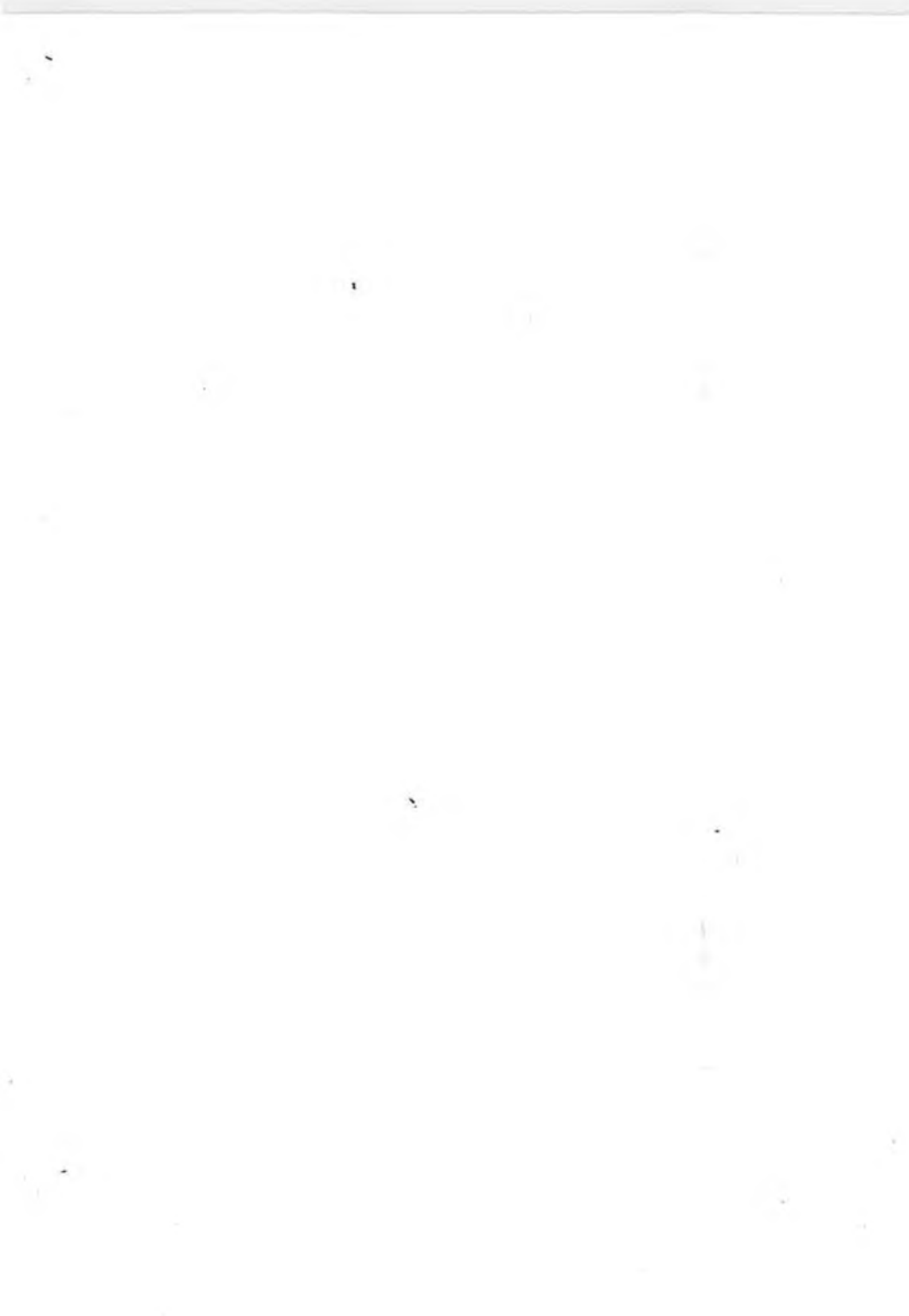


ÜNNEPI TANULMÁNYOK

**Munkaügyi igazgatás,
munkaügyi bírászkodás**

RADNAY JÓZSEF
75. SZÜLETÉSNAPIJÁRA



ÜNNEPI TANULMÁNYOK

**Munkaügyi igazgatás,
munkaügyi bíráskodás**

RADNAY JÓZSEF
75. SZÜLETÉSNAPIJÁRA

HÁLÁS MUNKATÁRSAITÓL

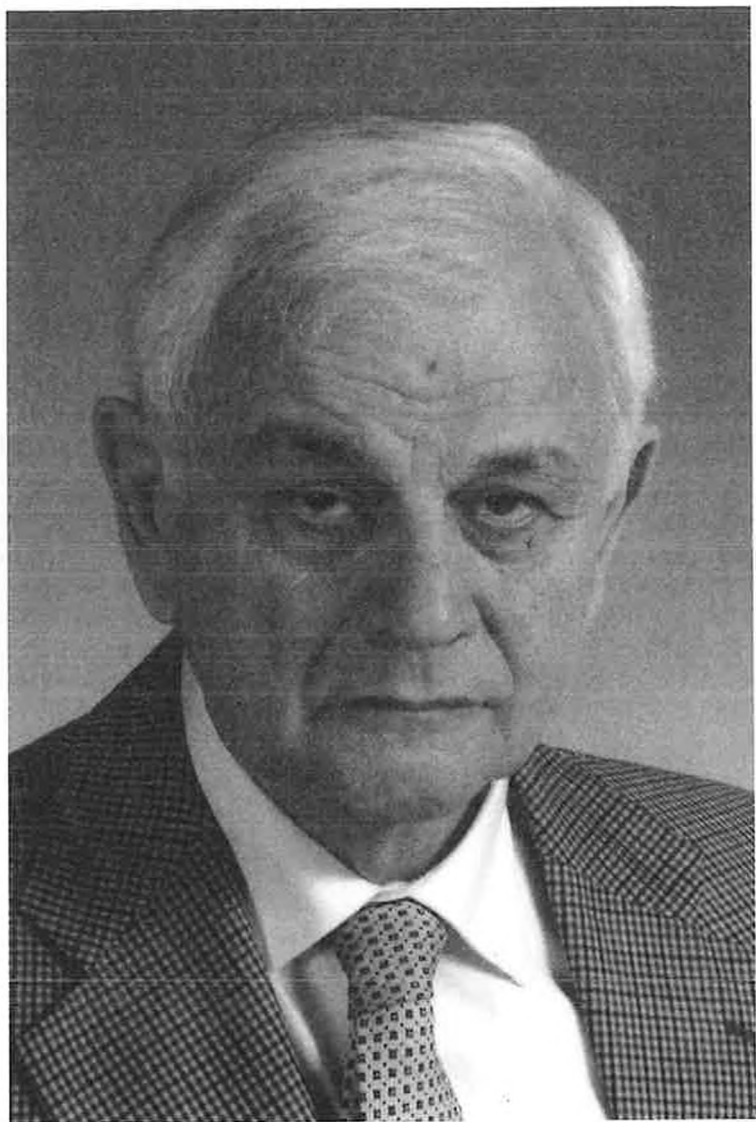
Szerkesztette

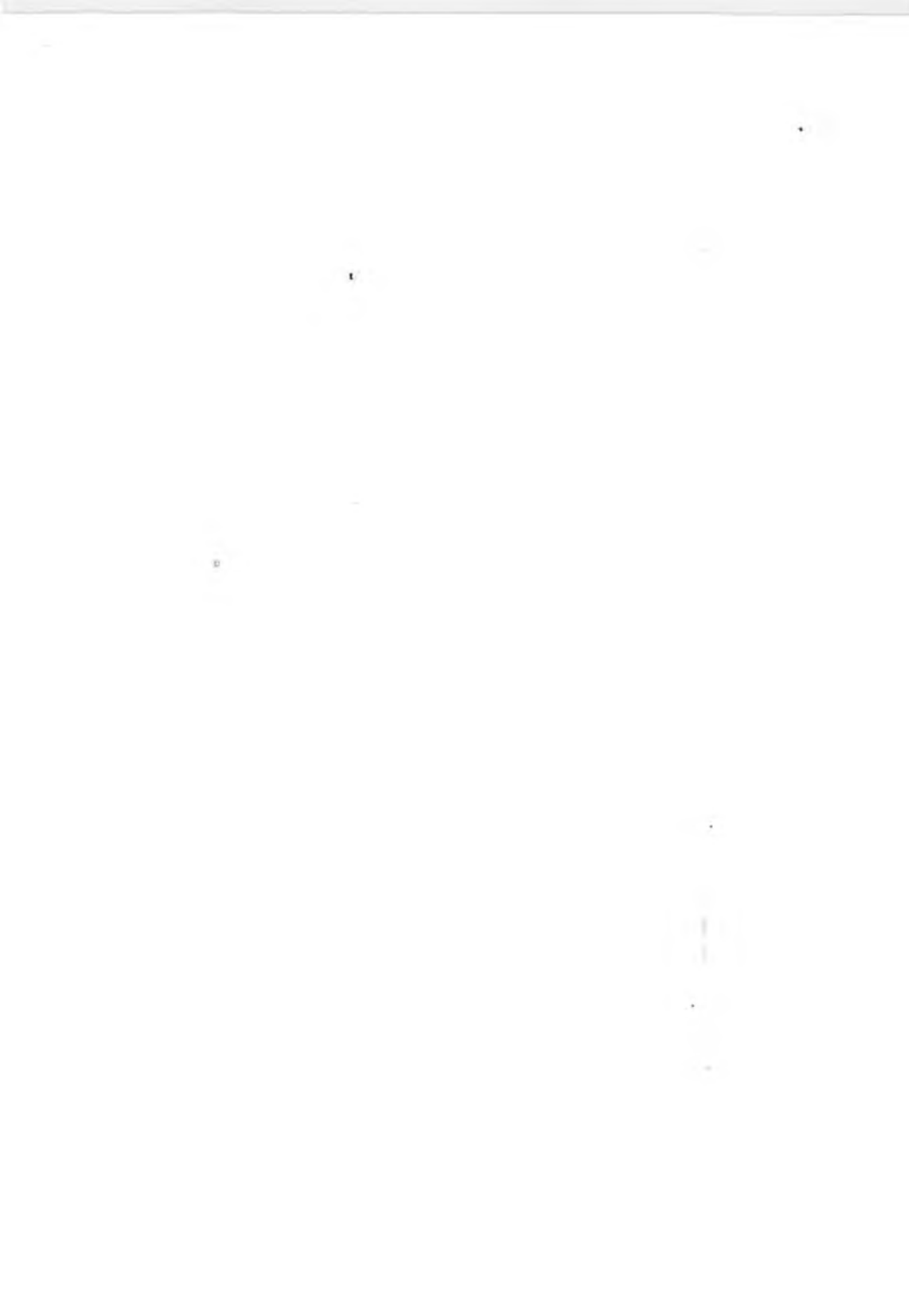
CZÚCZ Ottó és SZABÓ István

Bíbor Kiadó
Miskolc, 2002

Munkatgyi igazgatás, munkatgyi bírászkodás
Ünnepi kiadvány Radnay József
75. születénapja alkalmából
Szerk.: Czúcz Ottó; Szabó István
I. kiadás – Miskolc, Bfbor Kiadó, 2002

963 9103 97 7





REKTORI KÖSZÖNTŐ

Az Újszövetségi Szentírásban olvassuk Jézus csodáját, melyet a Bethesda fürdőben tett. Mikor meghallotta a beteg ember panaszát: „Nincs emberem, aki a gyógyulást hozó vízhez vigyen,” Jézus lett számára a segítő, Ő adta vissza egészségét.

Az Egyház hosszú, nehéz évtizedek után úgy érezhette magát hazánkban is, mint akit bénaság gyötör, mint akinek nincs már elég belső ereje ahhoz, hogy kihaszná a gyógyulás, az új élet lehetőségét. Különösen így volt ez azokon a területeken, ahol kevés hívő ember működhetett. Mikor a Katolikus Egyetem tíz évvel ezelőtt megkezdte működését, majd mikor 1995-ben megindult a Jog- és Államtudományi Kar is, élet-halál kérdése volt, hogy a hívő szakemberek kiálljanak a katolikus felsőoktatás ügye mellett, kivegyék részüket az Egyetem munkájából. Nem a dicsőség és nem a kényelmes feltételek közötti derűs alkotás felhőtlen éveit vállalták. Ideiglenes helyen, felújítás alatt álló épületben, fizikai és jogi nehézségekkel küzdve kellett egyetemi életet, mégpedig katolikus egyetemi életet kezdeni.

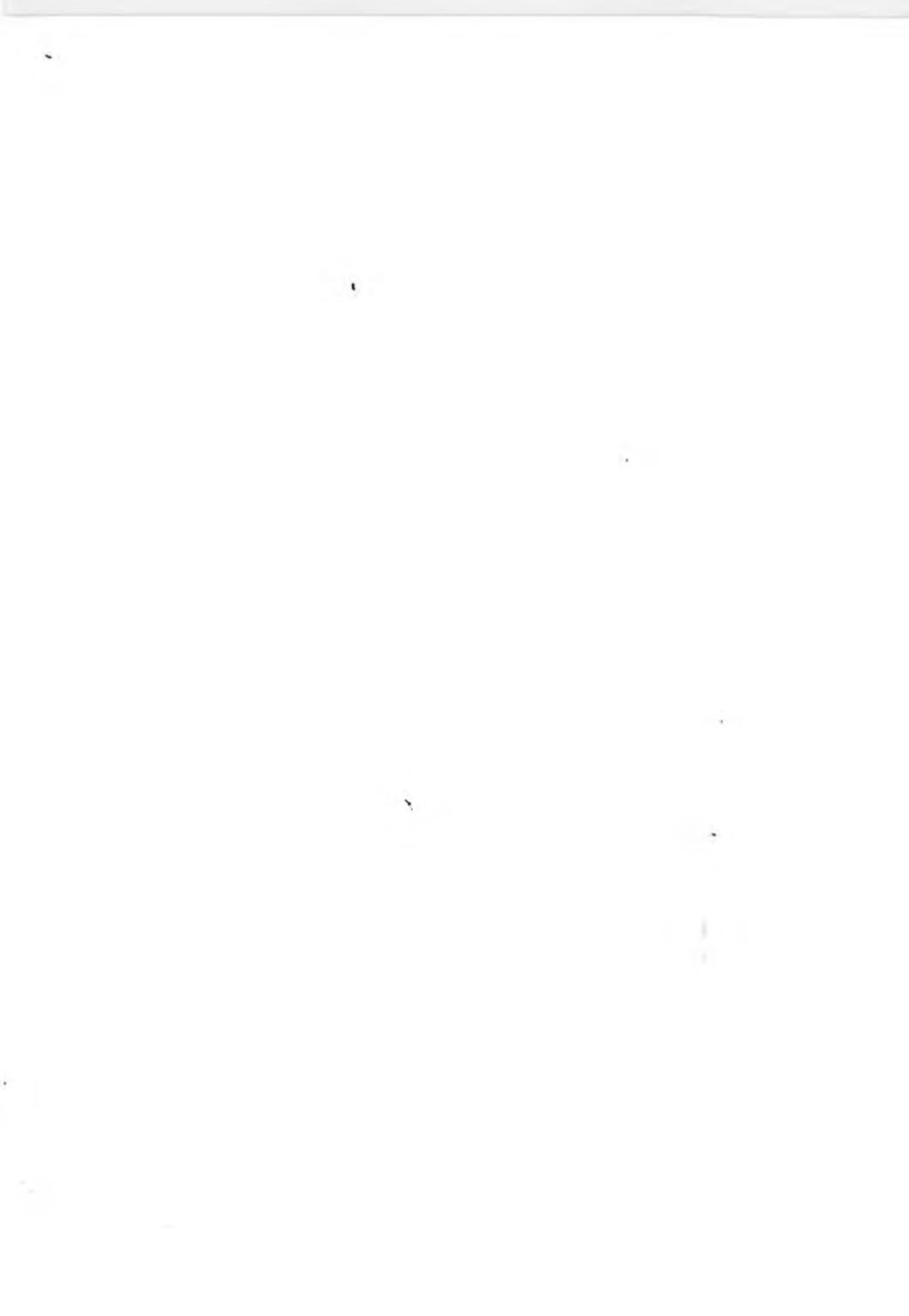
Radnay József dékán úr kezdettől fogva kivette részét Jog- és Államtudományi Karunk munkájában. Szakértelmével biztos, világos, határozott véleményalkotásával, keresztény elkötelezettséggel alapozta meg a munkajog színvonalas oktatását. Különleges áldozatkészségről tett tanúságot, amikor a Kar első dékánja és szervezője, Zlinszky János után a dékáni tisztséget elvállalta. Vezetői munkásságát az érlelődés és megerősödés jellemezte a Kar életében. Embere lett látszólag elgyengült Egyházunknak, eszköze annak a csodálatos fejlődésnek, amely a Gondviselés műve.

Méltán illeti meg őt születésnapján Egyetemünk egész közösségének tisztelete és hálás szeretete.

Szívből kérjük életére és munkásságára Isten bőséges áldását.

Budapest, 2002. június

Dr. Erdő Péter
püspök, rektor



ÉLETRAJZ

Dr. Radnay József, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Karának dékánja, a Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága Munkaügyi Kollégiumának volt vezetője 1927. június 2-án született Farnos községben. Jogi tanulmányait 1946-ban kezdte a Pázmány Péter Tudományegyetemen, diplomát 1950-ben szerzett.

1950-től a Magyar Államvasutak ügyészségén, majd peren kívüli osztályán dolgozott. 1953-ban, az ügyvédi vizsga letételét követően a Közlekedési- és Postaügyi Minisztériumhoz került. 1957-ben rövidebb időre elveszette állását. Ez alatt ügyvédi gyakorlatot folytatott, majd visszakerült a minisztériumhoz. 1960. februárjától a Nehézipari Minisztérium bányászati ágazatának jogtanácsosa, majd 1970-től a Munkaügyi Minisztérium főosztályvezető-helyettese lett. 1979-től a minisztérium, majd jogutód szerve, az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal jogi főosztályát vezette.

1988-ban legfelsőbb bírósági bírónak nevezték ki, ahol tanácselnöki beosztást kapott. Előbb a Munkaügyi, majd a Gazdasági Kollégiumban dolgozott, 1992. február 1-től pedig a Munkaügyi Kollégium vezetője lett. 1997. május 31-én a Legfelsőbb Bíróságról nyugállományba vonult, de a polgári kollégium munkaügyi szakágában – részfoglalkozásban – továbbra is tanácsadói munkát végez.

Bár 1997-ig a gyakorlatban dolgozott, ezzel párhuzamosan számottevő elméleti munkásságot is kifejtett. Már pályájának kezdetén, Viski László mellett, részt vett az 1961-ben kibocsátott Büntetőtörvénykönyv előkészítésében. A Nehézipari Minisztérium jogtanácsosaként szerepe volt az 1960. évi bányatörvény végrehajtási jogszabályainak előkészítésében. A Munkaügyi Minisztérium, majd jogutód szerve (ÁBMH) jogi főosztályának vezetőjeként a munkaügyi tárgyú jogszabályok előkészítését vezette. Ezzel párhuzamosan jelentős részt vállalt az akkor hatályos Munka Törvénykönyve kommentárjának megírásában, 1982-től pedig irányította az új Mt. előkészítésének munkálatait. Ezt 1992-es elfogadása után, mint legfelsőbb bírósági bíró – részben bírótársaival közösen – az elméletet- és a gyakorlat oldaláról, jelentős tudományos értékkel, részletesen feldolgozta. A témában – bel- és külföldön egyaránt – számos publikációja jelent meg.

A 70-es évek első felétől a szegedi József Attila Tudományegyetemen a munkajog tárgyköréből rendszeres előadásokat tartott. 1988-ban kandidátusi fokozatot szerzett, majd tudományos pályájának folytatásaként 2001-ben a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán habilitált.

Pályája során számos külföldi tanulmányúton vett részt. Többek között 1973-ban két hónapot töltött a bécsi, illetőleg a salzburgi egyetemen. 1993-ban a Német Szövetségi Legfelsőbb Bíróságon a felülvizsgálati eljárás problémakörét tanulmányozta.

A Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Karának munkájában – a Munkajogi és Társadalombiztosítási Tanszék vezetőjeként – 1995-ös alapítása óta részt vesz. A munkajog rendszeres oktatása az 1997/98-as tanévben indult, amikortól kezdve a tárgy főelőadója lett. 2000 tavaszán a Jog- és Államtudományi Kar Tanácsa a Kar dékánjává választotta, amely tisztséget 2000. július 1-e óta tölti be.

Dr. Radnay József a Munkaügyi Bírák Országos Egyesületének a szervezet megalakulása óta elnöke. Tagja a Magyar Bírói Egyesületnek, az európai munkaügyi vezető bírák testületének és rendszeresen részt vesz a Magyar Jogászegylet munkaügyi szekciójának munkájában is. Meghívás alapján közreműködik a Gazdasági Minisztérium mellett megalakított, az új Munka Törvénykönyve előkészítésével foglalkozó szakbizottságban. A Gazdaság és Jog című folyóirat munkajogi rovatának vezetője.

TARTALOMJEGYZÉK

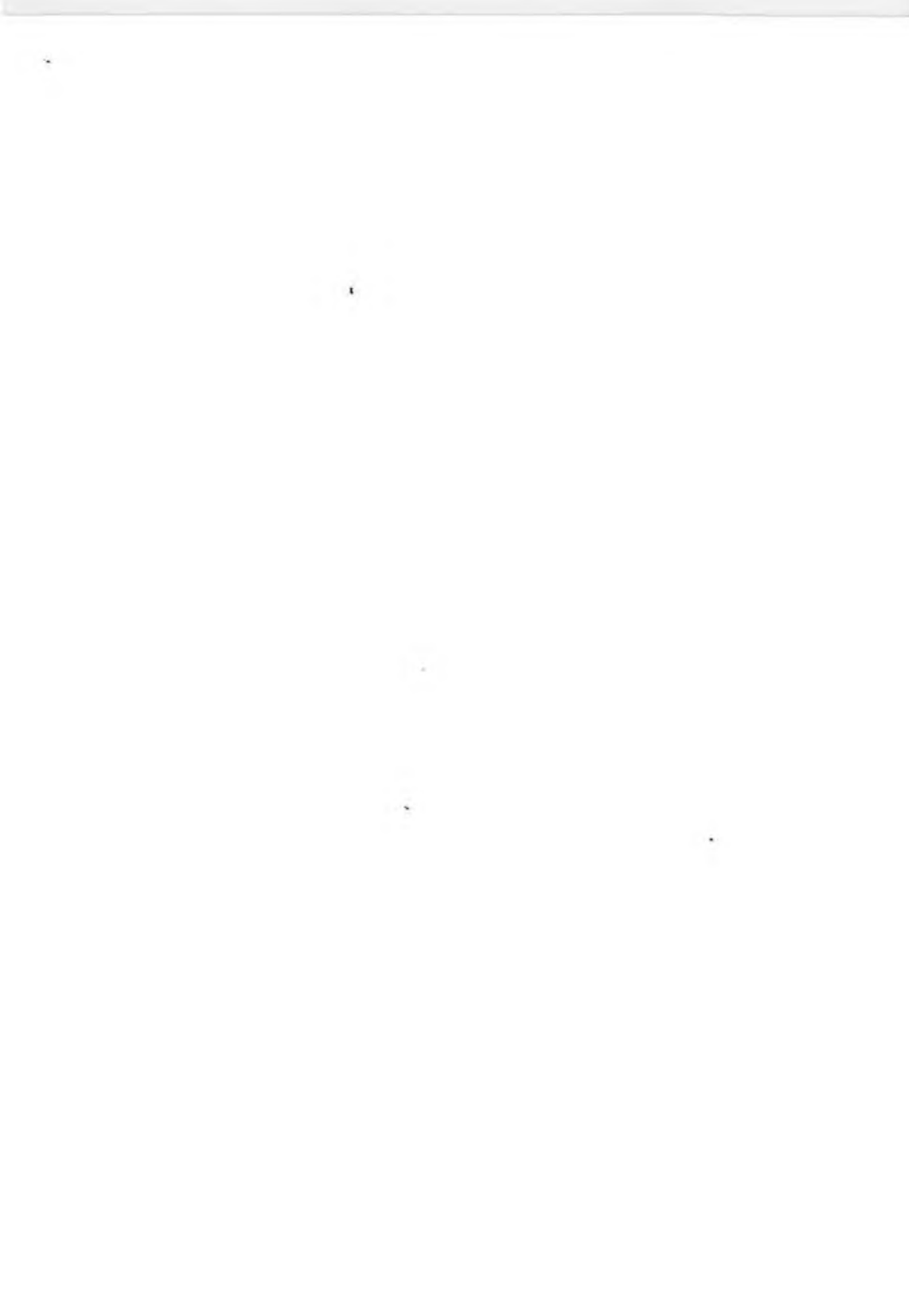
ÁDÁM LÓRÁNT:	17
A sztrájkjog a bírósági gyakorlatban	
BANKÓ ZOLTÁN:	29
A határozott idejű munkajogviszonyokkal kapcsolatos magyar munkajogi szabályok és bírói gyakorlat az Európai Unió és tagállamai szabályozásának tükrében	
BARTA JUDIT:	55
A hazai nyugdíjbiztosítási rendszer kialakulása és fejlődésének állomásai 1975-ig, különös tekintettel a vállalati nyugdíjintézményekre	
BERKE GYULA:	71
A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában	
DR. IUR. DRES. H.C. ROLF BIRK:	101
Die Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (RL 2002/14) im Unternehmen und Betrieb	
CZUGLERNÉ IVÁNYI JUDIT:	115
Az Atipikus munkaviszonyok jogi szabályozása a nemzetközi jogban	
CZÚCZ OTTÓ:	141
A baleset-biztosítási ágazat autonómiájáról	

DUDÁS KATALIN – TATÁR IRÉN: Létesíthet-e munkaviszonyt a cselekvőképtelen személy?	159
HAJDÚ JÓZSEF: A munkaügyi közvetlen akciók főbb jellemzői a japán munkajogban	175
HORVÁTH ISTVÁN: A határozott idejű foglalkoztatás és a részmunkaidő	197
JAKAB ANDRÁS: A munkajog forrásai és a munkaügyi viták rendezésének módszerei az Amerikai Egyesült Államokban	209
KÁROLYI GÉZA: A mezőgazdasági vállalkozókra vonatkozó szabályozásról	229
KENDERES GYÖRGY – BÁNYAI KRISZTINA: Sajátos munkajogi jellegű jogintézmények Polgári jogi vonatkozásai	241
KISS GYÖRGY: A szerződéses szabadság átalakulása a munkajogban az alapjogok tükrében	259
LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA: Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban	277

NÁDAS GYÖRGY:	297
Felróhatóság? Vétkesség? Változások a munkajogi kárfelelősség rendszerében	
NAGY LÁSZLÓ:	315
A munkajogi szabályozás néhány jellemző vonása az Európai Unióban	
PRUGBERGER TAMÁS:	331
A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a hagyományos és a multinacionális cégeknél a fejlett polgári államokban és Magyarországon	
ROSNER VILMOS:	359
Munkajog – a munkavédelem joga és a társadalombiztosítási jog kapcsolatrendszere	
RÚZS MOLNÁR KRISZTINA:	379
A közvetítés szerepe és lehetőségei a munkaügyi viták megoldásában	
SIPOSNÉ BÍRÓ NOÉMI:	403
Foglalkoztatáspolitikai Hajdú-Bihar megyében	
TAKÁCS GYÖRGY:	433
Civil gondolatok a Polgári Törvénykönyv új koncepciójához	

TOMÁNÉ SZABÓ RITA:	449
A munkaügyi viták jelenleg hatályos szabályainak néhány elméleti kérdése, ahogyan egy munkaügyi bíró látja	
TÓTH HILDA:	457
A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás egyes elméleti kérdései a bírói jogalkalmazás során	
TÖRŐ EMESE :	475
A vezető állású munkavállalói jogviszony egyes kérdései az Mt. szabályai tükrében	
VON PETER DEREK VATHEUER:	491
Die Mitbestimmung im Zeitalter von Globalisierung und Internationalisierung	
ZLINSZKY JÁNOS	505
„A másért való felelősség a római jogban.” Indítások a munkajogi felelősség elvi alakítására	
Tudományos közlemények	519

ÜNNEPI TANULMÁNYOK



ÁDÁM LÓRÁNT

A SZTRÁJKJOG A BÍRÓSÁGI GYAKORLATBAN

A sztrájkról szóló 1987. évi VII. törvény (a továbbiakban: Szt.) most tizenhárom éves. Ritka kivételként honi jogalkotásunkban a törvény a hatályba lépése óta lényegében nem változott, hiszen a későbbi jogszabályokból következő módosítások (az Alkotmány 1990. évi módosítása miatt Minisztertanácson Kormányt kell érteni, a rendészeti szervek körében megjelentek a nemzetbiztonsági szolgálatok, a sztrájkalap végrehajtás alóli mentességét kimondó szabály a Vht-be került) technikai jellegűek voltak.

Ez a kivételes állapot már indokolná, hogy felmérjük, miként is alakult a törvény alkalmazása, hiszen ritkán nyílik lehetőség figyelemmel kísérni egy szövegében hosszabb ideig változatlan jogintézmény gyakorlati funkcionálását.

A másik ok, ami miatt vizsgálatra érdemes a téma, a szabályozás keretjellege, ami eleve nagyobb teret engedett és szánt a gyakorlatnak. A törvény indokolása külön is hangsúlyozta: „A szabályozási tárgyra is tekintettel a Javaslat – a nemzetközi gyakorlattal összhangban – csak a legáltalánosabb kérdéseket érinti, ugyanis a részletekbe menő szabályozás szükségképpen jogalkalmazási problémákhoz vezetne. Az itt nem rendezett kérdésekben (pl. a személy- és vagyonvédelem biztosítására sztrájkbizottság alakítása) a megfelelő eljárást a munkáltatói szervezeteknek, illetőleg a szakszervezeteknek a sztrájkjog gyakorlására vonatkozó belső szabályzata, valamint a gyakorlat alakíthatja ki.” Feltehetően a visszafogott szabályozásnak oka lehetett a hasznosítható hazai tapasztalatok hiánya: senki sem láthatta előre, milyen fordulatok következhetnek be a munka világában. Mindezek mértéktartásra intették a jogalkotót.

Már most le kell szögeznünk, hogy túl sok tapasztalatot több mint tíz év elteltével sem szerezhettünk, a munkaharcnak ez a formája nem jellemző Magyarországra. Ha nincs a Magyar Államvasutak Rt. a különböző módon harcos szakszervezeteivel, talán nem is lenne ma mit értékelni a sztrájkjog érvényesülését illetően. A kollektív munkajog iránt érdeklődők hálásak lehetnek ezért, mert minden vasutassztrájk egy-egy

újabb jogalkalmazási (értelmezési) problémát vetett fel. (Csak zárójelben jegyzem meg, hogy az üzemitanács-választások tekintetében hasonló gyakorlat-fejlesztő érdemei vannak a postásoknak.) Itt most természetesen nem a szakszervezetek munkaharc taktikáját és stratégiáját kívánjuk elemezni, noha szociológiai oldalról is sok érdekes kérdés merült fel.

Nem kívánom értékelni, hogy a sztrájkok száma sok volt-e vagy kevés. Az biztos, hogy számszerűen nem sok sztrájkból lett bírósági ügy. A címben jelzett témát pontosítva még szűkül is a kör, mert csak a Legfelsőbb Bíróság által felülvizsgálati eljárásban elbírált jogesetekről lesz szó a későbbiekben, illetőleg az egyes ügyek által felvetett kapcsolódó problémákról. A sztrájkokhoz csak áttételesen kapcsolódó eseteket is figyelembe véve (például a vezető beosztású munkavállaló munkaviszonyának rendkívüli felmondással történő megszüntetése, mert az ő jogsértő eljárása adott okot a sztrájkra) ez nem több húsz-harminc ügynél. Az ügyek döntő többsége azonban nem néhány, hanem esetenként több ezer munkavállalót érintett. Nem egy munkabeszüntetés a maga idejében a napi hírek legfontosabbika volt, az egész ország közvéleményét foglalkoztatta, vagyis önmagán túlmutató jelentősége volt és vélhetően lesz minden egyes sztrájkknak.

Ezek után lássuk, milyen következtetések vonhatók le az ügyekből.

1. A sztrájk kezdeményezője

A sztrájk joga a dolgozókat illeti meg,¹ vagyis nem szakszervezeti jog: a munkavállalók léphetnek fel a gazdasági és szociális érdekeikért munkabeszüntetéssel. Ebből az következne, hogy a sztrájkjog alanya a dolgozók valamilyen közössége, amelynek legfeljebb a képviselését vállalhatja a szakszervezet. Ritka kivételtől eltekintve a „dolgozók közössége” – amint a jog alanyát a Szt. indokolása meghatározza – nem alkalmas arra, hogy a érdekeit megjelölve szervezetten lépjen fel a munkáltató ellen: a vizsgált ügyekben egy kitéltől eltekintve a sztrájk szervezője a szakszervezet volt.

A jogalanyiség, mint dogmatikai kategória azonban a sztrájk esetében nem alkalmazható, illetőleg a gyakorlat ennek nem tulajdonít jelentőséget. Ennek oka nem csupán az lehet, hogy a nehezen megfogható közösség nem rendelkezik perbeli (helyesebben nemperes eljárásbeli)

¹ Szt. 1. § (1) bekezdés

jogalanyisággal, vagyis nem perelhető (ez még csak áthidalható lenne),² hanem az Szt. egész rendszeréből az következik, hogy a valódi jogalanyisággal a sztrájk szervezője rendelkezik: ő tárgyal a munkáltatóval, vele szemben kérhető a jogellenesség megállapítása, esetleg tőle követelhető a károk megtérítése. A munkavállalók közössége megfoghatatlan és jogilag körvonalazhatatlan, nem rendelkezik azzal a legalább relatív állandósággal, amely alkalmassá tenné a partneri szerep eljátszására. Mivel a sztrájkban résztvevők száma időről-időre változhat és változik is, kellő szervezet hiányában nem igazán alkalmas az elérendő célok meghatározására és a munkáltatóval történő egyeztetések során annak következetes megjelenítésére. A kiépített szervezettel rendelkező munkáltatóval nem veheti fel a versenyt, már csak a szükséges információk hiányában sem, e nélkül azonban az ajánlatok nem értékelhetők megfelelően.

A munkavállalók közössége nevében fellépő szakszervezet csak látszólag a közösség képviselője, valójában saját személyében kell helytállnia cselekményeiért, a sztrájk szervezéséért. A gyakorlat ezért minden esetben vizsgálja, hogy ki volt a sztrájk szervezője, vagyis kívül szemben érvényesítheti az igényét az adott munkáltató.³

Ettől meg kellene különböztetnünk azt az esetet, amikor a szakszervezet valóban csak képviselőként (mintegy közvetítőként) jár el a munkavállalók nevében, de ilyen nem fordult elő.⁴

A munkavállalók közössége gyűjtőfogalomként vélhetően a munkavállalók összességét vagy meghatározott számát jelenti akkor is, ha a sztrájkra egy munkáltatónál kerül sor. Ha a munkabeszüntetést szakszervezeti szervezés nélkül maguk a munkavállalók kezdeményezik, joggal felvethető, van-e valami alsó határ a résztvevők számát illetően, hiszen a munkaharc kollektív védelmi-érdekvégyesítési eszköz. A gyakorlat alapján azt mondhatjuk, hogy egy munkavállaló munkabeszüntetése nem minősíthető jogszerű sztrájkknak, még ha be is

² A Pp. módosítását megelőzően az üzemi tanács-választási bizottság sem rendelkezett jogalanyisággal, ami nem akadályozta perelhetőségét.

³ Az a körülmény, hogy a munkabeszüntetésben a kérelmezett szakszervezet tagjai is részt vettek, egymagában nem teszi a sztrájkot a szakszervezet terhére beszámíthatónak. A munkabeszüntetés szervezőjének tisztázása nélkül a sztrájk jogszerűségéről nem lehet dönteni (LB Mfv.I.10.338/1997/3.).

⁴ A BH 2000/223. számú jogeset címéből úgy tűnik, mintha a szakszervezeti tisztségviselő a munkavállalók képviselőjében járt volna el, de a jogeset elolvasása után kétségünk sem lehet, hogy a munkabeszüntetés kezdeményezője a szakszervezet volt.

tartja az egyeztetési szabályokat.⁵ Ezzel szemben szakszervezeti kezdeményezés esetén fel sem merül a számszerűség kérdése: a szakszervezet eleve a munkavállalók érdekképviselője, függetlenül tagjainak és támogatóinak számától. Ezzel magyarázható, hogy az említett vasutassztrájkok esetében egyszer sem lépett fel a munkáltató olyan igénnyel, hogy a résztvevők alacsony száma miatt valójában nem a közösség nyomásgyakorlásáról van szó, tehát az Szt. 1. §-ának (1) bekezdésében foglaltak megsértése miatt jogellenes a munkabeszüntetés. A résztvevők számáról közölt adatokkal mindegyik fél a közvélemény szimpátiáját igyekezett megszerezni: a szakszervezet a maga igazát alátámasztani, a munkáltató pedig bagatellizálni, bajkeverők szűk csoportjának betudni az utazóközönség nehézségeit. Meg kell jegyeznünk, hogy önmagában sem a sztrájkolók száma, sem az azt szervező szakszervezet reprezentativitása (vagy annak hiánya) nem döntheti el, hogy a „dolgozók közösségének” joggyakorlásáról van-e szó, szakszervezeti szervezés esetén ezt eleve adottnak kell tekinteni. A szakszervezet adott munkáltatón belüli súlya, a résztvevők száma a munkaharc sikerét befolyásolhatja, de ez nem jogi probléma.

Szolidaritási sztrájkot csak a szakszervezetek kezdeményezhetnek.⁶ A Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában ilyen nem fordult elő, mert az azonos munkáltatónál működő, a munkabeszüntetés kezdeményezésében részt nem vevő – egyébként nem reprezentatív – szakszervezet felhívása, hogy a tagjai csatlakozzanak a más szakszervezetek által szervezett sztrájkhoz, ilyenek nem tekinthető.

2. Az egyeztetés

Az Szt. 2. § (1) bekezdése a sztrájk kezdeményezésének feltételeként még ma is a korábbi Mt. szerinti egyeztető eljárás (66/A. §) sikertelenségére utal, feltehetően a jogalkotó elfelejtette 1992-ben az összhang érdekében a sztrájk törvényt módosítani. A korábbi szabály egyeztető bizottságot írt elő, ami a jelenleg hatályos Mt. 196. §-ának (2) bekezdésével szabályozott egyeztető bizottságos döntőbíráskodásnak felelne meg. A gyakorlat a kollektív munkaügyi vita új szabályozása folytán mind az egyeztetést (Mt.

⁵ Az egyes személyes sztrájk a Fővárosi Bíróság 55.Mf.20.990/1994/1. számú végzése szerint jogellenes volt, a munkáltató erre alapítottan munkamegtagadás miatt felmentette a közalkalmazottat (LB Mfv.1.10.998/1995/2.).

⁶ Szt. 1. § (4) bekezdés

194. §), mind a közvetítést (Mt. 195. §) elfogadja sztrájkot megelőző egyeztetésnek, döntőbíráskodásra nem találtam példát.

Az egyeztetés a sztrájk alatt is kötelező, siker esetén a felek megállapodást kötnek. A sztrájkok döntő többsége megállapodással zárult, amit a felek kollektív szerződés erejű megállapodásnak tekintettek. A gyakorlatban – legalább is a MÁV esetében – az a szokás, ha nem a kollektív szerződésbe foglalnak valamilyen egyezséget, illetőleg formálisan nem módosítják a kollektív szerződést, azt kollektív szerződés erejű megállapodásnak tekintik, amire alkalmazandók az Mt. kollektív szerződésre vonatkozó szabályai. Ha sztrájk célja olyan gazdasági-szociális érdek volt, ami az adott munkáltató tekintetében kollektív szerződés tartalmát képezheti, a sztrájk alatt kötött megállapodás is kollektív szerződésnek (illetőleg részének) fog minősülni.

Ha csak egy szakszervezet működik a munkáltatónál, ez nem okoz problémát. Ha azonban több szakszervezet működik, csak a reprezentatív megállapodása alkalmas ilyen joghatás elérésére. Bonyolítja a helyzetet, ha van érvényes kollektív szerződés, mert annak módosítása – a kollektív szerződés erejű megállapodás pedig nem vitásan módosítás – csak akkor érvényes, ha a szerződést eredetileg megkötő felek állapodnak meg. Bármelyik fél kihagyása a megállapodásból végrehajthatatlanná teszi az egyezséget.⁷

Az előbbiekből következően több szakszervezet által kötött kollektív szerződés hatálya alatti időben csak ezek a szakszervezetek folytathatnak sikerrel sztrájkot, mert külön-külön hiába kötnének a saját szempontjukból sikeres megállapodást a munkáltatóval, az a kollektív szerződés módosítására nem lenne alkalmas. Ugyanígy eleve jogilag sikertelen a szerződés megkötésében részt nem vett szakszervezet sztrájkja, és a „dolgozók közösségé” is, ha saját kezdeményezésre (szakszervezeti fellépés nélkül) döntenek a munkabeszüntetésről. Az Mt. koalíció-kötésre kényszerítő szabálya [33. § (3)-(5) bekezdés] ebben a körben is meghatározó jelentőséggel bír.

Az egyeztetés lefolytatásának módja, formája – legyen szó előzetes vagy sztrájk alatti egyeztetésről – a felek kapcsolatrendszere körébe tartozik, ennél fogva a kollektív szerződés részét képezheti. Ha a kollektív szerződésnek vannak ezzel kapcsolatos szabályai, azt nem csak „békeidőben”, hanem a sztrájkot megelőzően, illetőleg annak tartama alatt is alkalmazni kell. Ebből következően a sztrájk akkor is jogellenes lehet,

⁷ Ebből következően a megállapodást alá nem író szakszervezet további sztrájkja nem jogellenes (LB Mfv.II.10.365/1999/4.).

ha a szervező szakszervezet a magára kötelezőnek elismert szabályt megsérti.⁸

Az Szt. 2. §-ának (3) bekezdése szerint a megelőző egyeztetés ideje alatt általában tilos a sztrájk, de egy alkalommal két órát meg nem haladó tartamban megengedett. A kivételes rendelkezés kiterjesztően nem értelmezhető, így az egyeztetésben résztvevő felek (a kezdeményező szakszervezetek) számától függetlenül csak egy esetben és legfeljebb két óra hosszát lehet figyelmeztető sztrájkot tartani.⁹ A nyomásgyakorlásnak ez az eszköze nem lehet az érdekképviseltek közötti versengésre felhasználni, megmutatva, melyik szervezet mennyire elszánt. Ebből következően ha valamelyik résztvevő szakszervezet már élt ezzel a lehetőséggel, a többieket a sztrájkjog alkotmányos garanciájára hivatkozással sem illeti meg a figyelmeztető sztrájk tartásának joga, mert a munkabeszüntetés jogát az ezt szabályozó törvények keretei között lehet gyakorolni.¹⁰

Az egyeztetés a kezdeményező(k) írásba foglalt álláspontjának a másik fél részére történő átadásával indul. A közlésnek több szempontból is jelentősége van:

- meghatározza azt a célt, amit a kezdeményező el akar érni;
- a másik fél válaszát meg sem várva már figyelmeztető sztrájk tartható,¹¹
- az átvételtől kell számítani a hét napos határidőt, aminek elteltével a sztrájk elkezdhető, ha az egyeztetés nem vezetett eredményre,¹²
- ettől kezdve a sztrájk befejezéséig az adott munkahelyen munkavállaló nem kölcsönözhető.

Mivel a sztrájk az eredménytelen tárgyalás következménye, mindaddig jogszerűen folytatható, amíg a munkáltató a kezdeményezők követeléseit el nem fogadja. Ebből az is következne, hogy kizárólag olyan követelések miatt lehet sztrájkolni, amelyek az egyeztetés tárgyát képezték: a sztrájk alatti tárgyalásokon újabb követelésekkel már nem lehet fellépni. Ennek következetes alkalmazása azonban ellenkezik az ilyenkor szokásos alkufolyamat természetével. A felek eleve úgy ülnek le tárgyalni, hogy később módjuk legyen engedni, mert csak így lehet „üzletet kötni”. Ebbe

⁸ A közlekedési vállalat kollektív szerződése szerint a sikertelen egyeztetést követően a sztrájk szervezőinek 72 órát kell biztosítaniuk a vállalatnak, hogy az utazóközönséget a járatok indításának korlátozásáról tájékoztathassa. Ez olyan eljárási szabály, amelynek megsértése folytán a sztrájk jogellenes (LB Mfv.I.10.809/1994/4.).

⁹ LB Mfv.II.10.408/1999/4.

¹⁰ Alkotmány 70/C. § (2) bekezdés

¹¹ LB Mfv.I.10.758/1998/2.

¹² Szt. 2. § (1) bekezdés a) pont

beletartozhat az is, hogy az egyik fél az eredeti követelésből enged, de ennek fejében valami olyat kér a másiktól, ami az eredeti követelések között nem szerepelt. Ugyanez felmerülhet a másik fél esetében is: hajlandó valamit teljesíteni, de ellenfelei mondjanak le valamiről. Ha csak a kezdeményezőket kötné az eredeti ajánlatuk köre, a másik fél azonban ezen kívüli ellentételezést is felajánlhatja, felborulna a megegyezéshez szükséges egyensúly, illetőleg eleve hátrányban lennének a sztrájkolók. Ezért nem tekinthető jogellenesnek a sztrájk, ha a kezdeményezők a munkáltató ajánlatát az eredetileg követelt körben azzal a feltétellel hajlandók elfogadni, ha valamilyen más – a sztrájkot megelőző egyeztetésen nem szerepelt – követelésüket teljesíti. Mindaddig ugyanis nem lehet szó megállapodásról, amíg az ténylegesen mindenre kiterjedően létre nem jött. Az ilyen relatíve új követelés tekintetében is vizsgálni kell, hogy megillette-e a kezdeményezőt a sztrájk joga [Szt. 1. § (1) bekezdés], illetőleg nem irányult-e jogellenes célra [Szt. 3. § (1) bekezdés].¹³ Olyan követelés, ami miatt nem lehet sztrájkolni, jogellenessége folytán ellentételezésként sem kérhető a korábbi igények leszállítása fejében. Az ilyen követeléshez való ragaszkodás esetén nem kizárt a sztrájkoló fél (felek) rendeltetésellenes eljárásának megállapítása, ha azt más körülmények is alátámasztják.

3. A sztrájk jogellenessége

Következetes a gyakorlat abban a kérdésben, hogy a sztrájk jogszerűségét vagy jogellenességét csak az Szt. 3. §-ára alapítottan lehet vizsgálni.¹⁴ E körön kívül esik a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet folytató munkáltatónál a még elégséges szolgáltatásról való megállapodás hiányának figyelembe vétele.¹⁵ A még elégséges szolgáltatás mértékének meghatározása egyébként sem tartozik a bíróság hatáskörébe, erről a feleknek kell megállapodniuk.¹⁶

A sztrájk jogellenes, ha

- a célja nem megfelelő: az Alkotmányba ütközik vagy nem a munkavállalók gazdasági, szociális érdekeinek biztosítására szolgál,

¹³ LB Mfv. II.10.734/2000/9.

¹⁴ LB Mfv. I.10.155/1993/6., Mfv. II.10.405/2000/5.

¹⁵ LB Mfv. I.10.155/1993/6., Mfv. II.10.405/2000/5.

¹⁶ LB Mfv. II.10.405/2000/5.

egyedi munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen, vagy a kollektív szerződés hatálya alatt annak megváltoztatására irányul,¹⁷

- az egyeztetési szabályok megtartása nélkül kezdeményezik,¹⁸
- olyan szervnél tartják, ahol tilos, vagy államigazgatási szervnél a sajátos szabályokat megszegve tartják,¹⁹ vagy
- fontosabb érdeket (életet, egészséget, testi épséget, környezetet) közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, elemi kár elhárítását gátolná.

Ha a célok meghatározás jogszabályba ütközik, akkor az egyeztetés alatti figyelmeztető sztrájk is jogellenes, úgyszintén véleményem szerint a szolidaritási sztrájk is. Az utóbbi esetében ugyanis a szakszervezet csak az előzetes egyeztetéstől mentesül, a többi jogszerűségi feltétel azonban rá is megfelelően irányadó.

Az egyeztetési szabályok megsértése miatt egy esetben minősült a sztrájk jogellenesnek,²⁰ más tilalmak megsértése közül kizárólag a kollektív szerződésbe ütközés okozott a jogalkalmazásban gondot.²¹

A kollektív szerződés hatályban léte alatt a sztrájk korlátozása lényegében azt a célt szolgálja, hogy munkabeszüntetéssel ne lehessen kikényszeríteni annak a kikötésnek a megváltoztatását, amiben a kollektív szerződés-kötési alku alkalmával a felek megállapodtak, felborítani a kialakult kényes egyensúlyt. A korlátozás a szerződési szabadság védelmét szolgálja, kifejezésre juttatva a szerződések megtartásának kölcsönös kötelezettségét. Nem arról van tehát szó, hogy valamilyen kérdésnek a kollektív szerződésbe való felvétele érdekében tilos a munkamegtagadás, hanem a korábbi szerződéses akarattal való szembefordulás nem megengedett. A tilalom „személyi hatálya” mind a szerződő felekre, mind az abból kimaradt szakszervezetekre, illetőleg a „dolgozók közösségére kiterjed. A tilalomnak – mint látni fogjuk – van egy időbeli hatálya is: nem lehet „előre” sztrájkolni egy kedvezőbb megállapodás megkötésének kikényszerítésére.

A kollektív szerződés megváltoztatása érdekében egyeztetés kezdeményezése megengedett, jogellenességbe csak akkor fordul át a kezdeményező magatartása, ha kezdeményezése sikertelensége miatt

¹⁷ Szt. 3. § (1) bekezdés a) pont első fordulata, b)-d) pontok

¹⁸ Szt. 3... § (1) bekezdés a) pont második fordulata

¹⁹ Szt. 3. § (2) bekezdés

²⁰ Lásd a 8. számú jegyzetben említett esetet.

²¹ Csupán érdekességként jegyzem meg, hogy az egyik rendészeti szervnél sztrájkhoz hasonló állapotra buzdított az egyik szakszervezeti képviselő (egyszerre „vegyék ki” a testület tagjai az orvosi igazolás nélküli három nap betegszabadságot, ezzel tiltakozzanak az alacsony illetmények miatt), de ez nem vezetett sikerre, az illető hivatásos szolgálati jogviszonyát fegyelmi úton megszüntették.

munkabeszüntetést hirdet. A tilalom megtartása szempontjából egybe kell vetni a szervező követeléseit (megfogalmazott céljait, ajánlatát) a létező kollektív szerződéssel. Ebből a szempontból csak a hatályos és érvényes kollektív szerződés a mérvadó, a semmis szerződésnek ilyen kötőereje nincs.²² Az összehasonlítás nem csupán nyelvtani értelmezés kérdése, vagyis nem csak a kollektív szerződés valamely rendelkezésének kifejezett módosítását kell érteni a megváltoztatáson, hanem valamely egységesnek tekinthető jogintézmény módosítását vagy kiegészítését.²³

A kollektív szerződés megváltoztatására irányuló sztrájk tilalma abszolút abból a szempontból, hogy olyan céllal sem lehet munkabeszüntetést hirdetni, amely nem a jelenre, hanem a jövőre irányul: a kollektív szerződés hatályának lejárta előtt néhány nappal az egyébként is tárgyalni köteles munkáltatónál a majdani követeléseket előre jelezni és azoknak nagyobb hangsúlyt adni.²⁴ Ha lehetne „előre” sztrájkolni, minden esetben meg kellene válaszolni azt is, hogy mennyivel korábban lehet a kollektív szerződés hatályának lejárta előtt a munkát beszüntetni. Ez örökké vitára adna okot, ráadásul teljesen bizonytalanná válna, mikor minősíti a bíróság jogellenesnek ezen a címen a sztrájkot és mikor nem. Az Szt. szövege egyébként sem hagy kétséget, hogy adott rendelkezés hatályban léteéhez köti a tilalmat, nem adva felmentést a teljesen bizonytalan jövőre nézve.

4. A munkáltató jogai és kötelezettségei a sztrájk alatt

A jogszerű sztrájkban résztvevőt nem terheli munkavégzési kötelezettség.²⁵ Ez nem jelenti azt, hogy a munkáltató az őt terhelő elégséges szolgáltatás teljesítési körében a sztrájkoló munkavállalónak ne adhatna utasítást a munkavégzésre. Az ilyen utasítás nem vagy nem megfelelő teljesítése miatt – ha annak egyéb feltételei is fennállnak – a munkáltató élhet a rendkívüli felmondás jogával.²⁶ Ha a sztrájk jogellenes

²² Lásd a 7. számú jegyzetben említett jogesetet.

²³ A kollektív szerződés részletesen rendelkezett az 1993. évi bérintézkedésekről (meghatározta az egyes állománycsoportokban a béremelés mértékét, a jutalmazásra, a teljesítmény elismerésére szolgáló elkülönített összeget). A sztrájk kezdeményezője e rendelkezések hatályban léte alatt 40.000 Ft-os besorolási bért és 13. havi bért követelt, ez nem vitásan a kollektív szerződés megváltoztatását célozta, emiatt a sztrájk jogellenes (LB Mfv.I.10.809/1994/5.) Hasonló tartalmú döntés: LB Mfv.I.10.533/1998/3.

²⁴ LB Mfv.II.10.408/1999/4.

²⁵ Mt. 107. § h) pont

²⁶ LB Mfv.I.10.897/2000/4.

volt, az abban való részvétel, különösen annak kezdeményezése, olyan lényeges és súlyos kötelezettségzegés, amely a munkaviszony rendkívüli felmondással való megszüntetésére alapos indokul szolgálhat.²⁷

A munkavállaló önkéntes választása alapján csatlakozik a sztrájkhoz, amire épp úgy nem kényszeríthető, mint az attól való tartózkodásra. A munkabeszüntetés befejezése érdekében a munkáltató kényszerítő eszközt nem alkalmazhat.²⁸ A sztrájkban való részvételre kényszerítés a szervezők oldalán is felmerülhet.

Ha nem valamennyi munkavállaló szünteti be a munkát, a munkáltatónak érdeke fűződik annak tisztázásához, hogy kinek a munkájára számíthat, esetleg a tevékenységét ennek megfelelően miként szervezze át. Nem jogellenes, ha ennek érdekében munkakezddéskor nyilatkoztatja a munkavállalóit, netán írásban kéri a részvétel jelzését. A sztrájkban való részvétel azonban nem azon múlik, hogy a munkavállaló a nyilatkozatot kitölti-e, a munkáltató azt átveszi-e tőle. A sztrájkban való részvételi szándék kifejezése bármilyen formában történhet, a jogszabály azt nem köti írásbeli nyilatkozathoz. A munkavállaló a szándékát a bejelentését követően is megváltoztathatja, a tudomásulvétel megtagadása (az írásba foglalt bejelentés átvételének visszautasítása) önmagában nem alkalmas a sztrájkjog gyakorlásának akadályozására, főleg nem minősül a részvételtől való tartózkodás kikényszerítésének.²⁹

A sztrájk célja a munkáltató működésének megbénítása, hogy ezáltal kénytelen legyen a követeléseket elfogadni. Kiemelkedő jelentősége van ezért annak, hogy a munkáltató tehet-e és milyen intézkedéseket a gazdasági kárának csökkentésére, illetőleg mikortól beszélhetünk arról, hogy az ennek érdekében tett intézkedés valójában már a sztrájk abbahagyására irányuló kényszernek minősül.

A törvény tiltja, hogy a munkáltató a munkavállalókkal szemben munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő intézkedéseket tegyen.³⁰ Tilos ezért minden olyan presszió, ami a sztrájktól való tartózkodást, az abban való részvétel abbahagyását célozza. Nem lehet azonban ilyennek tekintetni azokat az intézkedéseket, amelyek közvetlenül nem a munkájukat beszüntető munkavállalók ellen irányulnak, hanem a munkájuk pótlását célozzák. A magyar jog ugyanis nem tiltja, hogy a munkáltató megkísérelje pótolni a munkából kiesett munkavállalóját, így akár újabb munkavállalókat is alkalmazhat, illetőleg a sztrájkban részt

²⁷ LB Mfv.I.10.487/1994/2.

²⁸ Szt. I. § (2) bekezdés

²⁹ LB Mfv.II.10.765/1999/4.

³⁰ Szt. I. § (2) bekezdés második mondat.

nem vevő munkavállalóit átirányíthatja, részükre rendkívüli munkavégzést is elrendelhet.³¹ Az Szt. tehát nem szabályozza – helyesebben tiltja – a sztrájk törést, és nem ad lehetőséget a sztrájkolóknak sem ennek megakadályozására. A vasutassztrájkok alatt előfordult, hogy a résztvevők meg akarták akadályozni munkakörüik átvételét, mással való betöltését, de ez a jelenlegi szabályozás szerint nem megengedett. (Más lenne a helyzet akkor, ha a kollektív szerződésben a felek kapcsolatrendszerük részeként pontosan megszabnák, mit tehet ilyen esetben a munkáltató, de tudomásom szerint erre eddig nem került sor.) A feleket terhelő együttműködési kötelezettségből nem lehet levezetni a munkáltató olyan kötelezettségét, hogy gazdasági érdekeivel ellentétesen minden további nélkül bele kellene nyugodnia tevékenységének megbénításába és kárának enyhítésére ne tehetne – a sztrájkolókkal szembeni közvetlen kényszerítésnek nem minősülő – intézkedéseket.

A sztrájk idejére a munkavállalónak díjazás akkor sem jár, ha a munkabeszüntetés jogszerű volt. Nem jelentenek ez alól kivételt azok a szakszervezeti tisztviselők sem, akik egyébként sem végeznének munkát, mert szakszervezeti tevékenységükre tekintettel munkavégzés alóli felmentést élveznek.³² A jogszerű sztrájkban való részvétel miatt kiesett munkaidőt azonban a munkaidőkeret számítása szempontjából figyelembe kell venni, úgyszintén a rendkívüli munkavégzés elrendelésénél. Az ellenkező álláspont oda vezetne, hogy a munkáltató valamennyi, az Mt. 107. §-ban meghatározott okból kiesett időnek rendes munkaidőben való ledolgozására utasítást adhatna, így például a rendes szabadság miatt kiesett munkaidőt később ledolgozathatná. Ez nyilvánvalóan ellentétes a munkavégzés alóli mentesítés céljával, függetlenül attól, hogy a kiesett időre jár-e díjazás a munkavállalónak vagy sem.³³

A jogszerű sztrájkban résztvevő munkavállaló emiatt nem büntethető. Ezzel szemben nem jogellenes, ha a munkáltató fellép azzal a vezető beosztású alkalmazottjával szemben, akinek a jogsértő magatartása adott okot a sztrájkra.³⁴

³¹ LB Mfv.II.10.784/1999/3. Ez alól kivételt jelent a kölcsönzött munkaerő foglalkoztatása azon a munkahelyen, telephelyen, ahol sztrájk van, az egyeztetéstől a sztrájk befejezéséig [Mt. 193/D. § (2) bekezdés b) pont].

³² 2/1999. MJE, LB Mfv.II.10.827/1999/3., LB Mfv.II.10.868/1999/3. Más kérdés, morálisan is védhetetlen az az álláspont, hogy miközben a sztrájkban résztvevőknek nem jár bér, az azt szervező függetlenített tisztviselőknek ellenben igen.

³³ LB Mfv.II.10.082/2000/3.

³⁴ LB Mfv.I.10.619/1996/4., LB Mfv.I.10.461/1998/4.

Tudomásom szerint jogellenes sztrájk miatt a szervezőkkel szemben kártérítési igényt még nem érvényesítettek. Szükséges azonban megjegyezni, hogy önmagában a jogellenesség kevés, a magatartás felróhatósága is marasztalási feltétel.³⁵

Összegezés

Áttekintve a sztrájk törvény alkalmazásának eddigi gyakorlatát, megállapítható, hogy nem születtek olyan nagy horderejű döntések, amelyek a törvény rejtett – esetleg tényleg meglévő – tartalmát kibontva (magyarázva-belemagyarázva) mintegy új normát teremtettek volna, amint például vitathatatlan a munkáltató kártérítési felelősségével kapcsolatos bírósági gyakorlat jogfejlesztő hatása. Ennek oka lehet, hogy nem volt sok eljárás, ráadásul az is egy munkáltatóra koncentrálódott, vagyis számos probléma még fel sem merült. A gyakorlat visszafogottságát magyarázhatja is, hogy minden sztrájkkal kapcsolatos döntés sokkal szélesebb körben érezteti hatását, mint egy egyéni munkaügyi jogvitában hozott ítélet.

A koalíciókötés kényszerével magyarázható, hogy a támogatottságért (is) harcoló szakszervezetek a munkaharcban nem csak helyzetüknél fogva egymásra utaltak, de a jogi szabályozás is az együttes megállapodásra kényszeríti őket. Ez különösen jól megmutatkozik a kollektív szerződés és a sztrájkot lezáró megállapodás kapcsolatában.

Végül megjegyzésre érdemes, hogy a felek közötti magatartási szabályok közös erővel történő kialakítását nem pótolhatja a bírósági kontroll igénybevétele, a jelentéktelennek tűnő kérdésekben is a vita jogorvoslati útra terelése, ami ráadásul a dolog jellegéből következően csak utólagosan igazolhatja – ha egyáltalán igazolja – valamelyik fél álláspontjának helyességét. Ebből következően a bírósági döntés gyakran a jövőre nézve, egy esetleges újabb sztrájknál lehet irányadó, kevéssé az éppen heveny konfliktus feloldására.

³⁵ Jogellenes kifogással okozott kár esetében a munkáltató kártérítési igényét a bíróság elutasította azzal az indokolással, hogy a munkajogi felelősség az Mt. külön rendelkezése hiányában nem tárgyi felelősség, ezért a jogellenesség mellett a károkozó vétkenességét is bizonyítani kell (LB. Mfv.I.10.948/1999/3.). Ez véleményem szerint irányadó jogellenes sztrájk esetén is.

BANKÓ ZOLTÁN

**A HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKAJOGVISZONYOKKAL
KAPCSOLATOS MAGYAR MUNKAJOGI SZABÁLYOK ÉS BÍRÓI
GYAKORLAT AZ EURÓPAI UNIÓ ÉS TAGÁLLAMAI
SZABÁLYOZÁSÁNAK TÜKRÉBEN**

A határozott idejű munkaszerződésekkel kapcsolatosan évtizedekre nyúlnak vissza hazánkban a jogalkotási – és ennek folyományaként – a jogalkalmazási problémák, várnak régóta megválaszolásra kérdések. A problémakör tárgyalása ebben az ünnepi kötetben ezen túlmenően azért is érdekes, mivel szoros kapcsolódási pontok fedezhetőek fel Radnay Józsefnek a magyar munkajogban kifejtett munkássága és a téma közt azáltal, hogy hosszú éveken keresztül vezetője volt a legfőbb magyar munkajogi bírói fórum – ezirányban is ható – tevékenységének és maga is több ízben foglalkozott publikációiban¹ a határozott idejű munkaszerződésekkel, az azzal kapcsolatos problémákkal. Végül pedig a téma további aktualitását az adja, hogy az Európai Unió tárgyban született irányelvének léte (és a magyar jogalkotó látókörébe kerülésével) esetleg a határozott idejű foglalkoztatás magyarországi szabályozásának átgondolására ösztönözhet és a munkajogtudomány képviselői által (így Radnay József által többször is) régóta szorgalmazott jogszabály-továbbfejlesztés napirendre kerülhet.

I. A határozott idejű munkajogviszony fogalma, a határozott idejű foglalkoztatás érdekkihatásai

A munkajogviszony időtartamával kapcsolatosan az a tradicionális vélekedés (és a jogalkotó által általában preferált cél), hogy főszabály

¹ A kérdésről szóló önálló tanulmányát lásd Radnay J.: *A határozott idejű munkaviszonyok korlátozása*. Gazdaság és Jog 1998/10. 19–20. o. és 2001/1. 21–22. o.; továbbá másutt Radnay J.: *A magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára*. Budapest, 2001, HVG Orac, 133–136. o.; Radnay J.: *Munkajog*. Budapest, 1997, Szent István Társulat, 58–59. o.

szerint a munkajogviszony határozatlan időtartamra jöjjön létre. Ez abból a megfontolásból táplálkozik, hogy a munkajogviszony létesítése a munkavállaló egzisztenciális biztonságát szolgálja,² így csak kivételes lehet³ 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. Ez abból a tényből fakad, hogy míg a jogviszony fennállta alatt a határozott és határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállaló az esetek döntő többségében ugyanolyan jogokkal és kötelezettségekkel bír,⁴ addig az Európai Unió tagállamainak döntő többségében olyan rendelkezéseket találunk, amelyek védik a határozatlan idejű munkajogviszonyban álló, ún. „permanent worker” jogállását⁵ munkajogviszonya megszüntetése tekintetében. A munkajogviszony megszűnése-megszüntetése vonatkozásában jelenik meg legerőteljesebben az állami beavatkozás munkavállalói érdekek védelmében,⁶ és ez az állami beavatkozás különösen a határozatlan idejű munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésének korlátozásában csúcsosodik ki, e téren korlátozza a legnagyobb mértékben a jogalkotó

² Kiss Gy.: *Munkajog*. Budapest, 2000, Osiris, 115. o. A munkavállalónak „nyilvánvaló érdeke” fűződik a munkajogviszony stabilitásához. Lehoczkyne Kollonay Cs. (szerk.): *A magyar munkajog*. Budapest, 1999, Kulturtrade, 102. o.

³ Ha a határozott idejű szerződések mai elterjedtségét vizsgáljuk, akkor megállapítható, hogy a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők ma már a foglalkoztatottak korántsem jelentéktelen csoportját alkotják. Az Európai Unió tagállamaiban foglalkoztatottak 12,2 %-a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezik, a határozott időre foglalkoztatottak aránya Spanyolországban a legmagasabb (33,6%), a legalacsonyabb Luxemburgban (2,1%), az Egyesült Királyságban (7,4%), Németországban (11,7%), Franciaországban (13,1%). *Employment in Europe 2000*. Magyarországon a foglalkoztatottak közel 20%-a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezik. *Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis, 1999. I. félév*. Budapest, 1999, OMMK.

⁴ Természetesen előfordul(hat)nak olyan jogszabályi vagy gyakrabban kollektív szerződéses rendelkezések, amelyek különböztetnek a munkavállalók közt aszerint, hogy határozott vagy határozatlan idejű szerződéssel rendelkeznek-e, a kérdéssel kapcsolatosan lásd az Európai Unió tárgyban született irányelvről szóló III. fejezetet.

⁵ Camerlynck, G. – Lyon-Caen, G. – Pélassier, R.: *Droit du travail*. Paris, 1986, Dalloz, 19. o.; Nacsá B.: *Az atipikus munkajogviszonyok szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban*. In Laky T. (szerk.): *Atipikus foglalkoztatási formák*. Budapest, 1997, Integrációs Stratégiai Munkacsoport, 55. o.

⁶ Kiss Gy. i.m. 192. o.

munkáltató szerződés-megszüntetési autonómiáját. Ehhez képest az ily módon biztosított igen erős védelem a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók esetében az esetek döntő többségében hiányzik.⁷

Abból a fenti körülményből fakadóan, hogy a jogalkotó által tipikusnak tekintett szerződési tartalom a határozatlan időre szóló megállapodás, a határozott idejű munkajogviszonyok a munkajogi irodalomban leggyakrabban az ún. atipikus munkajogviszonyok körében kerülnek tárgyalásra. Az atipikus munkajogviszonyok fogalma⁸ legtágabb értelemben ezeket, a jogalkotó által figyelembe nem vett vagy csak kivételes lehetőségként szabályozott foglalkoztatási formákat jelenti.⁹

A határozott idejű foglalkoztatás munkavállalóra gyakorolt érdekkihatásának elemzésekor tehát annak van jelentősége, hogy a munkajog individuális és kollektív jogintézményei az ún. normál (a tipikus) munkajogviszonyra vonatkozóan tartalmaznak jogvédelmet, az ettől eltérő helyzetekre jobb esetben is csak töredékes, hiányos ez a védelem.¹⁰ 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.¹¹ E megoldás

⁷ Lásd például: „határozott idejű szerződés esetén a munkavállaló felmondási védelemben és felmondási járandóságokban nem részesül”. Radnay J.: *A határozott idejű munkaviszonyok korlátozása*. Gazdaság és Jog 1998/10. 19–20. o. és 2001/1. 21–22. o.; vagy: „a munkavállaló általában – a munkaviszony fennállta alatt – ugyanolyan jogokat élvez, mint a határozatlan idejű munkajogviszonyban álló. Jogállásukban a munkajogviszony megszüntetése tekintetében van lényeges különbség: a határozott idejű munkajogviszony a határozott idő lejártával külön értesítés nélkül megszűnik”. Nacsa i.m. 56. o.

⁸ Az atipikus munkajogviszonyok kérdésköréről (az általában idesorolt foglalkoztatási formákról), az ezzel kapcsolatos fogalomhasználatról, az azzal kapcsolatos vitákról lásd Nacsa B. 1997. i.m.; Bankó Z.: *Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó rendelkezések*. In Kiss Gy. (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, 2001, Osiris; Lakó T.: *Az atipikus foglalkozások*. Budapest, 2001.

⁹ Ilyenként említik általában például rész munkaidős foglalkoztatást, a munkaerő-kölcsönzést, a távmunkát, az önfoglalkoztatást stb. Lásd Nacsa 1997. i.m.; Bankó Z. i.m. 2001.

¹⁰ Singer, R.: *Befristete Arbeitsverhältnisse in Österreich und im EU-Bereich*. Wien, 1997, Orac., 1. o.

¹¹ Treu, T.: *Labour Law and Industrial Relations in Italy*. Deventer/Boston, 1997, Kluwer, 501. o.

alapja annak a felfogásnak a továbbélése, hogy a munkajogviszony rendeltetésének alapvetően a határozatlan időre létesített munkajogviszony felel meg.¹²

Az érdekkihatásokat vizsgálva azonban nem hagyható figyelmen kívül a munkáltatónak a határozott idejű munkaszerződések megkötéséhez fűződő érdeke sem, amely tulajdonképpen a fent vázolt munkavállaló egzisztenciális biztonságának ellenpólusaként értékelhető.¹³ A munkáltató a határozott idejű szerződések megkötésével a munkaerő-igénye tervezésében, a piaci helyzethez való alkalmazkodásban és ezzel végső soron munkaerő-költsége csökkentésében nagyfokú előnyre tehet szert a határozatlan idejű foglalkoztatáshoz képest. Így a szociális védelem fontosságának hangsúlyozásakor nem szabad figyelmen kívül hagyni a gazdasági szükségszerűségeket, különösen akkor nem, ha az európai országok világszintű versenyhelyzetét figyeljük. Az európai nemzetek egymással – és a világ más országaival még élesebben – versenyezve megtesznek minden tőlük telhetőt, hogy csökkentsék munkaerő-költségüket. Megfigyelhető ez a munkabérek lefelé mutató tendenciájában és a munkafeltételek alakulásában is.¹⁴ Ezért e foglalkoztatási forma szabályozásánál mindig e két szempont mérlegelése, a két ellentétes érdek figyelembe vétele és megfelelő érvényre juttatása a jogalkotó feladata.

II. A határozott idejű munkaszerződések szabályozásának (és az azzal kapcsolatos jogalkalmazásnak) a kérdése

Az első kérdés a határozott idejű munkajogviszony fogalmának meghatározása lehet, mely elsősorban nem a határozatlan idejű munkajogviszonytól való elhatárolás miatt érdekes, hanem egyes határesetek szempontjából merülnek fel eldöntendő kérdések. Határozott

¹² Lásd erről részletesen Camerlynck, G. – Lyon-Caen, G. – Péliissier, R. i.m. 19. o.; Nacsa 1997, 55.

¹³ Míg a munkavállalónak erős érdeke fűződik határozatlan idejű jogviszonyhoz, a munkáltató a munkaviszony megszüntetésével együtt járó költségek megkerülése miatt a határozott időre létesített munkajogviszonyban érdekelt. Kiss Gy. i.m. 116. o.

¹⁴ Blanpain, R. – Engels, C.: *European Labour Law*. Deventer/Boston, 2000, Kluwer, 222. o.; Bankó Z. 2001, i.m. 411. o.

idejű munkajogviszony¹⁵ alatt olyan jogviszonyt értünk, amelynek létrehozásakor a függő munkát végző személy a munkáltatójával már 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.¹⁶ Ehhez hasonló fogalmat használ az Európai Unió később elemzésre kerülő irányelve is: a megállapodás alkalmazásában a „határozott időre alkalmazott munkavállaló” azt a személyt jelenti, aki a munkáltató és a munkavállaló által 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.¹⁷

Egyszerűsnek és problémamentesnek tekinthető a határozott idejű munkajogviszony fogalmának meghatározása, azonban sokszor felmerülnek az elméletben és a gyakorlatban elhatárolási problémák, melyek a definíció tartalmával szoros kapcsolatban vannak. A leggyakrabban a bontó feltétellel kötött szerződésektől válik szükségessé a határozott idejű szerződéses kikötés elhatárolása.¹⁸

A határozott idejű munkaszerződés esetében időtűzésről van szó, mely fogalmilag ebben az esetben azt jelenti, hogy a felek a szerződés hatályát egy bizonyosan bekövetkező időponthoz kötik akként, hogy az időpont beálltával végződjék a szerződés hatálya (befejező időpont, dies ad quem). Az időpontot meg lehet határozni akár naptárszerűen (dies certus

¹⁵ A határozott idejű munkajogviszony fogalmának (befristeten Arbeitsverhältnis) több szinonimáját használja a német irodalom: Beschäftigung mit befristetem Arbeitsvertrag, Befristungen, Zeitvertrag, nicht auf Dauer angelegtes Arbeitsverhältnis, temporäre Beschäftigung, befristete Beschäftigung). Zimmermann, H.: *Befristete versus unbefristete Arbeitsverträge. Eine theoretische und empirische Untersuchung zur Anwendung unterschiedlicher Beschäftigungsformen in privatwirtschaftlichen Unternehmen*. Frankfurt a. M./New York, 1997, Peter Lang, 7. o.

¹⁶ Zimmermann, H. i.m. 7. o.

¹⁷ Lásd a 99/70/EK irányelv 3. klauzuláját.

¹⁸ A kérdés megválaszolása lehetőséget ad a határozott idejű szerződéssel kapcsolatosan az egyes vitás szerződési kikötések elvi alapú tisztázására, mely hazánkban bírói ítéletben még csak nyomokban fedeztető fel, azonban a német irodalom és joggyakorlat által már régóta elemzett. Lásd például Singer i.m. 33. o.

certus quando) akár egy jövőben bekövetkező eseménnyel, feltéve, ha annak bekövetkezése biztos (dies certus incertus quando).¹⁹ Az időtűzésről el kell határolni a feltételt (condicio).²⁰ A feltétel olyan jövőbeli bizonytalan cselekmény vagy esemény, melynek bekövetkeztétől vagy be nem következésétől teszik a felek a szerződés hatályát függővé. A feltételül tűzött körülmény lehet részben vagy egészben a feltételelesen jogosított akaratától függő is.²¹ A határozott idejű munkaszerződéssel kapcsolatosan a feltétel kikötésének lehetősége az ún. bontó feltétellel kapcsolatosan merül fel, mely esetben az ügylet joghatásai azonnal beállnak (létrejön a munkajogviszony) azonban a függés ideje alatt még nem véglegesek, mert a felbontó feltétel teljesülése esetén utólag elesnek.²² A kérdés a munkaszerződésben történő bontó feltétel tűzésével kapcsolatosan csak az, hogy a munkajogviszony szociális jellegével összeegyeztethető-e. A megszűnés időpontjának ismeretében mind a munkáltató mind a munkavállaló abban a helyzetben van, hogy meg tudja tenni a szerződés megszűnését követő időpontra a szükséges intézkedéseket (például új munkavállaló illetve új munkahely keresése), ami a feltétel vonatkozásában már nem igaz.²³ Éppen ezért a bontó feltétellel kötött határozott idejű munkaszerződés létjogosultsága vitatott,²⁴ legfőképpen a jogviszony egzisztenciális jellege miatt.

A határozott idejű szerződés fogalma után az időhatározás indoka lehet a következő adódó kérdés. A hatályos magyar Munka Törvénykönyve rögzíti a határozott idejű munkaszerződés megkötésének lehetőségét, ezen túl nem szükséges semmilyen indok a munkáltató részéről ahhoz, hogy határozott idejű jogviszonyt létesítsen, erre

¹⁹ Benedek F.: *Római magánjog. Dologi és kötelmi jog.* Pécs, 1995, PTE ÁJK, 150. o.

²⁰ Nem időtűzés, hanem feltétel forog fenn olyankor, amidőn az esemény bekövetkezése is bizonytalan (dies incertus an), ha mindjárt időpontja ismeretes volna is pl. 100. születésnapomon (dies incertus an certus quando), még inkább, ha utóbbi is bizonytalan (dies incertus an incertus quando). Benedek F. i.m. 151. o.

²¹ A jogosított akaratától függő bontó feltétel kikötésének érvényességének megítélésével találkozhatunk a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában is, amikor semmisnek mondta ki azt a szerződéses kikötést mely szerint „a munkajogviszony a külföldről történő hazarendeléssel megszűnik” [BH. 1995. 319.].

²² Benedek F. i. m. 152. o.

²³ Singer i.m. 33. o.

²⁴ A német irodalomban a szerzők többsége elutasítja így például Floretta/Spielbüchler, Marhold, Mayer-Maly, Tomandl. Azonban a német TzBfG 21. §-a szabályozza, a törvény bizonyos rendelkezéseinek alkalmazásának előírásával.

vonatkozó rendelkezést nem tartalmaz a Munka Törvénykönyve. Az Európai Unió tagállamainak többségében az egyes nemzeti jogszabályok gyakran megkövetelik a munkáltatótól a határozott idejű foglalkoztatás céljának megjelölését, vagy valamilyen általános klauzula beiktatásával, vagy a határozott idejű szerződések lehetőségeinek tételes felsorolásával. Ehhez hasonló klauzulával találkozhatunk a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 21. § (2) bekezdésében is, amikor az rögzíti, hogy közalkalmazotti jogviszony helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására határozott időre történő kinevezéssel is létesíthető. Itt tehát meg vannak határozva a határozott idejű munkaszerződés megkötésének indokai, amelyek valamelyikének meglétét egy esetleges jogvita esetén a munkáltatónak bizonyítania kell.²⁵ Azonban a Munka Törvénykönyve ilyenfajta megszorítást nem tartalmaz, a munkáltató ugyanis bármilyen megfontolásból ragaszkodhat a határozott időtartamú jogviszonyhoz, erre vonatkozóan az Mt. semmilyen tartalmi korlátozást nem rögzít.²⁶

Azonban – ha csak áttételesen is – a Munka Törvénykönyve is foglalkozik a határozott idejű munkaszerződés megkötésének céljával, amikor rögzíti azt, hogy a határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag, illetve más alkalmas módon kell meghatározni. Nyilván a „más alkalmas mód” az az eset, amikor a felek a határozott időben olymódon állapodnak meg, hogy megjelölik annak célját, például egy meghatározott feladat elvégzéséhez vagy egy másik munkavállaló helyettesítésének időtartamához kötik a szerződés megszűnésének időpontját.²⁷ A fentiek szerint viszont, ha a felek a naptári meghatározást alkalmazzák, az időtüzés céljára vonatkozó kikötést a szerződésnek nem kell tartalmaznia. A később elemzésre kerülő fő probléma a jelenlegi magyar szabályozással kapcsolatosan az, hogy a munkáltatónak, ha határozott idejű szerződést kíván kötni, nem kell a szerződés megkötéséhez semmilyen indokot felmutatnia, ami a visszaélések vizsgálatát gyakorlatilag kizárja vagy legalább is rendkívül megnehezíti.

²⁵ A Munka Törvénykönyve szabályainak ezirányú továbbfejlesztési lehetőségéről lásd a IV. fejezetben írtakat.

²⁶ Kiss Gy. i.m. 116. o.

²⁷ Természetesen törvényi korlát hiányában a „más egyéb alkalmas mód” ezen a két eseten kívül is elképzelhető, a kikötéssel szemben a követelmény csak az, hogy alkalmas legyen az időhatározásra, lásd a bontó feltétellel kötött szerződésekről írtakat.

A Munka Törvénykönyve határozott idejű munkaszerződésekkel kapcsolatos fontos munkavállaló-védelmi rendelkezése a határozott idejű munkaszerződések maximális időtartamának meghatározása, amelyhez hasonló megoldásokkal szintén gyakran találkozhatunk az Európai Unió tagállamainak jogszabályaiban. A Munka Törvénykönyve 79. § (2) bekezdése szerint a határozott időre kötött munkaszerződés időtartama – az újabb munkaviszony létesítését is ideértve – az öt évet nem haladhatja meg, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

A másik fontos védelmi szabály, hogy a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harminc napos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.

A Legfelsőbb Bíróság gyakorlata a határozott idejű munkaszerződésekkel kapcsolatosan abban foglalható röviden össze, hogy a bírói fórum – jóval a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve hatálybalépése előtt született állásfoglalása – a munkavállalói érdekek védelme szempontjából fontos elvet rögzít, amelyet a törvény nem tartalmaz expressis verbis. A legfontosabb a kérdésben a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 6. sz. állásfoglalása, emellett pedig a gyakorlat számára iránymutatást adnak a Bírósági Határozatok Tárában közölt eseti döntések.

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 6. sz. állásfoglalása szerint 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. A bíróság azt rögzíti ezzel, hogy az újabb határozott idejű szerződés megkötésekor fenn kell állnia valamilyen jogos érdeknek, amely azt indokolja, hogy újabb határozott idejű szerződést kötnék a felek és nem határozatlan idejűt. Tehát bár a törvény nem tartalmaz ilyen kikötést (amely megkövetelné ilyen érdek meglétét), jogvita esetén ezt a jogos érdeket a munkáltatónak a perben bizonyítania kell.

Feltehető az a kérdés, hogy ha a szerződés meghosszabbításához kell jogos érdek, akkor fel kell-e ilyen érdeket mutatnia a munkáltatónak az első szerződés megkötésekor is. A Legfelsőbb Bíróság idézett állásfoglalása kizárólag a szerződés meghosszabbításáról, „újabb

határozott idejű szerződés kötéséről” szól, a jogalkalmazó szerv idáig mehet el a jogszabály értelmezésével kapcsolatosan, a feltett kérdés megválaszolása pedig még inkább jogalkotói feladat, jogszabályban rögzíthetők esetlegesen az első határozott idejű szerződés megkötésére vonatkozó indokok, mint ahogy sok állam jogrendjében ez megtörténik.

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 alkalmoszerű 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 egymásfél 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.

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 céllal 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 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.²⁸

A munkajogi irodalomban a láncszerződések problematikája alatt az egymás után kötött határozott idejű szerződésekkel kapcsolatos kérdések tárgyalásával találkozhatunk. A láncszerződések alatt azon több egymás után következő határozott idejű szerződést értjük, amikor is minden egyes esetben a munkajogviszony időtartama megszüntető nyilatkozat nélkül lejár és egy új határozott munkaszerződés köttetik.²⁹ Ezen egymást követő szerződések megkötése nem ritka hazánkban sem (tulajdonképpen az Mt. fogalmazása ezt az esetet veszi alapul és ez a Legfelsőbb Bíróság idézett kollégiumi állásfoglalásának kiváltó oka is), a szabályozás hallgatása ebben a kérdésben – a fenti bírói gyakorlatot látva – bizonytalanságot, jogalkalmazási és jogértelmezési problémákat szül.³⁰

III. Az Európai Unió határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos irányelve, jogharmonizációs kötelezettségek és lehetőségek

A határozott idejű munkaszerződésekkel kapcsolatosan ma már nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy született a tárgyban az Európai

²⁸ A határozott idejű szerződésekkel kapcsolatos további (a témához szorosan nem kapcsolódó bírói gyakorlatról lásd Radnay J.: *A magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára.* Budapest, 2001, HVG Orac, 133–136. o.; Bankó Z.: *A határozott idejű munkaszerződések jelene és jövője - a határozott idejű munkaszerződések az Európai Unióban és Magyarországon.* Cég és Jog 2001/12.

²⁹ Singer i.m. 62. o.

³⁰ A jogalkotó előtt álló lehetőségekről lásd a IV. fejezetet.

Uniónak irányelve, indokolt röviden áttekinteni³¹ a szabály tartalmát annál inkább is, mivel vannak olyan részei melyekkel kapcsolatos jogharmonizáció még terítékre kerülhet. A Tanács 1999. június 28-i 99/70/EK irányelve³² tulajdonképpen az ETUC, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keretmegállapodás irányelvbe foglalását valósította meg.

Az irányelv a mellékleten és a preambulumon kívül négy cikkelyből áll, s mellékletében szerepel a szociális partnerek által megkötött keretmegállapodás. Az irányelv első klauzulájában kerül megfogalmazásra az uniós cél, amely nem más, mint a szociális partnerek által a határozott ideig tartó munkaszerződésekről szóló keretmegállapodásának közösségi jogba iktatása. 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.³³

Az irányelvnek azok a részei, amelyek a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatosan érdemi kérdéseket tartalmaznak, a mellékletben szereplő keretmegállapodásban találhatóak, a továbbiakban az ebben foglaltak elemzésére kerül sor.³⁴

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.³⁵ A másik megjelölt cél pedig az, hogy megállapításra

³¹ Lásd részletesen Bankó Z.: *Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó rendelkezések*. In Kiss Gy. (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, 2001, Osiris; Laky T.: *Az atipikus foglalkozások*. Budapest, 2001, Osiris, 434–443. o.

³² OJ L (199) 175.

³³ 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, P.: *Regulating Fixed-term Work in the United Kingdom: A Positive Step Towards Workers Protection?* IJCLR 1999/2, 125. o.

³⁴ A továbbiakban az „irányelv rendelkezései” alatt a keretmegállapodásban rögzítetteket kell érteni.

³⁵ 1. klauzula a) pont.

kerüljenek az egymást követő határozott ideig tartó munkaszerződések vagy jogviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásának keretei.³⁶ Az irányelv által megfogalmazott célok tehát világosak, azonban rendelkezései tekintélyes mozgásteret hagynak a tagállamoknak a manőverezésre.³⁷

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.³⁸

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 meghatározott esemény bekövetkezése.³⁹ 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

³⁶ 1. klauzula b) pont.

³⁷ Lorber, P. i.m. 121.

³⁸ Lásd az irányelv 2. klauzuláját.

³⁹ Lásd az irányelv 3. klauzuláját.

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.⁴⁰

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.

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.

Nem minősül tehát a megkülönböztetés diszkriminatívnak, ha azt objektív okok indokolják. Továbbá, ahol szükséges, a pro rata temporis elve alkalmazandó.⁴¹ Ennek értelmében a határozott időre alkalmazott munkavállalót munkaviszonyban töltött idejére való tekintettel illetik meg juttatások.

⁴⁰ Ha valamelyik fél akaratától függ az esemény bekövetkezése, akkor már valamilyen megszüntetési (és nem megszűnési) tényállásról beszélhetünk. Lásd a II. fejezetben irtakat.

⁴¹ Lásd az irányelv 4. klauzuláját.

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 fennállta 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.⁴² 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.⁴³

Ezen eszközök – 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 megvalósítottak fogják tekinteni.⁴⁴ Ez a megoldás, amely ilyen mértékű választást enged a

⁴² Nacsa B. 1997, i.m. 56. o.

⁴³ Lásd az irányelv 5. klauzuláját.

⁴⁴ Az unió tagállamaiban alkalmazott néhány megoldásról lásd Prugberger T.: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, 2000, KJK, 247. o.

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.⁴⁵

Másrészt 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 irányelvjavaslat⁴⁶ 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 lejártá előtti munkáltatói munkajogviszony-megszüntetés esetén a munkavállalót megilletik azok a jogosultságok, melyek a munkaszerződés megszűnéséig megillették volna.⁴⁷

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.

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

⁴⁵ Lorber, P. i.m. 126. o.

⁴⁶ Lásd OJ C (1982) 128/2.

⁴⁷ Az ilyen és ehhez hasonló német alapozású szigorú szabályok láttán érthetőbb a bevezetőben említett angol vétő.

jogalkotói által harmonizálандó szabályoknak. A munkáltatók a határozott időre alkalmazott munkavállalókat tájékoztatják a vállalkozásnál vagy a létesítménynél mutakozó 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 a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatosan tájékoztatási és konzultációs feladatokat is rögzít.⁴⁸ Egyrészt, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalókat figyelembe veszik annak a küszöbértéknek a kiszámítása során, amely felett a nemzeti és az európai közösségi jogban előirt munkavállalói érdekképviseletet lehet létesíteni a vállalkozásnál a nemzeti jogszabályok által előirtak szerint.

Az irányelvvel kapcsolatos legnagyobb kérdés, hogy tartalma milyen hatással lesz a nemzeti jogokra. Figyelembe véve a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó szabályozás teljes hiányát az Egyesült Királyságban, pozitív változások elképzelhetőek az irányelv kapcsán.⁴⁹ 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 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.⁵⁰

⁴⁸ Lásd a 7. klauzulát.

⁴⁹ Lorber, P. i.m. 121. o.

⁵⁰ Jefferey, M.: *Not really Going to Work?* ILJ 1998/9., 205. o.

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”.⁵¹

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 hatékonyságát. Mindazonáltal a részmunkaidővel kapcsolatos megállapítások némelyike megismételhető itt, a szöveg főleg elveket tartalmaz, vajmi kevés a valós szabály benne.⁵²

Az irányelv szabályainak magyar szabályokhoz való viszonyításakor a legnagyobb segítséget az ide vonatkozó német jogi környezet vizsgálata adhatja, annál is inkább, mivel a tárgyban született törvény már az unió irányelvének harmonizációja során született meg.

A német TzBfG – Gesetz über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge (a részmunkaidőben történő munkavégzésről és a határozott idejű munkaszerződésekről, a továbbiakban TzBfG) egyesíti a korábban hatályban levő szabályokat és az irányelv által megkövetelt rendelkezéseket egyaránt, ezért mindenképpen indokolt tartalmának elemzése és a magyar jogalkotó számára az ebből levonható tanulságok bemutatása.

Definiálásra kerül először is a határozott időre alkalmazott munkavállaló fogalma (TzBfG 3. §), 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 munkaszerződés) vagy a szolgáltatás természetéből, céljából következik (cél szerinti határozott idejű munkaszerződés).

Az irányelv által megkövetelt diszkrimináció-tilalom szószerinti átvételre került a törvénybe (TzBfG 4. §): a határozott időre foglalkoztatott munkavállaló nem kezelhető kedvezőtlenebbül, mint az összehasonlítható határozatlan időre foglalkoztatott munkavállaló, kivéve ha objektív indokok a megkülönböztetést indokolják. Ha meghatározott

⁵¹ Lorber, P. i.m. 124. o.

⁵² Lorber, P. i.m. 126. o.

feltételek az adott üzemben vagy vállalatnál a foglalkoztatás időtartamától függenek, úgy a határozott időre alkalmazott munkavállaló esetében ugyanazt az időtartamot kell figyelembe venni, mint a határozatlan időre alkalmazottnak, kivéve ha objektív indokok a megkülönböztetést indokolják.

Összehasonlítható az a határozatlan időre alkalmazott munkavállaló az üzemben akinek munkajogviszonyának jellege és a tevékenység ugyanaz vagy hasonló. Ha nincs az üzemben összehasonlítható határozatlan időre foglalkoztatott munkavállaló, akkor az alkalmazható kollektív szerződés alapján döntendő el, minden egyéb esetben az alapján állapítható meg, hogy mely iparág használható a gyakorlat szerint az összehasonlítható határozatlan időre foglalkoztatott munkavállaló fogalmának meghatározására.

Ezután azok a szabályok következnek, amelyek megszabják a határozott idejű szerződés megkötésének lehetőségét, a határozott idő kikötésének megengedettsége cím alatt (TzBfG 14. §):

A határozott idő kikötése akkor érvényes, ha azt alapos ok indokolja. Alapos ok különösen az, ha

1. a munkaerőigény csak rövid ideig áll fenn,
2. a határidő tűzés képzéshez, oktatási időhöz kapcsolódik, ami után az átmenetel a munkavállalónak a munkakörébe megkönnyített,
3. a munkavállaló helyettesítés céljából egy másik munkavállaló munkáját végzi el,
4. a szolgáltatás természete miatt a határidő kikötése jogszerű,
5. az időtűzés a próbaidőre történik,
6. a munkavállaló személyében rejlő okból igazolható,
7. a munkáltató költségvetésből támogatott, a költségvetési mivolta a foglalkoztatásnak meghatározott és az megfelelő foglalkoztatás vagy
8. a határidő tűzés bírói döntésen alapul.

A naptári napok szerinti időhatározása a munkaszerződésnek a fenti objektív indokok valamelyike nélkül két évig tarthat, ezen kétéves időtartam alatt csak háromszor hosszabbítható meg a határozott idejű szerződés. Érvénytelen az (1) mondat szerinti kikötés, ha ugyanazon munkáltatóval már fennállt korábban határozott vagy határozatlan idejű munkajogviszony.

Ezt követően a határozott idejű szerződés megszűnésére vonatkozó szabályokat tartalmaz a törvény (TzBfG 15. §), ezeket a szabályokat az Európai Unió irányelve nem érinti, ezért erre helyütt nem térünk ki.

A munkáltatónak a határozott időre foglalkoztatott munkavállalókat informálnia kell a rájuk vonatkozó határozatlan idejű állásokról, betöltési lehetőségükről. Az informálás lehet arra alkalmas általános módon, a munkavállalók által elérhető helyen. (TzBfG 18. §).

A munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók is megfelelő képzésben és továbbképzésben részesüljenek szakmai fejlődésük és előrelépésük érdekében, ahogy a vállalatnál más munkavállalóknak lehetőségük van erre (TzBfG 19. §).

A munkáltatónak informálnia kell a helyettesítő munkavállalók számáról és az összes munkavállalóhoz viszonyított arányáról (TzBfG 20. §). Ezen kötelezettségek már az irányelv által előírtak konkrét jogszabályi rendezését jelentik, lásd következő fejezetben.

Áttekintve az Unió más tagállamainak szabályait⁵³ hasonló korlátokat, érvényességi feltételeket rögzítenek a határozott idejű szerződésekkel kapcsolatosan.⁵⁴

IV. A határozott idejű munkaszerződés Magyarországon de lege ferenda

A magyar munkajogi szabályok határozott idejű munkaszerződésekkel kapcsolatos szabályainak védelmi jellege csak részleges és a szabályozás korántsem befejezett.⁵⁵ E tanulmánykötet ünnepelte is már 1998-ban sürgető feladatként jelölte meg a határozott idejű munkajogviszonyok jogszerű kereteinek megállapítását és megfelelő korlátozását.⁵⁶ Sorra

⁵³ Kiss Gy. i.m. . 115. o; Prugberger T.: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, 2000, KJK, ; Radnay J.: *A határozott idejű munkaviszonyok korlátozása*. Gazdaság és Jog 1998/10. 19–20. o. és 2001/1. 21–22. o.;

⁵⁴

⁵⁵ „A jogalkalmazás a jogalkotás hallgatása miatt van zavarban” Kiss Gy. i.m. 116. o. A magyar bírói gyakorlatot tárgyaló rész jó példája annak, hogy egy nagy vonalokban megfogalmazott szabály alkalmazása során (a gyakorlat által felvetett problémák megoldása érdekében) a jogalkalmazó szerv meddig mehet el, azonban a kérdés megnyugtató rendezése csak a jogalkotó által valósítható meg.

⁵⁶ Radnay J.: *A határozott idejű munkaviszonyok korlátozása*. Gazdaság és Jog 1998/10. 19–20. o. és 2001/1. 21–22. o.

véve⁵⁷ az akkor megfontolásra ajánlott szabályozási terveket látható, hogy azok bármelyikének a felvetése (sajnos) ma is időszerű lehet.

Elsőként ilyen jogalkotói feladatként a határozott idejű munkajogviszonyok létesítése általános korlátának (illetőleg e korlátok alóli kivételek) törvénybe iktatása került megfogalmazásra. Több EU tagállamban találunk arra vonatkozóan szabályokat,⁵⁸ hogy a munkáltató csak meghatározott indok fennállása esetén köthet határozott idejű munkaszerződést, azaz ha ez az indok nem áll fenn, nem köthető érvényesen meg a határozott idejű munkaszerződés. Nem idegen ez a megoldás a magyar munkajogi jogalkotástól sem, a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 21. § (2) bekezdése szerint határozott idejű kinevezés helyettesítés vagy meghatározott feladat ellátására adható.⁵⁹ Azonban a Munka Törvénykönyve ilyenfajta megszorítást nem tartalmaz, a munkáltató ugyanis bármilyen megfontolásból ragaszkodhat a határozott időtartamú jogviszonyhoz, erre vonatkozóan az Mt. semmilyen tartalmi korlátozást nem rögzít.⁶⁰ Ha a privátszféra munkajogi szabályai közé is fel akarunk venni egy hasonló tartalmú korlátozó szabályt, mely szerint csak meghatározott esetben (például helyettesítés vagy meghatározott feladat ellátása esetén) köthető határozott idejű szerződés, különösen körültekintően kell mérlegelni az ezzel az új helyzettel kapcsolatos érdekvizonyokat. Egy ilyen új rendelkezés a munkáltató jelenlegi (gyakorlatilag korlátlan) mozgási szabadságát mindenképpen korlátozná, viszont feloldaná a fent említett jogalkalmazási problémát és kizárná (vagy legalább is jelentősen lecsökkentené) a határozott idejű munkaszerződésekkel való visszaélés lehetőségét. Ennél nagyobb mértékű szűkítése a határozott idejű

⁵⁷ Az alábbiakban a tanulmány által javasolt körülmények rendszere szerint tekintjük át a jogalkotási lehetőségeket. Lásd Radnay J.: *A határozott idejű munkaviszonyok korlátozása*. *Gazdaság és Jog* 1998/10. 19–20. o. és 2001/1. 21–22. o.

⁵⁸ Lásd például Clauwaert, S.: *Survey of Fixed Term Contracts*. Brussels, 1988, European Trade Union Institute.; Schömann, K. – Rogowski, R. – Kruppe, T.: *Employment Protection and Fixed-term Contracts*. London, 1998, Routledge.; Vigenau, C. – Ahlber, K. – Bercusson, B. – Bruun, N.: *Fixed-term Work in the EU*. Stockholm, 1999, National Institute for Working Life.; Vissers, A. – Dirven, H.-J.: *Fixed-term Contracts in the Netherlands: Some evidence from panel data*. Tilburg, 1993, Tilburg University.

⁵⁹ Vagy lásd még a Köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXII. törvény 11. §-át, mely szerint közszolgálati jogviszony helyettesítés vagy meghatározott feladat ellátására céljából határozott időre is létesíthető.

⁶⁰ Kiss Gy. i.m. 116. o.

szervezeteknek (például tiltása bizonyos esetekben, csak bizonyos munkáltatóknál való megengedése) már túllépne nagy valószínűséggel azon a kívánatos egyensúlyi ponton, amely a privátszférában biztosítani kívánt magánautonómia és a piaci viszonyok érvényre jutása és a szociális biztonság közt létrejöhet.

További jogszabály-módosítási javaslatként fogalmazódott meg az, hogy kiterjesztésre kerüljenek a határozott idejű munkajogviszonyok megszűnésének esetére a határozatlan időre szóló munkaviszonyra vonatkozó meghatározott rendelkezések, valamint az, hogy a határozott idejű munkaviszony megszűnése esetén a jogviszonyban élvezett díjazás mértékéhez igazodó egyösszegű díjazás fizetése kerüljön elrendelésre. Ezen javaslat a határozott időre foglalkoztatott munkavállaló egzisztenciális helyzetét véleményünk szerint alapjaiban változtatná meg a jelenlegihez képest. A jelenlegi anyagi jogkövetkezmény-nélküliség és a határozatlan idejű szerződésekhez kapcsolódó juttatások (például felmondási idő, végkielégítés, felmondási tilalmak, stb.) leendő előírása közt azonban nagyon nagy a távolság (és a költségkülönbség). Természetesen a két szélsőséges pont közt – a jogalkotó mérlegelésétől és preferenciáitól függően – sokféle variáns elképzelhető, annyi azonban leszögezhető, hogy ez esetben már nem a visszaélés megakadályozását célzó és már régóta jogalkalmazási problémát megoldó jogszabály módosítás eszközölhető ezzel, hanem sokkal inkább a munkavállalói szociális védelem fokozása.⁶¹

A harmadik javasolt jogszabály-módosítási kör tulajdonképpen a láncszerződések szabályozási igényeként foglalható össze. Eszerint a határozott időre szóló munkaviszony meghosszabbítása, illetve bizonyos rövidebb időközökkel történő újabb létesítése esetén a munkaviszonyt határozatlan időre kötöttnek kelljen minősíteni. Ebben az esetben is – ahogy az első javaslat-csoportban is –, régóta megválaszolásra váró

⁶¹ Ami ebben a formában természetesen a munkáltatóra róva terheket, növeli a foglalkoztatás költségeit. E probléma feloldásának kulcsa az első fejezetben vázolt érdekelemzés és az érdekek közti preferenciák felállítása lehet. Egyébként hasonlóan az előző javaslatoz, ennek is megtalálható a megfelelője a magyar munkajog rendszerének más helyén, amikor is a Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 37. § (3) bekezdése lehetővé teszi, hogy miniszter végkielégítésre való jogosultságot írjon elő a határozott idő lejártakor, ha a közalkalmazottal ugyanazon munkáltató egymást követően többször létesít határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt.

kérdésről, fennálló jogalkalmazási problémáról van szó.⁶² Erre megnyugtató választ véleményünk szerint két szabály adhat: egyrészt az EU irányelvben is rögzített azon lehetőség, hogy meghatározásra kerüljön az egymás után kötött határozott idejű szerződések száma (például, hogy erre két vagy három alkalommal kerülhet csak sor). Másrészt pedig az, hogy rögzítésre kerüljön egyértelműen az, hogy mi minősül egymás után kötött szerződésnek (az egy hónapon belül, fél éven belül kötött szerződések például).

A fejezet elején rögzített azon kitétel, hogy sajnos nem történtek meg a javasolt módosítások 1998-óta, nagyobb hangsúlyt kap, ha megnézzük, hogy e helyett milyen szabály született a közelmúltban. Munkajogi szempontból legalább is érdekes jogalkotási lépést tett a Sportról szóló 2000. évi CXLV. törvény, amikor 8. §-ában azt rögzíti, hogy a hivatásos sportolóval munkaszerződés csak határozott időre köthető, legfeljebb öt évre, érvényessége meghosszabbítható. A határozott idejű munkaszerződés kötelezővé tétele (legyen szó bármilyen foglalkoztatási formáról) alapvetően ellentétes véleményünk szerint a felvázolt munkajogi elvekkel és az eddigi (a magyar munkajog mindhárom szegmensében jelen levő) szabályozási koncepcióval.⁶³

A fentiekben kifejtettek szerint a határozott idejű szerződésre vonatkozó szabályok alakításakor a jogalkotónak többféle szempontra (érdekre) kell figyelemmel lennie:

- határozott idejű szerződések magas számát mindenképpen figyelembe kell venni a jogalkotás során, tehát gyökeres megszorítása, korlátozása a határozott idejű szerződések megkötésének mind az európai tendenciákkal, mind a hazai gyakorlattal ellentétes lenne;
- régóta fennálló igény a határozott idejű szerződésekkel kapcsolatos gyakorlatban felmerülő problémák tisztázása jogszabályi szinten;
- az európai unió irányelve követelményeinek figyelembe vétele.

Az irányelv tartalmának elemzésekor írtak alapján megállapítható, hogy a magyar munkajogi szabályok alapvetően megfelelnek az irányelv

⁶² Lásd például Kiss Gy. i.m. 116. o.: nem találunk megoldást arra a tényállásra, amikor ugyanannál a munkáltatónál létesített két vagy több határozott idejű munkajogviszony közé viszonylag hosszabb időtartam ékelődik.

⁶³ Az más kérdés, hogy a sporttevékenység jellege miatt a jogalkotó szándéka valószínűleg arra irányult, hogy a határozatlan idejű jogviszonnyal járó munkáltatói rendes felmondás ne kerüljön alkalmazásra (ami nyilván okozott gondokat korábban), de ez a cél más eszközökkel is elérhető lehet(ett) volna.

(minimálisnak mondható) követelményeinek, azonban a jogharmonizáció igénye indokolhat néhány jogszabály-pontosítást.⁶⁴

Az alapvető kérdés a diszkrimináció tilalmára vonatkozó rendelkezés törvénybe iktatása lehet, a kérdés úgy merül fel ebben az esetben, hogy szükség van-e speciális egyenlő bánásmódot biztosító klauzula beiktatására a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában? Áttekintve a hatályos szabályozást megállapíthatóak a következők: a hatályos munkajogi szabályokban nem találunk olyan rendelkezést, amely diszkriminatív lenne a határozott időre foglalkoztatott munkavállalókra nézve. Azonban az alapvető probléma az, hogy az Mt. 5. §-ban rögzített diszkriminációt tilalmazó tényállás nem adekvát a határozott idejű foglalkoztatás során megvalósuló esetleges hátrányos megkülönböztetés tilalmazására. Az Mt. 5. § (1) értelmében a munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, családi vagy fogyatékos állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviselőhöz való tartozásuk, vagy ezzel összefüggő tevékenységük, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt. A törvény tilalmaz minden munkaviszonnyal össze nem függő körülmény alapján történő hátrányos megkülönböztetést és példalózó felsorolást ad annak lehetséges megnyilvánulási formáiról. A határozott idejű foglalkoztatás esetében azonban egy munkaviszonnyal összefüggő körülményről van szó, a munkavállalók egy bizonyos csoportjának a munkaviszonya más jellegű és ez alapján tilos az ő hátrányos megkülönböztetésük.

A problémára megoldást adhatna az ún. közvetett diszkrimináció tényállásának alkalmazása. A közvetett diszkrimináció tényállása 2001-től a Munka Törvénykönyve szabályai közt is szerepel. A probléma ennek kapcsán is az, hogy ez a tényállás is csak a fenti körülményeket veszi figyelembe: e törvény alkalmazása során közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha az érintett munkavállalói kör - az 5. § (1) bekezdésben felsorolt jellemzők alapján - túlnyomórészt egységes

⁶⁴ Természetesen a fent elemzettek (hogy a magyar jogalkalmazás egyértelműbbé tétele érdekében történjen meg a határozott idejű szerződésekre vonatkozó szabályok továbbfejlesztése) végrehajtása történhet a jogharmonizációs lépésekkel egyidejűleg is, sőt általában az ilyen módosítási „kötelezettség” jó apropóul szolgálhat az ilyen kapcsolódó feladatok elvégzésére is.

csoportnak tekinthető és a munkaviszonnnyal kapcsolatos, formálisan mindenkivel szemben azonos követelményt támasztó vagy mindenkinek azonos jogot biztosító rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat rájuk nézve aránytalanul kedvezőtlen, kivéve, ha ez megfelelő és szűkséges, illetve objektív tényezőkkel indokolható.

Ennek figyelembevételével indokolt lehet az irányelvnek megfelelően a határozott idős munkavállalókkal kapcsolatos diszkrimináció tilalmat vagy önálló tényállásként törvénybe iktatni (ahogyan a Munka Törvénykönyve 142/A. § „az egyenlő munkáért egyenlő bér” elvét önálló tényállásként rögzítette; e megoldás mellett szól az, hogy rögzíteni kell az „összehasonlíthatóság kritériumát is) vagy a jelenlegi tényállást kiegészíteni.⁶⁵

A határozott időre foglalkoztatott munkavállalók tájékoztatása a határozatlan idejű álláslehetőségekről, az információadás esetlegesen az ezzel kapcsolatos kollektív munkajogi eszközök beépítése minden különösebb probléma nélkül a Munka Törvénykönyvébe iktatható.

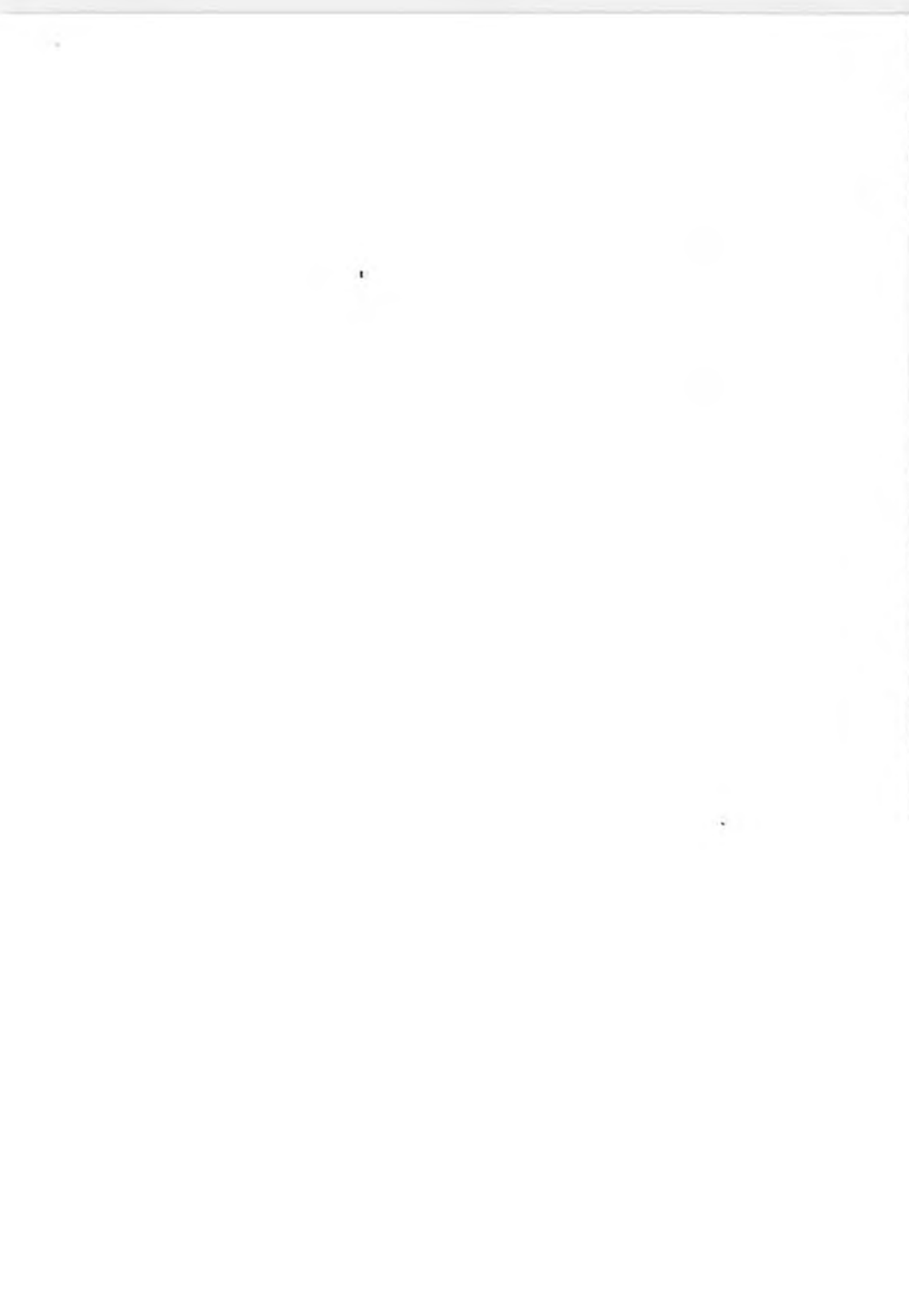
SUMMARY

Rules and Jurisdiction on Fixed-term Contracts in Hungary regarding the Rules of the European Community and Member States –

The first part of the article analyse the definition of the fixed-term employment contract and the question of the place of the fixed-term contract in the labour law dogmatic, and the approach of the interests of this kind of contract from the employer's and employee's point of view. The Hungarian Labour Code is not so circumstantial in this problem, the Hungarian Supreme Court had to deal with this question several times, the second part of the

⁶⁵ Lásd Bankó Z.: *Az Európai Unió Tanácsának 1999. június 28-i 1999/70/EK Irányelve az ETUC, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keret-megállapodásról – helyzetkép, az irányelv szabályai, jogharmonizációs feladatok*. Budapest, 2001, Kézirat. Ehhez hasonló véleményt lásd Nacsá B.: *A részmunkaidőről szóló 97/81/EK irányelv és a határozott idejű munkaszervezésről szóló 99/70/EK irányelv alapján kialakult tagállami szabályozás*. Budapest, 2001, Kézirat.

article present the Hungarian Supreme Court's decisions and practice on fixed-term work contracts. The analysis of the fixed term contract incorporate some interesting and problematical questions for example the so called chain-contracts or condition of avoidance in the employment contract. In this paper we have to deal with the 99/70/EC concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, the article review the main rules of the directive and later the German law after the harmonization. In the last part we are produce what the legislator can and have to do to develop the employee's protective measures about the fixed-term contracts, how to achieve a better balance between "flexibility in working time and security for workers" and how to harmonize the rules of the EC directive.



