [247] Igen meggyőző statisztikai adatokat közöl az ACAS. A békéltetést igénybe vettek hosszú távú pozitív hatásról számoltak be nyereségesség, versenyképesség, teljesítmény, munkavállalói morál, a hatékony kommunikáció területén. Az ACAS zászlós hajójaként szereplő „partnerség" szemlélet kifejezett célja az üzleti előny kombinálása a munkavállalót érintő előnyökkel, úgy mint jobb munkafeltételek, a munkahely biztonsága. [248] Új tendencia a prevenció előtérbe helyezése. Míg korábban a ACAS-t a konfliktus kései stádiumában kérték fel, mára - egyre inkább a prevencióra törekedve - igen hamar fordulnak ide. [249]

Olaszországban a Garancia Bizottságnak nincs az angol ACAS-hoz hasonló mediációs jogköre, ami többek között annak tudható be, hogy Olaszországban a közvetítésnek nincsenek hagyományai. Ugyanakkor az 1998-as, a közszféra egészére kierjedő, és az egész országot megbénító sztrájk hatására születtek meg a 83/2000-es törvény szigorúbb rendelkezései, illetve vezették be a sztrájkot megelőzően kötelezően igénybe veendő egyeztetést.[250] Ausztriában államilag szervezett döntőbírói rendszer (*Bundeseinigungsamt*) nyújt segítséget. Az eljárás önkéntes, a döntés a felek előzetes írásos alávetési nyilatkozata esetében kötelező, kollektív szerződéses hatályú. Franciaország az alternatív módszereket a *Code du Travail* szabályozza,[251] illetve 2003 óta külön törvény rendelkezik a mediációról. Németországban a munkaügyi mediáció kevéssé alkalmazott, sajátos vonása a rendszernek, hogy az üzemi tanács felléphet mediátorként a munkavállaló és a menedzsment közt felmerülő vitában, bár

[246] ACAS Annual Report 2009. http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=1626&p=0 (Letöltve: 2010-07-04)
[247] Lippiatt, Terry 2006, 97–99.
[248] Lippiatt, Terry 2006, 100.
[249] Brenninkmeijer, Alex Franciscus Maria et al. 2006, 30–31.
[250] Jacobs, Antoine T. J. M. 2008, 662.
[251] Békéltetés: 523.§, mediáció: 524.§ arbitráció: 525.§.

ezt a lehetőséget inkább munkavállalók közti konfliktusoknál alkalmazzák.[252]

9. A szabályozás hatása, kitekintés

1. A sztrájkhoz való jog megváltozott módon érvényesül a XXI. századi munkaügyi kapcsolatok között. A hangsúly eltolódása a munkavállalói közösségtől az egyén felé képes aláásni a munkavállalók közötti szolidaritás hagyományos formáit.[253] A munkajog szerepe megváltozott, a stabilitás helyébe a „*flexicurity*", a rugalmasság adta biztonság ideológiája lépett; egyfajta alku értelmében a megfelelő bérekhez jutás helyett az állás megtartása (illetve a munkaerőpiacon maradás) a cél.[254] A gazdasági válság, a megszűnő illetve bizonytalanná váló munkahelyek, a rendezetlen bérviszonyok egyszerre generálnak konfliktust és tartanak vissza a hosszas, bérveszteséggel és az állás kockáztatásával járó sztrájkoktól. Ezen globálisnak tekinthető tendenciák mellett ugyancsak figyelemmel kell lennünk a sztrájk nemzetközi és uniós jogban betöltött szerepének változására. E téren ellentétes irányok látszanak. Míg a nemzetközi jogi szinten a sztrájkhoz való jog előtérbe kerülésének, egyre nagyobb szintű elismerésének lehetünk tanúi, az Uniós szabályozás és gyakorlat más utat jár be, a sztrájkhoz való jog alárendelődni látszik az alapszabadságoknak. Mindazonáltal elmondható, a sztrájk –ha megváltozott formában is– továbbra is meghatározó jelensége hazánk munkaügyi kapcsolatainak.