BARTA JUDIT

A HAZAI NYUGDÍJBIZTOSÍTÁSI RENDSZER KIALAKULÁSA ÉS FEJLŐDÉSÉNEK ÁLLOMÁSAI 1975-IG, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A VÁLLALATI NYUGDÍJINTÉZMÉNYEKRE

I. A kötelező, állami nyugdíjbiztosítás fejlődéstörténete a kezdetektől az egységes rendszer bevezetéséig, 1975-ig

A munkaképtelenség elleni biztosítás első nyomait már hat évszázaddal ezelőtt fellelhetjük hazánkban, az ipar kialakulásának és fejlődésének köszönhetően. Az iparosodás Magyarországon elsősorban a bányászat területén indult meg. A bányamunkásság első önszegélyező szervezetei által nyújtott betegségi és baleseti biztosítások jóval megelőzték a kialakulóban lévő munkásság egyéb rétegeinek önszegélyezését.¹ A XVI. század elejéről fennmaradt dokumentumok bizonyítják, hogy már ekkor léteztek az ún. bánya-társládák,² mint kezdeti önszegélyező formák.³ A bányász segélyszervezetek vagyonát ezekben a társládákban gyűjtötték és a későbbiekben e láda nevét maga az intézmény is felvette. A társládákat a munkaadók és munkásaik önkéntes alapon, saját elhatározásból hozták létre. Bevételük nagy részét a tagok, kisebb részét a munkaadók hozzájárulása tették ki, de igyekeztek a társpénztári vagyont gyümölcsoztetni is. A bánya-társládák szolgáltatása már a kezdetekben is viszonylag sokrétű volt, betegség esetén támogatást, megrokkánás, munkaképtelenség esetén végkielégítést, nyugbért, elhalálozás esetén temetési segílyt nyújtottak, valamint támogatták az árvákat és özvegyeket. A tagoknak a legtöbb városban ingyenes orvosi kezelésre és gyógyszerellátásra volt jogosultságuk.

Szolgáltatásaik sokfélesége és a védelembe bevont személyi kör szempontjából – korai kialakulásuk ellenére –, magas szintű szociális

¹ A bányamunkások önszegélyező tevékenysége eleinte az egyház szorgalmazására, gyakran egyházi keretek között bontakozott ki. Erre már 1224-ből található adatok.

² A köztisztviselők és céhek a középkorban vagyonukat fémhántos, különleges zárral ellátott ládában őrizték. A bányász segélyszervezetek vagyonát is ilyen ládában helyezték el. Ennek a bútordarabnak a nevét vette fel az intézmény is.

³ Az első ilyen társláda 1496-ban alakult a Thurzó János tulajdonában lévő bányában.

érzékenységről tettek tanúbizonyságot, talán ennek is köszönhették, századokon keresztül, fennmaradásukat.

A bánya-társládák több száz éves történetében az 1854-ben megalkotott, először Ausztriában érvényesülő, majd Magyarországra is kiterjesztett, általános bányatörvény nyitott új fejezetet. A törvény elrendelte, hogy minden bányabirtokos az általa foglalkoztatott összes bányász és azok hozzátartozói részére társpénztárat hozzon létre. Ennek hatására a XIX. század végétől több tízezer bányamunkás kapott nyugbért.

A bányatörvény a munkáltatókat még nem kötelezte hozzájárulás fizetésére, de ha a bánya-társláda intézményénél az év végén hiány mutatkozott, a különbséget a munkáltatónak kellett befizetnie. A munkaadó érdeke így természetesen az volt, hogy a munkások minél nagyobb hányada, minél nagyobb járulékot fizessen be és a társládák lehetőleg egészséges munkásokat vonjanak be szervezeteikbe.

A társpénztári rendszer hátránya az volt, hogy az egyes bányák külön-külön hozták létre pénztáraikat, nem volt egységes rendszerük, az egyes pénztárak között nem állt fenn viszonyossági kapcsolat. Ha egy bányász munkahelyet váltott, átment egy másik bányába, elvesztette a társpénztárnál korábban megszerzett jogait.

A bánya-társpénztárak válságát a gyáripar felívelése okozta a század végén, melynek következményeként egyre több bányamunkás vándorolt át ezen ágazatba. Ezzel egyidejűleg megerősödtek a bányászok törekvései a bányanyugbér-biztosítási rendszerének megváltoztatása iránt. Ezt a problémát azonban már a következő században oldották meg.

Az 1925. évi XXXIV. tc. valósította meg a bányanyugbér biztosítás egységes rendszerét. A biztosítási kötelezettség a bányatörvény hatálya alá tartozó vállalatokra és dolgozókra terjedt ki.

A bányamunkásság betegség, baleset és öregség miatti munkaképtelenség elleni biztosítása hosszú időn keresztül elkülönült a munkásság egyéb rétegeinek biztosításától.

A sokáig céhrendszerek formájában működő kézműiparban a munkás-önsegélyező szervezetek nemigen tudtak kialakulni, bár a céhszervezet látott el bizonyos támogatási feladatokat (özvegyek megsegítése, beteg céhlegények támogatása). A XVIII. század közepétől az iparban egyre nagyobb mértékben jelentkező munkamegosztás a céhrendszert is meghaladta, az újonnan kialakuló manufaktúrákban a szakegyleti mozgalmak is erőre kaptak. Miután a munkások sem a munkáltatótól, sem az államtól nem részesültek szociális támogatásban, az önsegélyező egyesületek kezdtek elszaporodni. Ezekben az önsegélyező egyesületekben nem csak a gyári munkások, hanem az önálló iparosok is

megtalálhatóak. Az egyesületek között voltak kifejezetten szakmai alapon szerveződők és voltak területi alapon megszervezettek is.⁴ Az első önszegélyező egyesület 1837-ben Pesten az Egyetemi Nyomdában a nyomdászok kezdeményezésére jött létre.

Az 1884. évi ipartörvény kötelezte az ipartestületeket segélypénztárak kialakítására. Az egyesületi pénztárak elsősorban betegség és rokkantság esetére nyújtottak támogatásokat.

Az egyre nagyobb létszámú munkásság és ennek törekvései vezettek el végül az első, kötelező biztosítást megalapozó törvényhez.

A század végén, 1891-ben, született meg az ipari és gyári alkalmazottak kötelező betegségbiztosításáról szóló XIV. számú törvénycikk.

„Ez tekinthető első lépésnek azon az úton, mely hosszú évtizedek alatt, jelentős változásokkal a mai társadalombiztosítási rendszerünk kiépítéséhez vezetett.”⁵

A törvény értelmében biztosításra kötelezettek voltak az 1884. évi ipartörvény alá tartozó foglalkozásokban dolgozók, nemre, korra és állampolgárságra tekintet nélkül, ha bérük a megállapított összeghatárt nem haladta meg. A szolgáltatási feladatokat az önkormányzattal rendelkező kerületi, vállalati, ipartestületi magánegyesületi pénztárak és a bánya-társládák látták el. Tevékenységüket végső sorban a kereskedelmi miniszter felügyelte.

*A törvény a biztosítási szervezet kialakításának történetében is az első mérföldkő volt.*⁶

Az állami bürokrácia a századvégi magyar társadalom egyik leggyorsabban gyarapodó rétege, a századfordulón már 77 ezer fő tartozott e körbe. A közalkalmazotti státus megbecsültségének két forrása volt: a velejáró hatalmi pozíció és az egzisztenciális védetség törvényi garanciája. A század nyolcvanas éveinek közepén, 1885-ben, a XI. törvénycikkkel intézményesült nyugdíjjogosultságuk, ami hosszú évtizedekig társadalmi kiváltsággént illette meg az állami alkalmazottakat.⁷

⁴ Laczkó István: A magyar munkás- és társadalombiztosítás története Budapest, 1968. Táncsics Könyvkiadó, 29. o.

⁵ Czucz Ottó – Gecse Istvánné – Prugberger Tamás: Magyar és európai társadalombiztosítási- és munkaszociális jog, 43. o.

⁶ Vánkosné Timár Éva: A társadalombiztosítás hazai jogtörténete In: Magyar Közigazgatás 1993. 3. szám, 168-171. o.

⁷ Szerk.: Glatz Ferenc: A magyarok krónikája, Budapest 1995. Kiadja: Officina Nova, 406. o.

A közszolgálati alkalmazottak és hozzátartozóik nyugdíjjogosultságát átfogóan az 1913. január 1-jén hatályba lépett 1912. évi LXV. tc. szabályozta. Mellette érvényben volt néhány, a rendszerrel lényegében azonos, de a szolgálat sajátosságaihoz is igazodó nyugdíjszabályzat (honvédség, önkormányzati hatóságok, vasutak stb. nyugdíjszabályzata). A törvény az állami tisztviselők és egyéb alkalmazottak: bírák, ügyészek, tanárok stb., valamint az említettek özvegyei és árvái számára biztosított nyugdíjat.

Az államilag szabályozott nyugdíjbiztosítást az 1928. évi XL. törvény, az ipari és kereskedelmi dolgozók öregségi, rokkantsági, özvegyeségi és árvasági kötelező biztosításáról teremtette meg⁸

„Minden törvényes rendelkezés előkészítésénél érthető az alkotás feletti öröm, de különösen indokolt olyan törvény alapvetésénél, melynek élete ha egyszer megindult, tagadásba venni, attól a társadalmat megfosztani nem lehet soha. Ilyen törvény a mi társadalombiztosítási törvényünk. A nemzet lelki egysége, a polgárok egymásra utaltságának, szolidarizmusának gondolata jut benne kifejezésre. Másfélmillió magyart érintenek a színtelennek látszó, de szebb életet serkentő paragrafusok.”⁹

A törvényjavaslat képviselőházi benyújtását igen óvatos és alapos előkészítő munka előzte meg. A javaslat elsődleges kodifikátora dr. Kovrig Béla volt, de abban a kor több jeles tudósa és politikai személyisége is részt vett, mint dr. Vass József népjóléti és munkaügyi miniszter (a törvényt a köznyelv ezért hívta Lex Vass II.-nek), dr. Dréhr Imre államtitkár és dr. Frisch Ferenc egyetemi magántanár, aki a törvény matematikai előkészítését végezte.

A javaslat biztosítástechnikai része 33 táblázatban tette közzé a népesség adatait és további 10 táblázatban közölte az adatok feldolgozását tartalmazó biztosításmatematikai eredményeket.

A törvény egységesítette a munkás és magánalkalmazottak öregségi és rokkantsági biztosítását és a társadalombiztosítás rendszerébe vonta az önálló iparosok és kereskedők egy részét. A két személyi kör biztosításának összevonása nívumot jelentett a társadalombiztosítás történetében. A magánalkalmazottak nyugdíjbiztosítása eredetileg

⁸ „Az új biztosítási ágazat megteremtésével az elsődleges célok, nevezetesen a népesség megélhetésének kiegyensúlyozása, a nyomor mérséklése, az élet gondjainak csökkentése stb. mellett másodlagos célokat is kíván a kormányzat követni, így pl. bebizonyítani a tárgyilagosan ítélő külföldi közvélemény előtt, hogy Magyarország komoly társadalompolitikai intézményekben gyarapszik.” /Az 1928. évi LX. törvény miniszteri Indokolásából /

⁹ Kovrig Béla, Frisch Ferenc, Dréhr Imre: Öregségi és rokkantbiztosítás Munkügyi Szemle kiadványai Budapest, 1928. Dréhr Imre államtitkár által írt Előszó

Ausztriából indult ki, utóbb Németországban, majd Csehszlovákiában fejlődött önmagában is egész rendszerré. Mindhárom államban egymástól elkülönült jogszabályok rendezik a munkások, illetve a magánalkalmazottak biztosítását, és teljesen elkülönült biztosító intézmények látják el a biztosítási feladatokat.

A biztosításra kötelezettek köre lényegében azonos volt a betegségi biztosításba bevontakéval. Biztosításra ugyanazok a vállalatok, üzemek, hivatalok és foglalkozások kötelezettek, amelyek az 1927. évi XXI. tc. alapján betegség biztosítási kötelezettség alá esnek. Biztosításra kötelezett személyek pedig nemre, korra és állampolgárságra tekintet nélkül azok, akik az említett vállalat, üzem stb. körében, mint munkavállalók munkabér fejében munkaviszonyban állnak. Ide tartoztak az ipari, kereskedelmi tisztviselők, s általában azok a havi vagy évi fizetésű alkalmazottak, akiknek a munkabére a havi 500 pengőt, illetőleg az évi 6000 pengőt nem haladta meg. Biztosításra kötelezettek voltak azok a közszolgálati alkalmazottak is, akik a közszolgálati nyugdíjrendszerben nem szerezhettek nyugdíjra jogot.

A munkavállalók egyes csoportjai: az elismert vállalati nyugdíjpénztárak tagjai, az egyházi személyek, valamely kötelező erejű nyugdíjrendszerbe tartozók mentesültek a biztosítási kötelezettség alól, egyes foglalkozási körökbe tartozók (háztartási alkalmazottak, házfelügyelők, színházak művészeti személyzete, hírlapírók) biztosítási kötelezettsége pedig szünetelt.

A törvény nagy hiányossága volt, hogy kizárta a járadékra jogosultak köréből a mezőgazdasági dolgozókat (mezőgazdasági és erdei termelés, állattenyésztés, halászat, kert- és szőlőművelés, selymeszet, méhészet).¹⁰ A járulékot a munkáltató fizette. A törvény lehetőséget nyújtott arra, hogy a biztosításra kötelezett magát önkéntesen magasabb szolgáltatásra is biztosítsa. Ha a munkaadó ennek fizetését nem vállalta, az a biztosítottat terhelte.¹¹ A biztosított legalább 400 hét várakozási idő eltelté után kaphatott nyugdíjat, az öregségi járadékra igényt adó korhatár nőknél és férfiaknál egyaránt a 65. életév (1944 júliusától a 60. életév) volt.¹²

¹⁰ Laczkó István: id. mű 139. o.

¹¹ 1928. évi XL. tv. 22. § (5)-(6) bekezdések

¹² Egy 1927. április 4-i statisztikai felvétel szerint a kereső népesség 3%-a élte túl a hatvanéves életkort, és ennek 50 %-a érte el a 65 éves életkort. Ez azt jelenti, hogy 100 közül másfél ember, ezer közül 15 ember az, aki megérte az öregségi nyugdíjra jogosító korhatárt. (Petrák Katalin: A szervezett munkásság küzdelme a korszerű társadalombiztosításért Táncsics Könyvkiadó, 1978. Budapest, 199. o.)

A járadék két részből állt: járadéktörzsből és fokozódó járadékrészből. A járadéktörzs összege egységesen évi 120 pengő, a fokozódó járadékrész évi összege pedig a biztosított után a biztosítás tartama alatt lerótt járulékok összegének a 24 %-a, a MABI biztosított esetében a 19%-a volt. A meglehetősen szerény összegű járadékot havi egyenlő részletekben folyósították.

A kötelező biztosítás ellátásának feladatát a törvény az Országos Társadalombiztosító Intézetre,¹³ a magánalkalmazottak tekintetében pedig a Magánalkalmazottak Biztosító Intézetére (MABI)¹⁴ bízta.¹⁵ A biztosítás várományfedezeti rendszeren alapult.¹⁶

A mezőgazdasági munkavállalók kötelező öregségi biztosítását az 1938. évi XII. tc. vezette be. A biztosítási rendszer azonban csak a 18. életévüket betöltött férfi dolgozókra terjedt ki, és csak öregségi járadékot nyújtott. Járadékra a 65. életévét betöltött biztosított volt jogosult, 15 évi várakozási idő megszerzése után. A törvény előírta, hogy azok, akik a hatálybalépésekor betöltötték 65. életévüket, vagy e korhatár elérésig a 15 éves várakozási időt már nem tudják megszerezni, azok évi 60 pengős járadékot kapnak.¹⁷ A dolgozók járuléka heti 20 fillér volt, a munkáltatók pedig földadójuk arányában járultak hozzá az ellátások költségeihez.

A munkáltató a járulékot csak akkor volt köteles leróni, ha a munkaviszony legalább egy hétig tartott, viszont a lerótt járadékot a bérből levonhatta. A járadék lerovásának igazolására a mezőgazdasági munkás köteles volt bélyeget váltani és ezt a bélyeget tartozott felmutatni, különben járadékban nem részesült.¹⁸ A biztosítási feladatokat a törvény

¹³ Az 1928. évi XL. törvény hozta létre az Országos Társadalombiztosítási Intézetet (OTI), az Országos Munkásbiztosító helyett. Feladatát központi és helyi szervei útján végezte.

¹⁴ A MABI tagjai voltak a kereskedelmi alkalmazottak, az ipari alkalmazottak, sőt a művezetők is.

¹⁵ Ezen országos hatáskörű intézmények mellett működtek az egyes biztosító intézetek, mint a Posta, a MÁV, a Dohányjövődék, Magyar Hajózási Biztosító Intézet, a bányatárpénztárak, valamint a vállalati pénztárak.

¹⁶ E rendszerben az aktív korban lévők befizetései kerülnek felhalmozásra. Minden évjárat a saját megtakarításaiból származó tőke hozamának egy részét és a saját tőkéjét kapja törlesztve vissza nyugdíj formájában. Tőkeképzés van, közvetlen generációk közötti jövedelemátcsoportosítás nincs. Az aktív korosztály beruházási hitelt nyújtott, és nyugdíjas kora után visszakapja a hitelt kamataival együtt. A nyugdíj kötelezettségek teljesíthetősége ebben a rendszerben feltételezi a tartalékolást, a tartalékok befektetését és legalább a technikai kamatláb szintjén történő folyamatos gyarapítást.

¹⁷ Magyarország gazdaságtörténete a honfoglalástól a XX. század közepéig. Budapest, 1998. AULA Kiadó, 396-399. o.

¹⁸ Csizmadia – Kovács – Asztalos: Magyar állam-és jogtörténet tankönyv Budapest, 1981. 2. kiadás Kiadja: Tankönyvkiadó, 620-622. o.

alapján szintén az OTI látta el. A biztosítás itt is várományfedezeti elven alapult.

A háborút követő években a társadalombiztosítás jelentős átalakuláson ment keresztül. Fokozatosan megszüntették az önálló társadalombiztosítási intézeteket, amelyek a korábbi évtizedekben a különböző foglalkozási ágak és munkavállalói csoportok társadalombiztosítását felvállalták. A vállalatok államosítása kiterjedt azok nyugdíj- és betegpénztáaira. Az itt biztosítottak elvesztették addig felhalmozott befizetéseiket és várományaikat. Ezek helyett az állami biztosítás vált egyedülivé. Létrehozták az Országos Nyugdíjintézetet, mely az összes közszolgálati, vállalati nyugdíj és társadalombiztosítási járadék folyósítását végezte. A nyugdíjbiztosításban kezelt vagonok jó részének „elveszése” miatt¹⁹ az államilag megszervezett nyugdíjbiztosítási rendszerek finanszírozását új alapokra kellett helyezni. Így került bevezetésre a felosztó-kirovó finanszírozási módszer. A felosztó-kirovó eljárás,²⁰ folyó kiadásokat folyó bevételekből fedez. Az adott évben befolyt járulékokból fedezi az adott évben felmerülő társadalombiztosítási (nyugdíj) kiadásokat. A rendszer tartalékokat nem képez, kötelezettségei teljesítéséhez nincs szüksége kamatjövdelemre. Mindig az aktív generációk finanszírozzák a rendszert.

A rendszer kialakítása után rögtön terhelhető, nem igényel feltöltést, a befolyt hozzájárulásokból rögtön finanszírozhatók az első ellátások.²¹ A munkaviszonyban álló dolgozók első egységes nyugdíjrendszerét az 1951. évi 30. számú tvr. hozta létre. Feladata elsősorban az volt, hogy a létrejövte előtti különböző nyugdíjrendszerekben eltérően szabályozott ellátásokat minden munkaviszonyban álló dolgozó és hozzátartozója számára azonos feltételek, és mértékek szerint biztosítsa.

Öregségi nyugdíj azt a dolgozót illette meg, aki legalább 10 év szolgálati időt szerzett és az öregségi korhatárt betöltötte. A törvény kettős korhatárt vezetett be: öregségi nyugdíj a 60. életévét betöltött férfít és az 55. életévét betöltött nőt illette meg.

A törvény úgy rendelkezett, hogy a nyugdíjak és a baleseti járadékok fedezésére a munkáltatónak nyugdíjjárulékot kell fizetnie a munkabér

¹⁹ A második világháborút követő időszakban számos ország tért át erre a rendszerre. Ennek oka főként a háború után bekövetkező infláció volt, amely következtében a felhalmozott biztosítási tartalékok elértékeltelenedtek, illetve az állam a háborús kiadásokra elhasználta a felhalmozott tőkét.

²⁰ Ezt a típust más néven PAYGO-nek nevezik=pay as you go

²¹ Lásd még: Mihaletzky György: Nyugdíjbiztosítás CORVINUS Kiadó, 1997. Zsámbéki Katolikus Tanítóképző Főiskola sorozata, 16-17. o.

alapulvételével. A járulék mértékét a Minisztertanács 4%-ban határozta meg, a dolgozók nem fizettek járulékot.

Az első egységes nyugdíjrendszer átfogó módosítására nagyon hamar, már 1954-ben sor került. A második egységes nyugdíjrendszert megvalósító 1954. évi 28. tvr. főleg összecszerzési és jogosultsági kérdésekben hozott változást.

A harmadik egységes nyugdíjrendszer megalkotása sem váratott sokáig magára. A gazdasági és társadalmi viszonyok nem előrelátó megítélése miatt szükségessé vált a rendszer felülvizsgálata és korrekciója. Az Elnöki Tanács e feladatnak az 1958. évi 40. számú rendeletével kívánt eleget tenni. A jogszabály kétféle öregségi nyugdíjról rendelkezett: öregségi teljes és résznyugdíjról. A teljes nyugdíjra jogosultsághoz 25 évi, a résznyugdíjhoz 10 évi szolgálati idő megszerzése volt szükséges.

Az ötvenes évek egyik legnagyobb társadalmi vállalkozása a mezőgazdasági nagyüzem átszervezése volt. A társadalombiztosítás is reagált a változásokra. A mezőgazdasági termelészövetkezeti tagok önálló nyugdíjrendszerét a kötelező kölcsönös nyugdíjbiztosításukról szóló 1957. évi 65. számú tvr. valósította meg. A törvény rendelkezett az időskorúak, vagy munkaképtelenségük miatt a közös munkában rész venni nem tudó, de termelőeszközeiket a szövetkezetbe bevívó tagok öregségi, munkaképtelenségi és özvegyi járadékáról. Az öregségi nyugdíjkorhatár a férfiaknál 65. életév, a nőknél 60. életév betöltése volt. Az öregségi nyugdíjjogosultsághoz elvileg 20 nyugdíjévre volt szükség.

A termelőszövetkezetek termelési eredményeinek javulása, a tagok jövedelmének differenciálódása, az igen alacsony összegű típusnyugdíjak megállapítása szükségessé tette a nyugdíjrendszer jelentős megreformálását. A reformot az 1966. évi 30. sz. tvr. valósította meg, ez jelentősen közelített a munkaviszonyban állók nyugdíjrendszeréhez. Az önálló és szabad foglalkozásúak, vállalkozók kötelező biztosítása a 60' évektől indult útjára, azonban nem egységes rendszerben.²²

Összegzésként elmondható, hogy kezdetben az egyes biztosítási ágazatok (betegségi, baleseti, öregségi) egymástól elkülönítetten alakultak ki és egy ideig fejlődésük is a gazdasági, társadalmi, valamint a jogi háttér miatt egymástól eltérő úton haladt. Az első biztosítási intézmények (társládák, segélypénztárak, nyugdíjalapok) leginkább a magánszférában,

²² Magyarországon az önálló kisiparosok kötelező kölcsönös nyugdíjbiztosításának bevezetésére 1962. januárjától került sor, a magánkereskedők nyugdíjbiztosítása – a kisiparosokkal azonos módon – pedig 1970. januárjában indult.

a gazdaságban jöttek létre, elsősorban szakmai, vállalati alapon szerveződve.

Az államilag szabályozott nyugdíjbiztosítási rendszerek kialakulása viszonylag lassabb utat járt be az egészségi és betegségi biztosításhoz képest, ráadásul a rendszert erős széttagoltság jellemezte. Külön nyugdíjbiztosítási rendszere volt a köztisztviselőknek, munkaviszonyban dolgozóknak, egyes gazdasági szakágakban dolgozóknak (mezőgazdaság, bányászat stb.), valamint az önálló foglalkozásúaknak.

A II. világháború előtt, az egyes állami nyugdíjrendszerek várományfedezeti alapon működtek. A felosztó-kirovó finanszírozási eljárás a második világháborút követően vált jellemzővé.

Hazánkban, 1975-ig, egymástól elkülönült szabályrendszerre alapozott többféle nyugdíjrendszer létezett. Az egyes rendszerekben az ellátások, a jogosultsági feltételek, a mértékszabályok és a járulékok is lényegesen különböztek egymástól.

A társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény és a végrehajtására kiadott 17/1975. évi (VI. 14.) MT számú rendelet és a 3/1975. (VI. 14.) SZOT számú szabályzat²³ megalkotásával megvalósult a társadalombiztosítás egységesítése és korszerűsítése. Lényegében ezzel megszületett a társadalombiztosítás kodifikációja.

A törvény 1975. július 1-jével lépett hatályba, mely az Alkotmány értelmében egységes elvek szerint szabályozta a társadalom munkájában részt vevő személyeknek és hozzátartozóiknak a társadalombiztosítás keretében járó anyagi ellátás rendszerét. Kifejezésre juttatta a magyar társadalom legfontosabb elveit, a végzett munkához igazodó elosztást, a szociális biztonság követelményét és az állami garancia elvét.

II. A vállalati nyugdíjpénztárak és egyéb nyugdíjintézmények az első világháborút követően az államosítás időszakig

Az első világháborút követő gazdasági megtorpanás és a mesterségesen indukált pénzügyi infláció²⁴ következményeként a vállalati

²³ Ez a hármas szintű joganyag a Minisztertanács kezdeményezésére létrejött Gazdasági Deregulációs Tanács döntésének megfelelően felülvizsgálatra került és elkészült az azt felváltó kétszintű joganyag, amely az 1975. évi II. törvényből, valamint a 89/1990. (V. 1.) MT számú rendeletről állt.

²⁴ A 20-as évek elején a kormány által is támogatott infláció bontakozott ki. Ez segítséget jelentett a tőkének és használt a nagybirtoknak, mely így megszabadult adósságai nagy részétől. Ugyanakkor az árak mögött elmaradt bérek és nyugdíjak növelték a társadalmi feszültségeket. Az infláció megfékezésére a magyar állam, 1924-ben, nagyarányú

nyugdíjintézmények működtetését újra kellett gondolni és ennek megfelelően, át kellett szervezni. A vállalatok a békében alkalmazott 30-35 éves szolgálati tartamú nyugdíjskálák helyett a kisebb biztosítási terhet jelentő, 40 éves szolgálati időn felépülő nyugdíjskálát alkalmazták. Ennek oka volt egyrészt, hogy ez a skála kisebb tőkeszükségletet és alacsonyabb járulékot igényelt, másrészt a magánalkalmazottak többsége addig igyekezett tényleges szolgálatban maradni, amíg csak tudott, nehogy az aktív szolgálattal járó többletjövedelemtől elessék. A reorganizált nyugdíjalapok csakis megrokkulás esetén biztosítottak nyugdíjat a teljes szolgálati időtartam letöltése előtt, megszüntették a meghatározott korhatár elérésétől függő nyugdíjat. A nyugdíjintézmények tökefedezeti, vagy várományfedezeti elv alapján működtek.

A nyugdíjpénztárak rendszerint tagjaiknak összetett biztosítást nyújtottak és szolgáltatásaik is többirányúak voltak. A tagok részére munkaképtelenség, illetőleg szolgálatképtelenség esetén rokkantsági járadékot, a teljes szolgálati idő letöltése után öregségi nyugdíjat biztosítottak. A tag halála esetén az özvegynek nyugdíjat, vagy özvegyi végkielégítést, az árvák részére nevelési járadékot nyújtottak.

A rokkantsági járadékra nézve a legtöbb pénztár 10 éves várakozási időt írt elő, csak elvétve fordult elő 5 éves várakozási idő, bár ez külföldön már inkább elterjedt volt.

A koronaromlás idejében került előtérbe a nyugdíjszerződések kérdése, ugyanis a korona értékcsökkenése, az infláció elértektelenítette a nyugdíjvárományokat. A különböző magánjogi szerződések, vagy a vállalatoknak biztosítási szerződés jellegű díjszabályzatai állapították meg a nyugdíjszolgáltatás jogosultságát és annak mértékét. Az ilyen szerződésekre vonatkozó első jogszabály a Kir. Kuriának 1884. évi június 17-éről keltezett 17.518. számú határozata, mely szerint „Ha valakit egész életére úgy fogadtak szolgálatba, hogy jövőjét biztosítják, szolgálatképtelensége, vagy elbocsátása esetére nyugdíjra, vagy legalább is végkielégítésre van igénye.”

Számos nyugdíjper indult meg a koronában (régii értéken) megállapított nyugdíjaknak megfelelő új nyugdíj meghatározása céljából, azért, hogy a korona értékcsökkenéséből eredő veszteségeket kiegyenlítsék, illetve biztosítsák a tényleges vásárlóerejével arányos meghatározást. Az ún. nyugdíjvalorizációs pereknek eldöntése sokáig késett, míg végre a Kir. Kuriának P. II. 998/1925. számú határozata

kölcsönt vett fel a Népszövetségtől., melynek egyik feltétele volt az infláció megszüntetése. E téren tényleges eredmény csak később, a pengő bevezetésével sikerült elérni. (Szerk.: Glatz Ferenc: id. mű, 581-582. o.)

elvben a nyugdíjjárandóságok felértékelése mellett döntött.²⁵ A kialakult bírói gyakorlat ebben az időben arra az álláspontra helyezkedett, hogy az a körülmény, hogy a munkaadó vállalatok a vállalat keretén belül, vagy azon kívül működő nyugdíjalapnál biztosították alkalmazottaikat, a bírói megítélés szempontjából közömbös, az alkalmazott nyugdíjigényeiert mindenkor a munkaadó-vállalat felel vagyoniával, minthogy a nyugdíjszolgáltatás az alkalmazott fizetésének kiegészítő része. Ezt a megállapítást helyesnek ítéltük abból a szempontból, hogy a legtöbb alkalmazott csak azért vállalta és nem cserélte le később az alacsonyabb javadalmazású állását, egy magasabb keresetet biztosító munkaviszonnyal, mert régi szolgálati viszonya számára nyugdíjigényt biztosított.

Huzamosabb bírói gyakorlat után a kormányzat szükségesnek vélte, hogy a gazdasági alanyok teherbíró-képességének és az érdekelt alkalmazottak ellátására irányuló igényeinek célszerű kiegyensúlyozása végett törvényerővel rendezze az elértéktelenedett nyugellátások átértékelésének sokat vitatott kérdését, amit a magyar magánalkalmazottak nyugdíjviszonyaira vonatkozó első törvényes rendelkezés, az 1926. évi XVI. tc. szabályozott. Ez az úgynevezett „nyugdíjvalorizációs” törvény a munkaadó részvénytársaságok és szövetkezetek esetében volt csak kötelező. A törvény ezek vagyonának átmentése és jövedelme arányában állapította meg a nyugdíjszolgáltatások átértékelésének mértékét, azaz nyugdíjalapjukat úgy kellett reorganizálni, hogy pengőszámításra kellett áttérniük.²⁶ Átértékelési arányszámot kellett megállapítaniuk és ennek szellemében megalkotott nyugdíjszabályzat szerint működhetek tovább. A vállalatok egy része a törvény rendelkezéseinek eleget téve, költség számlájának terhére viselte a nyugdíjterheket, így viszont a vállalatok nyugdíjalapjainak nagy része feloldódott a vállalat vagyonában. Több vállalatnál maga a törvény töltötte be a nyugdíjszabályzat szerepét, de előfordult, hogy csak egy segéylalap működött, külön nyugdíjintézeti szervezetség és szabály nélkül.

A kötelező öregségi, rokkantsági, özvegyeségi és árvasági biztosítást bevezető nagy társadalombiztosítási reform jog- és eseménytömegében, a törvényes rendelkezések roppant halmazában – majd kétszáz szakasz – szerényen húzódott meg az elismert vállalati nyugdíjpénztárak kilenc szakasznyi fejezete, töredékét képezve a „Lex Vass II-nek”.

²⁵ Kovrig Béla: A magánalkalmazottak nyugdíjbiztosítása és a vállalati nyugdíjintézmények újjászervezése Kiadja: TÉBE Kiadóvállalata Budapest, 1929. 50-51. o.

²⁶ Az 1925. évi XXXV. törvény mondta ki, hogy a korona helyébe új fizetési eszköz, a pengő lép, 1927. január 1-től. 1 pengő aranyértéke 12.500 papírkoronával volt egyenlő.

A népjóléti és munkaügyi minisztérium eredeti törvényjavaslatában nem is szerepeltek a vállalati nyugdíjpénztárakra vonatkozó rendelkezések. A törvénytervezet vitája során azonban a magánszféra, különösen a bankszféra oldaláról tett erőteljes lépések, és észrevételek meggyőzték Vass József népjóléti és munkaügyi minisztert, hogy a társadalombiztosítási nyugdíjrendszerben helye van egyes nyugdíjpénztáraknak, természetesen megfelelő törvényi garanciák beiktatása mellett.

Az előkészítő vita során kialakult és itt vázolt helyzetet jól tükrözik a népjóléti és munkaügyi miniszter alábbi szavai:

„T. Ház! Nekem tulajdonképpen az volt érdekem és most is az volna érdekem, hogy a biztosító intézet nevében²⁷ és azt perszonifikálva beszélek, hogy minél kevesebb ilyen önálló pénztár alakuljon, mert hiszen a legkisebb kockázattal dolgozó és a legjobban fizető tagok tömegei vonulnak ki a nagy központi intézet kötelékéből. Viszont azonban azt a humánus és szociális szempontot figyelembe kellett vennem, hogy ezek az erősen megalapozott vállalati nyugdíjpénztárak többet tudnak nyújtani a kellő stabilitás biztosítása esetén is, mint amennyit itt ez a most tárgyalás alatt lévő javaslat, illetőleg az ez alapon létesítendő intézet fog tudni nyújtani.”²⁸

A törvénynek az elismert vállalati nyugdíjpénztárakra vonatkozó 145-154. §-hoz fűzött általános indokolásában Vass miniszter utalt arra, hogy egyes vállalati nyugdíjpénztárak törvényi elismeréséről és biztosítottaik törvény alóli kivonásáról, az győzte meg, hogy bizonyos szempontokat figyelembe véve, ezek a pénztárak magasabb színvonalú szolgáltatás nyújtására képesek, mint az állami rendszer. Elismerte, hogy a vállalati nyugdíjalapok mindössze egy százalékkal magasabb járulékkulcs mellett a törvényben tervezettnél kétszer, kivételesen háromszor értékesebb szolgáltatásokat nyújtanak. Hangsúlyozta azonban, hogy a vállalati nyugdíjalapok alapszabályai a várakozási időt 10 évben, míg a törvény négy, illetőleg nyolc esztendőben adja meg. A vállalati nyugdíjalapok bevételének csak elenyésző hányadát képezik a járulékbevételek, nagyobb részét a vállalatok által nyújtott ún. dotációk adják. A világháború előtt létezett olyan nyugdíjpénztár, pl. a Pesti Hazai Első Takarékpénztár Egyesület, melynek nyugdíjalapja járulékfizetés nélkül nyújtotta a szolgáltatásokat.

²⁷ Magánalkalmazottak Biztosító Intézete, illetve az Országos Társadalombiztosító Intézet

²⁸ Kovrig Béla: id. mű, 234. o.

A törvény szerint a két biztosító intézet bevételeinek nagyobb részét a járulékok teszik ki, míg kisebbik hányadát az állami hozzájárulás.

„Mégis a törvénynek (javaslatnak) azonban, mint társadalompolitikai célokat követő jogszabály tervezetének, nem lehet feladata kisebb mértékű szolgáltatásokra biztosítani azokat a munkavállalókat, akik már a társadalombiztosítási reform előtt magasabb értékű szolgáltatásokra szereztek várományt.”²⁹

A törvény 145. § 1) bekezdése szerint, mindazon vállalatok, amelyek 1928. évi január hó 1-jén tényleg fennállók és a törvény hatálybalépésekor is még működők, legalább negyven, pénzügyintézeteknél 25 tagot számláló nyugdíjalapot, nyugdíjpénztárat, vagy nyugdíjjegyesületet (a továbbiakban: vállalati nyugdíjpénztárat) tartottak fenn, a törvény hatálybalépésétől számított egy hónapon belül nyugdíjpénztáraiknak szabályzatait, beleértve a biztosítástechnikai mérlegeket, a népjóléti és munkaügyi miniszterhez jóváhagyásra felterjeszteni kötelesek. E felterjesztés célja volt, hogy a vállalat nyugdíjalapja elismert vállalati nyugdíjpénztárrá alakulhasson. Az átalakulás (elismerés) következménye, hogy a vállalati nyugdíjpénztárak tagjai a törvény 10. §-ának rendelkezései értelmében mentesülnek a biztosítási kötelezettség alól, a továbbiakban, mint nyugdíjpótló (Ersatzkasse) intézmények működhetnek tovább és ezekre a nyugdíjpénztárakra hatályossá válik az elismert vállalati nyugdíjpénztárakra vonatkozó összes törvényes rendelkezés.

Azok a nyugdíjintézmények, melyek szabályzataikat nem terjesztették fel a törvényes határidőn belül, vagy melyek szabályzatait a miniszter nem hagyta jóvá, az elkövetkezendőkben a nyugdíjtörvény hatályán kívül, esetleg, mint nyugdíjkiegészítő pénztárak (Zuschusskasse) folytathatták működésüket és tagjaik, a nyugdíjtörvény hatálya alá estek, azaz biztosításra kötelezettek voltak.

Vállalat alatt a törvény az ipari, kereskedelmi, forgalmi vállalatokat értette,³⁰ függetlenül ezek működési formájától (részvénytársaság, szövetkezet, betéti társaság, közkereseti társaság, korlátolt felelősségű társaság, magáncég).

A törvényszövegből kitűnő minimális taglétszám előírásának két gazdasági indoka volt:

²⁹ Kovrig Béla, Frisch Ferenc, Dréhr Imre: id. mű, 343. o.

³⁰ A törvény 2. §-ának rendelkezései a mezőgazdasági, erdészeti, állattenyésztő, halászati, kert- és szőlőművelő, selymészeti és méhészeti üzemeket, továbbá a megjelölt foglalkozási ágak keretében működő raktározási, pincészeti, fuvarozási, szállítmányozási, állattartási és vasúti üzemeket, kivonták a törvény hatálya alól.

Egyrésről a törvény hatálybalépését megelőző évek gazdasági ingadozásai számos nagy múltú céget arra kényszerítettek, hogy alkalmazottaik nagyobb részét elbocsássák, így tekintélyes volt azoknak a gazdasági szempontból jelentős, régi nyugdíjpénztárral rendelkező vállalatoknak a száma, melyek alig ötven alkalmazottat foglalkoztattak. Másrésről a megadott taglétszámnál kevesebb fővel működő nyugdíjpénztárak működtetése biztosítástechnikai szempontból nem kielégítő, előbb-utóbb „csöddel” fenyegetett.

A törvény biztosította, hogy a jövőben is alakulhassanak elismert vállalati nyugdíjpénztárak, azonban már szigorított feltételekkel. Ilyen feltétel volt, hogy annak tőkéje legalább kétmillió pengőt tegyen ki és nyugdíjpénztára legalább 100 tagot számláljon.

Az elismert nyugdíjpénztárak tagjai csak a vállalat alkalmazottai lehetnek. A nyugdíjpénztárba mind a tagok, mind pedig az azt fenntartó vállalat fizetett hozzájárulást. A törvény előírta, hogy az elismert nyugdíjpénztár által biztosított nyugdíjnak az utolsó összjavadalmazás 50 %-át el kell érnie.

A törvény lehetővé tette a nyugdíjpénztárak közötti átlépést, ha a tag munkahelyet váltott és az új munkáltató rendelkezett munkahelyi pénztárral, de a váromány akkor sem veszett el, ha az új munkáltató nem rendelkezett munkahelyi pénztárral. Ekkor a nyugdíjpénztár az addig felhalmozott összeget (járuléktartalékot) az Országos Társadalombiztosítási Intézethez (a továbbiakban: OTI) utalta át. Ez fordítva is működött, amennyiben az új munkáltatónál volt nyugdíjpénztár, akkor az OTI utalta át a járuléktartalékot.

Az elismert vállalati nyugdíjpénztárak a népjóléti és munkaügyi miniszter felügyelete alatt álltak és az általa jóváhagyott alapszabály szerint működtek. Az ún. el nem ismert nyugdíjintézményekre viszont az 1923. évi VIII. tc. és az annak alapján kiadott 1923. évi. 196. M. E. számú rendelet 36. §-a vonatkozott, eszerint a Biztosító Magánvállalatok m. kir. Felügyelő Hatósága alá tartoztak.

A törvény egyik leghaladóbb rendelkezése, miszerint az elismert vállalati nyugdíjpénztárak jogi személynek minősülnek, mint ilyenek jogokat szerezhetnek, és kötelezettségeket vállalhatnak. Az önálló jogalanyiség kimondása lényeges változást hozott a törvény hatálybalépését megelőző helyzethez képest. Addig legfeljebb olyan nyugdíjintézmények léteztek, melyek a vállalat keretén belül külön vagyontömegként működtek, esetleg saját szabályzat alapján, azonban önálló jogalanyiságról és ennek megfelelően elkülönült vagyoni viszonyokról esetükben szó sem volt. A törvény az önállósodást azzal is

támogatta, hogy illetékmentességet biztosított arra az esetre, ha a vállalat – addig vagyonához tartozó – ingó, ingatlant ruházott át az elismert nyugdíjpénztárra, elkülönült vagyoni státusának megalapozása érdekében.

Az elismert vállalati nyugdíjpénztárak és tagjaik számára a legnagyobb megnyugvást és biztonságot mégis a törvény azon ominózus rendelkezése jelentette, amelyik kimondta, hogy az elismert nyugdíjpénztárat terhelő kötelezettségekért a fenntartó vállalatot készfizető kezesség terheli.³¹ Ez új, addig nem létező törvényes garanciát iktatott a vállalati nyugdíjpénztári rendszerbe.

A megalapozott, biztonságos háttérrel, jól működő vállalati nyugdíjpénztári rendszer a második világháborút követő politikai szemléletnek és az ezzel összefüggésben jelentkező államosításnak esett áldozatul.

A Magyar Köztársaság Kormánya 10.610/1948. számú rendeletének 26. § (1) bekezdése, mely a magánjogi szolgálati viszony alapján járó nyugdíjakat, valamint a vállalati nyugdíjpénztárakkal kapcsolatos egyes kérdéseket szabályozta, rögzítette, hogy új elismert vállalati nyugdíjpénztár nem alapítható.

Az állami vállalatok központi nyugdíjpénztáráról szóló 9040/1948. számú Kormányrendelet³² kimondta azon nyugdíjpénztárak megszűnését, melyeket az állam tulajdonában lévő vállalatok, valamint az olyan vállalatok működtettek, melyeknek az állam többségi tulajdonosa, vagy azokon, egyéb úton (részvények, üzletrészek) legalább ilyen mértékű, és az ügyvitelre is kiterjedő, részvételt biztosító érdekeltsége volt.

A megszűnt vállalati nyugdíjpénztárak vagyona a Központi Nyugdíjpénztárra szállt át, azaz állami tulajdonba került.

A még működő elismert, vagy el nem ismert, ún. kiegészítő nyugdíjpénztárak sorsát a 12.390/1948. számú Kormányrendelet pecsételte meg végleg. Mintegy „halálos ítéletként” terjesztette ki a 9040/1948. Korm. számú rendelet hatályát valamennyi elismert és el nem ismert vállalati nyugdíjpénztárra, függetlenül attól, hogy azok csekély mértékben, vagy egyáltalán nem tartoztak az állam tulajdonába.

E lépéssel hosszú évtizedekre, majd ötven évre – 1993-ban született meg az önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztári törvény és 1997-ben a kötelező magánnyugdíjpénztári törvény –, elfeledett jogintézményekké téve a hazai nyugdíjbiztosítás első megnyilvánulási formáit, melyek

³¹ 147. § (3) bekezdés

³² A rendelet 1948. október 01-napján lépett hatályba.

törekvésekben és szabályozási körükben táptalaját képezték a később kisarjadó állami nyugdíjbiztosításnak.

BERKE GYULA

A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN BEKÖVETKEZŐ JOGUTÓDLÁS A LEGFELSŐBB BÍRÓSÁG GYAKORLATÁBAN

I. Bevezetés

A Legfelsőbb Bíróság Munkajogi Kollégiumának a kilencvenes évek elején közzétett 154. számú állásfoglalása¹ minden bizonnyal a legutóbbi, a politikai-gazdasági rendszerváltozást követő évtized egyik legjelentősebb munkajogi-jogpolitikai értékű jogalkalmazói aktusa volt. Annak kibocsátására sajátos gazdasági és jogi környezetben került sor: az évtized elejére a magyar gazdaság már lényegében túl volt a privatizáció kezdeti lépésein,² és 1992 nyarán hatályba lépett az új Munka Törvénykönyve, az 1992. évi XXII. törvény (Mt.), amely markánsan szakítani kívánt a korábbi munkajogi szabályozási szemlélettel, és a piacgazdaság foglalkoztatási viszonyainak megfelelő jogi kereteket kívánt biztosítani.³ Amint erre később még visszatérünk, az Mt. ugyanakkor hallgatott⁴ a privatizáció, illetve az új tulajdoni viszonyok kialakulását kísérő számos munkajogi jelenség szabályozásának kérdésében. E hallgatással mintegy fennmaradt az a jogalkotási vákuum, ami már a nyolcvanas évek végétől jellemezte a munka világának szabályozását, hiszen a Gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény (egyéb kapcsolódó jogszabályokkal⁵ együtt) „irreverzibilis folyamatokat indított

¹ Az állásfoglalást Radnay József kollégiumi elnökségének időszakában tették közzé; az a Bírósági Határozatok (BH) 1993/1. számában jelent meg. A továbbiakban: Állásfoglalás.

² Lásd: Sárközy Tamás: Rendszerváltozás és a privatizáció joga. Budapest, 1997, Magyar Tudományos Akadémia, 167. és köv. o.

³ Lásd az Mt. Általános Indokolását.

⁴ Éppen a szóban lévő tárgykörben hívta fel a figyelmet a jogalkotó hallgatására Kiss György – Berke Gyula: Kézikönyv a Munka Törvénykönyve alkalmazásához. Pécs, 1992, Régió Kiadó, 136. o.

⁵ Pl. A gazdálkodó szervezetek és a gazdasági társaságok átalakulásáról szóló 1989. évi XIII. törvény.

el a magántulajdoni rendszer javára,⁶ ám az alapvetően a szocialista állami vállalatra, mint munkáltatóra, illetve az intenzív állami beavatkozásra épülő közigazgatási jogias szemléletű 1967. évi Mt. ezt követően még négy évig hatályban maradt. Kétségtelen tehát, hogy a gazdasági folyamatok során számos olyan tényállás keletkezett, amelyben – jogalkotói állásfoglalás hiányában – bizonytalanná vált a munkavállalók helyzete, a munkajogviszonyok jogi sorsa,⁷ a kollektív szerződések regulatív funkciója. E tényállások közül számos az Állásfoglalás „hatálya” alá tartozott, azaz a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma jogértelmezési aktusával megkísérelte betölteni a keletkezett űrt, és kielégíteni az egységes jogalkalmazás iránti igényt.

A Munkaügyi Kollégium tevékenységében már az Állásfoglalás közzététele előtt is észlelhető volt az akkor hatályos tételes jog kereteit fesztítő jogértelmezési tevékenység. Nem érintve most a bírói jogértelmezés módszertani és elméleti problémáit,⁸ a tárgyunkhoz ugyancsak kapcsolódó 147. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalás⁹ előre jelezte, hogy a Kollégium aktív szerepet vállal a korábbi jogalkotás és jogalkalmazás által kialakított munkajogi gondolkodás átalakításában. Az említett állásfoglalás az Mt. hatályba lépését megelőzően keletkezett tényállásokban felmerült azzal a foglalkozott, hogy a lehetséges-e, illetve milyen módon lehetséges a végkielégítésre vonatkozó kollektív szerződéses szabályozás. Az állásfoglalás közzétételének időszakára általánossá vált az a gyakorlat, hogy a kollektív szerződések egyrészt tartalmaztak a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket, másrészt a korábbi Mt-ben szabályozott áthelyezés esetén a végkielégítés szempontjából az áthelyezést megelőzően munkajogviszonyban töltött időt figyelembe venni rendelték. Különösen az utóbbi jelenség okozott viszonylag nagy számban problémát, hiszen az áthelyezés jogintézménye által biztosított lehetőségekhez gyakran nyúltak az érintett felek. Az áthelyezés, mint háromoldalú megállapodás jogcímén biztosíthatónak tűnt

⁶ Sárközy: i. m. 159. o.

⁷ Idézett művében Sárközy több ilyen egyedi esetet is említ; pl. i. m. 171. o.

⁸ Az utóbbi időszak kapcsolódó irodalmából ld. különösen Tilk Péter: A jogegységi határozatok alkotmánybírói felülvizsgálatának lehetőségéről. Magyar Jog 2001/10. szám, 588. o.; Blutmann László: A bírósági határozatok közzététele és az Alkotmány. JURA 2001/2. szám, 80. o.

⁹ Az állásfoglalást a BH 1992/2. számában tették közzé. (Módosította az LB MK 148-as számú állásfoglalása.)

a korábbi – gyakran igen hosszú – munkajogviszonyoknak az új munkáltató általi figyelembe vétele a munkavállalót a munkajogviszony időtartamától függően megillető jogok, különösen a végkielégítés szempontjából. Az áthelyezésre egyébként általában a később jogutódlási tényállásoknak minősített helyzetekben került sor, jellegzetesen az üzemmátruházás (az Állásfoglalás szóhasználatában: megállapodáson alapuló átvétel) tényállásaiban.¹⁰ Ehhez képest a korábbi Mt-t módosító 1991. évi XLVIII. törvény¹¹ szabályozta a munkavállalóknak járó végkielégítést, mégpedig olyképpen, hogy új 27/A. §-t illesztett a korábbi Mt. szövegébe.

Az új szabály – lényegében azonosan a jelenleg hatályossal – kimondotta, hogy a munkavállaló (akkor: „dolgozó”) végkielégítésre jogosult, amennyiben a munkajogviszonya a munkáltató felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. A felmondások közül kizárta a törvény a hatályos jogunkban rendkívüli felmondásnak nevezett jognyilatkozatokat, amelyekre a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelességszegése, vagy egyéb (vétkes) a munkajogviszony fenntartását ellehetetlenítő magatartása esetén kerülhetett sor. Szemléletét illetően abban is azonos volt az említett törvény a hatályos szabályozással, hogy a végkielégítés mértékét a munkajogviszonyban töltött időtől és a havi átlagkeresettől tette függővé, a nyugdíjas munkavállalókat kizárta a jogosultak köréből, illetve az öregségi nyugdíj megszerzését megelőző öt éven belül megszűnt munkajogviszonyok esetében többlet-végkielégítést biztosított. Figyelemre méltó azonban a törvény 2. § (6) bekezdése, amely szerint a végkielégítés alapjául figyelembe veendő havi átlagkereset a minimálbér

¹⁰ Sárközy idézett művében „belső lárszaságostással való kiürítésnek,” illetve vállalatmegkettőzésnek mondja azokat a megoldásokat, amikor a vállalat „reálvagymát,” azaz a termelő és szolgáltató tevékenységhez kapcsolódó ingatlanokat és ingóságokat újonnan létrehozott gazdasági társaságok rendelkezésére bocsátották, többnyire vagyonbevitellel.

¹¹ 1991. évi XLVIII. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény módosításáról; a kihirdetés és hatályba lépés napja: 1991. október 19. Megjegyezzük, hogy e törvény tulajdonképpen előképe az 1992-ben hatályba lépett Mt. végkielégítésre vonatkozó szabályozásának, de a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló tényállások (mint a végkielégítésre vonatkozó igényt kizáró feltételek) is a jelenleg hatályossal azonosak. Nyilvánvaló, hogy ebben az időben az 1992-es Mt. kodifikációs munkálatai már előrehaladott állapotban voltak.

ötszörösét nem haladhatta meg. A jogalkotó tehát korlátozni kívánta a végkielégítés jogcímén megfizethető összeget. A 147. számú kollégiumi állásfoglalás szempontjából még több figyelmet érdemel azonban a törvény 1. §-a, amely a korábbi Mt. 25. § (3) bekezdését módosította. E szabályhely a módosítást megelőzően az áthelyezésnek, mint háromoldalú megállapodásnak azt a joghatását rögzítette, hogy az áthelyezést megelőző munkajogviszonyt úgy kell tekinteni, mintha azt a munkavállaló az új munkáltatónál töltötte volna el. A módosítás az imént említett, mindaddig korlátozás nélkül alkalmazandó szabály tekintetében kivételt teremtett: kimondotta ugyanis, hogy a végkielégítés számításánál irányadó munkajogviszonyban töltött idő meghatározásánál az áthelyezést megelőző munkajogviszonyt nem kell figyelembe venni, azaz nem kell úgy tekinteni, mintha azt a munkavállaló az új munkáltatónál töltötte volna el. Egyértelműnek tűnt tehát a jogalkotói szándék, nevezetesen az, hogy a végkielégítés intézményének törvényi szabályozásával együtt a jogalkotó a viszonylag magas végkielégítéssel járó terheket nem kívánta az új – akkor már jellegzetesen nem állami vállalati, hanem magánjogi jogállású, tipikusan újonnan létrejött gazdasági társasági jogállású – munkáltatóra telepíteni.

A Munkaügyi Kollégium 147. számú állásfoglalása a korábbi munkajogunk jogforrási rendszerét jellemző felfogás kontextusában tűnik különösen jelentősnek. E felfogást a korábbi Mt. 8. § (2) bekezdésében foglalt szabály jellemzi, amelyet egyébként a Munkaügyi Kollégium is felhívott az állásfoglalásában. Az említett szabály szerint a kollektív szerződés a jogszabálytól annyiban térhetett el, amennyiben az megengedte. A tilalomba ütköző kollektív szerződéses rendelkezést az Mt. érvénytelennek minősítette. Alig vitatható az a tétel, hogy e szabályok a (korábbi) munkajogi jogszabály általános kogens természetét rögzítették.¹² Az sem lehet kétséges, hogy az újonnan létrejött, és gyorsan szélesedő magángazdaság jogalkalmazási igényeivel a magánjogi viszonyokra, így a munkajogviszonyra vonatkozó kogens szabályozás nem fért össze, hiszen szükségtelenül és életszerűtlenül korlátozta a magán, illetve kollektív (megállapodásos) autonómiát. A Kollégium a

¹² Szemben a hatályos Mt. 13. §-ában foglalt általános relatív diszpozitivitást rögzítő szabályával. Ehhez ld. Radnay József: Munkajog. Budapest, 2000, Szent István Társulat, 67. o. Megjegyzem, hogy az Mt. egyik első tervezetében a korábbi, a munkajogi jogszabály általános kogens természetére utaló szabály található.

147-es állásfoglalásban azt fejtette ki, hogy munkajogunk a végkielégítésre vonatkozó külön törvényi szabályozást megelőzően is megengedte a végkielégítés intézményének kollektív szerződésben való bevezetését és szabályozását. Ezt különösen azzal támasztja alá az állásfoglalás, hogy az akkor hatályos Mt. V¹³. 93. § (3) bekezdése is megengedte a végkielégítés megállapítását. Az Mt. V. ezen szabálya a korábbi Mt. 67. §-ában foglalt felhatalmazáson nyugodott, amely lehetővé tette a Minisztertanács számára, hogy a vezető állású dolgozók stb. tekintetében rendeleti szabályt alkosson, pontosabban „egyes sajátos kérdésekben kivételt tegyen.”¹⁴ E kivételes szabály valóban megengedte a végkielégítés fizetését (a vezetők tekintetében), azonban semmilyen jogértelmezési metódus nem vezethet arra a tételre, amelyet a Munkaügyi Kollégium a 147. számú állásfoglalásban rögzített.¹⁵ Hiszen eszerint az új Mt. hatályba lépése előtti, az 1991. évi XLVIII. törvényben foglalt szabályok sem zárják ki a végkielégítés tekintetében a munkavállalóra kedvezőbb kollektív szerződéses szabályozást.¹⁶ Ebből, illetve a megelőző lábjegyzetben említett „Gruppenvergleich” metódusából már kétségtelenül következhet az, hogy „a kollektív szerződésben foglalt olyan szabály, amely szerint a végkielégítés szempontjából az áthelyezett munkavállalónak az áthelyezés előtti munkaviszonyban töltött idejét is figyelembe kell venni, érvényes lehet.”

Megítélésem szerint a Munkaügyi Kollégium röviden bemutatott állásfoglalása nyilvánvalóan a jogalkotói szándék ellenében, azaz contra legem, teret engedett a kollektív szerződéses felek megállapodásainak. Az

¹³ Az Mt. végrehajtásáról szóló 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet.

¹⁴ A korábbi Mt. 67. § (2) bekezdés utolsó fordulata.

¹⁵ Az Mt. V. 93. § (3) bekezdését a 7/1990. (VII. 7.) Korm. rendelet 4. §-a iktatta be, 1990. július 1-jei hatállyal. A rendelkezés szerint az igazgató részére munkajogviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetésekor, vagy határozott idejű munkajogviszonyának megszűnésekor hathavi átlagkeresetének megfelelő végkielégítés volt fizethető.

¹⁶ A kedvezőbbség megítélése kérdésében a Kollégium – jóval túlmutatva az aktuális jogalkalmazási megfontolásokon – elvi tételt is leszögezett. Kimondotta ugyanis, hogy a (törvényhez képesti) kedvezőbbség megítélése nem egyes részletszabályok, hanem a végkielégítésre vonatkozó szabályok egybevetésével (értsd: a szabálycsoport egybevetésével) lehetséges. E szemlélet maradéktalanul egybevág a kollektív szerződéssel szemben relatív diszpozitív jogszabályokat alkalmazó európai államok jogalkalmazásában kialakult ún. „Gruppenvergleich” tanával. Ld. pl. Staudinger – Richardi Vorbem 3. zu §§ 611 ff., 1989, Berlin, Walter de Gruyter & Co., 264. o.

állásfoglalás lényegében az új piacgazdasági környezethez igazodva, először a munkajog rendszerváltás utáni történetében, és megelőzve az Mt-t, kialakította a relatív diszpozitivitás jogalkalmazási-jogértelmezési metodikáját. Ezzel – mégha meghaladva is a bírói hatáskör korlátait – a gyakorlat által támasztott kényszerítő igényeket tartotta szem előtt, és jelentősen hozzájárult a szociális piacgazdaságba való átmenet feszültségeinek csökkentéséhez. Nehéz volna e szerepet kellő méltatással értékelni, azonban a jogalkotás korabeli politikai körülmények miatti nehézségéhez képest a bírói jogalkalmazói aktus rendkívüli rugalmasságot mutatott a kialakulóban lévő új életviszonyokhoz való alkalmazkodásban.

A munkajogi jogutódlást érintő állásfoglalás esetében a Munkaügyi Kollégium hasonló, jogpolitika-formáló célkitűzéssel lépett fel. Amint arra alább részletesen is kitérek, a munkáltató személyében bekövetkező utódlás tényállásainak és jogkövetkezményeinek meghatározásában erősen kiterjesztő értelmezésével messze túlment a jogalkotói szándékon, sőt az 1992-ben hatályba lépett Mt-ben megjelenő határozott jogalkotói szándék ellenében tette ezt. A Kollégium tartalmilag valójában – mint látni fogjuk – jogalkotási tevékenységet végzett. Ami azonban az Állásfoglalás értékelése szempontjából különösen figyelemre méltó (eltekintve a bírói tevékenység alkotmányos korlátainak elvi problémáitól, illetve a jogalkalmazási tevékenység általános természetének elméleti alapjaitól), az kétségt kívül az, hogy az Állásfoglalás minden bizonnyal európai közösségi munkajogi mintákat tartott szem előtt a probléma megközelítésében.¹⁷

II. Az európai közösségi munkajogi szabályozás

A hetvenes évek második felében az Európai Gazdasági Közösség szociálpolitikájában – az 1974-es Szociálpolitikai Akcióprogram nyomán

¹⁷ Kiss György 1995-ben megjelent dolgozatában már rámutatott az Állásfoglalás és a tárgyban közösségi jogszabály párhuzamosságaira és szükségszerűen létező eltéréseire. Ld. Kiss György: A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása a munkavállalók jogainak vállalatok, üzemek és üzemszerek tulajdonosváltása esetén történő megóvásáról szóló 77/187 (EGK) számú Irányelv tükrében. Jogtudományi Közöny, 1995. október, 437. o.

– fordulat következett be.¹⁸ Ennek lényege abban állott, hogy a Közösség politikájában a foglalkoztatási feltételek javítása, illetve általában az életszínvonal emelése új és önálló közösségi célként fogalmazódott meg. A fordulat nyomán kibontakozó jogalkotás keretében születtek meg a vállalkozások átstrukturálásának munkajogi szabályai, közöttük a Tanács 1997. február 14-ei 77/187/EGK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek vagy vállalatrészek, üzemszerek átruházása esetén történő megóvására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.¹⁹ A kilencvenes évek elejére az Európai Bíróságnak már jelentős és viszonylag stabil gyakorlata alakult ki az irányelv alkalmazásában,²⁰ és ennek nyomán a kialakult munkajogi szabályanyagot az üzemszállás (Betriebsübergang, business transfer, trasferimento d'azienda) összefoglaló elnevezéssel illetik szerte Európában. Az irányelv egyúttal sajátos közösségi munkajogi válasz is volt a gazdaságban kibontakozott korabeli (és máig tartó) koncentrációs folyamatok által felvetett kérdésekre.²¹ Ezek úgy foglalhatók össze, hogy mi legyen a munkajogviszonyok és a kollektív megállapodások jogi sorsa a vállalatkoncentráció körében létrejött magánjogi ügyletek, és ezek révén a munkáltató személyének megváltozása²² nyomán. A rendkívül kiterjedt bírói gyakorlat és az abban felmerült számos dilemma végül az irányelv módosításához,²³ majd újrakodifikálásához (konszolidálásához)²⁴ vezetett, ám tárgyunk szempontjából a később, a kilencvenes évek végén beiktatott szabályok kevesebb figyelmet érdemelnek.²⁵ Jelentősek ugyanakkor a már a kilencvenes években keletkezett európai bírósági eseti

¹⁸ Ld. Blanpain, Roger – Engels, Chris: *European Labour Law*. Deventer/Boston, 1993, Kluwer, 63. o.

¹⁹ Official Journal (OJ) L (1977) 61/26.

²⁰ Részletes áttekintését ld. Oetker, Hartmut – Preis, Ulrich: *Betriebsübergang und Arbeitsrecht im europäischen Recht*. Heidelberg, 1996, Forkel Verlag.

²¹ von Alvensleben, Constantin: *Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang im Europäischen Gemeinschaftsrecht*. Baden-Baden, 1991, Nomos Verlag 87. és köv. o.

²² E kifejezés általánosan elterjedt (az állásfoglalás által is alkalmazott), ám már itt le kell szögeznünk, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás valójában jogkövetkezmény, nem pedig diszpozíciós elem a jogutódlási szabályanyagban.

²³ 98/50/EK irányelv; OJ (1988) 201/88.

²⁴ 2001/23/EK irányelv; OJ (2001) 82/16.

²⁵ A magyar munkajog jelenleg számos tekintetben eltér az irányelv hatályos szabályaitól, ennél fogva a közeljövőben újabb jogközelítési lépések szükségesek Ld. még a 67. lábjegyzetet.

döntések, mivel javarészt az irányelv értelmezésének alapkérdéseivel (pl. tárgyi hatály) foglalkoznak. Az 1977-es irányelv megszületésének körülményei körében kiemelésre kívánkozik még az, hogy a közösségi tagállamok korabeli nemzeti jogában a munkáltató személyében bekövetkező változásokat érintően erősen divergáló szabályozás volt hatályban. Míg a német jog már a BGB tárgybani 613a. §-ának beiktatása előtt is lényegében „eurokomform” felfogást képviselt,²⁶ addig az angol jogban másik – a munkajogviszony automatikus átszállásának eszméjét tagadó – nézet uralkodott.²⁷ Ebből folyóan eltérőek voltak a termelőeszközök (üzemek és vállalatok) forgalmához kapcsolódó szabályok, illetve az ezek következtében felmerülő költségek, az ügyletek lebonyolíthatóságához szükséges időtartam stb. is.²⁸ A közösségi jogközfizetési igény nyilvánvalóan emiatt is intenzíven jelentkezett.²⁹

Tárgyunk szempontjából sem jelentéktelen, hogy az említett 1998-as módosítás az irányelv hatályát (1. cikkely) is érintette – a bíróság gyakorlatában az eredeti normaszöveg értelmezése során kialakult ellentmondások okán. Az eredeti 1. cikkely (1) bekezdése az irányelvnek vállalatok, üzemek vagy üzemszerek szerződéses átruházása³⁰ vagy összeolvadás³¹ révén másra³² átszállása³³ esetén való alkalmazását írta elő.

²⁶ Hueck, Alfred – Nipperdey, Hans Carl: Lehrbuch des Arbeitsrechts. Mannheim/Berlin/Leipzig, 1931, Bensheimer Verlag, 290. o.

²⁷ McMullen, John: Business Transfers and Employee Rights. London/Dublin/Edinburgh, 1992, Butterwords, 7. o., illetve német megközelítésben Annerl, Peter: Der Betriebsübergang im englischen Recht. Göttingen, 1991, Georg-August-Universität zu Göttingen, 16. és köv. o.

²⁸ Az akkor még a Közösségen kívüli Ausztria magánjogában – alapvetően eltérően a német jogszemlélettől – a csatlakozásig fennállott az a nézet, hogy az üzem birtokosának megváltozása esetén (Betriebsinhaberwechsel) az érintett felek háromoldalú megállapodása szükséges a munkajogviszonyok változatlan tartalmú fennállásához. A megállapodás kivételesen hallgatólagosan, illetve ráutaló magatartással is létrejöhetett. Ld. Krejci, Heinz: Von Verträgen über Dienstleistungen. In.: Rummel, Peter (Hrsg.): Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch. Wien, 1990, Manz'sche Verlag, 2031. o. Az osztrák jogban az említett – a közösségi jogtól különböző – helyzet az AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) elfogadásával változott meg 1993-ban. E törvény 3-6. §§ vették át az irányelv rendelkezéseit az osztrák munkaszerződési jogba. Utóbbiak értékeléséhez ld. Hummer, Hans-Jörg: Die Rechte des Arbeitnehmers bei Betriebsübergang in Österreich und Frankreich. Wien, 1999, ÖGB Verlag, 41. és köv. o.

²⁹ Az irányelv jogalapja a Római Szerződés 100. és 117. cikkelyei voltak, ami markánsan utal a versenypolitikai célkitűzésre is.

³⁰ „vertragliche Übertragung”, „legal transfer.”

³¹ „Verschmelzung”, „merger.”

A hatályos 1. cikkely (1) bekezdés a) pontja szerint az irányelvet vállalat, üzem vagy vállalatrész, üzemszervezés szerződéses átruházás vagy összeolvadás révén való átszállása esetén kell alkalmazni. A módosítás tehát az eredeti szöveget a „vállalatrész” fogalom beiktatásával egészítette ki. Ami az irányelv személyi hatályát illeti, az a munkáltató és munkavállaló közötti munkajogviszony átszállásakor alkalmazandó. Az irányelv eredeti szövege ilyen rendelkezést nem tartalmazott, ám a hatályos 2. cikkely (1) bekezdés d) pontja, valamint (2) bekezdése a munkáltató és munkavállaló (azaz a munkajogviszony) fogalmának meghatározását a nemzeti jogoknak engedi át. A munkavállaló fogalmának értelmezése körében a Bíróság két korábbi ítélete említendő: a *Wendelboe-ügy* és a *Mikkelsen-ügy*.³⁴ A *Wendelboe* esetben a bíróság állást foglalt az irányelvnek a munkáltatói fizetésektől való elvonásáról is, kifejtette továbbá, hogy az irányelv csak azokra a munkavállalókra alkalmazandó, akik az átruházás időpontjában munkajogviszonyban állottak. Másképpen szólva: az irányelv alkalmazásában munkavállalónak az tekintendő, akinek az említett időpontban fennáll a munkajogviszonya. A bíróság összegzőképpen megállapította, hogy a tagállamok nem kötelesek olyan szabályok hatályba léptetésére, amelyek szerint a vállalat-áttruházás kedvezményezettje helytállni tartozna olyan munkavállalók igényeiért, akik az átruházás időpontjában már nem voltak munkajogviszonyban. Lényegében ezzel az ítélettel kezdődött el az a folyamat, amely az irányelv 1998-as módosításának eredményeképpen a (hatályos) 2. cikkely (2) bekezdésében nyert rögzítést. A *Mikkelsen-ügyben* hozott ítéletben a bíróság a munkavállaló-fogalomnak másik aspektusát ragadta meg. Leszögezte ugyanis, hogy a munkavállalói minőséget nem zárja ki a munkavállalónak mégoly jelentős tulajdoni részesedése a munkáltató gazdasági társaságban. A munkáltató meghatározásának körében az irányelv alkalmazása során

³² Az irányelv c kifejezésének fordítása körül meglehetősen bizonytalanság uralkodik. A közhasználatú magyar fordítások a vállalat stb. „tulajdonának átszállása” kifejezést alkalmazzák. Az irányelv a tulajdon fogalmát egyetlen hivatalos nyelven megjelent változatban sem tartalmazza. Az angol szövegváltozat a „to another employer”, a német az „auf einen anderen Inhaber” fordulattal él. Látható, hogy a hivatalos nyelvek közötti változatok között is lényeges eltérés van.

³³ „Übergang”, illetve „transfer.”

³⁴ *Wendelboe v. L. J. Music* (19/83. [1985] ECR 475.); *Mikkelsen v. Danmols Inverta* (105/84. [1986] ECR 316.)

(értelemszerűen) mindig legalább két ilyen fogalom jöhet szóba, hiszen átadó (transferor) és átvevő (transferee) között megvalósuló átszállásról, illetve annak munkajogi joghatásairól rendelkezik. Az irányelv által alkalmazott egyes fogalmak meghatározásáról rendelkező 2. cikkely a) és b) pontjai határozták meg az átadó és az átvevő fogalmát. Előbbinek azokat a természetes és jogi személyeket tekintjük, akik az átszállás nyomán elvesztik, míg utóbbiak megszerzik munkáltatói minőségüket, azaz a hatályos 1. cikkely (1) bekezdés a) pontjában említett jogügylet vagy összeolvadás révén – a 3. cikkely (1) bekezdés első francia bekezdésben meghatározott jogkövetkezmény, a munkajogviszony(ok) automatikus átszállása nyomán – munkáltatói pozícióba kerülnek.

Az irányelv bírói gyakorlata a nyolcvanas évek közepétől kezdődően annak tárgyi hatálya tekintetében bontakozott ki a legintenzívebben. A tárgyi hatály kérdése az irányelv alkalmazásának sarokpontja, hiszen arra válaszol, hogy mit tekintünk vállalat, üzem, vállalatrész vagy üzemrész (jogügylet vagy összeolvadás révén megvalósuló) átruházásának. Az irányelv eredeti rendelkezései nem definiálták a szövegében szereplő vállalat, üzem és üzemrész fogalmakat, bár látszólag e fogalmak meghatározása révén jelölhető ki a szabályok tárgyi hatálya. A bíróság gyakorlata alapján azonban azt mondhatjuk, hogy ezek meghatározása, illetve egymástól való elhatárolása nem került előtérbe. A bíróság számos ítéletében³⁵, mintegy magától értetődőnek tekintette e tényállási elemnek a megvalósulását, és ítéleteiben mindhárom kategóriát a „gazdasági egység” alfajának tekintette, azaz lényegében ennek (a gazdasági egységnek) az átszállásához fűzte az irányelvben kifejtett joghatásokat. A gazdasági egység fajfogalmának kialakulásában a Spijkers-ügyben³⁶ hozott ítélet az egyik legjelentősebb mérföldkő. A bíróság ebben kifejtette, hogy az irányelv célja a „gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitásának biztosítása”. Az említett fogalmaknak tehát önálló európai munkajogi meghatározását adta a bíróság (szemben a munkavállaló fogalmával kapcsolatban mondottaknál). A három kategória összefoglaló értelmezését indokoltnak tekinthetjük. Az irányelv eredeti bizottsági javaslatában egyébként a végső változat példálózó hármas

³⁵ Vállalat, üzem vagy üzemrész létezését állapította meg például hangkazettákat előállító üzem (19/83.), gépjárató üzem (135/83.), hajóépítő vállalat részlege (186/83.), bár és diszko (145/87.) esetében.

³⁶ Spijkers v. Benedik (25/85. [1986] ECR 1119.)

meghatározásával szemben a „munkaszervezeti egység” megközelítés szerepelt. A megkülönböztetésnek azért nincs, illetve csekély a jelentősége, mert a vállalat, az üzem és az üzemrész (újabban a vállalatrész) átszállásának esetére az irányelv ugyanazokat a jogkövetkezményeket rendeli alkalmazni. Jellegetesnek mondhatjuk a kifejtettek szempontjából a Rask-ügyben³⁷ hozott ítéletet. A bíróság itt azt vizsgálta, hogy egy tizenem belüli, azaz a munkáltató által ellátott szolgáltatásnak (az adott esetben üzemi kantinnak) a szerződéses átruházása megvalósítja-e az üzem átszállását. A bíróság a felmerült kérdést igenlően válaszolta meg: álláspontja szerint az irányelv alkalmazható abban az esetben, ha egy vállalkozás az általa folytatott (belső) gazdasági tevékenységet szerződés alapján átruházza. A kázinó keretében megvalósított szolgáltatások, illetve az azokért való felelősség szerződéses átruházása tehát a „gazdasági egység”, esetünkben az üzemrész átruházásának minősül.

Az ismertetett bírói gyakorlat szerint tehát gazdasági egységnek tekintünk minden olyan önálló szervezeti keretek között működő egységet (nagyobb szervezet részegységét), amelyet meghatározott gazdasági cél megvalósítása érdekében működtetnek. A gazdasági egység fogalmának értelmezésében a kilencvenes évek közepén megszületett, az európai munkajogi irodalomban rendkívül heves vitát kiváltott Christel Schmidt-ügyben³⁸ hozott ítélet jelentett újabb fordulópontra. Az ítéletben a bíróság lényegében azt fejtette ki, hogy az egy munkavállaló által ellátott takarítási feladatok szerződéses átruházása is az irányelv munkavállaló-védelmi intézményrendszerének a hatálya alá tartozik. A Schmidt-ügy egészen szélsőségesen mutatott rá az irányelv tárgyi hatályával kapcsolatos dilemmákra, hiszen abban kialakult két lényeges sarokpont. Az egyik az volt, hogy az, hogy az üzemrész átszállásának megvalósulásához nem szükséges materiális eszközök átadása-átvétele, azaz lényegében a gazdasági funkcióban bekövetkező utódlás elégséges. A másik szerint egyetlen munkavállaló foglalkoztatásával létrejöhet önálló gazdasági egység. A Christel Schmidt-ítéletet követően rövid időn belül a takarítási ügyek sokasága került a bíróság elé, amelyekben a gazdasági egység fogalmának értelmezésénél a bíróság általában konzekvensen

³⁷ Rask and Christensen v. ISS Kantinenservice A/S (209/91. [1992] ECR I-5755.)

³⁸ Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen (392/92. [1994] ECR I-1311.)

követe a Schmidt ügyben kifejtetteket. Ezek közül az Ayse Süzen-ügyben³⁹ ugyancsak egyetlen takarítónő munkajogviszonyának a sorsáról volt szó. A bíróság itt némileg finomította a Schmidt-ítéletben kifejtetteket. Álláspontja szerint az, hogy megvalósult-e gazdasági egység átszállása, a szóban lévő tényállás összes lényeges elemeinek (materiális és immateriális vagyonelemek, személyzet, ügyfélkör stb.) vizsgálata során dönthető el.

Az említett bírósági gyakorlat alapján az irányelv (korábban hatályos) 1. cikkely (1) bekezdés alkalmazásával kapcsolatban összefoglalásképpen azt állapíthatjuk meg, hogy bírói gyakorlat kialakította a „gazdasági egység” európai munkajogi fogalmát, és ezt a gazdasági egységet tekinti az átadás-átvétel tárgyának. Az irányelv 1. cikkely (1) bekezdés újonnan beiktatott b) pontja a gazdasági egység fogalmát akként határozza meg, hogy az az erőforrásoknak (resources) meghatározott gazdasági fő- vagy melléktevékenység megvalósítása érdekében szervezett összessége. A bíróság tehát kezdettől tartózkodott tehát a vállalat, üzem, illetve üzemrész fogalmának nyelvtani értelmezésétől. Az általa alkalmazott és ma már az irányelv szövegében is fellelhető fogalom, a gazdasági egység használata az indoka az irányelv hatályos 1. cikkely (1) bekezdés c) pont második mondatában található szabálynak is. Eszerint állami szervek (hatóságok) igazgatási átszervezése, illetve igazgatási feladatkörök átadása nem tekinthető az irányelv tárgyi hatálya alá tartozó átruházásnak. Ez az értelmezés a Henke-ügyben⁴⁰ nyert határozott megfogalmazást. A bíróság itt kifejtette, hogy a közigazgatási hatósági (hoheitliche) tevékenység átadása nem minősül a gazdasági egység átadásának, még abban az esetben sem, ha a tevékenységnek gazdasági vonatkozásai, elemei is vannak. A bíróság tehát nem tekintette a közigazgatási tevékenységet az irányelv alkalmazásában vállalatnak, üzemnek, üzemrésznek (gazdasági egységnek).

A vázolt ítélkezési gyakorlat rámutat a modern (európai) munkajogviszonynak egy további, és az üzemátszállás ítélkezési gyakorlatában felerősödött jellegzetességére, nevezetesen arra, hogy abban háttérbe szorul a munkáltató-munkavállaló kapcsolat személyessége, azaz lényegében a szerződéses elem. A munkavállaló sokkal inkább ahhoz a gazdasági egységhez kötődik, amelynek keretében

³⁹ Süzen v. Zehnaecker Gebäudereinigung GmbH (13/95. [1997] ECR I-1259.)

⁴⁰ Henke v. Gemeinde Schierke (298/94. [1996] ECR I-4989.)

foglalkoztatják, azaz a munkajogviszonyt sokkal inkább ez a körülmény uralja, mint a munkáltató (munkaszerződésben meghatározott) személye.⁴¹

Az Állásfoglalás közzétételekor hatályos 1. cikkely (1) bekezdés szerint a gazdasági egység másra való átszállása szerződéses átruházás vagy összeolvadás révén valósulhat meg. Ami a szerződéses átruházás fogalmát illeti, előljáróban leszögezhetjük, hogy nem kizárólag tulajdonjog átruházásra irányuló ügyletek jöhetnek szóba, hanem minden olyan ügylet, amely alkalmas arra, hogy a gazdasági egység fölötti tényleges irányítási és döntési hatalmat annak korábbi alanyától más természetes vagy jogi személy szerezzék meg.⁴² Az összeolvadás esetében valójában ugyanez következik be. A szerződéses átruházás körében tehát a tulajdonszerzés ügyletein (adásvétel, csere stb.) kívül a használati jog átruházásának ügyletei (bérlet, haszonbérlet, lízingszerződés) is figyelembe jönnek. A bíróság több ítéletében is feldolgozott e tárgykörbe tartozó ügyeket. A Landesorganisationen i Danmark ügyben⁴³ a Dán Pincér Szakszervezet megbízásából a Dán Szakszervezeti Szövetség járt el Hannibalsen asszony ellen, aki a Ny Molle Kro kisvendéglőt bérbé adta, majd mivel a bérlő nem teljesítette a bérleti szerződést, azt felmondta és maga vette át a vendéglő üzemeltetését. A perben egyebek mellett az volt vitás, hogy a visszavételt követően a tulajdonos köteles-e megfizetni a kisvendéglőben foglalkoztatott pincérmő elmaradt munkabérét. A kérdés megválaszolása nyilvánvalóan elsődlegesen attól függött, hogy a bérleti szerződés megszűnése és a bérlet tárgyának visszavétele olyan ügylet-e, amely az irányelv 1. cikkely hatálya alá tartozik. A bíróság igenlően válaszolta meg a kérdést, és rámutatott arra, hogy az irányelv célja a munkavállaló védelme a munkáltató változása esetén. A szóban forgó ügylet pedig azt eredményezi, hogy a gazdasági egység fölötti irányítási hatalommal rendelkező személy megváltozik, azaz az irányelv céljától idegen volna, ha e tényállást kizárnánk az alkalmazás köréből. A Dr. Sophie Redmond Stichting ügyben⁴⁴ a bíróság

⁴¹ Az említett körülmény nyomán a hazai irodalomban olyan felfogás is napvilágot látott, amely az „üzem” önálló jogalannyá válását véli felfedezni a jogutódlási szabályok árnyékában. Ld. Balassa Tamás: Az üzemátruházás munkajogi problémái. Jogtudományi Közlöny, 1998/9., 340. o.

⁴² Birk, Rolf.: Die einzelnen Regelungen des supranationalen Arbeitsrechts. In: Münchener Handbuch des Arbeitsrechts. München, 2000, Beck Verlag. RdNr. 226.

⁴³ Landesorganisationen i Danmark v. Ny Molle Kro (287/86. [1987] ECR 5465.)

⁴⁴ Redmond Stichting v. Bartol (29/91. [1992] ECR I-3189.)

azt állapította meg, hogy az irányelv hatálya alá tartozik az a jogügylet is, amelyben az önkormányzat ún. nonprofit szervezet (alapítvány) számára nyújtott támogatás címzettjének a megváltoztatásával idézi elő a munkáltató megváltozását. A Dr. Sophie Redmond Stichting esetben kifejtett bírósági álláspont 'volt az alapja az irányelv módosítása során beiktatott 1. cikkely (1) bekezdés c) pont első mondatában foglalt rendelkezésnek, mely szerint az irányelv mind az állami (tulajdonú), mind pedig a magánvállalatok esetében alkalmazandó, mégpedig függetlenül attól, hogy ezek nyereségérdekeltek-e (operating for gain, für Erwerbszwecke arbeiten). A bíróság számos további ügyben helyezkedett arra az álláspontra, melyet úgy összegezhetünk, hogy a gazdasági egység feletti tényleges irányítási hatalomnak az átadására-átvételére alkalmas ügyletek mind-mind az irányelv hatálya alá tartoznak, hiszen az irányelv munkavállaló-védelmi rendeltetése így teljesül. (Megjegyzem, hogy napjaink európai gyakorlatában különösen az outsourcing és az insourcing elnevezésű ügyletek megítélése kérdéses. Az előbbi bizonyos gazdasági tevékenység, feladatkör átadását jelenti harmadik személyeknek, míg az utóbbi a gazdasági tevékenységnek a kiterjesztése, újabb feladatok átvétele, illetve a korábban átadott feladatok visszavétele. Az uralkodó felfogás szerint az ezekre irányuló ügyletek is tartozhatnak az irányelv hatálya alá, azzal azonban, hogy ilyenkor is meg kell valósulnia erőforrások átruházásának, azaz nem pusztán egy gazdasági funkciót ellátó vállalkozás cseréjének.)⁴⁵

Az irányelv alapján a gazdasági egység átadásának-átvételének leglényegesebb következménye az annak időpontjában fennálló munkajogviszonyok átszállása, azaz a munkáltató személyének a megváltozása. Az átvevő tehát munkáltatói pozícióba lép [3. cikkely (1) bekezdés]. A munkajogviszony a maga egészében, az abban fennálló valamennyi joggal és kötelességgel együtt száll át, azaz jogutódlás áll elő a munkáltatói pozícióban. Az átszállás automatizmusa abban ragadható meg, hogy ahhoz nem szükséges a feleknek sem egy-, sem pedig kétoldalú jognyilatkozata, azaz a munkáltató személyében a változás magának a (nemzeti) törvénynek a rendelkezése folytán következik be. A bíróság már a kilencvenes években a Christel Schmidt-ügy ítéletének 17. és 18. bekezdésében ugyanakkor rámutatott arra, hogy az átszállás nem jelenti a jogviszony tartalmának változtathatlanságát, és nem keletkeztet

⁴⁵ Wendeling-Schröder, Ulrike.: Outsourcing out? Arbeit und Recht 1994/1.

felmondási tilalmat sem. A 3. cikkely (1) bekezdése ugyanis nem zárja ki a munkajogviszonyoknak a felek általi módosítását, feltéve, hogy ezt a nemzeti jog megengedi. Az irányelv alkalmazása körében sajátosan, elsősorban német jogi hatásra merült fel a munkavállaló ellentmondási jogának kérdése. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság gyakorlatában a hetvenes évek közepétől⁴⁶ meggyökeresedett az a nézet, hogy az átruházással érintett munkavállaló a BGB 613a. § által az irányelv rendelkezéseivel összhangban szabályozott jogkövetkezmények-nek, azaz lényegében az automatikus átszállásnak ellentmondhat (Widerspruchrecht). A munkavállaló ebben az esetben nyilvánvalóan annak a kockázatnak teszi ki magát, hogy mivel a munkahelye (üzem, üzembrész) más rendelkezése alá került, a munkáltatója a munkajogviszonyt fel fogja mondani, tipikusan rendes felmondással. A német munkajogban azonban rendkívül erősen jelen van a privátautonómia eszméje, amellyel ellenkezik, hogy a munkavállaló akaratan kívüli körülmények folytán kerüljön sor a munkáltató megváltozására. Ebben keresendő ennek a bírói gyakorlatban kialakult intézménynek az indoka, amelynek révén tehát a munkavállaló a kellő időben tett nyilatkozatával megakaszthatja az átszállás automatikus jogkövetkezményeinek beálltát.⁴⁷ A Katsikas-ügyben,⁴⁸ valamint később a Merckx⁴⁹, illetve az Europiéces SA⁵⁰ esetekben a bíróság a következők szerint foglalt állást. Az irányelv – az automatikus átszállás gondolatának bázisán – nem tartalmazza a munkavállaló ellentmondásának lehetőségét, ám a nemzeti jogi szabályok rendelkezhetnek e szerint. Utóbbiak hiányában tehát a munkavállaló a jogutód munkáltatóval, azaz a gazdasági egység átvevőjével szemben nemcsak jogosulttá, hanem (a munkajogviszonyból folyó kötelezettségei tekintetében) kötelezetté is válik.

Különös, és a magyar jogban ez idő szerint kellően nem feldolgozott kérdés a jogutódlási szabályoknak a munkáltatói fizetésképtelenségi helyzetben (eljárásban) való alkalmazása. Az irányelvnek az 1998-as

⁴⁶ Első alkalommal: BAG AP Nr. 1 zu § 613a. BGB.

⁴⁷ Lieb, M.: Arbeitsrecht (Schwerpunkte). Heidelberg, 2000, C. F. Müller Verlag. 93. o.

⁴⁸ Katsikas v. Konstantinidis (132/91. [1992] ECR I-6577.)

⁴⁹ Merckx and Neuhuyds v. Ford Motors Company (171/94. [1992] ECR I-1253.)

⁵⁰ Europiéces v. Sanders and Automotive Industries Holding Company SA (399/96. [1998] ECR I-6965.)

módosítást megelőző alkalmazása során az az álláspont alakult ki a bíróság gyakorlatában, hogy a felszámolási eljárásban⁵¹ nem irányadók az irányelv rendelkezései. Az ilyen irányú bírói gyakorlat az Abels-ügyben kezdődött.⁵² Ebben az ügyben a bíróság úgy fogalmazott, hogy az irányelv alkalmazását nem célszerű 'kiterjeszteni a fizetéseképtelenségi eljárásokra, mert ez elrettenti az átruházás lehetséges kedvezményezettjeit a vállalat, üzem megszerzésétől. Ezért a hitelezők sokkal inkább a vállalat vagyontárgyainak egyenként való értékesítése mellett döntenének, ami munkahelyek tömeges megszűnését vonhatná maga után. A fizetéseképtelenségi (valójában felszámolási) eljárások tehát nem tartoznak az irányelv hatálya alá, ám már itt leszögezte a bíróság azt, hogy a tagállamok ennek ellenkezőjét írhatják elő, azaz az üzemátzállás szabályait alkalmazni rendelkeznek ezekben az esetekben is. Az Abels-ügyben azonban a fizetéseképtelenségi eljárásoknak egy sajátos típusa jelent meg, a holland jog „surceance van betaling” elnevezésű eljárása. Ennek az eljárásnak az a lényege, hogy a bíróság a vállalat adósságainak törlesztését határozatával felfüggesztheti.⁵³ Az eljárás célja ebben az esetben tehát nem a munkáltató (jogutód nélküli) megszüntetése, elszámolása, hanem sokkal inkább további működésének biztosítása. Az Abels-ügyben tehát a bíróság az említett szempont mentén úgy döntött, hogy ez a fajta eljárás nem rekeszthető ki az irányelv hatálya alól, hiszen nem állnak fenn azok az indokok, amelyek erősen érvényesülnek azon eljárások esetében, amelyeknek célja a munkáltató megszüntetése (felszámolása). Egy másik, ugyancsak a nyolcvanas évek közepén született ítéletben⁵⁴ a bíróság hasonló álláspontot fejtett ki, amikor úgy döntött, hogy amennyiben már megnyitották a felszámolási eljárást és az érintett vállalat vagy üzem az értékesítendő vagyontömegbe tartozik, úgy az irányelv ennek átszállása (adott esetben elidegenítése) tekintetében nem alkalmazandó. Azonos problémával és megoldással találkozunk a d'Urso-ügyben.⁵⁵

⁵¹ A magyar jogi terminológia szerinti szóhasználat. Az irányelv angol nyelvű szövege „bankruptcy proceeding or any analogous proceedings”, a hivatalos német szöveg „Konkurs” kifejezést használ.

⁵² Abels v. Bedrijfsvereniging voor de Metalindustrie en de Electrotechnische Industrie (135/83. [1985] ECR 469.)

⁵³ Lényegében a magyar csődeljáráshoz hasonló eljárásról van szó.

⁵⁴ Industriebond v. FNV (179/83. [1983] ECR 179.)

⁵⁵ d'Urso v. Ercole Marelli Elettromeccanica Generale (326/89. [1991] ECR 3057.)

Látható tehát, hogy a bíróság gyakorlata – egyezően az irányelv céljával – arra irányult, hogy azokban az esetekben, amikor a vállalkozás tevékenységének fenntartása egyáltalán lehetséges, az irányelv munkavállaló-védelmi rendelkezéseit alkalmazza, amikor azonban a fizetéseképtelenségi eljárás a vállalkozás megszüntetésére irányul, akkor ezt mellőzze. Ugyanakkor mindvégig nyitva maradt a tagállamoknak az a lehetősége, hogy az irányelv szabályait az utóbbi körben is megvalósítsák. Lényegében ennek a szemléletnek a megfogalmazását találjuk az irányelv hatályos 4a. cikkelyében, amikor az – a tagállamok eltérő rendelkezése hiányában – kizárja az irányelv alkalmazását a vállalkozás vagyonának elszámolása (liquidation) céljából indított eljárásban. A fizetéseképtelenségi eljárásoknak azon körére azonban, amelyek nem az elszámolást irányozzák elő, az irányelv kettő, azaz alkalmazást lehetővé tevő lehetőséget nyit a nemzeti jogalkotó számára.⁵⁶

Az irányelv elsősorban az individuális munkajogviszonybeli status quo fenntartására irányul.⁵⁷ Ezt a célt elsődlegesen az irányelv 4. cikkelyének rendelkezései szolgálták, illetve szolgálják napjainkban is. Az (1) bekezdés a felmondás jogának korlátozását célozza, amikor úgy rendelkezik, hogy pusztán az átszállásra hivatkozva nem lehet megszüntetni a munkajogviszonyokat; nem zárja ki ugyanakkor a szokásos egyéb, műszaki, gazdasági, illetve munkaszervezési indokra alapított munkáltatói felmondás lehetőségét. Megjegyezzük, hogy a korlátozás nem vonatkozik (vonatkozott) a felszámolási eljárásban közölt felmondásokra. Az 1998-as módosítással beiktatott 4. cikkely (2) bekezdése a munkavállalói megszüntető nyilatkozatot (ideértve most a közös megegyezéses, azaz megállapodásos megszüntetést is) tényállásaira tartalmaz szabályt, mégpedig oly értelműt, hogy amennyiben a munkajogviszonyt a munkavállaló az átszállást követően a munkafeltételek jelentősen hátrányos változása miatt lesz kénytelen megszüntetni, ezt úgy kell tekinteni, mintha a munkajogviszonyt a munkáltató szüntette volna meg. A munkafeltételeknek a munkavállaló hátrányára való lényeges megváltozása nemcsak individuális munkáltatói

⁵⁶ Itt az irányelv szoros összefüggést mutat a 80/987/EGK irányelv által biztosított, a fizetéseképtelenség esetére nyújtott munkavállaló-védelemmel. Utóbbihoz ld. Kiss György: A munkavállalói jogok védelme a munkáltató fizetéseképtelensége esetén. In.: Az Európai Unió munkajoga. Budapest, 2001, Osiris Kiadó, 270. és köv. o.

⁵⁷ Birk, Rolf.: id. mű 320. o.

aktusok, hanem a kollektív megállapodások tartalmának változása miatt is bekövetkezhet. A szabályból az következik, hogy a nemzeti jognak a munkavállalói megszüntető nyilatkozat esetére a munkavállalót olyan helyzetbe kell hoznia, mintha a munkajogviszonyt a munkáltató szüntette volna meg rendes felmondással.⁵⁸

Jelentős eleme a munkavállaló helyzete biztosításának a munkáltatóknak (a jogelődnek és a jogutódnak) együttes felelősségére vonatkozó szabály [korábbi 3. cikkely (1) bekezdés második francia bekezdés]. Az eredeti szövegben foglalt rendelkezés tehát arra irányult, hogy a munkajogviszony átszállása ellenére a munkavállaló a korábbi munkáltató ellen is fordulhasson a vele szemben (az átszállást megelőzően) keletkezett követeléseinek érvényesítése végett. Ezen felelősségi szabály nyilvánvalóan nem alkalmazható az összeolvadás esetében, hiszen ilyenkor a jogelőd megszűnik. Ebből következően számos tagállam kifejezetten így is rendelkezik, azaz az együttes (néhol mögöttes, kezesi) felelősség szabályait kifejezetten mellőzi az összeolvadás esetében.⁵⁹ Említésre méltó az átadónak az átvevővel szembeni tájékoztatási kötelezettsége [3. cikkely (2) bekezdés]. Ki kell azonban emelni, hogy e köteletség megszegése irreleváns az irányelvben meghatározott joghatások bekövetkezése szempontjából, azaz a jogutód munkáltató (esetleg mindkettő) ebben az esetben is felel a munkavállaló követelése miatt.

Az irányelv szerint a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket, azaz a kollektív szerződések normatív hatályú rendelkezéseit az átvevőnek fenn kell tartania – a kollektív szerződés ezt megelőző megszűnésének vagy új kollektív szerződés hatálybalépésének hiányában – legalább egy évig. A korábbi 3. cikkely (2) bekezdése e rendelkezésének alkalmazásában kollektív szerződéses rendelkezésnek kell tekinteni minden „munkaviszonyra vonatkozó szabály” természetű⁶⁰ kollektív megállapodást. Az irányelv egyetlen vonatkozásban rendelkezik a munkajogviszony tartalmát nem képező, ám ahhoz szorosan kapcsolódó

⁵⁸ Hasonló szellemben rendelkezik az Mt. 96. § (7) bekezdése a rendkívüli felmondás tekintetében. Amint arra a 24. lábjegyzetben már utaltam, a magyar munkajog jelenleg több vonatkozásban nem felel meg az irányelv hatályos rendelkezéseinek; az itt említett is ilyen, hiszen az Mt. nem tartalmaz az irányelv 4. cikkely (2) bekezdésének megfelelő szabályt.

⁵⁹ Pl. a BGB 613a. § (4) bekezdése.

⁶⁰ Az Mt. 13. §-ához, valamint Mt. 31. § (2) bekezdéséhez hasonlóan.

munkavállalói jogokról, közelebről az ún. üzemi biztosítási pénztárak szolgáltatásai iránti igényekről. Ezek a nem ex lege biztosítási kötelezettségalapján működő intézmények tipikusan mondhatók a közösségi tagállamokban, és mintegy kiegészítik az állam által szervezett társadalombiztosítási rendszereket. Az irányelv hatálya – a tagállamok eltérő rendelkezése hiányában – nem terjed ki az e körben fennálló várományokra.⁶¹ A tagállamokra azonban még abban az esetben is kötelezettséget ró az irányelv, ha nem terjesztik ki annak alkalmazását az ilyen rendszerekben keletkezett várományokra. A kötelezettség ezek védelme érdekében szükséges intézkedések megtételére vonatkozik, tartalmára vonatkozóan az irányelv közelebbi meghatározást nem tartalmaz.

A kollektív szerződések jogi sorsának rendezésén túl az irányelv egyéb kollektív munkajogi szabályokat is tartalmaz. Ezek a szintén a munkajogviszonyok stabilitásának elősegítését célzó szabályok két csoportra oszthatók: a munkavállalói képviselők védelmére, valamint a tájékoztatási és konzultációs köteleességek szabályozására (korábbi 5. és 6. cikkely). A munkavállalói képviselők védelmének alapvető szabálya az 5. cikkely (2) bekezdésében található jelenleg is, és arra irányul, hogy ők az átszállást követően is élvezzék az egyébként a tagállamok jogrendjében meghatározott védelmet. A másik, újonnan beiktatott szabálycsoport az (1) bekezdésben található, és a munkavállalók képviseletének folyamatosságát célozza. A munkavállalói érdekképviselőkkel szembeni információadási kötelezettség a 6. cikkely (1) bekezdésében meghatározott tartalommal mind az átadót, mind pedig az átvevőt terheli. A kötelezettséget kellő időben, az átszállást megelőzően – az irányelvben meghatározott minimális tartalommal – kell teljesíteni. Az irányelv nem tartalmaz kifejezett szankciót a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség megszegése esetére, ez azonban nem jelenti azt, hogy a tagállamok ennek alkalmazásától eltekinthetnének, hiszen köteleességük a közösségi szabályok átvétele során azok effektivitásának⁶² biztosítása.

⁶¹ Ld. Berke Gyula. – Hatvani Zsolt.: Társadalombiztosítási jog, Pécs, 2000, FEEFI. 59. o.

⁶² Kende Tamás (szerk.): Európai közjog és politika. Budapest, 2000, Osiris Kiadó. 327. o.

III. Az Állásfoglalás – a bírói jogalkalmazói tevékenység korlátjai

Az Állásfoglalás kibocsátásakor Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának jogpolitikai megfontolásai első látásra is egyértelműek voltak: rendelkezni kell a munkajogviszonyok sorsáról a munkáltatói alanyváltozás esetére, hiszen a korabeli joggyakorlat tömegesen hozta felszínre e körben a problémákat. E jogpolitikai szándék mikénti megvalósítása azonban több tekintetben aggályos volt. Az Mt. 1992-es hatályba lépésekor hallgatott ugyan az üzemátruházás kérdéséről, ám a Záró Rendelkezések körében található volt olyan rendelkezés, amely jól tükrözte a jogalkotói szándékot a munkáltatói alanyváltozás esetére. Az Mt. 209. § (1) bekezdése úgy rendelkezett, hogy ha a munkavállaló munkaviszonya a törvény hatálybalépése előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, mindaddig, míg munkaviszonyát nem szünteti meg – a 95. § alkalmazását kivéve –, úgy kell tekinteni, mintha jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el. E szabályból kitűnően az Mt. az áthelyezéssel – azaz a korabeli szabályozás szerinti háromoldalú megállapodással – keletkezett munkajogviszonyok esetében általában elismerte a munkajogviszonyok folyamatosságát, azonban a végkielégítés tekintetében nem kívánta az áthelyezést megelőző, esetleg igen hosszú munkajogviszonyok terheit az új munkáltatóra telepíteni. Különösen problematikus volt e rendelkezés abból a szempontból, hogy – mint fent említettem – az áthelyezés volt az a jogcím, amely az üzemátruházás tényállásaiban egyéb tételes jogi szabály hiányában tömegesen került alkalmazásra: az átadó, az átvevő és a munkavállaló megállapodtak a munkajogviszony folytatásában, amelynek a korábbi Mt. rendelkezései szerint az volt a joghatása, hogy az áthelyezést megelőző korábbi munkajogviszonyt az átvevővel szemben minden tekintetben folyamatosnak kellett tekinteni. Kogens szabályával⁶³ az Mt. lényegében lehetetlenné tette, hogy az érintettek úgy állapodjanak meg, hogy minden a munkajogviszonyból származó jog és köteleesség átszálljon az átvevő

⁶³ Az Mt. Záró Rendelkezéseinek kogens jellege az Mt. 13. §-ból következik, hiszen annak (3) bekezdése csak a Harmadik Részben meghatározott szabályoktól való eltérést engedi meg (a munkavállaló javára).

munkáltatóra, hiszen kizárta e körből a végkielégítésre vonatkozó munkavállalói igényeket.⁶⁴

A Legfelsőbb Bíróság az Mt. 86. §-ának dogmatikai bázisán keresett választ a joggyakorlatban felmerült ellentmondásokra. Az Állásfoglalás szerint a munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Ehhez képest a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll, és különösen a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni. Az Mt. 86. §-a értelmében a munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével. Ebből következően a munkaviszonyt a munkáltató jogutódlással való megszűnése (megváltozása) nem érinti. (Ennek felett meg a kollektív szerződések tekintetében az Mt. 40. § azon rendelkezése, amely szerint a munkáltató jogutódlással történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti.) A Munkaügyi Kollégium álláspontja szerint jogutódlás esetén tehát nem lehetett szó áthelyezésről, következésképpen az erről szóló akár megengedő, akár tiltó (szerződéses vagy jogszabályi) rendelkezések a vitás kérdés elbírálása szempontjából közömbösek. Ezzel a Kollégium valójában (dogmatikailag vitathatatlan bázison) ki is küszöbölte az áthelyezés joghatásának a végkielégítés tekintetébeni korlátozását célzó jogszabályi rendelkezést.

A Munkaügyi Kollégium fenti álláspontja tehát aggálytalan: az általános jogutódlás (a munkáltató jogutóddal való megszűnése) esetében kétségtelen, hogy az egyetemesen átszálló jogok és kötelezettségek körébe tartoznak a munkajogviszonyból származók is, és e tekintetben valóban nem jöhet szóba a felek eltérő megállapodása. A Munkaügyi Kollégium azonban – minden bizonnyal az irányelv rendelkezéseire támaszkodva – kiterjesztően értelmezte a jogutódlás fogalmát: jogutódlásnak tekintette nemcsak az egyetemes jogutódlást, „hanem az üzemnek, üzletnek, munkahelynek megállapodáson alapuló átvételét is, ha az átvevő az átadó jogaiba lép [így különösen a munkáltatói üzem egészére vagy meghatározott részére vonatkozó jogátruházás, például adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén a munkavállaló(k) folyamatosan történő tényleges

⁶⁴ A Bevezetőben mondottak szerint már az 1991. évi XLVIII. törvény kapcsán és a korábbi Mt-vel is ellenkező jogértelmezést adott a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 147. számú állásfoglalása.

továbbfoglalkoztatásával].” Az Állásfoglalás az irányelv „átvétele” tekintetében nem lépett – mert nem is léphetett – tovább: a kifejtettek nem érintették a jogelődnek az átszállás (átruházás) előtt keletkezett tartozásokért való és esetleges egyéb kötelezettségeit, azaz az Állásfoglalás a munkajogviszonyból származó – az átszállás előtt esedékessé vált – munkáltatói tartozásokat érintetlenül hagyta, és szemben az általános jogutódlás esetében alkalmazott megoldással, azokra nem alkalmazta az ex lege átszállás elvét.

Amint arra már utaltunk, az általános jogutódlás és az üzemátszállás jogkövetkezményei az Állásfoglalás szerint (eltekintve az átszállás előtt keletkezett munkavállalói követelések kérdéséről) azonosak. Ezt a szemléletet az Mt. hatályos szabályai is őrzik a 209. § (2) bekezdésében. Nyilvánvaló azonban, hogy ez a megoldás nem kellően differenciált, elsősorban abból a szempontból, hogy a jogelőd és a jogutód viszonyaira vonatkozó szabályok egyáltalán nem alkalmazhatók az általános jogutódlás eseteiben, hiszen ezekben a jogelőd megszűnése mellett jön létre a jogutód.⁶⁵

A Legfelsőbb Bíróság tehát részben magáévá tette az európai munkajogi megoldást, amikor az üzem átruházásához a munkajogviszonyok átszállásának joghatását fűzte, azonban a nyilvánvalóan *contra legem* értelmezésnek számos ellentmondásos vonása és – a közösségi szabályozáshoz képest – hiányossága volt. Ezen túlmenően legfelsőbb bírói gyakorlat visszaható hatállyal alkalmazta az általa „alkotott normát”, azaz az annak kibocsátása előtt keletkezett tényállásokban is érvénytelennek tekintette az üzemátruházás esetére létrejött áthelyezésre irányuló megállapodásokat, de még szembetűnőbb volt, hogy e tényállásokban – eltérően az Mt. 40. §-a alapján az általános jogutódlás eseteire kínált megoldástól – nem érintette a kollektív szerződések sorsának kérdését.

Az utóbb említett körülmény szemléletesen mutatja a Munkaügyi Kollégium jogértelmező tevékenységének korlátait. Ahogy Kiss György a kilencvenes évek közepén megfogalmazta:⁶⁶ „...az Állásfoglalás – mint a jogalkalmazás által adott jogértelmezés – szükségszerűen korlátozott tartalommal jöhetett létre, ugyanis nem pótolhatta azoknak a tartalmi

⁶⁵ Sajátos, és a magyar munkajogban ugyancsak nem elemzett helyzetet eredményez a kiválás elnevezésű társasági jogi aktus.

⁶⁶ Kiss György: a 17. lágjegyzetben említett dolgozat.

elemeknek a meghatározását, amelyeknek a kialakítása kizárólag jogalkotói feladat lett volna.” Valóban ilyen jogalkotói feladat lett volna többek között a kollektív szerződések, vagy az üzemi tanács (üzemi megbízott) és a munkáltató között létrejött megállapodások jogi sorsának tisztázása, illetve a jogelőd és jogutód közötti viszonyok szabályainak rögzítése. Az Mt. akkori szabályai e vonatkozásban nem kínáltak jogértelmezési kiindulópontot, mivel nem voltak ilyen tárgyú szabályok (nem volt értelmezési joghelyzet). Minden lehetséges kritika ellenére azt kell mondanunk, hogy a Munkaügyi Kollégium progresszív irányba vitte a hazai jogalkalmazási gyakorlatot, amikor – az egyáltalán lehetséges keretek között – a közösségi jogi szempontokat tartotta szem előtt.⁶⁷ Mi sem támasztja alá jobban a mondottakat, mint hogy amikor a jogalkotó 1997-ben összességében sikeres kísérletet tett a 77/187/EGK irányelv átvételére⁶⁸, az Állásfoglalásban és az annak nyomán kialakult bírói gyakorlatban kikristályosodott megoldásokhoz nyúlt.

⁶⁷ A teljesség kedvéért meg kell jegyezni, hogy a magyar magánjogban is már viszonylag korán felmerült a gazdasági egység átruházásához kapcsolódóan az alkalmazottak jogviszonyai folyamatosságának, illetve a szolgálati viszonyokban való utódlásnak a gondolata. Az 1908. évi LVII. törvénycikk a kereskedelmi üzlet átruházásáról rendelkezett, és e körben a szolgálati viszonyok ex lege átszállását is előírta élők közötti ügyletekben. A jogtörténeti vonatkozások feldolgozását ld. Berke Gyula: A szolgálati viszonyok sorsa az üzletátruházás és üzemutódlás során a magyar magánjogban. Jogtörténeti tanulmányok VII., Pécs, 2001, PTE Állam- és Jogtudományi Kar, 73. és köv. o.

⁶⁸ Az 1997. évi LI. törvény – indokolása szerint – kifejezetten jogharmonizációs céllal született meg, és számos új, a jogutódlásra vonatkozó rendelkezést (85/A. §, 40/A. §, 209. § /2/ bekezdés stb.) iktatott az Mt-be. E rendelkezések bemutatásától eltekintünk, azokat csak annyiban érintjük, amennyiben a bírói gyakorlatra napjainkig hatással voltak. A törvény az 1977. évi irányelv rendelkezéseinek átvételére irányult, ennél fogva az 1998. évi módosítással beiktatott szabályok tekintetében hazánk csatlakozásáig újabb jogharmonizációs lépések szükségesek, elsősorban az irányelv kollektív munkajogi vonatkozásait illetően.

IV. A Legfelsőbb Bíróság esetjoga a munkajogi jogutódlás körében⁶⁹

A Legfelsőbb Bíróság napjainkig rendkívül nagy számú döntésében érintette a munkajogi jogutódlás problematikáját. Ez kétségtelenül azt a korábban említett körülményt támasztja alá, hogy elsősorban a kilencvenes évek első felében tömegesen fordultak elő az Állásfoglalás „hatálya”⁷⁰ alá tartozó tényállások. A számos ítélet teles körű feldolgozására nem vállalkozom, ám megkísérlem áttekinteni a megítélésem szerint leginkább elvi értékű döntéseket.

A kilencvenes évek elején több ítélet⁷¹ még a 147. számú kollégiumi állásfoglalásra támaszkodott. Az ítéletek történeti tényállásában tehát közös elem volt az, hogy két munkáltató és a munkavállaló között áthelyezésre került sor, és az áthelyezést követően a munkajogviszony megszüntetésekor vitássá vált, hogy a végkielégítés szempontjából a korábbi munkáltatóval fennállott munkajogviszony figyelembe veendő-e. A BH 1993/470. számú ügyben különösen jól látszik, hogy a végkielégítés megfizetésére irányuló kereset tárgyában való mikénti döntésnek előkérdése a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás megítélése. Az ítéletben a Legfelsőbb Bíróság utalt arra, hogy „jogutódlás esetén ugyanis nem lehet szó áthelyezésről.” A másodfokú ítélet hatályon kívül helyezésére is azért került sor, mert a bíróság nem vizsgálta kellő körültekintéssel, hogy az adott ügyben megvalósult-e a jogutódlás, azaz létrejöhett-e érvényesen az áthelyezésre irányuló megállapodás, vagy – lévén szó jogutódlásról – nem. A Legfelsőbb Bíróság utalt arra is, hogy

⁶⁹ Az alábbiakban csak a Bírósági Határozatok című periodikában (BH), illetve a Munkajogi elvi határozatok 1970 – 1974, valamint a Munkajog 1995 – 1998 (Munkajogi Döntvénytár) című kiadványokban (utóbbiak a HVG-ORAC Kiadó gondozásában jelentek meg Radnay József szerkesztésében) közzétett fontosabb döntéseket vesszük számba. A kommentár-irodalomban széles körű válogatást közöl Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata. Szeged, 2001, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 166. és köv. o.

⁷⁰ Az Állásfoglalás viszonylatában a „hatály” fogalmát fentebb is idézőjelben használtam. Ezzel arra utalok, hogy nem lévén szó jogi normáról, így a (személyi, tárgyi stb.) hatálya valójában nem is értelmezhető. Mivel azonban esetünkben – amint ugyancsak említettem – valójában jogalkotási tevékenységet végzett a Munkaügyi Kollégium, elsősorban akkor, amikor meghatározta a jogutódlási tényállásokat, mégis azt kell mondanunk, hogy jogi aktusának hatálya vizsgálandó.

⁷¹ BH 1993/470.; ugyanilyen tárgykörben BH 1993/398.; BH 1993/708.

miféle körülményeket kellene megvizsgálni az adott tényállásban. Ilyenként említette azt a tényt, hogy a munkavállaló az áthelyezés után az új munkáltatónál ugyanazt a munkát ugyanazon a telephelyen végezte-e. E szempont mögött nyilvánvalóan az a szemlélet húzódik meg, amit a német jog a „Betriebsidentität” fogalmával⁷² közelít meg. Az üzem, azaz lényegében a foglalkoztatási körülmények azonossága, az üzemi funkció változatlan fenntartása, illetve fenntarthatósága a jogutódlásnak (üzemátszállásnak) fogalmi eleme. Ellenkező esetben ugyanis csupán ingó és ingatlan vagyonelemek átruházásáról volna szó, nem pedig erőforrások (köztük emberi erőforrások) összességének átadás-átvételéről. Ezért is okoz nagy problémát a német jogban a „Betriebsstillegung,” azaz az üzem megszüntetésének elhatárolása az üzemátszállástól.⁷³ A Legfelsőbb Bíróság felülvizsgálati eljárásban hozott döntése tehát arra „célzott,” hogy a munkaügyi bíróság ha jogutódlás áll fenn, akkor a jogelődnél munkajogviszonyban töltött idő feltétlenül figyelembe veendő. Az Állásfoglalás említett visszaható hatálya a szóban lévő ítéletből is világosan kitűnik, hiszen annak tényállása szerint a munkáltató a munkajogviszonyt 1992. február 26. napján mondta fel, és az áthelyezésre még ezt jóval megelőzően került sor. A Legfelsőbb Bíróságnak a visszaható hatály tekintetébeni álláspontja azonban egyértelmű volt. Az ítélet indokolása utal is arra, hogy az általa a jogutódlás megítélése körében kifejtetteket „a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítélet meghozatalát követően hozott MK 154. számú állásfoglalása is megerősítette.” Kiemelte az indokolás (nyilvánvalóan az alapul fekvő tényállás sajátosságai miatt), hogy nemcsak az általános jogutódlás minősül a munkajogviszony szempontjából jogutódlásnak, hanem „helyes jogértelmezés szerint” az Állásfoglalásban említett jogügyleti (különös) jogutódlási esetek is. Amennyiben ezek sem volnának megállapíthatók, úgy szóba jöhetett volna a 147. számú kollégiumi állásfoglalásban foglalt tételek (a kedvezőbb kollektív szerződés) alkalmazása.

A BH 1993/398. számú ügy érdekessége abban van, hogy a Legfelsőbb Bíróság anélkül, hogy az Állásfoglalásra hivatkozna, arra hívja fel a munkaügyi bíróságot, hogy az új eljárásban vizsgálja meg, hogy a „jogelődnek a részvénytársaságba bevitt ingatlana és ingóságai

⁷² Ld. Pietzko, Joachim: Der Tatbestand des § 613a BGB. Berlin, 1988, Duncker & Humblot, 60. és köv. o.

⁷³ u.o.

között szerepel-e az a vagyonrész, amelyben a felperes szerződése szerint, illetve ténylegesen dolgozott” (kiemelés tőlem). Az alaptényállás, azaz láthatóan az apportálás (vagyonbevitel) ebben az esetben 1990 és 1991 fordulóján jött létre, így itt is megállapítható a visszaható hatályú alkalmazása az Állásfoglalásban kialakított tételnek. Azonban ebben az ügyben különösen figyelemre méltó, hogy a felperes mintegy húsz éves (ugyanannál a munkáltatónál fennálló) munkajogviszonnyal a háta mögött került abba a helyzetbe, hogy munkajogviszonyát az 1991.évi XLVIII. törvény alapján akkor már öt megillető végkielégítés megfizetése nélkül, igen rövid felmondási idővel akarta a munkáltató megszüntetni. Ez, és az ehhez hasonló tartalmú ítéletek arra is utalnak, hogy a jogutódlási tényállások kiterjesztő meghatározásakor a Legfelsőbb Bíróság szociálpolitikai funkciót is felvállalt, sőt, ha úgy tetszik bizonyos igazságossági-méltányossági szempontot is érvényesített.

A BH 1994/111. számú ítéletben a probléma másik aspektusa jelent meg. Itt a két vállalkozás (munkáltatók) közötti jogügylet alapján sor került az üzem (cukrászüzem) átvételére, és az átvevő a munkavállalókat változatlan feltételekkel tovább is foglalkoztatta. Ők azonban végkielégítés és felmondási járandóság megfizetése iránt keresetet nyújtottak be a munkaügyi bírósághoz. A Legfelsőbb Bíróság (konzekvensen) leszögezte a felülvizsgálati eljárásban, hogy mivel a jogutódlás nyomán a munkajogviszonyok nem szűntek meg, hanem változatlanul fennálltak, a munkavállalók az említett juttatásokra nem jogosultak. Hasonló értelmű állásfoglalást más ítéletekben⁷⁴ is találunk.

Az említett ügyekből is kitűnően a Legfelsőbb Bíróság a kilencvenes évek közepére „kérlelhetetlen” és következetes gyakorlatot alakított ki a jogutódlásnak minősülő tényállások megítélésében,⁷⁵ és abban a tárgykörben is, amit a munkajogviszonyok automatikus, ex lege átszállásának nevezhetünk. Az áthelyezésre irányuló érvényes megállapodások lehetőségének elutasítása ugyanis más megközelítésben azt is jelenti, hogy a felek nyilatkozata(i) nélkül következik be a

⁷⁴ Pl. BH 1994/290.; BH 1995/375.

⁷⁵ Pl. BH 1995/62.; a BH 1994/403. vagy 1995/189. számú ítéletek alapján ez már a vagyonbevitellel létrejött jogutódlási esetekre is elmondható. Az 1997/216. számú esetben hozott ítélet – számos másik mellett – a szövetkezet tekintetében bekövetkező általános jogutódlást rögzíti.

jogutódlás, másképpen abban nem kell a feleknek megállapodniuk.⁷⁶ Ez az kézenfekvő elv egyébként napjainkig maradéktalanul érvényesül olyképpen, hogy a Legfelsőbb Bíróság szerint sem a munkaszerződés módosítására, sem pedig új munkaszerződés megkötésére nincs szükség.⁷⁷ Megfigyelhető az is, hogy a gyakorlatba igen gyorsan átment az Állásfoglalásban kifejtett álláspont, hiszen a peres felek csaknem valamennyi ügyben hivatkoztak arra. Ugyanakkor a kilencvenes évek közepi ítéletekben még mindig visszaköszön az áthelyezés problematikája.⁷⁸

Még az évtized közepén rögzítette a Legfelsőbb Bíróság azt a tételt is, hogy a jogutódlás automatizmusából korántsem következik a munkajogviszony felek általi változtathatatlansága.⁷⁹ Kimondotta ugyanis, hogy a jogutód munkáltató és a munkavállaló megállapodhat a foglalkoztatás feltételeinek módosításában, anélkül, hogy megállapodásuk a jogutódlás tényét érintené.

Ugyanerre az időszakra esik a jogutódlás megalapozó jogügyletek körének meghatározására irányuló ítélet is.⁸⁰ Ebben az rögzítette a Legfelsőbb Bíróság, hogy a bérlet jogcímén átadott ingatlan, illetve az itt foglalkoztatott munkavállalók esetében is bekövetkezhet a munkajogi jogutódlás. Az adott ügyben egyébként az üzemátszállás részben gazdasági társaságba való bevittel, részben az említett bérlet jogcímén valósult meg. Az ítélet számos lényeges következtetésre is alkalmat adhat, többek között arra, hogy a jogutódlási tényállás több elkülönült jogügylet révén is bekövetkezhet, sőt valójában általában így is következik be. A Bíróság egy másik ítéletben⁸¹ azt is leszögezte, hogy a jogügyletnek (megállapodásnak) nem kell kiterjednie az átadás-átvétel minden részletére.

A kilencvenes évek második felében egy a hazai jogalkalmazásban mindaddig ismeretlen problémával találkozott a Legfelsőbb Bíróság.

⁷⁶ Ez tulajdonképpen a jogutódlási szabályok kogenciájára is utal, azaz arra, hogy eltérő megállapodás a felek között nem is lehetséges. Véleményem szerint egyébként a hatályos tételes jogi szabályok elhelyezéséből (Mt. 209. §) ma is ugyanez következik, legaiábbis a jogutódlási tényállások meghatározása tekintetében.

⁷⁷ BH 2000/10.; BH 1997/153.

⁷⁸ BH 1995/62.

⁷⁹ BH 1994/571.

⁸⁰ BH 1995/493.; hasonlóan: Munkajog 1995 – 1998: 85. és 87. számú eset.

⁸¹ Munkajog 1995 – 1998: 89. számú eset.

Rögtön Tegyük hozzá: korábbi álláspontjaihoz és az Állásfoglaláshoz, de a közösségi munkajogi szabályokhoz képest is konzekvensen oldotta meg azt. A probléma közösségi jogi megközelítésben a munkavállaló ellentmondási jogaként összegezhető. Mint korábban láttuk, az Európai Bíróság e tárgykörben úgy foglalt állást, hogy erre vonatkozó, illetve ezt megengedő nemzeti jogi szabályok vagy szokás hiányában az automatikus átszállás eszméjéből a munkavállalói ellentmondási jog hiánya következik. A Legfelsőbb Bíróság előtt folyt ügyben⁸² a munkavállaló a jogelőd és a jogutód munkáltató között létrejött és üzemátszállást megvalósító megállapodás nyomán úgy nyilatkozott, hogy nem kíván a jogutód társaságnál munkát végezni. A jogutód a munkajogviszonyt rendkívüli felmondással mondta fel. A Legfelsőbb Bíróság szerint a rendkívüli felmondásra (az Mt. 96. § /1/ bekezdés b) pontjára támaszkodva) a munkavállalói magatartás jogszerű alapot adott, a Bíróság tehát arra a – megint hangsúlyozzuk helyes – elvi bázisra helyezkedett, hogy a munkajogviszonyban bekövetkező munkáltatói alanycsere nyomán a jogviszonyból folyó jogok és köteleességek változatlanul fennmaradnak, illetve (az Mt-ben meghatározott speciális tartalmi többletektől⁸³ eltekintve) a jogviszonyt magát a jogutódlás nem érinti.

A kilencvenes évek második felében továbbra is jelentős a jogutódlási tárgyú jogviták száma a Legfelsőbb Bíróság előtt. Az évtized közepére kialakult ítélkezési gyakorlat stabilnak bizonyult, elvi értékű novum nem merült fel. Említésre méltó, hogy némileg finomodott a gyakorlat, amennyiben a Bíróság kimondotta, hogy a jogutódlás megállapítását nem zárja ki, hogy a munkavállaló továbbfoglalkoztatása nem teljesen változatlan feltételekkel történik.⁸⁴ Az adott ügyben a munkakörbe tartozó feladatok változtak, ám a „foglalkoztatás egyéb ismérvei” a munkáltató személyében bekövetkezett változásra utaltak. A munkavállaló ellentmondási jogát érintő döntésében⁸⁵ a Bíróság azt fejtette ki, hogy a munkajogviszony az érintett munkavállalók hozzájárulásától függetlenül is fennáll. A munkajogviszony automatikus átszállásának eszméjéből következett az az álláspont, amely szerint a jogutódlási helyzetben

⁸² BH 1996/174.

⁸³ Pl. a felmondási jog korlátozása, a jogelőd és jogutód munkáltató egyetemleges és kezesi felelőssége stb.

⁸⁴ Munkajog 1995 – 1998: 76. számú eset.

⁸⁵ Munkajog 1995 – 1998: 93. számú eset.

érvénytelen a próbaidő kikötése is.⁸⁶ Amennyiben ugyanis nincs szó a munkajogviszony megszűnéséről, illetve új munkajogviszony keletkezéséről, úgy fogalmilag – az Mt. 81. § azon rendelkezéséből folyóan, hogy a próbaidő a munkajogviszony létesítésekor a munkaszerződésben köthető ki – kizárt a próbaidő jogintézményének alkalmazása.

Már ebben az évezredben láttak napvilágot az első kollektív munkajogi jogintézményeket érintő jogutódlási tárgyú döntések.⁸⁷ Mindegyik a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettségét érintette, és mindegyik az Mt. 40/A. § hatályba lépése előtti tényállásra vonatkozik. A Legfelsőbb Bíróság ezért csak az Mt. 40. §-ára tudott támaszkodni a kollektív szerződéses feltételek jogutódlást követő alkalmazásának rögzítésénél.

V. Összegzés

Az imént felhívott bírósági ítéletek is alátámasztják a munkajogi jogutódlás intézményrendszerének a dolgozat bevezetőjében említett elméleti és gyakorlati jelentőségét. Úgy vélem, hogy minden megolgy megalapozott, a tárgyban állásfoglalást és bírói gyakorlatot érintő lehetséges kritika ellenére a Legfelsőbb Bíróság (Munkaügyi Kollégiuma) jelentős, mondhatni rendszerteremtő szerepet játszott az újabb magyar munkajog e területén is. Kétségtelennek látszik az is, hogy ítélkezési gyakorlata következetes volt: abban az utóbbi évtizedben elvi törés nem mutatkozik. Az Állásfoglalás és az esetjog még az Mt. 1997. évi jogharmonizációs módosításának próbáját is kiállta, és arra napjaink jogalkalmazója is aggálytalanul támaszkodhat. Fenntartva azt a véleményemet, hogy az Állásfoglalás megszületésekor áttörte a bírói jogalkalmazás, sőt – az említett visszaható hatály tekintetében – a normatan elvi korlátjait, úgy tűnik, hogy a Munkaügyi Kollégium a jogalkotó hallgatásának időszakában az egyetlen lehetséges utat választotta. A közeljövő minden bizonnyal újabb jogalkalmazási problémákat hoz felszínre, annál is inkább, mivel a magyar munkajog előtt

⁸⁶ Munkajog 1995 – 1998: 94. számú eset.

⁸⁷ BH 2000/172.; BH 2000/175.

az időközben jelentősen módosult irányelv átvételének ismételt kötelezettsége áll.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Betriebsübergang in der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs

Das Kollegium für Arbeitsrechtssachen des Obersten Gerichtshofs (OG) hat im Januar 1993 die Stellungnahme 154. im Thema Rechtsnachfolge im Arbeitsrecht veröffentlicht. Im Juli 1992 ist das neue ungarische Arbeitsgesetzbuch in Kraft getreten. Das Gesetzbuch hat keine Regelung über den Rechtsnachfolge enthalten. In der erwähnten Stellungnahme (in einem für das ungarische Recht eigenartigem Rechtsakt) hat der OG im ungarischen Arbeitsrecht die Regelung des Betriebsübergangs eingeführt. Der OG hat in der Stellungnahme offensichtlich Europarechtlichen Vorbilder zu Grunde genommen. In der Abhandlung wird die Rechtsprechung des OG in den letzten zehn Jahren im Lichte der Europarechtlichen Regelung (Richtlinie 77/187, bzw. 2001/23) bearbeitet. Der Verfasser gibt Hinweisen auf die Tätigkeit des OG Anfang neunziger Jahren, in der Zeit der ungarischen politischen-ökonomischen Wende und auf die Rechtslage nach der Betriebsübergangs-Gesetzgebung im Jahre 1997.

DR. IUR. DRES. H.C. ROLF BIRK*

**DIE RICHTLINIE ZUR UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG
DER ARBEITNEHMER (RL 2002/14) IM UNTERNEHMEN UND
BETRIEB**

I. Einleitung

Die „Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft“¹ setzt sich nach Art. 1 Abs. 1 zum Ziel, die bisher nur bruchstückhaft bestehenden, über drei unterschiedliche Richtlinien verstreuten Ansätze einer europäischen Regelung der Beteiligung der Arbeitnehmer auf Betriebs- und Unternehmensebene, also einer Art europäischen Betriebsverfassungsrechts im Sinne des deutschen und österreichischen Rechts auf eine allgemeine Ebene zu heben. Es geht sonach um eine Generalisierung der Beteiligung aller Arbeitnehmer in der Gemeinschaft durch deren Unterrichtung und Anhörung. Hierfür will die RL 2002/14 durch die Aufstellung von einigen Mindestvorschriften einen allgemeinen Rahmen aufstellen und nicht nur bei einzelnen Sachverhalten wie der Massenentlassung, der Umstrukturierung durch Betriebsübergang oder dem Europäischen Betriebsrat bei grenzüberschreitenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen. Es wird freilich deutlich, dass sich die RL 2002/14 an die RL 94/45 inhaltlich anlehnt, zumal sich das „Beteiligungsprogramm“ in beiden Richtlinien auf die Unterrichtung und Anhörung beschränkt. Gleichwohl wurde die RL 2002/14 mehrere Jahre vor allem von Großbritannien verhindert.

Die RL 2002/14 stützt sich auf Art. 137 Abs. 2 EGV, der zur Verwirklichung der in Art. 136 Abs. 1 EGV aufgeführten Ziele wie etwa des sozialen Dialogs den Erlass von Richtlinien vorsieht. Wie beim Erlass der RL 94/45 über den Europäischen Betriebsrat scheiterte eine Vereinbarung der Europäischen Sozialpartner als mögliche Grundlage für

* Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), Trier

¹ ABI. EG 2002 Nr. L80/29.

die Richtlinie, so dass die Kommission selbst 1998 einen Entwurf vorlegte, der dann mit einigen wesentlichen Veränderungen als RL 2002/14 vom Europäischen Parlament und Rat verabschiedet wurde.

Sachlicher Anlass für diese Richtlinie bildeten die Vorkommnisse um die Schließung des belgischen Renault-Zweigwerkes in Vilvoorde, über welche sowohl belgische als auch französische Gerichte Urteile gefällt haben.

Die neue RL 2002/14 wird auch für Ungarn nicht unerhebliche Bedeutung als Teil des *acquis communautaire* gewinnen. Inwieweit sie für die Bundesrepublik Deutschland eine Anpassung des Betriebsverfassungsgesetzes notwendig machen wird, lässt sich definitiv noch nicht sagen, auch wenn eine oberflächliche Lektüre der RL 2002/14 eher wenig Anpassungsbedarf erkennen lässt. Auch für Frankreich wird eine ähnliche Auffassung vertreten.

Die Regelungstechnik der RL 2002/14 orientiert sich an der RL 94/45: Sie räumt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, es den Sozialpartnern zu überlassen, „nach freiem Ermessen und zu jedem beliebigen Zeitpunkt im Wege einer ausgehandelten Vereinbarung die Modalitäten für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen“ (Art. 5 S. 1). Sie können darüber hinaus von den in Art. 4 vorgesehenen Bestimmungen abweichen (Art. 5 S. 2). Soweit ein Mitgliedstaat jedoch davon keinen Gebrauch macht, bleibt es bei den in der RL 2002/14 enthaltenen Vorgaben.

Bestehen keine entsprechenden Arbeitnehmervertretungen in einem Mitgliedstaat, welche für die Unterrichtung und Anhörung zuständig sind, so sind solche zu schaffen, damit die Arbeitnehmer durch ihre Vertreter unterrichtet und angehört werden können (vgl. Art. 2 lit. f und g). Eine unmittelbare Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer eines Unternehmens bzw. eines Betriebs sieht die RL 2002/14 nicht vor; sie kann allerdings ein Mitgliedstaat neben der zwingenden Mindestregelung der RL vorsehen (vgl. Art. 4 Abs. 1).

Neben der mitgliedstaatlich erlaubten Vereinbarungslösung der RL 2002/14 – anders insoweit die EBR-RL, welche selbst unmittelbar eine Vereinbarung der Sozialpartner gestattet –, arbeitet sie wie die RL 94/45 an einer ganzen Reihe von Stellen (vgl. etwa Art. 1 Abs. 2, 2 lit. b, c, d und e, 3 Abs. 1 und 2, 4 Abs. 1, 5, 6 Abs. 1 und 2, 8 Abs. 2) mit Verweisungen auf das Recht der Mitgliedstaaten, zur Ausfüllung der Regelung der Richtlinie oder zur Festlegung und damit Definition der von

ihr verwendeten Begriffe. Gegenüber der autonomen Regelung durch die Richtlinie selbst hat die Verweisung auf das mitgliedstaatliche Recht den Nachteil, dass das Ziel der Harmonisierung mehr oder weniger stark durch eine Vielzahl von nationalen, meist untereinander nicht kongruenten Regelungen beeinträchtigt wird.

II. Die bisherige Rechtslage in den Mitgliedstaaten der EG

Der Erlass einer neuen RL führt jeweils auch zur Frage, auf welche Rechtslage die RL in den einzelnen Mitgliedstaaten trifft und zu welchen Veränderungen sie in ihnen führen wird. Eine umfassende Antwort lässt ein Beitrag wie dieser, der nur einen ersten Überblick geben will, natürlich nicht zu. Gleichwohl erscheint sie, wie Art. 10 RL 2002/14 andeutet, nicht ohne praktisches Interesse, da in Irland und im Vereinigten Königreich Arbeitnehmervertretungen mit Unterrichts- und Anhörungsrechten bisher fehlen. Für die anderen Mitgliedstaaten sind vor allem zwei Aspekte von gesteigertem Interesse, nämlich durch welche Struktur vorhandene Arbeitnehmervertretungen auf Unternehmens- bzw. Betriebsebene charakterisiert werden und welche Unterrichts- und Anhörungsrechte diese haben.

I. Existenz und Struktur von Arbeitnehmervertretungen auf Unternehmens- und Betriebsebene

Außer in Großbritannien und Irland gibt es in allen anderen Mitgliedstaaten eine rechtlich geregelte Vertretung der Arbeitnehmer auf Unternehmens- oder Betriebsebene durch eigenständige, von den Gewerkschaften formal getrennte, auf Gesetz oder Kollektivvertrag beruhende Institutionen, durch lokale Gewerkschaftssektionen oder durch eine gewisse Kombination beider Modelle (z. B. in Italien: *rappresentanza sindacale unitaria*, beruhend auf einem Rahmenabkommen der wichtigsten Gewerkschaften von 1991 und 1993, aber nicht auf einen Kollektivvertrag). Die Arbeitnehmervertretungen können dabei gemischte, aus Vertretern der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers zusammengesetzte Gremien sein (Belgien, Dänemark – beruhend auf einem Kollektivvertrag -, Frankreich, Luxemburg); in der Mehrzahl der Mitgliedstaaten bestehen sie jedoch nur aus Vertretern der Arbeitnehmer (Deutschland, Finnland, Griechenland, Niederlande, Österreich, Portugal,

Spanien). Schweden besitzt keine gewerkschaftsunabhängige Arbeitnehmervertretung auf betrieblicher Ebene bzw. auf der Ebene des einzelnen Unternehmens, es ist hierfür die lokale Gewerkschaftsvertretung nach dem Mitbestimmungsgesetz zuständig.

Die Vielfalt der bestehenden nationalen Formen von Arbeitnehmervertretungen ist mithin beträchtlich. Bei großzügiger Betrachtung wird man sie alle als Arbeitnehmervertretungen i.S.d. Art. 2 lit. e RL 2002/14 ansehen können.

2. Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter nach nationalem Recht

Eine andere Frage ist es, ob ihnen auch gesetzlich oder kollektivvertraglich eingeräumte Rechte auf Unterrichtung und Anhörung zustehen. Soweit die Massenentlassungen, Umstrukturierungen von Unternehmen und Betrieben und die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit betroffen sind, bestehen solche Rechte aufgrund des an die einschlägigen Richtlinien (75/129, 77/187, 89/391) angepassten nationalen Rechts der Mitgliedstaaten. Aufgrund davon nicht beeinflusster nationaler Gesetze oder Kollektivverträge bestehen natürlich z. T. auch sonstige Informations- und Konsultationsrechte, die in die von der RL 2002/14 abgedeckten Sachbereiche hineinreichen, darüber hinausgehen oder andere Materien betreffen. Es ist an dieser Stelle nicht möglich, auch nur einen gerafften Überblick zu geben; es verbleibt deshalb allein die Möglichkeit, auf einschlägige Arbeiten zu verweisen,² dies gilt auch für die weiteren Fragen, ab welcher Unternehmens- bzw. Betriebsgröße diese Rechte gewährt werden, ob bei kleinen oder nur bei größeren Betrieben bzw. Unternehmen, und welche Modalitäten und Verfahren im Einzelnen zu beachten sind.

III. Der sachliche und personelle Anwendungsbereich der RL 2002/14

Es liegt auf der Hand, dass eine Regelung wie die RL 2002/14 nicht bei jedem Betrieb eingreifen kann. Deshalb stellt sie auch auf für ihre Anwendbarkeit gewisse sachliche und personelle Voraussetzungen auf.

² Vgl. insbesondere die Übersicht über die EG-Staaten „Information and consultation of workers across Europe“, in: *European Industrial Relations Review* no. 334 (Nov. 2001), S. 13-21; no. 335 (Dec. 2001), S. 13.-18; no. 336 (Jan. 2002), S. 30-36.

Sie sind in Art. 2, 3 und 10 enthalten, auch wenn nur Art. 3 mit „Anwendungsbereich“ überschrieben ist.

1. Sachlicher Anwendungsbereich

Die RL ist nur anwendbar, wenn eine wirtschaftliche Tätigkeit im Rahmen eines Unternehmens oder Betriebs ausgeübt wird, diese Einheit eine gewisse Größe besitzt, die durch das in ihr arbeitende Personal bestimmt wird, und im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates ansässig ist. Diese drei sachlichen Kriterien müssen also vorliegen, dass das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter eingreifen kann. Die Mitgliedstaaten können den Anwendungsbereich aber in bestimmten Fällen (Art. 3 Abs. 2: Tendenzschutz, Art. 3 Abs. 3: Hochseeschiffe, Art. 10: Betriebs- bzw. Unternehmensgröße, allerdings zeitlich begrenzt) einschränken.

a) Unternehmen und Betrieb (Art. 2 lit. a und b)

Der sachliche Anwendungsbereich der RL 2002/14 soll angesichts des Art. 2 lit. a und b möglichst umfassend sein. Er bezieht sich sowohl auf öffentliche und private Unternehmen, auch wenn es keine nähere Definition des öffentlichen Unternehmens gibt, insoweit aber – anders als Art. 2 lit. b – zu dessen näheren Bestimmung nicht auf das nationale Recht der Mitgliedstaaten verweist. Der Begriff des öffentlichen wie des privaten Unternehmens muss deshalb richtlinienautonom definiert werden.

Man wird unter einem Unternehmen eine in den Formen des privaten oder öffentlichen Rechts tätige wirtschaftliche Einheit verstehen können, ohne dass diese etwa als juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts handeln muss. Für das Vorliegen eines öffentlichen Unternehmens scheint nicht entscheidend, dass es notwendigerweise öffentliche Aufgaben wahrnimmt, sondern öffentlichrechtlich organisiert ist, aber wirtschaftlich – und daher meist am Markt orientiert – agiert.

Für die Bestimmung des Betriebsbegriffs wird in Art. 2 lit. b zwar auf das Recht des jeweiligen Mitgliedstaates verwiesen, aber so viel vorgegeben, dass es sich um eine Unternehmenseinheit handelt, in der „unter Einsatz personeller und materieller Ressourcen“ eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt wird. Einerseits erinnert Art. 2 lit. b insoweit etwas an den im deutschen Arbeitsrecht verwendeten Betriebsbegriff, andererseits spricht die Vorschrift von einer

„Unternehmenseinheit“, wörtlich genommen also von einer Untereinheit des Unternehmens, was formal gerade nicht der analytischen Gegenüberstellung von Unternehmen und Betrieb des deutschen Rechts entspricht. Gleichwohl dürfte damit zum Ausdruck gebracht werden, dass ein Betrieb hier stets einem Unternehmen dient und damit häufig als eine kleine Einheit desselben betrachtet werden soll; dies belegt in gewisser Weise etwa auch die Differenzierung des Art. 3 Abs. 1 zwischen Unternehmen und Betrieb. Nach alledem wird man Art. 2 lit. b so verstehen dürfen, dass er die Verwendung des im deutschen Arbeitsrecht üblichen Betriebsbegriffs gestattet.

Eine Abweichung von Art. 2 lit. a und b ist freilich auch bei einer auf Vereinbarung bestehenden Lösung nicht gestattet.

b) Die Schwellenwerte für die Größe des Unternehmens oder des Betriebs (Art. 3 Abs. 1)

Art. 3 Abs. 1 S. 1 RL 2002/14 greift bei einer Belegschaft von mindestens 50 Arbeitnehmern in einem Mitgliedstaat bei einem Unternehmen und entsprechend von mindestens 20 Arbeitnehmern bei einem Betrieb ein. Nach Art. 3 Abs. 1 S. 2 entscheiden die Mitgliedstaaten über die Methode der Berechnung dieser Schwellenwerte, aber auch darüber, wer überhaupt als Arbeitnehmer i.S.d. RL anzusehen ist. (Art. 2 lit. d). Letzteres kann nochmals zu einer unterschiedlichen Situation in den Mitgliedstaaten führen; nicht darunter fallen arbeitnehmerähnliche Personen, weil sie nicht in gleicher Weise und in gleichem Umfang wie Arbeitnehmer geschützt werden, obwohl etwa Heimarbeiter vom Betriebsrat vertreten werden. Nach anderen Rechten werden Heimarbeiter im Übrigen wie auch in der Europäischen Sozialcharta als Arbeitnehmer eingeordnet.

Eine Zusammenrechnung der Arbeitnehmer eines Unternehmens oder von Betrieben erfolgt durch die RL selbst nicht, kann aber vom nationalen Recht vorgeschrieben werden, da es sich um eine „günstigere“ Regelung handeln würde (vgl. auch Art. 4 Abs. 1).

c) Sitz des Unternehmens oder Betriebs in einem Mitgliedstaat (Art. 1 und 2 lit. a und b)

Die RL 2002/14 zieht in ihren sachlichen Anwendungsbereich nur solche Unternehmen und Betriebe ein, die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates „ansässig“ sind, also dort ihren Sitz haben. Wie dieser sich bestimmt, ist autonom festzulegen. Während für einen Betrieb die

tatsächliche Lage der Produktionsstätte oder der Dienstleistungsorganisation den Ausschlag gibt, lässt sich insbesondere für ein privates Unternehmen nicht immer so einfach dessen Sitz bestimmen, selbst wenn man der Sitztheorie zumindest in den Fällen folgen will, in denen der Rechtsträger des Unternehmens eine juristische Person des Privatrechts, etwa eine GmbH oder Aktiengesellschaft, ist, weil offen bleibt, ob der rechtlich fixierte oder tatsächliche Sitz entscheiden soll. Angesichts der erforderlichen Zusammenarbeit zwischen Unternehmen/Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung gebührt dem tatsächlichen Sitz insoweit der Vorrang, denn an ihm wird diese sich in der Regel vollziehen und nicht am Satzungssitz; die Arbeitnehmervertretung wird dort gebildet, wo die Belegschaft sich befindet.

d) Einschränkung des sachlichen Anwendungsbereichs (Art. 3 Abs. 2 und 3, Art. 10)

Der sachliche Anwendungsbereich kann nach Art. 3 Abs. 2 und 3 sowie Art. 10 eingeschränkt werden, wenn ein Mitgliedstaat dies anordnet. Von Deutschland aus gesehen – wenn auch nicht notwendigerweise von anderen Mitgliedstaaten – kommt dem in Art. 3 Abs. 2 angesprochenen *Tendenzschutz* die größte Bedeutung zu; ein gänzlicher Ausschluss der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertretung, also des Betriebsrates, dürfte allerdings mit Art. 3 Abs. 2 kaum vereinbar sein, da sonst die in der RL festgelegten Grundsätze und Ziele nicht mehr beachtet werden können, was aber auch für „Tendenzbetriebe“ Art. 3 Abs. 2 vorschreibt.

Die abweichende, nicht aber einschränkende Behandlung von Besatzungen von Hochseeschiffen spielt in Deutschland sicherlich nicht dieselbe Rolle wie etwa im Vereinigten Königreich oder in Griechenland.

Wichtig sind die in Art. 10 enthaltenen Übergangsbestimmungen für Großbritannien und Irland, die die Betriebsgröße für ein Eingreifen der RL 2002/14 für eine Übergangszeit heraufsetzen und damit deren Anwendbarkeit einschränken (Unternehmen: mindestens 150 Arbeitnehmer, Betriebe: mindestens 100 Arbeitnehmer; für den Rest des Jahres 2007 ab 24.3.2007 Unternehmen mindestens 100, Betriebe mindestens 50 Arbeitnehmer).

IV. Die Gegenstände der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter (Art. 4 Abs. 2)

Worauf beziehen sich Unterrichtung und Anhörung nach der RL 2002/14? Art. 4 Abs. 2 nennt hier drei wesentliche Bereiche, die teilweise von anderen Richtlinien oder nationalen Regelungen her bekannt sind: (1) die Entwicklung und Weiterentwicklung der Tätigkeit und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens oder Betriebs (Art. 4 Abs. 2 lit. a); (2) Beschäftigungssituation, -struktur und -entwicklung (Art. 4 Abs. 2 lit. b); und (3) Entscheidungen, „die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen können“, einschließlich der Gegenstände der Richtlinien über Massenentlassung und über Betriebsinhaberwechsel (Art. 4 Abs. 2 lit. c).

Wegen der geringeren Schwellenwerte als etwa beim Wirtschaftsausschuss werden in Zukunft Informationen dem Betriebsrat übermittelt werden müssen, die bisher nur dem Wirtschaftsausschuss mitzuteilen waren, sofern es sich im Rahmen des Art. 4 Abs. 2 um solche handelt, die dem Wirtschaftsausschuss vorbehalten waren.

Was *Unterrichtung und Anhörung* i.S.d. RL bedeuten, beschreibt Art. 2 lit. f und g. Danach geht es bei der Unterrichtung um die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber zur Kenntnisnahme und Prüfung der relevanten Frage, während die Anhörung die Durchführung eines Meinungsaustauschs und eines Dialogs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern betrifft (vgl. auch Art. 2 Abs. 1 lit. f RL 94/45).

1. Entwicklung, Weiterentwicklung, wirtschaftliche Situation von Unternehmen und Betrieb (Art. 4 Abs. 2 lit. a)

Art. 4 Abs. 2 lit. a bezieht sich anders als Art. 4 Abs. 2 lit. b und c nur auf die *Unterrichtung*, also die bloße Information der Arbeitnehmervertreter; der Einleitungssatz von Art. 4 Abs. 2 ist deshalb irreführend. Bezieht man die in Art. 4 Abs. 2 lit. a aufgeführte Information über ausschließlich wirtschaftliche Sachverhalte (Entwicklung und Weiterentwicklung der Tätigkeit, wirtschaftliche Situation), so liegt auf der Hand, dass eine solche Information über einen Betrieb im Grunde nichts anderes zum Inhalt haben kann als eine solche über das Unternehmen, denn nur dieses und nicht der Betrieb betreibt die wirtschaftliche Leistungsverwertung und nicht deren Erstellung wie der Betrieb. Auch wenn das nationale

Recht am Betrieb anknüpfen sollte, bleiben die angesprochenen Informationen unternehmensbezogen, weil der Betrieb insoweit nur Teil des Unternehmens sein kann.

2. Beschäftigungssituation, Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsentwicklung (Art. 4 Abs. 2 lit. b)

Für Fragen der Beschäftigung sieht Art. 4 Abs. 2 lit. b RL 2002/14 nicht nur die Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung, sondern auch deren Anhörung vor. § 92 a BetrVG deckt mit § 92 BetrVG bereits einen wesentlichen Teil des Art. 4 Abs. 2 lit. b ab. Art. 4 Abs. 2 lit. b will auch sog. antizipierte Maßnahmen zum Gegenstand von Information und Konsultation wie § 92 a Abs. 1 BetrVG machen, der ja eine Reihe von ihnen aufführt. Im Übrigen ist etwa auch der Europäische Betriebsrat nach § 32 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 Nr. 3 EBRG über die „Beschäftigungslage“ von der zentralen Leitung zu unterrichten und anzuhören. Damit wird diese Sonderregelung durch Art. 4 Abs. 2 lit. b RL 2002/14 gleichsam verallgemeinert.

Der Begriff der Beschäftigung muss in diesem Zusammenhang angesichts der möglichen antizipativen und präventiven Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung, zu denen insbesondere auch die Beschäftigungsfähigkeit zählt, weit zu fassen.³ Eine griffige Umschreibung lässt sich deshalb hier nicht geben. Situation, Struktur und Entwicklung der Beschäftigung sind hier stets aus der Perspektive von Unternehmen und Betrieb zu betrachten. Die Einbindung eines Unternehmens in eine Gruppe oder einen Konzern wird man trotz fehlender ausdrücklicher Regelung zumindest insofern zu berücksichtigen haben, als diese sich auf die Beschäftigung des betreffenden Unternehmens bzw. Betriebs auswirkt.

3. Wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge als mögliche Folgen von Entscheidungen des Arbeitgebers (Art. 4 Abs. 2 lit. c)

Dass wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation Gegenstand von Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter sein sollen, überrascht nicht und wird auch im BetrVG und EBRG entsprechend geregelt.

³ Vgl. insbesondere die Erwägungsgründe 7-10 zur RL 2002/14.

Problematischer erscheint indes die Vorgabe des Art. 4 Abs. 2 lit. c hinsichtlich der möglichen „wesentlichen Veränderungen der Arbeitsverträge“. Damit gemeint sind wohl bewusst angeordnete Veränderungen der Arbeitsbedingungen für die Belegschaft oder Teile von ihr, die zu einer wesentlichen Veränderung der Arbeitsverträge der Arbeitnehmer führen.

Es genügt sicherlich nicht die Betroffenheit nur eines einzelnen Arbeitnehmers, auf der anderen Seite braucht auch nicht die gesamte Belegschaft erfasst zu werden. Die Arbeitnehmervertretung soll unterrichtet und angehört werden, wenn solche Veränderungen bevorstehen oder bevorstehen können, die rechtlich nur durch vertragliche Abänderungen der bisherigen Arbeitsverträge durchgesetzt werden können. Es soll mithin der auf den Arbeitnehmer ausgehende Druck infolge etwaiger Verschlechterung der bisherigen Vertragsbedingungen zum Gegenstand von Gesprächen gemacht werden, bevor er sich etwa konkret gegenüber bestimmten Arbeitnehmern realisiert.

Eine Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an solchen Entscheidungen des Arbeitgebers sieht allerdings die RL 2002/14 nicht vor.-

Insgesamt gesehen sind die Gegenstände der Unterrichtung und Anhörung nicht besonders präzise gefasst worden. Sie verwenden auch viel zu viele Begriffe aus der tagespolitischen Auseinandersetzung. Der einzelne Mitgliedstaat wird bei der Umsetzung der RL 2002/14 daher etwas mehr sprachliche und sachliche Präzision und Sorgfalt walten lassen müssen, auch wenn er sich dadurch der Gefahr nicht ausreichender Umsetzung aussetzt.

V. Das Verfahren der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter (Art. 1, 2 lit. f und g, 4 Abs. 1, 3 und 4, 6 und 8)

Die RL 2002/14 enthält im Hinblick auf das Verfahren der Unterrichtung und Anhörung einige allgemeine Grundsätze (Art. 1 Abs. 2 und 3, Art. 4 Abs. 3 und 4). Die Einzelheiten werden jedoch von den Mitgliedstaaten geregelt (Art. 4 Abs. 1).

1. Grundsätze des Verfahrens der Unterrichtung und Anhörung

Die Wirksamkeit der nationalen Vorschriften muss gewährleistet sein (Art. 1 Abs. 2). „Unterrichtung und Anhörung unterliegen dem Geiste der Zusammenarbeit“, hierbei ist sowohl den „Interessen des Unternehmens oder des Betriebs“ als auch den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen. Diese Interessen unterliegen nicht der autonomen Definition der Beteiligten, sie sind in gewissem Umfang justiziabel. Konflikte werden nicht ausgeschlossen, es ist unklar, ob diese auch durch Arbeitskampf, z. B. durch Streik, gelöst werden dürfen. Für das deutsche Recht ist diese Frage freilich zu verneinen. Ob aber überhaupt diese Problematik nach europäischem oder nationalem Recht zu entscheiden ist, bleibt offen, wenngleich die RL eine Harmonisierung durch nationales Recht anstrebt und die Lösung von Konflikten daher der Regelung dem internationalen Recht vorbehält (vgl. auch Art. 8 RL 2002/14).

Im Falle der Informationsverweigerung hat das nationale Recht dafür Sorge zu tragen, dass dagegen rechtliche u. U. gerichtliche Schritte unternommen werden können (Art. 6 Abs. 3). Gegen die Nichteinhaltung der RL haben die Mitgliedstaaten geeignete Verfahren zur Verfügung zu stellen (Art. 8 Abs. 1).

2. Rahmendaten für Unterrichtung und Anhörung (Art. 4 Abs. 3 und 4)

Die RL selbst gibt einige Eckpunkte für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter durch den Arbeitgeber vor.

Was die *Unterrichtung* betrifft, so hat diese geraume Zeit vor der Anhörung zu erfolgen, damit die Arbeitnehmervertretung nicht nur die mitgeteilten Informationen prüfen, sondern auch eine etwaige Anhörung vorbereiten kann (Art. 4 Abs. 3). Welches die geeignete Ebene (Art. 4 Abs. 1) innerhalb des Unternehmens oder Betriebes ist, hängt von der konkreten Frage ab.

Für die *Anhörung*, für die eine Mindestfrist nach der Unterrichtung nicht besteht, hängen Zeitpunkt und Art und Weise von den Umständen des Einzelfalles („dem Zweck angemessen“, Art. 4 Abs. 3 lit. a) ab. Das ist zwar flexibel, aber entsprechend unsicher und unklar.

Grundlage bzw. Gegenstand der Anhörung bilden die Informationen über die betreffende Frage sowie gegebenenfalls die dazu erarbeitete Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung. Sie muss mündlich sein, wenn die Arbeitnehmervertreter ein Treffen mit dem Arbeitgeber

verlangen, um dessen Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme entgegenzunehmen; ansonsten kann der Meinungsaustausch und Dialog zwischen den Beteiligten auch schriftlich erfolgen.

Die relevante Anhörungsebene hängt von dem behandelten Gegenstand ab. Unterrichtungs- und Anhörungsebene sollten schon aus Zweckmäßigkeitgründen nicht auseinander fallen.

Ähnlich wie in Art. 2 Abs. 1 RL 98/59 über Massenentlassung setzt Art. 4 Abs. 3 lit. e sich zum Ziel, über die in Art. 2 lit. c genannten Entscheidungen zu einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung zu kommen, welche „unter die Leitungsbefugnis des Arbeitgebers“ fallen. Mit dem Begriff der Leitungsbefugnis des Arbeitgebers kann nicht das arbeitsrechtliche Direktionsrecht oder die arbeitsrechtliche Leitungsmacht⁴ gemeint sein, weil diese keine wesentlichen Eingriffe in das Gefüge des Arbeitsvertrages gestattet. Es kann sich vielmehr nur um die dem Arbeitgeber originär zustehende Planungs- und Organisationsgewalt handeln, aufgrund derer er unternehmens- und betriebsdeterminierte Entscheidungen trifft, die im konkreten Fall weitere rechtliche Schritte erfordern kann wie etwa die Abänderung von Arbeitsverträgen, welche nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden können, sondern vom Konsens der Vertragspartner getragen sein müssen.

VI. Die Sanktion bei Verstoß gegen die RL 2002/14 (Art. 8 Abs. 2)

Die Nichtbeachtung der sich aus dieser Richtlinie und der auf ihr beruhenden nationalen Vorschriften bedarf im Falle eines Verstoßes seitens eines Beteiligten einer Sanktion, die Anwendung der entsprechenden Vorschriften darf nicht im Belieben der Beteiligte stehen, europäisches und staatliches Recht steht insoweit nicht zur ihrer Disposition.

In Art. 8 Abs. 2 sieht die RL 2002/14 keine eigenen Sanktionen vor, sondern überlässt diesen den Mitgliedstaaten, stellt an deren Recht aber gewisse Grundforderungen. Entsprechend der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes müssen die Sanktionen „wirksam, angemessen und abschreckend“ sein; diese Formel findet sich bei fast

⁴ Dazu *Birk*, Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht, 1973, passim.

allen jüngeren arbeitsrechtlichen Richtlinien (vgl. etwa Art. 17 RL 2000/78).

Es bleibt aber dem einzelnen Mitgliedstaat überlassen, ob er zivil-, verwaltungs- oder strafrechtliche Sanktionen vorsieht. Auch eine Kombination von Sanktionen aus unterschiedlichen Rechtsgebieten kann er vorsehen. Allerdings führt dieses Sanktionsverständnis im zivilrechtlichen Bereich u. U. zu einer Pönalisierung („abschreckend“) des Schadensersatzes, die etwa an sich dem deutschen Recht fremd ist.

Anders als im Entwurf der Kommission von 1998 enthält der geltende Text nicht die Sanktion der Nichtigkeit bestimmter Maßnahmen des Arbeitgebers, wenn er diese ohne Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter getroffen hat.

VII. Sonstige Fragen

Aus Raumgründen muss leider eine nähere Auseinandersetzung mit der wichtigen Frage der Vertraulichkeit von Informationen und ihrem Schutz (Art. 6) und mit dem Schutz der Arbeitnehmervertreter (Art. 7) zurückgestellt werden. Die gleichen Fragen sind bereits in der RL 94/45 in Art. 8 und 10 Gegenstand europarechtlicher Rechtssetzung gewesen.⁵

VIII. Defizite der RL 2002/14

Es kann nicht überraschen, dass eine Regelung über eine so wichtige Frage wie die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter im Unternehmen oder im Betrieb nicht auf ungeteilten Beifall stößt. Von grundsätzlicher Kritik einmal abgesehen weist die RL 2002/14 doch eine Reihe sachlicher und technischer Mängel auf.

RL 2002/14 sagt nichts über grenzüberschreitende Gemeinschaftssachverhalte, die RL 94/45 ist insofern kein Ersatz dafür, da sie nur einen Spezialfall regelt. Sie nimmt auch nicht zu der Schwierigkeit der Informationsbeschaffung von Betrieben Stellung, die zu einem Unternehmen aus einem anderen Mitgliedstaat oder aus einem Drittstaat gehören. Die RL enthält ferner keine Regelung über den

⁵ Umgesetzt in §§ 39, 40 EBRG.

Einfluss einer Zugehörigkeit des Unternehmens zu einer Gesellschaftsgruppe. Die Definition von Unternehmen und Betrieb sind im Übrigen unklar und daher wenig hilfreich.

In der RL 2002/14 fehlt eine Regelung über die Weitergabe von Informationen durch die Arbeitnehmervertreter an die Arbeitnehmer. Eine direkte Information der Arbeitnehmer bei Fehlen einer Arbeitnehmervertretung ist nicht vorgesehen. Die Beziehung von Sachverständigen hängt allein vom nationalen Recht ab.

IX. Ausblick

Die RL 2002/14 bringt einen weiteren Baustein zu einem „europäischen Betriebsverfassungsrecht“, so fehlen natürlich nach wie vor echte Mitentscheidungsrechte der Arbeitnehmervertretung, insofern bleibt es bei Mindestanforderungen an die Rechte der Mitgliedstaaten der EG/EU. Gleichwohl wird es einige Änderungen im ungarischen Recht bedürfen, um dem *acquis communautaire* gerecht zu werden.

Der *Jubilar* hat nicht nur als hoher Richter das Arbeitsrecht seines Landes mitgestaltet. Darüber hinaus hat er als Berater der gesetzgebenden Organe und als Wissenschaftler den Weg seines Heimatlandes in die Europäische Gemeinschaft von Anfang an begleitet. Ich hoffe, dass ich mit diesem bescheidenen Beitrag über einige neue arbeitsrechtlichen Entwicklungen in der Gemeinschaft sein Interesse am europäischen Arbeitsrecht wach gehalten habe. In diesem Falle hätte er voll sein Ziel erreicht.

József Radnay möge uns und dem ungarischen Recht noch lange erhalten bleiben!

CZUGLERNÉ IVÁNYI JUDIT

AZ ATIPIKUS MUNKAVISZONYOK JOGI SZABÁLYOZÁSA A NEMZETKÖZI JOGBAN

Az Európai Unióban egyre nő az atipikus foglalkoztatás különböző formáinak száma.

Ez a jelenség mára az Európai Unió munkaerő-piaci politikájának központi kérdésévé vált. Az atipikus foglalkoztatás pozitív szerepe, hogy nagyobb rugalmasságot tesz lehetővé a munkaerőpiacon, a másik oldalon azonban gyengíti a munkavállalói csoportoknak a munkaerő-piaci pozícióit, különösen azokét, akik már eleve gyengébb helyzetben voltak. Az atipikus foglalkoztatás növekedésének vannak indokai a „keresleti” (munkáltatói) és a „kínálati” (munkavállalói) oldalon is. A munkáltató számára azért kedvező az atipikus foglalkoztatás, mert könnyebben és gyorsabban alkalmazkodhat általa a piaci változásokhoz, s javíthatja versenyképességét. A munkavállalói oldalon az atipikus formák azok számára lehetnek kedvezőek, akiknek az életkörülményei, családi helyzete akadályozza, illetve megnehezíti a teljes munkaidőben történő munkavállalást.

1. Az atipikus foglalkoztatás jogi szabályozása

A jogi szabályozásban a tipikus és atipikus munkaviszony között alapvető különbség, hogy az úgynevezett *atipikus munkaviszonyok* kevésbé „lefedettek” jogszabályokkal, vagy kollektív szerződésekkel, mint a „tipikus” munkaviszonyok. Az atipikus munkaviszonyra tehát nemcsak a tipikustól eltérő munkavégzési és foglalkoztatási feltételek, hanem egyúttal a kisebb szabályozottság is jellemző. A jogi szabályozás hiánya, vagy mérsékeltébb volta azzal a következménnyel jár, hogy az így dolgozók jogai szűkebbek, mint a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatott társaiké. Ez azzal a következménnyel is jár, hogy munkájuk, s maga az atipikus munkavállaló is kevésbé megbecsült és

„értékes”, mint a tipikus munkaviszonyban álló munkavállaló.¹ Az atipikus munkák tömeges elterjedése lényegében „megduplázza”, illetve kettéosztotta a munkaviszonyt, és főként a munkavállalókat, elsődleges és másodlagos munkaviszonyra, illetve munkavállalókra. Jól jellemzik az atipikus munkaviszony kevésbé „értékes”, kevésbé megbecsült, vagy éppen hátrányos voltát a munkavállalókra nézve azok az elnevezések is, amelyeket e jelenség növekedésének kezdetén használtak rá, például periférikus („peripheral” employment)² esetleges munka³ bizonytalan, kétes (precarious), eseti (casual), marginális (marginal employment),⁴ bizonytalan (insecure work), különleges (special forms), rugalmas (flexible forms) munka az atipikus (atypical forms of employment) munkavégzési forma elnevezés mellett. Ezek a kifejezések azokon a tapasztalatokon alapulnak, amelyek az atipikus munkaviszonyokban nemcsak azt a lehetőséget látják, hogy jobban, gyorsabban, rugalmasabban lehessen alkalmazkodni a piaci igényekhez, s ezáltal fenntartható legyen a versenyképesség, vagy azt, hogy a munkavállaló össze tudja hangolni a munkáját és a családi életét, vagy tanulási igényét, hanem annak minden szép ígéretével ellentétben azt az oldalát is, amely a munkavállalók pozícióit gyengítik, s amely lényegében a munkáltatóról a munkavállalókra kívánja áthárítani a piaci bizonytalanságot, kockázatát, illetve ennek költségeit.

A kérdés megválaszolásához talán közelebb vihet minket, ha megnézzük azt, hogy mit tett eddig a jog az atipikus munkaviszonyok szabályozása terén? A jelen tanulmány keretei között nincs arra lehetőség, hogy a világ, vagy akár csak Európa egyes országainak e tárgyú konkrét szabályozását végigkísérjük. Ezért támaszkodni fogunk a már eddig elkészült elemzésekre,⁵ s emellett elsősorban a Magyarország számára

¹ Mark: Jeffery: Not Really Going to Work? The Directive on Part-Time Work, 'Atypical Work' and Attempts to Regulate. *Industrial Law Journal*. Vol. 27, N°3. September 1998.

² Tiziano Treu Labour flexibility in Europe. *International Labour Review*. Vol. 131. 1992. N° 4-5. 497-511. o.

³ Jürgen Kühl: New deal and new forms of employment. *Labour and Society*, Vol. 15. N°2, 1990.

⁴ A.S. Bronstein: Temporary work in Western Europa: Threat or complement to permanent employment? *International Labour Review*, Vol 130. 1991. N°3, September 1999. 291-310. o. és

Jill Murray: Normalising Temporary Work. *Industrial Law Journal*, Vol. 28. N°3, September 1999. 269-275. o.

⁵ Például Nacsa Beáta: Az atipikus munkaviszonyok szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban (ISM EU Tükör 25. sz.)

jogharmonizációs kötelezettségként jelentkező EU-direktívákra, valamint a magyar munkajogi jogalkotásra eddig is nagy befolyással bíró ILO- (International Labour Organization – Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) egyezményeket hívjuk meg segítségül az atipikus munka jogi kereteinek megvizsgálásához.⁶

2. Az atipikus munkaviszony és az atipikus munkavállaló

Az atipikus munkaviszony is munkaviszony, csak sajátos, nem tipikus munkaviszony. Nem tartozik tehát az atipikus munkaviszony fogalma alá a nem munkaviszony keretében végzett munka (például megbízás, vállalkozás, önfoglalkoztatás) de az illegális munka, sőt a polgári jogi jogviszonynak „álcázott” munkaviszony sem.

Az atipikus munkaviszony nem homogén jogviszony, *egységes atipikus munkaviszonyról nem is beszélhetünk, hanem csak atipikus munkaviszonyokról, vagy az atipikus munkaviszony egyes, sajátos formáiról.* Az atipikus munkaviszonyok egyetlen *közös jellemzője*, hogy a munkaviszony egy, vagy több valamely lényeges elemében különbözik a hagyományos, vagy tipikus munkaviszonytól, tehát nem tipikus munkaviszony. Ez az eltérés Nacsa Beáta felosztását alapul véve jelentkezik,⁷ a munkaidő hosszában (részmunkaidő), a munkaviszony időtartamában (határozott idejű, eseti, szezonális munka, stb.), a munkavégzés helyében (otthoni munka, távmunka) vagy éppen a munkáltató személyében (munkaerő-kölcsönzés). Ezek az atipikus formák nemcsak abban különböznek egymástól, hogy *más-más elemük nem tipikus*, hanem abban is, hogy *különböző „távolságra” vannak a tipikus munkaviszonytól, mintegy skálát alkotnak.* A tipikus munkaviszonyhoz a részmunkaidős munkaviszony áll a legközelebb, míg a munkaerő-kölcsönzés a legtávolabb. Ez a skála egyúttal azt is jelenti, hogy *a munkavállalók védettsége egyre alacsonyabb fokú a skála elejétől a végig haladva.* Jellemzője ennek a sorozatnak az is, hogy *nem tekinthető lezártnak.*

Nemcsak az atipikus, hanem a tipikus munkaviszonynak sincs egységes elméleti fogalma. A tipikus munkaviszony fogalom abból

⁶ Nem foglalkozik a tanulmány a feketemunka és az ún. színlelt szerződések kérdéskörével sem.

⁷ Nacsa Beáta: i. n.

vezethető le, amit és ahogyan a munkajog a múlt században és e század 70-es éveinek közepéig a munkaviszonyokat szabályozta. Ezek jellemzője volt: az *állandó* (határozatlan idejű)munkaviszony *teljes munkaidővel, állandó munkahellyel egy nagy (ipari) vállalatban belül, ahol aktív szakszervezet működik, s a munkáltató egyoldalú, munkaviszony-megszüntető intézkedésével (az elbocsátással) szemben jogszabály védi a munkavállalókat.*

A tipikus munkavállaló pedig ugyanezen szabályozás alapján a nehéziparban dolgozó, a szakképzett, szervezett férfi fizikai dolgozó.⁸

A munkaviszony speciális formáit (például részmunkaidő, határozott idő, otthoni munka- bedolgozás) korábban is ismerte és szabályozta a jog. Ezek a formák azonban nem voltak tömegesek vagy jellemzőek egészen a hetvenes évek közepéig, amikor is a munkaviszony atipikus formái gyakoribbak és ezáltal a jog számára is egyre jelentősebbek lettek sajátos új munkaviszony-kategóriát alkotva. Az atipikus munkák leggyakoribb formái a részmunkaidő és a határozott idejű munkaviszony (s ennek különböző formái) lettek, de nő a jelentősége a távmunkának, az otthoni munkának és a munkaerő-kölcsönzésnek is.

3. Egyes atipikus munkaviszonyok szabályozása az Európai Unióban és az ILO egyezményekben.

Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályzásának „egységesítésére” az Európai Unióban eddig három uniós szintű szabályozás (irányelv) született:

- a részmunkaidőről (97/81/EC irányelv)⁹
- a határozott idejű munkáról (99/70/EC irányelv)¹⁰ és
- a határozott vagy ideiglenes időre létrejött munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészségügyi körülményei javításának ösztönzésére irányuló intézkedések kiegészítéséről (91/383/EEC.)¹¹

⁸ Mark Jeffrey: i.n.

⁹ Framework Agreement and Directive on Part Time Work

¹⁰ Framework Agreement and Directive on Fixed Time Work

¹¹ Directive on health and safety provisions for temporary workers

Az ILO keretein belül eddig három egyezség született e tárgyközben: az otthoni munkáról, a részmunkaidőről és a munkaerő-kölcsönzésről.¹²

Sem az Európai unióban, sem az ILO-ban nem sikerült az atipikus munkaviszonyokról átfogó irányelvet, illetve egyezményt megalkotni. Az ILO 1997-98-ban tárgyalta az úgynevezett *szerződéses munkáról* (contract labour) szóló javaslatot, az egyezmény azonban – elsősorban a munkáltatók határozott ellenállása, s részben a javaslat megfogalmazásának jogi problémái miatt – nem jött létre.

3.1. A részmunkaidő

3.1.1. A részmunkaidőről szóló keret-megállapodás¹³

A megállapodás a következő kérdéseket érinti:

1. a megállapodás célja
2. hatásköre
3. fogalmak
4. a hátrányos megkülönböztetés tilalmának alapelve
5. lehetőség a részmunkaidő alkalmazására és
6. a megvalósítást szolgáló rendelkezések.

A keret-megállapodás célja. A keret-megállapodás kettős célt tűz ki:

a) a részmunkaidős munkavállalókkal szembeni *diszkrimináció-mentességét*, s ezzel együtt a részmunkaidős munka „*minőségének*” javítását, továbbá

b) a részmunkaidős munka önkéntességének elősegítését, amely szolgálja a munkaidő rugalmas megszervezését, s figyelembe veszi a *munkáltatók és a munkavállalók igényeit, szükségleteit is.*

A keret-megállapodás I. részében szereplő általános rendelkezések segítenek e célok értelmezésében, alkalmazásában. Az általános rendelkezések külön hangsúlyozzák, nyomatékosítják, hogy az irányelv, illetve a részmunkaidő során mindkét fél, a munkáltató és a munkavállaló érdekét is figyelembe kell venni. Az érdekeknek ezt a kölcsönös figyelembevételét, ennek területeit, feltételeit és módját határozzák meg a diszkrimináció tilalmának alapelvéről és a részmunkaidős munka alkalmazásáról szóló klauzulák.

¹² 175. sz. egyezmény a részmunkaidőről, 177. sz. egyezmény az otthoni munkáról és 181. sz. egyezmény a munkaerő-kölcsönző ügynökségekről

¹³ A tanulmányban következőkben a részmunkaidőnél és a határozott időre szóló munkánál is a szabályozás ismertetésénél nem a direktívára, hanem a keret-megállapodásra fogunk hivatkozni, mivel az irányelv lényegében csak „kihirdette” a szociális partnerek által megkötött megállapodást.

A keret-megállapodás hatálya. A keret-megállapodás *minden rész munkaidős munkavállalóra*, illetve munkaviszonyra kiterjed. *Kivételt* ez alól csak a nemzeti törvényhozás tehet – a szociális partnerekkel való konzultáció után –, de az *eseti* alapon dolgozó rész munkaidősök részben vagy egészen kizárhatóak objektív okokból az alkalmazásból. Az „eseti” fogalmat az irányelv nem határozza meg, ennek meghatározása nemzeti szinten történhet. Az ETUC álláspontja szerint e körbe a rövid, időszakos és nem ismétlődő munkaszerződéssel alkalmazottak tartozhatnak.¹⁴

A *rész munkaidős munkavállaló fogalma*. Rész munkaidős az a munkavállaló, *akinek a normál munkaideje* – egy hét vagy egy időszak, maximum egy év – *általában kevesebb, mint az „összehasonlító” teljes munkaidős munkavállalók munkaideje* (comparable full time workers). Rész munkaidős tehát minden olyan munkavállaló, akinek a teljes munkaidőnél kevesebb a munkaideje, ennek mértékét azonban a megállapodás nem határozza meg, sőt a viszonyítási alapot is relatíve adja csak meg, s az csak esetenként értelmezhető. Az összehasonlítás alapja az a munkavállaló, aki a „rész munkaidős” munkavállalóval azonos munkahelyen azonos típusú munkaszerződéssel, illetve munkaviszonyban van foglalkoztatva, s kinek a munkaköre azonos vagy hasonló, figyelembe véve a szakképzettségét és a munkáltatónál eltöltött idejét is (seniority). Ha a munkahelyen nincs összehasonlító személy, akkor a munkahelyre irányadó kollektív szerződésből, s ha ez sincs, a jogszabályokból, vagy a gyakorlatból kell kiindulni.

A *hátrányos megkülönböztetés tilalma*. Az *egyenlő bánásmód alapelve*. Ez a rész a megállapodás legfontosabb része, s legnagyobb eredménye. A megállapodás hangsúlyozza, hogy a rész munkaidős munkavállalókat a teljes munkaidősökhöz képest nem lehet kedvezőtlenebbül kezelni a munkafeltételeik tekintetében pusztán amiatt, hogy ők „csak” rész munkaidősök, hacsak az eltérő kezelés nem nyugszik igazolt objektív alapon.

A rész munkaidős munkavállalókat tehát nem érheti hátrány a munkafeltételeikben a teljes munkaidősökhöz képest pusztán a rövidebb munkaidejük miatt. Ez a tilalom azonban *csak a munkaviszonyból származó jogokra vonatkozik, nem terjed ki azonban a társadalombiztosítás területére*. Gyengíti az erejét a megállapodásnak az

¹⁴ ETUC: Guide to the framework agreement on part-time work. Agenda item 7 (CBC 21/22.2.2000).

(ETUC = European Trade Union Confederation – Európai Szakszervezeti Szövetség)

is, hogy igazolt esetben és objektív körülményekre hivatkozva megengedi a nem egyenlő bánásmódot, miközben nem határozza meg, nem írja körül az objektivitás kritériumait és azt sem, hogy mikor „igazolt” ez az eltérés. Ezek a bizonytalanul, homályosan megfogalmazott kivételek a gyakorlatban szűkíthetik a részmunkaidős munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való jogát.

Nem sérti az irányelv szerint az egyenlő bánásmódot az „*időarányosság*” megfelelő alkalmazása. Nem hátrányos megkülönböztetés tehát az ha a részmunkaidős dolgozó időarányos munkabért kap. Nem lehet azonban ezt az arányt alkalmazni a nem pénzügyi feltételekre (például ha utazási hozzájárulást kap a részmunkaidős munkavállaló, azt teljes összegben kell megkapnia neki is). Nem diszkriminatív az sem, ha egyes feltételeket a részmunkaidősök számára szolgálati időhöz, ledolgozott időhöz, vagy bizonyos szintű keresethez kötnék.

Kivételes eseteket azonban a tagállamok csak a szociális partnerekkel való konzultáció után vezethetnek be és ezeket a szabályokat időszakonként felül kell vizsgálni.

A részmunkaidő elősegítése, illetve megvalósítása. A megállapodás inkább ajánlásként, mint kötelezettség fogalmazza meg a tagállamok felé azt az igényt, hogy mérjék fel a részmunkaidős foglalkoztatást akadályozó jogi és igazgatási természetű akadályokat és amennyire ez lehetséges – szüntessék meg azokat. Ebben a folyamatban konzultálniuk kell a szociális partnerekkel is. Az ETUC álláspontja szerint a legnagyobb akadály jelenleg a részmunkaidős munka fejlődése előtt az alacsonyabb bér, az időtartam megválasztási lehetőségének hiánya a munkavállalók részéről és a karrierlehetőség hiánya, s elsősorban az, hogy a részmunkaidősök lényegében ki vannak zárva abból, hogy a vállalat életében teljesen részt vegyenek.

Az egyenlő bánásmódot és az önkéntességet biztosító jogok. E jogokat a megállapodás nem kötelezettséggé, hanem inkább ajánlásként írja elő („a munkáltató amennyire lehet, vegye figyelembe.”), ami gyengíti a megállapodás erejét, de mégis felhívja a figyelmet azokra a munkavállalói igényekre, amelyek teljesülése a részmunkaidőt vonzóbbá teheti előttük:

- a) önmagában az a körülmény, hogy a munkavállaló visszautasítja a teljes munkaidős munka részmunkaidőssé való átalakítását, vagy fordítva nem lehet ok a munkaviszony megszüntetésére (az *önkéntesség védelme*).
- b) a munkáltató amennyire lehet, vegye figyelembe

- a munkavállaló kérését, *hogy részmunkaidőről teljes munkaidőre térhessen át* vagy *teljes munkaidőről részmunkaidőre* térhessen át (ha a vállalat számára ez megoldható),
- időszakonként adjon információt a munkáltató a munkavállalók részére a vállalat teljes és részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségéről, hogy megkönnyítse az áttérést az egyikről a másikra,
- tegye lehetővé a munkáltató a részmunkaidősök számára is, hogy vezető pozícióba kerülhessenek és ahol lehetséges, *szakképzésben részesülhessenek*, hogy az *előmeneteli és mobilitási lehetőségeket* növelhessék.
- nyújtson *a munkáltató megfelelő információkat a munkavállalókat képviselő szervezeteknek* a vállalatnál alkalmazott részmunkaidőről.

A részmunkaidős keret-megállapodás értékelése. A keret-megállapodás annak ellenére, hogy tartalma nem kifejezetten erős, s nem tartalmaz konkrét kötelezettségeket és jogokat, mégis több okból jelentősnek mondható:

- *először szabályozott atipikus munkaviszonyt* az Európai Unió szintjén, s ezzel felhívta a figyelmet a munkaviszonyok változásának új jelenségére (bár az eredeti célkitűzés még 1982-ben egy, az atipikus munkaviszonyokat átfogóan szabályozó jogi eszköz volt, amely azonban nem volt sikeres),
- nem pozitíve szabályozta ugyan a részmunkaidős foglalkoztatás konkrét feltételeit, de kijelölte azokat a határokat, amelyeket minden részmunkaidős szabályozásnál be kell tartani, s *meghatározta a legfontosabb alapelveket, a diszkrimináció tilalmát, az önkéntességet, egyenlő bánásmódot, a tanulási és karrierlehetőség biztosítását, amely elvek iránymutatásul szolgálnak a tagállamok konkrét szabályozásához,*
- *a munkavállalók képviselőinek informálása* lehetővé teszi a részmunkaidős foglalkoztatás munkahelyen belüli „kontrollját”.

A keret-megállapodásnak konkrétan az egyes tagállamok jogalkotására már nem lesz nagy hatása, hiszen a részmunkaidőt – kevés kivétellel – minden tagállam szabályozta már.¹⁷ Mégis nagy jelentőségű az EU-szintű megállapodás amiatt, hogy világossá tette:

- az atipikus munkaviszonyokat *nem egységesen, hanem formánként külön-külön* célszerű szabályozni,

- s a szabályozás útja (amíg ellenállás lesz a kérdés pozitív, részletes szabályozásával szemben): *a munkavállalók védelme, illetve a szociális jogok, s az alapvető emberi jogok felől való közelítés* (diszkrimináció tilalma, egyenlő bánásmód, önkéntesség stb.), az alkalmazás korlátainak kijelölése, s az atipikus munkavégzési formákkal való visszaélések megakadályozása.

A szabályozásnak e a két sajátossága általános iránymutatásként szolgálhat az atipikus munkaviszonyok további szabályozásához az Európai Unióban, de tagállami szinten is.

3.1.2. A részmunkaidő szabályozása az ILO egyezményben.

Az ILO 1994-ben alkotott egyezményt a részmunkaidős munkáról (No 175). Az egyezmény 1998. február 28-án lépett életbe. 1999. végéig négy ország, Cyprus, Guayana, Finnország és Mauritius ratifikálta. Az egyezmény három évvel korábban született meg, mint az EU keretmegállapodás, s határa érezhető is az EU szabályozásán. Több ponton azonos, vagy hasonló megoldást talált a két nemzetközi szabályozási eszköz, jellemzőbb azonban az eltérés a részletekben. Az ILO egyezmény a részmunkaidős munkavégzésről *minimumstandardokat* állított fel konkrét jogokat és kötelezettségeket megfogalmazva, s nemcsak általános ajánlásokat, mint az EU keretmegállapodás. Az ILO egyezmény tehát lényegesen *konkrétabb, precízebb* emellett *hatásköre is szélesebb*, mivel nemcsak a munkaviszonyra, a munkafeltételekre, hanem a társadalombiztosításra is kiterjeszti a részmunkaidős munkavállalók védettségét. Erénye még az egyezménynek, hogy kevesebb és precízebben megfogalmazott kivételt tartalmaz, mint az EU keretmegállapodás. Egészében tehát „erősebb” eszköz a részmunkaidős munkavállalók védelmére, mint a keretmegállapodás. Az egyezmény rendelkezéseinek értelmezését a 182. sz. ajánlás segíti.

Eltérések az EU keretmegállapodástól. A részmunkaidős munkavállaló *fogalma* a két dokumentumban lényegében megegyezik. Az egyetlen különbség, hogy az ILO egyezmény kifejezetten kiveszi a részmunkaidő fogalma alól azt az esetet, amikor a munkáltató az egyébként teljes munkaidős munkavállalók munkaidejét kollektíven és időszakosan csökkenti gazdasági, technikai, vagy strukturális okokból (1 cikkely, d) pont).

Az egyezményt ratifikáló államok – a reprezentatív szakszervezetekkel és munkáltatói szervezetekkel való konzultáció után – részben, vagy egészben *kivehetik részmunkaidős védelmi szabályok hatálya alól* a munkavállalók, vagy vállalatok olyan speciális csoportjait (kategóriáit), amelyek esetében az egyezmény alkalmazása azok sajátosságai miatt különlegesen nagy problémát okozna. A kivételekről azonban jegyzéket kell eljuttatni az ILO-hoz, megindokolva a kivétel szükségességét és erről rendszeresen jelentést kell tenni az ILO-nak.

A teljes és a részmunkaidősök közötti *egyenlő bánásmódot* azzal kívánja biztosítani az egyezmény, hogy konkrétan meghatározott területeken ugyanazt a jogot biztosítja a részmunkaidősök számára is. Ezek a jogok: *a szervezkedés szabadsága, a kollektív alkuhoz való jog és munkavállalói képviselőség elvállalásának joga, egészséges és biztonságos foglalkoztatáshoz való jog, valamint a diszkrimináció tilalma az alkalmazásnál és a foglalkoztatás alatt.* A munkafeltételek vonatkozásában is teljesen *egyenlő bánásmódot* tesz kötelezővé az egyezmény: az anyaság védelme, a munkaviszony megszüntetése, a fizetett szabadság és a betegszabadság esetében, de ezekben és a személyi alaphér tekintetében a *díjazás mértéke már a részmunkaidő mértékéhez igazodhat arányosan.* Hasonlóképpen a munkaidővel arányosan illetik meg a részmunkaidős dolgozókat a társadalombiztosítási ellátások is.

Ezek a jogok tehát konkrétak és a munkáltató oldalán kötelezettségek formájában jelennek meg, szemben az EU keretegyezmény ajánlásaival. Az ILO egyezmény hangsúlyozza a részmunkaidős alkalmazás szabadon választhatóságát, illetve a teljes munkaidőről részmunkaidőbe történő átmenetes – vagy vissza – önkéntességét. Külön kiemeli az egyezmény a *munkanélküliek, a családos dolgozók, az idős, a hátrányos helyzetű és az oktatásban, szakképzésben résztvevő munkavállalók* foglalkoztatásának fokozott támogatását a részmunkaidő alkalmazásával (utalva egyúttal arra, hogy a részmunkaidő ösztönzésével alapvetően ezekre a rétegekre érdemes koncentrálni, mert az atipikus munkavégzés az ő munkához való hozzájárulásukat, illetve az ő munkafeltételeik minőségét javíthatják.)

Nem tartalmaz viszont utalást az ILO egyezmény olyan kiemelten fontos problémára, mint a részmunkaidős munkaviszony alatti szakképzés, előmenetel és vezetői beosztásba kerülés támogatása. Továbbá az egyezmény 4. cikkelyének c) pontja utal ugyan a diszkrimináció tilalmára a foglalkoztatás alatt is, nem emeli azonban ki,

hogy a megkülönböztetés minden formája, esete tilos pusztán a munkaidő hossza vagy rövidege miatt. A nemzeti szabályok a teljes munkaidős munkavállalókra szabott védelmi szabályok között a munkaidő hossza miatti megkülönböztetést általában nem szabályozzák, s így ha ugyanazt a diszkriminációs szabály kell alkalmazni a részmunkaidősökre is, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra, akkor lényegében éppen a legfontosabb eset marad ki a védelemből – a munkaidő hossza miatti megkülönböztetés. Ez utóbbi pedig éppen az előmenetel, a tanulás és a magasabb pozíció betöltésének lehetőségét érinti. Ezért az EU keretegyezmény 4. cikkelyének 1. pontjában megfogalmazott diszkriminációs tilalom szélesebb körű, mint az ILO egyezményben írt tilalom.

Mindezt egybevetve az ILO egyezmény – megítélésem szerint – konkrétabb és erősebb védelmet biztosít a részmunkaidős munkavállalók számára, bár a két eszköz (EU-irányelv és az ILO egyezmény) együttes figyelembevétele nyújthat valóban a mainál több védelmet a részmunkaidős dolgozóknak.

3.2. A határozott idejű munkaviszony

A határozott idejű munkaviszonyról csak az Európai Unióban született irányelv, amely – a részmunkaidőhöz hasonlóan az európai szintű szociális partnerek által kötött keret-megállapodáson alapul. Az ILO e területen nem alkotott egyezményt. Az EU-keretmegállapodás megkötésének célja nemcsak az Európai Unió tagországaiban alkalmazott határozott idejű munkaviszonyok szabályozásának közelítése, fejlesztése, hanem már az Európai Unió bővítésének figyelembevétele is volt. A szociális partnerek e szabályozással azt is el kívánták érni, hogy az az *acquis communautaire*” részeként hozzájáruljon a *szociális dömping megelőzéséhez*.¹⁵ A tagállami szabályozás közelítése, harmonizálása pedig alapvetően azt a célt szolgálja, hogy olyan közös európai alapokat fektessen le, amelyek alkalmasak a *határozott idejű munkaviszony visszaélészerű alkalmazásának megelőzésére*.

A keret-megállapodás célja. A szociális partnereknek eltérő céljai voltak a szabályozással. A munkáltatók elsősorban a határozott idejű szerződések liberalizálását kívánták vele elérni, míg a szakszervezetek célja feltételek felállítása volt a határozott idejű szerződések

¹⁵ ETUC document: Analysis of draft framework agreement on fixed-term work, Brussels, 20. January 1999.

alkalmazhatóságához. Az ETUC kifejezetten visszautasította azt a megközelítést, amely a határozott idejű munkaviszonyok létesítésének elősegítését célozta, mint a munkaerőpiac rugalmasításának egyik módszerét. A vita végén az EUTC-nak sikerült elérni, hogy a keret-megállapodás kifejezetten rögzíti, hogy továbbra is *a határozatlan idejű munkaviszony a munkaviszonyok általános formája*, az a forma, amely hozzájárulhat munkavállalók életminőségének javításához. Ezzel szemben a *határozott idejű munkaviszony csak kivétel lehet*, elsősorban olyan szektorokban és munkakörökben, ahol a határozott idejű munkaviszony alkalmazása *indokolt*. Ezért a keret-megállapodás célja, hogy

a) a diszkriminációmentesség alapelveinek alkalmazásával fejlessze a határozott idejű munkák minőségét és hogy

b) olyan kereteket állítson fel, amelyek alkalmasak az *ismétlődő határozott idejű foglalkoztatásból eredő visszaélések, hátrányok megelőzésére*.

A *diszkriminációmentesség alapelve*. A keret-megállapodás legfontosabb rendelkezése, amely kimondja, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalókkal szembeni bánásmód nem lehet kedvezőtlenebb az „összehasonlító” állandó (határozatlan időre alkalmazott) munkavállalókkal szemben pusztán amiatt, hogy határozott idejű szerződést köt, *kivéve, ha ez igazolt objektív alapokon áll*. A részmunkaidőről szóló keret-megállapodáshoz képest előrehaladás az, hogy a határozott idejű munkavállalók esetében a *szolgálati idő hosszát* ugyanúgy kell figyelembe venni, mint a határozatlan idejű munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalóknál, *kivéve, ha az eltérő figyelembevétel igazolt objektív alapokon nyugszik*. Megengedi ugyanakkor a megállapodás, hogy – ha ez indokolt és helyénvaló – az *időarányosság* elvét alkalmazzák.

A *határozott idejű szerződés alkalmazásának korlátai (a visszaélés megelőzése)*. A keret-megállapodás előírja tagállamok számára – a szociális partnerekkel való konzultáció után – olyan jogi intézkedés bevezetését – az egyes ágazatok, illetve munkakörök sajátosságainak figyelembevételével –, amelyek

a) szabályozzák, hogy a határozott idejű szerződések *megújítására milyen objektív okok szolgálhatnak alapul*, valamint

b) előírják az *ismétlődő határozott idejű alkalmazás maximális tartamát*, továbbá azt, hogy

c) *hányszor lehet megismételni* a határozott idejű alkalmazást.

Előírja a megállapodás azt is, hogy a határozott idejű munkaszerződések mikor tekinthetők ismétlődőnek és mikor lesznek határozatlan idejűek.

A *határozott idejű munkaviszonyok minőségének javítását* szolgálják azok a rendelkezések, amelyek előírják a munkáltató számára, hogy amennyire lehetséges, tegyék lehetővé a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára is a szakmai képzésekben való részvételt, hogy növelhessék szaktudásukat, előmeneteli lehetőségüket és mobilitásukat.

A *munkáltatók tájékoztatási kötelezettsége*. A határozott idejű munkavállalók helyzetének javítását, s a határozatlan időre alkalmazottak helyzetéhez való közelítést szolgálja az az előírás, amely szerint a munkáltatónak kötelessége, hogy tájékoztatást nyújtson nekik megüresedő határozatlan idejű munkahelyekről a vállalaton belül és elő kell segítenie, hogy ők ugyanúgy hozzájuthassanak az állandó munkahelyekhez, mint más munkavállalók.

Nem kötelezettségként, hanem csak javaslatként fogalmazza meg ugyanakkor a keret-megállapodás a *munkavállalók képviselőinek tájékoztatását* a vállalatnál létező határozott idejű munkákról.

A *keret-megállapodás hatálya*. A részmunkaidőről szóló keret-megállapodáshoz hasonlóan a határozott idejű munkáról szóló megállapodás is csak a munkaviszony keretében szabályozza ezt az atipikus munkát. Annak társadalombiztosítási kérdéseit nem érinti. Nem vonatkozik a keret-megállapodás a szakoktatásban résztvevőkre, a szakmunkástanulókra és a munkaerő-kölcsönző cégek által alkalmazott munkavállalókra sem.

A keret-megállapodás a *határozott idejű munkavállaló fogalmát* ebben az esetben is (ugyanúgy, mint a részmunkaidős munkavállalóknál) elsősorban a konkrét munkáltatónál alkalmazott „összehasonlító” állandó munkavállalóhoz viszonyítva határozza meg, s ennek hiányában lehet csak a szabályokat a vonatkozó kollektív szerződés, s ahol ez sincs, a jogszabályok alapján alkalmazni.

A *határozott idejű munkára vonatkozó keret-megállapodás (illetve irányelv) értékelése*. Ez a keret-megállapodás – bár szintén sok kritikát kapott – több kötelezettséget fogalmaz meg, mint a részmunkaidős munkáról szóló, amely inkább ajánlásokat tartalmaz. Emellett több oldalról szabályozza ezt az atipikus munkaviszonyt. Nemcsak a diszkrimináció specifikált tilalmát mondja ki, s ezzel összefüggésben a munkavégzés minőségének javítása iránti igényeit jelzi (a továbbképzés és az előmeneteli lehetőségének biztosításával, valamint a „tipikus”

munkák megüresedéséről való információnyújtással), hanem konkrét feltételeket is felállít, illetve korlátokat is állít a határozott idejű munkaviszony alkalmazásának létesíthetősége elé (objektív indok, maximált ismétlési lehetőség szintén objektív kritériumok alapján, stb.). Mindkét irányelvben fontos rendelkezés a munkavállalók képviselőinek tájékoztatása a részmunkaidős, illetve a határozott idejű munkák állásáról a vállalaton belül. Mindkét megállapodás hangsúlyozza az előírások minimumstandard jellegét, utalva arra is, hogy a már meglévő kedvezőbb feltételeket az irányelv alkalmazása nem ronthatja le.

A keret-megállapodás bírálói szerint ez a megállapodás is gyenge az eredeti célkitűzésekhez képest, amely magában foglalta volna a munkaerő-kölcsönzéses munkaviszony szabályait is, a munkavállalók képviselőinek részletes és kötelező informálását és kevesebb kivétel tartalmazott volna.¹⁶

Az ETUC fontosnak és lényegesnek tartotta azonban a határozott idejű munkáról szóló keret-megállapodás megkötését, különösen annak kimondását, hogy ez a munkavégzési forma nem lehet általános forma és a *keret-megállapodás nem a határozott idejű munka elterjesztését, ösztönzését, hanem éppen annak szabályozását, keretek között tartását célozza*. Fontos, hogy mindkét keret-megállapodás hangsúlyozza a munkaszervezet modernizálása és a munkavégzés rugalmasításának szükségessége mellett a munkavállalók védelmét is, vagyis azt, hogy a *flexibilitás és a biztonság között egyensúlyt kell találni*. A keret-megállapodásoknak ezt a karakterét, alapelvét az EU Bizottság is magáévá tette, s az *az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájának eleme lett*.¹⁷

3.3. Otthoni munka (homework) és távmunka (telework)

E két munkavégzési forma közül az otthoni munka a régebbi és az ismertebb forma, míg a távmunka a munkavégzés újabb keletű formája, amely erősen kötődik az információs forradalomhoz, s a számítógép felhasználásához a munkavégzésben. A távmunka és az otthoni munka csak annyiban egyezik, hogy egyiket sem a munkáltató telephelyén

¹⁶ Jill Murray: Normalising Temporary Work. *Industrial Law Journal* Vol. 28. No 3. September 1999. 269-275. o. és

Journal of European Social Policy, 1999/9. szám 267. o. Digest. 4. Social dialogue.

¹⁷ „Flynn welcomes new European agreement”

<http://WWW.europa.eu.int/comm/dg05/soc-dial/social/fixedres-en.html/>

végzik (ennyiben tehát az otthoni munka is „táv munka”), illetve a távmunka is végezhető „otthon”. Sokkal lényegesebbek azonban azok a különbségek, amelyek e két munkavégzési formát jellemzik, s mások az okai kialakulásuknak is, de eltérők az e formákban érintett munkavégző csoportok is. E két forma közül csak az otthoni munkáról született eddig nemzetközi standard az ILO keretei között. Az Európai Unió ezeken a területeken – bár a tárgyalások már elindultak – még nem tudott szabályozást elérni, bár a tárgyalások már megkezdődtek.

3.3.1. Az otthoni munka

Az otthoni munka több évtizede létező munkavégzési forma, az egész világon elterjedt. Jogi szabályozása is hosszú időre tekint vissza az egyes országokban (például Németországban már 1923-ban törvény szabályozta az otthoni munkások munkabérét, Kanadában 1913-ban hoztak törvényt az otthoni munkavégzés felügyeletéről, Hollandiában 1933, Norvégiában 1918, Uruguayban 1940 óta van jogi szabályozás e területre).¹⁸

Az 1980-as évek végétől azonban az otthoni munkavégzés minden gazdasági szektorban növekedni kezdett, s ezért növekvő jelentőségre tett szert annak szabályozása. A munkáltatók elsősorban rugalmas munkaerő-felhasználás és még inkább a *költségcsökkentés* jó eszközét látják az otthoni munkavégzésben. A szakszervezetek azonban nem szeretnék támogatni ennek a munkavégzési formának az elterjedését, bár realitását kénytelenek elismerni, s ezért inkább a szabályozását tűzték ki célul, szociális védelmet biztosítandó az otthon foglalkoztatottaknak.¹⁹

A szociális védelmet a szakszervezetek azért tartják szükségesnek, mert a felmérések szerint az *otthoni munkában foglalkoztatottak elszigeteltek egymástól és gyenge az alku-pozíciójuk*, miközben általában *a társadalom amúgy is legnehezebb helyzetben lévő tagjai* közül kerülnek ki. Általában a nagyvárosokban terjedt el ez a forma, főleg a *bevándorlók* (sokszor illegális bevándorlók) és az *etnikai kisebbséghez tartozók* között, akinek nyelvi nehézségeik vannak, sokszor alacsony az iskolai végzettségük, s gyakran ők maguk is „láthatatlanok” kívánnak maradni a hatóság előtt. Ugyancsak erőteljesen vannak jelen az otthoni munkavállalók között a *nők*, akik családi kötelezettségeiket és a

¹⁸ Gisela Schneider de Villegas: Home work: A case for social protection: International Labour Review, Vol. 129, 1990, No 9. 423-439. o.

¹⁹ Luz Vega Ruiz: Home work: Towards a new regulatory framework? International Labour Review. Vol. 131. 1992. No.2. 197-215. o.

munkavállalást csak otthoni munka révén tudják vállalni. Gyakran érintettek az otthoni munkában a *gyermek*ek is. Különösen hátrányos az olyan otthoni munkavállalók helyzete, akiknél halmozódnak a fenti jellemzők (például az illegális bevándorlónők).

Az otthoni munkavégzés a *termelés decentralizálása* útján jön létre, s egyre inkább jellemző rá, hogy vállalkozók és alvállalkozók egész sora (láncolata) áll a munkát végző és a munkáltató (tulajdonos) között, de kezd elterjedni *e munkavégzési forma nemzetközi hálózata* is a multinacionális cégek irányítása alatt. Az otthoni munkavégzés jellemzője, hogy munkaigényes, de relatíve kis képzettséget igénylő munkák esetében alkalmazzák, amelynek kicsi (és olcsó) a munkaeszközige nye is.

Többnyire a *darabérezéssel* finanszírozható termékeket állítják elő ebben a formában. Főleg az iparban (textil, bőr és ruházat terén) terjedt el, de ma már más szektorokban is terjed.²⁰

A *munkafeltételek*. Az otthoni munkavégzésnél nemcsak a munkavégzés helye különbözik a „hagyományos” munkaviszonyban foglalkoztatottak helyzetéhez képest. Az otthoni munkavégzés általában, mint *hátrányos, nem biztos munkaként* ismert. Az otthoni munkavállalók általában el vannak egymástól zárva, nincs lehetőségük a továbbtanulásra, az előmenetelre, alacsonyán fizettek, nem korlátozott a munkaidejük, nem minden országban jogosultak társadalombiztosításra, az egészséges és biztonságos munkakörülmények sem garantáltak otthonukban, s azok ellenőrzése sem és esetenként rendezetlen az otthoni munkavégzéssel járó költségek fedezése is.

Az *ILO egyezmény*. Ilyen előzmények és körülmények között született meg az ILO 177. sz. egyezménye 1996-ban, amelyet eddig két ország (Finnország és Írország) ratifikált és 2000. április 22-én lépett hatályba. Az egyezmény rendelkezései alapvetően az otthoni munkát végzők szociális védelmének erősítését szolgálják *néhány minimumstandard felállításával*, nem vállalkozva azonban az otthoni munkavégzés átfogó rendezésére.

A *fogalom*. Az egyezmény az otthoni munka fogalmát az „otthoni munkásra” vonatkoztatva határozza meg. Ennek elemei a következők: otthoni munkás az, aki

²⁰ Gisela Schneider de Villegas: i.n.

- saját otthonában, vagy az általa választott más helyen, de nem a munkaadó telephelyén,
- díjazásért dolgozik,
- olyan termékeket előállítva, vagy szolgáltatást nyújtva, amelyet a munkaadó határoz meg, függetlenül attól, hogy ki biztosítja a munkavégzéshez az eszközöket, anyagokat, vagy más erőforrásokat.

Fontos feltétele még a fenti esetekben az otthoni munkavállalás fogalmának, hogy ne minősüljön (gazdaságilag) független munkának az adott munkát végző személy a nemzeti jog szerint, vagyis a munkaadóktól való gazdasági függés (1. cikkely) a forma lényeges eleme.

Az egyezmény hatálya. Az ILO egyezményt minden olyan személyre alkalmazni kell, aki otthoni munkavállalónak minősül az 1. cikkely szerint. (Nem minősül azonban otthoni munkásnak az a munkavállaló, aki a munkáját esetenként nem a munkahelyén, hanem otthon végzi.) Ezekből a meghatározásokból az a következtetés vonható le, hogy az otthoni munkavégzést, illetve az otthoni munkavállalást az egyezmény nemcsak abban az esetben kívánja védeni, ha a munkavégzés – a nemzeti jog szerint – munkaviszonynak (esetleges sajátos munkaviszonynak) minősül, hanem ennél szélesebb körben. A védelemre az az otthoni munkás tarthat igényt, aki munkája során nem autonóm, nem független gazdaságilag a munkáltatótól!

A védelem alapja tehát a gazdaságilag függő helyzet.

Az otthoni munkát végző személyt megillető védelem. A védettség alapvetően két irányú. Egyrészt a kormányok feladataiban jelentkezik nemzeti politika kidolgozása, statisztikai felmérések, munkaügyi ellenőrzési rendszer erősítése), másrészt pedig a konkrét munkavégzés során kíván egyenlő bánásmódot biztosítani az otthoni munkásoknak azokon a területeken, ahol eddig a legkiszolgáltatottabbak voltak (diszkrimináció tilalma az alkalmazásban, az egészség és biztonság, a munkavégzés feltételének biztosítása, valamint a díjazás terén, az állami társadalombiztosításban, a képzésben, az anyasági védettség terén és a munkavállalás alsó korhatárában). Az egyenlő bánásmód esetén a viszonyítási alapot a többi bérből élő (wage earner) jelenti, de figyelembe lehet venni az otthoni munka sajátosságait és ahol ez helyén való, a vállalaton belül azonos, vagy hasonló jellegű munkavégzés feltétele is. Az egyenlő bánásmód viszonyítási alapjának meghatározása – úgy tűnik – gyengíti a diszkriminációmentesség tilalmának érvényesülését, hiszen

nem a minden munkavállalóra irányadó jogi szabályozásból indul ki, hanem a meglehetősen relatív, a konkrét munkahelyen azonos, vagy hasonló típusú munkát végző más bérből élők helyzetéből.

Alkupoziáció. Fontos rendelkezése az egyezménynek az, amely egyenlő bánásmódot igényel az otthoni munkavállalók számára a szervezkedési szabadság terén is (4. cikkely 2. a.) pont), lehetővé téve ezzel az otthoni munkások izoláltságának csökkentését, összefogásukat, alkuképességük növelését és munkafeltételeik jövőbeni javítását.

Az *Európai Unió* szintjén nem született még az otthoni munkáról egységes szabályozás. A tagállamok általában maguk szabályozzák ezt a munkavégzési formát, de sok eltéréssel.²¹

3.3.2. A távmunka

A távmunka az otthoni munkánál jóval fiatalabb, a 80-as évek elejétől terjedt el. A távmunka fogalmára e munkavégzési forma „külső” jellegzetességei hatottak a munkaközpontról távol (de nem szükségszerűen otthon!) végzett munka és a távközlés segítségével végzett munka. A távmunka egyesíti az információs és kommunikációs technológiát rugalmas munkavégzési hellyel. A munkavégzési hely és a központ közötti kapcsolatot számítógépes tartják fenn, illetve maga a munkavégzés a számítógépen történik és továbbítódik a központba. A távmunka lényege nem csak a munkahelyi központtól távol (földrajzilag más helyen, vagy otthon) való munkavégzés, hanem az *információs technika és technológia alkalmazása*.

A *távmunka sajátosságai az otthoni munkához* képest. Bár a munkavégzés során itt is egymástól elkülönülten végzik a munkát a dolgozók, de *mégsem annyira izoláltak, mint az otthoni munkások*, hiszen a számítógép segítségével a kommunikáció megteremthető a munkavállalók között (ha nem is személyes ez a kapcsolat). Eltér a két munkavégzési forma az *érintett munkavállalói csoportokat* illetően is. Míg az otthoni munka jellemzően az alacsony iskolázottság, nem szakképzett női, vagy hátrányos helyzetű csoportok alacsonyán fizetett munkája, addig a távmunka esetében (a számítógépes ismeretek miatt is) az e munkát végzők nincsenek olya hátrányos helyzetben, mint az otthoni munkavállalók. A távmunka részben irodai, adminisztratív munkákra,

²¹ Az egyes tagállamok szabályozásának bemutatása és elemzése a jelen tanulmány kereteit és célkitűzéseit is meghaladja. A téma azonban mindenképpen érdemes a részletes feldolgozásra.

másrész viszont éppen a nagyobb tudást igénylő, kvalifikáltabb irányító munkákra, valamint számítógépes ismereteket igénylő kreatív munkákra használatos. Magasabb tehát az iskolai végzettsége és képzettsége is – főleg e második csoportba tartozó távmunkát végzőknek, sőt a díjazásuk sem alacsonyabb a munkahelyi központban dolgozóknál. A titkári, adminisztratív munkát végző távmunkások nagyobb része azonban ebben az esetben is nő, s díjazásuk alacsonyabb, mint a második csoporté.²²

A távmunkának sok formája alakult ki a gyakorlatban, amelyek eltérő munkafeltételeket jelentenek a munkát végzők számára (például satellite centrumok, számítógépes otthoni munka, mobil, munka, kirendeltségi munka, határokon átnyúló távmunka stb.)²³

A távmunkában dolgozók munkafeltételei, bár kedvezőtlenebbek ugyan, mint a munkahelyi központokban az állandó munkahelyen dolgozó munkavállalóké, ezek a különbségek azonban a munka és a munkát végzők kvalifikáltsága miatt nem olyan jelentősek, mint az otthoni munka esetében. A személyes kapcsolatok nélküli munkavégzés azonban a távmunkában dolgozóknál is stressz kialakulásához vezethet, a munkaidő rendszertelen, ellenőrizhetetlen, szabályozatlan felhasználása és a „képernyő előtti” munkavégzés a távmunkát végzők egészségét is veszélyeztetheti. A távmunka kombinált formái (részben az írodásban, részben a munkahelytől távolt történő munkavégzés) csökkentik a távmunka pszichésen káros hatásait.

Bár a távmunka átfogó jogi szabályozásának alkalmazása egy sor jogi problémát vet fel (például a munkavállalók autonómiája, felelőssége, a biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése, ellenőrzése, a számítógép használatából eredő költségek viselése, a munkaidő szabályozása stb.) az *Európai unió tagállamaiban ezek szabályozásra nem került még sor*. A távmunka – mint „képernyős” munka káros egészségügyi hatásának szabályozására láthatunk inkább csak példákat a távmunkát végzők védelmére.

Az Európai Unióban már felmerült a távmunka szabályozásának igénye. A részmunkaidőről szóló 97/81/EC irányelv 12. pontja utal arra, hogy a szociális partnerek szükségesnek látják, hogy a részmunkaidős munkáról szóló keret-megállapodáshoz hasonlóan a más rugalmas

²² Bankó Zoltán: Távmunka – a z információs társadalom munkajogi kérdései az Európai Unióban és Magyarországon (Jogtudományi Közöny, 2000. június, 220-229. o.)

²³ Vittorio Di Martino and Linda Wirth: Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*. Vol. 129. 1990. IVO. 5. (529-554. o.)

munkavégzési formákról is kössenek megállapodást. Ilyen megállapodás azonban eddig a távmunkáról még nem született.

A szakszervezetek – bár kezdetben ellenállást mutattak a távmunkával szemben – ma már inkább – elismerve a realitásukat – annak szabályozását igénylik jogszabályokban és kollektív szerződésekből. Fő követelésük:

- a távmunka önkéntes legyen, s ne kötelezhessék a távmunkát végzőket arra, hogy önálló vállalkozóvá váljanak,
- egyenlő bánásmódot élvezzenek a többi munkavállalóhoz képest és
- a munkafeltételek adaptálják a távmunka sajátosságaihoz.²⁴

Néhány országban már születnek országos, szektorális vagy vállalati szintű kollektív megállapodások a távmunkáról. Szükség lenne azonban egy átfogó, legalább a minimumstandardokat lefedtető EU-szintű (esetleg ILO) szabályozásra is.

3.4 A munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzést két nemzetközi standard szabályozza, az ILO 181. sz. egyezménye és az Európai Unió 91/383-as irányelve.

A munkaerő-kölcsönzésről (temporary agency work) az EUTC tárgyalásokat kezdeményezett EU-szinten az UNICE-vel és a CEEP-pel annak érdekében, hogy ennek az egyre terjedő atipikus foglalkoztatási formának a minimális szabályaiban megállapodás szülessen.

Az e témakörben született *EU-irányelv* a munkavédelem oldaláról és kizárólag ebben a körben szabályozza a munkaerő-kölcsönző cégekkel munkaviszonyban álló munkavállalók védelmét (91/383/EGK. irányelv a *határozott vagy ideiglenes időre létrejött munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészségi körülményei javításának ösztönzésére irányuló intézkedések kiegészítéséről*). Az irányelv célja annak elérése, hogy a határozott időre vagy ideiglenes időre létrejött munkavégzés esetén a munkáltató a munkavállalókat, akik a körülmények gyakori változása, a beilleszkedés nehézségei, a körülmények ismeretének hiánya miatt nagyobb baleseti, egészségügyi kockázatnak vannak kitéve, a munkavállalásuk kezdetétől megfelelő tájékoztatásban és képzésben részesítse a veszélyek megelőzése érdekében. Az irányelv tehát az e munkavállalókat védő,

²⁴ Csurgó Sándor: Távmunka és munkaügyi kapcsolatok Európában. Munkaügyi Szemle, 1999. június. 9-13. o.

alapvetően *munkavédelmi szabály*, amely nem tartalmaz előírásokat a munkaerő-kölcsönzés más aspektusairól.

Általánosabb megközelítésben foglalkozik a munkaerő-kölcsönzéssel az ILO 181. sz. egyezménye, amely 1997-ben született (egyezmény a foglalkoztatási magánügynökségekről). Az egyezmény 1999 végéig nyolc ország ratifikálta (Albánia, Finnország, Marokkó, Panama, Etiópia, Japán, Hollandia, és Spanyolország), s 2000. május 10-én lépett hatályba.

A munkaerő-kölcsönzés fogalma. A munkaerő-kölcsönzés fogalmát sem az EU-irányelv, sem pedig az ILO egyezmény nem határozza meg konkrétan, de az irányelv, illetve az egyezmény hatályának szabályzásából következtetni lehet a legfontosabb fogalmi elemekre.

Az EU-irányelvet az ideiglenes munkavégzéssel foglalkozó cég, mint munkaadó és a munkavállaló közötti ideiglenes munkavégzésre irányuló jogviszony esetében kell alkalmazni, amikor a munkavállalót munkával bízzák meg a szolgáltatását igénybe vevő vállalkozás és/vagy létesítmény számára és ellenőrzése alatt (1. cikk 2. pont).

Az irányelv e meghatározásából kiemelhető fogalmi elemek a következők:

- a munkavállaló és a „kölcsönadó” cég között *munkaviszony* áll fenn
- a munkaviszony *harmadik cégnél való munkavégzésre jön létre*
- a munkavégzés *ideiglenes* jellegű (a kölcsönvevőnél!)
- a munkavégzés *irányítása és ellenőrzése* a foglalkoztató harmadik cég feladata.

A fogalom két lényeges eleme, amely alapvetően megkülönbözteti a munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkaviszonyt a többi (tipikus és atipikus) munkavégzési formától:

– a munkavégzés *ideiglenes jellege* a foglalkoztatónál (miközben a munkaviszony létrejöhet határozatlan időre is)

- a munkáltató a *foglalkoztatási kötelezettségét* teljes egészében másra („külső” munkavállalóra) ruhazza át.²⁵

Az ILO egyezmény 1. cikkelyének 1. b) pontja foglalkozik a munkaerő-kölcsönzéssel, amikor a *foglalkoztatási magánügynökség (private employment agency)* egyik típusaként határozza meg azt a munkaközvetítő cégek mellett.

²⁵ Nacsa Beáta ez utóbbi jellemzőt a jogviszony kettőnél több alanyúságával fogalmazza meg (Nacsa Beáta: i. n.).

Eszerint: foglalkoztatási magánügynökségnek menősülnek az olyan szolgáltatók is, amelyek azért alkalmaznak munkásokat, hogy azok harmadik partner (foglalkoztató vállalat) számára álljanak rendelkezésre, s amelyek a feladatokat és azok végrehajtásának ellenőrzését átruházzák erre a – természetes vagy jogi személy – foglalkoztató vállatra. Az ILO egyezmény megfogalmazása lényegében az EU- direktívában is előforduló elemeket tartalmazza.

A munkaerő-kölcsönzésben az ILO egyezményéből és az EU-irányelvből megállapíthatóan *három személy* vesz rész (az alkalmazó és a foglalkoztató cég, valamint a munkavállaló) és *két jogviszony* jön létre a foglalkoztatás megvalósulásakor (munkaviszony keletkezik az alkalmazáskor az alkalmazó, mint munkáltató – kölcsönadó – és a munkavállaló között, valamint külön – polgári jogi – szerződés keletkezik az alkalmazó és a foglalkoztató cég között). Nem jön létre külön jogviszony a foglalkoztató és a munkavállaló között, hiszen a foglalkoztató az alkalmazó munkáltató helyében lép, s az ő jogait gyakorolja (korlátok között). Nem a munkáltató személye változik meg vagy duplázódik meg tehát az alkalmazás során, hanem a munkáltatói jogkör konkrét gyakorlója válik el a munkáltató személyétől.²⁶

A munkavállaló védelme. Az EU-irányelv – céljával összhangban – a munkavállaló védelmét a *munkavédelem körében* szabályozza, a munkavállalónak a munkakörülményekről való tájékoztatáshoz, képzéshez, szolgáltatások igénybevételéhez, orvosi ellátáshoz való jogának konkretizálásával, amelynek alapelve az *egyenlő bánásmód* a foglalkoztató cégnél dolgozó más munkavállalókhoz mérten. Az irányelv rendezi a felelősség kérdését is az ideiglenes foglalkoztatás alatt.

Az ILO egyezmény nemcsak egy konkrét területre koncentrálva, hanem *általánosságban* kívánja szabályozni a munkaerő-kölcsönzéssel érintett munkavállalók védelmére vonatkozó *minimumstandardokat* minden munkavállalóra (kivéve a tengerészeket – 2. cikkely 1. és 2. pont) és minden foglalkoztatási magánügynökségre vonatkozóan.²⁷ Az egyezmény elismerti ezen ügynökségek működését, de egyúttal szükségesnek tartja az

²⁶ Erre utal az ILO 81. ülészakának (1994) VI. sz. jelentése is – The role of private employment agencies in the functioning of labour markets. ILO Office Geneva, 15. o.

²⁷ Az egyezmény lehetővé teszi, hogy különleges esetekben a tagállamok tiltsák az ilyen ügynökségek működését és/vagy egyes munkavállaló csoportokat vagy ágazatokat kizárjanak e munkavégzési formából (2. cikkely 4. a), b) pont).

általuk *alkalmazott munkavállalók védelmét* is. Ennek alapján a munkavállalók számára biztosítani kell általánosságban

- a szervezkedés szabadságát és a kollektív alku jogát
- az *egyenlő bánásmódot* és a *diszkriminációmentességet* a munkába álláskor fajra, színre, nemre, vallásra, politikai véleményre, nemzeti hovatartozásra, származásra tekintet nélkül
- a *személyes adatok védelmét*
- a *bevándorló munkások* védelmét, s hogy
- *gyermekmunkát* ne lehessen a foglalkoztató magánügynökségek útján alkalmazni.

Az ügynökségnek megfelelő védelmet kell nyújtania továbbá konkrétan a következő területeken:

- minimálbér
- munkaidő és más munkafeltételek
- állami társadalombiztosítási juttatások
- a képzésben való részvétel
- munkahelyi biztonság (egészség)
- foglalkozási betegségek és balesetek esetén kártérítés fizetése
- kompenzáció nyújtása csőd esetére
- az anyaság védelme (11. cikk).

Az egyezmény feltételeket szabályoz az ügynökségek felállítására, működésére vonatkozóan is.

A nemzetközi standardok értékelése

Az ILO egyezmény szélesebb körben védi a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkoztatott munkavállalókat, mint az EU- irányelv. Hiányossága azonban az ILO egyezménynek, hogy a konkrétan megfogalmazott védett területek nem fogják át, nem „fedik le” a munkaviszony minden egyes területét, s ezáltal sok helyen védetség nélkül maradhat a munkavállaló (például a munkaviszony megszüntetése, a munkabér minimálbéren felüli része tekintetében). Olyan esetekben marad el tehát a védelmi jogok megfogalmazása, amikor az adott hátrányt okozó szabályozási hézag nem a munkaviszony atipikus jellegével függ össze, vagyis ez a fajta munkavégzési forma nemcsak annak atipikus volta miatt lesz kedvezőtlenebb a „tipikus” munkaviszonyokhoz képest, hanem – indokolatlanul – azt meghaladóan is.

Nem szabad azonban elfelejteni, hogy mindkét jogi eszköz (az EU-irányelv és az ILO egyezmény is) csak a *minimumstandardok szintjén*

szabályozza a munkaerő-kölcsönzést, így a tagállami szabályok kedvezőbbek lehetnek.²⁸

3.5. Atipikus elemek a hagyományos, „tipikus” munkaviszonyon belül

Szólnunk kell végül arról az egyre gyakoribb jelenségről, törekvésről is, amely magán a *hagyományos munkaviszonyon belül* igyekszik rugalmasítani a munkaviszony egyes elemeit és munkaidő felhasználásának, beosztásának rugalmasításával oldva a hagyományos munkaviszony kötöttségeit a munkaviszony lényeges „tradicionális” elemeinek (teljes munkaidő, határozatlan idejű munkaviszony, állandó munkahely stb.) érintetlenül hagyása mellett. Így ez a fajta munkáltatói „rugalmasítás” is felboríthatja a munkavállaló és munkáltató munkaviszonyának amúgy is „törekeny” egyensúlyát, amelyet jól érzékeltet a *munkaidő megszervezéséről szóló EU-irányelv (93/104/EK.)* is. Az irányelv célja éppen ezért a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális követelmények megállapítása a munkavállalók munkafeltételeinek, munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása érdekében, amelynek kapcsán figyelembe kell venni azt az általános elvet, hogy a munkát a munkavállalóhoz igazítsák. A rugalmasság előírása ezért – az irányelv preambuluma szerint – a csak a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elvek betartásának biztosítása mellett történhet.

4. Következtetések

Az atipikus munkaviszonyok ismertett nemzetközi jogi szabályozásából – a hazai szabályozás számára – a következő tanulságok vonhatók le:

1. Az atipikus munkaviszonyok *jogi szabályozása nem átfogóan, hanem* részenként, annak egyes formái szerint *külön-külön* történik.

2. A *szabályozás módjára* nem az egyes atipikus munkaviszonyok részletes, pozitív szabályozása a jellemző, hanem az, hogy azok elsősorban az alkalmazás *kereteit, határozatait jelölik ki*, illetve az *alapelveket, a minimumstandardokat* fektetik le. Megfigyelhető azonban a szabályozásban olyan tendencia is, hogy minél távolabb áll az adott

²⁸ Ahogy erre számos példa van az Európai Unió tagállamaiban. Lásd: Stefan Cluwaert: Survey of Temporary Agency Work (ETUI) SC/24.08.1999.

atipikus munkaviszony a hagyományostól, annál több a részletező szabály – (lásd a tanulmány 3. oldalán írtakat e munkaviszonyok skálájáról).

3. A szabályozás célja alapvetően a munkavállalók (jogainak) védelme.
4. A szabályozás (a minden munkavállalót egyformán megillető és elvitathatatlan) emberi jogok védelméből indul ki, illetve tudott csak kiindulni.
5. A szabályozás legfontosabb alapelve: a *diszkrimináció tilalma, illetve az egyenlő bánásmód* biztosítása az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók részére is.
6. A szabályozásban a *diszkrimináció tilalmának új, specifikus aspektusa* jelenik meg, (amely ellen az eddigi „hagyományos” szabályozás nem nyújtott védelmet) kifejezetten a *munkaviszony atipikus jellege miatti hátrányos megkülönböztetés tilalma*.
7. Az egyes atipikus formákban a speciális hátrányok mellett közös hátrány az atipikus munkaviszony, illetve az atipikus munkavállaló „*alacsonyabb*” minősége, *kisebb (munkahelyi és társadalmi) megbecsültsége*. Ez ellen javasolják a nemzetközi standardok a tanulás, továbbképzés és előrelépés elősegítését az atipikus munkaviszonyokban is.
8. A jogszabályoknak garantálnia kell az atipikus munkaviszonyok létesítésének *önkéntességét*.
9. Az atipikus munkaviszonyok *szabályozásakor biztosítani kell a munkavállalók képviselőinek „rálátását” e jogviszonyok alkalmazására* (munkahelyi szinten), s mindenkor be kell őket vonni azok szabályozásába is (konzultáció vagy kollektív szerződések útján).
10. A *szakszervezetek* csak a részmunkaidő foglalkoztatás „*ösztönzését*” tartják indokoltnak, amely valóban hozzájárulhat a társadalmi munkaidőalap munkavállalók közötti elosztásához, s ezáltal a foglalkoztatás növeléséhez, valamint egyes esetekben az életminőség javításához (különösen kisgyermekes anyák, továbbtanuló fiatalok esetében). A többi új formában azonban elsősorban a munkáltatói érdekek

megvalósulásának elősegítését látják, s ezért azokat *inkább korlátozni* kívánják a szabályozás által. A munkaviszonyok „fő” formája továbbra is csak az úgynevezett „tipikus” munkaviszony lehet, az atipikus munkaviszony csak kivétel.