2. Naivitás lenne azt hinni, hogy a sztrájkmutatók alakulása kizárólag a szabályozás függvénye, a sztrájk, mint társadalmi jelenség mégis sajátos kapcsolatban áll a jogi szabályozással. A sztrájkok elburjánzása kiprovokálhatja a szabályozás módosítását, s ez utóbbi szintén visszahat a sztrájkjogra, jogi kereteket adva kiszámíthatóbbá teszi azt. Ennek kapcsán érdemes elgondolkodni az olasz sztrájktrendek és a szabályozás-szabályozatlanság viszonyán. Az 1980-as évek kiemelkedően magas sztrájkaktivitásához szabályozatlanság, az 1990-es évek csökkenő tendenciájához törvényi szabályozás, a 2000-es évek újabb erős emelkedéséhez a törvény reformja kapcsolható. Az 1990-es törvényt, illetve annak 2000-es reformját egyértelműen a közszolgáltatásokat érintő, sokszor kontrollálhatatlan sztrájkok növekvő száma hívta életre.[255] Ezek nemcsak a fogyasztók egyre nagyobb elégedetlenségét váltották ki, hanem a munkaügyi kapcsolatokat is instabillá tették. Mit jelent ez? Az kétségtelen, hogy a jogalkotó mind 1990-ben, mind 2000-ben a növekvő sztrájkokra

[252] Alexander, Nadja Marie 2009, 211, 232.
[253] Novitz, Tonia, 2003, 2.
[254] Silvana, Sciarra 1998, 100.
[255] Bordogna, Lorenzo 2008, 601–603.

reagált. Az már kevésbé egyértelmű, hogy vajon a ’90-es évek csökkenő tendenciája nagyrészt a szabályozásnak tudható-e be? Valószínűbb, hogy a gazdaságot érő hatások azok a tényezők, melyek elsősorban determinálják a sztrájkhajlandóságot.[256] A 2000-es módosítás azonban több kommentár-író szerint hozzájárul a kollektív konfliktusok kultúrájának fejlesztéséhez, azáltal, hogy kiszámíthatóbbá, s ezáltal a fogyasztókra nézve kevésbé károssá tette a sztrájkokat.[257] A közelmúltban (2009-ben) ismét a kellő támogatottság nélküli sztrájkok és a gyakori sztrájkfenyegetések elszaporodása vezetett a törvény szigorításához.

3. Franciaországban az elemzők szerint a sztrájkok nagy arányához a szabályozási rendszer sajátossága vezet. A munkavállaló láthatóan szabad kezet kap: a sztrájk nem szakszervezethez kötött, de még csak a munkavállalók bizonyos többségének részvételét sem kívánja meg a jog. A közszféra kivételével nincs bejelentési kötelezettség, az alternatív vitafeloldó módszerek igénybevétele önkéntes, így például a békéltetést a sztrájk bármely fázisában igénybe vehetik a felek, békekötelem gyakorlatilag nem létezik. Éppúgy, ahogy az időzítését, a sztrájk hosszát is a munkavállalók szabják meg, így az akár extrém rövid is lehet, illetve meghatározott feltételekkel a rotációs munkabeszüntetés is elfogadott.[258]

Mennyiben befolyásolja a sztrájk hajlandóságot, s ezáltal a versenyképességet a magyar szabályozás? Az alábbi konklúziók vonhatók le:

1) Mindenek előtt újra szeretnénk kihangsúlyozni, hogy a sztrájkhoz való jog emberi jog, s ebből következően a kérdés nem az, hogy a vállalati versenyképesség érdekében hogyan lehetne megnyirbálni, a lehető legjobban visszaszorítani azt. Sokkal inkább a jogszerű sztrájk kritériumainak kiszámíthatóvá tétele, illetve a sztrájk helyett és mellett más, alternatív megoldások feltérképezése a cél.

2) A magyar gyakorlatban két végletet találunk, míg a magánszféra tekintetében a sztrájkjog széles keretek között gyakorolható, az igazságszolgáltatási szerveknél, a fegyveres erőknél, a fegyveres testületeknél és a rendészeti szerveknél, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál a nemzetközi gyakorlattal ellentétes és anakronisztikus módon abszolút sztrájk tilalom érvényesül. Az utóbbi nem tartható fent, az előbbi kategória tekintetében bár számos bizonytalan elem van, ugyanakkor a legtöbb lényegi ponton megfelel az ILO és a Karta kívánalmainak.

3) Eljárásjogi szinten szerencsés a nem peres eljárás rövid, 5 napos határideje. Ugyanakkor bizonytalanságot okoz másodfokon hiányzó

[256] A gazdaság átstrukturálódása a szolgáltatások felé, az egyre inkább nemzetközivé váló piacok közszolgáltatásokat kevésbé érintő, de a magánszférára nehezedő nyomása, a sztrájkra kevésbé hajlamos kis és középvállalatok arányának növekedése mind a sztrájkok alakulását befolyásoló tényezők. A bérpolitikát és a kollektív alkufolyamatot szabályozó tripartit megállapodás 1993 júliusában némiképp stabilizálta a rendszert. Bordogna, Lorenzo 2008, 601–603.