11. Nemcsak a szakszervezetek, hanem a kormányok véleménye) s ma már az *Európai Unió foglalkoztatási stratégiájának része is*) a munkaerőpiaci *flexibilitás* és az alapvető *munkavállalói jogok védelmének egyidejű biztosítása*, az egyensúly megteremtése közöttük („*rugalmasság*” és „*biztonság*”).

CZÚCZ OTTÓ*

A BALESET-BIZTOSÍTÁSI ÁGAZAT AUTONÓMIÁJÁRÓL

Az ünnepelt 2001 novemberében a munkavállaló baleseti biztosításának és a részére járó baleseti kártérítésnek három fő rendszerét és ezek értékelését választotta a Miskolci Egyetemen megtartott habilitációs előadásának témájául. A nagy figyelemmel kísért vitaindítójában amellet érvelt, hogy a munka-balesetekért való munkáltatói felelősség körében célszerű lenne megfontolni egy olyan új rendszerre való áttérést, amelyben a munkavállalókat ért károk megtérítését elsősorban a biztosítás keretében kellene rendezni (a kártérítési elveknek megfelelően) s ezt meghaladóan csak kivételesen engednék meg, hogy kártérítési követelést érvényesíthessen a munkáltatójával (illetve munkavállalótársaival szemben). E megoldásnak az lenne a legfőbb előnye, hogy e módszerrel meg lehetne takarítani (a gyakran igen elhúzódó) peres eljárásokkal együtt járó egyéni és társadalmi költségeket. Ez a modell mindezekén túl nem keletkeztetne érdekellentéteket a károsult és a munkáltatója, valamint az ott foglalkoztatott többi munkavállaló között, vagyis nem zavarná a munkabékét. A munkáltató oldalán pedig addicionális előnyt jelentene, hogy a biztosítási járulékok termelési költségként (s nem a bérköltségeket terhelő kiadásként) lennének elszámolhatók.

Közismert, hogy évek óta napirenden van az önálló balesetbiztosítási ágazat kialakítása. Talán azzal tisztelhetjük meg legjobban ezen ünnepi alkalmat (s ezzel talán némi örömet szerezhetünk a jubilánsnak is), ha megkíséreljük tovább gondolni a javaslatát, s megvizsgáljuk: a létrehozandó új önálló balesetbiztosítási ágazat milyen feltételek mellett, hogyan lenne képes ezen – a jubiláns által felvetett – új feladatoknak eleget tenni.

* A szerző a Szegedi Tudományegyetem egyetemi tanára, alkotmánybíró.

I. Bevezetés

A magyar balesetbiztosítás intézménye eredetileg a kötelező betegbiztosítási rendszer keretei között jött létre,¹ azon belül azonban kezdettől fogva nagyfokú önállóság illette meg. Ezt főként az indokolta, hogy lényeges különbségek voltak a két ágazat között a védett személyek körét,² az ellátások jogosultsági feltételeit- és a finanszírozás módját tekintve is.³ A balesetbiztosítást lényegében önálló, elkülönülő biztosítási üzletágnak tekintették.⁴ Ez az önállóság a második világháborút követő átalakulások során több lépésben, fokozatosan szűnt meg, míg végül 1950-től kezdve az ágazat feladatai teljesen betagozódtak a betegségi biztosítási-, illetve a nyugdíjrendszerbe,⁵ s ezzel az ágazat (hosszú időre) megszűnt autonóm intézmény lenni.

Az 1989-es rendszerváltást követően ismét napirendre került az önálló balesetbiztosítási ágazat kialakítása. Az Országgyűlés 1991-ben határozatban vázolta fel a társadalombiztosítási rendszer megújításának feladatait.⁶ Ekkor (a piacgazdaságra történő átmenet intézményi feltételeinek biztosa érdekében) előirányozta az egészségbiztosítási- és a nyugdíjbiztosítási ágazat szétválasztását. E határozat a baleseti biztosításról mindössze annyi említést tesz: „átmenetileg, az önálló biztosítási ág teljes feltételeinek megteremtéséig” a betegbiztosítási ágon belül kell elkülönítetten nyilvántartani az e körbe tartozó ellátásokat.⁷ Az önálló biztosítási ág kialakítására irányuló munkálatok azonban az ezt követő években (feltehetően azért, mert az erők nagy részét a nyugdíj-, illetve egészségbiztosítási rendszer ugyancsak halaszthatatlanná vált

¹ Erről az 1907 évi XIX. törvénycikk rendelkezett.

² A balesetbiztosítás a betegségi biztosításra kötelezett vállalatok közül is csak a veszélyesebbnek tartott üzemekre terjedt ki. Amelyek azonban hatálya alá estek, az ott foglalkoztatott összes dolgozó védelem alá tartozott (szemben a betegségi biztosítással, amelynél a meghatározott jövedelemhatár felettiiek mentesültek e kötelezettség alól). Nem terjedt azonban ki a balesetbiztosítás hatálya a bányauzemekre, hiszen az ott foglalkoztatottakról a bányatársulások balesetek esetén is gondoskodtak stb.

³ A balesetbiztosítás költségeit kezdettől fogva kizárólag a munkáltatók viselték (szemben a betegségi biztosítással, ahol a járulékokat megosztották a munkáltató és a munkavállaló között) és kezdettől alkalmazták az ún. „veszélyességi osztályokba sorolást”.

⁴ Forrásai a (valamennyi biztosított után fizetendő) baleseti díjből, az általános üzletágba tartozó üzemektől behajtott járulékokból és a tőkefedezeti üzletágba tartozó (döntően építőipari) vállalatok által fizetendő tőkefedezeti díjből tevődtek össze.

⁵ Ld. Kameniczky im. 1 o.

⁶ 60/91. (X. 29.) OGY. határozat.

⁷ 60/91. (X. 29.) OGY. határozat 12./a. pontja.

korszerűsítése kötötte le⁸) igen vontatottan haladtak. Az utóbbi időben azonban ismét határozott jelét lehetett tapasztalni annak, hogy ismét felerősödtek az önálló balesetbiztosítási ágazat kialakítására irányuló munkálatok.⁹

E tanulmányunkban mindenek előtt áttekintjük a balesetbiztosítási ágazat önállóvá válása mellett szóló érveket s megvizsgáljuk, hogy az így kialakuló intézményi struktúra képes lehet-e a munkahelyi balesetekért (foglalkozási megbetegedésekért) fennálló munkáltatói kártérítési felelősségi rendszer – ünnepezt által javasolt – átalakítása nyomán rá háruló új feladatok fogadására.

II. Az autonóm balesetbiztosítási ágazat megszervezése mellett szóló érvek.

A balesetbiztosítást azt teszi sajátossá, az összes többi biztosítás ágtól elkülönülővé, hogy ebben legalább háromféle (egymással csaknem egyenrangú) feladatot kell egymás mellett és együttesen megoldani: a baleseti sérültek közvetlen megélhetési zavarainak elhárítása (vagyis a károsultak kompenzációja) mellett (ezekre is legalább ilyen súlyt helyezve) prevenció és rehabilitációs feladatokat is el kell látnia.

1. A kompenzáció

E területet sajátosságainak egy része abból fakad, hogy ez az intézmény a munka közben elszenvedett balesetek (illetve foglalkozási megbetegedések) károsultjainál, továbbá hozzátartozóik körében kívánja a kialakult megélhetési zavart elhárítani. Olyan kockázatokat kezel tehát, amelyek a foglalkoztatási viszony keretei között merülnek fel. E károkat – biztosítás hiányában – nyilvánvalóan a munkáltatói felelősség körében kellene elbírálni. Jelentős részükben (különösen a tárgyi, objektív felelősség XIX. század vége óta kezdődő, s egyre szélesebb körű alkalmazása nyomán) köteleznék is a munkáltatót a károk megtérítésére.

E megoldásnak azonban komoly hátránya, hogy a kárt szenvedett munkavállalóra telepíti a munkáltató esetleges fizetéseképtelensége, esetleges későbbi csődje miatt kialakuló további kockázatokat. A kárt szenvedett munkavállalók fokozottabb védelme indokolta, hogy az így

⁸ Ld. Kameniczky im. 2 o.

⁹ Ennek egyik legutóbbi jele a 2084/2002 (III. 25.) Korm. határozat kibocsátása, amely a társadalombiztosítási baleseti ágának kialakításával összefüggő feladatokat rögzíti.

kialakuló károk kezelése ún. „nagyközösségi” szintre kerüljön, amely a legtöbb országban biztosítási logika szerint épült föl.

Fontos hangsúlyozni, hogy e károknak a biztosítási körbe vonása nem jár együtt automatikusan a munkáltatói felelősség biztosító általi átvállalásával. A kárt szenvedett munkavállaló biztosítás által nem fedezett kárai megtérítését továbbra is a munkáltatótól követelhetette (a munkajogi felelősség szabályai szerint), s emellett a biztosító intézmény is élhetett az ún. „regresz-igény” érvényesítésével, ha bizonyítani tudta, hogy a munkavállalót ért károk kialakulásáért a munkáltató is felelőssé tehető. Ezzel a megoldással biztonságosabbá vált a kárt szenvedett munkavállalók megélhetési forrásainak nyújtása, s ezzel együtt a terhek jelentős részét visszahárítják a munkáltatóra, ezzel is arra ösztönözvén őket, hogy minden tőlük tehetően tegyenek meg a hasonló károk megelőzése érdekében.¹⁰

A balesetbiztosítás pénzügyi terheit (lényegében minden olyan országban, ahol biztosítási alapon szervezték meg a védelmet) kizárólag a munkáltató befizetéseiből finanszírozzák. Nyilvánvalóan ez a sajátosság is a károk munkáltatói érdekkörben való felmerülésével függ össze.

A balesetek gyakorisága azonban lényegesen eltérő lehet egyes termelési ágazatokban, sőt azonos ágazathoz tartozó munkáltatóknál is, ezért a fizetési kötelezettségeket a terhek pontosabb telepítése érdekében az ún. „veszélyességi osztályokba” sorolás alapján állapítják meg.¹¹ Ezek alkalmazását közgazdasági megfontolások is indokolják: ez a megoldás hozzájárulhat a termelési költségek pontosabban célzott telepítéséhez. Ez pedig segíthet megelőzni az esetleges torz beruházási preferenciák kialakulását. (Azokban a termelési ágazatokban ugyanis, ahol az átlagot meghaladó a balesetek gyakorisága és súlya, a baleseti kártérítések költségeinek egyenletes szétterítése a versenytársakhoz képest olcsóbbnak teszi a termelést. E finanszírozási megoldás mellett a balesettel együtt járó költségek jelentős részét más ágazatokkal fizettetik meg. A más országok

¹⁰ A károk telepítésének ezt a fejlődési folyamatát a vétkességi felelősségtől az objektív kárfelelősségig majd kárbiztosítás irányába Sólyom László elemzi igen részletesen „A polgári jogi felelősség hanyatlása” című munkájában (Akadémiai Kiadó Budapest 1977.)

¹¹ Ezt a gyakorlatot követte a magyar balesetbiztosítási rendszer is. A biztosítási kötelezettség alá eső üzemeket öt évenként sorolták be veszélyességük alapján különféle fokozatokba. Ennek megfelelően 1907 és 45 között hét egymást követő veszélyességi táblázat volt érvényben. (Közülük az első – hazai statisztikai adatok hiányában – a német baleseti biztosítási veszélyességi táblázatok alapján került összeállításra.) Ld. Részletesebben Országos Társadalombiztosítási Intézet: A magyar társadalombiztosítás ötven éve 1892-1942.

vállalkozóival szemben így keletkezett „verseny előnyt” kihasználandó esetleg bővíti a termelést, s ezzel szélesítik a fokozott veszélyeket hordozó tevékenységük körét. Mindezzel persze áttételesen növelik a saját országuk más ágazataiban jelentkező többlet költségek nagyságát.)

A költségeknek ezen veszélyességi osztályokba sorolással történő pontosabb vissza-telepítése ismételt bevezetése során azonban körültekintően kell eljárni, mert ennek alkalmazása komoly félreértések forrásává válhat. A munkáltatók jelentős része úgy érezheti, hogy (az esetleg megemelt) balesetbiztosítási járuléka megfizetésével ezentúl mintegy mentesülhet a balesért fennálló munkáltatói felelősség alól. (Ezt az érzést még erősítheti, ha a munkáltatói felelősségi rendszer, a Radnay József által javasolt irányba fejlődik: vagyis a biztosítás átfogja a károsult megélhetési feltételeinek fedezetén túl a balesetből származó összes többi kár megtérítését is.) Sok munkáltató azt hiheti, hogy amennyiben az „átlagos” szintet meghaladó mértékű biztosítási járulékot fizet, ezzel teljes egészében előre megváltotta és ellentételezte a nála bekövetkezett baleseteket. (A veszélyességi osztályok szerinti befizetési kötelezettségek bevezetése után várható, hogy a munkáltatók komoly nyomást gyakorolnak az ilyen értelmezés érdekében, hiszen ehhez komoly anyagi érdekek fűződnek.)

A felelősség „kiváltására” irányuló ilyen törekvések azonban komoly fenntartásokat, kétségeket ébresztenek. Egy ilyen gyakorlat meghonosodása könnyen azzal a következménnyel járhatna, hogy a munkáltatók minden náluk bekövetkezett kárt (még az általuk egyébként könnyen elhárítható károk költségeit is) áthárítanák a biztosítási kockázatközösség egészére. Ez pedig azt a nem kívánt hatást eredményezhetné, hogy a munkáltatóknak a továbbiakban már nem kellene igazán komoly gondot fordítani a balesetek megelőzésére, a fenyegető károk mérséklésére, hisz azokat úgyszólván teljes egészében megtéríti a biztosítás. A munkáltató már csak a betegszabadsággal kapcsolatos költségei megtakarítása miatt is abban lenne érdekelt, hogy a munkavállalóinak összes (egyéb) betegségét is üzemi balesetnek minősítse. A munkáltatói felelősség időszaka helyett a „munkáltatói felelőtlenség” ideje köszöntene be. A rendszer rövid időn belül finanszírozhatatlanná válna. Mindezek miatt fontosnak tűnik, hogy már kezdettől fogva világossá tegyük: a veszélyességi osztályok alkalmazása nem jelenti egyben automatikusan a munkáltatói felelősség kiváltását is. A munkáltatói felelősség rendszerének a regresz-igény alkalmazásával továbbra is érvényesülnie kell.

2. A megelőzés

A balesetek megelőzése mind humanitárius mind gazdasági megfontolásokból kiemelkedő fontosságú.¹² Ez az egyik leghatékonyabb eszköz ahhoz, hogy az e körben felmerülő költségeket kézben lehessen tartani, de ezzel egyidejűleg a balesetek megelőzése az érintett munkavállalóknak is eminens érdeke. E téren a balesetbiztosítási intézmények rendszerint együttműködnek más állami szervekkel pl. a munkaügyi ellenőrzést, felügyeletet a közegészségügyi járványügyi ellenőrzést stb. végző hatóságokkal.

A biztosítás intézményei mégis privilegizált helyzetben vannak az új veszélyek és kockázatok mielőbbi felismerése terén. Miután az intézménynek a veszélyességi osztályokba soroláshoz is rendszeresen gyűjteni kell az egyes munkáltatókra jellemző baleseti információkat, ezek elemzésével rendkívül hatékonyan és gyorsan felderíthetők az új technikák bevezetésével, új gyártási eljárásokkal, a dolgozók felkészítésével, képzési hiányosságaival stb. összefüggő baleseti kiváltó tényezők. Ha biztosító intézmény kellőképpen motivált (pl. a költségek minél alacsonyabban tartásában erősen érdekelt munkáltatók erre kényszerítik) rengeteg, részletesen feldolgozott s a legfrissebb helyzetet tükröző információkkal rendelkezhet a legújabb foglalkozási veszélyekről. A hatékony megelőzés érdekében viszonylag gyorsan informálhatja ezekről a hasonló területeken tevékenykedő-, vagy hasonló kockázatoknak kitett munkát végző munkáltatókat is. A baleset-biztosító(k) ezen információs bázis(uk) alapján közreműködhet(nek) a baleset-megelőzési előírások korszerűsítésében, esetleg (mint pl. Németországban) a bevezetendő új gépek, gyártósorok balesetvédelmi tesztelésében és minősítésében, vagy a foglalkoztatás egészségügyi hálózat megszervezésében és működtetésében.¹³ A baleset-biztosítást ellátó intézmények prevenciók fellépését hatékonyra teheti, ha az ellenőrzötték tudatában vannak annak, hogy befizetendő hozzájárulásaik mértéke a kockázati besorolásuk változásához igazodik, s ha a biztosító intézet az ellenőrzés közben tapasztalt hiányosságok esetén kezdeményezhetik más felügyeleti szervek eljárását.

A hatékony prevenció érdekében azonban más módszerek is alkalmazhatók. A befizetendő biztosítási hozzájárulások mértékének finomabb alakításával további kedvező hatások érhetők el. Vannak pl. országok, ahol (indulásként) országos szinten egységes mértékű

¹² Ld. részletesebben José Antnio Panizo Robles összehasonlító tanulmányát.

¹³ Ezekről a prevenciók megoldásokról jó áttekintést ad Roland de Pauw tanulmánya.

hozzájárulási rátát határoznak meg, amelyet azonban előre rögzített szabályok szerint leszállíthatnak, vagy felemelhetnek, ha az adott vállalat két-három éven át kiemelkedően kedvező vagy kedvezőtlen baleseti gyakoriságot produkál. Ez az eljárás is igen kedvező megelőző ösztönző hatást gyakorolhat az egyes gazdálkodó egységekre. Máshol két lépcsős differenciálást alkalmaznak. Első lépésként meghatározzák az adott vállalat fő tevékenysége alapján a veszélyességi osztályát, s ez alapján rögzítik a fizetési kötelezettségét. Abban az esetben azonban, ha valamelyik munkáltató jelentősebb munkavédelmi célú beruházást eszközöl vagy egyéb erőfeszítést tesz a balesetek csökkentése érdekében, kérheti a befizetendő prémiumai vagy hozzájárulási mértékének leszállítását.¹⁴ Egyes országokban (pl. Németországban) a balesetbiztosító intézmények rendelkeznek azzal a jogosultsággal, hogy bírságot szabjanak ki a szabályokat megszegő munkáltatókra. Olaszországban, Németországban és Spanyolországban pedig a baleset bekövetkezése esetén pert indíthatnak a munkáltató felelőssége megállapítása érdekében és regresz-igénnyel élhetnek. Több országban alkalmazzák megelőzés érdekében azt a megoldást is, hogy a biztosító intézmények eltiltsanak bizonyos veszélyes munkát végzőket tevékenységük folytatásától.

3. Rehabilitáció

A balesetbiztosítási ellátások harmadik fontos feladata a kárt szenvedettek rehabilitációjának megszervezése.¹⁵ A rehabilitáció szükségessége más biztosítási ágakban is felmerülhet (pl. az egészségbiztosítás területén vagy a nyugdíjbiztosítás körében a rokkantak esetében). Mégis a balesetbiztosítás körében kiemelkedően fontosnak tűnik ennek magas színvonalú, hatékony megszervezése. Az e körbe tartozó sérültek túlnyomó többségüket tekintve aktív életkorukban veszítik el munkaképességüket, (többnyire) igen motivál munkavállalók, akik a társadalom számára is igen fontos tevékenység közben szenvedtek károsodást. Mindezek indokolják, hogy minden lehetséges módszerrel segítsük őket abban, hogy mindennapi életfeladataikat ismét meg tudják oldani s lehetőleg keresőtevékenységet is képesek legyenek folytatni.

Azokban az országokban, ahol elkülönült balesetbiztosítási ágazat működik, rendszerint ennek az intézményei a legfelkészültebbek az (orvosi és foglalkozási) rehabilitációs feladatok elvégzésére. (Több

¹⁴ Uo.

¹⁵ Az újabb rehabilitációs törekvésekről jó áttekintést ad Zeitzer tanulmánya, amely négy ország (Németország, Ausztrália, az USA és Izrael) gyakorlatának elemzéséve igyekszik a fejlődési tendenciákat felmutatni.

országban kialakult az a gyakorlat, hogy a többi ágazatban fölmerülő rehabilitációs igények kezelésére is az erre legfelkészültebb balesetbiztosításhoz tartozó intézmények vállalkoznak.)

A rehabilitációnak rendszerint két területét szokták megkülönböztetni: az orvosi egészségügyi-, illetve foglalkoztatási rehabilitációt. Németországban ezeket egy intézményen belül igyekeznek megoldani.¹⁶ Nálunk az utóbbi évtizedben ezen a területen lényegesen kevesebb erőfeszítés történt, s erre kevesebb forrás fordítódott, mint amit a fejlettebb országokban indokoltnak tartanak.¹⁷

Az utóbbi időben kezd kialakulni egy harmadik terület: a balesetek áldozatainak ún. „szociális rehabilitációjára” is nagyobb figyelmet kezdenek fordítani. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a súlyos balesetek áldozatai a magánéletükben is komoly nehézségekkel kerülhetnek szembe. A balesetbiztosítás intézményei ezek megoldásában is igyekeznek segítséget nyújtani.

4. E három igen összetett és speciális feladat összehangolt ellátása önmagában is indokolhatja egy önálló balesetbiztosítási ágazat kialakítását. Láttuk, hogy a megelőzés és a rehabilitáció színvonalas megszervezése rendkívül nagy hatással lehet a balesetbiztosítási ágazat költségeinek korlátok között tartására. Sokoll úgy fogalmaz: „Annak, aki egy feladatért a költségeket állja, azzal a lehetőséggel is rendelkeznie kell, hogy ezeket a költségeket csökkenthesse.”¹⁸ Ezt az összehangolt, egy irányba ható komplex feladat-tömeget pedig nem nagyon lehet széttagolt intézményi struktúrával megoldani.

Ráadásul egy ilyen összetett feladatokat végző biztosítási ágat valószínűleg nem lehetne torzító hatások nélkül működtetni valamely (többnyire feszítő belső kényszerhelyzetekkel küszködő) más biztosítási ágazat keretei között. Az egészségbiztosítás területén, pl. a gyógyszerek-, az új gyógyító technikák bevezetésével együtt járó költségrobbanás, az

¹⁶ Egész Németország területén 11 olyan, a baleseti egészségügyi ellátásokra specializálódott klinika működik, amelyek a baleseti ellátások legelismertebb intézményeivé váltak. A foglalkozási rehabilitációt igyekeznek a lehető legkorábban megtervezni s elkezdni. Ld. Uo.

¹⁷ Az orvosi rehabilitáció kérdéseit ma döntően az egészségbiztosításról szóló 1997 évi LXXXIII tv. és az orvosi rehabilitáció keretében történő szanatóriumi ellátás rendjéről rendelkező 20/1995. (VI. 17.) NM rendelet szabályozza. A foglalkozási rehabilitáció néhány fontosabb aspektusáról pedig a 8/1983 (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet szól.

¹⁸ Günther Sokoll: Die Entwicklung der Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in einer sich verändernden Welt der Arbeit. Die Berufsgenossenschaften 1992. März 186. o.

elavuló infrastruktúra fejlesztési igényei, az orvosi ápolói bérek elviselhetetlenül alacsony volta stb. minden évben komoly feszültségeket gerjeszt az ágazat költségvetésében. Ilyen naponta kezelendő feszültségek mellett aligha védhető meg a balesetbiztosítás prevencióra, rehabilitációra elkülönített kerete. Az egységes, integrált rendszeren¹⁹ belül az azonnali megoldást sürgető napi feszültségek – a tapasztalatok szerint – szinte mindig legyőzik azt a közép-, vagy hosszabb távú gondolkozásmódot, amely a prevencióhoz-, illetve rehabilitációhoz szükséges források képzéséhez nélkülözhetetlen.

Ezen túl az elkülönült, önállóan működő rendszer előnyei között szokták említeni, hogy előmozdithatja a költségek áttekinthetővé tételét, a rendszer könnyebben irányítható voltát, s azt, hogy egy elkülönített rendszerben könnyebb a magasabb ellátási szintet fenntartani.²⁰

5. Egyéb tényezők, megfontolások

Magyarországon az önálló balesetbiztosítási ágazat kialakítását néhány egyéb körülmény is indokolhatja. Ezek főleg a gazdaság szerkezetének átalakulásával, a piacgazdaságra való áttéréssel összefüggő körülményekből adódnak.

A rendszerváltást követő piacgazdasági átalakulások nyomán kedvezőtlen változások kezdtek mutatkozni a munkavédelem, a munkabiztonság, munkaegészségügy és a megváltozott munkaképességekkel foglalkozó ellátó rendszerek működése területén. Számos jele van annak, hogy az utóbbi évtizedben pl. – nyilvánvalóan az egyre erősödő konkurencia-harc következtében – gyakran háttérbe szorulnak a munkavédelem szempontjai. A munkáltatók (különösen a kisebb létszámot foglalkoztató vállalkozások) nem eléggé érdekeltek az egészségkárosodások megelőzésében, néha a tőkeerejük sem elegendő erre, a munkahelyek egészségügyi biztonsága számos felmerüléssel szemben romlott.²¹ (A baleseti statisztikák – mint alább látni fogjuk – ugyan kedvező képet mutatnak, a bejelentett balesetek száma évről-évre csökken, a táppénz-statisztikai adatok és a rokkantság ellátásokra történő

¹⁹ Az integrált rendszereket elosztás-igazságossági szempontok alapján szokták előnyösebbnek tartani. Mondják, hogy ezek azonos, vagy hasonló szükséghelyzetekben hasonló ellátásokat, szolgáltatásokat tudnak nyújtani. Ezen felül az igazgatás relatíve hatékonyabb voltát szokták kiemelni: jelentős költségeket lehet megtakarítani az egységes adminisztráció működtetésével. Ld. R. Knapp im. 6-7. o.

²⁰ Ld. ezek összefoglalását Knapp im. 6-7. o.

²¹ Ld. Részletesebben Kameniczky. Im.: 2-3. o.

igénybejelentések számának rendkívül magas szintje azonban épp ellenkező tendenciákat sejtet.)

Az orvosi, egészségügyi szolgáltatások körében a gyógyító megelőző ellátások nyújtása során a balesetet szenvedettek, illetve a foglalkozási megbetegedésben szenvedők nem élveznek kiemelt figyelmet. A szociális ellátás intézményei súlypontját a károsultak pénzübeli kompenzációjára törekvő intézmények adják (pl. a rokkantsági nyugdíjrendszer, a baleseti járadékok ellátásai stb.) s hiányoznak a károsultak munkába való visszatérésére, megmaradt képességeik ösztársadalmi szinten történő hasznosítására ösztönző, azokban segítséget nyújtó intézményi elemek. Hiányosak az orvosi rehabilitáció intézményi finanszírozási feltételei, s nincs kellő érdekeltség a foglalkoztatási rehabilitáció színvonalas megvalósítására. Mindezek eredményeként Magyarországon kiemelkedően magas az aktív korban lévő rokkantak, fogyatékosok száma és aránya, igen magasak az ezzel kapcsolatos kiadások.²² Az új technológiák bevezetése, a veszélyes anyagok alkalmazása pedig állandóan növekvő egészségügyi kockázatokat eredményeznek a munkahelyeken, s ezek is szükségessé teszik speciális szakmai kapacitásokkal jól megválasztott célzott akciókkal fellépni képes, a terület egészéért felelős, független és működőképés rendszer kialakítását.

III. Az új ágazat átalakításának, továbbfejlesztésének lehetséges irányai

Az új balesetbiztosítási ágazat létrehozható egy egyszerű mechanikus döntéssel is. Például úgy, hogy a jelenlegi egészségbiztosítási-, illetve nyugdíjbiztosítási ágazatból kiemeljük a balesetbiztosítási elemeket (a jogosultsági feltételek, mértékszabályok, stb. lényeges változtatása nélkül) s ezeket áttelepítjük az újonnan létrehozott ágazatba.

Az új ágazat létrehozatalát azonban összeköthetjük a rendszer korszerűsítésével, esetleg működésének új alapokra helyezésével. (A Radnay József által felvetett javaslat megvalósítására nyilvánvalóan csak egy ilyen komplexebb átalakítás keretei között kerülhetne sor). Egy ilyen igényesebb átalakítás előkészítése során nyilvánvalóan elemezni kellene, a védett személyek köre esetleges kiterjesztésének lehetőségét, a védett kockázatok bővítésének esélyeit, ezzel összefüggésben a finanszírozás

²² U. o.

lehetséges új módszereit stb., s elő kell készíteni az átalakítás szervezeti feladatait is.

1. A védett személyek köre

Jelenlegi szabályaink szerint a védett személyek közé tartozik:

- az összes biztosított,²³
- egyes ellátásra jogosultként a kiegészítő tevékenységet folytatók (akik mind baleseti ellátásra, baleseti rokkantsági nyugdíjra, baleseti hozzátartozói nyugellátásra is jogosulttá válhatnak), a különféle oktatási intézmények gyakorlati képzésben résztvevő tanulóit (kivéve a külföldi állampolgárokat), a szocioterápiás intézetben gyógykezelt elmebetegeket, szenvedélybetegeket, a fogvatartottakat, a közcélú munkát végzők (különösen az életmentés, baleset-, illetve katasztrófa elhárítás vagy véradás során balesetet, illetve egészségkárosodást szenvedők), valamint a közérdekű munkát végzők. Ez utóbbi csoport tagjai csak baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosultak.
- Megállapodás alapján jogosultságot szerzők.

A biztosítási típusú rendszerek (legalábbis kezdetben) jellemzően a bérből és fizetésből élők különféle kategóriáit vonják védelem alá. A kötelező biztosítást azután rendszerint kiterjesztik az önálló foglalkozásúakra is (Finnországban azonban pl. az önállóak csak önkéntes biztosítás alapján kerülhetnek a védett személyek közé.)²⁴ Ezek és a rendszeres keresettel rendelkezők más kategóriái (pl. az önállóan tevékenykedő előadóművészek stb.) még viszonylag könnyen védelem alá vonhatók anélkül, hogy a biztosítási rendszer logikája sérülne.

Nehezebb azonban a helyzet, amikor különféle szociális megfontolások és egyéb védendő társadalmi értékekre tekintettel ezeken kívüli rétegekre is ki kívánják terjeszteni a védelmet. Gyakori pl., hogy az iskolai tanulókat (Ausztria, Luxemburg, Németország stb.) – és nem csak a gyakorlati foglalkozásra kötelezett és e közben balesetet szenvedett

²³ Haubert Gábor és Molnár Jenő elgondolásai szerint a jelenleg még kötelező biztosítás hatálya alá tartozók közül ki kellene emelni az egyéni vállalkozókat (beleértve az egészségügyi és szociális magánvállalkozókat, orvosi klinikai stb. magán-tevékenységet végző személyeket és a magán állatorvosi gyógyszerészi magán-tevékenységet folytató személyeket is), továbbá az egyéni ügyvédeket, szabadalmi ügyvivőket, közjegyzőket, önálló bírósági végrehajtókat, illetve az egyes ellátásra jogosultak közül a kiegészítő tevékenységet folytató személyeket is át kellene sorolni az önkéntes biztosítás megkötésére jogosultak közé. Ld. Haubert-Molnár: A munkahelyi baleset- és egészségbiztosítási rendszerről. 2000. november (Kézirat)

²⁴ Ld. Haubert-Molnár összefoglaló dolgozatának Finnországról szóló mellékletében.

hallgatókat mint Magyarországon, hanem az összes hallgatót bármilyen balesete esetén –, az óvodába járó gyermekeket (Németország) vagy az iskolai kiránduláson megsérült gyermekeket (Lengyelország) is védelem alá vonják. A védelemnek ez a kiterjesztése már erősen feszegeti a biztosítási logikát. Ilyenkor tudniillik az érintett rétegek anélkül kerülnek védelem alá, hogy ezekért ők maguk, vagy utánuk bárki más valamiféle hozzájárulásokat fizetne. A védelem kiterjesztését e rétegekre még viszonylag jól alá lehet támasztani azzal, hogy az ilyen fiatalokban elszenvedett balesetek áldozatai számára is indokolt a lehető legmagasabb szintű baleseti szolgáltatásokat, illetve rehabilitációt biztosítani. E szolgáltatások nélkül egész hátralévő életükben súlyos hátrányokkal kellene számolniuk. Kérdés persze, hogy azt mi indokolja, hogy ennek a szolgáltatás kiterjesztésnek a többletköltségeit kizárólag a biztosítási kötelezettség alatt álló személyek munkáltatói viseljék. Ilyen védelem kiterjesztése esetén általában indokoltnak tartják az ebből eredő többletköltségeknek az állami költségvetésből való megfinanszírozását. Ez pedig (legalábbis az intézmény ezen elemével kapcsolatban) felveti azt a kérdést, hogy az ilyen rendszereket biztosítási struktúráknak lehet-e még egyáltalán tekinteni.

Még súlyosabb gondokat vet fel, ha valamelyik országban megfontolják, hogy ezt a védelmet az otthoni-, a sport- és a szabadidős balesetekre is kiterjesztik.²⁵ A védelem körének ilyen kibővítése teljesen átalakítaná a rendszer karakterét. E megoldás alkalmazása mellett már különösen indokolhatatlan, hogy ennek költségeit miért csak a biztosítási kötelezettség alatt állók munkáltatóinak kellene viselni. További nyomós érv az ilyen balesetek sérültjeinek kezelésére szolgáló intézmények és a foglalkozási kockázatokat kezelő biztosítás külön tartása mellett, hogy a munkahelyi balesetknél, foglalkozási megbetegedéseknél a károsult rendszerint mások (többnyire a munkáltató) által meghatározott körülmények között-, feltételek mellett köteles a munkáját végezni. Így az őt fenyegető kockázatok jelentős részben rajta kívüli körülményekkel függenek össze. Ezzel szemben az otthoni-, a sport- és a szabadidős balesetknél az érintett a saját kockázatára vállalt, és többnyire – különösen az otthoni balesetek esetében – az ő felelősségi körébe tartozó körülmények között szenved balesetet. Az ilyen veszélyeknek a biztosítási kockázat megosztás körében való kezelése komoly felelősségi („felelőtlenségi”) problémákat vehet föl. E területeken ezen felül pl. jóval összetettebb, költségesebb feladat a megelőzés megszervezése is. Emiatt

²⁵ Ld. Sokoll 185. o.

korlátozottabb ennek a kiadások visszafogására, mérséklésére gyakorolt hatása is. Mindezekre tekintettel úgy véljük, hogy a védett személyi és kockázati kör ilyen jellegű-, az egész rendszer karakterét jelentősen átalakító kibővítésére csak nagyon gondos további vizsgálatok után kerülhet sor.

2. A védett kockázatok köre és jogosultsági feltételek

A klasszikus biztosítási logika szerint felépülő struktúrák igyekeznek a kockázatokot szűk keretek között tartani: elsősorban a munkavégzés közben, vagy azzal szoros összefüggésben elszenvedett baleseteket (pl. úti baleseteket), illetve a foglalkozási megbetegedéseket vonják csak a védett kockázati körbe. Ennek megfelelően nagy gondot fordítanak a munkahelyi balesetek és a foglalkozási megbetegedések, másrészt a privát balesetek és nem foglalkozási megbetegedések szigorú elhatárolására.²⁶ Ezt is az intézmény belső logikája indokolja: ha megemelt ellátási szintet és sokrétű gondozást (beleértve a rehabilitációt is) biztosítási ellátásokat a munkáltatók költségén működtetjük, csak a foglalkozás gyakorlásához feltétlenül szükséges tevékenységek körére célszerű szűkíteni. (Nyilvánvalóan más helyzet alakul ki akkor, ha a védelmet az előbb említett sport-, háztartási- és szabadidős tevékenységek keretei között elszenvedett balesetekre is ki akarjuk terjeszteni.)

Ettől némileg eltérő kérdést vet fel az a Radnay József által megfogalmazott javaslat, amely a biztosító kártérítési kötelezettségét nem csak a baleset által kialakult megélhetési zavarok elhárításához szükséges ellátások nyújtására, hanem a dolgozót ért összes kár megtérítésére ki kívánja terjeszteni.²⁷ (Vagyis a baleseti egészségügyi szolgáltatásokon-, baleseti táppénzen-, s tartósan megmaradó keresőképeség-csökkenés következményei – többnyire részleges – orvoslására szolgáló járadék-ellátásokon kívül minden más, a dolgozót ért kár megtérítése a biztosító feladata lenne.) Ennek az lenne a legfőbb előnye, hogy a munkavállaló minden körülmények között megkapná – a biztosító által eddig nem fedezett – kárai megtérítését (még akkor is, ha a munkáltatója időközben fizetéseképtelenné válna). Ugyanakkor ez a módosítás (valószínűsíthetően) jelentősen megnövelné a biztosítás költségeit. S jelentősen kibővülnének a biztosító által kezdeményezett megtérítési-igény körébe tartozó követelések, s az ezzel kapcsolatos jogviták is. (Különösen nagy kérdés,

²⁶ Tomandl-Mazal (Hrsg): Soziale Sicherheit in Mitteleuropa. Orac Verlag, Wien, 2000. 28. és köv. o.

²⁷ Így működik egyébként az osztrák rendszer. u.o.

hogy mi történjen a károsult esetleges nem vagyoni kártérítési követeléseivel. A biztosított ezeket is a biztosítóval szemben érvényesíthetné, s az próbálja ezeket a munkáltatótól később behajtani? Vagy ezeket – mint a károsult személyiségi jogaihoz közvetlenül kapcsolódó igényeket, amelyeket más személy vagy intézmény nem tud az érintett helyett megfelelően képviselni – már eleve különválasztva kellene kezelni, melyeket a kárt szenvedett munkavállaló közvetlenül a munkáltatójától követelhetne?) E javaslat elfogadása esetén különösen fontosnak tűnik a megtérítési-, vagy regresz-igények határozott és következetes érvényesítése. Ellenkező esetben komolyan fenyegetne a „moral hazard” jelenségek kialakulásának kockázata.

IV. Az önálló új ágazat kialakítása során felmerülő szervezési technikai nehézségek

1. Ahhoz, hogy az önállóvá váló új intézmény képes legyen színvonalasan megszervezni tevékenységét nyilvánvalóan fel kell mérni az elvégzendő feladatok nagyságrendjét. Ez korántsem tűnik egyszerűnek, hiszen bár bizonyos adatok rendelkezésünkre állnak, ezek megbízhatósága azonban megkérdőjelezhető.

A munkáltató által bejelentett és balesetnek minősülő események számáról az alábbi adatok állnak rendelkezésünkre:

Év	Üzemi baleset	Munkabaleset	1000 főre jutó balesetek száma
1975	122.266		24,1
1980	102.017		20,1
1985	130.706		23,1
1990	116.497	73.475	18,4
1991	88.684	61.969	17,7
1992	76.324	45.230	13,4
1993	55.223	40.314	12,3
1994	50.895	35.919	12,3
1995	46.398	33.471	9,1
1996		30.910	9,68
1997		28.896	9,04
1998		28.688	8,75
1999		26.697	7,3

Forrás: Haubert - Molnár: i.m.

Az adatok első ránézésre igen kedvező tendenciákról tanúskodnak: a balesetek száma 1985 és 95 között közel 70%-kal csökkent. Az is látható persze, hogy ebben az időszakban a foglalkoztatottak létszáma is jelentősen visszaesett. Ez utóbbi azonban nem magyarázza a balesetek számának ilyen mértékű csökkenését.

Joggal feltételezhető, hogy a balesetek bejelentése és regisztrációja során nincs minden rendben. A munkáltató rendszerint erősen érdekelt abban, hogy a balesetet ne jelentse be, a munkavállaló pedig rendszerint a munkahelyének elvesztésétől való félelem miatt nem tiltakozik. Ez a probléma jelentősen megnehezítheti a feladat nagyságának megbízható felmérését.²⁸

Komoly gondot jelent majd az új ágazat információs hátterének megteremtése. A balesetbiztosítás színvonalas működtetéséhez nélkülözhetetlen információk (a foglalkoztatás-statisztikai adatok, a munkáltatói regiszterek, a biztosítottak jövedelmével kapcsolatos adatok stb.) mind más intézmények (KSH, APEH, OEP ONYF stb.) kezelésében vannak. Egyes speciális adatok – pl. a veszélyességi osztályokba való besoroláshoz nélkülözhetetlen baleseti gyakoriságot és súlyosságot tükröző-, egyes vállalatokra, ágazatokra lebontott információk pedig legfeljebb a KSH-nál és a munkaügyi felügyeletet ellátó szerveknél található, még valószínűbb azonban, hogy ezeket már a létrejött új intézménynek kell majd összegyűjteni.

Nem kis feladatnak ígérkezik a hasonló feladatokat ellátó társintézményekhez fűződő kapcsolatok alakítása sem.

V. Befejezés

A szervezési, technikai nehézségeket is figyelembe véve azzal lehet reálisan számolni, hogy az átalakítás első lépéseként a balesetbiztosítási ágazatnak csak egy egyszerű mechanikus elkülönítésére, önálló pályára állítására kerül majd sor. Legfeljebb ezt követően lesz arra lehetőség (feltéve, hogy a korszerűsítés egyes lehetséges irányainak szükségességéről – beleértve a Radnay József által szorgalmazott fejlesztési irányt is – a rendszer működtetéséért felelősöket egyáltalán meg

²⁸ Hasonlóan alacsony értékeket találunk a bejelentett foglalkozás megbetegedésekről is. Ezek száma az OMMF adatai szerint 1995-ben 829-et, 1999-ben 670-et tett ki. Hasonló foglalkoztatotti létszámmal rendelkező fejlett Nyugat-európai országokban az előfordulási gyakoriság ennek kb. tízszerese lehet.

lehet győzni), hogy megkíséreljük a rendszer továbbfejlesztését. Ehhez nyilvánvalóan csak egy alapos, tudományosan is jól előkészített vizsgálat elvégzése után kezdhetünk hozzá. (E vizsgálatoknak fontos részét kell képezze egy olyan elemzés is amely feltárja az átalakítás európai integrációval összefüggő hatását is.) A jelen pillanatban mindössze azt rögzíthetjük, hogy az önálló balesetbiztosítási ágazat kialakítása mellett számos racionális megfontolás és érv szól.

Felhasznált irodalom:

Czúcz Ottó: Die Organisation einer Sicherung gegen Arbeitsunfälle im Rahmen des allgemeinen Systems oder als eigenständige Sicherung. In: IVSS Konferenzberichten, Dresden, 1993 november. (kézirat)

de Pauw, Roland Greiner, Dieter Urbani, Roberto: Autonomous and self-administered insurance against employment accidents and occupational diseases: An expanded and integrated model of social protection. In: ISSA Technical Conferences: Harmonizing economic developmentst and social needs. Marrakech, 25-31 october 1998.

European Commission: MISSOC Social Protection in the Member States of the European Union. 1998. 331-380. p.

European Commission: MISSCEEC. Mutual Information on Social Protection in the Central and Eastern European Countries 1999. 139-167. o.

Hauber Gábor Dr. Molnár Jenő: A munkahelyi baleset- és egészségbiztosítási rendszerről 2001 november (kézirat).

Inductivo, Hector: Current problems of statutory accident insurance worldwide: An ISSA survey. Technical Commissions: Leo Wildmann Symposium. Reports presented at the 27th General Assembly of the ISSA.

Kameniczky István: Az önálló balesetbiztosítási ágazat kialakításának feltételei és előkészítése 2001. (kézirat).

Knapp, Robert: Kostenwirksame Finanzierung sozialer Risiken: das Modell der Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Vorläufiger Bericht, IVSS Tagung, Florenz Juni 1994. ISSA/ATMP/20/2.

Nagy László: A baleset és foglalkozási megbetegedés miatti munkáltató felelősség néhány elméleti kérdése. In: Emlékkönyv Kemenes Béla egyetemi tanár 65. születésnapjára. Acta Jur. et Pol. Szeged 1993. 337-344. o.

Pils, Peter: Bewertung der medizinischen Rehabilitation und Einfluß des technischen Fortschritts auf die Rehabilitation. IVSS Tagung Florenz 1994. ISSA /SG/Rn/17/1.

Robles, José Antonio Panizo: Rechtlicher und organisatorischer Rahmen der Koordinierung der Verhütung und Entschädigung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. IVSS Tagung, Florenz Juni 1994. ISSA/ATMP/20/1.

Saint-Jours, Yves: L'organisation du régime des accidents du travail: partie intégrante de la sécurité sociale ou régime á part? In: IVSS Konferenzberichten, Dresden, 1993 november. (kézirat)

Sokoll, Günter: Die Entwicklung der Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in einer sich verändernden Welt der Arbeit. Die Berufsgenossenschaften März, 1992. 182-191. o.

Zeitler, Ilene: Qualität, Wirksamkeit und Effizienz der Rehabilitationsmaßnahmen. IVSS Tagung, Florenz Juni 1994. ISSA/SG/17/2.

SUMMARY

The autonomy of accident insurance

After the examination of arguments for making accident insurance an independent sector, the study claims that three tasks of almost the same importance have to be solved simultaneously in this field: in addition to the compensation of injured people, tasks of prevention and rehabilitation also have to be carried out. The co-ordinated performance of these tasks

in itself may constitute sufficient reason for setting up an independent sector of accident insurance.

The new accident insurance sector could be created without major changes in content, with a simple mechanical decision: by transferring parts belonging at present to health insurance and pension insurance to the new sector. The setting up of the new sector could be accompanied with the modernisation of the system. In this case consideration should be given to extending the scope of protected persons and that of the insured risks as well as to changing the conditions of eligibility. The possible directions of this modernisation are examined in the last part of the study.

DUDÁS KATALIN – TATÁR IRÉN

LÉTESÍTHET-E MUNKAVISZONYT A CSELEKVŐKÉPTELEN SZEMÉLY?

1. Bevezető gondolatok

A cselekvőképességgel, gondnoksággal összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2001. évi XV. törvény 2001. november 1-jei hatállyal jelentős mértékben módosította a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) cselekvőképesség kérdéseit szabályozó II. fejezetét.

A módosítás az érintettek autonómiáját a korábbiaknál jobban figyelembe vevő, differenciált rendszert, jogszabályi kereteket alakított ki. Csak a legszükségesebb mértékben korlátozza az érintettek személyi szabadságát, döntési autonómiáját, ugyanakkor biztosítja, hogy – amikor ez szükséges – gyors és egyben alapos, megfelelő jogi garanciákat tartalmazó eljárásban történjen döntés a korlátozottan cselekvőképes, illetve cselekvőképtelen személy gondnokság alá helyezéséről.

A módosítás lényegében a korábbi szabályozással egyezően definiálja a cselekvőképességet, a korlátozott cselekvőképességet, a cselekvőképtelenséget és ezek szabályait, mégis jelentős változást vezetett be. A módosítás lényeges eleme, hogy – a kiskorúakétól különböző – szabályozást alakított ki a bírósági ítélettel megállapított cselekvőképtelenségre, illetve korlátozott cselekvőképességre, valamint azok jogkövetkezményeire. Az elkülönült szabályozás megalkotásával a módosításnak az volt az alapvető célkitűzése, hogy a gondnokság alá helyezés ne jelentse automatikusan azt, hogy az érintett a cselekvőképtelen vagy a korlátozottan cselekvőképes kiskorúval azonos jogi helyzetbe kerül. A gondnokság alá helyezés esetében legyen lehetőség a jogkövetkezmények rugalmasabb alkalmazására, tekintettel arra, hogy a nagykorú – cselekvőképességében érintett – emberek csoportja sokkal kevésbé homogén, mint a kiskorúaké. Ennek következtében, míg a gondnokság alá helyezés jogkövetkezményeire

vonatkozó szabályozást a törvény alapvetően megváltoztatja, addig a kiskorúakat érintő rendelkezés jobban követi a korábbi jogi megoldást.¹

A módosításra tekintettel – különösen a gondnokság alá helyezett cselekvőképtelen személyekkel foglalkozó civil szervezetek körében – vetődött fel az a kérdés, hogy az új polgári jogi szabályok tükrében létesíthetnek-e munkaviszonyt azok a nagykorú személyek, akiket a bíróság cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett. Egyes szervezetek jónak tartanak, ha a cselekvőképtelen személy állapota ezt megengedi, a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett személy integrált munkahelyen munkaviszony keretében dolgozhasson, mert ez nagymértékben segíthetné az érintett személy fejlődését. Ennek kapcsán megfogalmazódott olyan álláspont is, mely szerint a munkajogi szabályozás nem zárja ki a munkavállalás lehetőségét. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) kifejezetten nem tilalmazza a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett személyek esetében a munkaviszony létesítését, hiszen nem írja elő, hogy munkaviszonyt csak személyesen tett jognyilatkozattal lehet létesíteni. Ezért a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett személyek munkaszerződés alapján történő foglalkoztatása – általában – nem ütközik jogszabályi rendelkezésbe.

A felvetett kérdés kapcsán indokolt áttekinteni, hogy a munkajogi, illetve a polgári jogi szabályok alapján létesíthet-e munkaviszonyt a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett személy.

2. A munkavállalói jogalanyiség

Az Mt. valóban nem írja elő a cselekvőképtelen személyek tekintetében a munkaviszony létesítésének tilalmát. Azt, hogy a munkavállalói oldalon ki lehet a munkaviszony alanya, az Mt. 72. §-a az életkor szempontjából szabályozza. Ezen túlmenően a korlátozottan cselekvőképes személy jogviszony-létesítési nyilatkozatáról rendelkezik.

Az Mt. szabályai szerint munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkaviszonyt létesíthet a tizenötödik életévét betöltött, általános iskolában, szakiskolában, középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló az iskolai szünet alatt. A

¹ A cselekvőképességgel, gondnoksággal összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2001. évi XV. törvény indokolása; Általános indokolás; Részletes indokolás a Ptk. 12. §-hoz.

tanköteles fiatal munkavállaló a gyámhatóság engedélye alapján, a külön jogszabályban meghatározott művészeti, sport-, modell- vagy hirdetési tevékenység keretében – az életkor tekintetében meghatározott feltételektől eltérően is – foglalkoztatható.

Korlátozottan cselekvőképese személy törvényes képviselőjének hozzájárulása nélkül is létesíthet munkaviszonyt. A tizenhat éven aluli fiatal munkavállaló munkaviszony létesítéséhez azonban a törvényes képviselőjének hozzájárulása is szükséges.

Az idézett szabályok kapcsán felvethető, hogy az Mt. 72. § (7) bekezdése érinti a cselekvőképtelen személyek munkajogi jogalanyiségának kérdését, hiszen a gyámhatóság engedélye alapján, művészeti, sport-, modell- vagy hirdetési tevékenység keretében foglalkoztatható tanköteles fiatal munkavállalók körébe tartozhatnak olyan személyek, akik a Ptk. 12/B. § (1) bekezdése alapján cselekvőképtelen kiskorúnak minősülnek, mivel tizenegyedik életévüket még nem töltötték be.

Ez a rendelkezés tehát önmagában elvezet ahhoz a kérdéshez, hogy az Mt. lehetővé teszi-e a cselekvőképtelen személyek, illetve valamely cselekvőképtelen személyi kör munkavállalását. E szabály alapján vizsgálat tárgyát képezheti, hogy az Mt.-ben kell-e külön szabályozni a munkajogi jogalanyiség kérdését – az életkoruk, vagy a bíróság határozata alapján – cselekvőképtelen személyek vonatkozásában.

A feltett kérdésekre nem lehet választ adni a polgári jogi szabályozás vizsgálata nélkül. A Ptk. ugyanis – minden jogviszony tekintetében irányadó módon – határozza meg a cselekvőképesség, illetve a cselekvőképtelenség fogalmát, valamint az e körülményekből fakadó jogokat és kötelezettségeket. A Ptk. cselekvőképességgel összefüggő szabályait a munkaviszony tekintetében is alkalmazni kell.

3. A cselekvőképesség szabályai a Ptk. szerint

A Ptk. szabályai szerint cselekvőképese mindenki, akinek cselekvőképességét a törvény nem korlátozza vagy nem zárja ki. Aki cselekvőképese, maga köthet szerződést vagy tehet más jognyilatkozatot. A cselekvőképességet korlátozó szerződés vagy egyoldalú nyilatkozat semmis [Ptk. 11. §].

Cselekvőképtelen az a kiskorú, aki a tizenegyedik életévét nem töltötte be. Cselekvőképtelen az a tizenegyedik életévét már betöltött

kiskorú is, akit a bíróság cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett [Ptk. 12/B. §].

A cselekvőképtelen kiskorú jognyilatkozata semmis; nevében a törvényes képviselője jár el. Nem lehet semmisnek tekinteni a cselekvőképtelen kiskorú által kötött és már teljesített csekély jelentőségű szerződéseket, amelyek megkötése a mindennapi életben tömegesen fordul elő, és különösebb megfontolást nem igényel [Ptk. 12/C. §].

A törvényes képviselőnek a kiskorú személyét és vagyonát érintő jognyilatkozata megtétele során az ítélőképessége birtokában lévő cselekvőképtelen kiskorú véleményét figyelembe kell vennie [Ptk. 12/D. §].

Cselekvőképtelen az a nagykorú, akit a bíróság cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett [Ptk. 15. § (1) bekezdés].

A cselekvőképességet kizáró gondnokság alá a bíróság azt a nagykorú személyt helyezi, akinek ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – pszichés állapota vagy szellemi fogyatkozása miatt – tartósan teljes mértékben hiányzik [Ptk. 15. § (4) bekezdés].

A cselekvőképtelen személy jognyilatkozata semmis; nevében gondnoka jár el. A gondnoknak a véleménynyilvánításra képes gondnokolt kívánságát, kéréseit – pl. a tartózkodási helyére vonatkozóan – a döntések meghozatala előtt meg kell hallgatnia és lehetőség szerint figyelembe kell vennie. A cselekvőképtelen személy maga is megkötheti azokat a csekély jelentőségű szerződéseket, amelyek a mindennapi életben tömegesen fordulnak elő, és különösebb megfontolást nem igényelnek [Ptk. 15/A §].

Az ismertetett rendelkezések értelmezése során abból kell kiindulnunk, hogy mit jelent a cselekvőképesség. A módosító törvény indokolása szerint a cselekvőképesség érvényes jognyilatkozat-tételi képességet jelent: a cselekvőképes személy saját akaratából és nevében jogokat szerezhet, és kötelezettségeket vállalhat.²

Az indokolás azonban a cselekvőképesség fogalmának csak az egyik oldalát emeli ki, és nem szól arról, hogy a cselekvőképesség magában foglalja a jognyilatkozatok érvényes elfogadásának képességét is.

Erre a lényeges fogalmi elemre hívja fel a figyelmet a Polgári Törvénykönyv Magyarázata is, amikor kiemeli, hogy „a jognyilatkozat tételle azonban csak a cselekvőképesség egyik oldala. A cselekvőképesség nemcsak azt kívánja kifejezni, hogy valaki érvényes jognyilatkozatot tehet

² A cselekvőképességgel, gondnoksággal összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2001. évi XV. törvény indokolása; Részletes indokolás a Ptk. 11. §-hoz.

saját akaratából és nevében, hanem azt is, hogy mennyiben fogadhat el érvényesen más részéről hozzá intézett nyilatkozatokat. A magyar jogban a jognyilatkozat aktív és passzív cselekvőképességi szabályai néhány kivételtől eltekintve általában azonosak. A kivételek a korlátozottan cselekvőképes, illetőleg cselekvőképtelen személyek körében jelentkeznek, amelyeket a tv. [Ptk.] 12-18. §-ai foglalnak magukban.”³

Az aktív és passzív jognyilatkozatok tekintetében hangsúlyozni kell, hogy a jognyilatkozat nemcsak a szerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére irányulhat. A jogi szabályozás ismer olyan akaratnyilatkozatokat is, amelyek a már létező jogviszony keretei között arra irányulnak, hogy valamilyen joghatást váltsanak ki. Ezeket a kijelentéseket szokták másodlagos jognyilatkozatoknak nevezni.⁴

4. Jognyilatkozatok a munkaviszony fennállása alatt, a munkaviszony dinamikája

A munkaviszony – természeténél fogva – olyan jogviszony, amelyben a felek rendszeresen jognyilatkozatokat közölnek egymással. E nyilatkozatok többségét a felek a munkavégzés, a munkaszerződés teljesítése érdekében teszik meg.

A jogviszony legjellemzőbb eleme, hogy a munkáltató széles utasítási jogosultsággal rendelkezik. A munkáltatói utasítások jognyilatkozatok, hiszen azokhoz – a jogviszony keretein belül – joghatások fűződnek. Az utasítás végrehajtása a munkavállaló kötelezettsége, a végrehajtás elmaradásáért – kivéve, ha az utasítás megtagadására a törvény lehetőséget ad – a munkavállalót felelősség terheli.

A munkáltatói utasítással a munkavállaló a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra is kötelezhető (más munkakörben, más munkavégzési helyen, más munkáltatónál történő munkavégzés). Az utasítás a rendes munkaidőn túli munkavégzés elrendelésére is irányulhat. De utasításnak – jognyilatkozatnak – minősül a munkarend, a munkaidőkeret, és a munkaidő-beosztás meghatározása, illetve közlése is.

A munkaviszonyban a munkavégzés módját is utasítások határozzák meg. A munkáltató jogosult bármikor beavatkozni a munkafolyamatba, és

³ A Polgári Törvénykönyv Magyarázata [Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1992. 70. o.] a cselekvőképesség fogalmának értelmezése kapcsán hivatkozik Világhy - Eörsi: Magyar polgári jog I-II. [1965.] című munkájára.

⁴ Bíró György – Lenkovic Barna: Magyar polgári jog, általános tanok, egyetemi jegyzet, „Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért” Miskolc, 1996. 152. o.

jogosult, illetve köteles meghatározni, hogy a munkavállaló hogyan – milyen módszerrel, eljárással, milyen eszközökkel, milyen sorrendben – végezze munkáját. Ezek az utasítások szintén joghatás kiváltására alkalmasak, hiszen az utasítással ellentétes munkavégzés a munkavállalói oldalon kötelezettségszegésnek minősül.

A munka megszervezéséért, a biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtéséért a munkáltató felelős. Ezért a munkáltatói utasítások, jognyilatkozatok közlése a mindennapi munkavégzés rendszeres velejárója. Az utasítások egyoldalú jognyilatkozatok, azok a közléssel hatályosulnak. A biztonságos munkavégzés feltételeire tekintettel az utasítások jelentős részének megtételével nem lehet várni, az utasításokat – szükségességük felmerülésekor – azonnal közölni kell. Az utasítás végrehajtásával a munkavállaló sem késlekedhet. Az egyes utasítások közlésekor a munkavállalónak mérlegelnie kell, hogy az utasítás nem ütközik-e jogszabályba. Ha annak törvényi feltételei fennállnak, a munkavállaló dönthet az utasítás megtagadása mellett, illetve bizonyos esetekben köteles az utasítást megtagadni, vagy az irányadó sajátos eljárást követni [Mt. 104. §].

A munkavégzés során – az Mt., a kollektív szerződés és a munkaszerződés keretei között – a felek gyakran kötnek megállapodásokat. E megállapodásokat többnyire a munkáltató kezdeményezi, és a munkavállaló ráutaló magatartással fogadja el az ajánlatot. Ilyen esetnek minősül például, ha a munkáltató kezdeményezi a munkaidő-beosztás szerinti munkanap és heti pihenőnap felcserélését, mely ajánlatot a munkavállaló elfogadhatja ráutaló magatartással is. A példában említett megállapodás anyagi következménnyel jár, hiszen a felek megállapodása hiányában a munkáltatónak rendkívüli munkavégzést kellene elrendelnie a heti pihenőnapra, amelyért külön díjazás illeti meg a munkavállalót.

Munkajogi szempontból megállapodásnak minősül a prémium kitűzése, és az abban foglaltak teljesítésére irányuló munkavállalói magatartás tanúsítása is.

A munkavégzés során felmerülhet, hogy a munkavállaló joglemondó nyilatkozatot tesz. E nyilatkozat megtétele szintén kifejezésre juthat ráutaló magatartás tanúsításával. Ha például a munkáltató olyan utasítást ad, amely a felek által kötött munkaszerződésbe ütközik, a munkavállaló jogorvoslattal élhet. Ha azonban a munkavállaló e jogával nem él, hanem az utasítás szerint jár el, ráutaló magatartással elfogadja a munkaszerződés módosítását.

A fenti példák alátámasztják: a munkaviszony lényeges tartalmi eleme, hogy a felek a mindennapi munkavégzés során rendszeresen jognyilatkozatokat közölnek egymással.

5. A cselekvőképtelen személy jognyilatkozata

A Ptk. 15/A. § (1) bekezdése alapján – a bíróság által cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett nagykorú – cselekvőképtelen személy jognyilatkozata semmis; nevében gondnoka jár el. A Ptk. 12/C. § (1) bekezdése a cselekvőképtelen kiskorú személy vonatkozásában szintén a jognyilatkozat semmisségéről rendelkezik azzal az eltéréssel, hogy ilyen esetben a jognyilatkozat megtételére a törvényes képviselő jogosult.

A fenti szabályok értelmében a cselekvőképtelen személy minden jognyilatkozata semmis. A fentiekben kifejtett szempontok tükrében e szabály hatálya alá tartoznak a jogviszony létesítésére, módosítására, megszüntetésére irányuló nyilatkozatok mellett a jogviszony keretein belül tett másodlagos jognyilatkozatok is.

A cselekvőképtelenség fogalma tekintetében kifejtett álláspontra figyelemmel – mely szerint a cselekvőképességnek aktív és passzív oldala van – a nyilatkozati képesség szabályát nem csak a jognyilatkozatok megtételére, hanem a jognyilatkozatok fogadására is alkalmazni kell. Erre tekintettel a cselekvőképtelen személy a munkaviszony során nem fogadhatja érvényesen a munkáltatói utasításokat, jognyilatkozatokat.

Az említett példák rámutatnak arra is, hogy a cselekvőképtelen személy – az ügyei viteléhez szükséges belátási képességének tartós, teljes hiányában – nem tudja megítélni, hogy az adott megállapodás megkötése, a munkaszerződés módosítása érdekében áll-e. Nem tudja felismerni, hogy a munkáltató utasítása a munkaszerződéssel ellentétes, és az utasítás teljesítésével a jogorvoslati lehetőségeről lemond.

Mivel a cselekvőképtelen személy nevében a jognyilatkozatok – érvényes – megtételére és fogadására gondnoka (törvényes képviselője) jogosult, ezt a szabályt alkalmazni kell a jogviszony keretén belül tett másodlagos jognyilatkozatokra is.

E szabályra figyelemmel a cselekvőképtelen személyt csak akkor lehetne munkaviszony keretében foglalkoztatni, ha a munkavégzés során a gondnoka (törvényes képviselője) állandó jelleggel jelen volna, és érvényesen fogadná a munkáltatói jognyilatkozatokat, illetve megtenné a munkaszerződés módosításához, az esetleges joglemondáshoz, vagy éppen a jogorvoslat igénybeviteléhez szükséges nyilatkozatokat.

Munkaviszony esetében sem lehet eltekinteni a fenti szabályok alkalmazásától. A Ptk. 12/C. § (2) bekezdése és a 15/A. § (2) bekezdése ugyanis e körben nem tesz kivételt a cselekvőképtelen személy jognyilatkozatainak érvénytelensége alól. A hivatkozott rendelkezések csak a forgalmi ügyletek egy részét illetően adnak lehetőséget az eltérésre.

A cselekvőképtelen kiskorú és a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett személy azokat a csekély jelentőségű szerződéseket kötheti meg saját maga, amelyek a mindennapi életben tömegesen fordulnak elő, és különösebb megfontolást nem igényelnek.

A munkaszerződés nem minősül ilyen szerződésnek. A munkaszerződés – még akkor is, ha azt határozott időtartamra hozzák létre – egy szolgáltatásra irányuló tartós kapcsolatot jelent a szerződést kötő felek között. A szerződés tárgya – a szolgáltatás – a munkavállaló személyes közreműködése és rendszeres munkavégzése, amely a munkáltató és a munkavállaló között fennálló hierarchikus kapcsolat keretében, a munkáltató állandó, széles utasítási jogának gyakorlása mellett valósul meg. Ezért a munkaszerződés nem csekély jelentőségű, nem tartozik a mindennapi életben tömegesen előforduló ügyletek közé, és megkötése megfontolást igényel.

A munkaviszonyra vonatkozó példák körében utaltunk arra is, hogy a munkaviszony keretében rendszeresen alkalmazott másodlagos jognyilatkozatok ugyan mindennaposak, azonban nem tekinthetők csekély jelentőségűeknek, hiszen azok megtétele, illetve elfogadása anyagi következményekkel járhat, az ilyen jognyilatkozatok joglemondást eredményezhetnek, ezért alapos megfontolást igényelnek.

Amennyiben elfogadnánk azt a tételt, hogy a cselekvőképtelen személy esetében csupán a munkaszerződés megkötéséhez, módosításához és megszüntetéséhez szükséges a gondnok eljárása, akkor olyan szerződés megkötésének lehetőségét ismernénk el, amely a cselekvőképesség kereteit, tartalmát a Ptk. szabályaihoz képest kiterjesztené.

Ha a cselekvőképtelen személy – a gondnoka által kötött munkaszerződés alapján – gondnokának állandó jelenléte nélkül munkát végezhetne, a munkaszerződés arra hatalmazná fel a cselekvőképtelen személyt, hogy a foglalkoztatás során, azzal összefüggésben rendszeresen fogadja a munkáltató másodlagos jognyilatkozatait, illetve ilyen nyilatkozatokat – kifejezett módon, vagy ráutaló magatartással – maga is megtegyen.

A Ptk. 11. § (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a cselekvőképességet korlátozó szerződés, vagy egyoldalú nyilatkozat semmis. A Ptk-t módosító 2001. évi XV. törvény indokolása ezt a szabályt

nem értelmezi. A Polgári Törvénykönyv Magyarázata azonban rámutat, hogy a 11. § (3) bekezdése alapján az a szerződés, vagy rendelkezés is semmis, amely a cselekvőképességet kiterjeszti.⁵ Tekintettel arra, hogy a módosítás tartalmilag nem változtatta meg ezt a rendelkezést, az arra vonatkozó értelmezés jelenleg is irányadó.

A fentiek alapján az a következtetés vonható le, hogy a cselekvőképtelen személy foglalkoztatására irányuló munkaszerződés – függetlenül attól, hogy a cselekvőképtelenség az életkoron, vagy a bíróság döntésén alapul-e – a Ptk. 12/C. §, 15/A. § és a 11. § (3) bekezdése alapján semmis, ha nem biztosítja a gondnok (a törvényes képviselő) állandó jelenlétét a munkavégzés során.

A munkaszerződés azonban – természeténél fogva – nem alkalmas e követelmény biztosítására, hiszen ez esetben a munkáltatónak a gondnok (a törvényes képviselő) jelenlétével kapcsolatos felelősséget is vállalnia kellene. A jelenlét során a gondnokot is érheti károsodás, illetve jogellenes magatartása a munkáltató, illetve más személyek károsodására vezethet. A munkáltató a munkaszerződés alapján csak a cselekvőképtelen személyt utasíthatja. Az utasítást a gondnok fogadhatja érvényesen. A gondnok magatartását azonban a munkáltató csak a munkaviszony keretein kívül befolyásolhatja, hiszen közöttük nem áll fenn munkaviszony.

Az Mt. a munkavállalói jogalanyiség szabályozása körében a cselekvőképesség kérdéseit nem érinti. A fentiek tükrében erre nincs is szükség, hiszen a cselekvőképesség, a korlátozott cselekvőképesség és a cselekvőképtelenség szabályait a Ptk. tartalmazza. Ezek a szabályok irányadóak a munkaviszony tekintetében is.

6. A tanköteles fiatal munkavállaló foglalkoztatása

Az Mt. a munkavállalói jogalanyiséget a munkavállaló életkora alapján szabályozza. E körben – a cselekvőképességre vonatkozó polgári jogi szabályok érintése nélkül – a 72. § (7) bekezdése előírja, hogy a tanköteles fiatal munkavállaló (aki életkora alapján cselekvőképtelen személy is lehet) a gyámhatóság engedélye alapján, a külön jogszabályban meghatározott művészeti, sport-, modell- vagy hirdetési tevékenység

⁵ A Polgári Törvénykönyv Magyarázata [Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1992.] 86. o.

keretében az Mt.-ben meghatározott egyes feltételektől eltérően is foglalkoztatható.

Ez a szabály azonban nem jelenti azt, hogy az Mt. a Ptk. szabályaitól eltérően rendelkezne a kiskorúsága miatt cselekvőképtelen személyek foglalkoztatásának egyes eseteit illetően. A Ptk. által – a kiskorúságon alapuló cselekvőképtelenség esetére – előírt jognyilatkozati szabályokat az ilyen foglalkoztatás során is be kell tartani. Álláspontunk szerint az ilyen foglalkoztatás is csak akkor felel meg a polgári jog követelményeinek, ha a munkavégzés során a törvényes képviselő jelenléte biztosított. Ellenkező esetben a munkaszerződés, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb megállapodás a Ptk. 12/C. § (1) bekezdését és 11. § (3) bekezdését sérti, és ezért érvénytelen.

Az Mt. 72. § (7) bekezdésének rendelkezése tekintetében két további szempont érdemel kiemelést. A felsorolt tevékenységek – még ha munkaviszony keretében kerül is sor a munkavégzésre – nem a tipikus munkavégzési formák közé tartoznak. Ezért e tevékenységek vonatkozásában életszerűbb lehet a törvényes képviselő jelenlétének biztosítása.

E körülményen túlmenően rá kell mutatni arra is, hogy a szabály megalkotásának nem az volt a célja, hogy a tanköteles fiatal munkavállalók foglalkoztatását liberalizálja. A szabály megalkotására a jogharmonizáció érdekében a 94/33/EK irányelv átvételére vonatkozó kötelezettség alapján került sor. A szabályozás kiinduló pontja az volt, hogy a kiskorú személyek foglalkoztatására ténylegesen sor került művészeti, reklám-, modell-, vagy sporttevékenység keretében és az ilyen jellegű munkavégzés gyakran – a szabadidős elfoglaltság leple alatt – az iskolai szüneten kívüli időszakban is folyik, holott erre hatályos jogunk nem ad minden esetben, feltétel nélkül lehetőséget. Az ilyen foglalkoztatásra – függetlenül attól, hogy arra munkaviszony, vagy más munkavégzésre irányuló jogviszony keretében kerül-e sor – gyakran a szülő, a törvényes képviselő ösztönzi a kiskorút. Ezért nem elégséges, hogy a jogviszony létesítése a törvényes képviselő tudtával, illetve aktív közreműködésével jön létre. A jogviszony létesítését illetően hatósági kontroll is érvényesíteni kell.

7. Cselekvőképesség az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szempontjából

A munkavédelmi jogi szabályozás a szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatottakra vonatkozik. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban Mvt.) az értelmező rendelkezések körében meghatározza a szervezett munkavégzés fogalmát. Ennek értelmében szervezett munkavégzésnek minősül a munkaviszonyban, közszolgálati, illetve közalkalmazotti jogviszonyban, szövetkezeti tagság esetén munkaviszony jellegű jogviszonyban, a tanulói és hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, büntetés-végrehajtási jogviszonyban (előzetes letartóztatásban, elítéltként), a közigazgatási határozat alapján, a fegyveres erők, fegyveres testületek, a hivatásos állami és a hivatásos önkormányzati tűzoltóság és más rendészeti szervek tagjai által szolgálati viszonyukban, a polgári szolgálatban végzett munka, valamint a munkáltató által kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott társadalmi munka [Mvt. 87. § 9. pontja].

A munkakörnyezet a legveszélyesebb emberi környezet, amelynek károsító kockázata több nagyságrenddel magasabb más környezetekénél, a kockázatok különféle formákban jelennek meg. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályokat tehát úgy kell meghatározni és végrehajtásukat ellenőrizni, hogy megfelelő védelmet nyújtson a munkavállalónak és rajta kívül a munkavégzés hatókörében tartózkodónak is (pl. járókelőnek, látogatónak, szolgáltatást igénybe vevőnek [Mvt. 9. § (2) bek.]).

A munkavédelmi szabályok értelmében a munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

- annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
- foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetőleg a fiatalokú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
- foglalkoztatása az utódaira veszélyt nem jelent,
- mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti, és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult [Mvt. 49. § (1) bek.].

A munkavállaló egyébként csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal. Ez olyan elméleti állapotot feltételez, amely

alapján alkalmas a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzésére és megőrzésére.

A munkáltatónak pedig oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló munkába álláskor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat.

A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munka végzésére vonatkozó szabályok megtartásával végezhet munkát. Így különösen köteles a rendelkezésére bocsátott munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani és azokat a munkavégzés során alkalmazni, a veszélyt jelentő rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől, a balesetet, sérülést, rosszulletet azonnal jelenteni.

Ez azt jelenti, hogy az a munkavállaló, aki olyan állapotban van, hogy a biztonságos munkavégzéshez szükséges belátási képessége (pl. alkoholos befolyásoltság miatt) időlegesen hiányzik, azaz cselekvőképtelen, munkát nem végezhet.

A munkavédelmi szempontból tehát a szervezett munkavégzés feltételezi a testi és szellemi fejlettség és épség mellett a munkát végző személy személyes közreműködését, munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismeretek elsajátítását és a munkavégzés során ennek alkalmazását, a kockázatok felismerését, stb.

A munkaszerződés aláírásával tehát önmagában nem merül ki a (jog)nyilatkozatok adásának és elfogadásának lehetősége, hanem ez a foglalkoztatás teljes időtartama alatt munkavédelmi szempontból is fennáll.

8. Fogyatékos, korlátozottan cselekvőképes és cselekvőképtelen személyek foglalkoztatásának hatályos szabályai

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 70. § (3) bekezdése szerint a fogyatékos személy részére biztosítani kell – a fogyatékoságának megfelelő – szinten tartó,

képességefejlesztő, munkajellegű foglalkoztatást, továbbá sport- és szabadidős tevékenység végzését is. A fogyatékos személyek munkajellegű foglalkoztatására a lehetséges formákat a munkaviszony, a szociális foglalkoztatóval létesített bedolgozói jogviszony, vagy az egészségügyi, gyógyító célú foglalkoztatás keretében történő foglalkoztatás adja. Munkavédelmi szempontból kiemelendő, hogy az Mvt. a szervezett munkavégzés keretében nem sorolja fel a bedolgozói jogviszonyt, a szociális, illetve egészségügyi célú foglalkoztatást.

A szociális foglalkoztatókban alkalmazott bedolgozókról szóló 14/1995. (III. 31.) NM rendelet személyi hatályát, azaz a bedolgozóként foglalkoztatható személyek körét a bedolgozók foglalkoztatásáról szóló 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet 2. §-ának (2) bekezdése határozza meg. Ennek értelmében bedolgozóként az a természetes személy foglalkoztatható, aki az Mt. rendelkezései szerint munkaviszonyt létesíthet.

Az NM rendelet szerint a szociális foglalkoztató által biztosított vagy kijelölt munkahelyen történő (szervezett) munkavégzés esetén az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeiről, a munkaeszközökről – főszabály szerint – a szociális foglalkoztató gondoskodik.

A bedolgozók foglalkoztatásáról szóló Korm. rendelet szerint a foglalkoztató a bedolgozót a végzendő munkával kapcsolatban köteles munkavédelmi oktatásban részesíteni és az előírt egyéni védőeszközökkel ellátni, valamint az általa adott anyag, termék, eszköz tekintetében köteles biztosítani, hogy az megfeleljen az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeinek és azok kezelésére, tárolására előírásokat adhat [15. §]. A foglalkoztató a munkát, a felhasználásra kerülő anyagot, valamint a kezelési előírások és a munkavédelmi szabályok betartását időszakonként ellenőrizheti. A munkavégzés során az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeiről már a bedolgozó köteles gondoskodni [16. §], így a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelméről is.

Bedolgozói jogviszony esetében tehát a munkavédelmi szabályokat megfelelően alkalmazni kell.

A gyógyító célú foglalkoztatásról az egészségügyi intézetekben ápolat és gondozott egyes betegek gyógyító célú foglalkoztatásáról szóló 9/1984. (VIII. 22.) EüM rendelet és annak melléklete (M.) rendelkezik. Az ilyen foglalkoztatás kizárólagos feladata a terápia útján történő gyógyítás, amely a beteg egészségügyi ellátáshoz való jogán alapul [az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 195. § (1) bek.].

A rendelet megkülönbözteti az ápoltak és a gondozottak két csoportját, melyekre eltérő szabályokat állapít meg. Az ápolttal munkaviszony, vagy bedolgozói munkaviszony nem létesíthető [M 4. § (2) bek.], de „szervezett munkavégzés” keretében foglalkoztatható. Munkájáért nem munkabért, hanem munkaterápiás jutalmat kap, melyet a végzett munka hasznossága, a munka végzése során tapasztalt magatartás, valamint az egészségi állapot figyelembevételével kell megállapítani [M 4. § (3) bek.].

A foglalkoztatási lehetőségek szerint a gondozott lehet táppénzes és a nem táppénzes. A táppénzes gondozottal munkaviszony, illetve bedolgozói munkaviszony nem létesíthető, helyzetük tehát megegyezik az ápoltakéval [M 6. § (1) bek.]. A nem táppénzes gondozott foglalkoztatása viszont történhet munkaviszonyban is, vagy bedolgozói munkaviszony keretében, a gondozott otthonában [M 5. § (2) bek.]. A foglalkoztatóval létesített munkaviszonyra, illetve bedolgozói munkaviszonyra a munkavédelmi szabályozás megfelelően irányadó.

Az M. 4. § (6) bekezdése a munkaterápiás munkahelyen megvalósuló foglalkoztatásra, tehát olyan esetben is, ha az ápolttal, táppénzes gondozott foglalkoztatására nem munkaviszony, bedolgozói jogviszony keretében kerül sor, a munkavédelemre vonatkozó szabályokat alkalmazni rendeli. Megjegyzendő, hogy az idézett rendelet még a korábban hatályban lévő munkavédelmi jogszabályokra utal.

Az ápoltak és gondozottak foglalkoztatására sor kerülhet intézetén kívüli munkahelyen (védett munkahelyen) is. Az ilyen védett munkahely csak akkor tekinthető alkalmasnak, ha az adott tevékenységhez megkövetelt munkaszervezési, technológiai szint megfelelő, baleseti veszéllyel működő berendezések nincsenek, továbbá ahol az ápoltak és gondozottak állandó egészségügyi ellátása biztosított, és a foglalkoztatásnál az orvosi előírások betartása biztosítható [M. 10. §].

Munkavédelmi szempontból tehát nem a foglalkoztatásra irányuló jogviszony minősége, jellege a döntő. A munkavégzéshez szükséges képesség korlátozottsága esetén olyan „védett munkahelyet” kell létesíteni, ahol a tartósan és súlyosan megváltozott munkaképessége (fogyatékos, rokkant) miatt átlagos feltételek közt nem foglalkoztatható személy munkavégzésének fokozott munkabiztonsági kockázatai megfelelően ellensúlyozhatók. Ez alapvetően az alkalmas munkakörnyezet kialakításával, megfelelő munkaszervezéssel, hozzáillő teljesítménykövetelmények előírásával, valamint a munkairányítás sajátos személyi feltételeivel, és az egészségügyi ellátás rendszerességével valósítható meg.

9. Összegzés

Áttekintve a fentiekben leírtakat, megállapítható, hogy a cselekvőképtelen személyek – függetlenül attól, hogy cselekvőképtelenségük az életkorukon, vagy a bíróság döntésén alapul-e – fő szabályként nem létesíthetnek munkaviszonyt. A cselekvőképtelen személyek esetében munkaviszony létesítésére csak akkor kerülhetne sor, ha a munkavégzésnél a cselekvőképtelen személy gondnoka (törvényes képviselője) állandó jelleggel jelen volna. A cselekvőképtelen személyek esetében a jogviszony létesítését nem a munkajogi, hanem a polgári jogi szabályok zárják ki, illetve kötik szigorú feltételekhez. Ezért a munkavégzés tekintetében megfogalmazott feltételeknek nem csak a munkaviszony, hanem a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok esetében is teljesülniük kell.

Megjegyzendő, hogy a Munka Törvénykönyvének 2001. évi XVI. törvénnyel történt módosítása – a bedolgozó jogviszonyhoz hasonlóan – felhatalmazta a Kormányt, hogy a rehabilitációs foglalkoztatás, valamint a szociális foglalkoztatás sajátos, az Mt-től eltérő szabályait megalkossa [Mt. 203. § (2) bek. e) pontja]. A Kormány azonban még nem élt ezzel a felhatalmazással.

Amennyiben a munkaszerződés (a munkavégzésre irányuló egyéb szerződés) megkötésre kerül, de a munkavégzés során nem biztosított a gondnok (a törvényes képviselő) állandó jelenléte, a szerződés semmis, mert ez esetben a szerződés arra hatalmazná fel a cselekvőképtelen személyt, hogy a jogviszony keretében másodlagos jognyilatkozatokat tegyen, és fogadjon el. Ilyen esetben a szerződés módosítja – kibővíti – a cselekvőképesség törvény által meghatározott keretét, tartalmát. E körülményre figyelemmel a szerződés semmissége a Ptk. 11. § (3) bekezdése alapján következik be. A Ptk. 11. § (3) bekezdésén alapuló semmisségre a Ptk. általános szabályát, a 234. § rendelkezését kell alkalmazni. E szerint a semmis szerződés érvénytelenségére – ha a törvény kivételt nem tesz – bárki határidő nélkül hivatkozhat. A semmisség megállapításához külön eljárásra nincs szükség.

A semmisség fenti esetére azonban nem alkalmazhatóak a cselekvőképtelen személyek tekintetében megfogalmazott relatív semmisségi szabályok, hiszen a Ptk. 13/B. § (1) bekezdésének és 16/A. § (1) bekezdésének szabályai – miszerint a cselekvőképtelenségen alapuló semmisségre csak annak érdekében lehet hivatkozni, akinek a cselekvőképessége hiányzik – kizárólag arra az esetre vonatkoznak,

amikor a szerződést a cselekvőképtelen személy saját maga, illetőleg gondnoka, vagy törvényes képviselőjének közreműködése nélkül kötötte meg.

HAJDÚ JÓZSEF*

A MUNKAÜGYI KÖZVETLEN AKCIÓK FŐBB JELLEMZŐI A JAPÁN MUNKAJOGBAN

Bevezetés

Általánosan elfogadott nézet, hogy napjaink japán munkaügyi kapcsolatait az ún. kooperatív, vagy békés jelzőkkel lehet leginkább illetni. A történeti fejlődés során azonban Japánban is találkozhatunk olyan időszakokkal, amikor a munkaügyi kapcsolatok alanyai meglehetősen militáns magatartást tanúsítottak. Ebben a tanulmányban a munkaügyi konfliktusok megoldására rendelkezésre álló *harci eszközök* – sztrájk és kizárás – alapvető sajátosságaival foglalkozunk.

1. A munkaügyi közvetlen akciók (acts of dispute) jogi alapjai

A Japán Alkotmány 28. §-ában¹ minden egyes munkavállalónak – nemcsak a szakszervezeti tagoknak – garantálja a kollektív munkaügyi akciókhoz való jogot (right to act collectively).² Mind a munkajogi, illetve a munkaügyi kapcsolatok elméletében az aktív munkaharc (acts of dispute) számos – sztrájk elérését célzó, sztrájktörés, bojkott stb. – szakszervezeti akció gyűjtőnévét jelenti. A Munkaügyi Kapcsolatok Harmonizációjáról rendelkező törvény (Labor Relations Adjustment Law) a következő definíciókkal – amelyek dinamikus összefüggésben állnak egymással – szolgál a munkaügyi vita (labor dispute) és a munkaharc (acts of dispute) fogalmainra.

* A szerző egyetemi docens (Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék Szeged, illetve Károli Gáspár Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest).

¹ Megjegyezzük, hogy az Alkotmány 28. §-ában rögzített „kollektív akciókhoz” való jogot – K. Sugeno nézetét követve – tág értelemben két csoportra oszthatjuk: a) a kollektív vitákhoz való jog; és a b) szakszervezkedéshez való jog.

² Szükítő megközelítésben úgy határozhatjuk meg a kollektív munkaügyi akciókat, hogy a munkavállalók mindazon kollektív cselekedete, ami kívül esik a szervezkedéshez való jogon (right to organize).

A *kollektív munkaügyi vita* fogalma: alapvetően a munkaügyi kapcsolatok alanyai – munkáltató és a szakszervezet(ek) – közötti konfliktus, valamely munkaügyi kérdésben, amely ténylegesen vagy potenciálisan munkaharchoz vezet vagy vezethet.³

A *munkaharc*: olyan aktív magatartás – például sztrájk, munkalassítás, stb. és ezek ellenlépései (kizárás) – a munkaügyi vitában résztvevő felek között, amely akadályozza a munkáltató „normális” működését és amely célja egy meghatározott követelés elérése.⁴ A fenti definícióhoz két megjegyzést fűzünk. Az egyik, hogy a fenti meghatározásban említett munkaharc leggyakoribb megjelenési formája a sztrájk. Ezért a továbbiakban a sztrájk kifejezést használjuk és csak akkor térünk el ettől, ha ez kifejezetten szükséges. A másik, hogy a japán jogban is ismert a kizárás, mint a munkáltatói ellenreakció egyik lehetséges eszköze.

A japán munkaügyi kapcsolatokban létezik egy erős tendencia, amely a munkáltató „rendes” tevékenységét megzavaró szakszervezeti magatartásokat – széles körben – legálisnak ismeri el.⁵

Az Alkotmányban rejlő garanciából – a sztrájkhoz való jog – kiindulva a legális céllal szervezett és a jogszerűen lefolytatott munkaharcok esetén a résztvevők sem a polgári, sem a büntetőjog szabályai szerint nem tartoznak felelősséggel a kifejtett magatartásukért. A sztrájk jogszerűségének előfeltétele, hogy azt ún. bona fide szakszervezetnek kell lefolytatnia. (Erre a kérdésre a későbbiekben még visszatérünk.) Ugyanakkor az nem követelmény, hogy a – Szakszervezeti törvény 5. §-ában foglalt előírásnak megfelelően – szakszervezet regisztrálva vagy kvalifikálva legyen. Az a munkavállalói csoport, amelynek nincs saját szabályzata és képviselője nem tartozik kártérítési felelősséggel a sztrájk során kifejtett magatartásokért. Hasonló szabály vonatkozik arra az esetre is, amikor egy szakszervezet belüli csoport – wild-cat sztrájk, engedély nélküli sztrájk – engedély nélkül folytat munkaharcot.

A Szakszervezeti törvény 1. § (2) alapján egyetlen olyan szakszervezeti magatartás sem tekinthető megfelelőnek, amely jogszabályt sért. Szükségtelen tehát kiemelnünk, hogy nemcsak a „szimpla” értelemben vett jogszabálysértés, de a fenyegetés, kényszer,

³ Munkaügyi Kapcsolatok Harmonizációjáról rendelkező törvény (Labor Relations Adjustment Law) 6. §

⁴ Munkaügyi Kapcsolatok Harmonizációjáról rendelkező törvény (Labor Relations Adjustment Law) 7. §

⁵ T. Hanami (1991), i.m. 69-71. o.

rágalmazás, becsületsértés, sérelem okozása, emberölés és egyéb bűncselekmények sem engedélyezettek a sztrájk során.⁶

2. A sztrájk korlátozása és megtiltása

A munkavállalók kollektív cselekvéshez (act collectively) való jogát a japán alkotmány garantálja, de a sztrájkjogot (acts of dispute) – a jogrendszer általános elveire hivatkozással – számtalan esetben korlátozza. Ezek a következők: a) *az emberi életet veszélyeztető magatartás*; b) *a közszolgáltatást végző munkáltatók munkaügyi vitáinak kérdése*; c) *a Miniszterelnök szükséghelyzetben történő beavatkozása* és a d) *kollektív munkaügyi akciók tilalma az állami szektorban*. Ezekkel a tilalmakkal és korlátozásokkal az alábbiakban foglalkozunk.

a) *A sztrájk tilalma, ha az abban kifejtett magatartás az emberi életet veszélyezteti*. A Labour Relations Adjustment törvény 36. §-a tilalmaz minden olyan sztrájkot, amely a munkáltató biztonságos működését akadályozza. A bírói gyakorlatban e szakasz értelmezése alatt azt értik, hogy a sztrájk alatt tilos minden olyan magatartás, amely a munkavállalók testi épségét és egészségét veszélyezteti, de nem tilalmazott ez alapján a szakasz alapján az olyan magatartás, amely esetleg vagyoni kárt okoz a munkáltatónak.⁷

b) *A sztrájk alakulása a közszolgáltatást végző munkáltatóknál*. A Labour Relations Adjustment törvény 37. §-a előírja, hogy a közszolgáltatásban tevékenykedő munkáltatóknál⁸ mindennemű sztrájkot csak előzetes – tíz nappal a tervezett akció napját megelőzően – bejelentés alapján lehet kezdeményezni.

⁶ T. Hanami (1991), i.m. 70-71. o.

⁷ Megjegyezzük, hogy amennyiben tevésével okozott vétkes károkozásról van szó, akkor – ugyan nem a Labor Relations Adjustment törvény 36. §-a alapján – ez jogellenesnek minősül és érte a felelősség megállapítható. A nemtevés, amely végül is károkozást eredményez (például a karbantartási munkák visszautasítása) nem szükségképpen lesz jogellenes, mert ebben az esetben a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy lépéseket tegyen a nem kívánt eredmény bekövetkezésének elhárítása érdekében. Amennyiben a szakszervezet akadályozza a munkáltatót ezen lépések megtételében, akkor a szakszervezeti magatartás jogellenesnek minősíthető.

⁸ A Labor Relations Adjustment törvény 8. § határozza meg, hogy mely munkáltatók minősülnek közszolgáltatónak (public welfare work). Ide sorolják mindazokat a vállalatokat, amelyek a mindennapi élet zavartalan működéséhez elengedhetetlen szolgáltatásokat – például, víz-, gáz- áramszolgáltatás, köztisztasági feladatok, közlekedés, hírközlés, posta, egészségügyi kezelések, közegészségügyi feladatok stb. – végzik és amelyek leállása mind a nemzetgazdaságban, mind az állampolgárok mindennapi életében alapvető zavarhelyzetet okozna.

c) A Miniszterelnök *szükséghelyzetben történő beavatkozása* (emergency adjustment) és a sztrájk kapcsolata. A Miniszterelnök elrendelheti az ún. rendkívüli helyzetben történő beavatkozást a munkaügyi kapcsolatok menetébe, ha a munkaügyi vita vagy a sztrájk következtében – akár annak terjedelme, akár az érintett ágazat kiemelt fontossága miatt – bekövetkező munkabeszüntetés súlyos veszteséget okozna a nemzetgazdaságnak vagy a mindennapi életet jelentősen megnehezítené. Mielőtt a Miniszterelnök elrendelné ezt a beavatkozást, köteles kikérni a Központi Munkaügyi Kapcsolatok Bizottság vagy a Halászok és Tengerészek Központi Munkaügyi Kapcsolatok Bizottságának véleményét. A döntését és annak indokait köteles nyilvánosságra hozni és értesíteni a szóban forgó – előzetesen véleményt nyilvánító – Központi Munkaügyi Kapcsolatok Bizottságot. A döntés közlését követően az érintett felek – 50 napig – kötelesek tartózkodni mindennemű kollektív munkaügyi akciótól. Az említett bizottság pedig megpróbálja rendezni a rendelkezésre álló 50 napon belül a vitát.

d) A sztrájk *tilalma az állami szektorban*. Az állami szektorban – mind a termelőben, mind az igazgatásban – mindennemű sztrájk szigorúan tilos. Ezen szigorú tilalom ellenére, egészen a 80-as évek második feléig – amikor is privatizálták a legnagyobb állami vállalatokat – sok esetben találkozhattunk sztrájkokkal az állami szektorban.⁹

3. A sztrájk különböző megjelenési formái

Japánban – az utóbbi három-négy évtizedben, amikor az ún. kooperatív munkaügyi kapcsolatok rendszere elterjedt – nem a sztrájkot tekintik a munkaügyi viták megoldására rendelkezésre álló leghatékonyabb eszköznek. Ugyanakkor Japánban gyakran előfordult – főleg a 40-50-es években –, hogy még mielőtt elkezdtek volna tárgyalni a felek, már sztrájkolni kezdtek a dolgozók és az is természetes volt, hogy még a vita tényleges befejezése előtt újra felvették a munkájukat. Általában a kollektív tárgyalások alatt – sorozat jelleggel – számtalan rövid sztrájkra (egy-két óra időtartamra) került sor. A sztrájkok túlnyomó többsége azonban nem terjedt túl egy vagy két napon.¹⁰

Napjainkra kialakult az az attitűd, hogy a sztrájkot sokkal inkább az elégedetlenség kifejezésére szolgáló eszköznek tekintik, semmint a

⁹ T. Hanami (1991), i.m. pp. 79-81

¹⁰ A japán munkaügyi kapcsolatok ún. konfrontációs időszakáról, amikor mindennaposak voltak a súlyos és hosszú sztrájkok a történeti áttekintésben szolgálunk részletesebb információkkal.

holtpontra jutott tárgyalások továbbfolytatásának, illetve a menedzsmentet megfélemlítésének eszközeként. A sztrájk általában nem azzal a céllal szerveződik, hogy jelentős károkat okozzon a munkáltatónak, hanem „csak” azzal, hogy figyelmeztesse és esetleg némileg sarokba szorítsa a munkaügyi kapcsolatok menete során kifejtett magatartása miatt. A II. Világháborút követő években voltak hosszú – agóniára emlékeztető – és súlyos sztrájkok, melyek jelentős károkat okoztak a munkáltatóknak is.

A mai japán munkajogban általánosan elfogadott nézet – amit a bírói gyakorlat is oszt –, hogy a rövid ideig tartó, részleges sztrájk, jelentéktelen kárt okoz és leginkább csak a menedzsmentet figyelmezteti és ezen kollektív munkaügyi akciók során a munkáltató üzletmenetét zavaró és neki kárt okozó magatartásokat – általában – nem tekintik jogellenesnek.¹¹ A következőkben a sztrájk néhány sajátos megjelenési formájával foglalkozunk.

A) A *politikai sztrájk*. A japán munkajogban a politikai sztrájk két fajtáját különböztetik meg: a) a „gazdasági jellegű” politikai sztrájkot¹²; és b) a tisztán politikai sztrájkot¹³. A politikai sztrájk első fajtája az Alkotmány 28. §-a alapján védelemben részesül. Ezzel szemben a második típus az Alkotmány 21. §-a alapján – amely a szólásszabadságról rendelkezik – nem részesül jogi védelemben.¹⁴

A tisztán politikai sztrájk alatt az olyan sztrájkot értik, amely a munkavállalók valamely speciális politikai véleménye mellett demonstrál, illetve ezt akarja megvalósítani és közvetlenül a helyi önkormányzathoz vagy az országos kormány szervekhez szól. A japán munkajogászok körében általánosan elfogadott nézet, hogy a politikai sztrájk jogellenes, mert ellentétben a többi munkaügyi vitától, ennek nincs semmilyen kapcsolata a kollektív tárgyalásokkal, illetve a munkaviszonnyal.

B) A *menedzsment, termelés és a humán erőforrás gazdálkodás kérdéskörében kezdeményezett sztrájk kérdése*. A menedzsment

¹¹ T. Hanami (1991), i.m. 71. o.

¹² „Gazdasági jellegű politikai sztrájkokról” akkor beszélünk, ha a sztrájk a jogalkotáshoz, vagy valamilyen tágabb értelemben vett politikához, pl. foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai stb. koncepciók, rendszerek megváltoztatására – amely mögött fellelhető a munkavállalók tényleges gazdasági érdeke – irányul.

¹³ Tiszta politikai sztrájkokról akkor beszélünk, amikor a kitűzött cél mögött nem találunk semminemű munkavállalói gazdasági érdeket.

¹⁴ Tokyo Chuyu, Supr. Court, Grand Bench, Oct. 26, 1966, 20 Crim. Cases 901; Zenshiho Sendai Kosai Supr. Court, Grand Bench, Apr. 2, 1969, 23 Crim. Cases 685; Zennorin Keishokuhó, Supr. Court, Grand Bench, Apr. 25, 1973, 27 Crim. Cases 547.

üzletpolitikája, az alkalmazott termelési módszerek és a humán erőforrásokkal való gazdálkodás kérdéskörében kezdeményezett sztrájk jogszerűségének megítélésekor a legfontosabb kritérium, hogy a vita a munkavégzés körülményei, illetve egyéb, a munkavállalókat érintő kérdések körül – a munkavállalók gazdasági és szociális érdeke – forogjon.¹⁵ Ugyanakkor az igazgató kinevezése nem tartozik a kötelező kollektív tárgyalási pontok közé, következésképpen az ilyen kérdésben kezdeményezett vita nem lesz jogszerű. Ellenben, ha a személyügyi kérdések valamely szakszervezeti tisztségviselőre vonatkoznak, akkor abban az esetben a munkaiügyi vita jogszerű lesz.

A termelés racionalizálásával, alvállalkozók bevonásával, gyáregységek bezárásával stb. kapcsolatos kérdésekkel kapcsolatban, csak akkor lesz a kollektív érdekvita jogszerű, ha ez a döntés érinti a szakszervezeti tagok – illetve tág értelemben a munkavállalók – munkavégzési feltételeit és munkakörülményeit. Az alkalmazott termelési eljárás és módszerek, illetve a gyártandó termékek típusa stb. is lehet jogszerű munkaiügyi vita tárgya, amennyiben ezek a kérdések a munkavállalók egészségét és biztonságát érintik. Ha nem áll fenn az utóbbi feltétel, akkor nem lehet jogszerűnek minősíteni a kezdeményezett sztrájkot.¹⁶

C) *A munkahely elfoglalása.* A munkahely elfoglalása alatt – a sztrájk időtartama alatt – a munkáltató valamely épületének vagy épületrészének elfoglalása értjük, amelyre a sztrájk támogatása, illetve a munkáltató tevékenységének akadályozása céljából kerül sor. A legtöbb fejlett országban – például Nagy Britannia, Németország, USA – a munkahely elfoglalása – a tulajdonjog megsértésére hivatkozva – jogellenesnek minősül. Ezzel szemben Japánban – elsősorban a domináns munkahelyi szintű szakszervezeti modellből következően – a munkahely elfoglalása nem minden esetben lesz jogellenes. Erre vonatkozóan két elmélet

¹⁵ Például egy cég vezető tisztségviselőjének elmozdítása érdekében indított munkaiügyi akció az első pillanatra a menedzsment autonómiájába történő beavatkozásnak tűnik, de abban az esetben mégis jogszerűnek tekinthető, ha az elmozdítás mögött a munkakörülmények javítása áll. (Ohama Tanko, Supr. Court, Grand Bench, Apr. 23, 1949, 3 Crim. Cases 592; Kochi Shinbunsha, Supr. Court, 3rd Petty Bench, Apr. 26, 1960, 14 Civ. Cases 1004.)

¹⁶ K. Sugeno (1992), i.m. 455-456. o.

különíthető el: a) az ún. „szűk legalitás elmélete”¹⁷ és b) a „tág legalitás elmélete”.¹⁸ Napjaink bírói gyakorlatában az első felfogás az uralkodó.

D) *Sztrájkörtség* (picketing) és *ülő sztrájkörtség* (sit-down). Egészen a 80-as évek közepéig a sztrájkörtség állítása elfogadott gyakorlat volt – kivéve az ún. „erőskezű sztrájkörtséget” (strong-arm picketing), amely legtöbbször erőszakos magatartást tanúsított – a japán munkaügyi kapcsolatokban. Ez abból állt, hogy lezárták a munkahely bejáratát ezzel gátolva vagy teljesen megakadályozva a vezetők és a nem szakszervezeti tagok szabad mozgást a munkahelyre, illetve a munkahelyről. Az ún. „ülő sztrájkörtség” lényegét tekintve nem tért el jelentősen a fent vázoltaktól.

Korábbi elméleti megközelítések és néhány bírói döntés¹⁹ arra az álláspontra helyezkedett, hogy ezek a magatartások mindaddig jogszerűek, amíg nem okoznak jogsértést – a munkáltató üzleti tevékenységének erőszakos megzavarása – a benne résztvevőknek.²⁰

Ugyanakkor az ülő sztrájkörtség állítása akkor minősült jogellenesnek, ha az alapvetően zavarta a normális üzletmenetet, erre pedig akkor került sor, amikor nem a sztrájkoló szakszervezet tagjaiból, illetve egyáltalán nem szakszervezeti tagokból állt az örség.

A sztrájkörtség magatartásának jogszerűségének bírói megítélése 1973-ban alapvető változáson ment keresztül.²¹ Ezt követően a

¹⁷ Ezen elmélet értelmében, mindaddig jogszerű a munkavállalói magatartás, amíg a munkavállaló úgy tartózkodik a munkahelyén, hogy ezzel nem zavarja a munkáltató tulajdonjogát, illetve működését. (Ishii, im. 399. o.)

¹⁸ A „tág legalitás elmélete” azon az állásponton áll, hogy egy bizonyos mértékig a munkahely elfoglalása és a munkáltató tulajdonosi jogának korlátozása a sztrájk sikeres lebonyolítását szolgálja, következésképpen jogszerűnek tekinthető. (Hokao, im. 466. o.)

¹⁹ Ezt az álláspontot az alkotmányban rögzített kollektív akciókhoz való jog alapján indokolták, hivatkozva arra, hogy ez a jog tartalmában többet jelent pusztán a munkavégzés egyszerű visszautasításának szabadságán és szólásszabadságon, amelyek együttesen az angolszász jogrendszerben a sztrájkörtségállítást jogszerűségének megalapozását (jogalapját) adták.

²⁰ Asahi Shinbunsha, Supr. Court Oct. 22, 1952, 6 Civ. Cases 857. Ez a jogeset arra az álláspontra helyezkedett, hogy a dolgozók békés eszközökkel történő visszatartása a munka felvételétől minősülhet jogszerűnek és minden egyéb erőszakos megnyilvánulás a sztrájkörtség részéről jogszerűtlen. Ezt követően számos büntetőjogi jogeset arra a következtetésre jutott, hogy a sztrájkörtség bűncselekményt megvalósító magatartása általában jogszerűtlen, de ennek ellenére csak az adott eset összes körülményeinek a vizsgálatát követően lehet megállapítani a sztrájkörök magatartásának jogszerűtlenségét. (Haboro Tanko, Supr. Court, Grand Bench, May 28, 1958, 12 Crim. Cases 1694)

²¹ A Japán Államvasutak Szakszervezeti tagjai erőszakkal behatoltak a váltókezelőbe, amit a bíróság jogszerűtlennek ítélt. A bíróság elvi értékkel kimondta, hogy annak a megítélésénél, hogy egy munkaügyi akciót a büntetőjog szabályai szerint jogellenesnek lehessen minősíteni, az eset összes körülményein – beleértve azt a tényt is, hogy vajon a kifejtett magatartás munkaügyi akciónak tekinthető-e – túlmenően, az egész

Legfelsőbb Bíróság az ún. „Kokuro Kurume Eki formula” alapján ítélte meg – büntetőjogi szempontból – a sztrájkörtség állítás jogszerűségének kérdését.²²

A sztrájkörtség megítélése szempontjából egyetlen kivétellel – Asahi Shinbun eset – nincs Legfelsőbb Bírósági döntés. Az alsóbb szintű bíróságok döntései pedig alapvetően három csoportba sorolhatók. a) az ún. *békés meggyőzés elmélete* (a sztrájkörtség tevékenysége nem mehet túl, a szóbeli meggyőzés határain); b) a *csoportos demonstráció elmélete* (a nyomatékosabb meggyőzés érdekében a szóbeli meggyőzés mellé jogszerűen társulhat a csoportos demonstráció) és c) *kényszerítő magatartás elmélete* (e szerint a sztrájkötörés alkalmával kényszerítő eszközök alkalmazása is jogszerű lehet). A legtöbb szakember az első, míg a legkevesebb a harmadik elméletet támogatja.

Megjegyezzük, hogy ezek az agresszívnek minősülő akciók napjainkra már szinte teljesen letűnőfélben vannak és – kivételesen – csak néhány radikális szakszervezet alkalmazza még őket.²³

E) A *munkalassítás és túl szabályszerű munkavégzés* (work-to-rule). A munkavégzési kötelezettség részbeni megtagadása – mint például a munkalassítás²⁴ vagy a túl szabályszerű munkavégzés – két ok miatt minősülhet munkaharcnak. *Egyrészt*, ezek a magatartások magukon hordozzák a munkaharc demonstratív elemeit, tehát szembeszegülést, szembenállást jelentenek a munkavégzési renddel, és ezek célkitűzéseiket tekintve a munkavégzés valamely feltételének javítását célozzák. *Másrészt*, a szakszervezetek viszonylag szerény anyagi körülményei között ezek az akciók nagyon „olcsón” nyújtanak segítséget a szakszervezeteknek. Ezeket az akciókat általában – sem az elmélet, sem a bírói gyakorlat – nem tekinti jogellenesnek. Összehasonlítva a sztrájkkal, azt mondhatjuk, hogy sztrájk esetén a résztvevő munkavállalók a teljes munkavégzést tagadják meg, míg ezzel szemben a munkalassítás és a túlzottan szabályszerű munkavégzés esetén „csak” visszafogják a teljesítményüket, illetve a teljesítményük objektíve lesz kevesebb, mint normális munkavégzés esetén. E körben azonban nem lesz teljes kiesés a

jogrendszernek (entire legal order) való megfelelését vizsgálni kell. (Kokuro Kurume Eki, Supr. Court, Apr. 25, 1973, 27 Crim. Cases 418.)

²² Emlékeztetünk, hogy korábban a munkavégzés korlátozott visszafogásának vizsgálatakor – mint a sztrájkörtség állításának célja – az összes körülmény alapján állapították meg a sztrájkörtség állításának (megfelelőségét – propriety) jogszerűségét.

²³ T. Hanami (1991), i. m. 74-75. o.

²⁴ A Japán Államvasutak dolgozóinak tipikus demonstrálási formája volt a munkalassítás (a biztonsági előírások túl előírászerű betartása).

munkáltató oldalán, következőképpen – rendszerint – kisebb károsodást okoz. Természetesen, ha ezen magatartások kifejtése alatt szándékos bűncselekmény vagy egyéb károkozás állapítható meg, akkor jogellenesnek fogják minősíteni és megáll a résztvevők felelőssége.²⁵

F) *Visszaélés az évi rendes szabadsággal.* Erről az esetről akkor beszélhetünk, amikor a szakszervezet arra szólítja fel tagjait, hogy mindannyian egyszerre vegyék ki az évi rendes szabadságukat. A munkaharcnak ez a megjelenési formája a közalkalmazotti szektorban jelentkező legelőször és mind a mai napig rendszerint ott is alkalmazzák. Ennek az a magyarázata, hogy a közalkalmazotti szektorban tilalmazott mindennemű munkaharc. A szabadság kivételét azonban nem lehet megtiltani.

Ez a szakszervezeteknek is kedvező, mert védekezhetnek azzal, hogy ők nem állnak és nem szólítanak fel munkaharcra, tagjaik csak a rendes szabadságukat – amelyre alanyi joguk van – kívánják kivenni. Ugyanakkor megjegyeztük, hogy erre a tömeges szabadságkivételre mindig valamilyen holtpontra jutott kollektív tárgyalás – legtöbbször béremelésre irányuló tárgyalások – idején kerül sor.

Kivételesen a magánszférában is alkalmazzák ezt a megoldást, elsősorban akkor, ha egy sztrájk lebonyolítására nincs elegendő pénzfedezetük.

Mind az elmélet, mind a gyakorlat egybehangzó álláspontja, hogy ez a magatartás is munkaharcnak minősül, ugyanis megvalósulásával a munkáltató normális üzletmenetét és működését jelentősen megnehezíti, vagy ellehetetleníti.

A munkáltató képes jogi alapon védekezni egy esetleges tömeges szabadságolással szemben. A Labor Standards törvény 39. § (4) értelmében, a munkáltató megtagadhatja a munkavállaló(k) által kért szabadság kiadását, ha az zavarja a normális üzletmenet fenntartását. Abban az esetben, ha a szakszervezeti tagok a munkáltató engedélye nélkül mégis kiveszik a szabadságukat, abban az esetben ez igazolatlan távollétnek minősül, ami azt eredményezi, hogy erre az időszakra bér nem jár, illetve a munkaviszony megszüntetésére is sor kerülhet.

A gyakorlat és a kialakult szokások azonban nem a munkáltatók oldalán állnak – ennek az okai azonban ők maguk, illetve a hanyag belső szabályzási rendszerük –, ugyanis legtöbbször – hangsúlyozni szeretnénk,

²⁵ Például a szolgáltatási szférában kerül ezekre sor, akkor a túlzottan lassú munkavégzés közvetlenül a vásárlót irritálja és nem a munkáltatót. Ezt a körülményt nagy valószínűséggel szabotázsának fogják minősíteni, semmint munkalassításnak és ezért nem lesz jogszerű.

hogy itt elsősorban a közalkalmazotti és nem a versenyszféráról van szó – előzetes bejelentés, illetve a munkáltató jóváhagyása nélkül mennek szabadságra a munkavállalók. A szabadságot eljárási eljárás, bejelentési rendszer elhanyagolása jelentősen megnehezíti a munkáltatók fegyelmezési feladatait, ugyanakkor megkönnyíti a szakszervezetek helyzetét, amikor egy ilyen tömeges szabadságot szorgalmaznak.²⁶

G) *Poszterragasztás és fejpánt vagy karszalag viselése.* Ezek a megoldások manapság egyre inkább kimennek a divatból. Néhány radikális szakszervezet azonban még mindig él ezekkel az eszközökkel. Például zsúfolásig teleragasztják a munkáltató épületeit, ablakait olyan poszterekkel, amelyeken a követeléseik vannak. A fejpántjukra, karszalagjukra szintén felírják, hogy mit szeretnének elérni. T. Hanami véleménye szerint ezek az eszközök inkább a szakszervezetek reklám és kommunikációs csatornáit a munkáltató, a külvilág, illetve a nem szakszervezeti tag munkatársak irányába. Megjegyeztük, hogy több esetben nemcsak kommunikációs csatornaként szolgáltak, hanem a munkáltató üzletmenetét akarták megzavarni. Például telis-tele ragasztották az impozáns irodaházat ronda plakátokkal és mindezt úgy, hogy a falakon és az ablakokon vastagon folyt le a ragasztóanyag. Hasonlóan a munkalassításhoz ez a magatartás is a szolgáltató-szektorban okozhat jelentős károkat.²⁷

A korábbi években általánosan elfogadott álláspontja volt a bírói gyakorlatnak, hogy munkaidőben is megengedett munkaharc ezen enyhébb formája (fejpánt-, illetve karszalag viselés, szalag kitérés stb.) – és még akkor is, ha ezzel a munkáltatónak az üzletmenetében zavar keletkezik, de ez nem lehet aránytalanul nagy –, és csak a munkáltató üzletmenetét kiemelkedően sértő magatartások fognak érvénytelennek minősülni és jogkövetkezményekkel jární.²⁸

Napjainkban azonban az a felfogás kezd elterjedni, hogy ezek a szakszervezeti megmozdulások jogellenesnek tekintendők – még abban az esetben is, ha nem okoznak effektív kárt a munkáltatónál –, ugyanis a

²⁶ T. Hanami (1991), i.m. 72-73. o.

²⁷ Konkrét példaként álljon itt az Okura Hotel esete, amely az egyik legellentmondásosabb eset volt e körben. A szálloda alkalmazottai munka közben egy szalagot viseltek a karjukon, amelyen a szakszervezet követeléseit olvashatók. A Legfelsőbb Bíróság helybenhagyta (Ápril 13, 1982, 3rd Petty Bench) a Tokiói Fellebviteli Bíróság ítéletét, amelyben kimondta, hogy egy kiemelten exkluzív szállodában az ilyen feltűnő és oda nem illő karszalag viselése alapvetően rontja a hotel üzletmenetét és ezért nem lehet megfelelő formája a munkaharcnak, következésképpen jogszerűtlen.

²⁸ T. Hanami (1991), i.m. 73-74. o.

munkavállalók figyelmét elvonják és ezért azok nem tudnak teljes odaadással koncentrálni²⁹ a munkára.

Nehéz jogi kérdéssel állunk szemben, amikor azt vizsgáljuk, hogy a plakátragasztásért felelősségre lehet-e vonni a szakszervezetet. A japán jogban itt elsősorban büntetőjogi felelősség merül fel, ugyanis ezen tevékenység közben megromalgják az épületeket, ablaküveget stb. Ezt a magatartást a japán büntetőjog rongálásnak minősíti.³⁰

4. A munkáltató lehetséges válaszreakciói a szakszervezetek munkaügyi megmozdulásaira

4.1. Kizárás

A kizárás (sagyoyo heisa)³¹ jelentése nem más, mint a munkáltató ellenreakciója a szakszervezet kollektív munkajogi akciójára, másként fogalmazva ez a munkáltató „kollektív” munkaügyi akciója, ugyanis az egész kollektíva – aki részt vesz az ellene irányuló munkaügyi akcióban –

²⁹ A „duty of undivided attention to the job” elve azt jelenti, hogy a munkaszerződésből eredő kötelezettségeket a munkavállalónak pontosan, hűen kell teljesíteni. Abban az esetben pedig, ha valamilyen – mégha passzív módon is – protestál, nem valószínű, hogy teljes egészében meg tud felelni a fenti követelménynek. Ugyanakkor, ezt a szabályt sem kell megszorítóan értelmezni, ugyanis, ha a munkavállaló a munkaviszonyból eredő kötelezettségének maradéktalanul eleget tesz, és mindeközben valamilyen módon protestál, a magatartása nem lesz jogellenes. A kérdése azon fordul meg, hogy a protestálás hatással van-e a munkateljesítményére. (ld. *Todai Roken*, 1 *Chushaku Rosoho* 542.)

³⁰ A bírói gyakorlat az alábbi tényezőket vizsgálja egy-egy akció jogi súlyának megítélésakor: a) hány darab plakátot, posztert stb. helyeztek ki (természetesen minél kevesebb annál jobb); b) hová helyezték azokat; c) hogyan történt a kihelyezés (pl. a ragasztóval bemaszatozták az egész falat, össze-vissza helyezték el, vagy szépen rendben, stb.); d) befolyásolja-e az adott objektum rendeltetészerű használatát; e) milyen nehezen lehet az eredeti állapotot visszaállítani (rongálódott-e az épület, mennyi időbe telik a helyreállítás stb.) és f) a plakát, röplap tartalma. Amennyiben a fent felsorolt szempontok közül bármelyiket is sérti a megjelentetett plakát vagy röplap, abban az esetben a magatartás jogellenessége megállapítható. Néhány bírói ítélet azonban ettől ellentétes álláspontra helyezkedett, igaz ugyan, hogy csak azzal a megszorító feltétellel, hogy a munkáltató által a kollektív tárgyalások során mutatott negatív magatartás esetén élhet a szakszervezet plakát vagy röplap alkalmazásával, annak érdekében, hogy a kollektív tárgyalások partnerei között az eredményes megállapodást elősegítse. (*Toho Seiko*, *Supr. Court*, 3rd *Petty Bench*, Mar. 28, 1972, 667 *Judgement* 95; *Sekiogi Unyu*, *Supr. Court* 1st *Petty Bench*, April 13, 1972, 667 *Judgements* 95.)

³¹ A japán jogban a kizárásról (sagyoyo heisa) a *Labour Relations Adjustment* törvény 7. §-a; a *National Enterprise Labor Relations* törvény 17. §-a és a *Local Civil Servants' Labor Relations* törvény 11. §-a rendelkezik.

foglalkoztatását tagadja meg.³² Ugyanakkor megjegyezzük, hogy a kizárást csak a munkaiügyi akciót kezdeményező szakszervezet vagy munkavállalói csoport tagjával szemben lehet alkalmazni, következésképpen a nem szakszervezeti vagy nem a kérdéses csoporthoz tartozó tagok, illetve a más, szakszervezet tagjai – akik nincsenek benne a munkaiügyi konfliktusban – nem lehetnek a kizárás alanyai.

A kizárás legalapvetőbb pragmatikus kérdése, hogy vajon a kizárás – a csoportos nem-foglalkoztatás – idejére a munkáltatónak kell-e bért fizetnie.

A munkáltatók általi válaszreakcióként a kizárás alkalmazásának joga problémaként merül fel a japán munkaiügyi kapcsolatokban, ugyanis az Alkotmány csak a munkavállalóknak – a munkáltatóknak pedig nem – garantálja a kollektív cselekvéshez való jogot.³³ Az elméleti szakemberek többsége – amit a Legfelsőbb Bíróság ún. Marushima Suimon esete (ismerteti Sugeno, im. p.587) is megerősít³⁴ –, mintegy a kölcsönösség és a munkaiügyi kapcsolatok alanyai között lévő fair play alapján azon a véleményen van, hogy a munkavállalók kollektív akcióit és azok jogi védelmét a kizárás jogi elismerésével egyenlíthetik ki a munkáltatók. (Ishii, im. p.414) A kisebbségi vélemény szerint, nem lehet kizárni a munkavállalókat, ugyanis a polgári jog szabályai szerint, a munkáltató megtagadhatja a bérfizetést azoknak a munkavállalóknak, akik nem teljesítik a szerződés szerinti kötelezettségüket.

Azonban a többségi álláspontot – amelyik megengedi a kizárást – valló szakértők is bizonyos feltételekhez kötik annak alkalmazását. Sőt, néhány elmélet csak a védelmi helyzetben³⁵ (defending) lévő munkáltató

³² Megjegyezzük, hogy a japán jogirodalom két fajta olyan kizárást különböztet meg, amikor a munkáltató van kezdeményezői pozícióban: a) offenzív típus (amikor valamely a munkáltató által elérendő konkrét cél érdekében, mintegy a nyomásgyakorlás eszközeként alkalmazza a munkáltató) és b.) defenzív típus (amikor preventív jelleggel alkalmazza a munkáltató, vagyis még a munkavállalói oldal cselekvése előtt – ez jelenti az alapvető problémát – igyekszik megelőzni a szakszervezet kárt okozó munkaiügyi akcióját). A jelenleg uralkodó álláspont szerint a fent említett kizárás mindkét fajtája – K. Sugeno ezeket az ún. „első csapás” jellegű kizárásnak nevezi (Sugeno, 588) – jogellenesnek tekintendő.

³³ A kizárás nem más, mint amikor a munkáltató a munkaiügyi megmozdulásban (kollektív munkaiügyi akció) való részvétel miatt kollektíven nem fogadja őket munkavégzésre, illetve direkt módon kiutasítja a munkahelyről.

³⁴ Supreme Court, 3rd Petty Bench, Apr. 25, 1975, 29 Civ. Cases 481.

³⁵ A védelmi helyzet meghatározására számtalan bírói döntés született. Tipikusnak mondható a Northwest Airlines ügyében hozott döntés (Tokyo District Court 1969 november 11). A bíróság nem ismerte el a kizárást jogszerűnek, amikor a karszalagot viselő szakszervezeti tag számos munkaharcbeli résztvevőt követően, de még a vita végleges rendezése előtt – még viselve a szalagot – felvette a munkát. A bíróság nem defenzívnek, hanem offenzívnek találta a kizárás célját – arra hivatkozva, hogy

– ami akkor fordul elő, ha a szakszervezet olyan munkaharcot kezdeményezett, amely nem szokványos károsodást okoz vagy okozhat a munkáltatónak, ha nem használhatja a kizárás jogintézményét – esetén ismeri el jogszerűnek a kizárást. A kizárás tehát akkor lehet jogszerű, ha a munkáltató a szakszervezeti akció miatt különösen hátrányos helyzetbe kerül, vagy kerülhet és ennek a helyzetnek a megakadályozása, vagy továbbfolytatásának elkerülése érdekében alkalmazza azt. Tipikus eset, amikor a munkavállalók tömegesen megtagadják a munkáltatói utasítás végrehajtását.³⁶ Nagyon röviden azt állíthatjuk, hogy csak a „nem agresszív” jellegű kizárás tekinthető jogszerűnek. Az agresszivitás megítélésénél alapvetően fontos annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy a) a munkáltató kezdeményezte-e az akciót, illetve b) az akció az saját maga érdekeinek, illetve a munkavállalói kollektív akciók megakadályozására irányult-e.³⁷ Az utóbbi szempont a lényegesebb.

A kizárás nemcsak azt jelenti, hogy a munkavállaló nem tarthat igényt a keresményére, hanem azt is, hogy nem léphet be a munkáltató területére. Alapvető kérdés, hogy vajon a munkáltató kiutasíthatja-e a nemkívánatosnak minősített munkavállaló(ka)t. A válasz pozitív, de a kizárás jogalapja nem alapvetően a kizárás jogintézményéhez kapcsolódik, hanem a tulajdon jogi védelméhez. Ennek értelmében a munkáltató bárkit, aki akarata ellenére lép be vagy tartózkodik a területén kiutasíthat.

A többségi vélemény nem osztja ezt – a tulajdon védelméből keletkeztethető jogi védelem – a jogi álláspontot, következőképpen a

szakszervezeti tag elhatározta a munka felvételét –, következőképpen ez nem felel meg a jogszerű kizárás feltételeinek, ezért jogszerűtlennek minősítette azt. Nem fogadta el azt a munkáltatói kifogást, hogy a szakszervezeti tagok nem igazán akarták felvenni a munkát, hiszen még akkor is viselték a sztrájk követeléseit tartalmazó karszalagot amikor munkára jelentkeztek és a szakszervezet tovább folytatta a munkajogi vitát.

³⁶ Megjegyezzük, hogy abban az esetben, ha a munkáltató a kollektív tárgyalások alatt, az általa tett ajánlat kikényszerítése vagy nyomatékosítása érdekében alkalmazza a kizárást, akkor az jogellenes lesz. A munkáltató ezzel a magatartásával megvalósítja az erőfölénnyel való visszaélést. (Shuhoku Bus, Supreme Court, Grand Bench, Dec. 25, 1968, 22 Civ. Cases 3459.)

³⁷ Néhány példa: agresszívnek minősítette a bírói gyakorlat a következő esetet: a munkáltató egyoldalúan egy új műszakbeosztást vezetett be, amire a szakszervezet sztrájkjal válaszolt és erre a munkáltató – a munkavállalók bekegyezése érdekében – a sztrájk lefújását követően 21 napon keresztül kizárta a sztrájkban résztvevő munkavállalókat. (Nihon Genshiryoku Kenkyujo, Supr. Court, 2nd Petty Bench, June 13, 1983, 37 Civ. Cases 636) Ugyanakkor a kizárás védekező jellegűnek minősült, amikor a szakszervezet – a béreket nem fenyegető helyzetben – munkalassításba, illetve egyéb obstruktív jellegű akcióba kezdett, amely jelentősen akadályozta a zavartalan termelést és erre válaszlépésként a kizárás eszközét alkalmazta. (Id. Marushima Suimon eset)

munkáltató kizáráshoz való jogának (right to lock-out) sajátosságaiából vezeti le annak jogszerűségét.

A többféle álláspont ellenére teljes a konszenzus abban a kérdésben, hogy a kizárásra csak a bírósági eljárás lefolytatását követően, a bíróság által meghozott végzés alapján kerülhet sor.³⁸

4.2. A munkavégzés továbbfolytatásának elrendeléséhez való jog

Sztrájk esetén a munkáltatónak joga van arra, hogy a sztrájkban részt nem vevő munkavállalóktól, illetve a termelés irányításában résztvevőktől munkavégzést követeljen. Ugyancsak engedélyezett, hogy a munkáltató más – külső (strike replacement)³⁹ – munkavállalókat alkalmazzon a sztrájk idejére kieső termelés zavartalanosságának a biztosítására. Ezek nem minősülnek tisztességtelen munkügyi magatartásnak, következtetésképpen a sztrájkoló szakszervezet csak békés eszközöket vagy csoportos demonstrációt alkalmazhat annak érdekében, hogy ezeket a munkát felvevő dolgozókat megakadályozza. A bírói gyakorlat is ezt az álláspontot osztja.⁴⁰

Ugyanakkor, esetenként a munkáltató és a szakszervezetek megállapodnak abban, hogy nem lehet sztrájktörőket alkalmazni – sztrájktörést tiltó megállapodás – és limitálhatják a termelés továbbfolytatása érdekében használható munkavállalók számát. Amennyiben létezik ilyen megállapodás és a munkáltató megszegi azt, a szakszervezet követelheti az e miatt felmerült kárát, illetve a munkáltató szerződészegésének a megszüntetését.

5. A sztrájkjal kapcsolatos felelősségi kérdések

A kollektív cselekvéshez való jogon (collective action) belül a sztrájk egyik alapvető jellemzője a sztrájk során tanúsított magatartások kifejtőinek polgári és a büntetőjogi felelősség alóli mentesülése, feltéve, hogy jogszerű magatartásról volt szó. Az alábbiakban röviden meg kell vizsgálnunk a sztrájkjal kapcsolatos felelősségi kérdéseket. Ezen belül is

³⁸ T. Hanami (1991), i.m. 78-79. o.

³⁹ Megjegyezzük, hogy Japánban a sztrájkoló felváltása külső munkavégzőkkel (strike reinstatement) – ellentétben például az USA-tól – csak ideiglenesen – a sztrájk idejére szólhat. Azt követően a sztrájkban résztvevő dolgozóknak joguk van visszatérni az eredeti munkahelyükre. Amennyiben a munkáltató ezt megakadályozza, megsérti az elbocsátás (right of dismissal) rendelkezéseit. Következésképpen Japánban a strike replacement csak ideiglenes jellegű lehet.

⁴⁰ Sanyo Denki Kido, Supr. Court, 2nd Petty Bench, Nov. 15, 1978, 32 Crim. Cases 1855.

a vizsgálódásunkat a) a munkajogi; b) a polgári jogi és c) a büntetőjogi felelősség kérdésére koncentráljuk.

Abban az esetben, ha a kollektív munkaügyi akció jogellenesnek minősül és az akcióban résztvevő személyek felelőssége megállapítható, akkor a sztrájkban való részvételt úgy értelmezi a törvény, mint a munkaviszonyból eredő alapvető kötelezettség – a munkavégzés – megszegését, amiért a munkavállaló saját személyében tartozik – mind polgári- (az üzletmenet megzavarása, illetve a munkáltató tulajdonjogának a korlátozása miatt), mind pedig munkajogi, illetve bizonyos esetben büntetőjogi – felelősséggel.⁴¹

a) A *munkajogi felelősség* kérdései. E körben fontos kérdés lehet, hogy miként alakul a sztrájkban résztvevő munkavállaló bérezése. Mint azt korábban leírtuk, a szakszervezeti tag nem vonható felelősségre az egyéni munkaszerződés megszegéséért még abban az esetben sem, ha előzetes bejelentés nélkül lép sztrájkba, következőképpen a munkaszerződés a sztrájk ideje alatt is fennmarad. Általában súlyos problémaként jelentkezik a sztrájk ideje alatt kiesett bér kérdése. Annak ellenére, hogy a munkaszerződés a sztrájk ideje alatt is fennmarad, általánosan elfogadott elv, hogy erre az időre nem jár bér a sztrájkban résztvevő munkavállalónak. Ilyenkor általánosan elfogadott gyakorlat, hogy sztrájk esetén a munkáltató jogszerűen levonhatja a sztrájkjal töltött napokra járó bért. Ennek napi összege a havi kereset 1/25-öd része.

Ugyancsak kérdésként merült fel, hogy vajon az összes fizetést, vagy csak a személyi alapbért kell levonni annál a dolgozónál, aki a sztrájkban vett részt. Szakszervezeti oldalról azzal érveltek, hogy amikor betegség miatt nem végez munkát az illető személy, akkor a lakbértámogatást és a családi pótlékot mégis megkapja. Ennek logikájára úgy gondolják, hogy sztrájk esetén a munkavállalót megillető személyi alapbér levonása lehet jogszerű, míg a bérpótlékok és egyéb kiegészítéseket ki kell fizetni, ugyanis ezek egy része (például vezetői pótlék) nem direkt módon kapcsolódik a napi munkavégzéshez. A kisebbségi álláspont szerint sztrájk esetén a teljes bért le kell vonni, beleértve a bérpótlékokat és kiegészítéseket egyaránt.⁴²

A munkáltatók gyakran élnek a fegyelmi felelősségrevonás eszközével a jogellenes munkaügyi akcióért felelős munkavállalókkal szemben.

⁴¹ Polgári Törvénykönyv 415. §.

⁴² A Legfelsőbb Bíróság Mitsubishi Heavy Industry ügyben (1981. szeptember 18.) arra az álláspontra helyezkedett, hogy a teljes bért, beleértve a családi pótlékot is le lehet vonni a sztrájkban résztvevő munkavállaló jövedelméből.

Az általánosan elfogadott elméleti álláspont szerint, ha a jogellenes munkaügyi akcióért a szakszervezet felelőssége kerül megállapításra, az akcióban résztvevő munkavállalók nem felelnek a polgári jog alapján az okozott kárért – csak a szakszervezet –, de ez természetesen nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy velük szemben a munkáltató fegyelmi felelősségrevonást kezdeményezzen.

További tisztázandó kérdés, hogy miként alakul a szakszervezeti vezetők felelőssége a jogellenes munkaügyi akcióért. Általános szabályként rögzíthetjük, hogy önmagában az a tény, hogy valaki egy szakszervezet vezetője, vagy vezető testületében foglal helyet, még nem szükségképpen alapozza meg a felelősségét egy jogellenes munkaügyi akció esetén.⁴³ Abban az esetben azonban, ha a szakszervezet vezetője a munkaügyi akció megszervezésében, tervezésében, lebonyolításában stb. tevékenyen résztvesz, nem kerülheti el a – szakszervezeti tagoknál súlyosabb mértékű – felelősségrevonást.⁴⁴

b) *A polgári jogi felelősség és a felelősség alóli mentesülés kérdése.* A japán Szakszervezeti törvény 8. § előírja, hogy egyetlen munkáltató sem fordulhat polgári jogi kártérítési igényvel a jogszerű sztrájk vagy egyéb munkaharc következtében keletkezett kárai megtérítése érdekében. Bár ez a szakasz csak a munkáltatónál keletkezett kárról rendelkezik, de az elmélet arra az álláspontra helyezkedik, hogy a kollektív cselekvéshez

⁴³ Gondoljunk arra az esetre, amikor a jogellenes munkaügyi akciót szervező szakszervezet vezetője súlyos betegen, ágyhoz kötötten van otthon. Ilyen esetben vajmi kevés köze van a távollétében szervezett munkaügyi akcióhoz, következésképpen a felelősségre vonása is aggályos lenne. (Mitsui Zosen Tamano, Tokyo High Court, Oct. 28, 1955, 6 Lab. Civ. Cases 843)

⁴⁴ Ugyanakkor meg kell említeni, hogy Japánban létezik egy széles körben elterjedt nézet, miszerint a nem jogszerű – egy munkahelyi közösség, leggyakrabban a szakszervezet által lebonyolított – kollektív akcióért nem lehet egyéni felelősségrevonást alkalmazni. Ennek a jogelméleti megközelítésnek a „kettős csoport realitás” (dual-group reality) elnevezést adták. Ez alatt a kettősség alatt azt értik, hogy a szakszervezet által szervezett akciókban kétszeresen jelentkezik a kollektivitás. Egyrészt, maga szakszervezet egy szervezetként cselekszik, másrészt a munkavállalók is mintegy kollektíva vesznek részt ezekben a megmozdulásokban és nem egyedileg. (Ezért is nevezik ezeket a jogintézményeket szabályozó jogi normákat – összefoglaló néven – kollektív munkajognak.) Állítják, hogy amennyiben az egyén a csoport részeként cselekszik, annak a célkitűzéseit valósítja meg, stb., akkor nem lehet megállapítani az egyéni felelősségét, hanem csakis a szervezetet lehet felelősségre vonni. (Asai Kiyonobu, Dantai Kodo to shite no Sogi Kohi (Dispute Acts as Organizational Acts), 15 Rodo Ho, No.15, p.10); Folytatva ezt a szemléletet Hamada (Hamada Fujio, Iho sogi koho ni kansuru „Songai Baisho Sekinin no Kizokuho” (The Implementation of Liability for Damages with Regard to Wrongful Dispute Acts), Rodo Ho, No. 15, p.10) hangsúlyozza, hogy a munkavállalók egyéni felelősségét márcsak azért sem lenne jó megállapítani, mert ez elretenti őket a szakszervezetektől.

(act collectively) való alkotmányos jogból következően a jogszerű kollektív akciókban résztvevők nemcsak a munkáltatóval, hanem kívülálló harmadik személyekkel – például ügyfelek, vendégek, stb. – szemben egyaránt mentesülnek a felelősség alól. Ilyen helyzetben azonban a teljesen kívülálló és vétlen harmadik személy – a jogszerű munkaügyi akció során keletkezett kárát – a munkáltatóval szemben érvényesítheti. Általánosan elfogadott az a nézet is, hogy a munkáltató lesz felelős – azon az alapon, hogy felelősséggel tartozik az általa alkalmazott munkavállalókért – az ügyfeleinek okozott károkért. A munkáltatók azonban az esetek többségében az ügyfelekkel kötött szerződésbe beiktatnak egy felelősség-kizáró klauzulát. Ezzel szemben a kisebbségi álláspont azt vallja, hogy a munkaharcot vis maior-nak kell tekinteni, következésképpen sem a munkáltatót, sem az akcióban résztvevő munkavállalókat nem tehetők felelőssé. Erre nézve nem alakult még ki bírói gyakorlat.

A *polgári felelősség alóli mentesülés* olyan széles körű, hogy a szakszervezeti tagra, mint magánszemélyre is kiterjed. Mászóval, a szakszervezeti tag nem vonható felelősségre a munkaharc miatt megghiúsult szerződésességéből keletkezett kárért, még abban az esetben sem, ha a munkaharcban előzetes értesítés nélkül (without giving notice) vettek részt. A szakszervezeti tagok tehát abszolút mértékben mentesülnek a contractuális felelősség alól. A szakszervezet – mint szervezeti egység – és a szakszervezet vezetője egyaránt mentesül a megengedett munkaharcból keletkezett károkozás miatti felelősség alól.

Továbbra is kérdés marad, hogy miként alakul a felelősség abban az esetben, ha a munkaharc jogellenesnek minősül. A szakértők többségének álláspontja szerint abban az esetben, ha a szakszervezet jogellenes sztrájkban vesz részt – kivéve a kollektív szerződés megszegését –, az akció során okozott kárért a polgári jog szabályai szerint tartozik felelősséggel. Az ortodoxnak tekinthető polgári jogi felfogás szerint, a szakszervezet felelőssége a japán Ptk. fundamentális szakaszain [44. § (1) és 715. § (1)] alapszik. Ez alapján a bírói gyakorlat kimondta a szakszervezet felelősségét a vezetői, illetve a tagjai által elkövetett magatartásokért.⁴⁵

Az egyik ritkának mondható esetben, amikor a munkáltató követelte a jogellenes sztrájk következtében bekövetkezett kárának megtérítését a bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy meg kell osztani a

⁴⁵ Misuzu Tofu, Nagano District Court, March 28, 1967, 18 Lab. Civ. Cases 237.

felelősséget a szakszervezet és a szakszervezet akciójában ténylegesen résztvevő tagjai között.⁴⁶

c) A *büntetőjogi felelősség* kérdése. A Szakszervezeti törvény 1. § (2)-e a Büntető Törvénykönyv 35. §-át hívja segítségül annak eldöntésénél, hogy vajon a szakszervezetek melyik akciója minősül megfelelőnek (jogszerűnek). A Btk. mindazon magatartásokat jogszerűnek ítéli, amelyek a jogszabályok megengednek, vagy legitimnek tekinthető üzleti magatartások, még abban az esetben is, ha ezek történetesen bizonyos bűncselekményeket valósítanak meg.

Ugyanakkor a Szakszervezeti törvény hivatkozott szakasza úgy rendelkezik, hogy „semmilyen a szakszervezet által kifejtett erőszakos cselekmény semmikor nem minősülhet jogszerű magatartásnak.” A többségi álláspont e kérdésben az, hogy a bűncselekmény egy nagyfokú erőszakosságot feltételez, következésképpen a munkaharc során elkövetett súlyos bűncselekmény(ek) alól nem lehet mentesülni. Ezzel szemben, a munkaügyi akciók során elkövetett enyhébbnek minősülő bűncselekmények a jog erejénél fogva megengedettek, illetve legalizálhatók.⁴⁷

Röviden összefoglalva az eddig leírtakat megállapíthatjuk, hogy a mai japán munkajogban a kollektív munkaügyi viták rendezésének ún. harci eszközei, ezek eljárási szabályai és a hozzájuk kapcsolódó felelősségi kérdések alapvetően nem térnek el más fejlett ipari társadalmakban követett gyakorlatától. Ennek ellenére, az egyes jogintézmények tárgyalásakor igyekeztünk rávilágítani a mégis létező fontosabb eltérésekre.

Felhasznált irodalom

– Araki, Takashi: Developing Employment Relations Law in Japan, 1-16 Parts, Labour Issues Quarterly, 1993-1997

⁴⁶ Nagano District Court, March 28, 1967.

⁴⁷ Tipikus eset, amikor a szakszervezeti tagok kiabálva, fenyegetőzve lépnek be a menedzserek szobájába, követelve a kollektív tárgyalások lefolytatását és felszólítás ellenére sem hagyják el az irodát. Ilyen esetekben, mindaddig, amíg a szakszervezeti tagok magatartása nem volt túlságosan sértő és erőszakos, nem lesznek felelősségre vonva fenyegetés, kényszerítés, birtokháborítás stb. bűncselekmények miatt.

- Gladstone, Alan – Wheeler, Hoyt – Rojot, Jacques – Eyraud, François – Ben, Israel, ed.: *Labour Relations in a Changing Environment*, Walter de Gruyter, Berlin and New York, 1992
- Hajdú, József: *Some Comparative Considerations and Remarks on the Possible Implementation of the Japanese Type Industrial Relations System in Hungary*, ACTA Juridica et Politica, Tomus L. Fasciculus 4. JATE Press Szeged, Hungary 1996
- Hanami, Tadashi: *Labour Law and Industrial Relations in Japan*, Kluwer, Deventer, 1979
- Hanami, Tadashi: *Managing Japanese Workers, Personnel Management – Law and Practice in Japan*, Japan Institute of Labour, 1991.
- *Japanese Working Life Profile 1996-97*, Labor Statistics, Japan Institute of Labour, 1997
- Kawanishi, Hirosuke: *Enterprise Unionism in Japan*, Kegan Paul International, New York, 1992
- Nakane, Chie: *Japanese Society*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1972.
- OECD: *The Development of Industrial Relations in Japan: Some Implications of the Japanese Experience*, Paris, OECD, 1977.
- Sugeno, Kazuo-Suwa, Yasuo: *Introduction to Japanese Industrial Relations: A Legal Perspective*, The Japan International Labor Law Forum, Paper No. 1, 1994
- Sugeno: *The Structure of Industrial Relations in Japan*, Graham and Trotham/Martinus Nijhoff, 1994.
- Sugeno, Kazuo-Suwa, Yasuo: *The Three Faces of Enterprise Unions: The Status of Unions in Contemporary Japan*, The Japan Int'l Laour Law Forum, 1996
- Sugeno, Kazuo: *Japanese Labour Law* (Translated by Kanowitz, Leo) University of Washington Press & University of Tokyo Press, 1992

– Sumiya, Mikio: *The Japanese Industrial Relations Reconsidered*, The Japan Institute of Labor, 1990

– Sumiya, Mikio: *The Japanese Industrial Relations Reconsidered*, The Japan Institute of Labour, Tokyo, 1990

SUMMARY

The main characteristics of the acts of dispute in the Japanese labour relations

This article deals with the legal characteristics of the so-called “act of disputes” within the legal framework of the Japanese industrial relations.

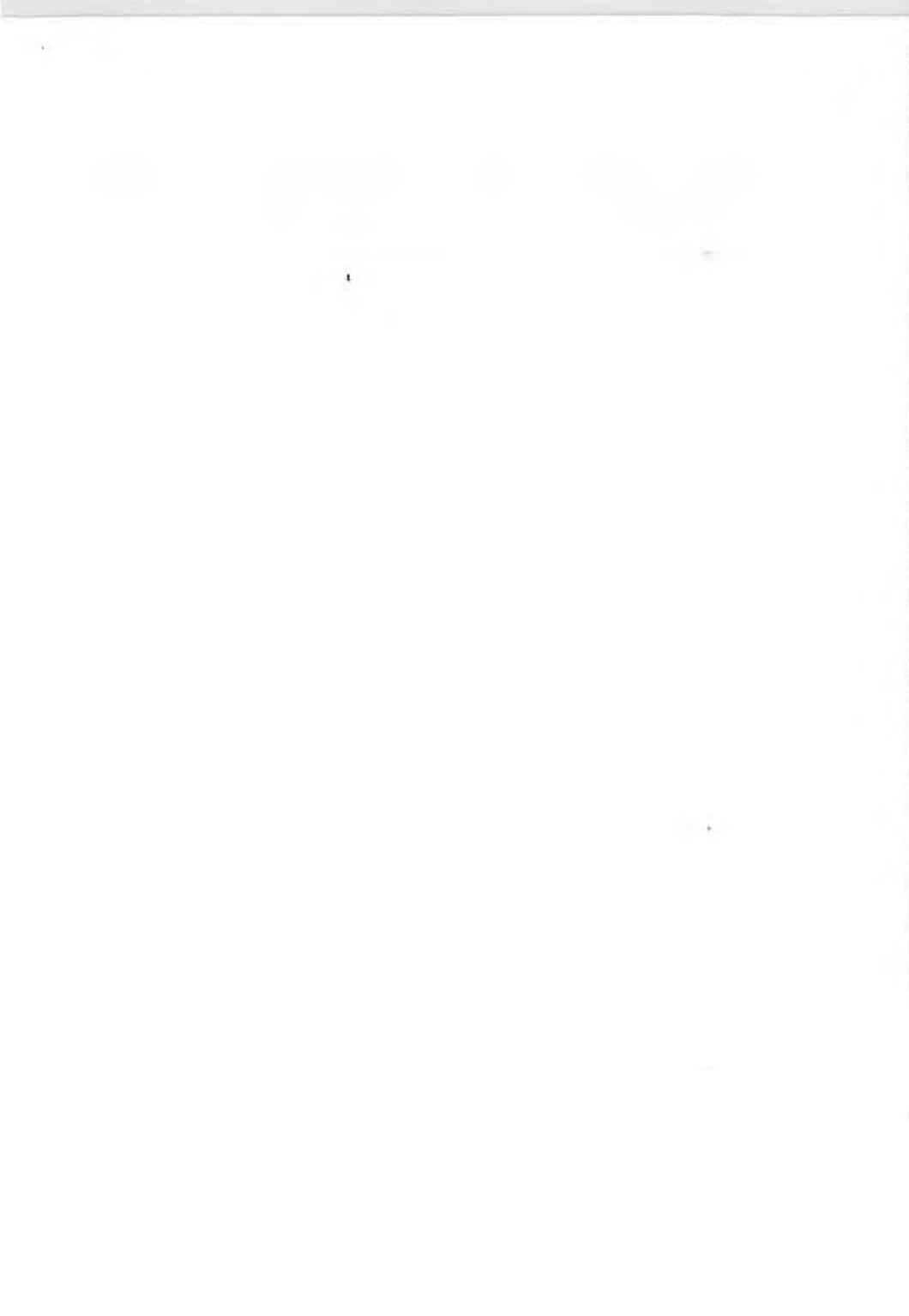
The Japanese Constitution guarantees the “right to act collectively” for all workers. Both in actual industrial relations and in labour law theory, the term “act of dispute” is frequently used to mean a variety of union actions for strike purpose. “Acts of dispute” means strikes, go-slows, lock-outs and other acts and counter-acts hampering the normal course of work in an enterprise and performed by the parties concerned with labour relations with the object of attaining their respective claims.

By virtue of the constitutional guarantee of the right to act collectively and the rather broad definition of an act of dispute in the Labour Relations Adjustment Law, there is a very strong tendency in Japanese industrial relations to admit the legality of a variety of actions taken by unions to hamper the normal course of business.

As a result of the constitutional guarantee of the right to act collectively, a legal indemnity (exemption from legal liability) is recognised – both in civil and criminal law – for a proper kind of activity with a lawful purpose carried out by a trade union.

Needless to say, not only violence but also threats, coercion, defamation and injury, not to mention homicide and similar criminal acts, are not permitted even as acts of dispute. On the other hand, the same article of the law lays down a criminal indemnity. This superficial contradiction is generally solved by interpreting to mean that there is criminal indemnity for those criminal acts that would possibly amount to threats, coercion or trespass in ordinary civil life but that are usually accepted by trade unionists as ordinary acts in the course of industrial relations when they are demanding to negotiate, trying to persuade strike-breakers and so on. In any case, the law allows criminal and civil indemnity for an “act of

dispute”, a phrase that is regarded as including a variety of acts and not just strikes or slowdowns as in the case of most Western industrialised countries. Thus, what is a proper act of dispute should be considered separately for each category of act which is regularly used in Japan.



HORVÁTH ISTVÁN

A HATÁROZOTT IDEJŰ FOGLALKOZTATÁS ÉS A RÉSZMUNKAI DŐ

A magyar munkajog és az európai uniós követelmények

A magyar munkajogi jogharmonizáció derekas nyitányának nevezhetjük a 2001. évi XVI. törvényt, amely kilenc, az EU által az Európai Közösségtől, illetve az Európai Gazdasági Közösségtől megörökölt irányelv elvárásainak megfelelően módosította a hazai szabályozást – elsődlegesen érintve a Munka Törvénykönyvét. Az uniós jogharmonizáció jegyében került, szintén még tavaly módosításra a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LVI. törvény, amely a munkaadók fizetéseképtelensége esetén a munkavállalókat védő közösségi szabályokat építi be a magyar jogba. Írásomban a még jogharmonizáció tárgyává nem tett uniós joganyagból választottam két, atipikus tárgyú irányelvet, a határozott idejű, illetve a részmunkaidős foglalkoztatásról. Elemezésre kerülnek a szabályozás szociológiai hátterének egyes kérdései, valamint az EU és a magyar jog rendelkezései, nem megfeledkezve a szűkségesnek tartott jogalkotási feladatokról.

Határozott vagy határozatlan

A munkáltatók foglalkoztatási lehetőségeinek minél rugalmasabbá tétele és az alkalmazotti érdekvédelem biztosítása közötti egyensúly megteremtése a fő témája a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos szabályoknak. Az 1990-es évek második felének statisztikája alapján a magyar határozott idő keretében alkalmazottak száma jóval meghaladja az EU tagállamainak átlagát, a hazai, megközelítőleg 20 százalékhoz képest az EU-átlag az Employment in Europe adatai szerint 12.2 százalék. Ugyanakkor minden átlag megtevésztő lehet, így például Spanyolországban közel háromszor annyi munkavállalónak volt a közelmúltban határozott idejű szerződése, mint Németországban. Egy 1999-ben kiadott munkaerő-piaci prognózis szerint Magyarországon

tipikusan 180-210 nap közötti időtartamra szólnak a határozott idejű kikötések, erősnek mondható a szezonális függés. Az uniós statisztikák szerint valamennyi tagállamban magasabb a határozott időre foglalkoztatott nők aránya a férfiakéhoz képest, továbbá jóval az átlag feletti számban kerülnek alkalmazásra a 20-29 év közötti korosztályba tartozók. Ők a munkaerőpiacra először belépők, továbbá magas számukban szerepet játszik a tanulmányok folytatása során megkötött határozott idejű, a képzéssel összefüggő munkaszerződés. A határozott időre foglalkoztatotknál domináns a szerződésben a részmunkaidő kikötése.

Megállapítható, hogy az 1970-es évek közepéig a munkavégzésre vonatkozó szabályozás kiinduló pontja a legtöbb uniós tagállamban a teljes munkaidőben foglalkoztatott, határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállaló volt, így a határozott idő kikötése általában tilalom alá esett vagy igen szigorú szabályozásban részesült. A dr. Kiss György által szerkesztett „Az Európai Unió munkajoga” c. kötet megállapítja: A határozott idejű munkaszerződések terjedését látva, a folyamat a munkaerő-piac fragmentációja, illetve az egyéni és kollektív jogok eróziójaként értékelhető, ezért az EU jogalkotásának világosan kinyilvánított céljává vált, hogy elősegítse a határozott időre alkalmazottak védelmének javítását. Az általánostól eltérő, sajátos módon a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos 1999/70/EK irányelv kizárólag eljárási, protokolláris kérdések rendezésére (az irányelv célja, kihirdetése, bevezetésének határideje) szorítkozik. Az érdemi kérdéseket az irányelv kimondott céljaként megnevezett ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) – UNICE (Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége) – CEEP (Állami Vállalatok Európai Központja) által a határozott ideig tartó munkavégzésről szóló megállapodás tartalmazza. Mindez az irányelv mellékleteként vált az EU munkajog részévé.

Az irányelv – preambuluma szerint – hozzájárulást jelent a jogegyensúly kialakításához a munkaidő rugalmassága és a munkavállaló biztonsága között, a határozott időre létrejött munkaszerződések meghatározott körülmények mellett a munkáltatók és a munkavállalók igényeire egyaránt reagálnak. Az irányelv a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimális követelményeket rögzíti, így az egyenlő bánásmód biztosítását, a negatív diszkrimináció tilalmát, továbbá az egymást követő határozott ideig tartó munkaszerződések vagy jogviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozását. A határozott időre alkalmazott

munkavállaló az irányelv 3. klauzulája szerint az a személy, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését objektív feltételekhez kötik. Az irányelvben foglalt példálózó felsorolás alapján ilyen feltételnek minősül a szerződésben meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése. Kiemelt cél a diszkrimináció tilalma, a határozott időre alkalmazott munkavállalókat nem lehet kedvezőtlenebb bánásmódban részesíteni, mint a hasonló kategóriájú állandó (határozatlan időre foglalkoztatott) munkavállalókat, kizárólag azon az alapon, hogy határozott időre létrejött munkaszerződéssel rendelkeznek. Ugyancsak tilos a negatív diszkrimináció a gyakorlati időn alapuló besorolás esetén a határozott idejű foglalkoztatásra tekintettel. Az irányelv ugyanakkor kimondja: „Ahol szükséges, az időarányosság elve alkalmazandó”. A szabály az ún. pro rata temporis elvét fogalmazza meg, melynek értelmében a munkavállalót a jogviszonyban töltött ideje alapján illetnek meg egyes jogosultságok.

Az irányelv rendelkezik a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos visszaélések megakadályozásáról. Az EU tagállamoknak az alábbiak közül egy vagy több intézkedést kell bevezetniük:

- a) a határozott idejű szerződések megújítását alátámasztó objektív okok megkövetelése,
- b) az egymást követő határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyok maximális, teljes időtartamának előírása, vagy
- c) az ilyen szerződések megújításának száma tekintetében.

Az irányelvet értelmező szakirodalom szerint a felsorolt eszközök – különösen együttes – alkalmazása kétségtelenül megfelelő lehet a határozott időre kötött szerződésekkel történő visszaélések megakadályozására. Azonban az a jogtechnikai megoldás, hogy a tagállamok választására bízva az irányelv legalább egy eszköz kiválasztását, nem a szigorúbb szabályok megalkotásának irányába mutat. A kritika tárgyává tett szabály a többi irányelvhez képest igen tág lehetőséget biztosít a tagállamok részére az eltérés tekintetében, csupán a határozott idejű szerződések megújításához követel meg objektív okot. Megítélésünk szerint vitatható az is, hogy az irányelv csak a határozott idejű szerződés megújítását köti az ehhez kapcsolódó, alátámasztó objektív ok meglétéhez. Mindennek logikusan már az első szerződéskötéskor fenn kellene állnia.

Az irányelv a munkáltatók számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő, melynek alapján a határozott időre alkalmazottakat informálni kell az állások megüresedéséről annak érdekében, hogy ugyanolyan lehetőségük legyen állandó beosztásra szert tenni, mint más munkavállalóknak. Nem lehet fajsúlyos szerepet várni az uniós szabály képzésre és karrierre vonatkozó rendelkezéseitől, tekintettel arra, hogy ezt a munkáltatóknak lehetőségük szerint kell biztosítaniuk a határozott szerződéssel foglalkoztatottaknak. Mindez a munkáltató érdekeivel általában szembenálló, egyfajta figyelemfelhívó szabály, ugyanis a továbbképzéseknél és a karriertervezésben a foglalkoztató hosszabb távon gondolkodik, jószerivel kizárólag a határozatlan idejű munkaviszonyban állókra építve.

A túlságosan diszkrecionálisnak minősített irányelv menségére szól a végrehajtási rendelkezés, kimondva: az uniós szabály a minimum, a tagállamok a munkavállalók számára előnyösebb feltételeket is bevezethetnek. Az irányelv szabályai nem szolgálhatnak a tagállamok szabályozásában már korábban biztosított védelem általános szintjének csökkentésére sem.

A magyar munkajog alapján általános szabályként a munkaviszony határozatlan időtartamra jön létre. Amennyiben a Munka Törvénykönyve (Mt.) rendelkezései szerint megkötött munkaszerződés a munkaviszony időtartamáról külön nem rendelkezik, azt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni. Az Mt. a határozott idő kikötésében történő megállapodást külön feltételhez nem köti. A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény és a köztisztviselői törvény a határozott idő kikötésénél megszorító rendelkezéseket tartalmaz, amely szerint a közalkalmazotti, illetve a közszolgálati jogviszony csak helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására létesíthető határozott időre. Egy 2001-es törvénymódosítás bővítette a kört, az új rendelkezés szerint sajátjogú nyugellátásban részesülőt kinevezni köztisztviselőnek szintén csak határozott időre lehet. Ez esetben a jogviszony időtartamáról való döntést már a jogalkotó hozta meg – nem vitatható költségvetési szemlélettel – a munkáltató helyett. Közszolgálati szabályaink idézett rendelkezése jogharmonizáció nélkül is „túlteljesíti” az irányelv 5. klauzulájának rendelkezését, amelyek a határozott idejű szerződések megújításánál követelnek objektív okokat. A Kjt. és a Ktv. már az első jogviszony létesítésénél – egyezően az irányelv vonatkozó rendelkezésében leírt kritikánkkal – a munkáltatói érdekektől függetlenül, tételesen nevesítve ad módot a kinevezésre. Indirekten mindezzel rokonnak tűnhet az Mt. azon rendelkezése, amely a határozott idő

megállapításánál a naptári módszer mellett lehetővé teszi a más alkalmas módon történő definiálást. A törvény említett fordulata nyilvánvalóan egy meghatározott feladat ellátásához vagy távollévő munkavállaló helyettesítéséhez kapcsolódik. Az Mt. idézett rendelkezése ténylegesen mégsem a határozott idejű munkaszerződés kötési feltételek tételes előírásához való kapcsolódást jelenti. Inkább praktikus és gazdaságos megoldást biztosít a munkáltatóknak arra az esetre, ha a jogviszony határozott ideje előre, a szerződésalkötéskor pontosan nem állapítható meg (pl. helyettesítés egy alkalmazott által igénybevett, a gyermek nevelését, gondozását szolgáló fizetés nélküli szabadság tartamára).

A munkaviszony általános jelleggel megfogalmazott határozatlan idejűsége alól ugyanakkor találunk generálisnak tekinthető jogszabályi kivételt is. A sporttörvény (2000. évi CXLV. törvény) valamennyi hivatásos sportoló sporttevékenységgel összefüggő munkaviszonyára kizárólag határozott idejű munkaszerződés megkötését teszi lehetővé.

Az Mt. hatályos szabálya megfelel az irányelv visszaélés megakadályozására irányuló azon rendelkezésének, amely szerint limitálni kell a határozott időre létrejött munkaszerződések tartamát, amely a magyar szabályozás szerint az öt évet nem haladhatja meg. Ezzel ellentétben a köztisztviselői törvény a kinevezésekkel létrehozott határozott idejű jogviszonyok maximális időtartamára felső határt nem tartalmaz. Közalkalmazottak esetében fennáll az ötéves korlát, de a törvény az ágazati végrehajtási rendeleteknek lehetőséget biztosít az Mt. ötéves limitjének túllépésére. Az általános munkajogi szabályoktól való eltérést a közszolgálatban megalapozottnak tartjuk. A határozott idejű kinevezés lehetséges eseteinek korlátozásával többnyire okafogyottá és vélhetően életszerűtlenné is válna, ha a határozott idejű jogviszonyok tartamára vagy azok összeszámítására általános törvényi felső határ kerülne megállapításra.

A határozott idejű foglalkoztatás terén mértékadó a bírósági joggyakorlat is. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 6. sz. állásfoglalása érvénytelennek tekinti az újabb határozott időre szóló megállapodást, ha az a munkavállaló jogos érdekének csorbitására vezetne. Ilyen esetben a határozott időre kötött újabb munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni. A határozott időre szóló második és az esetleges újabb munkaszerződések jogi megítélésénél az állásfoglalás abból indul ki, hogy az Mt-nek a határozott idejű munkaviszonyról szóló rendelkezései nem tartalmaznak olyan tiltó rendelkezést, hogy a határozott időre létesített munkaviszony megszűnése után újabb határozott idejű munkaviszony nem létesíthető, illetőleg a

szerződés nem hosszabbítható meg. Ennélfogva a második és az esetleges ezt követő újabb határozott időre szóló munkaszerződések megkötésének nincs akadálya. Ettől eltérő jogi megítélés alá esik természetesen a határozott időre szóló második és az ezt követő munkaszerződés, ha a határozott időtartam kikötése a munkáltató részéről törvényes érdek nélkül történik, s ezáltal a munkavállaló jogos érdeke csorbítására vezet (pl. a terhes nő az őt megillető védelemtől elesne). Mindez az Mt. által megkövetelt rendeltetésszerű joggyakorlásba ütközik, s a munkavállalót, akinek terhére ez az intézkedés történt, hátrány nem érheti. Mindennek megfelelően a megállapodásnak ez a része érvénytelen, és a munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni. Még akkor is, ha egyébként formálisan megfelel a munkaszerződés az Mt. elvárásainak, így nem sérti a törvényben előírt ötéves leghosszabb időtartamot sem. Az említettekét erősíti meg a Legfelsőbb Bíróság egy 1999-es eseti döntése, amely szerint a munkaviszonynak törvényes érdek nélkül történő, többször ismételt, határozott időre szóló kikötése a munkaszerződésekben egyértelműen csorbítja a munkavállalónak a felmondási jogosítványokkal kapcsolatos jogos érdekét, ezért rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg. Az ítélet alapján megállapítható, hogy a piaci viszonyokhoz igazodó rugalmas létszámgazdálkodásra hivatkozás – a munkavállaló rövid tartamú, többször ismételt határozott idejű alkalmazását okszerűen alátámasztó indok (pl. az adott határozott idejű munkaviszonyhoz kapcsolódó alkalmoszerű megrendelés vagy más konkrét sajátos gazdálkodási körülmény) hiányában – a munkáltató részéről a törvényes érdek fennállását nem alapozza meg a munkaszerződésben kikötött határozott idő vonatkozásában. A piaci változások ugyanis rendszerint érintik a gazdasági szférához tartozó munkáltatók működését. Ezért önmagában e körülményre tekintettel a határozott idejű munkaviszony ismétlődő, általános alkalmazása minden további nélkül alkalmazható lenne, ez a munkavállalók jogos érdekeinek csorbítását jelentené. Nem lehet továbbá a munkáltató törvényes érdekének tekinteni azt a gyakorlatot, amely alapján az ismételt határozott idejű alkalmazás egy-másfél év elteltével történő határozatlan idejű munkaviszonyra alakítása a munkáltató elvárásainak megfelelő munkavégzéstől függjön. Mindez lényegében a munkavállaló próbaidőt meghaladó kipróbálását jelenti, így ez sem minősülhet a munkáltató részéről törvényes érdeknek az ismételt, határozott idejű munkaszerződés megkötésnél.

Az 1999/70/EK irányelv magyar jogharmonizációja néhány jogszabályi pontosítást indokolhat, ennek apropóján kodifikálva a bírósági

gyakorlat által kialakított elveket is. Felmerülhet, hogy – azonosan az egyenlő, illetve egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás követelményének az Mt. 142/A.§-ában történő rögzítésével – a törvény rendelkezzen a határozott idejű munkaviszonyban állók hátrányos megkülönböztetésének tilalmáról. Nevezetesen arról, hogy önmagában a határozott idejű foglalkoztatás miatt tilos a negatív diszkrimináció. Az irányelv követelményeinek való megfelelés érdekében indokolt a munkáltató tájékoztatási kötelezettségének az Mt-ben történő előírása, melynek alapján informálni kell a határozott időre foglalkoztatottakat a munkaadónál megjelenő határozatlan idejű álláslehetőségekről. Mindezzel a munkáltató üzemi tanács felé fennálló tájékoztatási kötelezettsége is bővíthető lenne. Az irányelv tartalma alapján felmerülhet az a jogalkotási elképzelés is, hogy az Mt-ben meglévő ötéves felső határ mellett kimondásra kerülne a határozott idejű munkaviszonyok egymás után történő meghosszabbítási lehetőségének maximális száma. A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói érdekek közötti középút keresésekor azonban nem lehet figyelmen kívül hagyni a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos európai és hazai tendenciát. Az irányelv megszületését is a határozott idejű munkaviszonyok jelentős számú munkaerő-piaci megjelenése indokolta, ezért egy – a jogharmonizáció kapcsán bevezetésre kerülő – túlzottan szigorú szabály törvényellenes gyakorlatot okozhat, így a munkajogi helyett a polgári jogi keretek közé tartozó színlelt szerződések számát is emelheti.

Rész vagy teljes

Két, még nem harmonizált EU szabályt találunk a munkaidővel kapcsolatban. Az egyik az 1997/81/EK irányelv a részmunkaidős foglalkoztatásról, a másik – a tavaly tavasszal nem csak jogászai körökben vihárt kavará, a munkaidő megszervezéséről szóló 93/104/EK irányelvet koncepcionálisan módosító 2002/34/EK irányelv. Felemásan kommentálhatjuk a részmunkaidő terjedésének folyamatát. Az EU több országában sok megkérdozett úgy válaszolt, hogy csak azért dolgozik részmunkaidőben, mert nincs lehetőségük teljes munkaidős állásra. Ugyanakkor – mint dr. Frey Mária A részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségei és korlátai c. tanulmányából meg tudjuk, kétségtelenül növeli a részmunkaidőben foglalkoztatottak számát az az elmúlt évtizedekben kialakult helyzet, amely megengedi a munkavégzés összehangolását más tevékenységgel. Családi kötelezettséggel, képzéssel, önkéntes munkával

vagy hobby tevékenységekkel. A tanulmány köztes lépcsőfoknak tekint két, eltérő munkaerő-piaci stádiumban, a munka világába történő belépésnél, valamint az öregségi nyugdíjba vonulás időszakában történő részmunkaidős foglalkoztatást. Azonban sokaknál – ahogy írtuk – a teljes munkaidőben történő elhelyezkedési alternatíva hiányát jelzi a részmunkaidő, nem a megváltozott munkavállalói igények, hanem a kényszer domináns. Az európai tendenciákat figyelve – egyezően a határozott idejű foglalkoztatással – a részmunkaidő jelentős elterjedésének kezdete az 1970-es évek elejére datálható, uniós átlagban a foglalkoztatottak 17 százaléka nem teljes munkaidőben kerül alkalmazásra. A magyarországi részmunkaidőben foglalkoztatottak száma jóval az EU-átlag alatt van, 1999-ben az összes munkavállaló kb. 6 százaléka dolgozott heti 36 óránál rövidebb munkaidőben. Ez a szám az uniós tagállamok közül a görög statisztikának felel meg (6.1%). A csúcson Hollandia áll – kb. hatszor annyi részmunkaidőssel (38,8%). A Pécsi Tudományegyetem Munkajogi és Társadalombiztosítási jogi Tanszékének e témában készített tanulmánya szerint az EU országai közül azokban magasabb a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, ahol a jogszabályok nem minden tekintetben terjednek ki foglalkoztatásukra, megengedve ezáltal, hogy a munkáltatók lényegesen könnyebben tudják alkalmazni az ilyen munkavállalókat.

A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló uniós irányelv – egyezően a határozott idejű alkalmazásról rendelkező EU-szabállyal – nemzetközi szociális partnerek (UNICEF, CEEP és az ETUC) keretmegállapodásának kihirdetését tartalmazza. Az irányelv négy cikkelye ennek megfelelően nem is érdemi tartalmi kérdéseket állapít meg, hanem a szabályok tagállami bevezetésére koncentrál. A tagországoknak legkésőbb 2000. január 20-ig kellett beépíteniük nemzeti jogukba a részmunkaidővel kapcsolatos uniós rendelkezéseket, a rendkívüli nehézségekkel küzdők további egy év haladékot kaptak. Az irányelv deklarált célja a részmunkaidős munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének megszüntetése és a foglalkoztatási forma minőségének javítása, továbbá a részmunkaidős alkalmazás önkéntes alapon történő fejlesztése, hozzájárulva mindezzel a munkáltatók és a munkavállalók igényeit figyelembe vevő rugalmas munkaidő-beosztáshoz. A tagállamok nem kötelesek az irányelv szabályait az alkalmi munkavállalókra kiterjeszteni, viszont az irányelvből – definíció híján – nem tudjuk meg, kinek a foglalkoztatása minősül alkalminak. A magunk értelmezése szerint az alkalmi jelleg a munkavégzés esetlegességén, ideiglenességén alapul, így semmiképpen nem tekinthetők alkalmi munkavállalóknak az igen rövid

munkaidőben, de határozatlan idejű munkaviszonyban állók. Részmunkaidős munkavállaló az irányelv szerint az, akinek a heti rendes munkaórái száma vagy legfeljebb egy évig terjedő munkaviszonyra kiszámított munkaóra-átlaga kevesebb, mint a hasonló kategóriájú, teljes munkaidőben foglalkoztatott rendes munkaóráinak száma. Hasonló kategóriájúnak az ugyanannál a munkáltatónál teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló minősül, aki ugyanolyan vagy hasonló munkakört (szakmát) lát el. Ha ilyen alkalmazott nem található, az összehasonlítást a hatályos kollektív szerződés alapján, ennek hiányában a tagállam jogszabályainak felhasználásával kell megtenni. Az EU norma a részmunkaidős munkavállaló definíciójánál egyfajta negatív logikát követ, mindenki részmunkaidőben kerül alkalmazásra, akinek a munkaideje a teljes munkaidőt nem éri el.

Az irányelvnek a szakirodalom által leglényegesebbnek minősített rendelkezése a hátrányos megkülönböztetés tilalmának kimondása. Ezen elv szerint a részmunkaidős munkavállalók nem részesülhetnek kevésbé kedvező bánásmódban, mint a hasonló kategóriájú, teljes munkaidőben foglalkoztatottak pusztán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak. Eltérő bánásmód csak akkor lehetséges, ha az objektív okok alapján indokolt. Az irányelv ugyanakkor hallgat arról, melyek pontosan ezek az objektív okok. Ugyancsak dodonai az irányelv azon rendelkezése, amely szerint részmunkaidős foglalkoztatottnál, ahol szükséges, az időarányosság elve alkalmazható. Az európai bírósági gyakorlat szerint e tárgyban indirekt diszkriminációt jelent, ha a végkielégítés csak a teljes munkaidőben foglalkoztatottnak jár, ha az előrelépéshez, az előmenetelhez a részmunkaidőben alkalmazottnak hosszabb időt kell letölteniük a teljes munkaidős munkavállalókhöz képest. Szintén diszkriminatívnak minősült az az eljárás, amely a rendkívüli munkavégzésért a részmunkaidőben foglalkoztatottnak csak akkor biztosított ellenértéket (díjazást), ha munkavégzésük tartama a teljes munkaidőt meghaladta. A tagállamoknak aktívan közreműködniük kell a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségeinek megteremtésében. Ennek az irányelvben kiemelt eszköze azon jogi vagy közigazgatási jellegű akadályok felülvizsgálata és megszüntetése, melyek a részmunkaidős foglalkoztatást korlátozzák. A részmunkaidő további irányelvi garanciája az önkéntesség. Így a munkavállaló hozzájárulásának hiánya a teljes munkaidős munkavégzésről a részmunkaidősre vagy a részmunkaidősről a teljes munkaidős munkavégzésre történő áttérés kapcsán önmagában nem adhat érvényes alapot a munkáltatónak a munkaviszony felmondására. Nem ütközik ugyanakkor az irányelvbe az a nemzeti joggyakorlat, amely a

munkáltató működési szükségletein alapuló munkaviszony megszüntetésre módot ad. Az önkéntesség teljeskörű érvényesülését cáfolja az a szociológiai körülmény, amely alapján a részmunkaidő választása sok esetben foglalkoztatási kényszerhelyzeten alapul. Mindez természetesen nem teremt jogosultságot a tagállami jogalkotásoknak arra, hogy az említett önkéntességet garantáló jogszabályi előírásoktól eltekintsenek.

Inkább figyelemfelhívóak, mintsem bármiféle alanyi jogosultságot keletkeztetőek az irányelv azon szabályai, melyek a rész vagy teljes munkaidős állásba történő áthelyezésre irányuló lehetőséggel kapcsolatosan rendelkeznek. Az ilyen áthelyezési kérelmeket a munkáltatóknak meg kell vizsgálniuk, megkönnyítve a részmunkaidős munkavállalási lehetőségekhez való hozzáférést, valamint a részmunkaidősök szakképzésben történő részvételét. Megfelelő felvilágosítást kell biztosítaniuk a részmunkaidős munkavégzési lehetőségekről a munkavállalókat képviselő testületek számára. A nemzetközi szakirodalom szkepticismussal kezeli az irányelv várható hatásait a nemzeti jogokra. Többek véleménye szerint nemcsak az egyenlő bánásmódot kellene deklarálni, hanem különös jogosultságokat indokolt biztosítani a részmunkaidőben foglalkoztatottaknak, mint speciális munkavállalói csoportnak (az EU tagállamaiban négyötödük nő).

A statisztikák és a tagállami szabályozás összefüggéseinek ismeretében nem vonhatjuk le azt a következtetést, hogy egy ország fejlettsége egyenesen arányos a részmunkaidőben foglalkoztatottak számával. A teljes munkaidőben alkalmazottakra irányadó szabályok hatályának kiterjesztése a részmunkaidősökre ugyanis eleve csökkentheti a munkaadók részmunkaidős foglalkoztatási kedvét. A szociológiai okokon túlmenően ez is indoka annak, hogy Magyarországon kb. az EU átlag egyharmadának megfelelő számú alkalmazott munkaszerződésében jelenik meg a részmunkaidőre vonatkozó kikötés. Ugyanakkor vélelmezhető, hogy mindez csak „papíradat”, és a ténylegesen részmunkaidőben foglalkoztatottak száma még ennél is alacsonyabb, tekintettel a 2001-2002-es minimálbér-emelés mértékére, amely növelhette a fiktív részmunkaidősök számát.

Az Mt. a részmunkaidőben állók munkaviszonyára különös rendelkezést nem határoz meg. A hazai bírósági gyakorlatból kiemelendő a kérdésben a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 19. sz. állásfoglalása, mely szerint a munkavállalónak évi rendes szabadság akkor is jár, ha a munkáltató őt nem teljes munkaidőben foglalkoztatta. Az alapszabadság és a pótszabadság tekintetében ugyanis az Mt. olyan korlátozó rendelkezést nem tartalmaz, amely szerint a rendes szabadság

csak a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat illetné meg. A részmunkaidőre alkalmazott munkavállalók szabadságra való jogosultsága pedig kifejezetten következik a hátrányos megkülönböztetés tilalmából. Ha a részmunkaidős munkavállaló a hétnek az általános munkaidő-beosztás szerint minden munkanapján munkát végez, a szabadság ugyanolyan mértékben illeti meg, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat. A rendes szabadság idejére járó díjazás a munkaidejével azonos időre jár. Ha pedig a nem teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló csak a hét bizonyos napjain végez munkát, úgy, hogy hetenként kettőnél több napon nem dolgozik, szabadsága kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napokat. Az elmondottak természetesen nem alkalmazhatóak azokra a munkavállalókra, akik olyan rövid ideig állnak munkaviszonyban, hogy az évi rendes szabadságuk időarányos része – a kerekítés szabályainak alkalmazásával – az egy munkanapot sem éri el.

Az irányelv magyar jogharmonizációja során kiemelendő az Mt. jogszabályi környezetének áttekintése. Mindezt az irányelv is előírja, utalva a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségeit korlátozó jogszabályok felülvizsgálatára. Ennek keretében indokolt vizsgálni az adóra, valamint a társadalombiztosítási járulékra és a tételes egészségügyi hozzájárulásra vonatkozó szabályokat. A részmunkaidős foglalkoztatást ösztönözni lehetne – különös tekintettel az ehhez kapcsolódó alacsonyabb díjazásra – adókedvezményekkel, valamint a társadalombiztosítási járulékcsoökkentéssel. Utóbbi esetében ugyanakkor fennáll a veszélye annak, hogy azonos módon a minimálbér-emeléssel járó színlelt részmunkaidős szerződések terjedésével, a járulékcsoökkentés is a nem valós részmunkaidő kikötések irányába hatna. Véltetően ez az oka annak, hogy a tételes egészségügyi hozzájárulás összege nincs tekintettel a munkavállaló díjazásának összegére, és a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatásra sem. Az egységes (2002-ben 4.500.-Ft) mértékben történő meghatározás ugyanis jelentősen redukálja a költségvetési szempontokon nyugvó szabály megkerülésének lehetőségét.

A jogharmonizáció során az Mt. három ponton történő kiegészítését tartjuk megalapozottnak. Egyrészt, egyezően a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatban javasoltaknál, indokolt az irányelv negatív diszkrimináció tilalmára vonatkozó rendelkezéseinek beéptítése a törvénybe, tételesen kimondva a részmunkaidőben történő alkalmazás miatti hátrányos megkülönböztetés tilalmát. A második javaslat a munkáltató tájékoztatási kötelezettségére vonatkozik, amely a

részmunkaidős álláslehetőségekről informálná egyrészt a munkavállalókat, másrészt pedig – az irányelv megfogalmazásában – az őket képviselő testületeket, így az üzemi tanácsot. Harmadszor pedig célszerűnek mutatkozik az irányelv rész, illetve teljes munkaidős állásokba történő munkavállalói áthelyezési kérelmek kezelésével kapcsolatos, ezek megkönnyítését tartalmazó, inkább ajánlás jellegű szabályainak az Mt-be történő beépítése. Mindez elvitathatatlan, hosszabb távon jelentkező szemléletformáló hatásán túlmenően az Mt. jogszabályi környezetének kedvező változása (pl. adókedvezmény részmunkaidősöknek, járulékcsökkentés) esetén a foglalkoztatás terén is tényleges hatással bírna.

Összefoglalás

A dolgozatban bemutatásra kerülő két irányelvet az atipikus foglalkoztatási formákat rendező uniós szabálynak tekintjük. Jelentőségük azonban – figyelemmel az európai tendenciákra és a hazai statisztikákra – nem lebecsülendő. A tipikus határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszony mellett a munkajognak az atipikus foglalkoztatásra is figyelnie kell, a jogharmonizáció mellett törekedve a munkaadói és alkalmazotti érdekek harmonizálására.

JAKAB ANDRÁS

**A MUNKAJOG FORRÁSAI ÉS A MUNKAÜGYI VITÁK
RENDEZÉSÉNEK MÓDSZEREI
AZ AMERIKAI EGYESÜLT ÁLLAMOKBAN**

1. Az amerikai jogrendszer sajátosságai

Az írott jog és a szokásjog

Az Amerikai Egyesült Államokban (a továbbiakban: USA) a normatív erővel rendelkező szabályok két csoportját különböztethetjük meg: *az írott jogot* (statutory law), amely az USA Kongresszusa, illetőleg az egyes szövetségi államok törvényhozó testületei által alkotott jogszabályok összessége, továbbá a *szokásjogot* (common law), amely az azonos vagy hasonló tényállás elbírálására hozott ítéleteken alapul.

Az írott jogszabályok lehetnek törvények (statutes), amelyeket a Kongresszus, vagy az egyes államok törvényhozó testületei bocsátanak ki, vagy rendeletek (ordinances), amelyeket a nagyobb közigazgatási egységek (megyék), illetőleg a városok alkotnak.

Amennyiben az adott perben a bíró nem támaszkodhat írott jogszabályra, akkor a hasonló tárgyban korábban hozott bírói döntésekre alapozott szokásjog (precedens jog) és az általános jogelvek alapján dönt. Kiemelkedő jelentősége van az USA Legfelsőbb Bírósága (Supreme Court) döntéseinek, amelyeket annak alkotmányos helyzete és tekintélye alapoz meg: az USA Alkotmánya szerint az a törvény, amelyet a Legfelsőbb Bíróság alkotmányellenesnek nyilvánít, a bíróságok által nem alkalmazható.¹

A gyakorlatban az egyes jogesetek eldöntésénél az írott jog és a szokásjog szabályait egyaránt alkalmazzák a bíróságok. Írott jog hiányában a szokásjog a meghatározó. Írott jogszabály megléte esetén is

¹ Az Amerikai Egyesült Államok Alkotmánya III. cikkely 2.§ (1) bekezdés.

azt a bíróságok értelmezési gyakorlatának megfelelően kell alkalmazni. Amennyiben az írott jog nem fedi le a kérdéskör egészét, vagy az csak a jogszabályban meghatározott esetekben alkalmazható, és az eldöntendő jogeset ezeken kívül esik, a bíró ismét a szokásjogot hívja segítségül.

Jogalkotási hagyományok

A társadalmi viszonyok lehető legszélesebb körét jogi úton szabályozni törekvő jogalkotási hagyománnyal és jogalkalmazói igénnyel szemben az amerikai jogalkotás – ezen belül a munkajogi is – a visszafogott, csak a legszükségesebb területre kiterjedő jogalkotás híve.

Ebben kifejezésre jut a gazdaság szabályozó-kényszerítő erejében, illetőleg annak hasznosságában vetett hit, továbbá a szokásjog léte, amely írott jogi szabály hiányában is képessé teszi a bíróságokat az ítélkezésre. A „minden megtehető, amit a jog nem tilt” angolszász jogfelfogás mentesíti a jogalkotókat az alól a társadalmi nyomás alól, hogy az életviszonyok mind szélesebb körét jogilag szabályozzák – szemben a „csak az tehető meg, amit a jog tételesen megenged” jogfelfogással.

Az önmérséklet a jogalkotás területén nemcsak a Kongresszus és az egyes szövetségi államok törvényhozó testületeinek gyakorlatában jelenik meg, hanem azt a Legfelsőbb Bíróság ítéleteivel is erőteljesen támogatja: számos eseti döntésében azért nyilvánította alkotmányellenesnek valamely szövetségi állam jogszabályát, hogy továbbra is biztosítsa a témakör jogi szabályozatlanságát, teret adva ezzel a „gazdasági folyamatok hatása szabad érvényesülésének”.

Az USA szövetségi jellegéből adódó sajátosságok

Az USA Alkotmányát megalkotó „alapító atyák” egyensúlyt igyekeztek teremteni az egyes tagállamok és a szövetségi kormány között a hatáskörök elosztásában a törvényhozó, a végrehajtó és a bírói hatalom körében egyaránt. Ez a *törvényhozás* területén azt eredményezte, hogy az USA Kongresszusa mellett minden tagállam rendelkezik saját törvényhozó testülettel, amelyek – összességükben – jogszabályok százait alkotják. E jogszabályok témájukat tekintve lehetnek olyanok, melyeket az Alkotmány kifejezetten a tagállamok hatáskörébe utalt (pl. iskolaügy), olyanok, amelyek valamely szövetségi törvény végrehajtását szolgálják,

végül olyanok, amelyek hatásköri hovatartozásáról az Alkotmány nem rendelkezik.

A jogalkotói hatáskörök ily módon való alkotmányos megosztásának tudható be, hogy az általunk jól ismert „az alacsonyabb szintű jogszabály nem ütközhet a magasabb szintűvel” elv alkalmazása az USA-ban bonyolult, állandó jogértelmezést, és kompromisszumokat tükröző legfelsőbb bírósági eseti döntéseket igénylő témakör, amelyről részletesebben a munkajogi szabályozás témakörénél szólok.

A *bírói hatáskörök* kérdéskörénél előljáróban emlékeztetni kell arra, hogy a bírói hatalom az USA-ban nemcsak igazságszolgáltató, hanem jogalkotó hatalom is: az USA hatályos jogát a bíróságok passzív és aktív módon egyaránt alakítják.

Az USA Alkotmánya a bíróságok számára biztosítja a törvényhozó és végrehajtó szervek döntései alkotmányossági felülvizsgálatának jogát. Ez azon az elven alapul, hogy az Alkotmány a „legfelsőbb jog”, és bármilyen azzal ellentétes döntést vagy intézkedést meg kell semmisíteni. A joganyag alakításának e passzív módját az USA Legfelsőbb Bírósága és a tagállamok legfelsőbb bíróságai egyaránt gyakorolják. Az USA Legfelsőbb Bírósága működése során eddig több mint 100 szövetségi törvényt nyilvánított alkotmányellenesnek, kiiktatva ezeket az alkalmazandó jogszabályok köréből.² Munkajogi tárgyú példát említve ennek „esett áldozatú” az 1933-ban megalkotott Ipari Fellendítés Nemzeti Törvénye (National Industrial Recovery Act), amely a New Deal politikájának keretében meghirdetett új munkaügyi politika megvalósításához nélkülözhetetlen munkajogi szabályokat tartalmazott.³

Aktív szerepet játszanak a bíróságok a jogalkotás területén a szokásjog alakításával, amely a bíróságok eseti döntésein, mint precedenseken alapul. A szokásjog az egyes tagállamokban eltérően alakul, „szövetségi szokásjog” nincs, hacsak az USA Legfelsőbb Bírósága által hozott ítéletek összességét nem tekintjük annak.

Érdekes példa az egyes tagállamok eltérő szokásjogára, az eltérés mértékére, hogy Louisiana – egyedül az USA tagállamai közül – az eljárásjog területén a mai napig a francia jogi hagyományokat követi, és nem az általánosan követett angol eredetű szokásjog szabályait.

² M. Boguanno-C. Coleman: Labor Arbitration in America, 1992.

³ Gelhaus-Oldham: Labor Law p.16.

Míndezek eredményeképpen „amerikai jogról”, vagy „amerikai munkajogról” hazai fogalmaink szerint nem beszélhetünk, sokkal pontosabb kaliforniai, arizonai vagy éppen New Hampshire-i jogról beszélni.

2. A munkajogi szabályozás jellemzői a magángazdaság területén

Az 1930-as évektől kezdve, a New Deal politikájának részeként az USA deklarált munkaügyi politikájának célja a béke biztosítása a gazdaságban, a termelésben (industrial peace), amely a folyamatos termelés feltételeinek biztosítását jelenti a munkaadók és a munkavállalók kielezett összefűködésének elkerülésével.

Ennek eszköze a kollektív alku (collective bargaining), amely a munkáltatók és a szakszervezetek által képviselt munkavállalók folyamatos tárgyalását, a megállapodások kollektív szerződésbe foglalását, a végrehajtás során felmerűlő viták sajátos módszerekkel, elsősorban a munkaügyi döntőbíráskodás (arbitration) útján történő megoldását jelenti.⁴

E specifikusan munkaügyi szempontok mellett a jogalkotás és a jogalkalmazás minden területét áthatja a gazdaság, a piac szabályozó-kényszerűtő hatásába vetett hit, az ezt korlátozó jogi eszközök alkalmazásában a nagyfokú önmérséklet.

Szövetségi szintű munkajogi tárgyú törvények a magángazdaságra

Az USA jogrendszerében a magyar Munka Törvénykönyvéhez hasonló, a *munkajog alapvető kérdéseit átfogó kódex nincs.*

A szövetségi törvények közül elsőnek az *USA Alkotmánya* említendő. Az 1787-ben megalkotott alaptörvény – 26 módosításával együtt – számos olyan alapvet, illetőleg rendelkezést tartalmaz, amely munkajogi vonatkozású. E tételek – sokszor bonyolult bírói jogértelmezésen keresztül – napjainkban is élő elemei a munkajognak. Ilyenek pl. a sztrájk témakörében a szólásszabadság, a sajtószabadság és a gyűlekezés joga, vagy az alkalmazás megtagadása és a jogtalan elbocsátás témakörében az

⁴ Feldacker: Labor Guide to Labor Law 1980.

Alkotmánynak az alapvető állampolgári jogokat biztosító rendelkezései – mint pl. a hátrányos megkülönböztetés tilalma faj, nem, vallás szerint.

A szövetségi törvények közül az 1932-ben megalkotott *Norris-La Guardia Act* az első átfogó jellegű munkaügyi tárgyú jogszabály, amely jogi szempontból pontot tett a dolgozók szakszervezetekbe való tömörülésének jogával kapcsolatos, az USA-ban több mint egy évszázadon keresztül folyt vitára.⁵

A munkaügyek legátfogóbb szövetségi törvénye az 1935-ben megalkotott *Munkaügyi Kapcsolatok Nemzeti Törvénye* (National Labor Relations Act), amelyet a gazdasági változások és a munkaüggyel kapcsolatos politikai koncepció lényeges átalakulásának hatására 1947-ben és 1959-ben alapvetően módosítottak (sokatmondó, hogy a két módosító törvényt önálló jogszabályként, saját néven tartják számon: Taft-Hartley Act 1947, és Ladrum-Griffin Act 1959).

A Munkaügyi Kapcsolatok Nemzeti Törvénye azokat a kereteket és „játékszabályokat” állapítja meg, amelyek a kollektív alku működését biztosítják. E törvény amerikai viszonylatban szokatlan részletességgel szabályozza a szakszervezetek alakításának kérdéseit, az új kollektív szerződés megkötéséhez vezető ún. kollektív alku lefolytatásának rendjét, a kollektív szerződés végrehajtása során felmerülő viták rendezésének módjait.⁶ (A törvény nem teszi kötelezővé a magángazdaság területén az arbitrálist, azt a munkáltató és a munkavállalók megállapodásától teszi függővé, amelyet a kollektív szerződés rögzít.)

A munkavállalók munkavissonnyal kapcsolatos egyéni jogainak törvényi szintű szabályozása igen hézagos, a kontinentális típusú európai jogrendszerekben általánosnak tekinthető garanciális jellegű jogok csak szűk körére terjed ki. A tárgyban meghozott szövetségi törvények az alábbiak:

Az 1938-ban kibocsátott *Tisztességes Munkaügyi Normák Törvénye* (Fair Labor Standards Act)

- a minimum-bérre (1997. szeptember 1-től 5,15 dollár óránként),
- a gyermekmunka tilalmára, illetőleg a munkaviszonyba lépéshez szükséges életkorra,
- a nemek közötti diszkrimináció tilalmára,
- a munkaidőre és a túlmunkára

⁵ N. Carnes: Labor Law 1987. p.8.

⁶ N. Carnes: i.m.p.20.

terjed ki.

A törvény hatálya az amerikai munkavállalók széles körére (mezőgazdasági dolgozók, családi körben foglalkoztatottak stb.) nem terjed ki.

A törvényben foglalt garanciális jellegű szabályok megtartásának ellenőrzésére külön államigazgatási szervezet felállítására került sor, amely helyszíni ellenőrzési, határozathozatali és bírságolási joggal rendelkezik. Korlátozott feladatkörét neve is tükrözi: Bér- és Munkaidő Hivatala (Department of Labor Wage and Hour Division).⁷

Az *Egészséges és Biztonságos Munkakörülmények Törvénye* (Occupational Safety and Health Act) széles körű helyi (szövetségi állami) szintű szabályozási előzményekre támaszkodva 1970-ben került kibocsátásra. A törvény átfogóan szabályozza a munkáltatók kötelezettségét a biztonságos munkahelyek, munkaeszközök biztosításában, a munkavégzéssel kapcsolatos veszélyekre való figyelemfelhívás rendjét (táblák, feliratok, jelek), és előírja megfelelő munkavédelmi szakember-gárda fenntartását. Az előírások megtartásának ellenőrzésére a törvény ellenőrzési és bírságolási joggal felruházott Munkavédelmi Felügyelet létrehozását rendelte el.

Időrendben az utolsó átfogó jellegű munkaügyi tárgyú szövetségi törvény az 1988-ban hatályba lépett *Munkavállalók Védelme a Hazugságvizsgálattal Kapcsolatban* (Employee Polygraph Protection Act) című jogszabály. A törvény tiltja, hogy a munkáltató bármely fajta hazugságvizsgáló berendezést használjon a munkavállaló nyilatkozatainak ellenőrzésére, az ilyen eljárást a munkaviszony létesítésének feltételül szabja, vagy az ilyen vizsgálatot megtagadó dolgozót erre hivatkozással elbocsássa.

A munkavállalók meghatározott körére nézve azonban a törvény megengedi a hazugságvizsgáló berendezések használatát: meghatározott köztisztviselői körre, a magánmunkáltatóknál pedig a fegyveres biztonsági őrköznél, a biztonsági berendezések tervezői és kivitelezői körében.

⁷ D. Mills: Labor-Management Relations 1989.

Az USA szövetségi államainak munkaügyi tárgyú törvénykezése a magánszférára

Az USA szövetségi-állam jellegéből adódik a tagállamok munkaügyi törvénykezésének rendkívüli fontossága. Az egyes tagállamok munkajoga jelentős eltéréseket mutat alapvető kérdésekben is, a részletszabályokról nem is beszélve. A szabályozás kereteit az előbbieken tárgyalt szövetségi törvényalkotás adja meg, továbbá a szövetségi munkaügyi politika célkitűzései, amelyek a Nemzeti Munkaügyi Kapcsolatok Tanácsa állásfoglalásaiban öltenek jogi erővel rendelkező formát.

A szövetségi szintű törvényhozás és az egyes tagállamok törvényhozással kapcsolatos hatáskörének összeütközését – a munkaügyi jogalkotás területén is – az ún. „*elsőbbség elve*” alapján törekszenek feloldani. Annak az elvnek érvényesítése viszonylag könnyű, hogy az Alkotmányban a szövetségi kormánynak biztosított, és ennek alapján szövetségi törvényben szabályozott munkajogi szabályokkal ellentétes szabályokat az egyes államok törvényhozása nem hozhat. Vitákra a szövetségi törvényhozás által nem szabályozott, illetőleg az Alkotmány által hatáskörileg nem rendezett munkaügyi kérdések adnak okot.

A szövetségi szintű munkaügyi törvényhozás viszonylagos hézagossága tág teret biztosított a tagállamok jogalkotása számára alapvető munkajogi kérdések eltérő szabályozására is. Erre tekintettel az 1930-as évektől erősödött az az igény, hogy a nemzeti munkaügyi politika érvényesítése érdekében mind több területen elsőbbséget kell biztosítani a központi kormányzat akaratának – az USA Alkotmánya ezt alátámasztó egyértelmű rendelkezése hiányában is. Ennek keretében az USA Legfelsőbb Bírósága olyan esetekre is kiterjesztette az elsőbbség elvét, amikor az – pusztán az Alkotmány tételes rendelkezése alapján – nem érvényesülhetett volna. Így pl. a Legfelsőbb Bíróság jogellenesnek tartotta Wisconsin Állam azon rendelkezését, amellyel szabályozni kívánta a munkavállalók túlóravégzési kötelezettségének kereteit. Döntésében leszögezte, hogy bár a kérdéskör szövetségi törvényben nem szabályozott – mégis *a kérdésnek „a gazdasági erők által történő szabad alakítása” olyan fontos érdek, hogy azt bármilyen jogi eszközzel megakadályozni nem megengedhető, mivel ez felel meg a nemzeti munkaügyi politika célkitűzéseinek is.*

Egy másik érdekes példa a *jogellenes elbocsátás* témaköre. Az elbocsátás feltételeit, mint a munkaviszony megszüntetésének módját szövetségi törvény nem szabályozza. A szokásjog általában elismeri a munkáltató jogát, hogy a gazdasági szükségszerűségek által befolyásoltan alkalmazzon vagy bocsásson el munkavállalókat, frott jog hiányában pedig a szokásjog érvényesül. Az elbocsátás feltételekhez kötése a gyakorlatban a kollektív szerződések keretében kerül sor. Az e szerződésekben foglaltak megtartásának elvét – általánosságban – szövetségi törvény szabályozza. Ezért nagy jelentőségű a munkavállaló számára, hogy vitatott elbocsátását a szövetségi törvény által általánosságban támogatott kollektív szerződés rendelkezése, vagy az adott államban kialakult szokásjog alapján ítélik-e meg. Az USA Legfelsőbb Bírósága eseti döntéseiben úgy foglalt állást, hogy amennyiben az elbocsátás független a kollektív szerződés rendelkezéseitől, úgy az egyes szövetségi államok saját joga érvényesül, amennyiben az a kollektív szerződésben foglaltakkal összefügg, és így azok értelmezése szükséges, az ezzel kapcsolatos eljárás során a szövetségi törvény előírásai alkalmazandók.⁸

A szokásjog szerepe a munkajogban

A szokásjognak fontos szerepe van az egyes szövetségi államok munkajogában is. Szövetségi szintű szokásjog nincs, a szövetségi bíróságok azonban – frott jogszabály hiányában – gyakran alkalmazzák a felek illetékessége szerinti helyi szokásjogot.

A szokásjog által szabályozott munkajogi témakörök átfogó áttekintése meghaladja a jelen tanulmány kereteit, csupán néhány fontos kérdés tételes megemlítésére van mód.⁹

A munkaviszony létesítése és megszüntetése tárgykörében a hagyományos szokásjog elismerte a munkáltató korlátlan jogát a munkaviszony létesítésére és megszüntetésére. E szabály kialakulásakor a kis- és közepes nagyságú üzemek jellemezték az USA gazdaságát, ahol a munkáltató az esetek többségében maga a tulajdonos volt. A XX. században jellemzővé vált hatalmas cégek, vállalat-birodalmak korszakában a munkáltatói jogokat gyakorló menedzser személye

⁸ H. Wellington: *Labor and the Legal Process* 1968.

⁹ Finkin-Goldman-Summers: *Legal protection for the individual employee*, 1989.

tipikusan elvált a tulajdonos személyétől, és olyan új szempontok jelentek meg, mint például az új munkaerő betanításának költségei, a kreatív munkaerő speciális értéke, a társadalmi szintű „termelési béke” szempontjai.

Míndezekek – valamint a hézagos írott jog – hatására a szokásjog rendkívül differenciálttá vált, elsősorban az elbocsátás kérdésében. A sokszor egymásnak is ellentmondó bírói döntések tengerében az egyértelművé vált, hogy ha a kollektív szerződés szabályokat tartalmaz a munkaviszony létesítésére és megszüntetésére, azok bírói úton is kikényszeríthetők.

Emellett a bírói gyakorlat bevezette a *munkáltató tisztességes szándékának* (good face) és a *tisztességes bánásmódnak* (fair dealing) a követelményét a munkavállalóval szemben az elbocsátás jogának gyakorlása során. Ennek alapján a bíróság számos esetben helyreállította a munkavállaló munkaviszonyát, amikor úgy ítélte meg, hogy a munkáltatót nem pusztán a gazdasági realitások kényszerítették erre a lépésre, hanem más, az előbbi kategóriákat sértő indítékok.

A szokásjogban kialakult azon szabályok, amelyek a *munkavállaló kötelezettségeit foglalták össze a munkáltatóval szemben*, a családi vállalkozások keretében a mester és a segéd egymás közötti viszonyát meghatározó elvekből nőttek ki. Ezek szerint a munkavállaló köteles megfelelően lojális magatartást tanúsítani, tartózkodni az olyan ügyektől, amelyek csak a munkaadóra tartoznak, engedelmességni minden ésszerű munkáltatói utasításnak, tiszteletet tanúsítani a mester (munkáltató) iránt. Ezekre az alapelvekre építve alakította ki a napjainkban irányadónak tekintett szokásjog

- az üzleti titok megtartásának kötelezettségét,
- a gazdasági versenytől való tartózkodásra vonatkozó szerződés feltételeit,
- a munkavállaló újításának tulajdonjogával kapcsolatos szabályokat,
- a munkavégzéssel kapcsolatos találmányok tulajdonára vonatkozó szabályokat a munkáltató és munkavállaló között.

A *munkavállaló becsületének, magánéletének és méltóságának védelmével kapcsolatos* szokásjog a közéleti évtizedek terméke. Az ítéletekben gyakran megfogalmazódik a bíróság azon szándéka, hogy megfelelő egyensúlyt alakítson ki a munkáltató jogos érdekei és a dolgozó

emberi méltósága követelményének megvalósítása között, amely a kábítószer, az AIDS, a professzionális bűnözés korában nem könnyű feladat. E körbe olyan kérdések tartoznak, mint

- a munkavállaló lejárásának tilalma,
- a munkahelyi bűncselekmények (lopás, sikkasztás, ipari kémkedés, stb.) ellen felhasználható módszerek és technikai eszközök felhasználhatósága. Ide tartozik a munkahelyi belső nyomozás, kikérdezés, vizsgálat témája (a hazugságvizsgáló berendezés használatát – mint említettük – szövetségi törvény szabályozza),
- a munkahelyi telefon-lehallgatás és a monitoros megfigyelés megengedhetősége, illetve annak feltételei,
- a személyi nyilvántartások megengedett és tiltott tartalma,
- a magánélet tiszteletben tartásának kötelező határai,
- a kábítószer-függőség vizsgálata (a szokásjog ma már egyértelműen elismeri a munkáltató jogát, hogy a dolgozóját gyanú esetén ilyen vizsgálatra kötelezze; tiltja azonban e jog rendeltetésselenes gyakorlását),
- az AIDS betegség vizsgálata (a betegség tömeges terjedésének hatására a bírói gyakorlat egyre egységesebben ismeri el a munkáltató jogát, hogy meghatározott munkakörben dolgozó munkavállalókon (egészségügy, élelmiszeripar- és kereskedelem, vendéglátás) AIDS-vizsgálatot végezthessenek).

*A kollektív szerződések szerepe a munkajogi szabályok meghatározásában*¹⁰

A kollektív szerződések (collective agreement) szerepe a magángazdaság területén rendkívül jelentős. Ennek oka, hogy a deklarált munkaügyi politika alapvető szerepet szán a „kollektív alku” (collectiv bargaining) nyomán megszülető szerződéseknek, és ezt a szövetségi törvényhozás útján következetesen támogatja, továbbá, hogy a szövetségi és helyi törvényhozás – a korábbiakban vázolt – önkorlátozó gyakorlata tág teret ad a felek szabad megállapodásának.

¹⁰ Bureau of Labor Statistics, 1993. március 4. p.68-69.

A kollektív szerződések súlyát biztosítja továbbá

- kikényszeríthetőségük törvényi garantálása,
- a szerződésben foglaltak szupremáciájának kimondása a szokásjog szabályaival szemben,
- az értelmezésükkel és végrehajtásukkal kapcsolatos vita esetére rendszeresített sajátos döntőbírói (arbitrátori) rendszer, amely a felek megállapodásán nyugszik, és e körben a bírói felülvizsgálat lehetőségét is a minimumra szűkíti.

A kollektív szerződések rendszerének 1935-ben történt törvényi bevezetése óta azok nagy hagyományú, jelentős szabályozó eszközzé nőttek ki magukat. *A kollektív szerződések a szövetségi és a tagállami törvények keretei között, de a szokásjogtól viszonylag függetlenül határozhatják meg a felek jogait és kötelezettségeit.* A nagyvállalatok kollektív szerződése valóságos kis munkajogi kódex, átfogva a munkaadók és munkavállalók jogainak és kötelezettségeinek teljes körét. A „kollektív alku” lefolytatásának témaköre külön tudománnyá vált, óriási irodalma van, egyetemi tantárgy, az abban közreműködők számára a jogászai munka egyik speciális ágának számít.

Példaként a Saturn Corporation és a Gépkocsi-, Repülőgép és Mezőgazdasági Gépgyártó Dolgozók Szakszervezete által 1992-ben megkötött kollektív szerződés főbb tárgyköreit idézem:

- Bevezető rendelkezések.
- A munkáltató és a munkavállalók hitvallása a cég működésével és célkitűzéseivel kapcsolatban.
- A munkáltató és a szakszervezet közötti tárgyalások struktúrája és az eljárás szabályai.
- A dolgozók képzése, továbbképzése.
- A társaság munkaszervezete.
- A dolgozók besorolásának elvei.
- A munkaviszony idejének számítása.
- A munkaviszony megszüntetésének feltételei.

- A társaságnál alkalmazandó bérrendszer.
- Munkaidő.
- Fizetett ünnepnapok.
- Fizetett szabadság.
- Munkaidő-beosztás.
- Távollét a munkahelyről.
- Sztrájk-szabályok.
- Egyéb juttatások és szolgáltatások (orvosi ellátás, rehabilitáció, stb.)
- Nyugdíjjáradék fizetésének átvállalása a munkáltató által.
- A betegállomány és a táppénz fizetésének szabályai.
- Életbiztosítás a dolgozók javára.
- Záró rendelkezések [pl. a szerződés módosításának szabályai, a vitás kérdések rendezése (arbitrálnálási klauzula)].

A kollektív szerződések jelentőségét növeli a *munkaügyi döntőbírói eljárás, az arbitrálnálási intézménye*. A kollektív szerződés értelmezése és végrehajtása kapcsán felmerült viták esetére a felek döntőbírói eljárást köthetnek ki. Az ún. arbitrálnálási klauzula segítségével a kollektív szerződésben meghatározhatják a döntőbíró hatáskörét. A döntőbírói rendszerrel nemcsak a kollektív szerződés tartalmának meghatározása, hanem az azokkal kapcsolatos viták elbírálásának rendje is a felek kezében van, és ez tovább növeli e szerződések jelentőségét.¹¹

A kollektív szerződések fontossága miatt indokolt tájékoztatást adni azok hatóköréről is. Kollektív szerződést értelemszerűen csak ott kötnek, ahol szakszervezet működik. Az USA 104 millió munkavállalója közül 1993-ban 16,4 millió szakszervezeti tag, és további 2,2 millió dolgozót képvisel tagság nélkül is a szakszervezet (a törvény szerint ugyanis a *szakszervezet működési területén valamennyi dolgozó képviselőre köteles*).¹² Eszerint az USA dolgozóinak csak kb. 18 %-a tartozott kollektív szerződés hatálya alá. 2001-ben a szakszervezeti tagok aránya

¹¹ H. Wellington: i.m.p.105.

¹² C. Coleman: Managing Labor Relations in the Public Sector 1990.

13,5 %-ra csökkent. Amennyiben a szakszervezeti tagság további rohamos fogyása nem áll meg (az 1940-es években még a munkavállalók 35 %-a volt szakszervezeti tag), akkor válságba kerülhet a kollektív alkura és a kollektív szerződésekre épített „termelési béke” egész konstrukciója.

3. A közalkalmazottakra és köztisztviselőkre vonatkozó munkajogi szabályozás¹³

A közszférában (public sector) foglalkoztatott közalkalmazottak és köztisztviselők (a továbbiakban együtt: közalkalmazottak) munkajogi helyzetét részben szövetségi törvények, döntő mértékben azonban az egyes államok törvényei és szokásjoga határozza meg. A magyarországihoz hasonló, *a közalkalmazottak, illetőleg a köztisztviselők egészét átfogó munkajogi tárgyú szövetségi törvény nincs az USA-ban.*

A közalkalmazottak közszolgálati jogviszonyára az USA Alkotmányának tételes rendelkezései – az általános rendelkezéseken túlmenően – jogviszonyuk megszüntetésének körében fejtenek ki közvetlen hatást. A tulajdon megfelelő jogi eljárás nélküli elvonásának alkotmányos tilalmát ugyanis a bírói gyakorlat kiterjesztette a közalkalmazottak közszolgálati jogviszonyára, mivel az „tulajdon jellegű” (szemben a magánszférában létesülő munkaviszonnyal). Ennek megfelelően a közalkalmazottakat csak megfelelő jogi eljárás keretében, megfelelő indokkal lehet elbocsátani, és ez viszonylagos stabilitást ad közszolgálati jogviszonyuknak.

A Munkaügyi Kapcsolatok Nemzeti Törvénye (National Labor Relation Act 1935), amely a „helytelen munkajogi gyakorlat” tényállásának meghatározásával, és az ezeket elbíráló külön államigazgatási szervezet (National Labor Relation Board) kialakításával e körben a legátfogóbb munkajogi tárgyú szövetségi törvénynek tekinthető, a közalkalmazotti terület egészére azonban nem terjed ki. Ezért

- a köztisztviselőkre (ideértve a Federal Reserve Bank alkalmazottait is),
- a vasutas és légiközlekedési dolgozókra,

¹³ W. Hart: The US Civil Service learns to live with Executív Order 10988. Industrial and Labor Relations Review 1964.

- a vezetőkre (vezetőnek minősül az, aki önálló hatáskörrel rendelkezik a munkáltató működésének és üzletpolitikájának meghatározásában) külön jogszabályok rendelkezései az irányadóak.

A vasutas dolgozókra az 1926-ban kibocsátott Railway Labor Act vonatkozik, amelynek hatályát utóbb a *légügyi dolgozókra is kiterjesztették*. E törvény elsőként vezette be a *kötelező munkaügyi egyeztetés intézményét vita esetén* (figyelemmel a sztrájk tilalmára az e területen dolgozók számára), és e célra külön intézményt – a Nemzeti Munkaügyi Döntőbizottságot (National Mediation Board) – hozott létre. Ennek, mint követendő példának jelentős hatása volt az egyes szövetségi államok törvénykezésére és a bírói gyakorlat alakulására a munkaügyi viták tárgyalásos rendezésének szabályozásában, illetőleg a bírói hatáskörök alakításában.

A közalkalmazottakra is vonatkoznak – meghatározott kivételekkel – azok a szövetségi törvények, amelyek a munkavállalók egyéni jogait tartalmazzák: e körben a már korábban tárgyalt Tisztességes Munkaügyi Normák Törvénye (1938) rendelkezései a legfontosabbak. Ide tartoznak még a munkavédelemre vonatkozó szövetségi törvényi rendelkezései is.

A hazugságvizsgáló berendezéseknek a munkavállalókon való alkalmazásának tilalmáról szóló szövetségi törvény (Employee Polygraph Protection Act) hatálya nem terjed ki – tehát az ilyen vizsgálat megengedett – jelentős köztisztviselői körre: így pl. a Védelmi Minisztérium, az Energiatudományi Minisztérium atomenergiával foglalkozó tisztviselői, a kormányzat „szigorúan titkos” minősítésű ügyeivel foglalkozók, a CIA, az FBI, a titkosszolgálatok alkalmazottai korlátlanul alávetettek az említett vizsgálatnak.

Egyértelmű szövetségi törvényi szabályozás hiányában egyes tagállamokban *mindmáig vitatott a közalkalmazottak sztrájk-joga*. Az 1935-ben megalkotott Munkaügyi Kapcsolatok Nemzeti Törvénye a sztrájkot törvényes eszköznek ismerte el a szakszervezetek kezében, azonban a törvény – mint említettem – csak egyes közalkalmazotti területekre terjed ki, továbbá az 1947-ben kibocsátott – ugyancsak említett – ún. Taft-Hartley Act számos szigorítást, korlátozást, illetőleg adminisztratív beavatkozási lehetőséget vezetett be a sztrájk témakörében. Ezek szerint az USA elnökének joga van beavatkozni minden olyan jelentős munkaügyi vitába közalkalmazotti területen, amely megítélése szerint veszélyezteti a nemzet biztonságát, amennyiben az elhúzódik. Ez

elsősorban a rendőrség, a tűzoltóság és a köztisztviselők sztrájk-jogát kérdőjelezheti meg, illetve vonhat maga után adminisztratív beavatkozást.

Az elnöknek jogában áll vizsgáló bizottságot felállítani, amely jelentést készít a helyzetről és a felek álláspontjáról. A bizottság ajánlásokat készít az elnök számára, aki jogosult 80 napra felfüggeszteni a sztrájkot. Ezalatt szavazást rendelhet el a munkavállalók között a munkaadók végső javaslatáról. A sztrájk folytatása esetén az elnöknek jogában áll a szövetségi bírósághoz fordulni a sztrájk megtiltása érdekében. Egészen kivételes esetben a kormányzat jogosult a fegyveres erőket igénybe venni a sztrájk letörésére (az elmúlt évtizedekben ez csak egyszer, a légiirányítók sztrájkja esetében fordult elő).

A közalkalmazottak munkajogi helyzetét részleteiben az egyes államok által kibocsátott törvények, és a bírói döntések (precedensek) határozzák meg. A szövetségi államok jogalkotását az említett szövetségi törvényeken kívül J. F. Kennedy elnök 1959-ben kibocsátott 10.988 számú végrehajtási utasítása befolyásolja. Ez az USA Alkotmányában ismeretlen „jogforrás” azokat az elveket tartalmazza, amelyeket a Kongresszus előtt 1949-1961 között szereplő, a törvényerőre emelkedéshez szükséges többséget el nem nyert, a közalkalmazottak jogállásáról szóló szövetségi törvény-tervezetek tartalmaztak.¹⁴ Az ebben foglalt elvek szerint a közalkalmazottaknak is meg kell adni a szerveződés, a kollektív tárgyalás és a munkaügyi viták döntőbíráskodás útján történő megoldásának jogát.

Napjainkra már az USA több mint 40 szövetségi államában bocsátottak ki a közalkalmazottak jogállásával kapcsolatos jogszabályt. Ezek jellemzői a következők:

- Annak ellenére, hogy az egyesülés alkotmányos jog, az 1960-as évekig a bíróságok következetesen elutasították a közalkalmazottak szakszervezet-alakítási jogát. Több kedvező helyi bírói döntés után 1968-ban az USA Legfelsőbb Bírósága eseti döntéseiben kimondta, hogy a közalkalmazottak szakszervezet-alakítási jogának megtagadása alkotmányellenes; azóta az államok többségében törvényben garantálják e jog gyakorlását.
- A közalkalmazottak szakszervezet-alakítási jogának elismerése nem jelenti automatikusan a kollektív tárgyalás jogának elismerését is. 1990-

¹⁴ C. Coleman: The Civil Service Reform Act of 1978. Its meaning and its roots. Labor Law Journal 1980.

ben még az USA kilenc államában jogellenesnek minősítették a közalkalmazotti területen működő szakszervezetek erre vonatkozó igényét. Tizenhárom szövetségi államban azonban már jogszabályban (1993) biztosították a közalkalmazottak képviselői és a munkáltatók közötti kollektív tárgyalás jogát a bérekkel és az egyéb juttatásokkal kapcsolatban. Néhány helyen a jogszabály csak a „konzultáció”, vagy az „eszmezsere” jogát biztosítja, elkerülendő, hogy a szövetségi törvényben a „kollektív tárgyalás”-hoz kapcsolt jogkövetkezmények teljeskörűen érvényesüljenek.

- Egyre több szövetségi államban ismerték el a közalkalmazottak azon jogát, hogy vita esetén a kollektív szerződések érvényesítését sztrájkjal kényszerítsék ki, illetve az abban foglaltakkal ellentétes munkáltatói intézkedést érvénytelenítsék. A tagállamok és a helyi önkormányzatok azonban következetesen ragaszkodnak ahhoz az Alkotmány tizedik módosításában biztosított jogukhoz, hogy önállóan szabályozzák saját államuk működését (nem ütközve valamely szövetségi törvény rendelkezéseivel). Ennek következménye, hogy a szövetségi államok többségében a közalkalmazottak számára nem megengedett a kollektív alku (kollektív szerződés megkötése), a sztrájk, illetőleg a munkaügyi döntőbíró igénybevétele. Napjainkig közel 20 állam ismerte el egyes közalkalmazotti csoportok sztrájkjogát (elsősorban a pedagógusokét), és kb. 20 szövetségi államban intézményesítették az arbitrálist vita esetén.

4. A munkaügyi viták rendezésének módszerei az USA-ban

A munkáltató és a munkavállaló, illetőleg a munkavállalói kollektíva közötti viták rendezésére az USA-ban alapvetően három modell alakult ki: a harmadik fél bevonása nélküli *egyeztető eljárás*, a *döntőbírói eljárás*, valamint a *bírói út* igénybe vétele.

Amerikai sajátosság, hogy a munkaügyi viták és konfliktusok rendezésének legfontosabb módja nem a bírói út, hanem az egyeztető eljárás, illetőleg ennek sikertelensége esetén a vitában semleges harmadik fél bevonásával történő döntőbírói eljárás. A munkaügyi viták békés elintézésére szolgáló jogintézmények (eljárások) kialakulása a második világháború időszakára nyúlik vissza. A háborús helyzet miatt a sztrájkjog gyakorlását korlátozó intézkedésekre tekintettel került bevezetésre, hogy a

kollektív érdekegyeztetés keretében nem megoldott, illetőleg a kollektív szerződésben foglaltak alkalmazása során felmerülő munkaügyi viták megoldására a tárgyaló feleknek döntőbíróhoz lehet, illetőleg kell fordulniuk.

Az *egyeztető eljárás* keretében a felek semleges harmadik személy bevonása nélkül, egymás között kísérik meg vitájuk rendezését. A magánszférában az eljárás szabályait a kollektív szerződések, a közszférában pedig jogszabály tartalmazza. A magánszférában a sérelmet szenvedett munkavállaló panaszát először közvetlen munkahelyi felettségével kíséri meg rendezni. Ennek sikertelensége esetén a munkavállaló panaszát az üzemi szakszervezeti megbízott az üzem vezetőjével tárgyalja meg, az egyeztető eljárás harmadik szintjét az illetékes szakszervezet vezetője és a munkáltató által megbízott vezető beosztású személy közötti megbeszélés jelenti. Egyes felmérések szerint a kollektív szerződés megsértéséből eredő viták döntő többsége az egyeztető eljárás során rendeződik. Amennyiben a feleknek nem sikerül megegyezést elérniük, a vitát döntőbírói eljárásra bocsáthatják.

Az egykor egységes *döntőbírói eljárás* intézményei és eljárásai az elterjedésük óta eltelt több mint 50 év alatt jelentősen differenciálódtak. Az eljárás megkülönböztethető aszerint, hogy a felek között a vita az új kollektív szerződés megkötésére irányuló ún. *collectic bargaining* keretében, annak tartalmát illetően merült föl, vagy a hatályban lévő kollektív szerződés valamely rendelkezésének megsértéséből adódik: előbbi esetében a döntőbírói eljárást *munkaügyi érdekvitának*, magyar terminológiával élve kollektív munkaügyi vitának, (*interest arbitration*), utóbbi esetében az eljárást *munkaügyi jogvitának* (*right arbitration*) nevezik.

A döntőbírói eljárások csoportosíthatók aszerint is, hogy a vitában érintett felek *milyen terjedelemben mondanak le döntési autonómiájukról*. Ebből a szempontból három eljárást különböztethetünk meg: az egyeztetést (*conciliation, mediation*), a ténymegállapítást (*fact finding*), végül a döntőbíráskodást (*arbitration*).

A *conciliation, mediation* esetében a felek a vita szempontjából semleges személyt kérnek fel arra, hogy tevékenységével segítse elő megegyezésüket. A felek ebben az esetben alapvetően megőrzik döntési jogukat, mivel előzetesen nem vetik alá magukat a mediator döntésének, azonban autonómiájuk bizonyos mértékben csökken, mivel a

megegyezéshez vezető javaslat kidolgozását, az eljárás során alkalmazott szempontokat és módszereket a harmadik félre bízzák.

A korábban tipikusan munkaügyi érdekviták megoldására igénybe vett békéltetést az elmúlt években egyre gyakrabban munkaügyi jogviták megoldására is igénybe veszik a felek.

A ténymegállapítás az a vitarendezési modell, amelynek során a felek által felkért ténymegállapító (fact finder) a bírósági eljáráshoz hasonló tárgyalást tart. Ennek során a felek előterjesztik az álláspontjukat alátámasztó dokumentumokat, gazdasági és statisztikai adatokat, jogi véleményüket. Mindezek értékelése után a ténymegállapító írásbeli javaslatot tesz a vitatott kérdés megoldására. Bár a felek nem kötelesek elfogadni a ténymegállapító javaslatát, az eljárás formalizált jellege, a megoldási javaslat írásba foglalása nagyobb súlyt kölcsönöz annak, mint a mediátor kötetlen formában előadott javaslatának.

Ténymegállapító igénybevételére döntően a munkaügyi érdekviták megoldása érdekében kerül sor és tipikusan a közszférában.

A munkaügyi döntőbíráskodás (arbitrálás) esetében a vitában érintett felek olyan semleges harmadik fél közreműködését veszik igénybe, akinek döntését kötelező erejűnek fogadják el. Az arbitrátor igénybevételét a magánszférában a kollektív szerződés ún. arbitrálási klauzulája, a közszférában pedig tipikusan jogszabály teszi lehetővé, illetőleg kötelezővé.

Arbitrátor közreműködésére munkaügyi érdekviták és munkaügyi jogviták esetében egyaránt sor kerülhet. Az arbitrátor eljárását a jogintézmény meghonosodásának kezdeti szakaszában az eljárás egyszerűsége, gyorsasága és informális jellege jellemezte. Így például a vitában érintett feleket tipikusan laikus személyek képviselték, rendszerint a munkáltató személyi osztályának vezetője és a szakszervezet megbízottja. A tárgyalás jellemzően egy vagy két napig tartott, és a bírósági eljárásokhoz képest annak menete lényegesen kötetlenebb volt.

A kollektív szerződések jelentőségének növekedése, a megkötésükre irányuló collectív bargaining eredménytelensége miatt szervezett sztrájk, és a munkáltató által válaszlépként alkalmazott ún. „lock-out” (a munkavállalók kizárása a munkahelyről, tehát munkavégzésük megakadályozása) következtében beálló termelés kiesés által okozott veszteségek növekedése a munkaügyi érdekviták arbitrálás útján történő megoldásának egyre bonyolultabb rendjét eredményezték. Tipikussá vált, hogy a feleket jogászok képviselik, akik szigorúan tartják magukat a

bíróági eljárás hagyományos szabályaihoz: a jegyzőkönyvet bíróági gyorsíró készíti, a bizonyítási eljárás egyre kötöttebb, a tárgyalások száma megnő, a döntés a korábbiakhoz képest rendkívüli mértékben elhúzódik (esetenként több mint egy évig).

Ez a jelenség az ún. *gyorsított arbitrálási eljárás* bevezetéséhez vezetett. Ennek jellemzője, hogy a feleket a korábbi hagyományoknak megfelelően laikus személyek képviselik, az arbitrálást a felek által nemcsak egy alkalomra, hanem hosszabb időszakra megbízott arbitrátorok végzik, így a személy kiválasztására nem kell időt fordítani. A gyorsított eljárás keretében az arbitrátor 72 órán, de legkésőbb egy héten belül köteles döntést hozni és azt rövid írásos formában a feleknek megküldeni.

A magánszférában az arbitrátor hatáskörét – szűkebben vagy tágabban – a kollektív szerződésben foglalt arbitrálási klauzula határozza meg: elképzelhető, hogy döntésének kizárólag a megkötött kollektív szerződés szövegszerű értelmezésére, illetőleg a vita tárgyát képező intézkedésnek (mulasztásnak) a szerződésben foglaltakkal való összevetésére kell korlátozódnia, és nem terjedhet ki olyan témakörre, amelyet a kollektív szerződés nem tartalmaz. Más esetben a felek eleve felhatalmazzák az arbitrátort, hogy minden olyan kérdésben döntsön, amely a kollektív szerződést kötő felek között felmerül.

A közsférában az arbitrálási eljárást a szövetségi államok többségében törvény írja elő a munkaügyi érdekviták (interest arbitration) esetében. Az ennek alapján lefolytatott eljárások jellemzője az ún. végső ajánlattétel módszere, amely szerint az arbitrátor döntése előtt mindkét fél előterjeszti végső ajánlatát. Az arbitrátor döntésében valamely végső ajánlat elfogadását mondja ki, tehát nem hoz attól eltérő döntést. A módszer előnye, hogy a feleket reális javaslat kidolgozására készíti, mivel az okszerűtlen vagy megalapozatlan végső ajánlat helyett az arbitrátor nyilván a másik fél ajánlatát fogadja el.

Az arbitrátor személyének kiválasztása oly módon történik, hogy a felek valamelyik arbitrátori szövetséghez fordulnak, ahonnan egy öt vagy hét arbitrátor nevét és szakmai életútjának legfontosabb adatait tartalmazó listát kapnak. Arbitrátori szervezetek szövetségi és tagállami szinten egyaránt működnek (legnevesebbek az American Arbitration Association és a Federal Conciliation & Mediation Service). A megküldött listáról a felek közös megegyezéssel választják ki a felkérendő arbitrátort. Megegyezés hiányában vagy újabb listát kérnek az arbitrátori szervezettől, vagy annak döntésére bízzák az eljáró döntőbíró kijelölését.

A munkaügyi viták *bírói úton történő* rendezésére csak szűk körben kerülhet sor. Ennek esetei:

- az arbitrátor döntése elleni keresetben, amely kizárólag arra alapítható, hogy az arbitrátort valamelyik fél megvesztegette, döntése törvénysértő, vagy azzal túllépte a számára a kollektív szerződésben (jogszabályban) meghatározott hatáskört, továbbá ha a döntés nem felel meg az USA deklarált munkaügyi politikájának.
- olyan munkaügyi vita esetén, ahol az érintett felek kollektív szerződést nem kötöttek (ily módon a vita nem alapítható a kollektív szerződés valamely rendelkezésének megszegésére, illetőleg az arbitrálnálási klauzulára), továbbá a felek nem a közszférában találhatók, azonban a sérelmet az Alkotmány valamely általános jellegű előírására (mint pl. a nem, faj, felekezet szerinti megkülönböztetés tilalma, az általános polgári szabadságjogok valamelyikének megszegése) lehet alapozni.

KÁROLYI GÉZA

A MEZŐGAZDASÁGI VÁLLALKOZÓKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁSRÓL

A mezőgazdasági tevékenység végzésére vonatkozó szabályok az elmúlt években folyamatosan változtak. A változások érintették a tanulmányomban bemutatásra kerülő mezőgazdasági vállalkozókat is. Azokat a természetes személyeket tekintem mezőgazdasági vállalkozóknak, akik vállalkozói igazolvány nélkül folytatnak gazdasági tevékenységnek minősülő mezőgazdasági termelő tevékenységet vagy nyújtanak ahhoz kapcsolódó szolgáltatást. A mezőgazdasági vállalkozók jogintézményéről nem született egységes jogi szabályozás. Külön érdekessége, hogy ennek hiányában mezőgazdasági vállalkozók tartalmáról, lehetőségeiről az adójogszabályok adnak eligazítást.