[257] Bordogna, Lorenzo 2008, 604.

[258] Despax, Michel – Rojot, Jacques 1987, 294–295, 305.

határidő, mely a sztrájk jogszerűsége megítélésének tetemes elhúzódásához vezethet. A sztrájk többoldalú megközelítését tenné lehetővé ülnökök alkalmazása.

4) Bizonytalansági tényező, hogy a sztrájktörvény tartalma sok tekintetben nem megfelelően értelmezhető. Az alanyi kör (ki sztrájkolhat) pontosítása alapvető igényként merül fel.

5) Az üzemi tanács sztrájk kapcsán betöltött szerepe átgondolandó. A semleges helyzetből adódóan akár kvázi közvetítőként léphetne fel a sztrájkolók és a munkáltató között (lásd német minta). Ehhez természetesen elengedhetetlen az ezirányú képzés.

6) Mint láttuk, több országban bevett gyakorlat a sztrájk támogatottságának felmérése előzetes szavazással. Hazánk a sztrájk megindíthatóságát nem teszi támogatottságtól függővé. A *ballot* elvetése utat enged az átgondolatlan, kellő támogatói bázissal nem rendelkező megmozdulásoknak, másrészt azt a kérdést is felveti, vajon a sztrájk a többség véleményét képviseli-e, vagy - élesebben fogalmazva - a munkavállalók nagy része egyáltalán tudja-e, miért folyik a sztrájk.

7) A bejelentési kötelezettség és a tájékoztatás terén szintén nagy a sztrájkolók mozgástere. Annak közlése, hogy mikor kezdődik és várhatóan meddig fog tartani a sztrájk nem csak a munkáltató felé jelzés, a szerződő partnerek, illetve a lakosság, a fogyasztók érdekeinek védelme szempontjából is elengedhetetlen lenne.

8) Az előzetes egyeztetésre megszabott hét nap elméletben segíti az indulatok lehűlését, ugyanakkor az előzetes tárgyalások sok esetben megmaradnak a formalitások szintjén. A figyelmeztető sztrájk magyar szabályozása megfelelőnek mondható.

9) A figyelmeztető sztrájk sok esetben elegendő „lökést ad” a megállapodáshoz, így a nagyobb veszteséggel járó hosszabb sztrájk elkerülhető. Az időbeli behatároltság (egyszeri lehetőség, maximum két óra) elejét veszi a német gyakorlatban felmerülő visszaélés-szerű gyakorlatnak.

10) A békekötelem törvényi szintű rögzítése hozzájárul a kollektív szerződés stabilitásához, ugyanakkor a Kartába ütközése miatt nem sokáig tartható fent.

11) Bár a még elégséges szolgáltatásban való megállapodás elmaradása nem teszi jogellenessé a sztrájkot, a még elégséges szolgáltatás meghatározásának kötelezettsége visszatartó erő.

12) A sztrájkjog gyakorlását segíti elő, az Mt. munkaerő kölcsönzést tiltó rendelkezése, ugyanakkor a munkáltató mégis képes enyhíteni kárait rendkívüli munka elrendelésével. Új (nem kölcsönzött) munkaerő felvételének jogszerűsége nem egyértelmű. Konkrét tilalmat erre vonatkozóan nem találunk, azonban a nemzetközi jogforrások fényében az ilyen gyakorlat nem megengedhető.

13) Kétségtelenül visszatartó erőt jelentene a jogellenes sztrájkhoz fűződő szankciók részletes kidolgozása. E téren a jelen jogi helyzet nem kielégítő. A jelen gyakorlat számos problémát vet fel. A

jelenlegi gyakorlat a sztrájkoló felelősségét végletesen a munkáltatóra hárítja, ugyanakkor a harmadik személyek jogainak védelmét kevésbé helyezi előtérbe.

14) A jogellenes esetek törvényben meghatározott köre lefedi a legjelentősebb eseteket, ugyanakkor túlságosan merev és csak szűk körben ad lehetőséget az eset egyediségének mérlegelésére.