Jelen tanulmányomban bemutatom a mezőgazdasági vállalkozókra vonatkozó jelenlegi szabályozást egyrészt a tartalom (fogalom, működés), másrészt az adókötelezettség, harmadrészt járulék és egészségügyi hozzájárulás fizetés vonatkozásában, megoldási javaslatokat felvetve az elemzés során felvetett problémákra.

1. A mezőgazdasági vállalkozás tartalma

Mezőgazdasági tevékenység – az egyéni vállalkozáson és a társas vállalkozáson túl – álláspontom szerint az alábbi formában folytatható:

- mezőgazdasági termelőként, de nem őstermelőként,
- mezőgazdasági őstermelőként,
 - közös őstermelői tevékenység folytatójaként
 - családi gazdaságban,
- mezőgazdasági kistermelőként,

A kategóriák szerinti elkülönítés azért is igen fontos, mert ennek függvényében történik az adó megállapítás módjának és az esetleges adókedvezmények igénybevételének meghatározása.

Mezőgazdasági termelő nézetem szerint az a magánszemély, aki vállalkozói igazolvány nélkül, nem őstermelőként és nem kistermelőként

folytat mezőgazdasági tevékenységet. Mezőgazdasági tevékenységnek számít a mezőgazdasági, erdőgazdasági, halászati és vadászati tevékenység, ideértve az ezekhez közvetlenül kapcsolódó feldolgozó, kereskedelmi illetve szolgáltató tevékenységet is (1999. évi CXXI tv. a gazdasági kamarákról 1. § d. pont).

Mezőgazdasági őstermelő a mezőgazdasági termelők egy csoportja, amely a következő feltételek teljesülése esetén válhat mezőgazdasági őstermelővé:

a/ A mezőgazdasági termelő a 16. életévét betöltötte. Külön is kiemelem, hogy bár a 16 életév össszhangban van a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. munkaviszony létesítésére vonatkozó rendelkezésével, de véleményem szerint, tekintettel arra, hogy e tevékenysége során önállóan jár el, szerződéseket köt, amelyhez a Ptk. 12/A. §-a alapján 18. életévének betöltéséig a törvényes képviselőjének beleegyezése, vagy a utólagos jóváhagyása szükséges, talán célszerűbb lett volna, ha az őstermelőnél is az egyéni vállalkozásoknál előírt cselekvőképességet követelné meg a jogszabály.

b/ A mezőgazdasági tevékenysége során az SZJA. 6.sz.mellékletében megjelölt termékek előállításával és értékesítésével foglalkozik. A jogszabály taxatívén felsorolja, hogy melyik mezőgazdasági tevékenység nem jogosít őstermelői tevékenységre. Például nem jogosít őstermelői tevékenységre az állattenyésztésen belül a kutya, macska, sportlő tenyésztés.

c/ Saját gazdaságban végzi a mezőgazdasági tevékenységét. A saját gazdaság fogalmára ad ugyan némi útmutatást az SZJA. 3. § 18.a.pontja, de azt konkrétan megjelöli az APEH 1997/89. sz. iránymutatása, amely szerint a saját gazdaság azt jelenti, hogy a magánszemélynek rendelkezési joga kell, hogy legyen saját vagy bérelt eszközei, a termelés szervezése, a termelés eredményének felhasználása felett.

d/ Mezőgazdasági őstermelő igazolványt vált ki. Az igazolvány kiadásának szabályait az őstermelői igazolvány kiadásának szabályairól szóló 228/1996. (XII.26.) Korm. r. szabályozza, amelyet az őstermelő lakóhelye szerint illetékes megyei földművelésügyi hivatal állít ki. Az őstermelői igazolvány kiváltásával a magánszemély jogállása sok területen hasonlóságot mutat az egyéni vállalkozóval, hiszen a kiváltást követően konkretizálódik, hogy a személyi jövedelemadózársról szóló törvény szerint, hogyan kell számba venni bevételeit, milyen módon számolhatja el költségeit, s ennek kapcsán milyen egyéb, csak őstermelőket megillető kedvezményekre jogosult, illetve a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultokról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló

törvény alapján, hogyan kell teljesíteni társadalombiztosítási kötelezettségeit.

A mezőgazdasági őstermelésnek két sajátos esetét lehet megkülönböztetni.

Egyrészt lehetőség van arra, hogy ha családtagok *közös őstermelői tevékenységet* kívánnak folytatni, akkor közös őstermelői igazolványt váltanak ki. A tevékenységet közös igazolvány alapján folytató őstermelő e tevékenységből származó bevételét és – tételes költségelszámolás esetén – azzal kapcsolatos költségét a közösen elért összes bevételnek, illetőleg összes költségnek a családtagok számával történő elosztásával kell megállapítania azzal, hogy a bevételek és költségek igazolására bármelyikük nevére kiállított bizonylat – kivéve a gépjármű használatával összefüggő költségeket – egyenértékű. A közös őstermelői tevékenységet folytató családtagok külön-külön tesznek eleget adókötelezettségüknek. Az elgondolás helyeselhető, a jogi megfogalmazás azonban problematikus. Ki minősül családtagnak? Ugyanis a Ptk. nem ismeri a családtag fogalmát, csak a hozzátartozóra illetve a közeli hozzátartozóra ad értelmezést. Ennek feloldása mindenképpen indokolt.

Új jelenség a mezőgazdasági tevékenységgel összefüggésben a termőföldről szóló 1994. évi LV. törvénnyel és a 326/2001 (XII.30.) Korm. sz. rendelettel, 2002. január 1-től életbe léptetett *családi gazdaságok* intézménye. A családi gazdaság olyan mezőgazdasági vállalkozási formát jelent, amelyben a családtagok (jogszabály ebben az esetben konkrétan megjelöli, hogy kiket kell alatta érteni: családi gazdálkodó, házastársa, élettársa, kiskorú gyermeke, unokája, bejelentkezett nagykorú gyermeke, szülője) legfeljebb 300 hektár nagyságú termőföld használatával, hasznosításával foglalkoznak. A családi gazdaság megköveteli egy családtag teljes foglalkoztatását és a többi családtag közreműködését. A családi gazdaság tagjai külön szerződésben szabályozzák vagyoni, elszámolási viszonyaikat.

Külön kategóriába sorolásukat azért nem tartom indokoltnak, mert a családi gazdálkodónak, azaz annak, aki a családi gazdaság vezetőjeként, a családi gazdaság nevében a jogokat szerzi és a kötelezettséget vállalja, őstermelői (vagy egyéni vállalkozói) igazolvánnyal kell rendelkeznie.

A *mezőgazdasági kistermelő* (SZJA 3. § 19. pont) olyan mezőgazdasági őstermelőt jelent, akinek mezőgazdasági őstermelői tevékenységből származó bevétele az adóévben a 4 millió Ft-ot nem haladja meg, továbbá az a családi gazdálkodó, vagy a családi gazdaságban nem foglalkoztatottként közreműködő családtagja, ahol az őstermelői

tevékenységből az adóévben megszerzett bevétele a 6 millió forintot nem haladja meg.

Jól látható, hogy ezen jogi státusz „elnyerése” már nem igényel külön jogi aktust. Az év végi árbevétel összesítéskor derül ki, hogy jogosult-e mezőgazdasági kistermelőnek lenni, s élvezni az ezzel járó adózási részben bemutatott kistermelőket megillető kedvezményeket.

2. A mezőgazdasági vállalkozók adózása

A mezőgazdasági vállalkozók lényegében két fő adónemmel találkozhatnak; egyrészt a személyi jövedelemadóval (1995. évi XCVII. törvény (SZJA)) és az általános forgalmi adóval (1992. évi LXXIV. törvény (ÁFA)). Külön is kiemelem azt az ellentmondást, hogy a jogszabályok között a mezőgazdasági vállalkozók vonatkozásában semmilyen összhang nincs, mindkét jogszabály egymástól elkülönítetten kezeli és értelmezi a fogalmakat! Az elemzésben az SZJA rendszerét követem, de az eltéréseket az ÁFA kapcsán be fogom mutatni (2.4.pont).

2.1. A mezőgazdasági termelő adózása

A mezőgazdasági termelésből származó jövedelem önálló tevékenységből származó jövedelemnek minősül, ennél fogva ennek általános szabályai vonatkoznak rá. Eszerint két módszer között választhat a mezőgazdasági termelő vagy a 10 %-os költséghányad alapján jár el vagy a tételes költségelszámolást alkalmazza.

A/ a 10 %-os költséghányad alkalmazása

Ennek alapján a mezőgazdasági termelő bevételeivel szemben a jogszabályban vélelmezett 10 % költséghányadot állítja szembe, azaz bevételei (SZJA. 2. sz. melléklet) 90 %-át kell jövedelemnek tekinteni, (SZJA 18. § (1) b.) ami után a progresszív adó táblának megfelelő adót kell fizetni. Egyéb mezőgazdasági tevékenységével összefüggő adókedvezmény nem illeti meg.

B/ a tételes költségelszámolás alkalmazása

A mezőgazdasági termelő a bevételéből levonja a tevékenység folytatása érdekében az adóévben ténylegesen felmerült és igazolt költségeit, (SZJA. 3. sz. melléklet) s ez adja az adott évi jövedelmét, (SZJA 18. § (1) a.) ami után szintén a progresszív adó táblának megfelelő adót fizeti. Adókedvezmény ebben az esetben sem illeti meg.

2.2. A mezőgazdasági őstermelők adózása

A mezőgazdasági őstermelés adóztatása nagymértékben kedvezményezett az egyéb tevékenységekhez képest, de a kedvezményekkel csak akkor lehet élni, ha valaki a feltételek teljesülése esetén rendelkezik őstermelői igazolvánnyal. Tekintettel arra, hogy a mezőgazdasági őstermelő is önálló tevékenységből szerez jövedelmet, ezért lényegében adózásának módja megegyezik a 2.1. pontban bemutatott elszámolási módszerrel, azzal, hogy azon túl jelentős mértékű kedvezmények illetik meg őket.

a) *Bevételt csökkentő kedvezmények* a mezőgazdasági őstermelő adóalapját csökkentik.

aa) Mindkét módszer választása esetén jogosult az alábbi bevétel csökkentő kedvezmény alkalmazására:

aaa/ Szakképző iskolai tanulóval kötött tanulószerveződés illetve az iskolával kötött megállapodás alapján személyenként havi 6.000.-Ft-tal csökkentheti a bevételét (SZJA 21. § (1) bek.).

aab/ Legalább 50 %-ban csökkent munkaképességű alkalmazott foglalkoztatása esetén személyenként az alkalmazottnak fizetett bér, de legfeljebb az érvényes minimálbér felével csökkentheti a bevételét (SZJA 21. § (1) bek.).

aac/ korábban munkanélküli személy (SZJA. 3. § 43. pont) foglalkoztatása illetve a sikeres szakmai vizsgát tett szakképző iskolai tanuló továbbfoglalkoztatása esetén a foglalkoztatás ideje alatt, de legfeljebb 12 hónapon át a befizetett társadalombiztosítási járulék összege, függetlenül attól, hogy tételes költségelszámolás esetén egyébként költségként is elszámolta azt (SZJA 21. § (2) bek.).

ab) Csak a tételes költségelszámolást alkalmazó mezőgazdasági őstermelőt illeti meg bevételt csökkentő kedvezményként a veszteségelhatárolás, azaz, ha tevékenységből származó adóköteles bevételeit meghaladják a költségei, akkor lehetősége van – tekintettel arra, hogy a felmerült költségeket az adóévben az e tevékenységből származó bevétele összegéig számolhatja el – veszteségét a következő adóévekre elhatárolni (SZJA. 22. §) az alábbi szabályok figyelembevételével:

aba/ A tevékenységet kezdő őstermelő a tevékenysége évének és az azt követő 3 évnek az elhatárolt veszteségét korlátlan ideig elszámolhatja őstermelésből származó bevételével szemben.

abb/ Az elhatárolt veszteséget a következő 5 adóév e tevékenységből származó bevételével szemben lehet az őstermelő döntése szerinti megosztásban érvényesíteni. A tevékenység megkezdését követő negyedik és az azt követő adóévekben elhatárolt veszteség, amennyiben

mezőgazdasági őstermelői tevékenységből származó bevétel nem éri el az elszámolt költség 50 %-át sem, úgy az csak az adóhatóság engedélye alapján alkalmazható.

abc/ További lehetőség a tételes költségelszámolást alkalmazó őstermelőnek, hogy az adóévben elhatárolt veszteségét az adóévet megelőző 2 évre visszamenőlegesen is rendezheti adóbevallásának önellenőrzésével oly módon, hogy a megelőző két év egyikében vagy mindkettőben megszerzett, e tevékenységből származó jövedelmét csökkenti választása szerinti mértékben, de a két évre együttesen is legfeljebb az elhatárolt veszteség összegével.

abd/ Ha az őstermelőnek a tételes költségelszámolás mellett elhatárolt vesztesége keletkezett, de utóbb, már más módon (10 %-os költséghányad, vagy lásd később átalányadózás, vagy egyszerűsített bevallási nyilatkozat) állapítja meg jövedelmét, akkor is jogosult az elhatárolt veszteség érvényesítésére. Ebben az esetben a korábbi évek elhatárolt veszteségéből évente 20-20 %-ot számol el (SZJA 18. § (3) bek.).

b) *Az őstermelői adókedvezmény* az őstermelő számított adóját csökkentheti: Az őstermelői adókedvezmény, amely az őstermelői tevékenység kedvezményét és a könyvelői díjkedvezményt együttesen jelenti, amelynek összege maximum 100.000.-Ft-ig terjedhet (SZJA 39. §). Őstermelői tevékenység kedvezményeként a mezőgazdasági őstermelőnek az e tevékenységből származó jövedelem után fizetendő adóját érvényesítheti adókedvezményként. Könyvelői díjkedvezményre tételes költségelszámolás alkalmazása esetén jogosult a mezőgazdasági őstermelő akképpen, hogy az összevont adóalap adóját csökkentheti a könyvelőnek fizetett számlával igazolt díjjal. Az őstermelői adókedvezmény gyakorlatilag azt jelenti, hogy ha az őstermelő csak őstermelői tevékenységből származó jövedelemre tesz szert és az erre jutó adó nem haladja meg a 100.000.-Ft-ot, akkor adófizetési kötelezettsége nincs!

2.3. *A mezőgazdasági kistermelők adózása*

Tekintettel arra, hogy a mezőgazdasági kistermelő a mezőgazdasági őstermelő egyik belső csoportját képezi, ennél fogva megilletik mindazok a kedvezmények is őket, amelyeket az őstermelők esetén bemutattam. A fentiekben túl a mezőgazdasági kistermelők a következő tevékenységükkel összefüggő kedvezményekre jogosultak:

a/ *mezőgazdasági kistermelők adómentessége*: ha a mezőgazdasági kistermelőnek a mezőgazdasági tevékenységből származó bevétele éves

szinten a 250.000.-Ft-ot nem haladja meg, akkor ezen bevételéből származó jövedelme adómentességet élvez, azaz más jövedelme mellett, nem kell figyelembe vennie (SZJA. 23. §), s be sem kell vallania (SZJA. 11. § (3) bek.). Ezen határ túllépése esetén az adómentesség megszűnik, s az egész bevételt beszámítva kell a jövedelmet meghatározni a mezőgazdasági őstermelőknél bemutatott módok szerint.

b/ mezőgazdasági kistermelők kistermelői költségátalánya: a tételes költségelszámolást alkalmazó mezőgazdasági kistermelő az e tevékenységből származó – esetleges bevételcsökkentő kedvezmények figyelembevételével megállapított – bevételéből ezen bevétel 40 %-át, de maximum 1.200.000.-Ft-ot ilyen címen igazolás nélkül elszámolhat, igazolt költségein felül. Ebben az esetben már veszteségelhatárolás nem érvényesíthet (SZJA. 22. § (6) bek.).

c/ mezőgazdasági kistermelők egyszerűsített bevallási nyilatkozata: ha a tételes költségelszámolást alkalmazó mezőgazdasági kistermelő 250.000.-Ft-ot meghaladó, de 2.000.000.-Ft-ot el nem érő éves bevételre tesz szert, s az adóévben nincs más olyan jövedelme amelyet be kellene vallani, adóbevallás helyett egyszerűsített bevallási nyilatkozat aláírásával – az adóévben elért bevételének feltüntetése mellett – nyilatkozhat, hogy az adóévben nem volt mezőgazdasági kistermelésből jövedelme, feltéve, hogy rendelkezik legalább a bevétel 20 %-át kitevő összegben költségként elismert számlával (SZJA.78/A. § (4) bek.).

d/ mezőgazdasági kistermelők átalányadózása: a mezőgazdasági kistermelő az adóév egészére választhat összevonás alá eső jövedelem helyett, külön adózó jövedelemnek minősülő átalányadózást is (SZJA. 50. § (4) bek.). Az átalányadózást alkalmazó mezőgazdasági kistermelő vélelmezett költséghányada 85 %, illetőleg a bevételének azon részéből, amely állattenyésztésből vagy állati termék előállításából származik 94 % (SZJA. 53/A. §) Ebben az esetben az átalányadózás évében felmerült összes költség, továbbá ha a korábbi átalányadózást megelőző időszakból maradt összes elhatárolt veszteségből az átalányadózás időszakának minden évében 20-20 % elszámoltnak tekintendő, s semmilyen egyéb kedvezmény nem illeti meg a kistermelőt. Az adó mértékét a sávosan progresszív adótábla (12,5 %, 25 %, 30 %, 35 %) tartalmazza.

2.4. A mezőgazdasági vállalkozók ÁFA kapcsolata

Az ÁFA nem ismeri a mezőgazdasági vállalkozó fogalmát, versenysemlegesen csak a mezőgazdasági termelést, a mezőgazdasági tevékenységet vizsgálja. Magát a mezőgazdasági tevékenységet is sajátosan értelmezi, mert csak az általa (ÁFA 4. sz. melléklet) taxatív felsorolt, (SZJA-tól eltérő) saját előállítású termékek előállítását, feldolgozását tekinti ennek, amennyiben a saját – nem felvásárlón keresztül – értékesítésből származó árbevétel nem haladja meg a 250.000.-Ft-ot (ÁFA 13. § 19. pont).

Annak a mezőgazdasági vállalkozónak, aki megfelel a fenti kritériumoknak, az ÁFA szempontjából nincs adófizetési kötelezettsége! Ez azt jelenti, hogy nincs fizetendő ÁFA, (ami kedvező a mezőgazdasági vállalkozónak), de nincs előzetesen felszámított ÁFA sem, (ami viszont kedvezőtlen) (ÁFA 55. §).

Az állam azonban az ÁFÁ-n keresztül is támogatja azokat a mezőgazdasági vállalkozókat, akik a kritériumokat teljesítik, akképpen, hogy egy különleges jogállást biztosít a számukra. A mezőgazdasági vállalkozó ugyanis felvásárlónak történő értékesítés esetén jogosult arra, hogy az értékesítés árbevételén túl, az árbevétel fölött egy ún. kompenzációs hányadot (növényi eredetű termék esetén 12 %, állati eredetű termék esetén 7 %) is kapjon a felvásárlótól (ÁFA 58. § (1) bek.). Ezzel kerül kompenzálásra, hogy a mezőgazdasági vállalkozó nem jogosult az előzetesen felszámított ÁFÁ-t visszaigényelni. A felvásárló azért fizet ezzel a hányaddal többet, mert ő ezt az államtól (APEH) előzetesen felszámított ÁFA-ként figyelembe venni (ÁFA 58. § (3) bek.).

3. A mezőgazdasági vállalkozók járulék és egészségügyi hozzájárulás fizetési kötelezettsége

3.1. Társadalombiztosítási oldalról (1997. évi LXXX. tv. (Tbj)) a mezőgazdasági vállalkozókra vonatkozó szabályozás bár megtalálható, de nem tartom kielégítőnek, illetőleg mivel egyáltalán nem nevesíti a mezőgazdasági vállalkozókat, ezért minden esetben keresni kell, hogy egyáltalán melyik kategóriába sorolható bele.

A mezőgazdasági vállalkozók nem kerültek be a Tbj. biztosított kategóriái közé (Tbj. 5. §), így nem minősülnek biztosítottnak. Ez alól véleményem szerint kivételt képez a gazdálkodó család tagja, amennyiben díjazása a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében eléri a

tárgyhónapot megelőző hónap első napján érvényes minimálbér összegének 30 %-át (Tbj. 5. § g. pont). Célszerű lenne esetleg elgondolkozni azon, hogy a „főfoglalkozású” mezőgazdasági termelők esetén nem lenne-e javasolt az egyéni vállalkozókéhoz hasonló társadalombiztosítás meghatározása. Sok szempontból véleményem szerint egyszerűsíthetné, pontosíthatná a szabályozást.

Annak ellenére, hogy a mezőgazdasági vállalkozó nem biztosított, nem maradhat egészségügyi szolgáltatás nélkül. Ezért, ha más jogviszony (pl. munkaviszony, társas vállalkozás tagja stb.) alapján nem biztosított, úgy egészségügyi szolgáltatásra jogosultnak (Tbj. 16. § r.pont) kell őket tekinteni, s ebben az esetben egészségbiztosítási járulékot kell fizetniük. Ennek összege a tárgyhónapot megelőző hónap első napján érvényes minimálbér 11 %-ának megfelelő összegű egészségbiztosítási járulék, amely által egészségügyi szolgáltatásra lesz jogosult. Ha a járulékfizetési kötelezettség a naptári hónap teljes tartama alatt nem áll fenn, egy naptári napra a minimálbér 30-ad részét kell figyelembe venni. Említettem, hogy östermelői tevékenység 16. életév felett már gyakorolható, ez kivételt is jelent a járulékfizetési kötelezettség alól, mert a kiskorú mezőgazdasági vállalkozó saját jogán jogosult az egészségügyi szolgáltatásra (Tbj. 16. § (1) l. pont, kiskorú magyar állampolgár).

Abban az esetben, ha valamely biztosítási jogviszony fennállását utólag állapítják meg, a biztosítás időszakára megfizetett 11 százalékos mértékű járulék a foglalkoztató által kiállított igazolás benyújtása mellett az illetékes járulékgazgatóságtól visszaigényelhető.

3.2. A mezőgazdasági vállalkozókat az 1998. évi LXVI. tv. (EHO) alapján egészségügyi hozzájárulás fizetési kötelezettség is terheli. Tekintettel arra, hogy a mezőgazdasági vállalkozók jövedelme főszabály szerint összevont adóalapba számító, önálló tevékenységből származó jövedelem, amely után egyébként nem kellene járulékot fizetni, ezért az ebből képződött jövedelem után 11 %-os egészségügyi hozzájárulást is kell a mezőgazdasági vállalkozóknak fizetniük (EHO 3. § a. pont). Ha a mezőgazdasági kistermelő átalányadózást választ, akkor az átalányadó 25 %-át kell egészségügyi hozzájárulás címén befizetni. A tételes költségelszámolást választó, egyszerűsített bevallási nyilatkozatot benyújtó (lásd 2.3.c.pont) östermelő százalékos egészségügyi hozzájárulásának mértéke a bevétel 5 %-ának 15 %-a (EHO 4. § (3). bek.).

Tételes egészségügyi hozzájárulás fizetési kötelezettség törvényi előírás hiányában a mezőgazdasági vállalkozókat nem terheli.

4. Konklúzió

Végigtekintettem a mezőgazdasági vállalkozókra vonatkozó szabályozás jelenlegi helyzetét, felhívtam az esetleges anomáliákra a figyelmet. Álláspontom szerint a mezőgazdasági vállalkozók nagy száma, továbbá szabályozásuk összetettsége mindenképpen indokolná, hogy szülessen szabályozásukra egységes jogszabály. Ez lehetőséget teremthetne a felvetett problémák kiküszöbölésére is. A bemutatás során igyekeztem a komplexitásra törekedni, több jogágot érintő terület megvizsgálni. Egyrészt a téma nyomon követhetősége érdekében idéztem fel a hivatkozott jogszabályi megjelöléseket, másrészt, mert véleményem szerint segítséget nyújthat azoknak, akik a téma további részletiben kívánnak elmélyedni.

ZUSAMMENFASSUNG

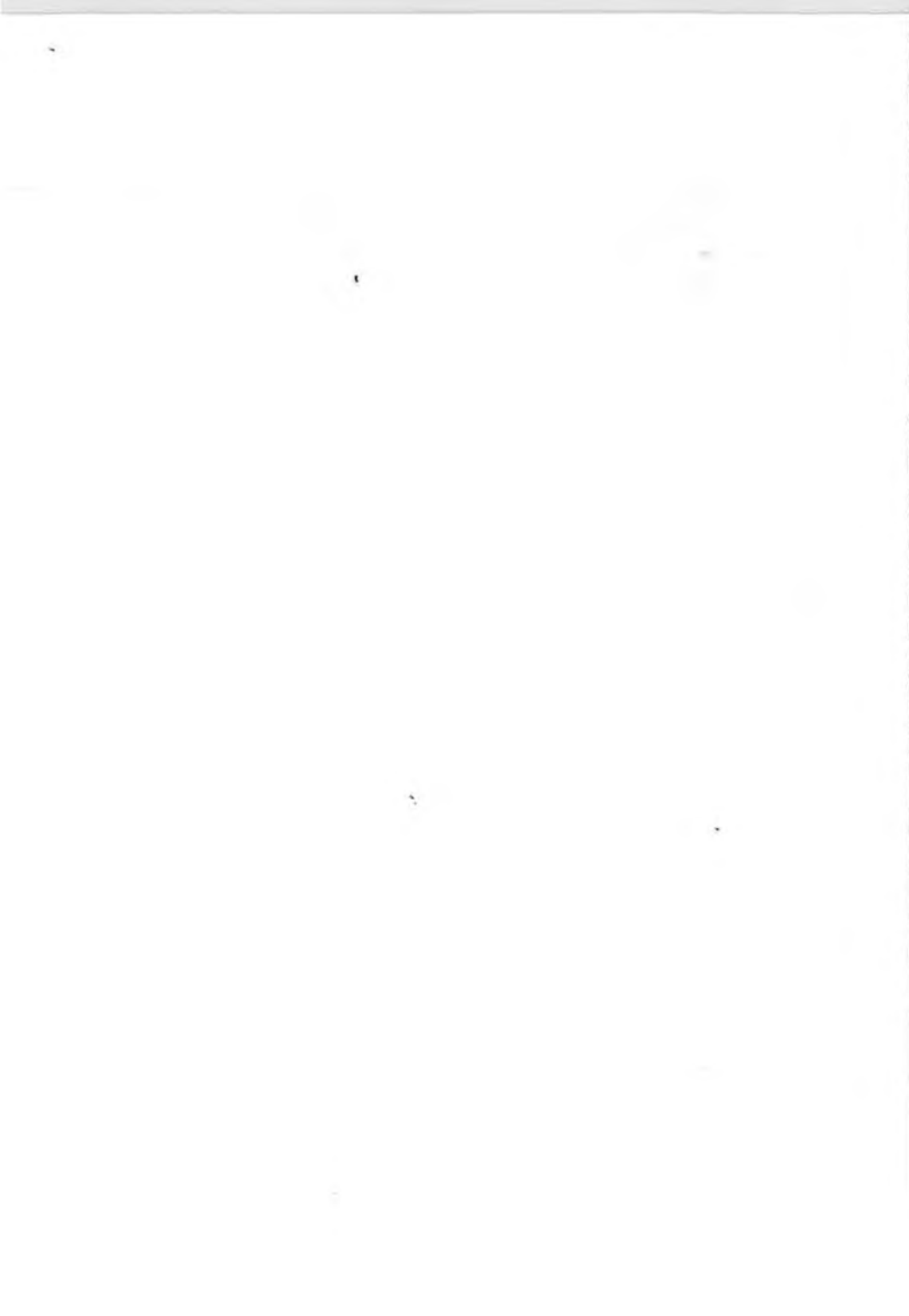
Über die juristische Regelung der landwirtschaftlichen Unternehmungen

Das Hauptgebiet der Arbeit ist die Analyse der wirtschaftlichen Möglichkeiten der landwirtschaftlichen Unternehmungen. In Laufe dieser öffnet der Verfasser die Möglichkeiten auf, wo die natürlichen Personen in einer Person berechtigt sind, geschäftsmässige landwirtschaftliche Tätigkeit auszuüben. In heutigein Wirtschaft in Ungarn sind dafür die folgenden Formen geeignet: der landwirtschaftliche Produzent, der landwirtschaftliche Urproduzent und der landwirtschaftliche Kleinproduzent.

In der nächsten Phase der Untersuchung übersicht der Verfasser einzeln die Regelung für die Rechtsinstitutionen der landwirtschaftlichen Unternehmungen und wertet er folgende Fragen kritisch aus: die Begriffshandhabung der Rechtsregel, die Frage des Subjektkreises, die Regeln der Gründung, der Funktion.

Die praktische Erfahrung des Verfassers ist, dass die steuerrechtliche Regelung gewältige Wirkung auf die Tätigkeit der landwirtschaftlichen Unternehmungen ausübt. Deshalb analysiert er die Zahlung der Einkommensteuer und des Beitrags der landwirtschaftlichen Unternehmer.

Der Verfasser sucht immer die Widersprüche, Anomalien in der Regelung und arbeitet zur Lösung dieser Vorschläge aus. Unter der zusammenfassenden Bewertung fasst der Verfasser die wichtigsten Feststellungen Zusammenhänge der Arbeit noch einmal zusammen.



KENDERES GYÖRGY – BÁNYAI KRISZTINA

SAJÁTOS MUNKAJOGI JELLEGŰ JOGINTÉZMÉNYEK POLGÁRI JOGI VONATKOZÁSAI

Bevezető megjegyzések a munkajog-polgári jog kapcsolatrendszeréhez

A munkajog és a polgári jog kapcsolatának ténye a nyugat-európai jogrendszerekben gyakorlatilag – történetiségét is figyelembe véve – soha nem volt vitatott. Az ezzel kapcsolatos problémákat inkább a két jogterület határainak az elválasztása vetette fel és ez váltott ki tudományos párbeszédet a szakirodalomban. Mindez természetesen elsődlegesen az individuális munkajogra (a munkaviszonyra, mint kétpólusú jogviszonyra) érvényes, bár a kollektív munkajog területén is fellelhető a jelenség.

Némileg sajátos módon képezte le az előbbi kérdéskört az *Európai Unió jogalkotása*, melyen belül a fenti értelemben vett polgári jog-munkajog dichotómia már nem tapintható ki olyan markánsan, mint az egyes tagállamok jogában; az uniós normák jelentős részében *kifejezetten munkajogi aspektusú szabályokkal találkozunk*, ezen belül is kiemelten a munkaviszonyban döntően alárendelt fél védelmét biztosító, munkavállalókat védő *garanciális rendelkezéseket* találhatunk.¹

Történeti szempontból is az bizonyítható, hogy a polgári jog és a munkajog kapcsolata nemcsak hogy nem vitatható, hanem e kapcsolat intenzitása azzal mutatható ki legjobban, ha figyelembe vesszük, hogy egyes szerzők szerint *a polgári jog elsődleges* jogágnak minősül és ebből vált ki és fejlődött önálló jogterületté a munkajog, figyelembe véve a polgári jogtól eltérő specifikumokat.² E vonatkozásban igazán törést csak

¹ Az Európai Unió vonatkozó szabályrendszerét összefoglalóan taglalja a Kiss György szerkesztésében megjelent *Az Európai Unió munkajoga és A magyar munkajog a jogközelítés folyamatában* című munka. Osiris Kiadó Bp. 2001.

² Lényegében e folyamatra mutat rá Kiss György *Munkajog* c. könyvének a munkajog alapjai kifejtése kapcsán (I. rész I. fejezet 11-58. o.) Osiris Kiadó Bp. 2000. Hasonló álláspontot foglal el Prugberger Tamás *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog* című monográfiájának több részében is (pl. 42. és köv. old., 217-219. o.) KJK Kerszöv Bp. 2000.

a korábbi szocialista országok jogrendszere jelentett, ahol dogmatikailag meglehetősen vitatható módon – de gyakorlati síkon mégis keresztülvive – megvalósult a munkajog és a polgári jog mesterséges kettéválasztása. E helyzet tarthatatlansága a 80-as évek végén, illetve a 90-es évek elején vált nyilvánvalóvá a privatizáció, a társasági jog, sőt gyakorlatilag az egész gazdaság jogi szerkezetének átalakulása, illetve átalakítása folytán, s így számos egyéb jogszabály mellett a jelenleg hatályos – többször módosított – 1992. évi XXII. törvény (Mt.) formájában a munkajog is erősen formálódni és alkalmazkodni kezdett a polgári jog rendszeréhez és szabályozási technikáihoz.

Míndez természetesen nem jelenti azt, hogy a munkajog és a polgári jog összhangja maradéktalanul megvalósult volna, noha a két jogág kodifikációs munkálatai során e szempont kiemelt figyelmet kapott.³

A Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény a hangsúlyt áthelyezte arra a fajta munkamegosztásra a polgári jog, illetve a munkajog viszonyában, hogy egyre inkább igyekezett *egy konzekvens munkajogi szabályanyagot* kialakítani, mely – a kógens szabályok garanciális jellegével – önállóbbá válhat a polgári joghoz képest. Viszont a jogalkotó szándéka nem az volt, hogy a korábbi szocialista gyakorlatot követve mereven elzárja egymástól a két jogterületet és azok kölcsönhatását, hanem hogy inkább a diszpozitív jellemzőkkel bíró polgári joghoz képest a munkajogban *konkrét garanciákat teremtsen* meg a polgári jogviszonynál kötöttebb munkajogviszony és annak alanyai védelme céljából. Sőt a kollektív szerződéseknak nagy szerepet tulajdonít ez a kodifikáció a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályok garantálása terén.

Megjegyzendő azonban, hogy ez az elvárás egyelőre nem hozta meg a kívánt eredményt, legalábbis a nyugat-európai országokkal történő összehasonlításban. Mindenesetre az 1992. évi XXII. törvény már tükrözi azt a szemléletet, amely az európai standardok átvételét és a nemzeti jogba történő megfelelő beültetését tűzte ki célul a rendszerváltás során kialakult új jogalkotói közegben; és így a munkajogviszony garanciális elemeinek ilyen hangsúlyozása és védelme elindított egy olyan folyamatot a magyar munkajogban, melyben ezek az átvenni kívánt jogintézmények már megjelennek.

A polgári jog és a munkajog elvitathatatlan kapcsolata megjelenik az új Polgári törvénykönyv koncepciójában is, melynek keretében külön kiemelés nyer az az elképzelés, hogy az egyedi munkaszerződés

³ Jól példázza az előbbieket A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései című tanulmánykötet, ezen belül is különösen Prugberger Tamás, Kiss György, Radnay József és Kenderes György tanulmányai Novotni Kiadó Miskolc, 2001.

szabályozását a szociális piacgazdaság követelményeinek megfelelően közelíteni kell a polgári jogi szabályozáshoz. Az egyedi munkaszerződés speciális normáihoz az új Polgári törvénykönyv, azon belül is elsősorban a szerződések általános szabályai képeznek a jogi háttérrel. A koncepció szerint kívánatos volna, hogy az Mt. átfogó reformja és az új klasszikus értelemben vett kódexként megalkotott Ptk. előkészítése kölcsönösen összehangolt folyamat legyen, biztosítva azt a lehetőséget is, hogy az *egyedi munkaszerződés szabályai – önálló speciális szerződéstípus szabályaiként az új Ptk.-ba kerülhessenek.*⁴ Ennyiben az új Polgári törvénykönyv túlterjeszkedne a most hatályos törvény tartalmán.

Célszerű lenne követni ezt a megfontolást abból a szempontból is, hogy a polgári jog szemléletmódja a szerződések tartalma tekintetében jóval változatosabb életviszonyokat szabályoz, mint a mai munkajog; így míg a polgári jogban megengedett bármilyen – akár nem nevesített – szerződéstípus alkalmazása, addig a munkajog következetes kogenciával csak az Mt.-ben nevesített és tartalmilag megfelelő kritériumokkal rendelkező munkaszerződéseket enged meg⁵. Tehát a polgári jog hajlékonyabb, a felek szerződési – és típusválasztási szabadságát tiszteletben tartja, ellenben a munkajogban a kötött formalizált *munkaszerződés* az irányadó, amely *keretében ugyan a felek rendelkeznek bizonyos mozgásszabadsággal, de csak a munkajog kötöttségeinek keretei között.*

Problémát okoz így a munkajogban az, hogy a munkajogviszony alanyai az életviszonyok folyton alakuló és bővülő változatossága folytán az akaratuktól függő munkaszerződést kössenek, mivel a hatályos Mt. erre nem ad lehetőséget. A taxatív felsorolt munkaszerződés típusoktól eltérést nem enged, tulajdonképpen a felek típusválasztási szabadságát csorbítja. Tekintettel arra azonban, hogy az Mt.-ben felsorolt – nevesített, de véges számú – munkaszerződés típusok nem elégségesek a differenciálódó életviszonyok jogi formában történő megjelenítésére és szabályozására, nagyobb teret kellene engedni annak, hogy a munkaviszony alanyai a saját akaratuktól függően, a jogszabály keretei közt, de esetlegesen a tipizált szerződésformáktól eltérően köthessenek munkaszerződést. Így mivel ezáltal polgári jogi jelleget ölt ez a munkajogviszony, az új Polgári törvénykönyvbe való beemelése

⁴ Az új Polgári törvénykönyv koncepciója Magyar Közlöny, 2002/15. sz. II. kötet

⁵ Természetesen a polgári jogi szerződésnél a fősabálytól a felek egyező akaratával is csak abban az esetben térhetnek el, ha ezt a jogszabály kifejezetten nem tiltja.

indokolt.⁶ E jelenség előfutáraként értékelhető az a tény, hogy különösen a nemzetközi, de a magyar gyakorlatban is *egyre jobban elterjedőben vannak* azok az általánostól több-kevesebb eltérést mutató, de a munkajog keretébe tartozó szerződések, melyeket a jogirodalom összefoglalóan *atipikus szerződéseknek* nevez.

Ezen túlmenően az *alapelvek tekintetében is megfigyelhető bizonyos fokú áthatás* a polgári jogi és a munkajog közt, ami természetesen a fentebb vázolt fejlődési vonulatnak köszönhető, azaz annak, hogy a bírói joggyakorlat teret enged a polgári jogi alapelvek érvényesülésének a munkajogi döntések során, amennyiben azok nincsenek ellentétben a munkajog alapvető koncepcionális szabályrendszerével. Némi túlzással megkockáztatható az a megállapítás is, hogy ma már *több ponton is azonos tartalmú alapelveket*, illetve alapelvi szintű rendelkezéseket lehetünk fel a polgári jogban és a munkajogban (például a szerződési szabadság elvének egyre szélesebb elterjedése az atipikus munkaviszonyok kapcsán).

A 2001. évi XVI. törvény jelentősen módosította a Munka törvénykönyvét, méghozzá *az európai uniós normákhoz való harmonizálás célzatával*. Így olyan uniós irányelvek átvételének és a magyar jogba történő beépítésének a feladatát tűzte ki célul – és valósította meg a módosítással –, amely addig a magyar munkajogban nem kellett hangsúlyozott vagy egyáltalán nem létező jogintézmények beiktatását hozta magával. A fentebb felvázolt polgári jog – munkajog dichotómiájának problematikája kapcsán két olyan figyelemre méltó terület került jogintézményi szinten szabályozásra, amely dogmatikai kérdéseket vet fel. Ezek *egyike a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezések köre*, míg a másik *a munkaerő-kölcsönzés szabályai*.⁷

A fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok polgári jogi vetületei

A fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok elsőként nem a munkajogon és nem is a polgári jogon belül jelentek meg, hanem önálló jogszabályban, jelezvén, hogy a fiatalok munkavállalókat védő szabályok *mind munkajogi, mind polgári jogi jellegű tartalommal bírtak*,

⁶ Kiss György ezt a helyzetet az érvénytelenségi okok szempontjából értékeli, tematizálva a „típusválasztási szabadság versus típuskényszer” problematikáját (31. o.) Kiss György: Munkajog Osiris Kiadó Bp. 2000.

⁷ Az említett 2001. évi Mt. módosítás természetesen nem csak a fenti két jogintézményt hozza be a hatályos munkajog gyakorlatába, hanem számos további – különösen munkavállalókat védő – irányelvet is, azonban mindezek részletező bemutatása és elemzése messze meghaladja a jelen tanulmány kereteit és célját.

illetve bírnak. E vonatkozásban – de megítélésünk szerint általános érvénnyel is – elfogadható az az álláspont, mely szerint ennek a viszonynak önálló törvényben megjelent szabályozása jogunknak a polgári jog és a munkajog dogmatikailag tisztázatlan kapcsolatát (vagy kapcsolatnélküliségét) tükrözi.⁸

A fiatal munkavállalókra vonatkozó tételes rendelkezéseket vizsgálva elsőként a fiatal munkavállaló kategóriáját kell meghatároznunk. A munkaviszony szempontjából fiatal munkavállaló az, aki a 18. életévét még nem töltötte be.⁹ Az életkori alsó határ – az európai uniós normákkal teljes mértékben megegyezően – a 15. életév,¹⁰ ami alatt főszabályként munkát nem lehet vállalni. Ez alól kivételt képez a tanköteles fiatal munkavállalónak a gyámhatóság engedélye alapján, a külön jogszabályban meghatározott művészeti, sport-, modell- vagy hirdetési tevékenysége.¹¹ A 16. életévét betöltött személy fiatalkorú munkavállalónak minősül, azonban a munkaviszony létesítéséhez csak a 15-16. év közötti korosztály számára kötelező a törvényes képviselő hozzájárulása.¹²

A fiatal munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezések a Tanács 1994. június 22-i 94/33/EK. irányelvével¹³ összhangban kerültek megfogalmazásra, mely irányelv a fiatalok munkahelyi védelméről szól. Így a fiatal munkavállaló maximális napi munkaidejét 8 órában, illetve heti 40 órában határozza meg (a felnőttkorúakra ez heti 48 óra), azonban egy hétnél hosszabb munkaidő-keret alkalmazását tiltja (ugyanaz felnőttkorúaknál főszabályként 2 hónapos időtartam). Sajátos és csak a fiatalkorúakra vonatkozó szabály, hogy amennyiben a fiatalkorú munkavállaló több munkáltató részére végez munkát, úgy a munkaidő megállapításakor összegezni kell a különböző munkáltatóknál végzett munka idejét. Szemben a felnőttkorú munkavállalókat 6 óra munkavégzés után minimálisan megillető 20 perc munkaközi szünettel, a fiatal munkavállalók vonatkozásában ez 4,5 óra után 30 perc időtartamban került rögzítésre.

A napi pihenőidő mértéke (2 munkavégzés közötti időszak) minimálisan 12 óra, mely alól a jogszabály semmilyen kivételt nem enged (felnőttkorúaknál ez meghatározott körülmények esetében 11, sőt kivételesen 8 órára csökkenthető). A fiatal munkavállalók egészségét és

⁸ Az Európai Unió munkajoga ... 404. o.

⁹ Mf. 72. § (3) bek.

¹⁰ Mf. 72. § (4) bek.

¹¹ Mf. 72. § (7) bek.

¹² Mf. 72. § (5) bek.

¹³ Az irányelv részletező és elemző bemutatását ld. Az Európai Unió munkajoga. 391-405. o.

testi fejlődését védő szabály az, hogy – szemben a felnőttkorúakkal – sem éjszakai munkára, sem készenlétre, sem rendkívüli munkavégzésre nem vehetők igénybe. Mivel ezen szabályok kogens jellegűek, ezért e rendelkezésektől eltérni nem lehetséges.¹⁴ További eltérés és a fiatal munkavállalókra vonatkozó kedvezmény, hogy az alap és egyéb jogcímenek járó pótszabadságon felül az életkorukra tekintettel évente plusz 5 nap pótszabadság jár, utójára abban az évben, amelyben a fiatal munkavállaló a 18. életévét betölti.

E rendelkezések megsértése esetén jogosult a munkavállaló a munkavégzést megtagadni, illetve a munkaügyi és munkabiztonsági felügyelőség az e magatartást tanúsító munkáltatót bírsággal sújthatja.

A munkajogból és a polgári jogból is hiányzó és korábban külön szabályban szereplő fiatal munkavállalókat védő rendelkezések mind a munkaviszonyra, mind a munkavégzésre irányuló egyéb (polgári jogi) jogviszonyokra történő kiterjesztése az Mt. 2001. évi módosításával beemelésre került és tisztázottá vált a Munka törvénykönyvének szintjén. Mindez azt jelenti, hogy az Mt. *fiatalkorúakat védő szabályait alkalmazni kell mind a munkajogviszonyokban, mind pedig a polgári jogi jogviszonyokban is.*¹⁵ Az Mt.-be történő elhelyezés – a jelzettek szerint – előrelépést jelent a korábbi, külön szabályozáshoz képest, azonban *dogmatikailag még mindig kifogásolható*, hogy mindez a *Ptk. szintjén nem jelenik meg*, sőt magából a polgári jogból ezen szabályok nem tűnnek ki, független attól, hogy rájuk is kötelező erővel bírnak. Ez rávilágít arra a még mindig fennálló és általunk már többször kritizált jelenségre, hogy *törvényi szinten* – sajnálatos módon a mai napig – *nincs közvetlen kapcsolat az Mt. és a Ptk. között.* A Ptk. nem képezi az Mt. mögöttes jogterületét (bár leginkább ez tűnik kívánatosnak), de az Mt. szabályainak alkalmazása sem kötelező azon polgári jogi területeken, ahol e vonatkozásban joghézag mutatkozik. Jelen esetben az Mt. hivatkozott rendelkezései – de csak a fiatal munkavállalók tekintetében – kitöltötték ezt az űrt, nyitva hagyva viszont számos egyéb hasonló jellegű problémás területet.

A munkaerő-kölcsönzés szabályozásának kettős arculata

A másik hasonlóan atipikus jellegű, a munkajogban található munkaszerződés-típus a munkaerő kölcsönzés. A munkaerő kölcsönzésre

¹⁴ Mt. 129./A§.

¹⁵ Mt. 1. § (5) bek.

az Európai Unióban valóban nincsen külön irányelv, azonban különböző irányelvekben nevesítetten fellelhetjük e jogintézményt. Ennyiben szükséges pontosítani, illetve kiegészíteni a Prugberger-Fabók-Tóth szerzők e tárgykörben írt tanulmányát.¹⁶

A munkaerő-kölcsönzés jogintézményének kérdéseivel, illetve az erre vonatkozó szabályokkal is foglalkozik a szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalókról szóló 96/71/EK. irányelv, valamint a határozott időtartamra foglalkoztatott, illetőleg az alkalmasszerűen (munkaerő-kölcsönzés keretében) foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségvédelméről szóló 91/383/EGK. irányelv.

Az európai uniós tagállamokban a munkaerő-kölcsönzés intézménye általánosan ismert, azonban a jogi szabályozottsága tekintetében eltérő felfogások és változatok alakultak ki. Vannak olyan tagállamok, amelyek foglalkoztatás-politikai szempontból kifejezetten elismerik, szabályozzák a munkaerő-kölcsönzési jogviszonyt; vannak olyanok, ahol a munkaerő-kölcsönzést nem tiltják, pontosabban szólva egyáltalán nem tematizálják külön szabályozás formájában, azonban a nemzeti munkajogukban fellelhető olyan módon, hogy az általános munkajogi normák rendszerében kerül tárgyalásra. A tagállamok csupán kis hányada tiltja meg kifejezetten a munkaerő-kölcsönzés intézményét.¹⁷

Magyarország a 2001. évi Munka törvénykönyvének módosításával az előbbi osztályozást figyelembe véve tulajdonképpen a tagállamokra vonatkozó első csoport szintjére került, hiszen ezzel a *munkaerő-kölcsönzés intézményesen szabályozva* az általános munkajogba (Mt.-be) került be, s így – ha nem is különálló jogszabályban – *törvényi szintű szabályozást nyert*.¹⁸ A magyar jogban a 2001. évi XVI. törvénnyel hozott módosításig munkaerő-kölcsönzés nevesítetten nem létezett, azonban nem volt teljesen idegen jogintézmény, hiszen gyakorlatilag a már *korábban* is működő *kirendelés egy hasonló jellegű jogviszonyként funkcionált*, így a munkaerő-kölcsönzés nem nélkülözött minden jogi alapot, sőt ezen keretek között az megvalósítható is volt. A módosítás előtti Mt. ugyanis nem tiltotta azt, hogy a kirendelő munkáltató a kirendelésért külön ellenszolgáltatást fogadjon el attól a munkáltatótól, ahova a kirendelés

¹⁶ Prugberger Tamás, Fabók András, Tóth Hilda szerzők Napi Jogász, 2001/5. sz. tematikus számában megjelent tanulmányai 57. oldalán található megállapításból elvileg az a téves következtetés is adódhat, hogy az EU-ban nem léteznek munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok; a valóság ezzel szemben, hogy csak ilyen kizárólagos tárgyú irányelv az, amely nem létezik.

¹⁷ Az Európai Unió munkajoga . 446-447. oldalán található rész pontosan taglalja, hogy mely európai országok, mely, a fentebb felsorolt három kategóriába tartoznak.

¹⁸ Mt. XI. fejezet.

történt. A jelenleg hatályos módosított Mt. e lehetőséget – figyelemmel az előbb említett munkaerő-kölcsönzés önálló szabályaira – kizárja. Ez a helyzet hozzájárult ahhoz, hogy a magyar jogban a munkaerő-kölcsönzés intézménye a módosítás előtti „második csoport”-ból átvezethető legyen „az első csoport”-ba tartozó tagállamok szabályozásának mintájára.

Összehasonlítva a munkaerő-kölcsönzés és a kirendelés intézményét, tulajdonképpen alapvető különbséget kell tennünk a kirendelés korábbi, valamint a 2001. évi módosítással újrafogalmazott változata között. A kirendelés korábbi fogalma ugyanis meglehetősen laza, tág kereteket szab meg a más munkáltató részére végzett tevékenység számára, hiszen mindössze lehetőségként jelzi e jogviszony kialakítását, nem állítva fel különösebb korlátokat, illetve feltételeket erre vonatkozóan.¹⁹ Így lényegében a munkaerő-kölcsönzési jogviszony létrejöttének az alapjává válhatott, mely implicite technikailag keretet biztosított e jogintézmény gyakorlati megvalósíthatóságára. Mindez a magyar munkajogi gyakorlatban a szabályozatlanság miatt bizonytalanságra és visszaélésekre adott okot, mely csak a munkaerő-kölcsönzés tétele rendezése útján volt kiküszöbölhető.

A 2001. évi módosítással bevezetett kirendelés-definíció és a munkaerő-kölcsönzés közti közös vonás most már mindössze abban nyilvánul meg, hogy mindkettő az eredetitől eltérő, más munkáltatónál történő munkavégzésre irányul, és egyebekben ezen analógia mellett a részletes szabályokat elemezve karakteres elhatárolási ismérveket találhatunk, mely a kirendelés jogintézményének újragondolásával került be a jogszabályba.

A kirendelés két munkáltató közötti megállapodás alapján létrejövő jogviszony,

létrejöttéhez szükséges, hogy a munkáltatók között valamilyen tulajdonosi viszony álljon fenn vagy egymás vonatkozásában, vagy pedig közösen egy harmadik céggel való viszonyukban, amely céghez a munkavállalót munkavégzés céljából kirendelik,

a kirendelés alapvető fogalmi eleme az ingyenesség, azaz a munkavállaló kirendeléséhez nem kapcsolódik semmiféle ellenszolgáltatás,

a munkabér és egyéb járulékok megfizetése a tényleges munkáltatót terheli.²⁰

¹⁹ A 2001. évi módosítás előtti Mt. 106. § (1) bek.

²⁰ A 2001. évi módosítással bevezetett Mt. 106. § (1) bek. Némi következetlenség nyilvánul meg abban, hogy a kirendelés tekintetében az Mt. VI. fejezetében foglalt 150. § foglalkoztatás-politikai indokokra visszavezethetően is tartalmaz erre vonatkozó

Az Európai Unió jogában két irányelvben jelennek meg markánsan a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok. E két említett irányelv egyike a Tanács 1991. június 25-i 91/383/EGK. irányelve, amely munkahelyi egészség és biztonság követelményének szempontjából tárgyalja a munkaerő-kölcsönzést is, mint atipikus foglalkoztatási formát. Az irányelv speciális védelmi szabályokat ír elő a munkavállalók munkahelyi, egészség- és biztonságvédelemhez való jogának érvényesíthetősége, valamint a különböző munkavállalók eltérő helyzetéből eredő különbségek kiegyenlítése céljából.²¹ Ezzel az irányelvvel voltaképpen a jogalkotó azt a szándékát fejezi ki, hogy a munkaerő-kölcsönzési jogviszonyt a munkajog elismert jogintézményei közé emelje.

A másik uniós irányelv – mely tartalmi szinten fogalmaz meg rendelkezéseket a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában – a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK. irányelve a munkavállalók kiküldetéséről szolgáltatásnyújtás esetén.

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó részletkérdések taglalását megelőzően szükséges egyértelműen definiálni, hogy mit értünk mind a magyar, mind az európai gyakorlatban munkaerő-kölcsönzés alatt. E tekintetben álláspontunk szerint a legátfogóbb és precízebb megfogalmazást a Kiss György szerkesztésében megjelent Az Európai Unió munkajoga című mű tartalmazza, mely szerint „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 munkateljesítményét egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkajogviszony.”²²

A munkaerő-kölcsönzés első és legszembetűnőbb tulajdonsága annak *atipikus* volta, melynek dogmatikai sajátossága, hogy *a munkajogban és a polgári jogban fellelhető jogviszonyok rendhagyó eklektív keveredése*

szabályokat. Megfontolandó lett volna a könnyebb áttekinthetőség kedvéért tematikailag az egy helyen történő szabályozás.

²¹ Az Európai Unió munkajoga 448. o.

²² Az Európai Unió munkajoga ... 445. o.; megjegyzendő más, az előbbtől egyszerűbb, de hasonló tartalmú fogalmi meghatározások is léteznek, pl. Prugberger-Fabók: Hogyan módosítja az új Munka törvénykönyve a munkáltató és a munkavállaló közötti viszonyt? Liga Szakszervezetek 2001. Bp. 30. o.

figyelhető meg. A munkaerő-kölcsönzés egy olyan atipikus jogviszony a munkajogban, amelyben nem két, hanem *három alany* vesz részt. Az Mt. Harmadik részének új, XI. fejezete a munkaerő-kölcsönzés részletes szabályait tartalmazza. E fejezet személyi hatálya az előbb említetteknek megfelelően három alanyára terjed ki:

a munkavállalóra
a kölcsönbe adóra
és a kölcsönvevőre.

Így máris szembetűnik a 2001. évi törvénymódosítással újrafogalmazott kirendelés intézményétől való eltérése a munkaerő-kölcsönzésnek, mivel a kirendelésnél a jogviszony kétpólusú marad. A munkaerő-kölcsönzés esetén a három jogalany közt egy olyan speciális kapcsolatrendszer jön létre, amely alapvetően *két különböző típusú jogviszonyon alapul*. Az egyik a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő, a másik a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszony. Különleges sajátossága ennek a kapcsolatrendszernek, hogy míg a kölcsönbe adó és a munkavállaló közötti jogviszonyra *az Mt. szabályai*, addig a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyra *a Polgári törvénykönyv szabályai* vonatkoznak, illetve azok alkalmazandók.

Míg az előbbi dichotómiából a munkajogi reláció, nevezetesen a kölcsönbe adó és a munkavállaló közötti jogviszony dogmatikailag viszonylag tisztázottnak tekinthető, addig a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jellegű jogviszonyról ugyanez már nem mondható el. Egyes felfogások szerint ez utóbbi a bérlet – ezen belül is a dologbérlet – egy speciális formája.²³ Megjegyzendő, hogy az e nézetet valló szerzők maguk is érezvén gondolatmenetük gyengeségét kiemelik, hogy a dologbérlet esetében a bérleti szerződés tárgya dolog vagy dologként hasznosítható erőforrás, míg jelen esetben ez természetes személyek, pontosabban azok munkája.²⁴ Amennyiben elfogadjuk – és a magunk részéről valóban osztjuk is – ez utóbbi, a jogviszony tárgyát illető megközelítést, akkor semmiképpen sem beszélhetünk dologbérletről. Álláspontunk szerint a munkaerő-kölcsönzésen belül a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő közötti jogviszony *a polgári jogban egy sui generis szerződésneként közelíthető meg*, a hatályos jog tükrében atipikus szerződéses formaként megjelenítve. Anélkül, hogy terminológiai okfejtésekbe kívánnánk bocsátkozni, megjegyezzük, hogy e polgári jogba tartozó szerződés – mint sui generis szerződés – nevezhető lenne például

²³ Prugberger-Fabók: Hogyan módosítja az új Munka törvénykönyve ... 30. o. és Napi Jogász tematikus szám 57. o.

²⁴ Prugberger-Fabók *hiv. munkája* uo.

munkabérelti szerződésnek, de nem az Mt., hanem a Ptk. vonatkozásában.²⁵

Ebből kitűnik, hogy a munkaerő-kölcsönzésre, akárcsak a korábban taglalt fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályoknak *mind a munkajogba, mind pedig a polgári jogba tartozó vetületei is vannak*. Ezt a helyzetet a hatályos jogi szabályozás egy kiterjesztő jellegű rendelkezéssel próbálja feloldani: „E törvény 72/A. §-ának, valamint Harmadik része XI. fejezetének hatálya – az ott meghatározottak szerint – kiterjed azon, a Polgári törvénykönyv szabályain alapuló jogviszonyra is, amely a 18. életévét még be nem töltött személy munkavégzésére vonatkozik, vagy a munkaerő-kölcsönzés céljából a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő között jön létre.”²⁶ Ezzel a kiegészítéssel teremti meg az alapot arra, hogy *ezekre az egyébként a polgári jog hatálya alá tartozó jogviszonyokra az Mt. szabályai alkalmazhatók legyenek*.²⁷

A jogi garanciákat a munkajogban – így a munkaerő-kölcsönzésnél is – hangsúlyozottan meg kell teremteni. Kölcsönbe adó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozt felelősségével működő gazdasági társaság, vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet lehet, amelyik megfelel a jogszabályban foglalt feltételeknek és a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ nyilvántartásába vette.²⁸ A munkaerő-kölcsönzési jogviszonynál rendeleti szintű szabályozás biztosítja a kölcsönbe adói tevékenység folytatására feljogosító feltételek meglétét. Az erre vonatkozó, a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) sz. Korm. rendelet pontosan előírja, hogy milyen feltételek esetén lehet valaki kölcsönbe adó.

Ezen túlmenően sajátos garanciaként vagyoni biztosíték letétbe helyezésétől teszi függővé a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatását,²⁹ melynek konkrét összegeként 1 millió Ft-ot határoz meg.

²⁵ Az Mt.-t illetően egyértelműen munkaszerződésről van szó, melynek tárgya specifikumokat mutat, de alapvetően a munkajogi jellemzők dominanciája érvényesül.

²⁶ Mt. 1. § (5) bek.

²⁷ Mindezek tükrében kérdésként merül fel, hogy helyes-e az, miszerint kizárólag az Mt. foglalkozik e kérdéskörrel, mivel ebből olyan hibalehetőségek adódhatnak, melyek a bizonyos fokiig jellegadó polgári jogi vonások elmosódását vonhatják maguk után, oly módon, hogy azok nem kapják meg azt a kellő hangsúlyt, amelyet a fentebb említett jogintézmények e tekintetben megkívánnak.

²⁸ Mt. 193/D. § (1) bek.

²⁹ A munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) sz. Korm. rend. 6. § (2) bek.

Mindenképpen helyes e tevékenység folytatásának feltételül *vagyoni biztosíték* letétbe helyezését megszabni, mivel a munkaerő-kölcsönzési jogviszonyban alanyként résztvevő munkavállaló a kölcsönbe adóhoz képest kiszolgáltatott helyzetben van. A vagyoni biztosíték tulajdonképpen e függőségi – kiszolgáltatott helyzetének kompenzálására, enyhítésére szolgál, ugyanis előfordulhat az, hogy a jogviszony idejére számára jogosan járó bérét nem kapja meg – adott esetben a kölcsönbe adó megszűnése miatt –, ekkor sikerrel keresheti kielégítését a biztosíték összegéből.

Egyáltalán nem biztos viszont, hogy elégséges garancia, illetve fedezet az 1 millió Ft-nyi összeg, *kívánatosnak tartanánk ezt az összeget differenciáltabb módon attól függően meghatározni, hogy a munkaerő-kölcsönzés hány főt érint.*

Gyakorlati szempontból célszerű lenne egy meghatározott időszakra (például negyedéves időtartamra) vetítve folyamatosan felülvizsgálni a munkaerő-kölcsönzésben résztvevő munkavállalók létszámának alakulását egy-egy kölcsönbe adónál és egy átlag figyelembe vételével megállapítani az általunk javasolt értékek alapján a biztosítéki összeget. Így például 10 főig tartható lenne az 1 millió Ft-os vagyoni biztosítékösszeg; 10-20 fő között 2 millió Ft és 20 fő felett 3 millió Ft összeghatár bevezetése lehetne indokolt. Az előbbi, *létszámtól függő differenciálást* a kölcsönbe adó tevékenységének megkezdését követő első negyedév után látnánk szükségesnek alkalmazni, az ezt megelőző időszakra elégségesnek tartjuk az 1 millió Ft-os biztosítéki összeget, mivel a magasabb összeghatár azonnali alkalmazása negatívan befolyásolhatná a kölcsönbe adói minőség vállalását.

A folyamatos felülvizsgálatot az illetékes munkaügyi központ végezhetné el, az közölné a kölcsönbe adóval a meghatározott időszak végével megállapított esetlegesen új biztosítéki összeget, felhívna annak teljesítésére és ellenőrizné, hogy az újonnan meghatározott mértékű vagyoni biztosíték rendelkezésre áll-e. Amennyiben nem, úgy a munkaügyi központ felszólíthatná a kölcsönbe adót határidő tűzésével az összeg kiegészítésére, melynek elmulasztása esetén a kölcsönbe adói tevékenység megszüntetésének a jogkövetkezményét helyezhetné kilátásba.

A munkavállaló helyzetét meglehetősen sok szabály biztosítja.³⁰

– *Tilos* a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatás a jogszabály által meghatározott *tilalomba ütköző munkavégzésre*, illetve a kölcsönvevő

³⁰ Ezzel szemben a kölcsönbe adó és kölcsönvevő polgári jogi kapcsolatára vonatkozóan szabály alig lelhető fel, a polgári jogi jelleg is főleg jogértelmezési úton válik nyilvánvalóvá.

olyan munkahelyén, illetve telephelyén, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig.³¹

– Alapelvei követelményként megfogalmazásra kerül a munkaerő-kölcsönzési jogviszonyban résztvevő mindhárom jogalany együttműködési kötelezettsége a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során.³²

– A munkavállaló jogainak csorbítását kívánja kiküszöbölni az a szabály, mely a munkaerő-kölcsönzési jogviszony specialitása mellett hangsúlyozza az Mt., illetve más jogszabály által előírt generális elvek érvényesülését a munkavállaló védelmében. Így a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő között létrejött – egyébként a

polgári jogi jogviszonyokra jellemző diszpozitivitással rendelkező – megállapodásban *nem lehet korlátozni vagy kizárni azon jogokat, melyek a munkavállalót*

*akár a Munka törvénykönyve, akár más jogszabály alapján megilletik.*³³

– Védi a munkavállalót a törvényben foglalt *kirendelési vagy továbbkölcsönzési tilalom*³⁴ is, amely tiltja azt, hogy a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre kötelezze. Ezen szabálynak az alapvető indoka az, hogy a munkavállaló valójában mivel a kölcsönbe adóval van munkaviszonyban, a kölcsönvevőhöz szigorú jogi szempontból semmilyen jogviszony nem fűzi. A kölcsönbe adó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jogviszony az elsődleges és jellegadó munkaviszonyt e tekintetben tartalmilag nem törheti át, illetőleg nem módosíthatja, vagy bővítheti.

– A kölcsönbe adónak semmilyen formában nincs beleszólási joga abba, hogy a *kölcsönvevő* a kikölcsönzött munkavállalót a *munkaerő-kölcsönzés lejártá után akár munkaviszonyban foglalkoztassa.*³⁵ A törvény semmisnek tekinti az olyan, a munkavállaló és a kölcsönbe adó között megállapodást, mely ezen új munkaviszony létrehozatalának korlátozására, kizárására irányul, illetve a kölcsönbe adó számára közvetítési díj megfizetését írja elő.³⁶ Ettől a szabálytól érvényesen eltérni nem lehet.

³¹ Mt. 193/D. § (2) bek.

³² Mt. 193/D. § (3) bek.

³³ Mt. 193/D. § (4) bek.

³⁴ Mt. 193/D. § (5) bek., valamint Prugberger Tamás A munkaerő-kölcsönzés Munkaügyi Szemle 2001. januári szám 43. o.

³⁵ Ez a magyarázata annak, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok kizárják az Mt. 3. §-a (6) bekezdésének alkalmazását.

³⁶ Mt. 193/E. § (1) bek.

– Ugyanígy korlátozást jelent az a szabály, hogy *a nem kölcsönzés céljából létrejött munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót a továbbiakban munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztassa*. Ez viszont – némileg kifogásolható módon – a felek szerződési szabadságába való adminisztratív beavatkozásnak minősül. Elképzelhető ugyanis, hogy a munkavállaló(k) további foglalkoztatása éppen e módon lenne csak biztosítható. A korlátozó rendelkezés ezt jelenleg kizárja.

Álláspontunk szerint ez *indokolatlan, mivel megfelelő biztosítékok mellett a kogencia feloldható*, például olyan garanciális szabály beiktatásával, mely a visszaélések elkerülése végett a munkaviszony megszüntetésekor, illetve megszűnésekor ugyanazon juttatások biztosítását írja elő, mint amelyek az ilyen jellegű módosítás előtti munkaszerződés alapján járnának. A munkavállalók védelmét formálisan biztosítani hivatott ezirányú munkaszerződés módosítás tilalma kedvezőtlenebb helyzetet idézhet elő, mint az általunk fentebb javasolt megoldás, mivel a munkajogra általában jellemző kogencia helyett jelen esetben a polgári jogi *diszpozitivitás az, amely végül is joghatását tekintve több előnnyel járna, mint a jogalkotó által alkalmazott – s kétségtelenül formálisan egyszerűbb – tilalom*.

– *A munkavállaló bérét a kölcsönbe adó fizeti*, akkor is, ha a kölcsönvevő nem fizeti meg esedékességkor a kölcsönbe adónak a munkaerő-kölcsönzésért járó ellenszolgáltatást. A kölcsönbe adót terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi bevallási adatszolgáltatás, levonási és befizetési kötelezettségek teljesítése.³⁷

Fellelhető a szakirodalomban olyan álláspont, mely alapján az Mt. XI. fejezetében szabályozott munkaerő-kölcsönzés rendelkezései közt nevesítetten megtalálható a kikölcsönzött munkavállaló díjazása vonatkozásában a hátrányos megkülönböztetés tilalmát megfogalmazó szabály. Ezen álláspont szerint tilalmazott, hogy a kölcsönbe adó cég és a kölcsönvevő megállapodjanak olyan kérdésben, amelynél fogva a munkabér szempontjából a kölcsön-munkaerőt a többi hasonló munkát ellátóhoz viszonyítva hátrányos helyzet érné.³⁸

Ez – sajnálatos módon – a munkaerő-kölcsönzés szabályai között nevesítetten sehol sem lelhető fel, e vonatkozásban csak az Mt. munkadíjazásra vonatkozó általános szabályai tartalmazznak rendelkezést,

³⁷ Mt. 193/F. § (1)-(2) bek.

³⁸ Prugberger: A munkaerő-kölcsönzés .44. o., valamint Prugberger-Fabók: Hogyan módosítja az új Munka Törvénykönyve ... 31. o.

mely nem feltétlenül kell, hogy alkalmazásra kerüljön a munkaerő-kölcsönzés keretében. Jelen esetben a kölcsönbe adó és a munkavállaló között létrejött munkaszerződés az, amely rögzíti a munkavállaló díjazását, s ennek a továbbiakban nincs direkt köze a kölcsönvevő munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók díjazásához, adott esetben a kölcsönvevő munkáltatónak – a közte és a kikölcsönözött munkavállaló közötti jogviszony hiánya miatt – azt sem kell tudnia, hogy a kikölcsönözött munkavállaló milyen összegű munkabérré jogosult. Ez a munkavállalóra nézve egyértelműen sérelmes, hatályos szabályozás nem áll összhangban az EU tagállamainak e kérdésben követett szociális töltetű gyakorlatával.³⁹ Megjegyezzük, hogy a magunk részéről annyiban egyetértünk a kritizált szerzők elképzelésével (amely pillanatnyilag nem hatályos joganyag), hogy *indokoltnak tartanánk a tételes jogban is megjeleníteni a munkavállalókat védő speciális, munkabérré vonatkozó diszkriminációt tiltó rendelkezést.*

A kölcsönbe adó és a kölcsönvevő között létrejött *megállapodást* – a kölcsönbe adó és a munkavállaló között megkötött munkaszerződéshez hasonlóan – *írásba kell foglalni.* Ezzel ellentétes és egyben téves jogi megközelítés az, mely szerint az Mt. nem mondja ki e szerződés kötelező írásbeliségét.⁴⁰ A törvény alapvető és kötelező tartalmi elemként a munkaerő-kölcsönzés időtartamának, a munkavégzés helyének és az elvégzendő munka jellegének a rögzítését írja elő a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő közt létrejött megállapodásban.

Közelebről megvizsgálva ezeket a tartalmi (érvényességi) követelményeket *hiányosságként fogható fel az a tény, hogy ezen kötelező elemek előírása tipikusan munkajogi jellegű,* annak ellenére, hogy a kölcsönbe adó és kölcsönvevő között nyilvánvalóan – a törvény által is elismerten – polgári jogi jogviszony jön létre; így mindenképpen *szükséges további, a munkajogon túli tartalmi elemek e megállapodásban való rögzítése a polgári jogi jelleg háttérbe szorításának kiküszöbölése végett.* A hatályos Mt.-ben lévő tartalmi elemek távolról sem elégségesek a felek közötti polgári jogi jogviszony rendezésére, a bővítésük indokolt például az ellenszolgáltatás és egyéb kötelezettség-vállalások körülírása tekintetében. További problémákat okoz az, hogy a Ptk. sem tartalmaz erre vonatkozóan rendelkezést, így a kölcsönbe adó és kölcsönvevő közötti jogviszony tulajdonképpen tisztázatlan marad.⁴¹

³⁹ Vö. Az Európai Unió munkajoga 68-85. o.

⁴⁰ Napi Jogász tematikus szám 58. o., valamint Prugberger: A munkaerő-kölcsönzés ... 44. o.

⁴¹ Megjegyzendő, hogy az írásbeliség elmaradását tényszerűen megállapító szerzőknek – bár az írásbeliség kötelező – annyiban mégis igazuk van, hogy az Mt. a kívánatosnál jóval szűkebben szabja meg a megállapodás kötelező írásbeli tartalmi elemeit, s az egyéb, a

A *kártérítési felelősség* a munkaező-kölcsönzés sajátosságaira figyelemmel szintén az *általánostól eltérő szabályozásban részesül*. Ennek oka, hogy a munkavállaló ténylegesen a kölcsönvevőnél végez munkát – sőt számos, a munkavégzés szempontjából alapvető jog, illetve kötelezettség tekintetében ez utóbbi minősül munkáltatónak⁴² –, azonban mégsem áll vele semmilyen jogviszonyban. Ebből következően ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a kölcsönvevőnek, akkor – munkaviszony és egyéb jogviszony hiányában – a Polgári törvénykönyvnek az alkalmazott károkozására vonatkozó szabályait kell alkalmazni, és a kölcsönbe adó tartozik a felmerült kárt megfizetni. Ezt követően a kölcsönbe adó a károkozó munkáltatóval szemben az Mt. szabályai szerint érvényesítheti igényét, mely a gondatlan károkozás esetén jelentős mértékben korlátozott. Szintén a munkajogi felelősség szabályai érvényesülnek abban az esetben is, ha a munkavállaló a kölcsönbe adónak okoz közvetlenül kárt.⁴³

A *foglalkoztatás során* a munkavállalónak okozott kárért a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő *egyetemes felelősséggel* tartozik.⁴⁴ A jogirodalomban kérdésként vetődik fel, hogy milyen jogforrás alapján áll fenn mindkét fél felelőssége, mivel ezt az Mt. vonatkozó rendelkezése nyitva hagyja. Ez a kérdésselvetés dogmatikailag tényleg megalapozott, mivel az egyik fél (a kölcsönbe adó) munkaviszonyban van, míg a másik fél (a kölcsönvevő) tételesen jogilag semmilyen értékelhető jogviszonyban nem áll a munkavállalóval, így az *egyetemes jogi alapja ténylegesen nem tisztázott*. A témakörrel foglalkozó szerzők álláspontja szerint a kölcsönbe adó vállalat az Mt. IX. fejezetében foglaltak szerint, míg a kölcsönvevő a Ptk. 145. §-ba foglalt szállodai letéti felelősség szabálya szerint felel.⁴⁵

A kölcsönbe adó munkáltató tekintetében osztjuk az előbbi álláspontot, azaz a munkavállaló és a kölcsönbe adó közötti munkaszerződésre tekintettel vitán felül állónak érezzük a felelősség munkajogi jellegét, illetve megalapozottságát.⁴⁶ Nem tartjuk viszont

jogviszony szempontjából szintén alapvetően releváns momentumok tekintetében - a fentiek szerint kifogásolható módon - elegendőnek tartja a szóbeliséget, vagy akár a ráutaló magatartást is. A magunk részéről garanciális okokból a megállapodás tartalmát illetően az írásbeliség szélesebb körben való megvonását tartjuk kívánatosnak.

⁴² Mt. 193/G. § (5) bek.

⁴³ Mt. 193/O. § (1) bek.

⁴⁴ Mt. 193/O. § (2) bek.

⁴⁵ Prugberger-Fabók: Hogyan módosítja az új Munka törvénykönyve ... 31. o., Prugberger: A munkaező-kölcsönzés ... 44. o.

⁴⁶ Erre utal az Mt. 193/O. § (2) bek. végén található zárójelbe foglalt azon rendelkezés is, mely az Mt. 174-187. §-t jelöli meg.

elfogadhatónak a kölcsönvevő és a munkavállaló közötti felelősség vonatkozásában a szállodai letéti felelősség szabályainak alkalmazását.⁴⁷

Álláspontunk szerint a kölcsönvevő és a munkavállaló között – bár tételes jogilag kapcsolat nincs – valamiféle jogi kötődés a tényleges helyzetből kiindulva mégis leszűrhető. Ez következik – többek között – abból, hogy a munkavégzés időtartama alatt a munkavégzés szempontjából kiemelkedő és alapvető fontosságú munkáltatói jogosítványok és kötelezettségek a kölcsönvevőt illetik, illetve terhelik, s e tekintetben maga a jogalkotó is őt tekinti munkáltatónak.⁴⁸ Mindebből – véleményünk szerint – az a következtetés vonható le, *hogy a kölcsönvevő és a munkavállaló között egy ún. – atipikus jellegű – „quasi munkaviszony” áll fenn*, melynek ténybeli létezése az előbbiekre tekintettel tagadhatatlan.

E gondolatmenetet követve a kölcsönvevő kártérítési felelősségénél mutakozó *egyetemlegesség dogmatikailag nem polgári jogi, hanem munkajogi megalapozottságú*. Ezt támasztja alá az a tény is, hogy a kölcsönvevő a munkavállaló tényleges foglalkoztatója, így a foglalkoztatás körében ő van abban a helyzetben, hogy az esetleges károk megelőzhetők, elkerülhetők legyenek. Megjegyzendő továbbá, hogy a dogmatikai okfejtésen túlmenően feltehetőleg *praktikus* és a munkavállaló szempontjából *garanciális megfontolás* is vezette a jogalkotót e konstrukció megalkotásánál, mivel így hatványozott mértékben garantált, hogy a károsult munkavállaló kielégítést nyer.

Abban az esetben, ha az egyetemlegesség alapján valamelyik fél (kölcsönbe adó vagy kölcsönvevő) a munkavállaló irányában teljesített, utóbb e fél – amennyiben személye elválík a károkozótól – a polgári jog szabályai szerint követelheti a károkozótól a teljesített kártérítés megfizetését. Ez abból adódik, hogy kettőjük között egyértelműen polgári jogi megállapodásos jogviszony áll fenn és ennek alapján – elszámolási jogviszonyban – kerül rendezésre a Ptk. szabályai szerint egymás viszonylatában a kárfelelősség.

Dogmatikailag problémamentes és teljesen érthető, valamint logikus szabály, hogy a foglalkoztatáson kívüli károkozásért – azaz ha a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggésben, de nem a tényleges munkavégzés során éri kár – a vele munkaszerződéses kapcsolatban álló kölcsönbe adó felel az Mt. általános felelősségi szabályai szerint.⁴⁹

⁴⁷ Feltehetőleg elírás történhetett az előbb hivatkozott munkákban, ugyanis a szállodai letéti a letét különös nemei között a Ptk. 467. és köv. §-ában, nem pedig a 145. §-ban nyer szabályozást.

⁴⁸ Mt. 193/G. § (5) bek.

⁴⁹ Mt. 193/O. § (3) bek.

A jelen tanulmányban felvetett kérdések, problémák, továbbá az ismertetett szabályok egyaránt jól példázzák azt az elvitathatatlan tényt, hogy *a munkajog és a polgári jog kettéválasztása hibás és csak mesterségesen, a valós tényektől elvonatkoztatva hajtható végre. A tényyszerűség szintjén rögzíthető, hogy a polgári jog és a munkajog – különösen az individuális vonatkozások tekintetében – csak együttesen egzisztálhat, az itt található szabályok és az ebből adódó jogértelmezési feladatok kizárólag a két jogág szabályrendszerének és logikájának együttes alkalmazásával és kölcsönhatásának figyelembe vételével rendezhetőek kezelhető egységbe.*

SUMMARY

The study is analysing the relationship between Civil Law and Labour Law demonstrating two special legal institutes; the main principles related to the young employees and *lending of workers*.

Both legal institutes have Labour Law and Civil Law aspects showing their close connection. The study is calling attention to the fact that Labour Law and Civil Law recently can only exist together in strong interaction in terms of European and Hungarian Law as well. Their artificial separation raises several questions.

The study is presenting these living problems and the alternatives of solving them.

KISS GYÖRGY

A SZERZŐDÉSES SZABADSÁG ÁTALAKULÁSA A MUNKAJOGBAN AZ ALAPJOGOK TÜKRÉBEN

1) A szerződéses liberalizmus a munkaszerződés és a kollektív megállapodás viszonylatában

a) Az egyéni munkavállaló függősége a munkajogviszony alapvető premisszája,¹ azonban ennek ellenére a munkajogot is meghatározó alkotmányos rendszer az egyenlőségre, a magánautonómiaira és az ebből következő szerződéses elvre épül. A munkajog ezt a látszólagos ellentmondást rövid története során állandó változásokkal, hangsúlyeltolódásokkal hidalta át. Az egyik lényeges mozgás a munkajog intézményrendszerében a kollektív elemek erősödése, napjainkban kimutatható meghatározó szerepe. Ennek a folyamatnak több funkciója is volt, illetve van napjainkban is. Az egyik, az egyéni önrendelkezés biztosítása kollektív eszközökkel,² a másik egy ún. kollektív laissez-faire továbbvitele,³ másképpen fogalmazva a kollektív önszabályozás kialakítása.⁴ A jelzett átalakulás a robbanásszerűen bekövetkezett és örök időkre kialakítani szándékozott szerződéses szabadság ideológiáját változtatta meg, mondhatni a munkajogon túli relációkban is, amelynek hatása a magánjog egészén is lemérhető.

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 állam beavatkozása a kezdetekkor éppen az egyéni szerződéses szabadságot

¹ Richardi, R.: Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung de Arbeitsverhältnisses, München, 1964, C. H. Beck, 1. o.

² Migsch, E.: Die absolut geschützte Rechtsstellung de Arbeitnehmers, München/Salzburg, 1972, Fink Verlag, 2. o.

³ Kahn-Freud, O.: Labour Law (in Law and opinion in England in the twentieth century, ed. Ginsberg, M.), London, Butterworths, 1959, 227. o.

⁴ Jacobs, A. Collective self-regulation [in The making of labour law in Europe, (ed.) Hepple, B.], London/New York, 1986, Mansell, 194. o.

veszélyeztető intézmények kiiktatását célozta. Ebben a sorban kiemelkedő jelentősége volt az 1791 júniusában megalkotott *Chapelier-féle* törvénynek.⁵ 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 bourgeoise.⁶ Többen hangsúlyozzák, hogy e törvény merőben új helyzetet teremtett, hiszen megalkotása előtt bizonyos munkavállalói – elsősorban segély jellegű – közösségek is élvezhették az egyesületsből származó előnyöket.⁷ 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. Egyáltalán nem véletlen, hogy ebben a korszakban, azokban a jogrendszerekben, amelyek recipiálták a római magánjogot, visszanyúltak a *locatio conductio* intézményéhez.⁸ Ahhoz, hogy a munkavégzés jogi megjelenítése ne státusz-alapozású legyen, meg kellett találni az alkalmas szerződési formát, ehhez viszont el kellett ismerni a szerződő felek jogegyenlőségét.⁹ Azokban a jogrendszerekben, amelyekre a római magánjog nem volt hatással, a szerződési szabadság, valamint a szerződő felek jogegyenlősége különböző úton fejlődött ki. Általában megfigyelhető volt ugyanakkor a szerződés – mint jogviszonyt alakító jogi tény – bevezetése, azonban a jogviszony alakításának semmi köze sem volt a szerződéses elvhez.¹⁰

A „*contract of employment*”, a „*Dienstvertrag*” megjelenése és viszonylagos függetlensége az egyéb magánjogi szerződésektől könnyen arra a következtetésre vezethetett volna, hogy e szerződés tekintetében is megvalósult a felek önrendelkezési jogának érvényesülése. Ezzel szemben szinte valamennyi szerző ennek az ellenkezőjét állítja és bizonyítja, igaz korántsem azonos kiindulási alapról. *Veneziani* arra mutat rá, hogy a

⁵ Camerlynck, G. H.: *Contrat de travail*, Paris, 1968, Dalloz, 12. o.; Despax, M. – Rojot, J.: *Labour law in France*, Deventer, 1987, Kluwer, 151. o.

⁶ Camerlynck, G. H. – Lyon-Caen, G. – Pélissier, J.: *Droit du travail*, Paris, 1986, Dalloz, 11–12. o.

⁷ Jacobs, A.: *Collective self-regulation ...* 197–200. o.

⁸ Veneziani, B.: *The evolution of the contract of employment (in The making of labour law in Europe)* 35. o.

⁹ Uo. 55–62. o. A törvény előtti egyenlőségről, illetve ennek a jogalkalmazás mellett a jogalkotásra is kiterjedő kötöttségéről ld. részletesen Alexy, R.: *Theorie der Grundrechte*, Frankfurt a. M., 1996, Suhrkamp, 323. o.

¹⁰ Így pl. az angol jogban sem határozták meg a „*master-servant*” viszony tartalmát, azonban éppen az egyenlőség nevében, a szerződés betartásának biztosítására, számos büntetőjogi rendelkezés vonatkozott a szerződés megszegésének esetére. A hazai jogot illetően ld. Lőrincz E.:

munkavállalók szabadsága a munkaerőpiacon társadalmi helyzetük, egyenesen társadalmi státuszuk(!) miatt nem volt realitás,¹¹ így a státuszból a kontraktusba való átmenet inkább látszólagos volt, mintsem valóságos folyamat. Felfogása ebben a kontextusban hasonlít a korabeli gazdasági függőség teóriájához. Később egyértelművé vált, hogy a gazdasági függőség a munkavállalók döntő többségénél tipikus ugyan, de a függő munka megkülönböztető ismérveként nem alkalmazható. Kialakult ugyanis egy olyan munkavállalói réteg, amelynél a függő munka vállalása már nem egyértelműen a gazdasági függőségből következett. Ez a felismerés vezetett el egyébiránt a függő és az önálló munkavégzés tartalmi szétválasztásához.¹²

Az egységes munkajogi dogmatika megteremtéséhez is jelentős mértékben járult hozzá az ún. személyi függőség elmélete. A *Sinzheimer* által képviselt teória lényege abban állt, hogy a munkavállalók teljesítményükhöz személyiségüket is adják, miáltal függő helyzetbe kerülnek.¹³ *Sinzheimer* bizonyos mértékig *Gierke* azon tanára támaszkodott, amelynek értelmében a szolgálati szerződés (*Dienstvertrag*) gyökerei az ősi német ún. „*Personenrecht*”-ben keresendő, amely sajátos személyuralmi viszonyt alapoz meg a szolgáltató és a szolgálat fogadója között.¹⁴ Ennek során kialakul egy sajátos szinallagma a két fél között, amelyet a munkavállaló hűségkötelessége, illetve ennek megfelelője a munkáltató gondoskodási kötelessége fejez ki. A szolgálati szerződés tehát nem egyszerű cseretügylet, hanem az egész ember beilleszkedését követeli meg egy általa idegen meghatározottságú uralmi rendbe, valamely tőle idegen cél elérése érdekében. A munkajogviszony személyiségi jellegének előtérbe kerülése kétségtelenül pozitív hatással volt a munkajog további fejlődésére, azonban káros következményei is voltak. Találó az a kritika, amely szerint végzetes tévedés volt az a tézis,

¹¹ Veneziani, B.: The evolution ... 70. o. „The promise of freedom of contract in the employment relationship was never fully achieved.”

¹² Bizonyos tevékenységek folyamatában a munkáltató és a munkavállaló közötti függőségi viszony alig mutatható ki, azonban mégis önálló munkáról beszélhetünk, mert a munkavállaló a gazdasági, piaci forgalomban önállóan nem jelenik meg. Ld. erről bővebben Zöllner W. – Loritz. K.: *Arbeitsrecht*, München, 1992, C. H. Beck, 44–46. o.

¹³ „... akár magánalkalmazotról, akár munkásról van szó, keressenek akár sok ezret vagy éppen pár márkát egy nap, mind a munkajog alá tartoznak, mert ők teljesítményükhöz személyiségüket adják, és mind függő helyzetbe kerülnek.” *Sinzheimer*, H.: *Über der Grundgedanken und die Möglichkeit eines einheitliches Arbeitsrechts für Deutschland* (in *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*) Frankfurt a. M., 1973, Europa Verlag, 47. o.

¹⁴ *Sinzheimer*, H.: *Otto von Gierkes Bedeutung für Arbeitsrecht* (1922) (in *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*) 407. o.

amelynek értelmében a munkajog egységes rendszere csak akkor jöhet létre, ha a munkajog sajátos fundamentumából, a függőségből, és nem „a munkajogtól idegen szabadságposztulátumból” indulunk ki.¹⁵ Kétségtelen, hogy a munkajogviszony személyiségi jellege mellett a függőségből származó védelmi igény a munkajogban napjainkban is megtalálható, azonban nem lehet elhatárolási ismérvnek tekinteni „a saját létről való gondoskodási képtelenséget.”¹⁶ Ebben a kontextusban ugyanis a személyi függőség, illetve annak kizárólagossága ellentmond a munkajogviszony szerződéses alapjának. *Richardi* több munkájában a más részére végzett önálló és önállótlan munka megkülönböztetés alapjaként a szolgáltatás szerződéses meghatározási módját tekinti.¹⁷ Nyilvánvaló, hogy ez a dogmatikai elhatárolás a jogon kívüli függőségi tényezők kizárására ugyan alkalmas, azonban azt általában mindenki elismeri, hogy a munkajog „azoknak a joga”, akik nincsenek az önállóság azon fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkaerejük más érdekében történő hasznosítására.¹⁸

b) A szerződéses szabadság és a jogegyenlőség tehát korrelatív kapcsolatban áll egymással, ugyanakkor a munkaszerződés tekintetében viszonylag rövid időnek kellett eltelnie, hogy bebizonyosodjék a munkaszerződés és a munkajogviszony rendeltetése és tényleges funkciója közötti ellentmondás.¹⁹ Ez a helyzet kétirányú mozgást indukált. Egyrészt megjelentek a gyengébb felet védő normák, másrészt egyre inkább előtérbe került az autonóm kollektív szabályozás igénye és egyben szükségessége. E két tényező – habár ugyanazt a célt szolgálta – nem egyszer került szembe egymással. Napjainkig megfigyelhető ugyanis, hogy amennyiben az állam nagyobb intenzitással akar beavatkozni a munkajogviszony tartalmi elemeinek szabályozásába, annál kevesebb teret kapnak a kollektív megállapodások.²⁰

¹⁵ *Richardi, R.*: Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem, Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1988/7, 237. o.

¹⁶ *Staudinger/Richardi*, 1989, Vorbem. § 611. Rz. 136–204.

¹⁷ *Richardi, R.*: Der Arbeitsvertrag... 252. o.

¹⁸ *Richardi, R.*: Der Arbeitsvertrag... 237. o.

¹⁹ Ezzel összefüggésben találó *Friedmann* megállapítása: „a jogrendnek nem volt szabad ölbe tett kézzel túrnie, hogy a szerződés a státusz álcázott formája legyen. *Friedmann, W.*: Law in a changing society, London, 1972, Stevens and Sons, 122. o.

²⁰ Ld. erről részletesen *Jacobs, A.*: Collective self-regulation... 232–237.; *Kissel, O. R.*: Gedanken zur Vertragsfreiheit, (in FS Alfred Söller, München, 2000, C. H. Beck) 491 – 505. o. *Picker, E.*: der „Verein für Sozialpolitik” und der freie Arbeitsvertrag, (in FS *Zöllner*, Bd. II., Köln, Carl Heymanns Verlag, 1998.) 899–934. o.

Ami az állami beavatkozást illeti kimutatható, hogy még a deregulációval jellemzett időszakokban is egyre több olyan jogszabály jelenik meg, amely alapjaiban befolyásolja a felek kapcsolatrendszerét.²¹ Napjainkban az állam szerepvállalása az európai integráció folyamatában, a jogközelítés, illetve a jogharmonizáció érdekében egyes területeken erősödött.²² A kollektív önszabályozás történeti fejlődésében a kollektív megállapodások rendszere kialakulásának elengedhetetlen feltétele volt a koalíciók megtűrése, majd elismerése, illetve a rájuk vonatkozó különös szabályok megalkotása. A szerződéses liberalizmus korának tiltó rendelkezéseinek megszületése óta alig telt el valamivel több, mint fél évszázad, és megjelentek az első ipari rendtartások, amelyek legalábbis megtűrték a szakmai koalíciókat.²³ A koalíciók viszonylag gyors elismerése több okra vezethető vissza. Egyrészt ebben az időszakban a jelzett állami beavatkozás ellenére erősen élt a laissez-faire eszméje, különösen a közvetlen gazdasági kapcsolatokat illetően, és ebből adódóan mintegy kényelmesebb volt engedni a kollektív önszabályozás adta lehetőségeknek.²⁴ Másrészt mind a munkaadói, mind a munkavállalói koalíciók egyre erőteljesebben kötődtek meghatározott politikai áramlatokhoz, és ebből következően könnyen az a kép bontakozhatott ki, hogy a kollektív önszabályozás kontroll alatt tartható.

²¹ A brit konzervatív kormányzat több mint két évtizedes hivatala alatt a munkaerőpiac és általában a munkajog deregulációját és liberalizációját, továbbá ezzel együtt rugalmassá tételét irányozta elő. Erről a korszakról ld. Deakin, S. – Morris G.: *Labour Law*, Butterworths, London, 1999. 38–55. o.; A francia munkajog 80-as évek eleji lényegi átalakításáról ld. Javillier, J. C.: *Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*, Paris, 1984, L. G. D. J.

²² Egyes szerzők az állam szerepvállalását a felek kapcsolatrendszerét illetően már-már eltúloznak vélik. Ld. Kohler, T. C.: *Labour law and labour relations: comparative and historical perspectives*. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Autumn 1996, 233. o.

²³ Németországban 1869-ben a „Die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes” rendelkezett ebben a tárgykörben 1869-ben Ld. MünchArbR/Löwisch, 1992, § 235. RdNr.1., Ausztriában az állampolgárok alapvető jogairól szóló alaptörvény – Staatsgrundgesetz über die allgemeine Rechte der Staatsbürger – 1867-ben rendelkezett az állampolgárok koalícióalkotási szabadságáról. Ld. Mayer-Maly, Th. – Marhold, F.: *Österreichisches Arbeitsrecht*, Wien/New York, 1991, Springer Verlag, 15-16. o.; Franciaországban a Második Köztársaság időszakában került sor a szervezkedési szabadság elismerésére, amelyet a későbbiekben a Waldeck-Rousseau törvény egészített ki 1884-ben Ld. Camerlynck, G. H. – Lyon-Caen, G. – Pélassier, J.: *Droit du Travail*, 14. o. Nagy-Britanniában ebben a tekintetben az 1871. évi Trade Union Act jelentett fordulópontot Ld. Hepple, B. – Fredman, S.: *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*, Deventer/Boston, 1986, Kluwer, 250. o.

²⁴ Jacobs, A.: *Collective self-regulation...* 205. o.

A kollektív megállapodások megjelenése alapvetően megváltoztatta a munkaszerződések megítélését, valamint azok súlyát és funkcióját. Ez a változás annak ellenére következett be, hogy a munkaszerződés tartalmában alig történt átalakulás. A munkaszerződés a szerződéses liberalizmus időszakában a munkajogviszony tartalmának szinte egyedüli faktora volt. Ez egyben azt is jelentette, hogy a kezdetekkor a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma szinte azonos volt. Az azonosság abból adódott, hogy a munkajogviszony tartalmát lényegében nem alakította sem jogszabály, sem kollektív megállapodás, így a munkaszerződés tartalmi elemei lényegi moduláció nélkül válhattak a munkajogviszony tartalmává. Azok az elemek, amelyek később jogszabály vagy kollektív megállapodás klasszikus tartalmi elemeivé fejlődtek – így pl. a munkaidő, a munkabér, a jogviszony megszüntetésének szabályai stb. – védő jellegű jogszabályok, illetve kollektív megállapodás hiányában megmaradtak az egyéni munkaszerződés keretei között. A munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma ténylegesen azonban mégsem volt teljesen azonos, éppen a jogviszony idegen meghatározottsága miatt.²⁵ Ez közelebről azt jelentette, hogy a munkáltató egyoldalú jognyilatkozataival – utasításával – folyamatosan alakíthatta a jogviszony tartalmát.

A munkáltató egyoldalú jogviszony-alakítási lehetősége, illetve az a körülmény, hogy gazdasági fölénye miatt egyoldalúan határozhatta meg a munkaszerződés tartalmát, alaposan szűkítette a munkavállaló önrendelkezésnek, autonómiájának határait. A magánautonómia az uralkodó felfogás szerint olyan rendszerezési elv, amely által az egyénnek lehetősége nyílik jogi kapcsolatait „az önelhatározást segítő szabályozás közegében alapítani és alakítani.”²⁶ Flume a jogviszonyok önalakításának (*Selbstgestaltung*) elvét emeli ki az egyéni és saját akarton keresztül.²⁷ Ebben a kontextusban a magánautonómia csak a jogviszony alapítására terjedt ki, amely mögött a piacon nem egyenlő minőségű felek egyikének gazdasági kényszerhelyzete húzódott meg.

A kollektív szerződések azonban éppen azokat az elemeket vették át, amelyek korábban a munkáltató egyoldalú jognyilatkozata által voltak alakíthatóak, azaz korlátozták a munkáltató mérlegelési jogát, miközben a munkaszerződés formálisan ugyanolyan blanketta-szerződésnek tűnt, mint

²⁵ Löwisch, M.: Schutz der Selbstbestimmung durch Fremdbestimmung, Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1996/2, 293–318. o.

²⁶ Richardi, R.: Kollektivgewalt... 35–36. o.

²⁷ Flume, W.: Rechtsgeschäft und Privatautonomie, (in Hundert Jahre Deutschen Rechtsleben, Bd. I.), Verlag C. F. Müller, Karlsruhe, 136. o.

korábban. Ebből következően a magánautonómia és így a szerződési elv egy szinttel feljebb érvényesült: a kollektív relációkban. Ez az új képlet új problémákat is felszínre hozott. Mindenekelőtt bizonytalanná vált az egyéni munkaszerződés és a kollektív szerződés viszonya. Mint ahogyan Richardi kitűnő monográfiájának előszavában írja, az egyén függősége a kollektív hatalmaktól minden szabad rendszerben az egyik központi problémaként jelenik meg, amelynek megoldása a jogtudomány számára rendkívül nehéz feladat.²⁸ Az egyén és valamely nem állami közösség kapcsolata rendkívül lényeges az alapjogok megítélése szempontjából is (ld. alább), e helyütt azonban csak a szerződéses szabadságra vonatkoztatott vizsgálatot végezzük el.

c) A munkaszerződés és a kollektív szerződés egymáshoz való viszonyát illetően alapvető a kollektív szerződés ún. átalakító erejének értékelése. A kollektív szerződés normativitása azt jelenti, hogy hat az egyéni munkaszerződésekre, meghatározott esetekben korlátozza annak tartalmát. Kérdéses azonban, hogy milyen irányban. E tekintetben meglehetősen eltérően alakult az európai kontinentális és az amerikai jogfejlődés.²⁹ Az előbbi kollektív munkajogi rendszerét – legalábbis a koalíciós-tarifális relációt illetően – meghatározó elv az ún. „*Günstigkeitsprinzip*”.³⁰ Ennek lényege, hogy a munkaszerződésben a felek a kollektív szerződésben rögzített feltételektől eltérően a munkavállaló javára megállapodhatnak. Ezt általános jogelvként rögzíti a német *Tarifvertragsgesetz* 4. § (3) bekezdése, valamint a *Code du Travail*. A CT Art. L. 132-4 arról rendelkezik, hogy a munkavállaló terhére történő megállapodás semmis. A *Günstigkeitsprinzip*, illetve a „*principe de l'application de la norme la plus favorable*” azért jelentett áttörést a munkajogban, mert azon túlmenően, hogy biztosította a szerződés szabadságát, erősítette azt a felfogást, hogy a tarifális partnereknek egyik fontos feladata a munkavállaló jogi státuszának javítása.³¹ Ismeretes olyan felfogás is, hogy a kollektív megállapodások csak a minimális feltételeket tartalmazzák, és ezért van lehetőség az egyéni munkaszerződésben a

²⁸ Richardi, R.: *Kollektivgewalt ... Vorwort*

²⁹ Ld. erről részletes összehasonlításban Kord Wedderburn: *Inderogability, collective agreement and community law*, *Industrial Law Journal*, Vol. 21. No. 4. 1992, 245–264. o. Kohler, C. T.: *Labour law and labour relations: comparative and historical perspectives*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Autumn, 1996, 213–234. o.

³⁰ Ld. erről részletesen Belling, D.: *Das Günstigkeitsprinzip in Arbeitsrecht*, Duncker&Humblot, Berlin, 1984.

³¹ Krieger, G.: *Das französische Tarifvertragsrecht*, Heidelberg, 1991. Decker&Müller, 250–274. o.

munkavállaló javára történő eltérésre.³² Ezt a megállapítást azonban annyiban indokolt módosítani, hogy ez a „minimumstandart” alapvetően a felek pozíciójától függ, és ennyiben különbözik a jogalkotó által megállapított minimálfeltételektől.³³ Az európai kontinentális jogi uralkodónak tekinthető felfogástól eltérő szemlélettel találkozunk az angol jogban, habár a különbözőségnek csekélyebb gyakorlati jelentősége van, mint volt korábban. Az angol *collective agreement* kötőereje a jogalkotásban napjainkban is kétséges, ugyanakkor a létét a gyakorlat nem vitatja.³⁴ Wedderburn hangsúlyozza, hogy az angol jogban (de általában a kontinentális jog egészét illetően is) új, az eddigiéknél rugalmasabb klasszifikációra van szükség.³⁵ Napjainkban ugyanis már nem egyszerűen az *in peius*, hanem az *in melius* eltérés is felmerülhet, attól függően, hogy az egyes jogszabályok milyen mozgásteret engednek a kollektív szerződést megkötő felek számára. Jó példa erre az amerikai jogban a kollektív szerződés megítélése. Többek szerint az amerikai kollektív megállapodások regulatív funkciója az európai gyakorlatnál is erősebb, hiszen a kollektív szerződéstől való eltérés tilalma meglehetősen széleskörű. Mindezzel összefüggésben Wedderburn megjegyzi, hogy a jelzett jogi kultúrákban a fejlődés értéke nem az eredeti értelemben használatos szerződéses szabadság megtartásában rejlik, hanem azoknak az előnyöknek a szétosztásában, amelyeket a munkajog éppen az egyénileg gyengébb fél érdekében ért el.³⁶

d) A leírtakból következően a szerződéses szabadság eszméje nem tűnt el, de a munkajogban az eredetitől eltérő tartalommal és szinten jelenik meg. A mai munkajog szerződéses szabadsága az egyén autonómiájára épül, de ez csak abban az esetben realitás, ha a munkajogi intézményrendszerének nivelláló hatása érvényesül. Ennek két említett eszköze – a védelmi jellegű jogszabályok és a kollektív megállapodások –

³² Lord Wedderburn: *Inderogability...* 249–251. o.

³³ Ld. ezzel összefüggésben az Mt. indokolását. A jogalkotó álláspontja szerint „a piacokonform szabályozás azt eredményezi, hogy a jelenlegi közigazgatási jellegű szabályozást fel kell váltania egy, a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogi szabályozásnak. Az állam jogi beavatkozásának erőteljesen vissza kell vonulnia, a munkaviszony alanyira nézve kogens jogi szabályozás kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására, az ún. „minimálandardok” kijelölésére szorítkozhat. ... A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdéseket a munkaviszony alanyainak, a munkáltatónak és a munkavállalóknak kell megállapodás útján rendeznie. ... a kollektív szerződésekre vár az a feladat, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat megalkossák.”

³⁴ Lord Wedderburn: *Inderogability...* 245–264. o.

³⁵ Uo. 258. o.

³⁶ Uo. 251. o.

már nem egyszerűen automatikusan a munkavállaló védelmét szolgálja, hanem összetett piaci és szociális hatások és ellenhatások által bonyolult rendszert alkot. Az alábbiakban indokolt elemezni a szerződéses szabadság, a magánautonómia változásának következményeit, illetve e változásnak az alapjogokra kifejtett hatását.

2) Az alapjogok és a munkajog intézményrendszere

a) Az alapjogok munkajogi érvényesülése az alapjogi kutatások egyik érzékeny területe. Az alapjogok érvényesülésének egyik szegmense az állam és az egyén viszonyában értékelhető. Minden korábbi feszültség ellenére ez a reláció napjainkra az egyik legjobb letisztulttá vált. Természetesen az állam tartózkodása valamilyen magatartástól, másrésztől az állam beavatkozása érinti az alapjogok érvényesülésének további szintjeit is.³⁷ A munkajogot illetően az egyén és a nem közjogi közösségek, valamint az ellentétes érdekeket megjelenítő azonos szintű pozíciók viszonyai érdemelnek figyelmet.³⁸ Általában rögzíthető, hogy hosszú időn keresztül az egyéni alapjogok közül a munkavállalói jogok védelmi jellege erősödött, míg ezzel egyidejűleg a munkáltatói jogok némileg gyengülnek – legalábbis a jogalkotó szándékai szerint. E törekvések tényleges következményei természetesen függetlenedhetnek a jogalkotó szándékaitól és éppen ellentétes hatásnak, illetve reakciónak lehetünk tanúi. Erre azért utalunk, mert az egyes EU tagállamok munkajogának legújabb fejlődése azt támasztja alá, hogy kollektív munkajogi befolyásolási bázis hiánya mellett az érdekek kiegyenlítése megmarad a jogszabály szintjén, vajmi csekély gyakorlati hatással. A jogalkotónak ugyanis egyes esetekben oly széles spektrumot kell átlátnia és szabályoznia, amely a kollektív autonóm önszabályozás nélkül eleve kudarca ítélt.³⁹

Külön elemzést érdemel általában az alapjogok és a munkajogban megjelenő alapjogok bizonyos mértékű divergenciája.⁴⁰ Ennek a hosszú

³⁷ Az alapjogok felosztásáról ld. Alexy, R.: *Theorie ...* 171–181. o.

³⁸ Richardi, R.: *Prinzipien des Grundrechtsschutzes im Arbeitsverhältnis nach deutschem Recht* (in *Arbeit, Recht und Gesellschaft*, FS Walter Schwarz), Wien, 1991, Manzsch, 781–800. o.

³⁹ A kollektív önszabályozásról ld. még Lord Wedderburn: *Labour law: from here to autonomy?* *Industrial Law Journal*, 1987/1, 3. o.

⁴⁰ Ld. erről Leary, V. A.: *The paradox of worker's rights as human rights*, in Compa, L. A. – Diamond, S. F.: (éd) *Human rights, labour rights and international trade*, Philadelphia, 1996, PENN 23–27. o.

folyamatnak két szegmense mutatható ki. Az egyik, az általános emberi alapjogok meglehetősen nehézkes átültetése a munkajog intézményrendszerébe. Megfigyelhető, hogy az emberi méltóság elismerésének bázisán kialakult alapjogok⁴¹ ugyan elvileg minden tekintetben egyenlőséget követelnek, de a munkajogi szubordináció és a személyes szabadság nem volt egymással összeegyeztethető. A jelzett divergenciát csak erősítette, hogy a XX. század elejétől egyre erőteljesebben fogalmazódtak meg az ún. származtatott individuális munkavállalói alapjogok, amelyek a nemzetközi munkajog II. világháborút követő fejlődése nyomán szinte önálló életet élnek. A folyamat következményei jól nyomon követhetők az egyes munkavállalói jogok érvényesülésének a megállapodások szintbeli átrendeződésében is.

Az egyik karakterisztikus egyéni alapjog a foglalkozás és a munkahely szabad választásának joga. Nyilvánvaló, hogy ez a munkavállaló számára alapvetően az egzisztenciális biztonság, míg a munkaadó számára a vállalkozás szabadsága szempontjából lényeges.⁴² E jog egymással konkuráló szabadságokat jelenít meg, és ez az átalakult szerződéses szabadsághoz (is) szükséges egyenlőség biztosításához új szemléletet és technikai megoldást követel. A munkajog kollektív elemei magától értetődően kifejlesztették a kollektív alapjogokat, amelyek csakhamar túlléptek az egyes nemzeti jogok keretein, és részeivé váltak a különböző nemzetközi munkajogi normáknak.⁴³ A kollektív jogok erősödése, és általában a kollektív munkajogi relációk erősödése szinte elavulttá tette a „munkaszerződés” kitétel használatát, és egyre elterjedtebbé vált a „munkaügyi kapcsolatok”, vagy másutt a „munka világa” elnevezés.⁴⁴

A foglalkozás és a munkahely szabad megválasztásának joga magában foglalja a jogviszony alakításának jogát, amely ismét mást jelent a munkavállaló és a munkáltató számára. A munkavállalói alapjogok körében egyre gyakrabban jelenik meg önállóként a megfelelő munkafeltételekhez és szociális védelemhez való jog – foglalkozástól, beosztástól és a munkaadói szervezet jellegétől, továbbá nagyságától

⁴¹ Stern, K.: Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland, München, 1988, C.H.Beck, III. Bd. 6–51. o.

⁴² E jogról ld. részletesen többek között Maunz, Th. – Dürig, G. – Herczog, R. – Scholz, R.: Grundgesetz (Kommentar zu Art. 12.), München, 1985, C. H. Beck, RdNr. 7., 83–94.

⁴³ Ld. erről Seidel, G.: Handbuch der Grund- und Menschenrechte auf staatlicher, europäischer und universeller Ebene. Nomos, 1998.; Däubler, W.: Koalitionsfreiheit im EG-Recht, (in FS Peter Hanau), Verlag Dr. Otto Schmidt, 1999, Köln, 489–503. o. stb.

⁴⁴ Ld. Lord Wedderburn: labour law: from here to autonomy ...6.o.; Bogensberger, H. (hrsgst): Menschengerechte Arbeitswelt: empirische Ergebnisse und Reflexionen, Duncker&Humblot, 1996, Berlin, stb.

függetlenül. A jogviszony alakítása a munkáltató számára a vállalkozás szabadságát kifejező, valamint a tulajdonhoz kapcsolódó egyes jogokból adódó döntési szabadságot jelenti. Míg az egyik oldalon az individuális alapjogok a klasszikus, tradicionális munkajogviszony létesítését és fenntartását indukálják, a másik oldal a lehető legnagyobb rugalmasság és mobilitás elérésében érdekelt. A „megfelelő” munkafeltételek kialakítása a jelenlegi munkajogi intézményrendszerben nyilvánvalóan nem a munkaszerződés feladata. Mondhatni a munkaszerződés rendeltetése alapvetően megváltozott.⁴⁵ Találó *Lammy Betten* kijelentése, amely szerint a kérdés nem a munkaszerződés intézményének megszüntetése, hanem rendeltetésének átgondolása az átalakult munkaügyi kapcsolatok rendszerében.⁴⁶

Hasonló anomáliát tapasztalhatunk a munkának megfelelő, igazságos munkabérhez való jog realizálása során is.⁴⁷ A munkajog kollektív elemeinek fejlődésének egyik karakterisztikus vonása volt a munkabérekben történő megállapodások átkerülése a munkaszerződésekből a tarifaszerveződésekbe. Egyértelművé vált ugyanis, hogy érdemi megállapodás a munkáltató és a munkavállaló között a munkaszerződés szintjén a munkabér tekintetében nem köthető.⁴⁸

b) Az alapjogok közül kiemelt figyelmet érdemelnek az ún. kollektív jogok. Ezek közül a legrégebb – és a többi számára is alapozó jellegű – a koalíciós szabadsághoz való jog. A koalíciós szabadság eszméje áthatja a munkajog nemzetközi intézményeit. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Közgyűlése 1948 június 17-én megtartott harmincegyedik ülésén fogadta el az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog tárgyában hozott egyezményt. Az egyezmény preambuluma kiemeli, hogy „a szólás- és egyesülési szabadság döntő fontosságú a tartós haladás érdekében”. Hangsúlyozza továbbá – a Philadelphiai Nyilatkozatra utalva –, hogy „az

⁴⁵ Ld. erről részletesen Betten, L. (ed.): *The employment contract in transforming labour relations*, Kluwer, 1995, Hague/London/Boston.

⁴⁶ Uo. 4. o.

⁴⁷ Az ún. tisztességes munkabérhez való jog (equitable pay) többek között az Európai Szociális Charta nyomán számos ország szabályozásában megjelenik. A Munkavállalók szociális alapjogainak Chartája értelmében minden munkavállalónak joga van az igazságos bére, amely a dokumentum értelmében azt jelenti, hogy a munkabérnek fedeznie kell a munkavállaló megfelelő életszínvonalának fenntartását. Ld. erről részletesen Nagy L.: *a munkabérek jogi szabályozása a piacgazdaságokban*, Budapest, 1993, KJK.

⁴⁸ A munkaszerződés „real agreement”, illetve „meaningful negotiation” jellegéről és fikciójáról ld. Kahn-Freund, O.: *Blackstone's neglected child: the contract of employment*, *Law Quarterly Review*, (1977). 93 508. o.; Uő: *Servants and independent contractors*, *Modern Law Review*, (1951) 14 504. o.

egyesülési szabadság elvének elismerése a munkakörülmények javításának és a béke megteremtésének egyik eszköze”. Az ILO huszonhatodik ülészakán kibocsátott Philadelphiai Nyilatkozat (1944) többek között rögzíti, hogy minden nemzetnek olyan folyamatos és együttes, nemzetközi erőfeszítéssel támogatott munkát kell folytatnia, amelyben a munkaadók és a munkavállalók képviselői egyenlő jogokat élveznek a kormányok képviselőivel, szabad vitában és demokratikus döntéssel munkálkodnak a közös érdekében.

A koalíciós szabadsághoz való jog egyben azt is jelenti, hogy a szerveződéseknek joguk van a koalíció rendeltetésének megfelelő tevékenység kifejtésére.⁴⁹ Ezen belül a leglényegesebb a kollektív tárgyaláshoz és a kollektív megállapodás megkötéséhez való jog. Ebben a tárgykörben kiemelkedő az ILO 98. számú egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyaláshoz való jog elvének alkalmazása tárgyában, valamint az ILO 151. és 154. számú egyezményei a közalkalmazottak szervezkedési szabadságának védelméről és a foglalkoztatási feltételek megállapításáról kapcsolatos eljárásról, illetve a kollektív tárgyalások előmozdításáról.

A kollektív alapjogok érvényesítésének előmozdításában meghatározó szerepe van az Európai Uniónak. A szociális párbeszéd intézménye⁵⁰ napjainkra az EU jogalkotási mechanizmusának részévé vált. Ezt a funkcióját két módon valósítja meg. A közösségi jog minden olyan esetben megköveteli a szociális partnerek közötti párbeszédet, amikor a vállalkozások működésében rendkívüli események következnek be. Ilyennek tekinthetők a csoportos létszámleépítés⁵¹, illetve a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás.⁵² Másrészt a Maastrichti és az

⁴⁹ A koalíciók rendeltetéséről és tevékenységéről ebben a kontextusban ld. Staudinger/Richardi, 1989, § 611. Rz. 835.

⁵⁰ Ld. erről Ladó M.: Európai munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek; szociális párbeszéd [in Kiss Gy. (szerk) Az Európai Unió munkajoga, Osiris, 2001, Budapest, 471–507. o.; Hepple, B.: European social dialogue – Alibi or opportunity? The Institute of Employment Rights, London, 1993.; Heinze, P.: Die Rechtsgrundlage der sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene, Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1997/4., 505–521. o.; Wedderburn: Consultation and collective bargain in Europe: success or ideology? Industrial Law Journal, 1997/3., 1–34. o.; Uő: Inderogability, collective agreement and community law, ILJ, 1992/4., 245–264. o.; Uő: Freedom of association and philosophies of labour law, ILJ, 1989/1., 1–39. o.

⁵¹ Ld. „Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies.”

⁵² Ld. „Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of

Amszterdami Szerződés felhatalmazza a szociális partnereket közvetlen tárgyalásokra, európai szintű kollektív megállapodások megkötésére, amelyeket az aláírók közös kérésére az Európai Tanács irányelveként kihirdet, és így a megállapodás a közösségi jogrend része lesz.⁵³ Többen annak a véleményüknek adnak hangot, hogy a Római Szerződés 138. és 139. cikkelyében rögzített felhatalmazás által a szociális partnerek „kvázi jogalkotók” lettek.⁵⁴ Ez a megállapítás nézetem szerint nem teljesen helytálló, valamint utalok arra, hogy e megoldással szemben felmerültek bizonyos kétségek is,⁵⁵ kétségtelen, hogy a szociális párbeszéd új dimenziója jelentősen átalakította az EU jogalkotását.

Ez a jogalkotási módszer egyébiránt ismert egyes nemzeti jogokban is. Jó példa erre a német szövetségi (köz)alkalmazotti tarifaszerződés, az ún. Bundesangestelltentarifvertrag. A közszolgálatban alkalmazottként foglalkoztatottak jogviszonyai – szemben a közhivatalnokok köztisztviselői jogviszonyával – főszabályként szerződéssel keletkeznek. E szerződések tartalma azonban behatárolt, illetve a felek mozgásszabadsága korlátozott, ugyanis a foglalkoztatási feltételek alapvetően a különböző szintű költségvetéstől függenek. Míg ez a függőség a köztisztviselői jogviszony esetében a jogviszony relatív egyoldalú alapításában (kinevezés), és tartalma egyes területeinek szintén egyoldalú alakításában is megnyilvánul,⁵⁶ addig az alkalmazottak jogviszonyainak tartalmát főszabályként az egész országra és szinte valamennyi közalkalmazotti típusra kiterjedő hatályú kollektív szerződés határozza meg.⁵⁷ Nem véletlenül használatos a „Regelungswerk”

employee's rights in the even of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses.

⁵³ Ilyen módon született meg közösségi szinten a 96/34/EK irányelv az UNICE, a CEEP és az ETUC által kötött, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodásról; a 97/81/EK irányelv az UNICE, a CEEP és az ETUC által a részmunkaidőről, valamint a 99/70/EK irányelve a határozott idejű munkáról szóló keretmegállapodásról. Ágazati szinten ebbe a körbe tartozik az FST és a CCFE megállapodása a 93/104/EK irányelv alkalmazásáról a vasútnál, a 99/63/EK irányelv az ECSA és az FST által, a tengerjárók munkaidejének megszervezéséről, valamint a 2000/79/EK irányelv az AEA, az EFT, az ECA, az ERA és az IACA által, a polgári légi közlekedés mobil munkavállalói munkaidejének megszervezéséről kötött európai megállapodásáról. Ld. Ladó, M.: Európai ... i.m.: 502. o.

⁵⁴ Ladó M.: Európai ... i.m.: 475. o.

⁵⁵ Ld. MünchArbR/Birk, § 18. RdNr. 85.

⁵⁶ A közszolgálat összehasonlító elemzését ld. Magiera, S. – Siedentopf, H.: Das Recht des öffentlichen Dienstes in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft, Duncker&Humblot, 1994, Berlin; Bach, S. – Bordogna, G. – Winchester, D.: Public Service Employment Relations in Europe, Routledge, 1999, London/New York.

⁵⁷ Ld. erről részletesen MünchArbR/Freitag, §180 RdNr. 16–22.

megnevezés a BAT tekintetében.⁵⁸ A tarifaszervezés regulatív funkciója már alanyi körének meghatározásából is következik. A BAT munkáltatói oldalán ugyanis megtalálható a Német Szövetségi Köztársaság, A Német Tartományok Tarifális Közössége, és a Kommunális Munkaadói Szövetségek Egyesülete. A munkavállalói oldalon a Közalkalmazotti Szakszervezetek Szövetsége, valamint a Közszolgálati Szállítási és Közlekedési Szakszervezetek Szövetsége. A BAT mellett a közszolgálatban még több ún. keret-kollektív szerződés van hatályban, és hatályuk a közszolgálatban foglalkoztatottak döntő többségére kiterjed.⁵⁹

Témánk szempontjából a szociális párbeszéd intézménye, illetve funkciójának átalakulása azért érdemel vizsgálatot, mert a munkajogban érvényesülő alapjogok realizálhatósága az individuális munkaszervezésekről áttevődik a kollektív megállapodások szintjére, amelyek vagy de iure vagy de facto jogszabályokként működnek. Ez a folyamat kétségtelenül előnyös a felek közötti egyensúly fenntartása érdekében, azonban felvet bizonyos legitimációs problémákat. A kollektív szerződés csak abban az esetben lehet a kollektív önrendelkezés megtestesítője, ha olyan felek között jön létre, akik nagyfokú támogatottságot élveznek. Ez különösen a munkavállalói koalíciók számára fontos, hiszen szinte valamennyi EU tagállam jogában az ún. tarifális kötöttség a munkaadóhoz kapcsolódik. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a kollektív megállapodás hatálya a tarifálisan kötött munkáltatóval munkajogviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed, függetlenül attól, hogy tagja-e a kollektív szerződést megkötő szakszervezetnek, vagy egyáltalán tagja-e valamely munkavállalói koalíciónak.

A kollektív szerződés tartalma szintén értékelendő a szerződéses szabadság szempontjából. A kollektív szerződés ugyanis bizonyos tekintetben „puhíthatja” az individuális szerződéses szabadságot⁶⁰, azonban nem léphet annak helyére. Kétségtelen, hogy a kollektív szerződésnek kimutatható a kartell jellegű hatása,⁶¹ ugyanakkor a jogrendnek ki kell alakítania a kollektív koalíciós hatalom megfelelő korlátjait is. Ez két módon oldható meg. Az egyik a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabály elvének differenciált szabályozása, valamint a

⁵⁸ BAT Kommentar 2001 mit Einführung von Reinhard Richardi.

⁵⁹ Ide tartozik a Manteltarifvertrag für die Arbeiter de Bundes, Manteltarifvertrag für Arbeiter de Länder, Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe, Manteltarifvertrag für Auszubildende.

⁶⁰ Richardi, R.: Kollektivgewalt ... i.m.: 179. o.

⁶¹ Uo. 179–184. o.

kollektív szerződés tartalmának pontos jogszabályi rögzítése. Ez egyben azt is jelenti, hogy a kollektív megállapodásoknak az ún. kollektív munkafeltételeket kell szabályozni, amellyel teret enged az egyéni megállapodásoknak is.

c) A leírtak alapján levonhatjuk azt a következtetést, hogy az alapjogok munkajogi érvényesüléséhez a munkajog intézményrendszerének összehangolt működésére van szükség. Megengedhetetlen, hogy a jogi szabályozás, a kollektív megállapodás és a munkaszerződés viszonylatában bármelyik is háttérbe szoruljon. Amennyiben ez bekövetkezik, az önrendelkezés joga, a szerződéses elv formalitássá válik, és a munkajog egyre inkább az egyoldalú jogalakítás jogává válik, bármennyire nem ez volt a jogalkotó szándéka.⁶² Az alábbiakban a jogi szabályozás tartalmára, valamint a kollektív megállapodásnak és a munkaszerződésnek a jogszabályhoz való viszonyára vonatkozó elképzeléseinket vázoljuk.

3) A munkajog intézményei előtt álló követelmények

Az Mt. tartalmát tekintve kerettörvénynek minősíthető, amely egyaránt magában foglalja a munkajog kollektív és individuális intézményeit. Némileg idegen testként bizonyos közjogi jellegű szabályanyagot is tartalmaz, amennyiben az érdekegyeztetésre alapvető rendelkezéseket rögzíti. A jogalkotó álláspontja az Mt. III. Részét illetően egyértelműen az volt, hogy a törvény csak a minimális követelményeket, a garanciális elemeket rögzítse, és a felek – elsősorban kollektív szerződésben – megállapodnak a munkavállalóra nézve kedvezőbb feltételekben. Ez a koncepció nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket. Ennek okai a következők. Az Mt. 13. § (3) bekezdésének a kollektív szerződés tartamára vonatkozó kitétele nyilvánvalóan nem készíti a munkáltatókat kollektív szerződés megkötésére. A munkavállalóra nézve kedvezőbb megállapodás a már leírtaknak megfelelően csak a kollektív szerződés és a munkaszerződés relációjában értékelhető, mint ahogyan ezt a 13. § (3) bekezdése, valamint a 76.§ (4) bekezdése megfogalmazza.

Látható, hogy a hazai szabályozási struktúrában alapvető kérdés a jogszabály és a kollektív szerződés tartalmának egymáshoz való viszonya. Mivel az Mt. csak a garanciális elemeket tartalmazza, a jogalkotó kénytelen volt a kollektív autonómiának szinte korlátlan teret engedni. Ezt

⁶² Ld. az Mt. általános indoklását.

fejezi ki az Mt. 30. § a) pontja a kollektív szerződés normatív része tartalmára vonatkozó rendelkezéssel. A kollektív szerződés így szabályozhatja a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét. Álláspontom szerint a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek meghatározása alapvetően nem a kollektív szerződés feladata. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy kollektív szerződés ne tartalmazhatja a munkajogviszony tartalmára vonatkozó szabályokat, de ezeknek a jogszabály keretei között kell maradniuk. Az Mt. azonban a munkaszerződés tartalmáról rendelkezik, és a III. Rész V. Fejezetében meglehetősen eklektikus szabályokkal a munkajogviszony tartalmát, de főként annak teljesítését – különösen a munkáltató egyoldalú alakítási jogára vonatkozó intézményeket rendezi.

Álláspontom szerint, a jogalkotónak pontosan meg kell határoznia a munkajogviszony tartalmát, amelyez képest a kollektív szerződésnek alapvetően konkretizáló funkciója lenne. Ez viszont azt is feltételezi, hogy az Mt.-nek a jelenleginél sokkal részletesebb szabályokat kellene tartalmaznia a munkaszerződés megkötésére, a munkaszerződés megszüntetésére, a munkajogviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre. Vannak azonban olyan intézmények, amelyek elsősorban a felek megállapodásához tartoznak, és ezek törvényi szabályozásánál valóban csak a minimumstandardok rögzítése lenne kívánatos. Tipikusan ebbe a körbe tartozik a munkaidő, amelynek szabályozása tekintetében a vonatkozó EU irányelv is széles mozgásteret biztosít a szociális partnerek számára.⁶³ Összefoglalva megállapítható, hogy a jogalkotónak a munkaszerződés dinamikus elemei tárgyában jóval részletesebb szabályozást kell kialakítania, hiszen ez szolgálhatná hatékonyan a munkavállalók védelmét. A jogviszony tartalmát szintén egyértelműen kell rögzíteni, és a teljesítés szabályozásában kell tág mozgásteret biztosítani a feleknek.

A leírtak alapján nézetem szerint a jelenleginél nagyobb lehetőséget kell biztosítani a kollektív megállapodások regulatív funkciójának, amelyet nem zár ki a törvény részletesebb szabályozása. Ahhoz azonban, hogy e kollektív megállapodások megszülessenek a jogszabály tartalmi változásán túl egyéb feltételek is szükségesek. Az egyik a kollektív szerződéskötési képesség szabályainak átalakítása, az Mt. 32. és 33.§-ai összhangjának megteremtése. Több tanulmányban elemeztük a koalíciós-

⁶³ Ld. Kiss Gy: A munkaidő megszervezésének egyes kérdései [in Kiss Gy. (szerk): Az Európai Unió munkajoga] i.m.: 351–390. o.

tarifális és az üzemi alkotmányjogi elemek összerosódását, és egymástól való kölcsönös függőségét, amely a két intézmény között szervezeti és funkcionális zavart okoz.⁶⁴ Nézetem szerint a kollektív szerződéskötési képességet nem lehet kizárólag az üzemi tanács választásán elért eredményekhez kötni, hiszen a munkavállalói koalíciók elismerése meghatározásának egyéb ismérvei is léteznek.

Rendkívül lényegesnek tartom a tárgyalási kötelezettségre vonatkozó szabályok átalakítását. Ezt az Mt. csak a munkáltatói szinten megkötendő kollektív szerződésekre vonatkozóan rendezi. A hazai munkavállalói koalíciók szövetségei régóta hangoztatják, hogy a munkáltatói szint felett megkötendő kollektív megállapodásokra vonatkozó tárgyalásokat nem tudják kivel lefolytatni, illetve a munkáltatókat tárgyalásra készítő szabályok hiányában e tárgyalások már a kezdeti próbálkozásokkor kudarcba fulladnak. Ezt kiküszöbölendő indokolt a tárgyalási kötelezettség átfogó szabályozásának kimunkálását.

A változtatásra javasolt jogszabályi és kollektív szerződéses környezetben más lesz a munkaszerződés szerepe. Hangsúlyozandó, hogy az egyéni megállapodás jelentősége egyáltalán nem csökken, hanem a biztonságosabb jogi környezetben nagyobb stabilitást biztosíthat a munkavállaló számára. A munkaszerződésre vonatkozó rendelkezések átgondolása azért sem felesleges, mert a munkajogviszonyt nem jogszabály és nem kollektív megállapodás keletkezteti, hanem a munkaszerződés.⁶⁵ A tanulmányban megfogalmazott szerződési szabadság, illetve szerződéses elv fennmaradásának, továbbá az alapjogok munkajog érvényesülésének biztosításához a tíz éve hatályban lévő munkajogi szabályozórendszer koncepcionális átalakítása indokoltnak tűnik.

⁶⁴ Kiss Gy: Die Bedeutung privatautonomer Gestaltung bei der Neuordnung der ungarischen Arbeitsrechtstruktur, Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1990/4.; A kollektív szerződés intézményének jelentősége és a kollektív szerződéskötési képesség szabályozása az új Munka Törvénykönyvében, Jogtudományi Közlöny, 1994/1.; Das Verhältnis de Tarifsystems zur Betriebsverfassung im ungarischen Arbeitsrecht, Köln, 1996, Carl Heymanns Verlag.

⁶⁵ Ld. erről részletesen Richardj, R.: Der Arbeitsvertrag ... i.m.: 221–222. o.

ZUSAMMENFASSUNG**Die Umwandlung der Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht im Spiegel den Grundrechten**

Die Abhängigkeit des einzelnen Arbeitnehmers ist der Grundbestand des Arbeitsrechts – hat Richardi in seiner berühmten Monographie festgestellt. Gegen diese Prämisse ist das Arbeitsrecht ein Teil der Privatautonomie. Wie Flume hat betont, die Privatautonomie ist das Grundprinzip jener Zivilrechtsordnung. Sie bedeutet Gestaltung der Rechtsverhältnisse nach eigenen Willen. Die Privatautonomie und das Vertragsprinzip haben eine besondere Bedeutung für Vertragstypen, bei denen die Parteien in ungleicher Machtlage sind. Die Diskrepanz zwischen dem Vertragsprinzip und der Funktion des Vertrags im Arbeitsrecht wurde von den Rechtsinstitutionen des kollektiven Arbeitsrechts aufgelöst. In diesem Kontext hat ein neues Problem aufgetaucht: die Abhängigkeit des einzelnen von kollektiven – nichtstaatlichen – Mächten.

Diese Abhandlung beleuchtet das Verhältnis der individuellen Privatautonomie zu der Tarifautonomie; das Problem der kollektivvertraglichen Individualregelung, sowie das Günstigkeitsprinzip; die Zielbestimmung und die funktionelle Abgrenzung des kollektiven Arbeitsrechts. Zuletzt untersucht der Autor die Lage des ungarischen Arbeitsrechts, und die künftige Aufgabe der Gesetzgebung hinsichtlich der Neuregelung des Arbeitsvertrages und der Tarifautonomie.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA

ALKOTMÁNYOS ALAPELVEK A MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁSBAN

A dolgozat azzal a sztereotípiával vitatkozik, amely az alkotmányos alapjogokat osztályozva első- és másod (ill. többed) generációs jogokak különböztet meg nemcsak történeti keletkezésüket, hanem a jogok alapjogi jellegét érintő értékrendet tekintve is sorrendbe, hierarchiába állítva őket. A sztereotípiák különösen a munkaviszonnyal kapcsolatos alapjogok esetében tűnnek indokolatlannak, ugyanakkor rendkívül erősnek is. Az első rész a gazdasági-szociális jogoknak a hatályos Alkotmányban történő megfogalmazását és alkotmánybírói „kezelését” érintő általános kérdéseket, a második rész pedig a munkaviszonnyal összefüggő alapjogok köréből kiemel hármat, a legfontosabbnak tekintett munkához való jogot, a szakszervezeti szervezkedés szabadságát és – ehhez kapcsolódva – az emberi méltóság kérdéséhez kapcsolt szakszervezeti jogi képviselő kérdését, amely általánosságban a „gyengébb” féllel kötött szerződési jogok kikényszerítési mechanizmusát is érinti.

I. A gazdasági és szociális alapjogok „hátrányos megkülönböztetése” a jogi elméletben és gyakorlatban.

Az alapvető emberi jogokkal foglalkozó irodalom első- és másodgenerációs jogok közt különböztet, és a különbségtétel nemcsak az így megkülönböztetett jogok „életkorát”, hanem egyúttal rangját, rendűségét is jelzi.¹ A gazdasági és szociális alapjogokat, beleértve a munkaviszonnyal összefüggő jogokat is, az alkotmányjog, illetve az emberi jogokkal foglalkozó jogtudományi irodalom un.

¹ Sőt, ma már hallunk harmadik és negyedik generációról is az alapvető jogok csoportosításánál, az utóbbiak csoportosan gyakorolható és ezért kikényszerítésüket, garanciáikat tekintve is sajátos helyzetű jogok. (Pl. nemzetiségi, etnikai jogok, a tisztá környezethez való jog stb.)

„másodgenerációs” és egyben másodrendű emberi jogokként tartja számon – szembeállíva őket az első generációsnak tekintett polgári és politikai jogokkal. „Első generációs” jogoknak a 18-19. századi polgári forradalmakban megfogalmazódott, az egyén autonómiáját és politikai részvételét biztosító alapvető emberi szabadságjogokat és politikai jogokat tekintik, míg „másodgenerációs” jogok a huszadik századi fejlődés termékeként létrejött gazdasági és szociális jogok, amelyek a társadalmi létfeltételekhez és emberi fejlődéshez szükséges esélykülönbségek kiegyenlítésére hivatottak, ilyenként az irodalom elsősorban a munkához, az emberi munkafeltételekhez és jövedelemhez való jogot, az alapvető művelődéshez, a társadalombiztosításhoz, egészségügyi ellátáshoz való jog. Míg az elsőgenerációs jogok listája többé-kevésbé leszűrt és körülhatárolt, a másodgenerációs jogok katalógusa bizonytalanságokkal terhelt és hossza elvileg végtelen – ugyanakkor ilyen jogok, mint emberi jogok egyáltalán elfogadása sem tekinthető általánosnak vagy uralkodónak.

A megkülönböztetésben elsősorban az a sztereotípiát játszik nagy szerepet, hogy míg az elsőgenerációs és egyben „igazi” alapjogok negatív, az államot pusztán be nem avatkozásra készítő jellegűek, a gazdasági-szociális jogok az állam tevőleges beavatkozását, pozitív intézkedéseit igénylik, ennél fogva egyrészt költségesek, másrészt az állam egészségtelen túlhatalmát eredményezhetik az állampolgárok fölött.

Különösen az utóbbi aggályhoz csatlakozik, azzal mintegy eggyé válik a szociális jogok rossz „családi származása”. Nevezetesen az, hogy míg az első generációs emberi és politikai alapjogokat a „szép” forradalmak hozták világra: megfogalmazásuk a francia forradalomhoz és az amerikai alkotmányozáshoz fűződik és alkotmányos védelmük a demokratikus polgári berendezkedés alapjaihoz tartoznak, a gazdasági-szociális jogok – autoriter rendszerekhez, eminensen a kommunista diktatúrák kialakulásához, a kommunista ideológiához vezethetők vissza. Közélebről, a kelet európai régió emberének fejében – a „szociális gondoskodás”, szociális jogok a egyetlen modellel azonosultak: a paternalista pártállami gondoskodásért cserébe az alapvető polgári szabadságjogokat megvonó államszocialista rendszerrel.² De a távolabbi

² De nem segít sokat az sem a származási folt eltüntetésében, hogy nemcsak szélsőbaloldali, hanem szélsőjobb oldali, autoriter, fasiszta rendszerek is jelentős mértékben építették hatalmukat szociális (vagy annak látszó) intézkedésekre,

történelemben a szociális jogok a távol, avagy T.H. Marshall meghatározásával élve a „politikai polgárt” megelőzően létrejött „szociális polgár”³ a késleltetett és felemás „porosz utas” polgári fejlődéssel kapcsolódnak össze.

Nem meglepő tehát, hogy a Magyar Köztársaság (akkoriban még Népköztársaság) Alkotmánya 1989-es módosításának előkészítése során komoly vita folyt arról, hogy indokolt-e és helyes-e az alkotmányos alapjogok között a gazdasági és szociális jogok feltüntetése. A „bársonyos” politikai átmenetnek (az „alkotmányos forradalomnak”) része volt az is, hogy az alkotmány szövege kompromisszumok eredményeként született,⁴ és annak XII. fejezetébe, az emberi és politikai alapjogokat követően, végülis bekerültek a gazdasági és szociális státushoz tartozó alapjogok.⁵ A kompromisszumos jelleg azonban ezeknek a jogoknak „valódi” alapjogi érvényesülése útjába egyben komoly akadályt is állított. Egyrészt a kialakult alkotmányszöveg helyenként nem teljesen világos és ezáltal a jogok tartalmára nézve eltérő értelmezéseket tesz lehetővé. Másrészt pedig, mivel a kompromisszum jegyében a hatalmat átadó politikai erőknél tett engedményként tűnt fel az átdolgozott Alkotmányba foglalásuk, többek megítélésében ezek az alapjogok egyfajta „szocialista maradvány”-nak minősültek, amelyet tehát a demokratikus átalakulást követően, az új parlament által megalkotott, „igazi” új Alkotmányból majd el kell tüntetni.

Ez a felfogás hangot is kapott az új alkotmány irányelveinek megfogalmazására a kilencvenes évek derekán tett lépések során. Lényegében az 1989-eshez hasonló vita alakult ki a szociális alapjogok

³ Marshall, Thomas Humphrey: *Class, Citizenship and Social Development*. (Essays), Chicago University Press, 1964.

⁴ Kulcsár Kálmán akkori igazságügyi miniszter szerint egy koherens új alkotmány megalkotásának a feladása a gyors és síma átmenet ára volt. Ld.: Kulcsár Kálmán: *Az alkotmányosság és a kontinuitás. Valóság*, 1991/ 1, 9. o.

⁵ A szorosán vett „munkaviszony”-nyal összefüggő jogok az Alkotmány 70/B §-ában (munkához való jog, a munka mennyisége és minősége szerinti, valamint megkülönböztetés nélküli, egyenlő bérezéshez, továbbá a pihenéshez, fizetett szabadedőhöz való jog) és a 70/C §-ban (a szervezkedési és sztrájkjog) található, és természetesen idetartozik a szakszervezetek érdekvédelmi pozícióját az alapintézmények közt említő 4. §. Priméren szociális alapjogokat létesítettek ezen kívül a 17. és a 70/E §-ok, áttételesen pedig a 15, 16. és 18, valamint a 70/D és 70/F §-ok. Ezen kívül megemlítendők témánk szempontjából a tulajdonhoz való jogot és a vállalkozás szabadságát biztosító 9. és 18. §-ok.

alkotmányos biztosítását, esetlegesen csak „államcélként” történő megfogalmazást javasoló, valamint az alkotmányból teljes kiiktatást javasoló álláspontok képviselői között. Miután azonban nem alakult ki a szükséges parlamenti többség az alkotmány irányelveinek egyetlen verziója mellett sem, az Alkotmány szövegezési munkálatai meg sem kezdődtek, így a gazdasági-szociális alapjogok kérdésében sem volt szükséges a vitát valamilyen álláspont kialakításáig vinni.⁶

Az 1989-es alkotmányszöveg értelmezése, továbbfejlesztése (az alkotmánybírák fejében élő „láthatatlan Alkotmány”⁷ kifejezésre juttatása) az AB határozataiban látott napvilágot. Ez az „Alkotmány” a látható, normaszövegbe foglalt alkotmányhoz képest *szűkítette* a szociális, különösképpen pedig a munkahellyel összefüggő alapjogokat, azok értelmezés-tartományát, és mindez kihatott a munkajogi jogalkotásra és jogalkalmazásra egyaránt.

Sem meglepőnek sem kivételesnek nem tekinthető a magyar Alkotmánybíróság attitűdje, hiszen a rendszerváltást követő politikai és kormányzati légkörnek (sajnos) általános jellemzője, hogy a szociális jogokat, az állam szociális gondoskodását az államszocializmus, azaz a megbuktatott kommunista rendszer sajátosságának, ami pedig ezzel egyet jelent: leküzdendő, eltüntetendő, de legalábbis radikálisan mérséklendő sajátosságnak látta. Az idegenkedésben jelentős szerepet játszott az is, hogy a letűnt rendszer a szociális jogokat mintegy a politikai és emberi *szabadságjogokért cserébe* biztosította. Általánosan ismert összefüggés továbbá, hogy a „gondoskodás” – lett legyen egyéni vagy közösségi – az emberi autonómiát korlátozó hatással járhat. Egyrésztől valamilyen mértékű függőségi viszonyt alakít ki a „gondoskodó” és a „gondviselt” között, másrésztől annak esélyét (veszélyét) hordozza, hogy a „gondviselt” oldalán csökken az önmagáról (és esetlegesen hozzátartozóiról) való gondoskodás lelki-akarati-társadalmi képessége. Ennek fényében a „ne hagyj, hogy más (különösképpen az állam)

⁶ Az új Alkotmány Irányelveire ld. 119/1996. (XII. 21.) OGY határozat a Magyar Köztársaság alkotmányának szabályozási elveiről. Az előkészítéssel kapcsolatos nézetekhez ld. Schmidt, Péter: Még egyszer a szociális jogok jogi természetéről. *Acta Humana*, 1994 évi 4.sz., 8. o.

⁷ Amelyre, mint Sólyom László elnök több ízben is kinyilvánította, azért volt szükség, mert maga a szöveg politikai motivációktól átitatott. Ld. pl. Sólyom, László: The first year of the Constitutional Court. *Acta Juridica Academiae Scientiarum Hungaricae* 1991. no. 1-2, 5-22. o.

gondoskodjon rólad” jelszava szinte a frissen visszanyert politikai és emberi szabadság zálogának tűnt.

Míndezek indokolni látszottak az államhatalom *valamennyi ága* részéről – noha eltérő formában és mértékben – megnyilvánuló azt a fent említett attitűdöt, amely lényegi, „genetikai” összefüggést látott az állam szociális gondoskodása és különösen ezek alkotmányos alapjogként elismerése valamint az államszocialista-kommunista politikai és jogi berendezkedés között és a politikai átmenet lényegéhez tartozónak (is) tekintette ezek szűkítését.⁸ Ami a társadalomtudomány művelője számára ebben különös és aggodalmat keltő, hogy ez a leegyszerűsítő és téves nézet éppen azokon a sztereotípiákon nyugszik, amelyeket a kommunizmus ideológiája alkalmazott a piacgazdaságok (a „tőkés berendezkedés”) befeketésére és önmagának e rendszerektől való alapvető, elvi megkülönböztetésére.

A történeti tényekhez tartozik azonban, hogy noha a szociális jogok deklarációja általában baloldali forradalmi mozgalmakhoz kapcsolódik, nem szükségszerűen jár együtt a polgári demokrácia és alkotmányosság felszámolásával. Erre példának hozható az 1917-es (az oroszországi forradalom kitörése előtt alkotott) mexikói Alkotmány, amely szintén tartalmazott szociális jogokat és az első világháború utáni 1918-as Weimari Alkotmány.⁹

Azt, hogy pusztán a piac szabadon érvényesülő hatásmechanizmusa önmagában képes valamilyen társadalmi igazságosságot a gazdasági életben megvalósítani, ma már a fejlett nyugati országokban sem (ill. ott biztosan nem) hiszi komolyan egyetlen számottevő szerző vagy politikai erő sem, a vita legfeljebb az állami beavatkozás, a munkaviszonyok szabályozásának *mértékéről* folyik. Továbbá az ún. elsődleges és másodlagos jogok közti merev elhatárolást ma már számos alkotmányjogász is megkérdőjelezi – részben a jogok két generációjának

⁸ Ettől véleményem szerint független, hogy a válságba került gazdaság stabilizálásának pragmatikus szempontjai is a szociális jogok erőteljes megnyírbálását diktálták (elsősorban a Bokros csomag esetében), sőt, diktálhatják még ma is. Azaz lényeges annak elvi elkülönítése, hogy mennyiben átmeneti „szükségintézkedés” és mennyiben az új rendszer elvi, inherens része a szociális jogok kurtítása. Ebben az esetben a „szükségből erényt” kovácsolni súlyosan elhibázott lépés.

⁹ Ld. L.M. Díez-Picazo – M.C. Ponthoreau: „The Constitutional Protection of Social Rights: Some Comparative Remarks”. EUI Working Papers, European University Institute, Badia Fiesolana, 1991, p. 4-5.

kölcsönös egymást feltételezése, részben az első generációs jogokhoz kapcsolódó számottevő köz-költség miatt.¹⁰

Az a vélemény tehát, amely szerint az *állampolgári jogon* élvezett szociális gondoskodás szükségképpen társul az államszocialista rendszerrel, sem történelmileg, sem pedig alkotmányjogilag, de közgazdasági és társadalmi oldalról sem igaz. Történelmileg a szociális gondoskodás megjelent már a kommunista rendszerek előtt, és a második világháborút követően – az európai szociális rendszerekben – adott a történelem példát a szociális jogokat a széleskörű emberi-politikai jogokkal és parlamenti demokráciával való együtt létezésre. Alkotmányjogi oldalról bizonyítható a „negatív” jogok erős függése „pozitív” állami lépésektől, a gazdasági-szociális jogok negatív jellege, ill. az ún. „negatív jogokkal” való kölcsönösen összefüggő, azok létezésének előfeltételét hordozó jellege. Ennek csak másik oldalát jelenti, hogy gazdasági-pénzügyi oldalról számos példa cáfolja a „negatív jogok a pozitív jogokkal ellentétben nem kerülnek pénzbe” hamis sztereotípiáját¹¹ és végezetül azt is, hogy a szociális jogok, amelyek a polgári lét feltételét jelentő egzisztenciális alapokhoz, műveltséghez, emberi kiteljesedéshez való hozzájutás egyenlőségét jelentik, nem eredményeznek társadalmilag függő, paternalisztikus viszonyokat, hanem éppen ellenkezőleg, ezek hiánya képes aláásni a civilizált társadalom biztonságát és demokratikus alapjait.

Lényeges lenne tehát annak egyértelmű és világos megfogalmazása (a jog- és politikatudományban, jogalkotásban és jogalkalmazásban egyaránt): a szociális alapjogok biztosítása *nem idegen a polgári demokráciától és a piacgazdaságtól, és különösképpen nem inherensen*

¹⁰ Ld. Picazo-Ponthoreau: id.m. 9-10. old, Herman Schwartz: Do Economic and Social Rights Belong in a Constitution? American University Journal of International Law and Policy, 1995 (Vol.10) 1233-1244. o.

¹¹ Hosszan lehetne sorolni a példákat többpártrendszer és parlamenti demokrácia fenntartásához (pl. választás, népszavazás) vagy a gondolat és szólás (sajtó-) szabadsághoz, szükséges infrastruktúrális költségektől az emberi jogokat védő (pl. személyi adatok védelme) vagy büntetőeljárásban az elkövető jogait védő intézkedéseken keresztül a (emberi jogokat valóban tiszteletbentartó) büntetés-végrehajtásnak – sokszor a szociális kiadásokhoz nagyon hasonló jellegű – kiadásaiig azokat a „pozitív intézkedéseket”, amelyek pénzügyi kihatása vitán felül áll, és sokszor vetekszik a szociális szféra kiadásaival.

összetartozó a megdöntött államszocialista rendszerrel.¹² mi a pártállami rendszer „pártállami” jellegének lényege volt, az a hatalom szűk politikai csoport kezében koncentrációja és nem a szociális (van annak nevezett) intézkedések. Azaz egy rendszer lehet egyaránt demokratikus és autoriter kiterjedt szociális jogalkotás mellett is és anélkül is.

Az irodalom többnyire egyetlen, összetett jelzővel említi a „gazdasági-szociális” jogokat, annak ellenére, hogy fogalmilag elkülöníthetők (volnának) a csak, vagy túlnyomórészt gazdasági és a csak, vagy túlnyomórészt szociális jogok.¹³ Nem vitatva, hogy a maga helyén ez az árnyalt megkülönböztetés lehetséges és indokolt lehet, a jelen tárgyalás céljára a „közös” megjelölés tűnik célszerűnek. Egyrésztől azért, mert az elkülönítés finom (és ennek a dolgozatnak az arányait eltorzító) kimunkálás esetén is csak relatív lehet, másrészt, de főképpen azért, mert éppen a munkával, a munkaviszonnyal kapcsolatos alkotmányos alapjogok olyanok, amelyekben a „gazdasági” és a „szociális” jelleg szinte szétválaszthatatlanul egybefonódik, *a munkához kapcsolódó alapjogok egyidejűleg gazdaságiak és szociálisak.*

II. Egyes alapjogok érvényesülése.

1. A szakszervezeti jogok.

Az Alkotmánynak – a társadalom és az állam működésének legfontosabb elveit rögzítő „Bevezető rendelkezések” között elhelyezett 4. §-a szerint „[a] szakszervezetek és más érdekképviselők védik és képviselik a munkavállalók, a szövetkezeti tagok és a vállalkozók érdekeit.”

Eszerint tehát a szakszervezetek a demokratikus átalakulást követő társadalom politikai struktúrájának is kiemelt, sőt alapvető elemeként jelentek meg az Alkotmányban, ám egyfajta „trónfosztásukat” jelzi a rendszerváltás előtti alkotmányszöveghez képest az, hogy e jellegük már

¹² Az összekapcsolás azért is hamis, és különösképpen a „rendszerváltó” hatalmak részéről meglepő, mert a korábbi rendszer valójában nem jólétet, hanem – némi leegyszerűsítéssel szólva – az *uniformizált szegénységet* biztosította a szabadságjogokért cserébe – mégpedig anélkül, hogy erről polgárait (ezen esetben helyesebben: „alattvalóit”) megkérdezte volna.

¹³ Nyilvánvalóan az előbbihez sorolhatna egy ilyen elválasztás esetén a tulajdonhoz, a vállalkozás és a verseny szabadságához való jog, míg az utóbbihoz a szociális biztonsághoz, vagy esetleg az egészséghez való jog.

nem kizárólagos. A törvényszöveg egysorban említi a szakszervezetekkel a „más érdekképviselőt”-eket, mintegy azonos súlyú, szervezkedési jogukban azonos alkotmányos védelmet igénylő csoportokként jelölve meg a munkavállalókat, a szövetkezeteket és a vállalkozókat.

Természetesen a munkavállalókat az Alkotmány 63. § (1) bekezdésében rögzített általános egyesülési jog is megilleti, illetőleg a szakszervezeti szervezkedési jog¹⁴ az Alkotmány e rendelkezéséből is következik, ez teszi ezt az alapjogot „elsőgenerációs” jellegű „szabadságjoggá”. Nem változtat ezen az sem, hogy a gazdasági-szociális jellegű alapjogok között, a „gazdasági-társadalmi érdekek” védelme céljából történő szervezkedés jogát a 70/C § külön is megemlíti. A két alapjog közötti különbség nemcsak az, hogy a 63. §-ban foglalt egyesülési jog általánosabb tartalmú, azaz bármilyen, a törvény által nem tiltott célra történő szervezet létrehozására irányuló jogot *ismeri el*, míg a 70/C § az *érdekképviselői* szervezetek létrehozására irányuló jogot *garantálja*, hanem a szervezkedési joggal szembenálló kötelezettek személye és ezzel a jog, ill. a kötelezettség tartalma is némileg változik. Nevezetesen, míg a 63. §-ban foglalt egyesülési jog kötelezettje, klasszikus polgári alapjoghoz illően az állam, akit ez a passzus elsősorban *tartózkodásra* kötelez, a 70/C §-ban foglalt érdekképviselői szervezkedési jog „tűrésre kötelezettje” már az államtól különböző személy, ebben a kontextusban „magánfél”, a mi vizsgálatunk tekintetében eminensen a munkáltató.¹⁵ Erre tekintettel azonban az állam kötelezése a 70/C §-ban már nemcsak negatív,

¹⁴ Szokás ezt a jogot a rendszerváltást követően – az elsősorban német irodalmat olvasók körében – „koalíciós jognak” nevezni, azonban a magyar szakmai terminológiában (különösen a „koalíció” terminus technicus más értelmű használatára tekintettel) korrektebbnek tűnik a „szervezkedési jog” kifejezés mellett megmaradni. (Amint az „asszociáció” szó magyar nyelvben használatos értelme is furcsává tenné, ha az angol terminológiában használatos „freedom of association”-t átvéve „asszociációs szabadságról” szólnánk. Valószínűleg a rendszerváltást (és általában rendszerváltásokat) követő frazeológiai-terminológiai megújulási igény erőteljesebb a politikai-ideológiai hatásoknak jobban kitétt jogterületekre, mint amilyen a munkajog is.

¹⁵ A 70/C is feloleli a más érdekképviselők, köztük a munkáltatói érdekképviselők létrehozásának jogát is, a munkavállalók alkotmányjogi „tűrésre kötelezéséről” beszélni a gazdaságilag-társadalmilag erősebb munkáltatóval szemben azonban értelmetlen, hiszen a munkavállalónak nincs is sem jogi, sem egyéb (gazdasági-társadalmi) kontrollja a munkáltató fölött. Szóbagyóhet azonban a 70/C § által védett jogként meghatározott, általában kiszolgáltató, fogyasztói vagy lakossági csoportok (lakásbérlők, biztosítottak, adófizetők stb.) szövetkezésének védelme a gazdasági vagy egyéb hatalmi szempontból erőfölényben levő nagyobb partnerrel szemben.

nevezetesen a szervezkedés, szervezetalakítás beavatkozás nélküli túrésében áll, hanem *pozitív*, amennyiben köteles biztosítani azt, hogy a jog által kötelezett, az állam mögött, vagy mellett álló további kötelezettek, „magánfelek” – a mi esetünkben a munkáltatók – e jog gyakorlását ne akadályozzák.¹⁶

Az alapjogoknak ez a (talán rejtettebb) strukturája – azaz az állammal szembeni immunitást, szabadságot jelentő, és ennél fogva az állam tartózkodásában álló elsődleges réteg mögött meghúzódó, az *állam aktivitását*, azaz törvényhozási lépéseket, intézmények felállítását igénylő kötelezettség az alapjogok megvalósulásának biztosítására, *valamennyi* alkotmányos alapjog sajátossága. Kétségtelen azonban, hogy az állam tevésre és tartózkodásra irányuló kötelezettségének aránya eltolódik az előbbi javára a gazdasági-szociális alapjogok esetében. Ennek a kötelezettségnek a megfogalmazása szervesen épül az ilyen témájú nemzetközi dokumentumokba. (Így pl. a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 2. cikkely 1. bekezdése, az Európai Szociális Karta *par excellence* ilyen kötelezettségvállalásból áll, és jelentős részben telítettek ilyen „kötelezettségtovábbadási” felelősséggel az európai uniós szociális jogi témájú (itt beleértve a munkajogot) irányelvei és más jogi instrumentumai is.

A jogalkotási és az alkotmánybírói aktivitás kronológiáját tekintve változó vonalú trendet találunk: míg a jogalkotó-végrehajtó hatalom magatartása – egy kezdeti bizonytalan, és ezért meglehetősen engedékeny szakaszt követően – szakszervezetekkel szemben „egyenletesen”, nagyobb hullámzások nélkül irányul a szakszervezetek visszaszorítására és befolyásának csökkentésére, az AB gyakorlatában egy élesen szakszervezet ellenes trend alakul át lassan a szakszervezeteket elfogadó, és azokat egy jogállami berendezkedés résének tekintő attitűddé.

A rendszerváltás körüli politikai helyzetben, amikor a szakszervezetek (legalábbis a „régiek”¹⁷) mint a letűnt politikai rendszer „tartópillérei”

¹⁶ Valójában az Alkotmánynak mind 63. §-ban foglalt egyesülési, mind pedig a 70/C §-ban foglalt szervezetalakítási jogból levezethető az államnak egy tevőleges kötelezettsége, nevezetesen „a civil szféra működőképességéért viselt állami felelősség” keretében, amely az állam „intézményvédelmi kötelezettségei”-ből származik. (Ld. erről: Lábady Tamás különvéleményét a 10/1998. (IV. 8.) AB határozathoz.)

¹⁷ A „régik” és „új” szakszervezetek egy korai, de hosszú ideig érvényes osztályozására ld. Csilla Kollonay Lehoczky: Trade Unions Facing the Challenge of Privatisation in Europe.

jelentek meg sokak számára, emlékezve arra, hogy ezek a dolgozók érdekeit nem megvédték, hanem elárulták, ugyanakkor működésükkel a gazdasági hatékonyságot is akadályozták – sem a hirtelen átalakult (de az átalakulás felülről vezénylésével és a régi vezetők megtartásával az átalakulás hitelét megkérdőjelező) régi-új szakszervezetek, de még a valóban új, erkölcsileg-politikailag hiteles, ám tömegek és tapasztalatok híján rendkívül gyenge szakszervezetek sem jelentettek komoly erőt a kormánnyal szemben. A legitimációs zavarral küszködő szakszervezetek azonban bizonytalan – az átmeneti koszak értékzavarát mutató – kormánnyal szembesültek a fordulatot követő első években. Ebből következett a szakszervezetek felemás szabadsága: tényleges erő híján nem realizálható, és így deprivációként megélt „klasszikus” szabadságjogok, másrésztől épp ennek érzékelése folytán is, a bizonytalan államhatalom által törvényi erővel fenntartott, ám bizonytalan értelmű, és az Alkotmánybíróságnak gyakori feladatát adó korábbi „privilegiumok”, „feljogosítottságok”. Itt említhető meg az AB-nak pillanatok alatt szemet szűrő tagdíjlevonás (mind az adóalapból történő levonás lehetősége, mind pedig a munkáltató általi levonás lehetősége alkalmat adott az AB-nak a szakszervezetek megérettnek tűnő trónfosztásának előmozdítására.¹⁸), továbbá a szinte semmilyen komoly jogvédelmet lehetővé nem tevő, ugyanakkor a munkáltató intézkedését alkalmasint megbénító, szakszervezeti politikai nyomásra fenntartott kifogás, hasonlóképpen a visszaélészerű használatból a létezését is alig engedő „tárgyi feltételek”-hez való jogosultság.

2. A munkavállalók emberi méltósága – és a szakszervezeti képviselet

Az Alkotmány fent már említett 4. §-a a szakszervezetek funkciójaként jelöli meg, hogy „védik és képviselik” a dolgozókat. A szakszervezetek által nyújtott „védelem és a képviselet” az államszocialista rendszerben

New Strategies. in: Economic and Political Changes in Europe. Implications on Industrial Relations.

¹⁸ Ld. a 24/1990. AB határozatot a szakszervezeti tagdíj „megkülönböztetett helyzetéről” a magánszemélyek jövedelemadójából történő levonás tekintetében. Míg egyrésztől elismerte az AB, hogy A szakszervezetek ... az Alkotmány 70/C §-ában foglalt gazdasági érdekek védelme, valamint a sztrájkjog gyakorlása terén kitüntetett szerepet játszanak” (Indokolás, II. 2. pont), másik oldalól, nagy gondot fektetett annak bizonyítására, hogy nincs megkülönböztetett bánásmódot indokoltá tevő különbség a szakszervezetek és más érdekképviseleti szervek között.

(már amennyire szakszervezeteknek voltak tekinthetők ezek az alakulatok) vitán felül az alkalmazottak cselekvési (egyebek közt éppen szervezkedési) szabadságát gátolta, és a szülői felügyeletben megnyilvánuló „törvényes képviselőt”-hez hasonló viszonyt hozott létre a képviseltek és a képviselő (a szakszervezet) között. Az a politikai ellenhatás, amely egy sor tekintetben a szakszervezeteket sújtotta, és a korábbi rossz szerepet és rosszul használt jogokat magával a szereppel és a jogokkal azonosította, természetsszerűleg – de elhibázottan – törekedett arra, hogy a szakszervezeteknek a dolgozók „feje feletti” (ill ilyenek tekintett) hatalmát korlátozza.

Az Alkotmány 54. § (1) bekezdése alapján a „Magyar Köztársaságban minden embernek veleszületett joga van az élethez és az emberi méltósághoz, amelyektől senkit nem lehet önkényesen megfosztani”. Az Alkotmánybíróság egyik legelső döntése (a megalakulása után szinte azonnal meghozott 8/1990. sz. határozat) az emberi méltóságnak az étellel azonos értékű alapjogára hivatkozással semmisítette meg a szakszervezeteket az akkor még hatályban levő „régí Mt.”, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény 15. § (2) bekezdésének második mondata alapján megillető jogot, amely szerint a szakszervezet „A munkaviszonyt érintő kérdésekben a dolgozó érdekében – nevében és helyette – külön meghatalmazás nélkül is eljárhat”.

Ebben az esetben egy olyan jogot semmisített meg az Alkotmánybíróság, a méltósághoz való jogra hivatkozással, amely *nem jelentett valós alkotmányvétséget*, csupán elvileg hordozta a határozatában megfogalmazott alapjogsértés lehetőségét, a döntés szövege maga is feltételes módon fogalmaz, „sértheti”. Azonban ez elvi, rendkívül csekély (ha egyáltalán létező) veszély volt, a valóráválásának esélye szinte semmi, ugyanakkor megsemmisítette annak lehetőségét, hogy a munkáltatóval szemben kiszolgáltatott helyzetben levő alkalmazott jogainak megvédése érdekében a szakszervezet léphessen fel, mintegy megkímélve az alkalmazottat a munkáltatóval szembeni pereskedés kényelmetlenségétől, a kiállítás kockázatától.Érdemes megjegyezni, hogy egy későbbi határozatban, a később még szintén említendő 4/1998. (III. 1.) AB határozathoz fűzött különvéleményében Sólyom László elnök azt fejtette ki, hogy „A munkaviszony bizalmi viszony is, egyes esetekben méltánytalan lenne elvárni a munkáltatótól, hogy olyan személyt, akivel esetleg évekig pereskedett, a visszahelyezés után a bizalmába fogadjon, érdemi munkával bízzon meg stb.” – a 8/90-es döntéshez képest itt

racionálisabban látva, hogy a pereskedés az alkalmazottra nézve kétségtelenül hordoz veszélyeket. (És a munkavállalóra háruló bizalomvesztés és annak következményeinek veszélye tekintetében nem perdöntő, hogy a pereskedés évekig tartott-e vagy csak hónapokig, noha az utóbbinak az esélye a mai bírósági gyakorlatban meglehetősen csekély.)

Nem elemezte az AB a „kollektív képviselő” lényegét, és ugyanakkor saját (jóllehet később kibontott) alkotmányértelmezési alapelveivel is szembekerült. A határozat meghozatalát ugyanis nem konkrét sérelmek, csupán ilyennek a potenciális veszélye indokolta, pontosabban az a veszély, hogy *jogellenesen értelmezik* a törvény szövegét.

Az eljárás a külön meghatalmazás nélküli eljárás feltételétül szabta, hogy „a dolgozó érdekében” történjen. Nem nehéz a szövegnek olyan értelmezést adni, hogy az egyedi peres ügyben a dolgozó – akkor is, ha nem ő indítja az eljárást – ura marad a pernek annyiban, hogy nyilatkozatával azt megszüntetheti, amennyiben érdekével ellentétesnek tartja. (Amely nyilatkozatát természetesen később megtámadhatja, ha nem szabad akaratából tette.)¹⁹ Az AB alkotmányértelmezése szerint, ha „a vizsgált jogszabálynak van (egy vagy több) olyan értelmezése, amely az alkotmányos követelményeknek megfelel”, az Alkotmánybíróságnak nem feltétlenül kell megállapítania a jogszabály alkotmányellenességét. A normát nem kell minden esetben megsemmisíteni csupán azért, mert az alkotmányos követelményeknek meg nem felelő értelmezése is lehetséges vagy előfordul”, sőt, kifejezetten felhívta az AB az „élő jog” kiméletének fontosságára a figyelmet.²⁰

Tehát ebben az esetben, mivel nem volt alkotmányellenes értelmezése a szabálynak, ill. volt nem-alkotmányellenes értelme, kímélhető lett volna a hatályos jog, akár a Parlamentnek határidővel a jogszabály módosítására (pontosítására) kötelezésével, akár egyszerűen az alkotmányos

¹⁹ De az AB 8/1990-es határozatának meghozatalakor még a bíróságnak az egyezség jóváhagyása kapcsán a Pp.-nek 1995-ig hatályban volt, és alkotmányossági oldalról nem megkérdőjelezett 148. § (2) bekezdésében biztosított, a felek méltányos érdekeinek mérlegelésére módot adó jóváhagyás megtagadási jog is rendelkezésre állt. „A munkaügyi bíróságnak meg kell tagadnia az olyan egyezség jóváhagyását, amely nyilvánvalóan nem felel meg a dolgozó méltányos érdekeinek. Ilyennek tekinthető az olyan egyezségi ajánlat, amelyben a munkáltató a dolgozó megalapozottnak tűnő követelése felénél kisebb összeg megfizetését vállalja [Pp. 148. § (2) bek.]. BH1989. 502.

²⁰ Ld. a 38/1993. (VI.11.) AB határozatot.

értelmezésre történő figyelemfelhívással.²¹ Az alkotmányos jogsértés veszélyének és a megsemmisítéssel felidézett reális veszélynek az egybevetésére még érdemes megjegyezni, hogy itt a hatályos jog megsemmisítését eredményező alkotmányellenességet az AB *nem valamely, az Alkotmányban foglalt alapjog*, hanem az „anyajog”-nak tekintett, az Alkotmányban kifejezetten nem szabályozott, az AB által kreált és tartalmában egyébként is ködös értelmű, az ötletadó német Alkotmánybíróság által követett értelmezést is meghaladó „általános személyiségi jog”-ból vezette le.²²

Az eredetileg is téves AB határozat szomorú továbbélése az 1992-es Mt.-nek a kifogáshoz fűzött indokolása, amely erre a határozatra alapozva zárta ki a kifogás egyéni jogvitára is terelhető ügyekben történő emelését. (Elfeledkezve arról a különbségről, hogy míg az AB által elkerülni kívánt perek a munkavállaló nevében indultak volna, a kifogást a szakszervezet a saját nevében emelné.) Fontosnak tartom aláhúzni, hogy itt *nem a kifogás* – szerintem is nehezen beilleszthető – intézményének általában való kiterjesztéséért emelek szót, hanem az egyéni jogsérelmekkel szembeni *kollektív fellépés* lehetőségéért, amely álláspontom szerint a munkavállalói szervezkedési és kollektív megállapodási szabadság része.²³

²¹ Amint azt tette pl. akár a média kuratóriumok választása kapcsán, akár korábban a megyei bírósági elnökök választásáról szóló jogszabályokkal kapcsolatosan hozott döntéseiben.

²² A német alkotmánybíróság gyakorlatában az általános személyiségi jogra, mint szubszidiárius alapjogra történő hivatkozás általában az emberi élet védelmével kapcsolatos esetekben kerül sor, a szakszervezet meghatalmazás nélküli képviselési joga azonban ettől távol álló eset volt.

²³ Némileg hasonló, azaz a munkaviszonyokban és a szakszervezeti képviselésben rejlő kollektív elemnek tulajdonított csekély jelentőséget jelzi az 1/1996. (III. 13.) AB határozat is, amely – szintén a méltóság sérelmére hivatkozással – a Korengedményes nyugdíjazásról szóló kormányrendeletnek azt a rendelkezését semmisítette meg, amely szerint a munkáltatónak és a munkavállalónak ehhez a megállapodásához szükséges volt – a munkavállalók helyi érdekképviselési szervének az egyetértése.²³ Nyilvánvaló, hogy a norma alapján arról távolról sem lehetett szó, hogy a dolgozó akarata ellenére korengedményes nyugdíjba kerüljön (hiszen a szakszervezet egyetértése a már megszületett megállapodáshoz kellett). Ugyanakkor az a pénzeszköz, amelyet a munkáltató erre felhasznál – hiszen az előnyüdj teljes összegét a munkáltató befizeti a nyugdíjpénztárnak – a munkáltatónál felmerülő foglalkoztatási nehézségek megoldására szolgáló pénzeszközökből kerül befizetésre. Bármennyire is a „munkáltató saját pénze”, ha egyik alkalmazottjának abból ellátást biztosít, a következő elbocsátandónak esetleg már nem jut.

3. Munkához való jog

a.) Az Alkotmány 70/B § (1) bekezdése kimondja, hogy a „Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához”.

A szöveg a munkához való jog két, egymástól független, ám szorosan összefüggő tartalmi körét határozza meg. Egyrészt a jogot „a munkához”, másrészt a jogot „a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához”. Míg a mondat második felében foglalt jog egyértelműen „szabadságjog”, azaz negatív tartalmú, a kényszermunka és a hátrányos megkülönböztetés tiltásában álló jog, a mondat első részének tartalma „pozitív” tartalmat hordoz, azaz az államnak pozitív intézkedések megtételére irányuló kötelezését tartalmazza.

Ennyiben ez a bekezdés és ennek a mondatnak a két fele kompromisszumot hordoz, és feltehetően – mint az Alkotmány egyéb helyein is, éppen a szociális jogokkal összefüggésben – ez a kompromisszumos jelleg eredményezte a nem kellően világos, többféle értelmezést lehetővé tevő szöveget. A „joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához” szöveg pusztán *nyelvtanilag* egyaránt megengedi a két félmondatot elválasztó vessző helyettesítésével „joga van a munkához és a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához” valamint a „joga van a munkához azaz a foglalkozás szabad megválasztásához” értelmet. Más szóval *döntően értékválasztás* kérdése, hogy az szöveg interpretálója annak milyen értelmet tulajdonít.

Hagyományos alkotmányjogi sztereotípiá, hogy „pozitív jogokat”, vagy más kifejezéssel élve „szolgáltatásra irányuló jogokat” az alkotmány nem tartalmazhat,²⁴ mert az vagy (pénzügyi) csődbe juttatja a kormányt vagy felhívítja az Alkotmányt. Legélesebb megfogalmazása a hazai szakirodalomban ennek a megközelítésnek az, amely szerint „a szociális jogok alkotmányos rögzítése *ígéret a kollektív öngyilkosságra...*”.²⁵ Ugyanezek a jogi és politikai sztereotípiák vélhetők amögött, hogy a

²⁴ Ld. a 9. sz. jegyzetben hivatkozott írásokat.

²⁵ Ld.: Sajó András: Szociális jog és kölcsönös öngyilkossági ígéret. Világosság, 1995 évi 10 sz. 5-12. o. ²⁶ V.ö. a 4/1998 AB sz. hat. indokolása, amely hivatkozik az AB 8/1990 sz. határozatára, amely szerint az „általános személyiségi jog „anyajog”, azaz olyan szubszidiárius alapjog, amely az egyén autonómiájának védelmére szolgál, ha az adott tényállásra a nevesített alapjogok egyike sem alkalmazható” (ABH 1990. 41., 44.)

munkához való jog a rendszerváltást követő tíz évben szinte kizárólag csak annak második értelmében nyert elismerést az Alkotmánybíróság gyakorlatában. Nevezetesen, az Alkotmány értelmének megállapítására hivatott Alkotmánybíróság a 70/B. § (1) bekezdésének első felét (a munkához való jog pozitív értelmét) szinte teljesen figyelmen kívül hagyva, csak a mondat második részében foglalt „szabadságjogról” látszott tudomást venni.

Ennek legfeltűnőbb megnyilvánulása a Kjt. 32. § (2) bekezdését és az Mt. 100. § (2) bekezdését hatályon kívül helyező döntés, amely a munkáltatói lehetőséget a végkielégítés többszörös megfizetése mellett a visszahelyezés mellőzésére az Alkotmányba ütközőnek tekintette ugyan, azonban a megtámadott rendelkezés alkotmányos voltának vizsgálata során az AB 70/B. §-ával való összefüggést még csak nem is vizsgálta. Az alkotmányellenességet ismét csak az „anyajog”-nak és egyben szubszidiáriusnak tekintett alapjog, az „általános személyiségi jog” sérelmében látta, indirekt módon kinyilvánítva ezzel, hogy álláspontja szerint az Alkotmányban nincs erre a tényállásra alkalmazható nevesített alapjog.²⁶ Holott az Mt. 100. § éppen a munkához való jog *pozitív tartalmának* – különösebb költséghatások nélküli – realizálására adott példát,²⁷ a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó többi garanciális rendelkezéssel együtt.

Ha sztereotípiák nélkül közelítünk a gazdasági-szociális alapjogokhoz, és ezek között elsőként a munkához való joghoz, akkor feltárul előttünk a tulajdonhoz és a munkához való jog alkotmányos védelmének hasonlósága. Közhelyeszerű ellenérv a „munkához való jog” negatív jellegű szabadságjogon (azaz a kényszermunka és a diszkrimináció tilalmán) túlmenő értelmezésével szemben, hogy ha pozitív értelemben is elismernénk a munkához való jogot, az azt jelentené, hogy bárki a bíróságon követelhetné egy vágyott vagy kiszemelt állásba helyezését, vagy csak úgy általában állás, munkahely biztosítását.

„A Magyar Köztársaság biztosítja a tulajdonhoz való jogot.” – mondja ki az Alkotmány 13. § (1) bekezdése. Ez az alkotmányos passzus soha nem keltett olyan aggályt, mintha ennek alapján a polgároknak joguk volna tulajdont követelni az államtól (és különösképpen nem

²⁷ Más kérdés, hogy az Mt. 100. §-ának az 1999. évi LVI. törvénnyel beiktatott módosítása mennyiben biztosítja akár a munkához való jogot, akár a munkavállaló önrendelkezési jogának megvalósulását.

meghatározott tulajdoni tárgyakat) – a gondolat abszurditása első hallásra is teljesen nyilvánvaló, emiatt azonban senkinek nem jut eszébe megkérdőjelezni a tulajdonhoz való jog alkotmányi deklarálásának helyénvalóságát.²⁸

A munkához való jog – a tulajdonhoz való joggal megegyezően – tehát nem „követelési” jogot jelent az állammal szemben a munkához vagy a tulajdonhoz való jutásra, de jelenti mindenképpen azt, hogy az állami jogi normák biztosítsák a már megszerzett munka (vagy tulajdon) védelmét, azaz azt, hogy máshogy, mint a jogszabályokban előírt feltételek szerint, ne lehessen valakit attól megfosztani. Az Alkotmány 13. § (2) bekezdésének garanciális rendelkezése, amely szerint „[t]ulajdont kisajátítani csak kivételesen és közérdekből, törvényben szabályozott esetekben és módon, teljes, feltétlen és azonnali kártalanítás mellett lehet” elvi lényegében megegyezik a munkaviszony stabilitását garantáló rendelkezések lényegével: a már „megszerzett” munkától, munkaviszonytól a munkavállalót csak adekvát érdek – azaz megfelelő indok – fennforgása esetén, csak a törvényben meghatározott eljárásban és formások betartásával (írásban, írásbeli indokolással, megfelelő esetben – pl. éppen a Kjt.-nek az AB által is vizsgált, de a 70/B § (1) bekezdésével összefüggésbe nem hozott 25/A §-a esetében²⁹ – meghallgatási jog biztosításával, a jogorvoslatra való figyelmeztetéssel és bírói felülvizsgálat lehetősége mellett), és csak megfelelő kompenzáció (végkielégítés) mellett lehet a munkaviszonyt megszüntetni. Természetesen különbséget jelent az, hogy a tulajdon védelmének alapvető tartalmi szabálya a tulajdon esetében az Alkotmányban (az idézett 13. § (2) bekezdésben) található, a munkajogviszony védelmére vonatkozó ennek megfelelő szabály viszont a Munka Törvénykönyvében.

²⁸ Hozzá kell azonban tenni ehhez a gondolatmenethez, hogy a „tulajdon bírósági követelésének” abszurditása csak akkor jelenvaló, ha „tulajdon” alatt nem bármiféle tulajdont értünk hanem olyan tulajdont, amellyel valaki részt vehet a polgári jogi forgalomban. Ha azonban a „tulajdon” fogalmába az olyan tulajdont is beleértjük, amely a legszemélyesebb szükségletek kielégítésére szolgál, akkor már a tulajdonra való „követelési jog” nem is annyira ismeretlen, azonban nem a magánjog, hanem a szociális jog részeként. (Pl. pl. szűkös, elosztásos rendszerben adott élelmiszerjegy, ill. az azzal egyenértékű élelmiszer sem más, mint tulajdon, ha csekély is. Vagy pl. Hollandiában mindenki, aki törvényes bevándorló, jogosult egy kerékpárra – azaz – elvonatkoztatva a kerékpár értékétől – alanyi jogon követelhet valamilyen tulajdont.

²⁹ 55/1995. (IX. 15.) AB határozat.

A tulajdon védelme természetesen jelenti egyben a diszkriminációmentességet is (mutatis mutandis a tulajdon esetében ez az Alkotmányban a tulajdoni formák – közelebről a magántulajdon és a köztulajdon – egyenlőségét jelenti), de annak pozitív tartalmával kapcsolatban

b.) A munkavállalás biztosításának avagy biztonságának és a munkavállalás szabadságának szoros összefüggését mutatják nemcsak a munkaviszony megszüntetésére, hanem – egyebek között – a *munkaszerződés módosítására* vonatkozó szabályok is.

A munkavállalás szabadságának elemi garanciáját jelenti a munkaviszonyok *szervezéses alapja*. Ez közelebről jelenti a kényszermunka tilalmát, vagyis azt, hogy a munkavállaló (jogilag) szabad annak megválasztásában, hogy kivel, milyen feltételekkel létesít munkajogviszonyt. Ennek a szabadságnak ellentmondani látszik a munkáltató személyében bekövetkező *jogutódlásról* (azaz a munkáltatói szervezet, vagy annak egy része átruházásáról) szóló Mt. 85/A. §, és az ahhoz kapcsolódó bírói gyakorlat.

Az Mt. hivatkozott §-ának beiktatására – a korábbi MK 154. sz. állásfoglalás lényegi átvételével – az Európai Unió 77/187 sz. Irányelvére figyelemmel került sor. A törvénymódosítás homályban hagyta, hogy a munkavállaló egyetértése szükséges-e az átruházáshoz, ill. Jogutódláshoz. A norma törvényi elhelyezése – egyébként helyesen – azt sugallja, hogy itt a munkaszerződés sajátos *módosításáról*³⁰ van szó, amelyhez szükséges a munkavállaló beleegyezése – hiszen a törvény a módosítás foszabálya alól nem tett kivételt. Ugyanakkor a rendelkezés általános értelmezése szerint a munkavállaló *köteles* az átruházást tudomásul venni, az új munkáltatói „hatalom” alá rendelést csak úgy kerülheti el, ha munkaviszonyát o szünteti meg (a munkavállalói megszüntetéssel járó valamennyi „veszteséget” vállalva).

Tény, hogy kezdetben az Európai Bíróság gyakorlata kizárni látszott azt, hogy az alkalmazott tiltakozása megakadályozhassa a transzfert (mármint a tiltakozó dolgozó automatikus áthelyezését), abból kiindulva, hogy a 77/187-es irányelv szerint az átruházással az átruházó munkáltató

³⁰ Valójában egy egyidejű „engedményezésről” és „tartozásátvállalásról”, hiszen a munkaviszony keretében – megintcsak változtatva a változtatandókat – a felek egyszerre kötelezetti és jogosultti, adósi és hitelezői pozícióban (is) vannak.

automatikusan szabadul a munkaviszonyból eredő kötelezettségei alól. Később azonban ezt az álláspontját a Német Szövetségi Munkaügyi Bíróság (BAG) ítéletének hatására megváltoztatta.

A BAG a német Alaptörvény emberi méltóságát védő 1. és 2. valamint a foglalkozás szabad megválasztásának jogát biztosító 12.cikkelyre támaszkodva úgy találta, hogy az automatikus áthelyezés az említett rendelkezésekben foglalt alkotmányos elvekbe ütközik. Figyelembe jött ezek mellett a német „Günstigkeitsprinzip”, amely nagyjából azonos tartalmú a magyar terminológia „egyoldalú (azaz csak a dolgozó javára eltérést engedő) kogencia” fogalmával, de éppen ennek az értelmezési kérdésnek kapcsán világossá téve a különbséget a magyar szabályozáshoz képest: míg a magyar tételes jog dolgozó javára eltérést engedő szabálya csak az egyéni munkaszerződésnek és a kollektív szerződésnek a jogszabályokhoz és egymáshoz való viszonyára vonatkozik, a német Günstigkeitsprinzip – az itteni értelmezési kérdésben is megnyilvánulva a jogértelmezésnek és jogalkalmazásnak is irányító elve.

A német megoldás nyomán az Európai Bíróság is utóbb olyan álláspontot foglalt el,³² amely elismeri, hogy a munkavállalónak *jogában áll elutasítani* az „áthelyezést” a másik munkáltatóhoz. Természetesen ezzel az alkalmazott kiteszi magát a munkáltatói felmondásnak, amennyiben (de csak abban az esetben) a transzfer lehetetlenné teszi a további foglalkoztatását. (Kitért egyébként a BAG arra is, hogy az ennek alapján az áthelyezést megtagadó alkalmazottak nem igényelhetik a csoportos elbocsátás esetén járó kedvezményeket, még akkor sem, ha többen vannak.)³³

Összefoglalva, az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésében foglalt szabadság a munka (és értelemszerűen a munkáltató) megválasztására, sérelmet szenved, amennyiben a munkaszerződés valamely lényeges eleme

³² A jogutódlást visszautasító munkavállalói magatartást jogszerűnek tekintő EU bírósági döntés a *Katsikas* ügyként ismert, de valójában három ügyet egyesítő eljárásban hozott ítélet. (Grigorios Katsikas kontra Angelos Konstantinidis továbbá Uwe Skreb és Guenter Schroll kontra PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH az egyesített C-132/91, C-138/91 és C-139/91, sz. ügyekben.) A döntés kommentárjához ld.: Birk, Rolf: *Europäische Zeitschrift fuer Wirtschaftsrecht* 1993 p.156-160.

³³ Ld. erről: Marita Körner: *The Impact of Community Law on German Labour Law – the example of transfer of undertakings*. EUI working papers, 1996. December. 8-10. o.

(jelen esetben a másik szerződő fél személye) a munkavállaló hozzájárulása nélkül módosítható.³⁴

³⁴ Természetesen külön tárgyalást igényelne, hogy a közös módosítás jogáról valamely elem tekintetében mennyiben lehet a munkaszerződéssel lemondani, ill. rendkívüli események milyen mértékig indokolhatnak eltérő szabályozást.

NÁDAS GYÖRGY

**FELRÓHATÓSÁG? VÉTKESSÉG?
VÁLTOZÁSOK A MUNKAJOGI KÁRFELELŐSSÉG
RENDSZERÉBEN**

I.

A Polgári Törvénykönyv kodifikációs munkái kapcsán egyre többször vetődik fel a kérdés, mennyire szükséges közelíteni a munkajog kárfelelősségi rendszerét a polgári jog objektivizált kárfelelősségi rendszeréhez.

A kérdés nyilvánvalóan a munkavállalói kárfelelősség kapcsán vetődik fel, hiszen a jelenleg hatályos szabályok szerint a munkavállaló felelőssége alapvetően szubjektív, vétkességi megalapozású.

Természetes érvként szól a felelősségi rendszer módosítása mellett a szabályok standardizálása, illetőleg az, hogy az Unió országok gyakorlatában is szinkronban van a munkajogi felelősség a polgári jog általános kárfelelősségi rendszerével. Ebből következően a bizonyítási teher, illetőleg a felelősségi rendszer exculpatív rendszerré alakulna át, amelyben a munkáltató bizonyítaná a kárt, a jogellenességet, az okozati összefüggést, míg a munkavállalónak lehetősége nyílna annak bizonyítása, hogy úgy járt el, ahogyan az az adott helyzetben általában elvárható.

Milyen nehézségeket vet ez fel? A munkaviszony – amely mint tudjuk – bár kötelmi jellegű jogviszony, azonban az általános kötelmi relatív szerkezetű jogviszonytól eltérően a felek nem mellérendeltek, hanem egymással alá-fölé rendeltségi viszonyban vannak, és ez meghatározza a teljes jogviszony tartalmát is. A munkavállaló munkajogi kárfelelőssége természetesen kontraktuális kárfelelősség, ebből következően a munkajogviszony léte a felelősség megállapításának mindenképpen alapja.

A felelősségi rendszer közelítése a polgári jogi felelősséghez bizonyos tekintetben megvalósult, gondoljunk csak a vétkességre tekintet nélküli munkavállalói alakzatokra, ahol valóban kimentési bizonyítás és kimentési felelősségi rendszer került beépítésre a Munka Törvénykönyvébe. Mégis úgy gondolom, hogy a jelenleg működő és a munkavállalói felelősségi

rendszer átható, szubjektív, vagy vétkességi alapo zású felelősségrendszert a jövőben is érdemes fenntartani, annál is inkább, mert jelenleg a direkt bizonyítás elve érvényesül, ebből következően a munkavállaló vétkességét is a munkáltatónak kell bizonyítania.

Nyilvánvaló, hogy az exculpation bizonyítás a nem egyenrangú felek közötti jogviszonyban jóval nehezebb feladat, mint egy polgári jogi jogviszonyban.

Másrészt meghatározható-e, olyan általános standard, amely az adott helyzetben általában elvárható magatartás szintjét jelöli a munkaviszonyban úgy, mint ahogy az meghatározásra került a polgári jog által szabályozott jogviszonyokban.

II.

Ahhoz, hogy tisztán lássuk a kérdésben rejlő problémát, nyilvánvaló, hogy a polgári jogi felelősség kérdését is vizsgálat tárgyává kell tenni, hiszen a polgári jogi felelősség nem csak kártérítési felelősség, mint ahogy erre egyébként Eörsy is utal,¹ mert felelősség alatt értünk kell bizonyos helytállási kötelezettséget is, amikor valamely eredményért kell fellelősséget vállalni.

A polgári jogi felelősség egyik lehetséges jogkövetkezménye a kártérítés, amelynek elemei megegyeznek a munkajogi kártérítés elemeivel, nevezetesen: a jogellenesség, a kár, az okozati összefüggés, illetőleg a felróhatóság és a vétkesség. Természetesen a munkajogi jogviszonyból eredő kártérítési felelősség fundamentuma – mint ahogy arra utaltam is – figyelemmel annak kontraktuális jellegére, a munkajogviszony léte. A két rendszer közötti hasonlóságot erősíti, hogy a munkajogi munkavállalói kárfelelősség speciális alakzatai is a károkozó magatartásának, magatartás értékelésének különböző szintjeit tartalmazzák, és ez különbözteti meg az általános és speciális alakzatokat.

Az alapvető különbség a vétkesség, mint kártérítési elem, illetőleg a felróható magatartás, mint kártérítési elem megjelenése a két alaptényállásban. Nyilvánvalóan nincsen lehetőség arra, hogy minden tényállásra vonatkozóan felsorolásra kerüljön, mit jelent a felróható magatartás. A Ptk.-ban rögzített felelősségi rendszer a korábbi jogfelfogásban egyeduralkodó vétkesség, majd a technikai forradalom

¹ Eörsy Gyula: A jogi felelősség alapproblémái a polgári jogi felelősség. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1961. 30. o.

hatására feltámadt objektív felelősség ötvözetével az elvárhatóság, és felróhatóság objektív szemléletű elveit vezette be.²

Emlékezzünk vissza, hogy a Tizenkét Táblás Törvény objektív felelősségi rendszert épít ki, majd a klasszikus szubjektív felelősséget a iustunánusi kodifikáció vezeti be. Természetesen a felróhatóság nem vonható szoros értelemben az objektív felelősség körébe, hiszen a káros eredmény önmagában nem alkalmas eszköz, a kár telepítéséhez, de nem is a szubjektív felelősséget hordozza, mert nem a károkozó tudatállapota által motivált károkozó magatartáshoz tapad. Ebből következően az elvárható magatartás esetében nem a tőle elvárhatóság alapján kell megítélni a károkozó magatartást.

A munkajogi kárfelelősség tana a munkavállaló vonatkozásában, alapesetben ettől eltérő. A felelősség alapja a munkavállalótól elvárható magatartás lesz, tehát kifejezetten szubjektív alapú felelősségi rendszerrel állunk szemben, így az adott esetben a bíróságoknak vizsgálni kell a munkavállaló károkozásával összefüggésben annak tudattartamát, nevezetesen a szándékosság és a gondatlanság kérdését, annál is inkább, mert a kártérítés mértékének meghatározásakor ez alapvető kérdéssé válik. Ezen túlmenően, ha a munkáltató sem a gondatlanságot, sem a szándékosságot bizonyítani nem tudja, úgy viselni köteles lesz a kárt, hiszen a Munka Törvénykönyve ebben az esetben, a kártérítés lehetőségét kizárja, ezzel szemben a Ptk. 339. §-án alapuló általános, szerződésen kívüli kártérítési rendszerben a károkozó kimentheti magát a felelősség alól, igazolva, hogy a jogellenes károkozás olyan okból, olyan módon következett be, ami neki nem róható fel, ha pedig ez bizonyítást nyer, úgy megállapítható, hogy ez véltlen kárnak számít, amit a károkozóra át hárítani nem lehet.³ Ebből következően kérdésként az merül fel csupán, melyek azok a tények, amelyeket a károkozónak kell bizonyítania ahhoz, hogy elfogadjuk azt, miszerint a károkozás nem felróható, és ebből levonjuk azt a jogi következtetést, hogy a károkozó a bekövetkezett kárért nem felelős.⁴

² A Polgári Törvénykönyv Magyarazata Szerk.: Gellért György KJK. Budapest, 1992. 836 o.

³ Csanádi György: Polgári jog. Tankönyvkiadó, Budapest, 1979. 280 o.

⁴ Csanádi György: Polgári jog. Tankönyvkiadó, Budapest, 1979. 281 o.

III.

Vajon mit jelentene, a munkajogi kárfelelősség körében ennek a rendszernek a bevezetése? Nyilvánvalóan azt, hogy a munkavállalónak, olyan lehetőséget kellene biztosítani, amely lehetővé teszi számára, hogy véltenségét bizonyíthassa, ez természetesen a jelen körülmények között a kártérítési igények érvényesítésének elnehezülését jelentené, hiszen a munkavállaló a munkaviszonyban elfoglalt pozíciójából következően nem képes olyan bizonyítási eszközrendszer igénybe vételére, amely a munkáltató rendelkezésére áll, adott esetben a vétkesség bizonyítása vonatkozásában. A polgári jog szabályai szerint a felróhatóságot megállapíthatjuk abban az esetben, amikor a károkozó nem tette meg mindazt, ami az adott esetben általában elvárható. Nyilvánvaló, hogy a kérdést több oldalról kell megvilágítani, egyrészt nem a károkozó egyéni képességeire vagyunk tehát tekintettel, hanem objektív mérték szerint kell meghatározni az elvárhatóságot, másrészt az objektív mérték – ami meghatározza az elvárhatóság szintjét – nem egységes, hanem típusok szerint különböző.

Mint ahogy a Polgári Törvénykönyvben is, a Munka Törvénykönyvében is a speciális felelősségi alakzatok az általános alakzatoktól eltérő szabályokat tartalmaznak.

Természetesen ezek az alakzatok is tipizáláson alapulnak mindkét esetben, bizonyos tényállás típusra az általános szabályoktól, az általános alakzatoktól eltérő rendelkezéseket tartalmaznak. Így speciális alakzatként említhetjük a veszélyes üzemenként működő felelősséget, a belátási képességgel nem bíró, vagy korlátozott belátási képességgel bíró személy által okozott károk megtérítéséért fennálló felelősséget, az alkalmazott által okozott károk megtérítéséért fennálló felelősséget, illetve az állattartók felelősségét, valamint az épületről lehulló tárgy által okozott kárért fennálló felelősséget. A Munka Törvénykönyve speciális alakzatként emeli ki, a gondatlan károkozás köréből a pénztári számfeljtő és pénztári-ellenőr felelősségét, illetőleg általánosan emeli ki speciális alakzatként a megőrzési felelősséget, valamint a leltárhiányért fennálló felelősséget, illetőleg külön fejezetben szabályozza a vezető állású munkavállaló kártérítési felelősségét.

IV.

A speciális alakzatok, illetőleg egyáltalán, az objektívizált felelőségi rendszer kialakulásához szükséges a veszélyes üzemi felelősség kialakulásának történetét – ha vázlatosan is – áttekinteni.

A XIX. századdal az ipari forradalom olyan lendületet vett, amely a gépi termelést és a géperejű közlekedést, valamint ezek elterjedését hozta magával, és ennek következtében megtört és egyre több kivétel mellett a vétkességi elvvel szemben szinte egyeduralkodóvá vált az objektív, illetve objektívizált felelőségi rendszer, elég itt utalnunk a porosz vasút törvényre.

A klasszikus vétkességi felelőségi rendszer, tehát a XIX. században a bizonyítás terhét a károsultra hárította, ebből következően a károkozó vétkességének bizonyítása a kártérítési kötelezettség tényállási eleme volt, ezt a rendszert találjuk meg a jelenlegi munkavállalói kárfelelősség körében is.⁵ Ebből következett természetesen, hogy abban az esetben, ha valaki jogellenesen, de vétkesség nélkül okozott kárt a másik félnek, úgy a másik fél kártérítés nélkül maradt. Ezt egyébként jól érzékelteti Szladits Károly, aki szerint a károsult és a károsító fél, ezek a szemben álló érdekei magukban véve a jog számára egyenlő értékűek, ezért a vétlen kártétel eseteiben a jog abból az alapvető elvből indul ki, hogy egyenlő érdekek összeütközése eseteiben tartózkodik a beavatkozástól.⁶

A vétkességi elvből azonban az következett, hogy egyes csoportok hasznot húztak míg a másik csoport károsodott, és ez lehetett annak a módosításnak az alapja, amely végső soron a felelőségi szabályok szigorítását eredményezte a polgári jogi jogviszonyokban.

A vétkességi rendszer elleni komoly támadások a veszélyes üzemek megjelenésével indultak meg, hiszen olyan gépek, amelyek a technika adott színvonalának megfelelő karbantartás és kezelés mellett, tehát a működtető személy vétkessége nélkül is okozhattak, és okoztak is balesetet, olyan felismerésre vezették a jogalkotót, amely a vétkességi felelőségi rendszertől szigorúbb, tárgyi felelősség kiéptést indukálták.

⁵ Csanádi György: Polgári jog. Tankönyvkiadó, Budapest, 1979. 282 o.

⁶ Szladits Károly: A Magyar Magánjog Vázlat Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Budapest, 1933. 292 o.

Magyarországon a veszélyes üzemi felelősség, hasonlóan a Nyugat-Európai jogalkotási gyakorlathoz először az 1874. évi XVII törvénycikkben jelenik meg, méghozzá a vaspályák okozta halál, vagy testi sértés miatt való felelősség körében. A törvény egyértelműen rögzítette, ha valamelyik vaspálya üzemenél valaki életét veszti, testi sértést szenved, az ez által okozott kárért a vaspálya – vállalat akkor is felelős, ha a balesetben nem hibás kivéve, ha a baleset kizárólag a meghalt, vagy sértett önhibája, elháríthatatlan esemény, vagy harmadik személynek, olyan elháríthatatlan cselekménye okozta, amelyet a vaspálya megakadályozni képes nem volt.

A veszélyes üzemi felelősség elterjedése fokozatos volt, így az 1893. évi XXVII. törvénycikk, az ipari és gyári alkalmazottak baleseti védelméről szolt, míg az 1894. XII. törvénycikk, az állattartónak az állata által másnak okozott kárért fennálló felelősségről rendelkezett. A bírói gyakorlat azonban a felelősségi alakzat szabályait kiterjesztően értelmezte és számos esetben is alkalmazni rendelte.

A tárgyi felelősségi rendszer tehát azt is jelenti, hogy a károsultnak az oksági összefüggést kell a veszélyes üzem működése és kár bekövetkezése között bizonyítania, nem szükséges azonban a tiltott cselekménynél a felróhatóság, illetőleg a vétkesség bizonyítása, mert a veszélyes üzemű felelősség lényegéből következően, az üzem fenntartójának felelőssége szempontjából a vétkesség, illetőleg a felróhatóság közömbös.

Ezt a fejlődést foglalta össze az 1928-as Magánjogi Törvényjavaslat is, melyben általánosítva kerül megfogalmazásra a veszélyes üzemnek vétlenségre tekintet nélkül fennálló felelőssége. Ezt a megfogalmazást, és ezt a rendszert építi be a Polgári Törvénykönyv is a 345. §-ban megfogalmazott alakzattal.

A jelenlegi tényállás is abból a feltételezésből indul ki, hogy vannak bizonyos károsító magatartás fajták, amelyekkel szemben különleges védekezésre van szükség. Erre a védekezésre, úgy lehet rászorítani a polgári jog alanyait, hogy a felelősség alóli mentesüléstüket különleges feltételekhez kötik. Ezeket a feltételeket úgy kell megállapítani, hogy az illető tipikus károkozó magatartása elleni különleges védekezési rendszerre ösztönözzenek.⁷

A Polgári Törvénykönyv Magyarázata szerint veszélyes üzem alatt a fokozott veszéllyel járó tevékenységet érjük, így a számot tevő gépierő alkalmazását, energia-igénybevételét, robbanó vagy mérgező anyagok használatát. A felelősség megállapításának a feltétele a jogellenes

⁷ Világhy Miklós, Eörsi Gyula: Magyar Polgári jog. Tankönyvkiadó, Budapest, 1962. 494 o.

károkozás és a károkozó magatartás közötti okozati összefüggés. Ezen túlmenően szükséges az is, hogy a kár a veszélyes üzemi tevékenység folytatásából eredjen. A veszélyes üzemi felelősség is exculpatios jellegű, hiszen a károkozó bizonyíthatja, azokat a tényeket, amelyek a felelősség alóli mentesüléséhez vezethetnek. A kimentés feltételei éppen felelősségi alakzat lényegéből következően szigorúbbak az általánosnál, így ha a kárt elháríthatatlan ok idézte elő, illetőleg, hogy ez az ok kívül esik a fokozott veszéllyel járó tevékenység körén.

Mint ahogy utaltam rá korábban, a fokozott veszéllyel járó tevékenységeket taxative felsorolni lehetetlen, a jogirodalom is csupán csak példálózó felsorolásra tehet kísérletet. Ez a kör azonban a technika, és a tudományok fejlődésével állandóan változik.

Természetesen ez a fejlődés átszűrlemlik a munkajogi kárfelelősség rendszerén is, éppen ezért merül fel kérdésként az, hogy mennyiben emelhető be tehát ez a fajta felelősségi rendszer a munkajog világába, azon belül is a munkavállalók kártérítési felelősségének körébe.

V.

A munkavállalót terhelő felelősség három formáját tudjuk elkülöníteni, méghozzá az utasítás és irányítás keretében végzett munka során a munkáltatónak okozott kárért, a vállalkozási – megbízási jogviszonyhoz hasonló saját szervezésű munka során elkövetett károkozásáért, illetőleg a leltár vagy elismervény alapján kizárólagos kezelésre és őrzésre átvett vagyontárgyakért, a pénzkezelőnek az általa kezelt pénzért fennálló őrzési felelősségből eredő kárért.

A munkáltatót terhelő kötelezettség a munka megszervezése, illetőleg a biztonságos munkavégzés feltételeinek a biztosítása, de joga a munkavégzéssel összefüggésben az utasítások adása is. Ebből következően a munkavállaló károkozása a minimumra szorítható, feltéve, hogy a munkáltató a jogait rendeltetésszerűen gyakorolja, illetőleg a munkavállaló a kapott utasításokat megfelelően végrehajtja. Természetesen a munkáltatót terhelő ezen kötelezettségből fakadhat megítélésem szerint az is, hogy helyes továbbra is fenntartani a munkavállalói kártérítés körében a szubjektív alapú vétkességi felelősségi rendszert.

Bár a nyugat – európai országok joggyakorlata a polgári jog általános szabályait alkalmazza elvben a munkavállaló felelőségének megállapításakor, azonban a kártérítési felelősség alapján az okozott kár teljes terjedelméig terjedhető kötelezésre csak bűncselekmény, szándékosság vagy durva hanyagság esetében engedi megállapítani.⁸

Ez a gyakorlat tulajdonképpen összhangban van magyar törvényi szabályozással, bár a felelősség alapja – ebből következően – más elveken nyugszik.

A Munka Törvénykönyve a munkavállaló kárfelelősségét akkor látja megállapíthatónak, ha a munkavállaló munkaviszonyából eredő kötelezettségét vétkesen megszegi, és ezzel kárt okoz.

A kár eleme tehát a munkaviszony léte, a kár, a vétkesség, és az okozati összefüggés. Ebben az esetben a kártérítés funkciói ugyanazok, mint amely kártérítési funkciók megtalálhatóak a polgári jogban, nevezetesen a prevenció és reparáció. A legfőbb eltérés tehát az, hogy a vétkességet a munkáltatónak kell bizonyítani.

A munkáltatót terhelő vétkesség bizonyításának megítéléséért a szándékosság illetőleg gondatlanság kérdésére is kell terjednie, hiszen a kártérítés mértéke a vétkesség különböző fokához igazodik. Álláspontomat támasztja egyébként alá a kialakult bírói gyakorlat is, amely jogpolitikai szempontokat vesz figyelembe, hiszen a munkáltató mind a tárgyi feltételek vonatkozásában, mind az ellenőrzési felügyelet jogköréből adódóan könnyebben tudja a bizonyítást megvalósítani.

A vétkesség fogalma is némileg eltér a Nyugat-Európában értett vétkességi fogalomtól, hiszen az európai kártérítési jog civiljogi, magánjogi – objektívviszálattal jellegű – vétkességi kategóriát használ, míg a jelenleg hatályos magyar szabályozás a büntetőjog tudománya által kimunkált szubjektív kategóriákat: a szándékosságot, illetőleg annak két formáját, valamint a gondatlanságot, annak is két formáját használja, és ennek alapján ítéli meg a munkavállaló vétkességét.

Ezt a rendszert az 1951-ben elfogadott első Munka Törvénykönyve vezette be. Ezt megelőzően az európai szokásoknak és irányzatnak megfelelően a felelősség az általános magánjogi felelőségen nyugodott.

Ahogy arra már a korábbiakban utaltam, a vétkesség foka meghatározza a kártérítés mértékét is, hiszen a gondatlan károkozás esetén a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének 50 százalékáig felel, kizárva a törvény ilyen szövegezésével a bírói mérlegelés lehetőségét. Jelenleg

⁸ Prugberger Tamás: Magyar és Európai Munka- és Közszolgálati jog. KJK. Budapest, 2000. 381 o.

megítélésem szerint a rendszer fenntartása továbbra is indokolt, hiszen a jelenlegi gazdasági, munkahelyi viszonyok között nincsen meg a munkavállalót védő olyan biztosíték-rendszer, amelyet például a kiterjedt kollektív szerződési rendszer jelenthetne.

A saját szervezésű közvetlenül nem irányított munkavégzés során okozott kárért fent álló felelősséget a Munka Törvénykönyve jelenleg nem szabályozza, ennek szabályozására a Polgári Törvénykönyvnek a vállalkozási jogviszony kereteiben megalkotott szabályai irányadóak.

VI.

A harmadik felelősségi kör a megőrzési felelősség kérdése, amely az előbb tárgyalt általános alakzatokhoz képest mindenképpen speciális alakzatnak mondható, és itt érhető leginkább tetten a hasonlóság a polgári jogi általános felelősségi alakzatokhoz képest.

A megőrzési felelősség tényállásait két nagy körre bontja Munka Törvénykönyve, nevezetesen: pénzügyi pénztári számfejtője és ellenőre számfejtés közben, valamint az azzal kapcsolatos ellenőrzés elmulasztásával okozott károkért fennálló felelősséget tárgyalja, mint ahogy azt jeleztem a gondatlan felelősségi körben, míg a másik a hiányért való tárgyi fellelőség. Ennek fő formája az általános megőrzési felelősség, e mellett kivételes alakzatként a Munka Törvénykönyve szabályozza a pénztárosok, pénz és érték kezelő kártérítési felelősségét. Ugyanebben a körben helyezkedik el a leltárhiányért való felelősség is. Ennek a felelősségi formának az ide sorolását egyesek vitatják, így Fabók András, aki szerint ez tulajdonképpen nem is felelősségi forma, mert hiányzik a kár és a munkavállaló magatartása közötti okozati összefüggés.⁹

A megőrzési felelősség elvi alapja az, hogy a munkavállaló, ilyen esetben, birtokában tart dolgokat, amelyek teljesen kikerülnek a munkáltató felügyelete alól, így a munkáltató utasításadási joga is e téren korlátozottá válik.

A munkavállaló tehát kizárólagosan birtokolja az adott dolgot, aminek következtében a törvény többlet kötelezettségként a fokozott gondosságot

⁹ Fabók András: A munkavállalók objektív felelőssége. Munkajogi Szemle 2000/7-8. 80-84. o.

írja elő számára. A hiány esetén a munkavállalót ebből következően vétkességre tekintet nélkül terheli a kártérítési felelősség.

A Legfelsőbb Bíróság eseti döntésében megállapította, hogy a megőrzési felelősséggel tartozó munkavállaló külön körülírás, és munkáltatói utasítás nélkül is köteles a dolog őrzésének és kezelésének a legmegfelelőbb módját választani.¹

A megőrzési felelősség megállapításának a feltétele tehát a következő. A munkavállaló valamely dolgot vagy elszámolási, vagy visszaszolgáltatási kötelezettség mellett vett át, az átvétel jegyzék, vagy elismervény mellett történt meg, és az átvett dolgot állandóan az őrizetében tartja, kizárólagosan használja vagy kezeli.

fenti feltételek konjunktív feltételek, ebből következően bármelyik hiánya a teljes kárért való felelősség vétkességre való tekintet nélküli alapozását kizárja. Kivételt képeznek a pénztárosok, pénz- és értékezelők, akik jegyzék vagy elismervény nélkül is felelnek az általuk kezelt pénzért, értékpapírért, érték-tárgyért.

Megőrzési felelősséget tehát olyan ingó dolog tekintetében lehet érvényesíteni, mely a munkafolyamat során változatlanul marad. Ebből következően a megőrzési felelősség a munkavégzés tárgyi feltételeire alkalmazható, így nem lehet tárgya a munka eredménye, amit a munkavállaló az eszközöket használva állít elő.¹⁰ Ettől a körtől meg kell különböztetni az értékeknek, ingóknak azt a körét, amelyet a munkavállaló felhasznál, átalakít vagy ekként értékesít, és a tevékenységének megfelelően azokért kapott ellenértékkel köteles elszámolni. Nyilvánvaló, hogy a kereskedelem és a vendéglátás körében a munkavállaló a beszerzett anyagokat átalakítva szolgáltat, vagy azokkal kereskedik, így értelemszerűen az ellenértékkel kell elszámolnia.

A leltárhiánnyal való felelősség tehát ebben a körben alkalmazható, feltéve, ha annak egyéb törvényi feltételei fennállnak.

A munkavállaló természetesen, csak azokért a dolgokért tartozik megőrzési felelősséggel, amelyeket visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel vett át. Ebből következik az is, hogy a munkáltatónak tehát fel kell hívni a munkavállaló figyelmét, hogy a dolgot időlegesen, visszaszolgáltatási kötelezettséggel adja át. Ennek a kötelezettségének a munkáltató az átadással egyidőben tesz eleget, utólag tehát ilyen kötelezettség nem támasztható, mert a visszakövetelés kilátásba helyezése

¹⁰ Fabók András: A munkavállalók objektív felelőssége. Munkajogi Szemle 2000/7-8. 80-84. o.

nélkül ajándékozásnak kell tekinteni az átadást, a munkajog pedig az ajándék visszakövetelést pedig nem ismeri.¹¹

Széleskörű ilyen esetben a munkáltató kioktatási kötelezettsége, ennek elmulasztásából eredő károkért a munkavállalót felelőssé tenni nem lehet.

Másik feltétel a jegyzék vagy elismervény alapján történő átadás. Azért kell kötelezővé tenni ezt az alakot, hogy később ne lehessen vitatni, hogy mi az a dolog, amit a munkavállalónak átadtak.

Ebben a körben a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának állásfoglalása is rámutat arra, hogy az átadás-átvétel tényének utólagos igazolása, a törvényben előírt jegyzéket nem pótolja, így tehát a jegyzék vagy elismervény hiányában, kizárólag a vétkességi felelősség alapján történhet meg- a munkavállaló kártérítésre kötelezése, amely direkt bizonyítási rendszerű, és enyhébb alakzat a megőrzési felelősséghez képest.

Természetesen a munkavállalót is terheli az átadás-átvétel során azon kötelezettség, miszerint köteles meggyőződni arról, hogy a jegyzék, vagyis az elismervény aláírásakor mennyiség, fajta és minőség szerint az átvett dolog megegyezik az okiraton feltüntetettekkel. Ha a munkavállaló az átvett dolgot kifogás nélkül átvette anélkül, hogy meggyőződött volna az előbb felsoroltakról, utóbb ilyen hivatkozás esetében a bizonyítás Őt terheli – mondja ki a Munkaügyi Kollégium 113-as állásfoglalása.

A következő feltétel az állandó őrizetben tartás, kizárólagos kezelés vagy használat. A munkáltató az átadás ellenére sem mentesül azon kötelezettsége alól, hogy a munkavégzéshez szükséges feltételekről gondoskodnia kell. Ez a megőrzési felelősség érvényesítésének szempontjából azt is jelenti, hogy a megőrzésre szolgáló eszközöket a munkavállaló rendelkezésére kell bocsátani. Tehát az állandó őrizetben tartás akkor valósul meg, ha a munkavállalónak lehetősége van arra, hogy minden külső behatást kizárjon. Ha a szükséges feltételek hiányosak, vagy hiányoznak, a munkavállaló nem, vagy csak részben tehető a hiányért felelőssé. Így nem teheti meg a munkáltató, hogy az átvevő munkavállaló távollétében rendelkezék a dologgal, és az őrizetet másra bízza.

¹¹ Ádám Lóránt: Kártérítési felelősség a munkajogban. HVG-ORAC, Budapest, 2000. 25 o.

VII.

Annak a bizonyítása, hogy az állandó őrizetben tartás, kizárólagos használat vagy kezelés törvényi feltételei fennálltak, a munkáltatót terheli. Azonban, ha a munkavállaló hivatkozik arra, hogy a kizárólagos őrzés, vagy kezelés feltételeit a munkáltató nem biztosította, azt neki kell bizonyítania és – mint ahogy említettem – a megőrzési felelősség alkalmazásának feltételei konjunktívak, bármelyik hiánya a vétkességi felelősség érvényesítését teszi lehetővé.

A polgári jogi felelősségi rendszer átszüremlése éppen itt, a bizonyítás körében érhető tetten leginkább, hiszen ebben a speciális felelősségi alakzatban a jogalkotó a kimentési felelősség rendszerét építette be a munkavállalói kárfelelősség rendszerébe. Még hozzá az által, hogy a munkavállaló számára teszi lehetővé a feltételek együttes fennállása esetén is a kimentést annak bizonyításával, hogy olyan körülmények álltak be, amelyek miatt vagy objektíve nem várható el a tőle a hiánytalan elszámolás, vagy a munkáltató az ahhoz szükséges körülményeket nem biztosította. Tehát a mentesülésre alapot adó körülményeket a munkavállalónak kell bizonyítani.

A kimentés lehetősége a másik oldalról nézve nagyban hasonlít a polgári jogi veszélyes üzemi kimentésre, nevezetesen, ha a munkavállaló bizonyítja, hogy a kárt, illetőleg a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő.

Nyilvánvaló, hogy a bizonyítás során értelmezést igényel a külső ok fogalma, mert ebben a körben a felelőssé tett külső eredetű hatás olyan ok lehet, amely a felelősség alóli mentesüléshez vezethet.

Nem elégséges önmagában külső okra hivatkozni, ha ennek a külső oknak a bekövetkezett hiánnyal való kapcsolata az okság nem állapítható meg.¹²

Abban az esetben, ha a munkáltató a megőrzéssel kapcsolatosan utasítást adott, de ezt a munkavállaló megszegte, elháríthatatlanságra általában nem hivatkozhat. Ha csak nem bizonyítja, hogy a kötelezettség teljesítése ellenére is bekövetkezett volna a kár.¹³

¹² Miholics Tivadar: Munkajogi Kézikönyv. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, 2000. 392 o.

¹³ Ádám Lóránt: Kártérítési felelősség a munkajogban. HVG-ORAC, Budapest, 2000. 28 o.

A külső oknak, miután konjunktív feltételek fennállása szükséges, elháríthatatlannak is kell lennie, ami nem jelent egyebet, mint azt, hogy akinek feladata volt a dolgot őrizni, a hiányt eredményező külső hatást nem akadályozhatta meg, nem háríthatta el.

E körben a vizsgálat tárgyává részben azt kell tenünk, hogy volt-e megfelelő eszköz a károkozás megakadályozására, illetőleg volt-e elegendő idő a kár bekövetkezésének az elhárítására.

Elháríthatatlannak az állandó bírói gyakorlat szerint azt a külső okot lehet tekinteni, mely ellen váratlansága folytán objektíve lehetetlen védekezni. Az elháríthatatlanság szempontjából természetesen jelentősége van annak, hogy konkrét utasítás hiányában a munkavállaló úgy járt-e el, ahogyan azaz adott helyzetben általában elvárható volt.¹⁴

Az elháríthatatlan külső ok, mint mentesülés mellett, a munkavállaló akkor is mentesül, ha a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította. Szükséges azonban rámutatni arra, hogy ez a fajta felelősség más szóval hiány felelőségnek is nevezhető, hiszen abban az esetben, ha az átvett dolog, ingóság megvan, de meg rongálódott, úgy a kárért a munkavállaló az általános szabályok, a vétkes felelősségi rendszer keretében tartozik felelni, nem pedig a szigorú megőrzési felelősség szerint.

VIII.

Az előbb ismertetettekhez képest még szigorúbb szabályokat találunk a pénztárosok, pénzkezelők és értékezelők vonatkozásában, hiszen nyugta és elismervény nélkül is felelnek az általuk kezelt pénz és értéktárgyak vonatkozásában, a megőrzési felelősség szigorúbb szabályai szerint.

Ez a felelősségi forma kiterjesztő értelmezésre azonban nem nyújt lehetőséget, így ha a pénztárosok nem pénzt, hanem valamely más dolgot vesznek át, a megőrzési felelősség velük szemben is csak jegyzék, vagy elismervény alapján történő átvétel esetén áll be,¹⁵ azzal természetesen, hogy a felelősség egyéb konjunktív feltételeinek is fenn kell állni. Szükséges arra is rámutatni, hogy a pénz és értékezelő felelőssége nem

¹⁴ Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10 833/1996.

¹⁵ Radnay József: A munkavállalók kártérítésének egyes kérdései. Gazdaság és Jog 2000/12. 20. o.

csak az ilyen elnevezésű munkakörben alkalmazott munkavállalókat terheli, hanem minden olyan munkavállalót, akire értékpapírt, egyéb értéktárgyat bízta megőrzésre, illetőleg visszaszolgáltatási, vagy elszámolási kötelezettségekkel adnak át illetet.¹⁶

IX.

A megőrzési felelősségi alakzatokon belül is speciális helyet foglal el a leltárhiányért való felelősség. Gyakorlatilag azt mondhatjuk el, hogy a megőrzési felelősség csak akkor alkalmazható, ha az elszámolás ugyanazzal a dologgal történik, így ez a felelősségi forma nem alkalmas a kereskedelemben, vendéglátásban, raktárakban értékesített, illetőleg kezelt áru vagy termék ismeretlen okból bekövetkezett hiánya esetén. A leltárhiányért való felelősség esetében a dolognak nem egyszeri átadás-átvétele történik meg, hanem egy meghatározott időszakban többször is bekövetkezik a számbavétel, és a dolgot nem pusztán megőrzésre veszik át, hanem abból a célból, hogy azt eladják vagy elhasználják, és úgy adják el, vagy különböző célokból az erre vonatkozó utasítás szerint másoknak kiadják.¹⁷

A hazai joggyakorlat korábban is a megőrzési felelősség sajátos alakzataként szabályozta a leltárhiányért való felelősséget. Elég csak utalni az 50/1985. (XI. 06.) MT. számú rendeletre, vagy a 11/1987. (IV. 03.) MT. számú rendeletre. Ezeket a jogszabályokat azonban 1990-ben hatályon kívül helyezték. Ezzel összefüggésben az Alkotmánybíróság azonban ezt a hatályon kívül helyező rendeletet Alkotmány ellenesnek minősítette.¹⁸

Az 1992-ben elfogadott Munka Törvénykönyve a kollektív szerződésre bízta a leltárhiányért való felelősség szabályainak a megalkotását. Ebből következően a kollektív szerződés nem léte a leltárhiányért való felelősség érvényesítését gyakorlatilag kizárta.¹⁹ Tehát csak kollektív szerződésben lehetett a leltárfelelősség szabályait megalkotni, ilyen felelősség a munkaszerződésben nem volt kiköthető.

¹⁶ Tálné Molnár Erika: A Munka Törvénykönyve magyarázata, jogesetekkel, munkajogi ABC IT Stúdió Kft. Szeged, 1997. 211. o.

¹⁷ Aranyi Jánosné: A munkajogi kártérítési felelősség. IT. Stúdió Kft. Szeged 1998. 21 o.

¹⁸ 1/1991. (I.29) AB. számú határozat.

¹⁹ Kiss- Prugberger: A leltárhiányért való munkavállalói felelősség... Magyar Jog 1998/11. 651 o.

Nyilvánvaló, hogy ez a rendszer csak azoknál a munkáltatóknál volt alkalmas a leltárhányért való felelőssége megállapítására, ahol kollektív megállapodást kötöttek. A kisebb munkáltatóknál a szakszervezet nem működik, így munkáltatói szinten kollektív szerződés kötésére sem volt lehetőség. A megoldást csak az jelenthette volna, ha több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződést kötnek, illetőleg ha a kollektív szerződést ágazati szinten kiterjesztik. Magyarországon ez a gyakorlat kifejezetten ritkának mondható, sőt azt is mondhatjuk, hogy a 90-es évektől kezdődően a kollektív szerződések rendszere jelentősen visszaszorult.

Az anomáliát a jogalkotó az 1999. évi LVI. törvénnyel oldotta fel, amikor is a leltárhányért való felelősség érvényesítését olyan munkahelyen is lehetővé tette, ahol szakszervezet hiányában a kollektív szerződés kötése eleve kizárt volt. A leltárfelelősségi megállapodás szabályozása az európai mintákat követve került a Munka Törvénykönyvében beépítésre, figyelemmel arra is, hogy az európai országokban egyrészt amennyiben a hiányért való felelősséget a felek előzetes megállapodás útján nem rendezték, a hiányból erdő kárt a munkáltató viseli, a casus senit dominus elv alapján.

Jelen esetben a jogalkalmazás abból indul ki, hogy a pénzkezelés vagy árukezelés, készletezés fokozott kárveszéllyel jár, továbbá a munkáltatónak különös gondossággal kell eljárnia a megfelelő személyek kiválasztásában, hiszen a bizalmi elem az ilyen típusú munkakörben hangsúlyozottan játszik szerepet.²⁰

Ezt a megoldást csak azon a területen fogadhatjuk el, ahol az általában szokásos hiányért fennálló felelősséget kívánják szabályozni, az ezt meghaladó, feltűnően magas hiány esetében már vélelmezhető a munkavállaló hanyagsága, amely alól a kimentési felelősség szabályai szerint a munkavállaló mentesülhet.

Másrészt, amennyiben a felek a hiányért való felelősség tekintetében a munkaszerződésben megállapodnak, ez a megállapodás különbözik a leltárfelvételt követően a munkáltató és az érintett munkavállaló között a hiányrendezésre vonatkozó megállapodástól.

A hiányfelelősségre vonatkozó megállapodást azonban mind az európai, mind az angolszász jog elismeri. Ennek feltétele, hogy a megállapodás az adott üzem, vagy munkakör sajátosságainak megfelelően

²⁰ Kiss- Prugberger: A leltárhányért való munkavállalói felelősség... Magyar Jog 1998/11. 653 o.

bizonyítási tehermegosztást tartalmazzon, továbbá olyan hiányra vonatkozzon, amely a vagyont kezelő munkavállaló vétkességétől függetlenül keletkezhet.

A megállapodás elfogadásának előfeltétele, hogy amennyiben a munkavállaló az exculpatióról lemond, ennek megfelelően az emelt kockázatvállalás kompenzálása megtörténjék. Ezt általában hiányátalánynak hívják, amely a vagyongazdálkodóknak a munkabéren felül jár.

Abban az esetben, ha az adott időszakban nincsen hiány, az atalány a munkavállaló nyeresége, ugyanakkor ezen összegből a nem fedezhető hiányért a munkavállalónak a saját vagyonával helyt kell állnia. Ez a megoldás végül is nem került beépítésre az 1999-es törvénymódosítással.

Az alapvető különbség a megőrzési felelősségtől, hogy gyakorlatilag az okozati összefüggés a kár és a felelős személy magatartása között hiányzik, hiszen a felelősség alapfeltétele, hogy a hiány ismeretlen okból következék be.

A munkavállalót a leltárhianyért leginkább kockázatviselési kötelezettség terheli. Ezzel az állásponttal többben nem értenek egyet, hivatkozással arra, hogy a kötelezett védekezése, illetve menteköző bizonyítása jószerivel ellenőrizhetetlen, és ezért ennek csak abban az esetben adtak helyt, ha olyan tipikus külső esetre vonatkozott, amely az őrzés lehetetlenségét kézzel foghatóan, mintegy első látásra nyilvánvalóvá tették.²¹

X.

A hatályos szabályozás is meghatározza a leltárhiany fogalmát, ebből következően a leltárfelelősség szigorú szabályainak alkalmazására csak az ismeretlen eredetű hiányok miatt van lehetőség. Ha utóbb bebizonyosodik, hogy a hiányt mi okozta, a leltárfelelősségi szabályok alkalmazása kizárt.

Természetesen a hiány okának ismertté válását a munkavállalónak kell bizonyítania, hiszen az ő érdekét szolgálja a leltárfelelősség alóli mentesülés. A felelősség megállapításánál természetesen figyelembe kell venni a természetes mennyiségi csökkenést, ahogy erre egyébként a jogszabály megszövegezése is utal.

A törvény a leltárfelelősségi megállapodás megkötését, a készlet szabályszerű átadását és átvételét is konjunktív feltételként írja elő. Ezen

²¹ Prugberger Tamás: Magyar és Európai munka és közszolgálati jog. KJK. Budapest, 2001. 380. o.

túlmenően a felelősség megállapításának feltétele továbbá az is, hogy a leltárhiányért nem felelős munkavállalót a munkáltató a leltárhiányért felelős munkavállaló előzetes hozzájárulásával foglalkoztatta, illetőleg a munkavállaló legalább a leltáridőszak felében a megállapodásban meghatározott munkakörben dolgozott.

Fent körülírt bármely, feltétel hiánya, kizárja a leltárfelelősségi alakzat alkalmazását. A teljes mentesüléshez az vezet, ha bebizonyosodik, hogy a hiány oka nem ismeretlen, vagy egyébként a felelősségre vonás feltételei hiányoznak.

Ha a leltárhiány oka ismerté válik, annak megtérítésére tehát nem leltárfelelősség szabályai szerint kerül sor. Ezt követően azt kell eldönteni, hogy a megőrzési felelősség vagy az általános kártérítés szabályai szerint kell ez esetet megítélni.

Ebből is látszik, amire már többször utaltam, hogy nem tipikusan kárfelelősségi alakzat a leltárfelelősségi forma.

XI.

Összegzésként elmondhatjuk, hogy a munkavállalói kártérítési felelősség általános és speciális alakzatai egymással szoros összefüggésben állnak. A vázlatos elemzés is lehetőséget ad arra, hogy a bevezetőben kifejtett álláspontunkat továbbra is fenntartsuk, nevezeten, a vétkességi felelősségi rendszer és az ezzel együtt élő direkt bizonyítási rendszer fenntartása ezen kártérítés alakzatok körében indokolt a jövőre nézve is.

Azon természetesen el lehet gondolkozni, hogy a vétkesség fogalmát a büntető jogias fogalomrendszerből a Nyugat-Európában is honos civiljogias fogalomrendszer irányába mozdítsuk el, nagyobb mozgásteret biztosítva a bírói mérlegelésnek a vétkesség mértékének a meghatározásakor.

Arra azonban jelen viszonyok között nem látunk lehetőséget, hogy egy tisztán kimentési rendszerű bizonyítás kerüljön bevezetésre a kártérítési alakzatok ismertetett formái között.

SUMMARY

In connection with the codified works of Civil Code a question is often raised, namely how essential it is to draw the liability system of labour law near to the objectivated liability system of civil law.

What difficulties does it raise? Although employment relation – as it is well-known – is a legal relation of contract nature, however, in contrast to general contract nature having a relative structure the parties are not in a co-ordinate but in a subordinate-superordinate relation with one another and it defines the content of the whole legal relation.