15) A bíróság a Sztv. nyelvtani értelmezésére támaszkodik, igen szűken szabja meg jogellenes eseteket. A Sztv. taxatív felsorolása valóban behatárolja a jogalkalmazás mozgásterét,[259] amit azonban egy tágabb, a törvényhozó céljait is figyelembe vevő történeti értelmezéssel kombinált rendszertani értelmezés tágítani tudna. A munkajog háttérjogaként szolgáló polgári jog keretszabályai, un. generálklauzulái (például a jóhiszeműség és tisztesség, fontos ok, közrend) a jog adaptációját szolgálják a változó életviszonyokhoz.[260] Zsinórmértékként alkalmazható az ésszerűség, mint a racionális, józan megítélés objektív mércéje, az igazságosság.[261] Különösen gondolunk itt az alaptörvényi rangra emelt alapelvekre, tilalmakra, alapértékekre történő hivatkozásra, melyek feladata többek közt, hogy kereteket, korlátokat szabjanak az „esetenként misztifikált alapjogok" érvényesülésének.[262]

16) A még elégséges szolgáltatás meghatározásának kötelezettsége visszatartó erő. Berki Erzsébet szerint a közalkalmazotti sztrájkok alacsonyabb számának egyik indoka az, hogy az országos illetve ágazati sztrájknál az elégséges szolgáltatásról való kötelező tárgyalást munkáltatónként külön külön kell lefolytatni, ami igen nehézkessé teszi a sztrájk szervezését.[263]

17) A munkaügyi konfliktusok feloldására több országban is alkalmazott ADR technikák (békéltetés, mediáció, arbitráció) gyors, olcsó, hatékony megoldást ígérnek, a versenyképesség növelése szempontjából tehát megfontolandó ezek propagálása. Jelenleg e technikák igénybevételét a törvény nem írja elő, s hazánkban egyenlőre kevesen alkalmazzák őket, ugyanakkor sikeres esetekről is beszámolhatunk.

18) Zárógondolatként utalnánk arra, hogy a jelenség természetéből fakadóan, a sztrájk, kapcsán felmerülő valamennyi kérdést lefedő, részletes szabályozás kialakítása nem lehetséges. A sztrájk főbb relációnak megnyugtató rendezése azonban elengedhetetlen. Ahogy a fejezet elején említettük, a sztrájk kettős természetű, a szabályozásnak ennek megfelelően egyensúlyoznia kell a munkavállalói, munkáltatói illetve össztársadalmi érdek között. Ez beavatkozás nélkül nem lehetséges. Szükség van a felek megállapodási hajlandóságának serkentésére, az anyagi-, és eljárásjogi szabályok reformjára. A versenyképességet ugyanis a kiszámíthatóság, a jogállam nélkülözhetetlen részét alkotó jogbiztonság, az

[259] Berke Gyula – Kiss György 2009, 64.
[260] Lábady Tamás 2000, 137–138.
[261] Lábady Tamás 2000, 130–133.
[262] Ádám Antal 1996a, 14.
[263] Berki Erzsébet 2008, 122.

értelmes, világos, a jogalkalmazás során felismerhető normatartalmat hordozó jogforrások segítenék elő leginkább.

VIII. ÖSSZEFOGLALÁS, JAVASLATOK

1. A munkajogi szabályozás struktúrájának és jogforrási rendszerének átalakítása

1. A tanulmányunkban részletesen elemeztük a modern munkajog struktúráját és jogforrási rendszerét. Megállapíásainkat az alábbiakban összegezzük:

– A munkajog hatálya a korábbiakhoz képest kiterjedőben van. Ez nem azt jelenti, hogy azok a munkavégzők, akik nem munkaszerződés alapján végeznek munkát, egészében felvennék a munkavállalói jogállást. Másképpen fogalmazva nem új munkavállalói fogalom kialakításáról van szó. A munkajog egyes intézményeinak hatálya terjed ki a munkavállaló és a vállalkozóm között meghúzódó rétegre, az ún. köztes vagy szürke állományra. Ennek a kiterjesztésnek adójogi, társadalombiztosítási jogi és szociális jogi szempontjai egyaránt vannak. Nem titkolt cél, hogy ezzel a módszererrel az illetgális foglalkoztatás és munkavégzés is visszaszorítható valamelyest.

– A munkajog hatályának jelzett szélesedése egyben azt is jelenti, hogy a munkajog fogalomrandszere is alapvető változáson megy keresztül. A munkajog alapfogalmai értékelődnek újra, mint pl. a munkáltató, a munkavállaló, a munkaszerződés és a munkajogviszony. Jó példa erre *Freedman* monográfiájának címe, amelyben a *contract of employment* helyett a *personel employment contract* kifejezést használja. Általában elmondható, hogy a munkajiog a korábbi statikus fogalmak helyett, a célhoz kötött, teleologikus fogalomrendszert alkalomazza.

– Napjainkra egyértelművé vált, hogy a munkjajog nem a közjog, hanem a magánjog része, és csak ebből a kiiindulásipontból lehet közelíteni a munkajognak a rugalmasságra és a biztonságra gyakorolt hatásától, továbbá csak ez a megközelítés alkalmas arra, hogy a munkajog és a gazdaság versenyképességét vizsgáljuk. Az a körülmény, hogy a munkajog nem azonos a szociális joggal egyben azt jelenti, hogy a szerződéses, a magánautonómia egyik kifejezési formája.

– Ezt tükrözi a munkajog struktúrája is, amely az individuális és a kollektív intézmények korrelatív, azaz, egymást feltételező rendszerében képzelhető csak el. Ez más megfogalmazásban azt jelenti, hogy a munkajog az egyéni és a kollektív önrendelkezés megvalósulásának jogága. Ebben a rendszerben – az európai munkajogi tradícióknak megfelelően – dogmatikájában az egyéni önrendelkezés élvez primátust, amelynek

következményeképpen a kollektív autonómia célhoz kötött, rendeltetése behatárolt, funkciója nem korlátlan.

– Napjaink munkajogának gyakorlata azonban ezt a dogmatikai bázist látszólag elhomályosítja, hiszen a kollektív munkajog meghatározó jelentőségre tett szert. Ennek legfontosabb tényezője a munkajog jogforrási rendszerének látványos átalakulása, a kontraktuális jogforrások előrenyomulása a hagyományos legiszlatórius jogforrásokkal szemben. Ennek a tényezőnek, a munkajognak a gazdaság versenyképességére gyakorolt hatása szempontjából meghatározó jelentősége van.

– A munkajog jogforrási rendszerének átalakulása alapvető változást eredményezett a munkajog szabályozórendszerének jellegében is. Megfigyelhető, hogy az állami beavatkozás visszahúzódásával, a kógens normák szinte kizárólag a munkavállaló alapjogainak védelmében hatnak, míg a diszpozitív normák jelentősége megnőtt. Mindebből következően az elmúlt mintegy két évtizedben a munkajogi szabályozórendszer jellege alakult át.

2. A munkajog fogalmi rendszerének átalakulása

– A munkajog határainak kiterjedése azzal járt együtt, hogy a munkajog korábbi statikus fogalmi rendszere átalakult, és egyre inkább egy célhoz kötött, ún. teleologikus fogalomalkotás figyelhető meg. Ez közelebbről azt is jelenti, hogy a munkajog alapfogalmainak újraértelmezése történik meg. Így többek között a munkáltató-munkavállaló, valamint a munkaszerződés-munkajogviszony fogalompárok is új értelmet kapnak. Olybá tűnik, hogy kibontatlozóban van egy olyan új munkajogi idea, amelynek alapja a személyesem végzet munka, illetve az ezt kifejező szerződés *(persoonal employment contract).*

– A munkajog szerkezeti átalakulása, a fogalmak tartalmának megváltozása egyben azt is jelenti, hogy az individuális és a kollektív munkajog egymáshoz való rendszere is módosul. A kollektív munkajog – a koalíciós-tarifális és az üzemi alkotmányjogi rendszer – a tradicionális munkajogviszonyra épül. Az említett változással együtt más értelmet kap a a szakszervezet, a kollektív szerződés, mivel olyan erők is résztvesznek a kollektív autonómia érvényesítésében, akik korábban a munkajog keretein kívül maradtak.

3. A munkajogi szabályozás hatása a gazdaság versenyképességére, rugalmasság, biztonság, versenyképesség

– A *flexicurity* korábban valamiféle csodaszernek tűnt, azonban az egyidejűleg jelentkező ellentétes érdekek mesterséges összemosása számos feszültséget okozott. Ez kimutatható mind az EU, mind az egyes tagállamok

szintjén. Az ellentmondásoknak egyik jól nyomon követhető tünete, „a menekülés a munkajgogból” elnevezésű folyamat. A munkajog határainak kiterjedése, a fogalmak tartalmának megváltozása, a jogforrási rendszer átalakítása, új prioritások keresése, mind azt a célt szolgálja, hogy a munkajog, mint alapvetően védelmi jogág, a magánjog eszközeivel a munkavállalók számára új típusú védelmet nyújtson, s ezzel egyidejűleg a rugalmasságot is szolgálja.

– Összefoglalónkat azzal a mottóval zárhatjuk, hogy a rugalmasság és a biztonság kellő aránya szolgálhatja a versenyképességet.

4. Javaslatok a magyar munkajog átalakítására

– A hazai munkajogi szabályozás 1992-ben formálisan megfelelt egy gazdaságot és politikéát váltó ország igényeinek, a sokat hangoztatott „szociális piacgazdaság” követelményeinek. Nyilvánvaló, hogy a szabályozás kompromisszumok eredményejéppen alakult ki, és a jogalkotó eredeti szándéka szerint sem volt végleges megoldásnak tekinthető. A jogalkotás ebben az időszakban több olyan elemet rögzített a kódexben, amelyek a későbbiekben ellentmondásokat indukáltak. Ezek azonban minde a mai napig változatlanok maradtak, mind a munkajog normaanyaga, mind a munkajogi jogalkotás folyamata megmerebedett, semmilyen érdemi előrelépés nem történt.

– Álláspontunk szerint a magyar mun kajog álatakítására az alábbi területeken van szükség, a rugalmasság, a biztonság, azaz a versenyképesség javítása érdekében:

1. Át kell gondolni a munkajogi szabályozás, illetve egyes elemeinek hatályát a munkavégzők és a foglalkoztatók új rétegeire való tekintettel;
2. Ki kell dolgozni a munkajog új, teleologikus fogalomrendszerét;
3. Át kell alakítani a munkajog jogforrási szerkezetét a kontraktuális jogforrások javára;
4. Meg kell változtatni a jogi normák jellegét a diszpozitív normák javára;
5. Meg kell teremteni a különböző munkavégzésre irányuló jogviszonyok és a különböző munkajogviszonyok közötti átjárhatóság lehetőségét;
6. Át kell alakítani a kollektív munkajog egész rendszerét, ezen belül
   – meg kell változtatni a kollektív szerződéskötési képesség szabályait;
   – át kell gondolni a koalíciós-tarifális rendszer és az üzemi alkotmányjog egymáshoz való viszonyát;
   – intézményesíteni kellene a kollektív érdekviták feloldásának rendjét;
   – úja kell gondolni a sztrájkjog szabályozását.

SUMMARY

Summary of the research on:
„The influence of the Labour Code on the competitiveness of the economy"

The research was carried out on order of the „Foglalkoztatási és Szociális Hivatal", within the programme TÁMOP 2.5.2. *„Strengthening of the professional background for partnership and dialogue, support of common initiatives"* The study was written by the researchers of the Institute of European and Comparative Labour Law, University of Pécs, Faculty of Law. The leader researcher was Professor György Kiss, head of the Chair for Labour Law. The authors of the study are: György Kiss, Gyula Berke, Zoltán Bankó, Erika Kovács and Edit Kajtár.

The study deals with a highly important issue which significantly influences the situation of the economy and the society, as well. The labour law system of a country has fundamental effect on the competitiveness and prosperity of the economy. The research analyses all aspects of the relationship between labour law regulation and competitiveness. In the study we regularly formulated critical remarks and our suggestions for the legislator.

The first part of the study starts to analyse the various relationships in which it is possible to carry out work and tries to describe the appropriate features to separate employment relationship from other legal relationships. Afterwards we examined whether labour law belongs rather to public or private law. We came to the conclusion that the unbalanced relationship of the employee and employer should be recovered by private law instruments. The structure of labour law and the role of the individual and collective elements were also thoroughly considered. The study looked at the so-called flexicurity; i.e. the problem of flexibility and security in an international comparison. In the research we made a critical description of the Western-European attempts to renew the labour law, emphasising their pros and cons.

The second part of the study focuses on the situation of the Hungarian labour law. It firstly describes the priorities of the recent Labour Code. The study gives great attention to the regulation of the restructuring of enterprises from the perspective of the competitiveness. We applied a great part of the research to the atypical employment. We tried to find an answer how is it possible to guarantee flexibility and security within atypical forms of employment. The study gave attention to the question how wide is the managerial prerogative, that means whether the employer has the right to amend the conditions of the employment contract one-sided. Finally, the strike is an important destabilising factor which can cause serious damages not only for the employer concerned, but also for the whole economy of a country. Therefore it is vital to have appropriate tools to handle strikes.