It is evident that the exculpation verification among parties who are unequal in rank is a much more difficult task than in a civil legal relation.

NAGY LÁSZLÓ*

A MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁS NÉHÁNY JELLEMZŐ VONÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN

I.

1. Az Európai Unió keretében – szociális szféra súlyának, fontosságának növekedésével párhuzamosan – mind nagyobb jelentősége van a munkajogi kérdések rendezésének. Erre tekintettel a következőkben a munkajog, ill. a munkajogi kérdések rendezésének néhány jellemző vonását szeretném vázlatosan bemutatni. Ezek: a) a szabályozásra vonatkozó alapvető közösségi koncepció és a tényleges helyzet, b) a munkajogi szabályozás speciális eljárási szabályai, c) a munkajogi szabályozás tartalmi alakulása.

2. A munkajogi szabályozás jellemző vonásainak ismertetése előtt szeretném felhívni a figyelmet arra, hogy az Unió jogrendszerében nem találkozunk a „munkajog” elnevezéssel. A munkajog szabályai három témakör keretében helyezkednek el, bár esetenként vannak átfedések. Az egyéni munkaviszonyok kérdéseit – a munkabérek kivételével – a szociálpolitikáról szóló fejezet tartalmazza, a munkaerő gazdálkodást, foglalkoztatáspolitikát érintő munkajogi szabályok a foglalkozáspolitikával foglalkozó részekben találhatóak. A kollektív munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó témák közül az Unió szabályai a szociális partnerek közötti párbeszéd megjelölés alatt csak a kollektív tárgyalások és megállapodások kérdéseit, valamint a munkavállalók tájékoztatása és a velük történő konzultáció elnevezés alatt a munkavállalók részvételi jogával kapcsolatos témákat tárgyalják. A munkabér, valamint a sztrájk és kizárás szabályozás nem tartozik az Uniót megalapító szerződés szerint a közösségi szervek hatáskörébe. A következőkben ezekből a keretektől kiemelve, együttesen tárgyalom a munkajogi szabályokat. Az adott fejezet

* emeritus egyetemi tanár, Szegedi Tudományegyetem

3. Az előzőekben vázolt helyzet logikus következménye annak, hogy az 1957-es római szerződés célja, hogy az 1950-ben létrejött Európai Vas és Acél Unió kedvező tapasztalatai alapján a gazdasági együttműködést a gazdaság egészére kiterjesszék. A római szerződés ennek megfelelően a gazdasági együttműködés elveinek, az egységes belső piac feltételeinek, szabályainak a meghatározására koncentrál. Csak annyiban állapítanak meg munkajogi előírásokat, amennyiben ezek a gazdaság működésének előfeltételeit alkotják, ill. a gazdasági integrációt esetleg akadályozó körülményt elhárítják. A helyzet – bizonyos mértékig – hasonló, mint a 19. században az egyes európai államokban. A munkajogi szabályozásra nem előzetes koncepciók, elméleti tételek alapján került sor, hanem csak akkor és csak olyan kérdésben, amelyet az adott helyzetben valamely igény – pl. a közegészségügyi viszonyok, a szakszervezeti mozgalom nyomása, vagy éppen ellenkezőleg a munkáltatói vagy állami érdek – szükségessé tette. Sőt előfordult az is – pl. a kollektív szerződések esetében – hogy a gyakorlat megelőzte a jogi szabályozás létrejöttét.

II.

A szabályozásra vonatkozó koncepció

1. A római szerződés megkötésekor a szerződő felek nem is számoltak azzal, hogy az elkövetkező időkben jelentősebb munkajogi szabályozásra kellene gondolni. Az alapvető elképzelés szerint az integráció érdekében szükséges rendelkezéseken túlmenő jogi szabályozásra a munkajogi, ill. szociális területen nincs szükség. A gazdaság fejlődése nyomán az életszínvonal, a munkafeltételek tovább javulnak. Ez önmagában segíti, ill. szükségessé teszi az egyes tagállamokban az önkéntes harmonizációt. Amennyiben mégis szükség lenne valamely kérdés rendezésére ezt alapvetően a szociális partnerek európai szintű tárgyalásai nyomán kötött megállapodásokban, európai szintű kollektív szerződésekben kell rendezni, amelyekre ráépülnének az egyes tagországban a szociális partnerek által kötött megállapodások, kollektív szerződések. Ezeket mintegy kiegészítenék a munkáltató és a munkavállalók képviselői közötti konzultációk, esetleg megállapodások. Elég hamar kitűnt azonban, hogy – az eredeti elképzeléstől eltérően – lényegesen szélesebb körben van szükség két irányban is szabályozásra. Az egyik – nemcsak a munkajogot érinti – általános jellegű, kihat az egész közösség működésére. Ennek ellenére azért ismertetem, mert a munkajogi és szociális szféra területén

kiemelkedő jelentősége van. A másik a munkajogot és a tágan vett szociális szférát érinti.

2. A római szerződés a gazdaságra, a gazdasági fejlődésre, a belső piac létrehozására koncentrált, az ezzel kapcsolatos szervezeti, működési elvek meghatározására fordított elsősorban figyelmet. Ugyanakkor az állampolgároknak a társadalmi és politikai viszonyait, élet és munkakörülményeit meghatározó elveknek, csak annyiban szentelt teret, amennyiben az a gazdasági fejlődés, az integráció előmozdítása szempontjából szükségesnek látszott. Nem számolt azzal, hogy az egyes tagországok társadalmi berendezkedése, tradíciói, alkotmányos berendezkedése, jogrendszere alapjaiban ugyan sok hasonlóságot mutat, ez azonban a részletekben lényeges eltéréseket, gyakorlatot takarhat. Ez az alapszerződés alkalmazásánál, de különösképpen az egyes közösségi szabályoknak a nemzeti jogba való áttültetésénél és ezzel kapcsolatosan az egyes tagországok bíróságainak gyakorlata során vitákra, eltérő jogértelmezésre vezetett (pl. a német alkotmánybíróság vitatta, hogy egy adott tagállam az alkotmányával ellentétes közösségi szabály ebben az államban végrehajtható-e). A vitákban végső fokon az Európai Bíróságnak kellett döntenie, ill. a nemzeti bíróságoknak irányutatót adni.

A Bíróság döntéseiben csak az alapszerződésben foglalt keretek között, ezek alapján járhatott el és dönthetett. Ez azonban nem adott lehetőséget minden esetben a megfelelő döntésre. Ezért igyekezett a Bíróság elérni, hogy kerüljenek meghatározásra közösségi szinten is azok az általános elvek, amelyekre vitás esetekben döntéseiben támaszkodni tud. Eseti döntéseiben már a 60-as évektől ismételtelen kifejezésre juttatta a közösségi alapvető elvek és jogok meghatározásának szükségességét. Így a C 99/69 (1969) ECR 119, a 4/73 (1974) ECR 491. és a 44/79 (1980) ECR 3727. számú ügyekben kifejti „... az alapvető emberi jogok tiszteletben tartása egyike a közösségi jog alapvető elveinek, amelynek figyelembevételét a (bíróság) kötelessége biztosítani”(Neal 8). Hasonló kijelentést tesz a Bíróság a 11/70 (1970) ECR1125. számú ügyben is: „... az alapvető jogok tiszteletben tartása szerves részét alkotja a Bíróság által védett általános jogelveknek. Az ilyen jogok védelmét – bár támogatják a tagállamok alkotmányos tradíciói – biztosítani kell a Közösség szerkezete és célkitűzései keretében is.” A közösségi szinten irányadó „alapvető elvek” meghatározását azért is szükségesnek tartja, mert a Bíróságnak nincs módja közösségi körön kívüli dokumentumokat – pl. az Európa Tanács által elfogadott egyezményt az emberi jogok védelméről – alkalmazni, amint ezt a 60/84 (1985) ECR2005. számú ügyben kifejti „...Tény, hogy a Bíróságnak kötelessége biztosítani az alapvető jogok

figyelembe vételét közösségi jog területén, nincs azonban jogköre arra, hogy vizsgálja az Európai Egyezménynek a nemzeti szabályozáshoz való viszonyát ebben az esetben, mert ez a nemzeti igazságszolgáltatás hatáskörébe tartozik.” (A. C. Neal: *Fundamental Social Rights at Work in the European Community*, Ashgate Publishing Ltd, Aldelshor, – továbbiakban: Neal – 8-9. old.)

A Bíróságnak ez a következetes állásfoglalása a következő években is egyik mozgatója volt az alapvető közösségi jogok meghatározására irányuló kezdeményezéseknek. 1987-ben a Bizottság megbízott egy szakértőkből álló bizottságot hogy dolgozzon ki javaslatot a minimális szociális követelmények meghatározására. Ez 1988-ra készült el. (A munkát jelentősen segítette, hogy mind az 1988. júniusában tartott hannoveri, mind ugyanezen év decemberében tartott rodoszi csúcstalálkozó felhívta a figyelmet a szociális megközelítés fontosságára és arra, hogy az egységes piac létrehozása nem válhat öncélúvá.) (Neal 30. old.). A tervezet ismételten megvitatásra került. A viták alapján kialakult végső szöveget az 1989. decemberi salzburgi csúcsértekezlet – az angol kormány kivételével – 1989. december 9-én, 200 évvel a Francia Forradalom idején elfogadott emberi jogok deklarációja után, elfogadta. „A dinamikus és erős Európa felépítése az alapvető szociális jogok elismerésétől függ” olvasható a Bizottság szociális területért felelős főbiztosának „A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta” elfogadásakor adott nyilatkozatában. A Charta jogi jellegét tekintve, eltért a közösségi szabályoktól. Nem tartozik ezek sorába, inkább politikai okmány. Szerepét azonban nem szabad lebecsülni. Egyrészt megalapozott egy olyan folyamatot, amely az amszterdami szerződésben az alapvető jogok elismeréséhez, ill. a szociálpolitika egyenrangú megítéléséhez vezetett. Másrészt segítette az Európai Bíróság ítélkezését, a gyakorlat irányítását, a közösségi szabályok értelmezését.

A folyamat ezzel nem zárult le. A Bizottság és az Európai Parlament 1995-ben megbízott egy szakértői bizottságot, a „Bölcsék Bizottságát,” annak tisztázására, hogy melyek azok az alapjogok, amelyeket a Közösségnek érvényesíteni kell és mi ezeknek helye, szerepe a közösségi politikában. A bizottság által 1998. márciusára elkészített jelentést. az Európai Bizottság kezdeményezésére a Közösségi Munkaügyi Bírók Szövetsége által Sevilleben rendezett konferencia keretében vitára bocsátották, majd csatolták az amszterdami csúcsértekezletet előkészítő anyagokhoz. Az amszterdami szerződés egyértelműen állást foglal az alapvető emberi jogok tiszteletben tartása és érvényesülése mellett. Az

alapszerződés elé beillesztenek egy preambulomot, amelyben a tagállamok kifejezik ragaszkodásukat az „Európai Szociális Chartában”, ill. a „Munkavállalók Alapvető Jogairól szóló Közösségi Chartában” megfogalmazott alapvető emberi jogokhoz. Az amsterdami szerződést követő tárgyalások során elhatározzák, egy egységes dokumentumban világosan össze kell foglalni az alapvető közösségi jogokat. Az 1999. júniusában Kölnben tartott kormányközi értekezlet megbízást ad egy – Konventnek nevezett – testület felállítására azzal, hogy ez a 2000. év végéig terjesszen elő egy tervezetet, amelynek a Közösség alapszerződésain, a nemzetközi egyezményeken – mint az Emberi Jogok Európai Chartája és az Európai Szociális Charta – , a tagállamok tradicionális alkotmányjogi rendelkezésein és az Európai Parlament határozatain kell alapulnia. A 2000. decemberében Nizzában tartott csúcsertekezlet jóváhagyta a Tanács, az Európai Parlament, valamint az Európai Bizottság által is megvitatott és elfogadásra javasolt tervezetet. „Az Európai Unió Alapvető Jogok Chartája” nem jogszabály, mert egyelőre nem iktatták be az alapszerződés szövegébe. Ugyanakkor alapul szolgál arra, hogy mind az Unió szervei, mind a tagállamok szervei a szabályalkotás, a jogharmonizáció és ítélkezés során az abban foglaltakat figyelembe vegyék és ezáltal az Unió egységét, előmozdítsák.

3. A második – munkajogot érintő – szabályozás szükségességének leglényesebb okai a következők:

a) Már a kezdeti évek során kiderült, hogy a résztvevő államok eltérő gazdasági és szociális helyzete különösen a fellépő munkanélküliség, valamint az időközben bekövetkező olajválság egyes tagállamokban szociális feszültségeket okozott. Ez könnyen szociális dömpinghez is vezethetett. Erre tekintettel a 70-es évek közepén több munkajogi és szociálpolitikai kérdés rendezésére volt szükség.

b) Egy másik jelentős tényező volt az ún. második ipari forradalom. Ez robbanásszerűen jelentkezett. Ennek egyik oka az volt, hogy a megelőző 25 – 30 év alatt született találmányok, felfedezések jelentős részét a háborúra, majd azt követő hidegháborús helyzetre tekintettel a hadsereg blokkolta, viszont a 60-as években már nagyrészt megnyílt a lehetőség ezek felhasználására polgári célokra is. Ugyanakkor ezek a technikai és tudományos eredmények kölcsönösen egymásra is hatottak és felgyorsították a változások folyamatát. Lehetővé vált a nyersanyag stb. utaztatása helyett a munka áttelepítése olyan területekre, ahol a termelési költségek alacsonyabbak. A fejlődő országok, a gyarmatosítás után felszabadult államok erre kedvező lehetőséget nyújtottak Ennek az ipari forradalomnak hatására meggyorsult az új technológiai, üzem és

munkaszervezési módszerek bevezetése. Ezek – a gazdaság fejlődése, alkalmazkodása érdekében – számos esetben, különösen a munkahelyi biztonság és egészségvédelem, valamint a munkaidő felhasználás terén, az eddigi munkajogi előírások módosítását vagy új szabályok megalkotását kívánták.

c) Az alapszerződés egyes rendelkezéseinek alkalmazása, a jogharmonizáció során, valamint az egyes tagországok hatóságainak, bíróságainak gyakorlatában már kezdettől eltérések mutatkoztak. Különösképpen jelentkezett ez a munkajogi és a szociális szféra területén. Ez fékezőleg hatott az integrációra és gyengítette a kohéziót. Ezért több esetben szükségessé vált az alapszerződés egy-egy rendelkezésének végrehajtása során részletesebb közösségi rendelkezés kiadása az egységes értelmezés, végrehajtás érdekében. (Ez történt pl. az alapszerződésnek a szabad mozgásra vonatkozó – aránylag részletes – rendelkezéseivel kapcsolatban is.)

A felsorolt körülmények miatt lényegesen erőteljesebbé vált az egységes rendezés iránti igény. Ez azonban egymagában még nem kellett, hogy maga után vonja a közösségi jogi szabályzás jelentős növekedését. Az eredeti – már korábban említett – elképzelés szerint a szükséges rendezést mind közösségi, mind tagországi szinten elsősorban a szociális partnerek párbeszéde és az ezek alapján kötött kollektív szerződések, megállapodások útján kell megvalósítani. (Ezt az elképzelést mind az 1986. évi Egységes Európai Okmány, mind az amszterdami szerződés megerősíti.) Sajnos a gyakorlatban ennek ellenére alig van előrehaladás. A szociális partnerek ugyan részt vesznek a különböző állandó és ad hoc bizottságokban, konzultáción, de elsősorban a munkáltatók ellenállása miatt – megállapodásokra alig kerül sor. (Eddig három – munkajogot érintő – európai szintű keret-megállapodás született az UNICE, a CEEP és az ETUC között, amelyeket a Tanács irányelvbe foglalva kihirdetett. Ezek: a szülői szabadságról, a részmunkaidőről és a határozott idejű munkaviszonyról szóló keret-megállapodások. Ezekben azonban a munkáltatók is érdekeltek voltak.) Valamivel jobb a helyzet a szociális partnerek közötti ágazati szintű megállapodások terén, de itt sem sikerült áttörést elérni. Ugyancsak eredménytelenek maradtak – több kísérlet ellenére – az európai szintű kollektív szerződések jogi alapjainak megteremtésére irányuló tárgyalások. E helyzetre tekintettel a Közösségnek – a Tanácsnak és a Parlamentnek – mind gyakrabban kellett élnie a jogi szabályozás eszközével.

2. Erre tekintettel az idők folyamán bővül a közösségi szervek szabályozási jogköre munkajogi kérdésekben. Az Egységes Európai

Okmány egy új – 118/a. szakasz – beiktatásával felhatalmazást ad a munkavállalók biztonságával és egészségvédelmével kapcsolatos kérdések szabályozására. Majd az amszterdami szerződéssel beiktatott a szociálpolitikáról szóló IX. fejezet alapján a Közösség a következő – munkajogot érintő – témákban fejtheti ki tevékenységét: – a munkakörnyezet és a munkavállalók egészségének védelme, – a munkafeltételek, – tájékoztatás és konzultáció a munkavállalókkal, – a férfiak és a nők egyenlő elbírálása, – küzdelem a juttatásokból való kizárás ellen. Az előbb felsorolt témákban a Tanácsi irányelveket határozhat meg minősített többséggel a Gazdasági és Szociális Tanáccsal történt konzultáció után. Hasonló az eljárás, ha a Tanács ösztönző intézkedéseket állapít meg az információ csere fejlesztésére vagy az ellátásokból való kizárás elleni küzdelem körében. (Ugyanakkor viszont a korábbi helyzethez hasonlóan nem foglalkoznak közösségi szinten a munkabér, a szervezkedés, a sztrájk és a kizárás kérdéseivel.)

III.

A munkajogi szabályozás speciális eljárási szabályai

1. A közösségi jogi szabályozás általános eljárási rendjét az alapszerződés határozza meg. A munkajogi szabályok megalkotásával kapcsolatban ettől az általános rendtől két irányban jelentkezik eltérés. Az egyik a szabályozás meggyorsítását szolgálja. A másik a szociális partnerek fokozottabb bevonását és a szabályozásért való felelősségük növelését célozza.

2. A szabályozás meggyorsítását az egyhangúság helyébe lépő minőségi többséggel történő döntés bevetése szolgálja. Ezt először az 1986. évi Egységes Európai Okmány a munkavállalók egészségét és biztonságát érintő kérdésekben. A maastrichti szerződéshez csatolt Szociálpolitikai Egyezmény a kört bővíti, bevezeti a minősített többséggel történő döntést a munkavállalók munkafeltételei, a tájékoztatás és konzultáció, a férfiak és nők egyenlő kezelése a munkaerőpiacon, valamint a munkaerőpiacról kizártak integrációja kérdéseiben. Ez a kör az amszterdami szerződésben meghatározott szabályozási jogkör szélesítéssel (lásd az előző pontban) tovább bővült. (Megjegyzem, hogy a legújabb rendelkezések szerint olyan esetekben, amikor a Tanács minősített többséggel dönt, a szabály kiadásánál a Parlamenttel egyetértésben kell eljárnia.)

Kivételt jelent viszont az előbbieket alól az amszterdami szerződés rendelkezése szerint, hogy a Tanács – továbbra is – egyhangúlag hozott határozattal dönt a Bizottságtól érkezett javaslatok felett a Parlamenttel, a Gazdasági és Szociális Tanáccsal való konzultáció után a következő – munkajogi vonatkozású – ügyekben: i) a munkavállalók védelme a munkaviszony megszűnése után, ii) a munkavállalók érdekeinek kollektív képviselője és védelme, ideértve az együtt-döntést is, iii) azoknak a munkafeltételei, akik harmadik országból jöve tartózkodnak az Unió területén.

3. A szociális partnerek fokozottabb bevonását igyekszik elérni a maastrichti szerződéshez csatolt Szociálpolitikai Egyezmény, amikor előírja, hogy i) a Bizottságnak jogi kötelezettsége, hogy a szociálpolitika területét érintő javaslatai, intézkedései előtt konzultáljon a szociális partnerekkel, ii) a munkáltatók és a szakszervezetek az ilyen konzultációk alkalmával jelezhetik, hogy tárgyalásokat kezdenek abból a célból, hogy a kérdést kollektív szerződéssel rendezzék, iii) az ilyen megállapodást a felek kérésére a Tanács határozatába lehet foglalni a Bizottság javaslata alapján, iv) olyan alternatíva is lehetséges, hogy a Közösség szabályozása helyett a szociális partnerek és a tagállam rendelkezik a végrehajtásról. v) lehetséges, hogy a szociális partnerek kérésére a tagállam nemzeti szabályozás keretében átveszi a közösségi irányelvben foglaltakat. Megállapítható, hogy e rendelkezés folytán mind a Közösség, mind a szociális partnerek helyzete megváltozott. A szociális partnerek a kötelező előzetes konzultáció folytán bizonyos mértékig „együtt-döntő” szerephez kerültek. Ez óhatatlanul a szociális partnerek – addig mérsékelt – részvételének a növekedését eredményezheti.

IV.

A munkajogi szabályozás tartalmi változásai

1. A munkajogi szabályozás tartalmi változásai jól tükrözik a Közösség fejlődését meghatározó két alapvető álláspont közötti vita alakulását. Az egyik szerint a gazdaság fejlődése és az egységes belső piac kiépítése biztosítja az életszínvonal állandó fejlődését, a szociális feszültségek megoldását, ill. elkerülését. A másik szerint az előbbieket egymagukban nem szüntetik meg a szociális feszültségeket és nem biztosítják a munkanélküliség csökkentését. A „Szociális Európa” irányába való

fejlődés nélkül a gazdasági fejlődés is lelassul és gyengül a Közösségen belüli kohézió. A 60-as években elkezdődött és a 90-es években is tartó vitában kezdetben az első álláspont érvényesült, de a következő évek folyamán mindinkább a második lett irányadó. E vita alakulása nyomán a munkajogi (és egyidejűleg a szociális) szabályozás tartalmi szempontból hol gyorsabb, hol lassúbb – kisebb-nagyobb visszaesésekkel tarkított – fejlődést mutat. Ebből a szempontból négy – jellegében lényegesen eltérő – szakasz különböztethető meg.

2. Az első 1957-től a 70-es évek közepéig terjed. Ezt az időszakot a gazdasági fejlődés és integráció mindent megelőző fontossága jellemzi. Ez dönti el, hogy szükség van-e szabályozásra vagy sem. A munkavállalók védelmét, a munkafeltételek javítását célzó megközelítés alig játszik szerepet. (A római szerződés csak négy munkajogi rendelkezést tartalmaz: i) a tagországok állampolgárainak szabad mozgása gazdasági tevékenységük érdekében a Közösség területén, ii) az állampolgárságra tekintettel jelentkező diszkrimináció megtiltása, iii) a férfiak és nők egyenlő bérezése és iv) az integrációval kapcsolatban egyes tagállamokban jelentkező költségek vagy szociális feszültségek kezelésére egy „Európai Szociális Alap” létrehozása. Ezek szükségességét az Európai Vas és Acél Közösség működése már indokolta.)

Az időszakban második felében – a gazdasági és pénzügyi unió létrehozása érdekében folyó tárgyalásokon – mind nagyobb hangsúlyt kapnak azok a szakértői vélemények, amelyek szerint a jövőben elengedhetetlen a szociálpolitika fejlesztése és ebben a szociális partnerek részvételének erőteljes fokozása. A határozottabb döntést azonban hátráltatta a Közösség jövője szempontjából alapvető fontosságú kérdésben – a gazdasági és pénzügyi unió létrehozása ügyében – folyó tárgyalások elhúzódása. Végre. az 1972-ben, Párizsban tartott csúcsertekezleten megállapodás születik a gazdasági és pénzügyi unió létrehozásában és még néhány – az Unió fejlődését, az integrációt előmozdító – kérdésben. E döntések várható eredményeire tekintettel sikerül előre lépni a szociális és ennek keretében a munkaviszonyokat érintő, kérdésekben is. Elhatározzák egy – 1974-től működésbe lépő – „Szociális Akció Program” elkészítését. Ezzel a gazdaság primátusa bizonyos mértékig csökken, de még mindig domináló jellegű.

3. A második – a 70-es évek közepétől a 80-as évek közepéig tartó – időszak kezdetén belépő Közösségi Szociális Akcióprogram jelzi a szociális megközelítés növekvő súlyát. De továbbra is a gazdaság igénye a meghatározó. amit az is jelez, hogy a Program célja: végrehajtásával segítséget adni a pénzügyi és gazdasági unió megvalósításához. A

Programnak, amelynek végrehajtására két évet irányoztak elő, a munkaviszonyokat érintő célkitűzései: i) jobb és teljes foglalkoztatás, ii) az élet és munkakörülmények javítása (egészség és munkavédelem fejlesztése. stb.), iii) a munkáltatók és a munkavállalók közös tanácskozási a gazdálkodást és a munkakörülményeket érintő döntésekről mind közösségi szinten, mind a vállalatoknál, az egyes tagállamokban a szociális partnerek között kollektív megállapodások kötése.

A kérdések rendezésének a Szociális Akció Programban előirányzott módja – a szociális partnerek tárgyalásai, megállapodásai – ismételt konzultációk ellenére sem valósult meg, a Tanács, ill. a Bizottság kénytelen volt a jogi szabályozás eszközével élni és a Program végrehajtása érdekében legszükségesebbnek látszó rendelkezéseket megalkotni. Így 1975-ben a nők és a férfiak egyenlő bérezéséről, valamint a csoportos létszámcsökkentésről, 1976-ban a nők és a férfiak egyenlő elbírálásáról, 1977-ben tulajdonosváltás esetén a munkavállalók jogairól, 1978-ban a nők és a férfiak egyenlő elbírálásáról a társadalombiztosítás területén, mfg 1980-ban a munkavállalók követeléseiről a munkáltató csődje esetén jelennek meg irányelvek. Gyors haladás kezdődik meg a munkavédelem területé, amely folytatódik a 80-as években is. Ez annak tulajdonítható, hogy ez szorosan kapcsolódik a termeléshez, a versenyképességhez. A technikai újítások alkalmazása, az ezzel összefüggő technológiai és szervezési változtatások, a nemzetközi szabványosítás feltétlenül igénylik a biztonsági és egészségvédelmi szabályok megalkotását, korszerűvé tételét. 1979-ben megkezdik egy kiadvány-sorozat megjelentetését a munkabiztonság és egészségvédelem kérdéseiről. A következő években hat irányelv jelenik meg – többek közt a legfontosabb biológiai és kémiai baleseti okokról, a zajártalomról, az azbesztózisról. Majd egy irányelv a baleset és egészségvédelem általános feltételeiről, amelyet egy sor további – egyes szakmákra, veszélyforrásokra vonatkozó – irányelv követ,

A 80-as évek kezdetére a munkaviszonyt érintő szabályozás – a munkavédelemre vonatkozók kivételével – lelassul. A Bizottság által kidolgozott javaslatok nagy részét a Tanács elvetette. (A részmunkaidőre történő alkalmazásról, valamint az időleges foglalkoztatásról rendelkezők kerültek elfogadásra 1983-ig.) Ez összefüggött azzal, hogy ez az időszak az integráció előrehaladása szempontjából is a pangás időszaka. A párizsi csúcsertekezlet határozatainak megvalósítása – az egységes piac létrehozása – a vártnál több akadályba ütközött és emiatt elhúzódott. Ez a – bizonyos mértékig bizonytalan – helyzet nem kedvezett az – esetleg anyagi terhekkel is járó – lépéseknek.

3. A harmadik a – 80-as évek második felétől kezdődő és 90-es évek közepéig tartó – időszak kezdetén elfogadott „Egységes Európai Okmány”, mely előírja az egységes piac megteremtését 1992-ig, lényeges fordulatot hozott. Az Okmány preambuluma tartalmazta az aláíró tagállamok nyilatkozatát, amelyben kijelentik, hogy együttesen lépnek fel a demokrácia érdekében. Ennek során tevékenységüket az Emberi Jogok és Alapvető Állampolgári Jogok védelméről szóló Európai Egyezményben résztvevő tagállamok alkotmányaiban és törvényeiben, továbbá az Európai Szociális Chartában elismert alapvető jogokra, különösen a szabadságra, az egyenlőségre és a szociális igazságosságra, alapozzák. Ugyanakkor az alapszerződésbe beiktatnak egy új – 130/a. – szakaszt, amely szerint „a Közösség fejleszti és tovább folytatja a gazdasági és szociális kohézió erősítésére irányuló politikáját annak érdekében, hogy elősegítse a Közösség – mint egész – harmonikus fejlődését.” Ez a szövegezés ugyan nem fejezi ki egyértelműen a gazdaság és a szociális szféra egyenrangúságát, de mégis lényeges előrelépést jelent abból a szempontból, hogy ezzel a szociális – és ebben a munka világát érintő – megközelítés az első rendű szabályok körében került megfogalmazásra és így megteremtette a szabályozás jogi alapjait és jobb lehetőséget biztosított az e területen való előrelépéshez. (Az Okmányban kifejezésre jutott álláspont alapján indult meg a munkavállalók szociális jogait összefoglaló közösségi charta előkészítési is, amelyről a II. részben már szó volt.)

Az irányváltást a maastrichti szerződés, valamint egy külön jegyzőkönyvbe foglalt és az egyezményhez csatolt Szociálpolitikai Egyezmény erősíti meg. Ez utóbbi végrehajtása érdekében 1993-ban széleskörű vitát indítanak a tagállamok, a társadalmi és tudományos szervezetek bevonásával. A viták tapasztalatai alapján a Bizottság 1994. júliusában egy ún. „Fehér Könyvet” ad ki, amely a Közösség több évre szóló szociálpolitikai cselekvési programját foglalja össze 10 fejezetben. A munkajogot és a munkaügyi kapcsolatokat érintő alapvető feladatok: i) munkahelyek teremtése, mint első számú prioritás, ii) befektetések a világszínvonalú munkaerő kínálat érdekében, iii) magas színvonalú munkaerő piaci előírások, iv) az európai munkaerő piac kiépítése, v) a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség megteremtése, vi) a közösségi jog hatékonyabb alkalmazása, és vii) nem utolsó sorban a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek közötti párbeszéd létrehozása /Bercuson 43/. Míután ez utóbbi terén továbbra sem sikerül érdemi előrelépést tenni, újra jogi szabályozásra kerül sor. A tapasztalatok szerint a tagállamokban a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló

eljárások gyakran nem igazodtak a vállalat transznacionális szerkezetéhez, ezért azonos vállalaton belül a döntés által érintett munkavállalók esetenként egyenlőtlen elbánásban részesültek a Tanács közösségi szabályt fogadott el az Európai Üzemi Tanácsokról.

Az 1994. decemberében Essenben tartott kormányközi értekezlet, amely kisebb változtatásokkal megismétli a „Fehér Könyv” javaslatait, egyidejűleg meghatározza azokat a célokat, amelyek elsődleges figyelembevételét ajánlják a tagállamok részére („Esseni prioritások”). Ezek: i) előmozdítani a szakképzést szolgáló beruházásokat, ii) ösztönözni különböző módszerekkel a munkahelyek létesítését, iii) csökkenteni a nem bérjellegű munkaügyi költségeket, iv) növelni a foglalkoztatáspolitikai hatékonyságát és azokat az intézkedéseket, amelyek a különösen nehéz helyzetben levő munkanélküliek helyzetét javítják. A Bizottság 1996. júniusában a kidolgozott egy egyezményt „Akción az Európai munkanélküliekért” címmel azzal a céllal, hogy mozgósítsanak minden érdekelt közösségi, nemzeti és helyi szintén a munkanélküliség elleni küzdelemben. Egyidejűleg egy „Foglalkoztatási és Munkaerő-piaci Bizottságot” hoznak létre.

5. A negyedik időszak a 90-es évek közepén kezdődik és jelenleg is tart. Az időszak kezdetén létrejött amsterdami szerződés alapvető fordulatot hozott a közösségi politika terén. Ennek a munkajogot, munkaügyi kapcsolatot érintő rendelkezései a következők: a) az alapvető emberi jogok tiszteletben tartásának a deklarálása. Ennek megfelelően i) az alapszerződésbe beillesztenek egy ezt kifejező preambulomot, ii) újra fogalmazták a diszkriminációra vonatkozó szakaszt, ide értve a férfiak és a nők esetében jelentkező hátrányos megkülönböztetést is, iii) beiktatnak egy új rendelkezést a személyes adatok védelméről, b) a szociális szemlélet előtérbe kerülése, ill. talán pontosabban a gazdasági fejlődést, a versenyképesség fenntartását szolgáló szemlélettel egyenrangú megítélése és ennek megfelelően egy új – IX. – fejezet beiktatása a szociálpolitikáról, amelyet már Anglia is elfogadott (az ennek alapján a Közösséget munkajogot érintő kérdésekben megillető hatáskört a II. rész tartalmazza), c) a magas szintű foglalkoztatás és a munkanélküliség elleni hatékony fellépés, amelynek érdekében egy új – foglalkoztatáspolitikáról szóló – VIII. fejezet beiktatása az alapszerződésbe (ez fenntartja azt a tendenciát, amely szerint a tagországok tevékenységét a Közösség elsősorban csak ajánlásokkal és egyéb közvetett eszközökkel kívánják befolyásolni és e körben közösségi szintű munkajogi szabályok kiadására nem került sor).

Az amszterdami szerződés kiegészíti a férfiak és a nők egyenlő bérezésére vonatkozó szabályokat. A Szociális Egyezménynek azt a

rendeletét, amely szerint intézkedéseket kell tenni annak érdekében, hogy a nők a számára könnyebb legyen egyes foglalkozások gyakorlása és védve legyenek a munkaerőpiacon felmerülő hátrányoktól, általánossá teszi, kiterjeszti a férfiakra is. A Tanács a Gazdasági és Szociális Bizottsággal való konzultálás után intézkedéseket határozhat meg ennek az elősegítésére. Hasonló irányban kell intézkedni a tagállamoknak is támogatva vagy bevezetve olyan intézkedéseket, amelyek könnyebbé teszik alulreprezentált férfiaknak vagy nőknek, hogy szakmai tevékenységet fejthessenek ki, ill. megelőzhetik vagy kiegyenlíthetik a szakmai tevékenységben jelentkező hátrányokat. Ez azonban nem hajtható végre szigorúan meghatározott kvóták bevezetésével.

Az amszterdami szerződést követő években két lényeges feladat végrehajtására kell a közösségi szerveknek koncentrálni. Az egyik: annak biztosítása, hogy megszülessenek az Unió harmonikus fejlődése, a belső piac sikeres és zavartalan működése érdekében az amszterdami szerződésben foglalt határozatok megvalósítását – ennek keretében az alapvető jogok érvényesítését – szolgáló szervezeti, eljárási és tartalmi döntések és végrehajtási rendelkezések. A másik: az Unió jövőbeli fejlődését, szervezését, döntési mechanizmusát, az új tagok felvételét meghatározó rendszer kialakítása, megvitatása.

Az első feladat végrehajtása során elkészült és a 2000. decemberi nizzai csúcsertekezleten elfogadásra került – amint erről korábban már szó volt – az „Alapvető Jogok Közösségi Chartája”. Ugyancsak kidolgozásra került több – a munkajogot érintő – irányelv is („a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük történő konzultációról,” az etnikai diszkriminációról stb.). Emellett a Bizottság széleskörű rendszerező munkába kezdett és számos korábban többször módosított irányelvet átvizsgál és egységes szerkezetbe foglal. Hasonlóan felülvizsgálja és kiegészíti, módosítja azokat az irányelveket, ahol a bírói gyakorlatra vagy a gyakorlati tapasztalatokra tekintettel egy-egy meghatározást, rendelkezést egyértelművé, világosabbá kell tenni. Ezek nyilván a szükséges konzultációk után a következő hónapokban, években kerülnek majd publikálásra.

V.

Néhány következtetés

1. A munkajog, ill. a munkajogi szabályozás megítélése az Unióban az eltelt közel fél évszázad alatt lényeges változáson ment át. A 21. század kezdetére a szociális megközelítés és ezen belül a munka világát érintő kérdések megítélése, a gazdasági megközelítéssel azonos súlyt kapott. (Bár ez az egyenrangúság bizonyos fokig relatív, mert a versenyképesség, a hatékonyság változatlan fenntartásának biztosítása továbbra is mindenkor alapvető fontossággal bír.) Ezzel egyidejűleg mind jelentősebbé vált és válik az alapvető emberi jogok tiszteletben tartásának és érvényesítésének fontossága. Ennek következtében megnyílik a lehetőség a munkajogi szabályozás tervszerű fejlesztésére. Ez viszont azt jelenti, hogy növekszik az előzetes koncepciók, viták szerepe.

2. Az „Alapvető Jogok Közösségi Chartája” előreláthatólag egyelőre nem válik az alapszerződés részévé vagy mellékletévé és így nem válik jogszabállyá ennek ellenére, mint politikai okmány, jelentős befolyása lesz a közösségi bíróságok és a közösségi szervek gyakorlatára, így közvetve a mai és jövődő tagországokra. Indokolt lenne ezért megvizsgálni az összhangot a hazai alkotmányos és egy alapvető szabályok és a Charta között. A Charta ugyanis egyes jogokat a szokásostól bizonyos mértékig eltérő felfogásban fogalmaz meg és tartalmaz olyanokat is, amelyek esetleg nálunk nem szerepelnek.

3. A közösségi szabályozás fogalmi köre, szövegezése a munkajog tradicionális keretei között marad (munkaviszony, munkaszerződés stb.). Azok az évek óta tartó viták, amelyek az egyes országokban, kongresszusokon elhangzanak a munkajog jövőjével, az új foglalkoztatási formák belépésével stb. a közösségi munkajogi szabályozásban semmiféle visszhangra nem találnak. Ez viszont előreláthatólag – szerintem már a közeljövőben – az egyes tagországokban konfliktusokat fog okozni. Akár úgy, hogy a közösségi szabály nem lesz összhangban a nemzeti szabályokkal, akár úgy, hogy az átvett közösségi szabály nem védi a foglalkoztatottak egy részét. Erre mind a Közösség, mind a tagországok érdekelt szerveinek gondolni kellene. (Ez előreláthatólag minket is érinthet.)

4. A szabályozási jogkör bővítése és a szabályozás tényleges növekedése folytán egy ellentmondásos helyzet van kialakulóban. Amíg

az uralkodó neoliberális felfogásnak megfelelően – az állami jogi szabályozás az egyes országok szintjén csökken és a rendezés a szociális partnerek, esetleg a munkáltató és a munkavállaló megállapodása keretében történik, addig közösségi szinten egy ezzel ellentétes gyakorlat kezd kialakulni. A szabályozás mindinkább „államivá” válik. Talán – helyesebben – a szociális partnerek együttműködésének hiánya egy ilyen gyakorlat bevezetését kényszeríti ki. A munkajogi szabályozás számos területen – pl. munkaidő – nagyon szétágazó, esetleg nemcsak iparágak, ágazatok, hanem nagyobb vállalatok szerint is eltérő. Ezt állami szabályokkal nehéz követni, ill. lehet, de akkor egy bonyolult, gyakran módosuló szabályozás alakul ki, amit a gyakorlatban nehéz követni, figyelemmel kísérni. Ezért indokolt nagy erőfeszítéseket tenni annak érdekében, hogy a szociális partnereket fokozottabb együttműködésre lehessen rábírní.

SUMMARY

Some typical features of labour law regulation in the European Union

1. The settlement of issues of labour law are gaining in significance in the European Union – simultaneously with the increasing weight and importance of the social sphere. The changes of some typical features of labour law regulation are examined by the author. These are the following: a) the basic community conception concerning the regulation and the actual situation, b) special rules of procedure of labour law regulation, c) the content of labour law regulation.

2. The changes are summarised by the author as follows:

a. The judgement of labour law and labour law regulation underwent major changes in the European Union during the past 50 years or so. By the beginning of the 21st century the social approach and within that the judgement of issues pertaining to labour acquired importance equal to the that of the economic approach. (However, this equality is relative to a certain extent because competitiveness and the constant maintenance of efficiency continue to have primary importance) At the same time the observation and enforcement of fundamental human rights have become and are still becoming increasingly important. Consequently, the possibility arises for the planned development of labour law regulation. This also means that the role of preliminary conceptions and debates will be more prominent.

b. Due to the extension of the regulatory power and to the effective increase of regulation, a contradictory situation is arising. While in accordance with the prevailing neoliberal concept state legal regulation is decreasing on country level and settlement is made in the form of an agreement between the social partners or possibly between the employer and the employee, a practice contrary to this is beginning to emerge on community level. Regulation is becoming more and more "state-like". Or – it may be more precise to state that – the introduction of such a practice is forced by the absence of co-operation between social partners. Labour law regulation is very diverse in many fields – e.g. working hours – and differences may be seen not only in different branches of industries or sectors but also with respect to larger companies. It is difficult to follow this with state rules, or even if it can be, the result will be a complicated and frequently modified regulation, which is difficult to be monitored in practice. Therefore efforts should be made in order to get the social partners to co-operate more efficiently.

c. The conceptual sphere and wording of community regulation is within the traditional framework of labour law (employment relationship, labour contract, etc.). There have been debates about the future of labour law, about new forms of employment etc. in certain countries or at conferences for years, but these have had no impact on community labour law regulation. This can be expected – in my opinion in the near future – to lead to conflicts in the member states. Either because the community rule will not be in harmony with the national regulation, or because some of the employees will not be protected by the adopted community rule. Both the Community and the organs of the member state concerned should consider this problem. (Our country is likely to be affected, too.).

d. In all probability the "Community Charter of Fundamental Rights" will not constitute the part or the appendix of the basic treaty and therefore will not become a legal rule for the time being; nevertheless, as a political document it will exert great influence on the practice adopted by community courts and organs, and thereby indirectly on the present and future member states. Thus one should examine the harmony between the Hungarian constitutional and fundamental rules and the Charter. The reason is that certain rights are laid down in the Charter in a somewhat uncustomary manner, and it may also contain some rights which are not recognised in Hungary.

PRUGBERGER TAMÁS

A VEZETŐ ÁLLÁSÚ ALKALMAZOTTAK JOGVISZONYA A HAGYOMÁNYOS ÉS A MULTINACIONÁLIS CÉGEKNÉL A FEJLETT POLGÁRI ÁLLAMOKBAN ÉS MAGYARORSZÁGON*

A vezető beosztású alkalmazottak és a vállalati menedzserek más alkalmazottakétól eltérő jogait és kötelezettségeit a fejlett polgári államokban a jogrendjükkel és hagyományaikkal összhangban kialakított jogviszony szabályozza. A menedzserek stabil helyzetét a jogrenden kívül sajátos intézmények és szervezetek is védik. Magyarországon elsősorban a Munkajogi Törvény bizonyos elemei már közel állnak a fejlett ipari országokban kialakult szabályozáshoz. Nem egy esetben azonban a munkajogi szabályozás és intézményrendszer hiányosságai következtében a vezető beosztású alkalmazottak jelenlegi helyzete kiszolgáltatottabb a fejlett jogrendű országokban tevékenykedő kollégáikéhoz képest. Ezért sürgősen szükség van az Egyesült Államokénál szociálisan érzékenyebb nyugat-európai megoldásokhoz tartalmilag hasonló szabályozás kialakítására.¹

A tanulmány tagolása a következő:

1. A jogösszehasonlítás indoka
2. A vállalati vezető fogalma és jogalanyi státusa
3. A vezető tisztviselők munkajogi helyzetének szabályozása
4. A vezető alkalmazottak jogviszonyának tartalmi rendezése a fejlett polgári államokban és Magyarországon
 - 4.1. A vezető alkalmazottak feladatai és a velük szembeni elvárások
 - 4.2. A munkaidő rendezése a vezető alkalmazottaknál

* A cikk az Európa Fórum 2000. évi I. számában megjelent és az 1998. évi kutatásokkal lezárult „A vezetőállású alkalmazottak jogviszonya a fejlett polgári államokban és Magyarországon” c. tanulmány 2001. évi kutatásokkal továbbfejlesztett változata.

¹ Az eredeti cikk az OTKA 022023 számú pályázat támogatásával készült, míg a további kutatásokkal történt - itt megjelenő- kiegészítésre az MTA-ME Rudolf von Jhering Kutatóközpontban került sor. (Az eredeti szöveget Király Miklós, Juhász Anita és Schambeck Krisztina közreműködésével szerkesztette.)

- 4.3. A vezető alkalmazottak díjazása
- 4.4. Titoktartási kötelezettség
- 4.5. A cégképviselő kérdése
- 4.6. A menedzseri felelősség
5. A vezető alkalmazottak jogviszonyának kollektív munkajogi rendezése

1. A jogösszehasonlítás indoka

Magyarországon a nyolcvanas-kilencvenes évek fordulóján bekövetkezett rendszerváltozásig az állami vállalatokat ha jogilag már nem is, ténylegesen azonban bizonyos mértékig még mindig az állam gazdasági funkcióit megvalósító intézményeknek tekintették. Ennek alapján a vállalati vezetés csúcsát is – osztályvezetőtől felfelé – valamilyen formában vezető állami hivatalnoki, úgynevezett „funkcionáriusi” státusként kezelték.² Még inkább így volt ez a környező közép és kelet-európai államokban és a volt Szovjetunió tagállamaiban, ahol egészen a nagyjából azonos időben bekövetkezett rendszerváltozásig az állami vállalatot az állam gazdasági funkcióit teljesítő legalsó szintű elosztó intézménynek, felső szintű vezetőit pedig vezető állami hivatalnokoknak tekintették. (Ficzere, 1970., 87. o.)

A rendszerváltozás után ez a nézet gyökeresen megváltozott, és felerősödtek olyan tendenciák is, miszerint a vállalati vezetés legfelső szintjén állók – függetlenül attól, hogy állami vagy magán gazdasági szervezetről van szó – olyan „menedzserek”, gazdasági vezetők, akiknek a tulajdonossal kötött, vezetésre irányuló vállalkozási vagy megbízási típusú „menedzser-szerződés” alapján az a feladatuk, hogy a maguk területén minél eredményesebben biztosítsák, illetve biztosítsák a vállalat gazdaságos és zavarmentes működését. Ebben a szemléletben olyan törekvés kezd kiderülni mind a szomszédos közép-kelet-európai államoknál, mind Magyarországon, amely a „menedzserrel” kötött szerződést a munkajogtól elvonatkoztatva polgári jogi tartalmú szerződésként kezeli. Ez az említett államokhoz hasonlóan nálunk is abban mutatkozik meg, hogy a felső szintű vállalati gazdasági vezetők kikérülnek a kollektív szerződések hatálya alól. A privatizáció során a régióba érkezett külföldi tőkebefektetők, különösen pedig a multinacionális cégek megtiltják a menedzserek szakszervezeti szerveződését, és így reájuk a kollektív szerződések sem vonatkoznak.

² V. ö.: Sárközy Tamás: Egy gazdasági reform sodrában. Magvető, Bp., 1986.

Ennek hatására a magyar vállalattulajdonosok részéről sem fordul elő, hogy menedzsereikkel kollektív szerződést kössenek. Sőt, a magyar jog erre vállalati szinten nem is ad lehetőséget, mivel munkáltatói jogokat gyakorló nem választható az üzemi tanácsba, így ha lenne is a menedzsereknek szakszervezete, az az érvényes jogi szabályozás alapulvételével sohasem válhatna reprezentatívvá, mivel az üzemi tanácsi (üt) választásokon nemhogy tíz, de még nulla százalékot sem érhet el. Ezen kívül a menedzserei rétegnek sem Magyarországon, sem a többi posztkommunista államban nincs az üzemi tanácshoz hasonló szervezete. Ráadásul az Országos Érdekegyeztető Tanácsban az államot képviselő munkügyi minisztériumi politikai államtitkáron kívül csak munkáltatói és munkavállalói oldal van, a menedzserek pedig a munkáltatói oldalt képviselik, saját elkülönült érdekérvényesítési fórumuk pedig nincsen. Ezért a kollektív munkajog a közép-kelet-európai és a magyar jogi térségben nem hat ki érdekérvényesítési jelleggel a menedzserei rétegre. Ennek következtében a vállalattulajdonos, illetve az üzembirtokos lényegében a kollektív munkajog által nem korlátozott olyan menedzserei szerződést köt, amelyet a magyar és a többi posztkommunista államban érvényes munkajog, a polgári jog, a polgári jogi szerződéskötési és tartalomkialakítási szabadság irányába térít el. A magyar Munka Törvénykönyvben (Mt.) a vezetőkre vonatkozó külön rendelkezéseket tartalmazó fejezet is hasonlóképpen szabályoz.

2. A vállalati vezető fogalma és jogalanyi státusa

Miként már szóltunk róla, a magyar Munka Törvénykönyv közelebről nem határozza meg a vállalati vezetők fogalmát. A tágabb értelemben vett menedzser ugyanis lehet önálló vállalkozó, aki sportolókat, művészeket menedzsel, és ez egészen más, mint egy szervezetnek nem kívülről, hanem belülről történő irányítása, vezetése. A hivatali vezetőknek ezt a körét azonban sem a nyugat-európai, sem a magyar jog nem sorolja a menedzserek közé. Az ő státusukat Magyarországon a központi és önkormányzati közhatalmi-közigazgatási, valamint igazságszolgáltatási intézményeknél a Köztisztviselői Törvény (1992:XXXII. tv. – Ktv.), az egyéb közszerületi intézmények esetében a Közalkalmazotti Törvény (1992:XXXII. tv. – Kjt.) szabályozza. Hasonló a helyzet a kontinentális nyugat-európai államokban is azzal a különbséggel, hogy a latin-frankofon államokban státusuk szabályozása a magyarhoz áll közel

(Balázs, 1995., 136-139. o.), míg a germán jogterületen a hatósági jogkört gyakorló és az ilyen funkcióval nem rendelkező hivatalnok jogviszonyáról – beleértve a vezető hivatalnokot is – egységes hivatalnoki törvény, a „Beamtengesetz” szól (Balázs, 1992., 78-80. o.). Bizonyos mértékig eltérő helyzet tapasztalható ezen a téren az angolszász jogrendszeren nyugvó államokban, ahol „de iure” nem minden hivatalnoki rétegre áll fenn külön jogi rendezés, azonban ennek ellenére „de facto” jogi helyzetüket illetően vezetői szinten is megkülönböztetést tesznek a gazdasági életben dolgozó alkalmazottak és az állami életben hivatalnokként dolgozók között. Más hivatalnoki rétegek esetében ugyanakkor mind az Egyesült Királyságban, mind Írországban, mind pedig az USA-ban erőteljes különbséget tesznek „ex lege” is az úgynevezett „köztisztviselők” és a „magántisztviselők” között (Balázs, 1992; Birk, 1988). Hasonló helyzet kezd kialakulni – csak más irányból kiindulva – a kontinentális Nyugat-Európában is. Franciaországban főképpen, de most már Németországban is egyre gyakrabban kinevezés nélkül egyszerűen munkaszerződést kötnek olyan állami intézményi vezetőkkal is, akiket meghatározott időre kívánnak csak alkalmazni (Balázs, 1992 és 1995). Ezek helyzete lényegileg hasonló a gazdasági élet vezető alkalmazottaiéhoz, azaz a vezető magántisztviselőkéhez áll közel. Ilyen gyakorlat Magyarországon is tapasztalható, amire mind a Kjt., mind pedig a Ktt. lehetőséget ad, ugyanakkor azonban a ma még uralkodó német megoldáshoz hasonlóan (Verbeamterung für bestimmte Zeit)³ a magyar jog „hivatalnoknak” minősíti a meghatározott időre felvett közalkalmazottat és tisztviselőt, beleértve a hivatal- illetve intézményvezetőt is.⁴ Ahogyan tehát egyfelől a közalkalmazotti és a tisztviselői kör, másfelől a gazdasági életben dolgozó munkavállalók tekintetében az elhatárolást a Ktv., a Kjt. és az Mt. megfelelően megoldja, ugyanezen az alapon mind a három törvényből következik az egyértelmű megkülönböztetés a gazdasági, a közszolgálati és a tisztviselői intézményvezetők esetében is.

Már nem ilyen problematikus ugyanakkor a megkülönböztetés lehetősége a magyar jogban a vállalatot szervezatiileg-stratégiaiilag, üzleti- és személyzetpolitikailag irányító úgynevezett irodai vezetők, valamint a közvetlen munkairányítást végző szakvezetők között. Ennek oka, hogy a magyar jog a gazdasági munkajogban sem az 1992 előtti, sem a mai szabályozásban nem tesz különbséget munkás („kékgalléros”) és alkalmazott („fehérgalléros”) között. Ennélfogva a mai joghelyzetben

³ 1991:XXIII. tv. (Ktv.) 11. § (2) bek.; 1992:XXXIII. tv. (Kjt.) 21. § (2) bek.

⁴ Ld. a Kjt. 11. §-át és a Ktt. 21. §-át.

vezető munkakört tölt be a műszakvezető is.⁵ Ez a joghelyzet hasonlít az Amerikai Egyesült Államokéhoz, ahol az 1947. évi Labour Management Relations Act, másként nevezve a Taft-Hartley-Act is kiveszi a munkajog hatásköréből nemcsak a vezető alkalmazottakat, vagyis az adminisztratív irányítókat, hanem a munkafelügyelőket is, megtiltva számukra a szakszervezeti szervezkedési jogot és a sztrájkban való részvételi lehetőséget. A privatizáció során Magyarországon vállalatot vásárolt amerikai tőkebefektetők részéről erre irányuló törekvések itt is tapasztalhatók, noha ellentétben állnak a magyar munkajognak az Európai Unió jogával részben már összhangban álló szabályaival.

A vállalati vezetői kör ilyen tág meghatározása ellentétben áll a nyugat-európai államoknál fennálló joghelyzettel. Először is mind a latin-frankofon, mind pedig a germán típusú jogrendszerek esetében ma is erőteljes a megkülönböztetés a kékgalléros munkás angol/amerikai megnevezéssel: blue collar, a német Arbeiter, a francia employé és a fehérgalléros alkalmazott white collar, Angestellte, illetve magántisztviselő (professional employee, illetve cadres) között (Birk, 1988, 212. o.). A vezető alkalmazottak a kontinentális nyugat-európai jogban következetesen csak az alkalmazotti rétegből, azaz zömmel a főiskolai, úgynevezett akadémiai képzettséggel rendelkezők köréből kerülnek ki. Ez azzal függ össze, hogy minden gazdasági egység, illetve szervezet a tényleges munkát végző egy vagy több műszaki részlegről áll (ahol a munkavezetők is munkások), amelyet esetleg több alrészlegről álló adminisztratív részleg (igazgatóság) irányít, ahol az érdemi munkát az „alkalmazottak” (Angestellte, cadres stb.) végzik. A német jogban az alsó- és a középszintű üzemi és vállalati vezetést az „Angestellte” azaz „alkalmazotti” státusszal rendelkezők, míg a felső szintű vezetést a „leitende Angestellte”, vagyis „vezető alkalmazotti” státusba besoroltak látják el. Angestellte ugyanakkor lehet beosztott alkalmazott is (Kaiser, 1996, 16-17. o.). A francia jogban a beosztott magántisztviselők körét a „cadres débutants diplômés”-k, míg az alsó- és középszintű vezetőket a „cadres confirmés”-k adják. Ez a két kör a német „Angestellte”-nek felel meg. A német fogalom szerinti „leitende Angestellte” státusnak megfelelő helyzetben csupán a „cadres supérieurs”-ök vannak (Mayer, 1993, 17-20. o.).

Mindebből egyértelműen kitűnik, hogy az üzemi, a vállalati és az ennél nagyobb szervezettséget jelentő konzern menedzseri kör az

⁵ Ld. Mt. 188. §-át

alkalmazotti „fehér galléros” magántisztviselői rétegből kerül ki, amelyhez nem tartoznak a „kék galléros” munkahelyi művezetők és munkafelügyelők, még akkor sem, ha az angolszász jog – ellentétben a kontinentálissal – nem egészen helytálló munkapolitikai megfontolásokból kiemeli ezt a csoportot a munkások rétegéből és az azok jogait és kötelezettségeit szabályozó általános munkajogi normák hatálya alól, *ex lege* is megalkotva a munkásarisztokráciát.

A fejlett polgári államok esetében – tekintettel arra, hogy a nagyobb vállalatok túlnyomó többsége nem egyéni cég vagy jogi személyiség nélküli kereskedelmi társaság, hanem Rt., Kft. vagy szövetkezet, ahol a legfelső szintű társasági vezetést a társaság tisztviselői mint igazgatósági és felügyelő-bizottsági tagok látják el – a nyugat-európai jogirodalom megkülönböztetést tesz a társas vállalatoknál, vagyis a jogi személyiséggel rendelkező kereskedelmi társaságoknál *tisztviselők* és *vezető tisztviselők* és *alkalmazottak* között. Míg a társasági tagok közül megválasztott felügyelő-bizottsági és igazgatósági tisztviselők tulajdonosi oldalról fennálló irányítási feladatait, jogait és kötelezettségeit társasági jogi normák, azaz az adott társaságra vonatkozó törvények és alapszabályi előírások rendezik, a vezető alkalmazottakét, illetve a vezető tisztviselőké a nyugat-európai országokban a munkajog szabályozza.⁶ A magyar jog e tekintetben megegyezik a nyugat-európaival.⁷ Ennek jogdogmatikai előkészítésében komoly szerepet játszott Eörsi Gyula és Sárközy Tamás, akik még a rendszerváltozás előtt megkülönböztetést tettek a magyar vállalatirányítási jogban a tulajdonosi (stratégiai) és a menedzseri (taktikai) irányítás között.⁸ Ez jelentős lépés volt még akkor is, ha nem is mindenben felelt meg a nyugat-európai fogalmi rendszernek, mivel a nyugat-európai jogban nemcsak a tisztviselőknél, hanem a testületük (igazgatóság, felügyelő-bizottság) által megválasztott és szerződéssel alkalmazott vezető alkalmazotti tisztviselőnek is vannak stratégiai feladataik, sőt – mint majd látni fogjuk – elsődlegesen ilyen feladataik vannak.

A két gazdasági vezetői kör ilyen következetes, a jogi szabályozás szempontjából egyiket a társasági jogba, míg a másikat a munkajogba utaló szétválasztása azonban feloldódik mind a gyakorlatban, mind az elméletben, mind pedig a napi joggyakorlatban. Ennek oka, hogy egyrészt az üzem és a vállalat legfelső szintű vezetőit, az ügyvezető igazgatót – aki feladatait alkalmazási szerződés alapján látja el – egyúttal általában igazgatósági tagnak is megválasztják. Így ugyanis jobban kötődik a

⁶ Ld. Birk, 1988, 212-216. o.; Mayer, 1993, 2. Fejezet; Kaiser, 1996, 12-88. o.

⁷ Ld. a Munkajogi Törvény X. fejezetét.

⁸ Ld. bővebben: Eörsi (1970) és Sárközy (1979).

vállalathoz, mivel nemcsak alkalmazotti, hanem egyúttal tulajdonosi irányítást is gyakorol. Ugyanígy egyre gyakoribb, hogy a felügyelő bizottság tagja a vállalattal kötött szerződés alapján a felügyelő-bizottsági tagságból fakadó többletellenőrzési tevékenységet is ellát. A tiszteletdíjas és a társasági jog által szabályozott tisztségviselői poszt a munkadíjjal járó vezető alkalmazotti státus összeolvadása esetén előfordul, hogy az ilyen tisztségviselő-vezető alkalmazott tiszteletdíja és fizetése nem különül el egymástól, hanem a fizetésben összevontan testesül meg (Kaiser, 1996).

Adódhat olyan eset is, amikor a gazdasági társaságok felügyelő-bizottságába történő munkavállalói delegálás útján a beosztott munkások, vagy a beosztott alkalmazottak vezető tisztségviselővé válnak (Kaiser, 1996; Birk, 1998). Ellentétben azonban a korábban leírt helyzettel, ez esetben a delegált munkavállaló nem lesz vezető alkalmazott, azaz vezető tisztségviselő, a delegálás jogán csak vezető tisztségviselővé válik.

Végezetül szólni kell arról, hogy az üzemi-vállalati vezető tisztségviselők munkajogi helyzete és a többi munkavállalótól történő elkülönítés terén a nyugat-európai szakirodalom szerint nincs átfogó elhatárolás. Elhatárolást csupán az ad, hogy egyrészt a vezető alkalmazottak, illetve a vezető káderek (*cadres supérieurs*) köre az alkalmazottak (*cadres*) közül kerül ki, másrészt pedig vezető alkalmazott nem lehet egyetlen szintű üzemi tanács tagja sem. Ez az üzemi tanács intézményét ismerő kontinentális nyugat-európai államokban egységesen érvényesülő elv. Azonban a vezető alkalmazottaknak ez a köre a nagyvállalatoknál és a konszerneknél, valamint a betagolással egymásnak alá- és fölérendelt helyzetbe került gazdasági társaságoknál a hivatali hierarchiában elhelyezkedő vezető tisztségviselőkhöz hasonlóan hierarchizálódik, mivel a nagyvállalatok lényegében átvették a hivatali szervezeti felépítést. A vezető alkalmazottak a nyugat-európai jogban a multinacionális vállalatok kivételével általában mind a munkaidő-beosztás, mind a munkadíjazás, mind a mozgás- és a döntésszabadság tekintetében kiemelt helyzetben vannak. Minél alacsonyabb szinten áll a vezető alkalmazott a ranglétrán, annál korlátozottabb a döntési szabadsága és a saját munkaidő-beosztás. Ugyanakkor azonban felelősségük éppen fordítottan alakul. Bár valamennyi vezető alkalmazott felelőssége jóval nagyobb, mint a beosztott alkalmazottaké, azonban a hierarchia magasabb fokain állóké nagyobb, míg az alacsonyabb fokain állóké kisebb. Minthogy a vezető alkalmazottak is függő helyzetben vannak, sőt az anyagi felelősség szempontjából jóval kiszolgáltatottabbak, mint az egyszerű

munkavállalók, a kontinentális nyugat-európai jogban – tartozzanak azok akár a germán, akár pedig a francia jogrendszerhez – intézményesített kollektív munkajogi védelemben részesülnek (Kaiser, 1996; Mayer, 1993; Birk, 1988), ami viszont nem mondható el az angol-amerikai joghoz hasonlóan (Birk, 1988) a magyar munkajogról.⁹ Ez kedvező helyzetet teremt a külföldi befektetők számára, akikkel szemben Magyarországon a hazai menedzserek teljesen kiszolgáltatott helyzetben vannak és teljes lojalitással tartoznak akkor is, amikor ez nem lenne szükséges.

Ebbe az Mt. 1997 előtti módosítása előtt igen erőteljesen belejátszott az, hogy az Mt. 188. §-a értelmében vezető állású munkavállalónak nemcsak a gazdasági egység vezetője és annak helyettese minősült, hanem az is akit a tulajdonos ilyennek minősített. Mármost ilyennek minősíthette szubjektív voluntarista alapon a kegyenceit akkor is, ha teljesen kisegítő jellegű munkát végzett (pl. titkárnő), aki e helyzettel visszaélve a vállalat szempontjából hatalmasan meghatározott jelentőségű munkát végző munkatársak felett uralkodhatott, mérgezve a levegőt. Ezenkívül racionális önös megfontolásból a cégtulajdonos, illetve a munkáltató tartalmilag beosztotti munkát végzőket is minden további nélkül vezető alkalmazottaknak kinevezhetett, csak azért, hogy a munkavégzéssel összefüggő kártérítési felelősségüket növelje, valamint, hogy a munkaidő-korlátozások ne vonatkozzanak rájuk és így a túlmunkáért, valamint a rendkívüli munkavégzésért ne kelljen a részükre pótlékot fizetni, adott esetben pedig könnyebben felmondhasson nekik. A munkáltatói rendes felmondás szabályai (felmondási idő, végkielégítés, stb.) ugyanis a vezető állású alkalmazottakra nem terjednek ki (190. §. 2. bek.). Eme egyes esetekben előnyt, más esetekben viszont hátrányt okozó bizonytalansági helyzetet az Mt.-nek az 1999:LVI sz. tv.-el történt módosítása egy kiegészítő szakasszal felszámolta, a 188/A. §. (1). bek.-be foglalt új rendelkezés kiiktatva az itt bemutatott lehetőséget-, kimondta, hogy a tulajdonos, illetve az ilyen jogokat gyakorló szerv „a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű munkakör tekintetében előírhatja, hogy az ilyen munkakört betöltő munkavállaló” vezető állásúnak minősüljön akkor is, ha beosztottal nem rendelkezik. A vezető állásúvá minősítés azonban a kulcspozíciójából fakadó felelősségnövelésre és összeférhetetlenség szigorítására, valamint a rendkívüli felmondás kiterjesztésére, továbbá a határozott munkaviszony létesítésével kapcsolatos korlátok feloldására vonatkozik. Ennélfogva a kollektív szerződés a helyzetüket védi, úgyszintén a rendes felmondás rájuk is érvényes szabályai is (190. §.). Ily módon a vezető állású

⁹ Ld. a Munkajogi Törvény X. fejezetét.

alkalmazottak körének meghatározása helyénvaló, méltányos és jogbiztonságot adó.

3. A vezető tisztviselők munkajogi helyzetének szabályozása

A vezető tisztviselők, azaz a menedzserek jogi helyzetének rendezésénél a fejlett polgári államok jogában négy megoldás alakult ki. Külön törvényi szabályozás vonatkozik rájuk az USA-ban a már említett 1947. évi Labor Management Relations Act (Taft-Hartley) alapján és Spanyolországban, ahol az 1382/1985. évi dekrétum a vállalati igazgatósághoz tartozó személyzet (personal de alta direction) jogi helyzetét rendezi (Birk, 1988, 21-22. o.). Az ezzel ellentétes másik megoldást az Egyesült Királyság képviseli, ahol a menedzserekre vonatkozóan semmilyen külön szabályozás nem ismeretes (Birk, 1988, 21-22. o.). A harmadikat olyan közbülső megoldás jelenti, ahol a munkaviszonyra vonatkozó általános jogi előírások kitérnek a vezető tisztviselők (alkalmazottak) jogi helyzetének a rendezésére. Ez a helyzet áll fenn a német jogban, ahol a munkaszerződésre, a felmondásvédelemre, a munkaidőre, a szabadságra és a munkadíjfizetésre vonatkozó törvények külön kitérnek a vezető alkalmazottakra és speciálisan szabályozzák a jogaikat (Kaiser, 1996, 2-11. o.). Hasonló a helyzet a francia jogban, ahol viszont – ellentétben a némettel – a munkajogviszonyt nem „szétszóró” törvények, hanem az egységesen szabályozó „Code du travail” rendezi (Birk, 1988, 212. o.; Mayer, 1993, 29. o.). Ugyanez a helyzet Svájcban, ahol az 1964. március 13.-án kelt Munkatörvény szintén külön kitér a vezető alkalmazottak jogállására. Ezzel szemben az osztrák, az olasz és a BENELUX-országokban érvényes szabályozás a nem kodifikált német jogi rendezéshez áll közelebb. Végezetül a negyedik megoldás a dán jogi szabályozásban található meg, ahol az alkalmazottak jogviszonyát általánosan szabályozó országos kollektív szerződés rendezi és ezen belül külön kitér a vezető alkalmazottak jogi helyzetére.

E négy megoldást a magyar jogi helyzettel összehasonlítva megállapítható, hogy a magyar jogi szabályozás leginkább a francia és a svájci megoldáshoz hasonlít, mivel nálunk is az átfogó munkajogi kódex szabályozza a vezető alkalmazottak, azaz a vállalati-üzemi, más szóval a cégmenedzserek, igazgatók, illetve üzletvezetők (ügyvezetők) munkaviszonyát. Ezt a törvényhozási megoldást csak helyeselni lehet.

4. A vezető alkalmazottak jogviszonyának tartalmi rendezése a fejlett polgári államokban és Magyarországon

4.1. A vezető alkalmazottak feladatai és a velük szembeni elvárások

A vezető alkalmazottakkal kapcsolatos *elvárásokat* és *feladataik* meghatározását a gyakorlati élet alakította ki, amit a munkajogi szabályozás csak követett. Az átlagos munkavállalók, alapvetően nem saját maguk szervezik meg a munkájukat, hanem munkáltatói utasítás alapján dolgoznak, ami akkor is igaz, ha alárendeltjeik is vannak. Így esetleges irányítási feladataik csak végrehajtó jellegűek, a munkavégzésükkel kapcsolatos kockázatot a munkáltató tulajdonos viseli. E *kockázat* a munkavállalóra csak a munkavégzéssel összefüggésben elkövetett vétkes (szándékos vagy gondatlan) károkozás esetén hárítható át, gondatlan károkozás esetén azonban erre a kár kisebb hányadára kiterjedően kerülhet csak sor. Más a helyzet a vezető alkalmazottak, az osztály-, az üzem-, a vállalat- és a konszernigazgatók esetében. Ők a tulajdonost, azaz a céget képviselik, vezetik annak üzletpolitikáját, személyzeti politikáját, annak ügyeit alakítják és hajtják végre, továbbá a rájuk bízott területen ők gondoskodnak a tulajdonos képviseletében a munka és a munkavédelem átfogó megszervezéséről, a munka és a gazdálkodás folyamatosságáról. Ezért a cégtulajdonos a vezető alkalmazottnak a rábízott területen széleskörű döntési és cégképviseleti jogosultságot biztosít. Ez alapján a vezető alkalmazott önállóan jogosult dönteni munkavállalók felvételéről, azok bérezéséről a cégszabályzatban és a vállalati-üzemi rendben meghatározott keretek között, továbbá a rendes és a rendkívüli felmondásokról. Az általa vezetett egységen belül ő jogosult a munkafeladatokat elosztani és számon kérni azok teljesítését (Kaiser, 1996, 22-23. o.).

A gazdasági igazgatói, azaz a vezető alkalmazotti réteget ily módon igen széleskörű kifelé irányuló cégképviseleti, és ennek keretében jog- és kötelezettségvállalási szabadság, a cégtulajdonos irányában igen széles üzletstratégiai, üzletpolitikai és személyzetpolitikai döntési jog, befelé pedig igen széleskörű szervezet-vezetési és munkaszervezési, valamint munkáltatói jogosultság illeti meg. Ezért a gazdasági igazgatók munkajogviszonya tartalmilag a tartós megbízási jogviszonyhoz (mandátumhoz) áll közel, ahol a cég, illetve a cégtulajdonos vagy pedig annak képviselője mint megbízó (mandator) megbízást ad az általa kiválasztott gazdasági igazgatónak mint megbízottnak (mandatus, illetve mandant), hogy az által igényelt eredményeket felmutatva irányítsa a

vállalatot. Ez a mandatum az igazgatók (directors, dirigentes, managers, supervisors, leitende Angestellte stb.) hierarchikus rendszerében gyakran nem a tulajdonostól, illetve a tulajdonost megtestesítő legfőbb társasági irányító testülettől (felügyelő-bizottság, vagy igazgatóság), hanem a hierarchiában fölül álló vezérigazgatótól származik. Neki áll jogában ugyanis kiválasztani, hogy mely osztály-, illetve alosztály-igazgatókkal tudja a saját területét a legjobban működtetni. Ez a „submandatum”-láncolati konstrukció összefügg a felettes igazgatónak a saját egységét érintő önálló döntési jogával és saját kockázati felelősségével.

A multinacionális cégeknél egyre szélesebb körben kezd elterjedni az az amerikai eredetű gyakorlat, hogy a vállalat „világcentrum” vezetése az egyes földrészek vezérigazgatóit összehívja és megkérdezi tőlük, hogy mind a termelés, mind az értékesítés vonalán milyen paramétereket tudnak vállalni. Mindegyik földrészigazgató felírja a táblára a maga által vállalt paramétereket, amelyeket a „világcentrum-menedzsment” összesít és rövid értékelés után közli, hogy ez kevés. amit ezért egynegyedével, egyharmadával vagy a felével felel. Ezután közli, hogy a földrész csúcsmenedzserek állapotodjanak meg egy félórán belül egymással. hogy miként osztják el egymás között a megnövelt mennyiséget. Közli, hogy félóra múlva jön a megállapodási eredményért. Mindaddig, míg nincs megegyezés, az érintettek nem hagyhatják el a helységet. Ezután késhegyig menő viták kezdődnek el, majd a kényszeregyezés megszületése után a földrészigazgatók ugyanezt az eljárást folytatják le az egyes országigazgatókkal, azok az egyes régióigazgatókkal, az régióigazgatók pedig az egyes termelőüzem-vezetőkkel, illetve az egyes területi üzletkötőkkel. Mindez végső soron egy lépcsőzetesen lebontott kökemény harc, amelynek a legszenvedőbb alánya a legalsó szint, amelynek szinte nincs is beleszólása a folyamatokba, mivel parancsteljesítésre van beállítva. A helyi marketing sajátosságokra vonatkozó észrevételeit csak igen ritkán veszik figyelembe, mivel az üzletkötővel szemben nem az az elvárás, hogy a piaci helyzethez igazodjon, hanem az, hogy a piacot a vállalat érdekeinek megfelelően alakítsa. Ha erre képtelen, akkor annak következménye prémium-, illetve kiegészítőrészesedés-megvonás, jelentéktelen munkakörbe áthelyezés vagy felmondás. (S.- Interjú 2001.).

4.2. A munkaidő rendezése a vezető alkalmazottaknál

A magasabb vezető gazdasági tisztviselőket megillető nagyfokú döntési szabadsággal, a tulajdonos részéről történő szinte teljes ráhagyatkozással,

munkájuknak és feladataiknak saját megszervezési jogával függ össze az, hogy a gazdasági vezetők *munkaidejét* kötetlen jelleggel állapítják meg, legfeljebb a cégtulajdonos által szükségesnek ítélt napi ügyviteli-tárgyalási rendelkezésre állási (jelenléti) időt rögzítik, de azt is rugalmasan. Mivel a vezető feladata, hogy egész személyiségét a rábízott gazdasági szervezet eredményes működésének szolgálatába állítsa, és bármikor intézkedésre, döntésre, valamint ellenőrzésre készen álljon és szükség esetén mindezt meg is tegye, túlóra- és túlmunkadíj nem illeti meg (Kaiser, 1996, 18-30. o.; Mayer, 1993, 73-80. o.). Mindezt ugyanis kompenzálja a kötetlen munkaideje, valamint a normál munkavállalókat nem terhelő kockázati felelősségével arányban álló olyan kiemelkedő fizetés, amely az átlagos munkavállalók, sőt az alkalmazottak fizetésének is a többszöröse. Ez tartalmazza a kockázati felelősség ellentételezését.

A multinacionális cégeknél azonban ez a kötetlenség jóval „beszabályozottabb” és a vezető alkalmazottra jóval terheesebb. A multinacionális cégeknek ugyanis a menedzsereknek, illetve a vezető alkalmazottaknak bármikor elérhetőnek kell lenniük. Ez azt jelenti, hogy egy adott menedzseri illetve vezető alkalmazotti kört irányító igazgató bármikor információt kérhet a beosztott vezető alkalmazottaitól. Ezért a vezető alkalmazottaknak az információadási kötelezettség teljesítésére bármikor készenlétben kell állniuk. Ugyanez vonatkozik az őket irányító igazgatókra, akik az őket összefogó területi vezérigazgatók számára kötelesek ugyanígy jelentéstételre készen állni, azok pedig a cégük központi vezérkara irányában. A multinacionális cégek a hierarchikus felépítésének megfelelően a lépcsőzetes beszámolási és jelentéstételi kötelezettség teljesítését akként szervezik meg, hogy minden egyes szint vezető alkalmazottai számára minden munkanapra meg van határozva egy időpont, amikor felettes vezetőjét hívni köteles, hogy beszámoljon az előző napon történekről. E vezető-alkalmazottakat irányító igazgató ugyanígy számol be tovább. A vezető alkalmazottak munkaidejének ez a része szigorúan kötött a multinacionális cégeknél, úgy, mint az a heti egy vagy két félnap, amikor a központi vezérkar vagy a területi igazgatóság videokonferenciát hív részükre össze, aminek ideje alatt a konferencián részt venni köteles vezető alkalmazottnak a munkahelyén kell tartózkodnia. E konferenciákon kívül általában negyedévenként a vezető alkalmazottak a vezetési szintek szerint tagolva három-négynapos konferenciára hívják össze, amely a hétvégi munkaszüneti napokat is igénybe veszi. Sőt: annak érdekében, hogy ne legyen munkaidő-kiesés, e továbbképző konferenciákat tudatosan így is szervezik.

A vezető alkalmazottak munkaidejének van tehát egy felülről szigorúan meghatározott ideje, amely alatt információt kötelesek adni a

vállalati üzletpolitika reájuk eső végrehajtásáról, azt hogy a saját egységtik ügyfeivel mikor tárgyal, a központ által meghatározott időkeretek között maga határozhatja meg. Azt, pedig, hogy mikor ellenőrzi és számoltatja be a beosztottait, szintén tőle függ, de azt csak a beosztottaira, illetve az általa irányított egység törvényes munkaidején belül teheti meg. Az ezen túl fennmaradó időt használhatja fel a vezető alkalmazott a saját munkafeladatai elvégzéséhez, ami általában nem fér bele a törvényes munkaidőbe. Ezért is kötetlen a vezető alkalmazottak munkaideje (K.-Interjú)

4.3. A vezető alkalmazottak díjazása

Ami a gazdasági igazgatók, azaz a menedzsment *fizetésének* konkrétabb meghatározását illeti, az alapfizetést általában évi keretben állapítják meg, amelyet havonta egyenlően elosztva fizet ki a cég. Ezt az alapjövédelmet kiegészíti még az évi nyereségrészesedés, vagy más előre rögzített külön honorárium („*tantium*” vagy „*bonus*”). Ez a menedzsernek részben annak arányában jár, hogy milyen eredményt mutatott fel az egész vállalat vagy konzern és részben aszerint, hogy milyen eredményt ért el az általa irányított egység. Tekintettel arra, hogy a cégvezetés, illetve a menedzseri megbízatás az előbb bemutatott mandátum-szerkezet folytán bizalmi állás, a jó menedzsert a cégek igyekeznek megtartani és magukhoz láncolni, már csak azért is, mivel számos üzleti titok és vállalatstratégiai ismeret kerül a birtokukba, amit egy másik, esetleg ellenérdekű céghez történő átkerülésük során a korábbi cégük hátrányára tudnak felhasználni. A cégek általában lehetővé teszik, hogy a menedzser a cég költségén magáncélokra is használja szolgálati gépkocsiját, s ezt a jogot a „vezetői tisztségbe állítási szerződésbe” (németül: *Anstellungsvertrag*) foglalják. Igen fontos juttatás ezen túlmenően a városközpontok jó fekvésű negyedeiben rendelkezésre bocsátott, minden igényt kielégítő szolgálati lakás, amely a nyugat-európai államokban is egyre zsugorodó lakáskínálat folytán felértékelődik. A szolgálati lakásokkal kapcsolatosan további kedvezményt jelent az, hogy a cég igen gyakran – részben vagy egészben – kifizeti a szolgálati lakás rezszi költségeit is. A menedzser-szerződésekben a cégek gyakran vállalják azt is, hogy fizetik a gazdasági vezetők – az Európai Unió tagállamaiban mindenütt kötelezővé vált – nyugdíjbiztosítását. Mindezen túlmenően általánossá vált gyakorlat nemcsak a nyugat-európai államokban, hanem az USA-ban is, hogy a részvénytársaságok a vállalatvezetői törzskarnak ingyenes vagy igen jutányos áron külön részvénytörzsi lehetőséget adnak.

E pénzbeli és természetbeni kedvezmények ellentételezésekként a nyugat-európai államokban a menedzseri szerződések gyakran tartalmaznak olyan kikötést – amelyet a magyar Munka Törvény 5. §-a is ismer –, hogy a menedzseri jogviszony megszűnése után a volt vezető az adott gazdasági ágazatban meghatározott ideig, maximum azonban három évig nem vállal el sem vezető, sem beosztott tisztviselői, sem pedig kereskedelmi társaság testületében tisztviselői állást. Míg az ilyen lemondásért a német jogi szabályozás szerint, csakúgy mint a magyar szabályozás alapján, előre kikötött pénzbeli ellenérték jár, a francia jogban a menedzsert alkalmazó céget ilyen fizetési kötelezettség ex lege nem terheli (Mayer, 1993, 168-169. o.). A francia jogot követő államokban a keresleti-kínálati viszonyoktól függ, hogy a menedzser a pénzbeli vagy más módon ellentételezést kap olyan esetben, amikor alkalmazotti viszonyának megszűnése után nem helyezkedhet el korábbi területén (Mayer, 1993, 169-171. o.). E tekintetben a német jogi rendezést átvevő magyar szabályozás nem hagy kívánni valót maga után, a francia szabályozás ugyanis sérti a visszatérő szerződéseknél a szolgáltatás és az ellenszolgáltatás közötti arányosság elvét.

Egyes multinacionális cégeknél a közszolgálathoz hasonló bértáblázatot alkalmaznak. Az egyik ilyennél a vezető alkalmazottak alacsonyabb kategóriáját 1-től, 10-ig terjedő osztályba sorolják be, míg a magasabbakat a-tól e-ig terjedőbe. Az 1-től 10-ig terjedő kategória az ún. „műszakvezetők és az üzemi egységvezetők” Manageri kategóriája, míg az a-tól e-ig terjedőkké a jogi személyiséggel rendelkező vállalati egységeket, valamint az egyes régiókat irányító igazgatók kategóriája. A számokban meghatározott kategóriában az 1 a legalacsonyabb. Innen halad a hierarchia felfelé. A 7-es beosztástól jelenik meg a komolyabb beosztás. A 7 és a 10 között van az átmenet az igazgatói pozícióhoz. Ezzel szemben az igazgatói kategóriában az „e” a legalacsonyabb és innen halad a hierarchia felfelé az „a”-ig. Az e-d.) kategóriába sorolják az ország-, és a régióigazgatókat, a c.)-be az egyes világrészi régiókat irányító igazgatókat, míg a b.)-be az egyes világrészekhez tartozó vállalat egységeket irányító vezérigazgatókat, míg az óriásvállalat központi székhelyén működő és az egész világot átfogó irányítást végző általános vezérigazgatók az „a” kategóriába nyernek besorolást. Ezen felül már csak a tiszteletdíjas igazgatósági és felügyelőbizottsági tagok kategóriája van, akik közül a nem ellenőrző-felügyeleti tevékenységet végzők, ha a cég ügyvezetésében rendszeres jelleggel részt vesznek, a vezető alkalmazottak vezérigazgatói szintjén tisztségük mellett munkaviszonyban is állhatnak. Ilyenkor a társaságban betöltött tisztségük tiszteletdíján felül az igazgatói beosztásuknak megfelelő munkadíj is

megilleti őket. Nem érvényesül azonban a munkaviszonyban állás e lehetősége a germán – így a magyar – jogrendszerhez tartozó társaságok felügyelőbizottsági tagjainál, valamint a frankofon és az angolszász jogrendszer szerint működő társaságok igazgatóságainak a nem ügyvezetésben, hanem kizárólag a felügyeleti tevékenységben résztvevő tagjai esetében (board rendszer).

A multinacionális cégeknél is az itt bemutatott rangsoroláshoz, illetve bérbesoroláshoz kötött alapdíjazás szintén kiegészülhet. A kiegészítő díjazás azonban szigorúan nyereségfüggő. A kiegészítő díjazás limitje, amely általában az alapmunkadíj (átlag 150 dollár/év) egyharmada meg is háromszorozódhat. A menedzser részére meghatározott eredmény el nemérése vagy csökkent elérése esetén csak a kiegészítő díjazás csökken vagy esik el, az alapmunkadíj azonban változatlan marad. Fenn áll azonban a veszélye annak, hogy egy alacsonyabb besorolású vezetői állásba sorolják át a kevésbé sikeres vagy sikertelen vezető alkalmazottat, amikor is mind alapmunkadíja, mind kiegészítő részesedése a besorolásnak megfelelő munkadíj arányában csökken (K.-Interjú)

Siker esetén azonban az amerikai multinacionális cégek a csúcส์vezetést igen bőkezűen honorálják, aminek a legelterjedtebb eszköze a *részvényopció*, azaz a cég részvényeire az igazgatóság a csúcsmenedzser részére határidős vásárlási lehetőséget biztosít. Gyakran a kijelölt célok teljesítéséhez szabottan kerülnek meghirdetésre a megvásárolható részvények, amely célok teljesülésével összefüggő árfolyam-emelkedés következtében hatalmas jövedelmet biztosít a csúcส์vezetőknek. További kedvezménybiztosítást jelent e vonatkozásban az amerikai multinacionális társaságoknál az is, hogy időközben *opcióátárazást* hajtanak végre, hogy a menedzserek a már megállapított opciós árnál olcsóbban vehessék meg az opciós részvényeket. Ennek tudható be, hogy ma a középvezetői szint prémiumát kezdik nem a vállalati nyereséghez, hanem a részvényárfolyamok alakulásához kötni, ami a középvezetői szint számára előnytelen, viszont a magasabb vezetői szint számára előnyös. Ezen kívül a multinacionális társaságok *kedvezményes vállalati hitelek*et adnak a csúcsmenedzser részére nemcsak ház-, lakás-, és fényűző gépkocsivásárlásra, hanem opciós részvényvásárlásra is, sőt ezt a *hitelt* gyakran utólag *el is engedik*, nem egyszer még a hitel után fizetendő jövedelemadó megtérítését is vállalva. A célok teljesülése mindezek mellett nagy összegű *prémiumokkal* is honorálódik. A vezető javára a nagy értékű *egészség és életbiztosítási szerződéskötés* sem ritka, miként az sem, hogy a távozó, illetve a

nyugdíjba vonuló csúcsmenedzser 10-15 millió dollár értékű *búcsúajándékot* vagy *nyugdíjazási csomagot* kap a cégtől (Nagy, 2001; S.- Interjú, 2001).

4.4. Titoktartási kötelezettség

A bemutatott kiemelkedő díjazás és a nagyvonalú kedvezmények másik oldala az, hogy a menedzsernek az átlagos munkavállalóhoz, pontosabban alkalmazotthoz viszonyítva jóval komolyabb *kötelezettségei* vannak. Tekintettel arra, hogy a gazdasági vezető (igazgató) átfogó információval rendelkezik a cég gazdálkodásáról, munkaviteléről, számszaki helyzetéről, sokkal nagyobb titoktartási kötelezettséget kell vállalnia azokhoz a „kék galléros” vezetőkhez vagy az igazgatóságban beosztottként dolgozó „fehérgalléros” alkalmazottakhoz képest, akik csak a munkakörüket érintő szűk területet ismerik. E *titoktartási kötelezettség* megsértése olyan súlyos szerződésszegésnek számít, amely rendkívüli felmondásra is okot adó tényező (Mayer, 1993, 88 . o.; Kaiser 1996, 72. o.). Ehhez a kérdéshez a magyar társasági jogi és munkajogi szabályozás, valamint a kialakult gyakorlat is hasonlóképpen viszonyul.

4.5. A cégképviselő kérdése

Mint hogy a *gazdasági menedzser képviseli* az üzletvitel során az *általa vezetett egységet kifelé* és az üzletfelekkel is elsősorban ő tárgyal, továbbá mivel az üzem belső működéséről, a munkafeladatok elosztásáról, a működés irányításáról és ellenőrzéséről ő gondoskodik, *kifelé* és *befelé* egyaránt *tekintéllyel kell rendelkeznie*. Ennek meg kell, hogy feleljen általános magatartása, a külső ügyfelekkel, valamint beosztottaival való bánásmódja és kapcsolatteremtő és -fenntartó képessége, s nem utolsó sorban magánéletének vitele is. A vezető alkalmazottnak az üzlettársakat és a beosztott munkatársakat elriasztó, lekezelő, összeférhetetlen természete, a tekintélyét kifelé és befelé egyaránt romboló, a polgári családi erkölcsi felfogást sértő magatartása okot szolgáltathat a felmondásra csakúgy, mint az, ha előzetes egyeztetés nélkül, önös érdeket követ a vállalat terhére, annak anyagi helyzetét érezhetően megterhelő saját előnyszerzésre törekszik. Eme erősen erkölcsi jellegű kérdésekben a magyar közfelfogás még meglehetősen liberálisan ítélkezik. Erre utal többek között az, hogy alkotmánybírósaági határozatra volt szükség, amely szerint a munkavállalónak a munkahelyen kívüli magatartása bizonyos munkahelyeken, munkakörökben és munkabeosztásoknál hatással lehet a munkaviszony létesítésére, fenntartására vagy megszüntetésére. Az Alkotmánybírósnak ez a határozata összhangban áll a nyugat-európai jogi felfogással.

4.6. A menedzseri felelősség

Szólni kell a menedzseri felelősségről is, amelynek van büntetőjogi és polgári jogi, illetve anyagi jogi vetülete. A felelősség büntetőjogi oldala elsődlegesen akkor kerül szóba, ha a vezető a társasági tagok, az üzemi tanács, a vállalatnál működő szakszervezetek, valamint a társaság testületei (igazgatóság és felügyelő-bizottság) számára szándékosan téves adatokat közöl a vállalat gazdasági és pénzügyi helyzetéről, üzletpolitikájának eredményeiről. Hasonló helyzet adódhat, különösen károk bekövetkezése esetén, ha az egység vezetője eltúrte, hogy a tűz- és környezetvédelmi, valamint a munkavédelmi és munkaegészségügyi szabályok figyelmen kívül hagyásával működtessék az irányítása alá tartozó üzemet vagy egységet. Kissé árnyaltabb megítélésre van szükség a csődbüntett esetében. A menedzser ugyanis a vállalat piaci helyzetének, jó hírvének és hitelképességének veszélyeztetése miatt nem hozhatja nyilvánosságra annak gazdasági és pénzügyi zavarait. Mindaddig nem tájékoztathatja a vállalat üzletfeleit sem, amíg remény van a zavarok áthidalására. Ha viszont a helyzet reménytelenné válik és nincs kilátás a kilábalásra, az üzletfeleit a társaság felettes szerveinek előzetes értesítése és jóváhagyása mellett tájékoztathatja. Jóváhagyás nélkül is megteheti ezt, sőt köteles is megtenni, amennyiben hatáskörébe tartozik a csőd (öncsőd) bejelentése. Abban az esetben azonban, ha az erre kötelezett személy vagy testület a csődhelyzetről elmulasztja tájékoztatni a társaság legfelső szerveit és a csődhelyzetet szándékosan eltitkolja, csődbüntettet követ el. A társaságok vezető testületeinél a bűncselekmény elkövetőivé azok válnak, akik a szándékos eltussolás mellett szavaznak. Ez a magyar jogi szabályozásban sincs másként. A magyar jogi megoldás azonban eltér a nyugat-európaítól abban, hogy a hitelezőknek nincs csődindítási joguk, erre egyedül a fizetéseképtelenné vált adós jogosult. Ha a hitelezők indítják el az eljárást, az egyértelműen felszámolást jelent. Ez a megoldás egyáltalán nem jó, mert nehezíti a bajba jutott vállalat megmentésének a lehetőségét, ami a nyugat-európai csődjogi megoldások célja. A kialakult tartós és szoros üzleti kapcsolatok következtében egy vállalat megrendülése egész csődsorozatot indíthat el. A magyar szabályozás szigora okán a csődbejelentést elmulasztó gazdasági vezetőt a hasonló vétséget elkövető külföldinél nagyobb felelősség terheli, mivel mulasztása felszámoláshoz vezethet. Ezekre az esetekre mondja ki a francia jog a „faute lourde”-ot, a német pedig a „grobe Pflichtverletzung”-ot (Mayer, 1993, 141-143. o.).

Maradva a francia és a német fogalmi megjelöléseknél, „faute grave”, illetve „schwere Schuldigkeiten” áll fenn minden olyan esetben, amikor a gazdasági vezető helyrehozhatatlan kárt okozó téves üzletpolitikát folytat, üzleti titkot gondatlanul nyilvánosságra hoz, súlyosan veszélyezteti vállalatát a rossz munkairányítással, illetve hiányos, nem megfelelő ellenőrzéssel, esetleg ügyfeleket elriasztó modorával hozza cégét hátrányos helyzetbe (Mayer, 1993, 115-149. o.; Kaiser, 1996, 82-85. o.).

A felsorolt esetekben, valamint, ha a vezető a vállalat terhére önös célokra a vállalatot megterhelő módon túlköltekezik, a vállalati vagyonból magát vagy bárkit úgy részesít, hogy abból a cégnek semmi üzletpolitikai haszna nem származik, de közvetlen vagyoni hátrányt szenved, továbbá ha üzletpolitikai megfontolásból, ám ésszerűtlenül pazarol, a „culpa gravior” alapján mindegyik nyugat-európai állam joga és bírói gyakorlata a kártérítésnél a polgári jog általános szabályain alapuló teljes reparációból indul ki, ahol az enyhébb fokú vétkességet vagy a vétkesség hiányát a felelőssé tett vezetőknek kell bizonyítani (exculpatív). (Kaiser, 1996, 83. o.)

Mivel az ilyen vezetői magatartás az elmaradt haszon leszámitása mellett is a legtöbb esetben tetemes kárral jár, több országban – főleg a frankofon jogterületen – kialakult gyakorlat, hogy a vezetőknek a hivatalba lépése előtt szerződésbe foglalva meghatározott összegű óvadékot (kauciót) kell letennie, amelyből a vállalat kár esetén a vezető hozzájárulásával vagy peresítés eredményeként kártalanítást kaphat. A belga jogban csődeljárás esetére ilyen kaució letétele *ex lege* kötelező.

Magyarországon ez még nem alakult ki. Ugyanakkor a magyar szabályozás a fejlett polgári államok gyakorlatával összhangban a kártérítési felelősségnél egyértelműen az általános munkajogi felelősségi normáknál lényegesen magasabb kártérítési normákat állapít meg. Kimondja, hogy az Mt. VIII. fejezetébe foglalt munkajogi anyagi felelősségi szabályok helyett a Ptk. II. címének XXIX. fejezetébe foglalt általános kártérítési előírásokat kell alkalmazni az exculpatív és a reparáció elvéből való kiindulás alapján.

A felelősség e szigorát és megemelt szintjét némileg enyhíti az, hogy a felső gazdasági vezetői kör nem tehető felelőssé minden apró-cseprő kárért, ellentétben az egyszerű munkavállalóval. Nem is a felső vezetőkre, hanem elsősorban a „kék galléros” művezetői körre és részben a „fehér galléros” csoportvezetőkre vonatkozik az ellenőrzés elmulasztásából eredő és gondatlanság esetén még mindig korlátozott mértékű, de a beosztott munkavállalókéhoz képest magasabb, 12 havi fizetésig terjedhető mércéjű kártérítési kötelezettség. A felső gazdasági vezetői, vagyis a menedzseri kört ilyen felelősség nem terheli, sőt dönteni jogosult

afelől, hogy a konkrét munkavállaló által okozott kárt elengedi. A kialakult gyakorlat szerint a vállalatok még a sorozatban okozott károkat is elengedik, legfeljebb alkalmatlanságra hivatkozással elbocsátják vagy felmondásra szólítják fel a vezetőt. Ez Magyarországon is részben bevett szokás. Az igazgatói jogállású gazdasági vezető általában a rábízott egység egyéves üzletpolitikájának eredményességéért felel. Nagyobb hibák vagy vétségek esetén megemelt szintű kártérítést köteles fizetni. A kisebb hibákból, elszámításokból eredő hibás döntésekért azonban az igazgató nem felel, ha azok hatását egy-egy időszakon belüli jó döntései kiegyenlítik.

Gyakran a sorozatos rossz döntésekből eredő átlagos károk esetében sem követel a cég kártérítést, hanem csak a felmondás eszközéhez fordul. Mint már jeleztük, az Európai Unió tagállamaiban a jogharmonizáció hatására fennálló felmondásvédelmi előírások csak igen korlátozott mértékben érvényesülnek. Általános jelleggel egyedül a felmondás okszerűségének az elve érvényesül, amin az értendő, hogy a felmondás valós okát írásban közölni kell (Kaiser, 1996, 88. o.; Mayer, 1993, 111. o.). Ezt azért lényeges hangsúlyozni, mivel a menedzseri szerződés a nyugat-európai államok többségében szóban is megköthető, bár a gyakorlatban szinte minden esetben írásban kötik meg. Meghatározott felmondási tilalmak és korlátozások azonban érvényesülnek (például az anyasági szabadság és a betegség). Emellett a német jogban a gazdasági vezetőt még egy sajátos állásfelmondási szabály (Stellungskündigung) is védi. Eszerint ugyanis, ha egy Németország területén működő konzernben belül a menedzser által vezetett gazdasági egységet felszámolják és ebben nem ő a hibás – ha van hely –, egy másik konzernvállalat vagy konzernegység élére kell helyezni, pontosabban a felmondással egyidőben ezt a lehetőséget fel kell neki ajánlani.

Az eredetileg is fennálló alkalmatlanság azonban csak igen ritkán fordul elő, tekintettel arra, hogy a kialakult gyakorlat szerint a gazdasági igazgatókkal a végleges beiktatás előtt általában kilenc-tizenkét hónapos próbaidőben állapotodnak meg (Kaiser, 1996, 40-44. o.; Mayer, 1993, 61-63. o.). Az egy év, azaz egy gazdasági időszak vagy két félidőszak általában arra elegendő, hogy megítélhető legyen a gazdasági vezető alkalmassága, rátermettsége. A magyar jogban ennek a lehetősége teljesen hiányzik, mivel a próbaidő tartama a kollektív szerződés értelmében minden munkavállalóra nézve egységesen harminc nap, illetve a felek munkaszerződése ennél rövidebb vagy hosszabb, de legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt is megállapíthat. Ez a

megoldás nem felel meg a gazdasági élet igényeinek, ezért nyugat-európai mintára sürgősen kiegészítendő lenne.

Általában az öregkori alkalmatlansággal sem szokott probléma lenni a kontinentális nyugat-európai államokban, mivel a beiktatási szerződést többnyire határozott időre kötik. Ha mégsem, akkor a szerződésben a szolgáltatási idő végét a nyugdíjkorhatár (általában a 65. életév) elérésében határozzák meg, lehetőséget adva a szerződés meghatározott időre történő (általában kettő-ötéves) meghosszabbítására, illetve megújítására. Problémát ez legfeljebb az angolszász jogrendszer országában – mindenek előtt az USA-ban – okoz, mivel ott idős korra tekintettel szerződést felmondani jogellenes diszkriminációt jelent. Ezért ott a jogviszony megszüntetésének indokául az egészségügyi alkalmatlanságot szokták felhozni.

Ami a nyereségvágyból fakadó szándékos károkozást illeti, az legtöbbször a megvesztegetéssel vagy azzal kapcsolatos, hogy a vezető alkalmazott – főleg oly esetben, ha az ügyfelekkel történő ügyletkötés az ő hatáskörébe tartozik – a saját érdekkörébe tartozó céghez irányítja az ügyfelet. E lehetőség kiküszöbölése végett a magyar Mt. 191. §-a Gazdasági Társaságokról szóló 1988. évi VI. tv.-hez, valamint a vezető alkalmazottak nyugat-európai és tőkés transzkontinentális munkajogi szabályaihoz hasonlóan kimondja, hogy a vezető eltérő megállapodás hiányában tudományos és vezetői jogvédelem alá eső tevékenységen kívül egyéb jogviszonyt nem létesíthet, nem köthet továbbá saját nevében a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet és nem lehet tagja a munkáltatóhoz hasonló tevékenységet folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, valamint állami vállalat felügyelő bizottságának. Eme előírásokkal ellentétes gyakorlat követése a posztkommunista közép-kelet-európai államokban – így Magyarországon is – általános jelenséggé vált a szocialista rendszer összeomlása után az azt megelőző időszakban kialakult és a politikával összefonódott kapcsolatok tovább élése révén. Még az állami vállalatok privatizálása előtt, de már a Társasági Törvény szerinti gazdasági társaságok valamelyikének történő átalakítása után igen sok vezető alkalmazott létrehozott magának valamelyik rokona nevében vagy maga helyett rokonát beültetve olyan gazdasági társaságot, amely munkáltatójával azonos profilú volt, és amelyben közvetlen érdekeltisége egyértelműen megjelent.

Egy ilyen helyzetet kihasználva egy még állami tulajdonban állt fafeldolgozó Rt. szerződéskötő osztályának a vezetője a megrendelővel közölte az elkészítés vállalható határidejét és díját, és amikor a vevő a leszállítási határidőt hosszúnak, az elkészítés díját pedig soknak tartotta,

felajánlotta az üzlet átirányítását saját érdekeltségű gazdasági vállalkozáshoz rövidebb elkészítési határidő és olcsóbb díjfelszámítás mellett. Mivelhogy az ügy kitudódott, a szerződést a maga érdekeltségéhez elirányító vezető alkalmazottal szemben a munkáltató az Mt. 96. §-a alapján jogerős bírósági ítélettel megerősítve rendkívüli felmondással élt. Egyúttal az eljáró munkaügyi bíróság az Mt. 193. § (1) bekezdése alapján az elmaradt haszonra is kiterjedt kártérítést ítélt meg a felperes javára az alperesi vezető alkalmazottal szemben.

Az ilyen ügyekben a keresetek a jogsértés későbbi kitudódása és az elirányított ügyletek teljesítésbe menése, valamint a rövidebbre zárható igényérvényesítés miatt a jogellenesen eljáró vezető alkalmazottal szembeni kártérítésre irányul. Előfordult azonban a gyakorlatban olyan eset is, hogy a munkáltató kártérítés helyett az ügylet átengedését igényelte, mivel a teljesítésre még nem került sor. Ez esetben a munkáltató a vezető alkalmazottja által megkötött ügyletnél a maga számára kedvezőbb feltételeket – a megrendelőtől nem igényelhet, még ha a megrendelő által elutasított ajánlat ilyen is volt. Ez esetben a megrendelőnek a vételi joghoz hasonló „ex lege” fenn álló „megrendelésátvételi”, azaz a szerződésbe szolgáltatói minőségben történő belépési joga van. A munkáltató azonban abban az esetben, ha úgy érzi, hogy ha vezető alkalmazottjának a csalárd eljárása nem következett volna be, a maga számára előnyösebb feltételekkel meg tudta volna kötni a szerződést, és ha ezt közvetett bizonyítékokkal alátámasztani, vagy legalább valószínűsíteni tudja, sikerrel perelheti az ebből származó elmaradt hasznát is. Sőt megítélésünk szerint minden esetben teljes kártérítési igénnyel léphet fel. Mindezt figyelembe véve félre érthetőnek és ezért elhibázottnak tartjuk az Mt. 191. § (4) bekezdésének a megfogalmazását és igényérvényesítési sorrendjét, amelyből az tűnik ki, hogy a munkáltató vezető alkalmazottjának itt bemutatott jogellenes eljárása esetén, ha csak a haszon kiadását vagy az arra vonatkozó követelés engedményezését, vagy pedig a megkötött ügylet átengedését igényli, további kártérítési igénnyel nem léphet fel. Itt ui. egy magasabb morális mércével mérendő olyan bizalmon nyugvó vezetői felelősségről van szó, ami sikeres bizonyítás esetén az ezt meghaladó károk megtérítésére irányuló kötelezést is indokoltta teszi.

5. A vezető alkalmazottak jogviszonyának kollektív munkajogi rendezése

Az elmondottak alapján megállapítható, hogy a fokozott felelősség és a munkaviszony megszüntetésének az átlagos munkavállalóhoz viszonyított könnyebb lehetőségei ellenére a vezető alkalmazottak pozíciója biztos. Gazdasági prosperitás és jól bejártatott, rentábilis, sőt felfelé ívelő vállalati gazdálkodás esetén általában nincs is probléma, legfeljebb csak akkor, ha a sikeres vezetőt féltékenységből kikezdi, ami a legtöbb esetben a szakszervezeti vagy az üzemi tanácsi tisztségviselőktől indul ki. Nehezebb azonban a helyzet akkor, ha olyan külső eredetű gazdasági hanyatlás, krízishelyzet áll elő, amely elől a legügyesebb, legrátermettebb gazdasági vezető sem tud kitérni. Ilyenkor még ha egyértelműen látható is, hogy a külső negatív gazdasági hatásoknak a vállalat gazdaság- és üzletvitelébe való begyűrűzése elkerülhetetlen és ez elől a gazdasági vezető kitérni nem tud, a kialakuló légkörben, bűnbakot keresve, őt okolhatják a problémákért. A támadások ilyenkor gyakran több irányból is jelentkezhettek. Egyfelől felülről, a cégtulajdonos vagy a cég felügyelő testülete részéről. Másrészt kiindulhat a munkavállalóktól és az üzemi tanácstól alulról. Mindez kaphat nyomást a szakszervezetek oldaláról is. Ilyen helyzetben a vezető alkalmazottak pozíciója jelentős mértékben és indokolatlanul bizonytalanává válhat. Hasonló szituációk ismétlődése vezetett oda, hogy a menedzseri réteg is kikényszerítette a maga kollektív munkajogi védelmi intézményrendszerének a kiépítését, ami szinte mindenben megegyezik az általános kollektív munkajogi intézményrendszerrel.

Az azonos szakmájú vezető alkalmazottak az alkalmazottakkal együtt már régóta szakmai szervezetekbe, szövetségekbe és kamarákba tömörülnek. Az 1960-as évektől kezdve azonban a fejlett polgári államokban egyre erőteljesebb a vezető alkalmazottak részéről a szindikalista jellegű szerveződés. A vezető alkalmazottak a szakszervezeteiket az ipari és a kereskedelmi ágazatok szerint hozzák létre és a munkáltatói-vállalkozói szövetségekkel (gyáripárosok és kereskedők szövetségei), valamint a cégtulajdonosokkal országos, területi és esetleg helyi kollektív szerződés kötésre törekszenek. Spanyolország kivételével a kontinentális nyugat-európai államokban a vezető alkalmazottak szakszervezeti szerveződésének valamilyen formája mindenütt ismeretes. Két fő forma alakult ki. Az egyikre az általános alkalmazotti szakszervezeti szerveződés a jellemző, ahol viszont a vezető

alkalmazottaknak külön tagozata van. Ennek tipikus példája Franciaország (Confédération générale des cadres). A másik megoldásra Olaszország lehet példa, ahol a gazdasági vezetőknek külön szakszervezetük van. (Birk, 1998, 215. o.) Az USA-ban az alkalmazottaknak szintén van szakszervezetük. Arra azonban nincs jogosultsága, hogy a vezető alkalmazottak érdekeit védje, a vezető alkalmazottak szakszervezeti érdekvédelme ugyanis az USA-ban kizárt.

E kollektív szerződések tartalma és megkötésének módja nem tér el az általános gyakorlattól. Itt is érvényesülnek a tarifaszervezési záradékokra (klauzulákra) vonatkozó lehetőségek (például arbitrátorban való megállapodás vita esetére vagy időbeli hatályhosszabbítás tarifátárgyalások elhúzódása esetére) és tiltások is. Itt is alkalmazni kell azt a szabályt, hogy az egyik koalíciós partner tárgyalási ajánlatát a másik nem utasíthatja el. Lényegében az alkalmazottak és a vezető alkalmazottak szakszervezetei, valamint a tulajdonosok között az ilyen tárgyalások során megkötött kollektív szerződéseknek köszönhető a díjazással, a munkaidővel, a szabadsággal, valamint a bizonyos körre kiható felmondásvédelemmel kapcsolatos kedvező helyzet, amelyet az előző fejezetben felvázoltunk.

A vezető alkalmazottak egyéni munkajogának ilyen alakulásában Franciaországban „A mérnökök és a káderek 1983. évi kollektív konvenciója” (Convention collective nationale des ingénieurs et des cadres), Olaszországban „Az ipari igazgatók 1988. évben kötött kollektív szerződése” (Contratto collettivo per i dirigenti industriali), a BENELUX-államokban a nemzeti, illetve a gazdasági és szociális tanácsban, valamint az ágazati-szakmai bizottságokban kötött és a gazdasági vezetők érdekvédelmére is kiható átfogó kollektív szerződéses háló, míg Dániában az országos kollektív szerződés játszik jelentős szerepet.

A Német Szövetségi Köztársaságban a vezető alkalmazottak szakszervezeti szerveződése mindezekig nem alakult ki, ennek következtében a vezető alkalmazottak jogait védő kollektív szerződések sincsenek (Kaiser, 1996, 1-11. és 53. o.). Annak, hogy a német vezető alkalmazottak egyéni munkajogi helyzete mégsem rosszabb, mint azokban az országokban, ahol a vezető alkalmazottaknak kollektív szerződésekben megtestesülő érdekvédelme van, az az oka, hogy a vezető alkalmazottaknak minden vállalatnál együttdöntési joggal (Mitbestimmung) is rendelkező választott szerve van, az úgynevezett „Schprecheausschuss”. Ezt tartalma alapján a vezető alkalmazottak érdekartikuláló bizottságának lehetne szabadon fordítani. (Birk, 1988,

216. o.) Miként az üzemi tanácsok jogállását az NSZK-ban a Betriebsverfassungsgesetz, e bizottságokét szintén külön törvény, a Schprecheausschutsgesetz szabályozza (Kaiser, 1996, 53. o.).

Magyarországon a magyar állampolgárságú vezető menedzserek kollektív munkajogi védelme teljesen hiányzik. Az Mt.-nek a vezető állású alkalmazottak jogviszonyát tartalmazó X. fejezete csak a kötelességeikről és fokozott felelősségükről beszél, jogaikról viszont nem. Ennek a lehetőségét a munkáltatók ki tudják használni, olyan vonatkozásban is, hogy beosztotti munkakört ellátó munkavállalókat azért, hogy reájuk is az Mt.191-193.§-ban szabályozott fokozott vezetői felelősség érvényesülhessen, a 188.§(3)bekezdésének felhasználásával vezetőnek minősítenek, akkor is, ha munkakörük tartalmában semmiféle vezetői tevékenység nincs. Az előbb említett jogszabályhely ugyanis teljesen megalapozatlan módon lehetőséget ad a fentiekre, azaz arra, hogy a tulajdonos olyan személyt is vezetőnek minősítsen, aki valójában ilyen munkakört nem lát el.

A vezetővé történő minősítésnek e szubjektív lehetősége nagyfokú visszaélések forrásává válhat, ami a tulajdonosi, egyben pedig a munkavállalói érdekeket egyaránt sértheti. A tulajdonost jelentős hátrány érheti abból, ha pl. a tulajdonosi jogokat a tulajdonos megbízásából gyakorló (pl. egy alárendelt vagy betagolt cég vezetője vagy egy társaság igazgatóságának az elnöke a felügyelő biztosság tudta nélkül) a vele bizalmi kapcsolatban álló beosztottat (pl. titkárnőt) vezetőnek minősíti. Ugyanakkor egy hasonló szubjektív vezetővé minősítés a munkáltatóra lehet hátrányos, amelyet a cégtulajdonosok, ill. a munkáltatók sokszor azért gyakorolnak, hogy a munkavállalói korlátozott anyagi felelősséget polgári jogivá növelhessék. Ezért helyeselni lehet, hogy az Mt. 1999. évre tervezett (T/626. sz. javaslat) ezt a lehetőséget kiiktatni tervezi és e helyett objektív kritériumként csak a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű munkakör ellátóját engedne vezetőnek minősíteni, még ha irányítói tevékenységet nem is lát el. Erről a körülményről éppen a munkavállaló érdekében őt a munkaszerződés megkötésekor tájékoztatni lenne szükséges (188/A. § 1. bek.).

A tulajdonos és a vezető alkalmazott viszonyának egy igen lényeges oldalát képezi a vezetőtől a tulajdonos irányában elvárható szakszerű kritikaadás. Jóllehet a nyugat-európai jogok is lojalitást követelnek meg a vezető alkalmazottól a cégtulajdonossal és a céghierarchiával szemben, a diszkrét és nem kifelé, a nagy nyilvánosság felé, hanem befelé és felfelé címzett, megalapozott és nyílt kritika azonban egyenesen kívánatos. A nyugat-európai kollektív munkajog ilyen esetekben következetes védelmet nyújt a kritikával élő vezető alkalmazott részére. Ezzel szemben

Magyarországon a munkáltató ilyen kollektív jogok hiányában teljes lojalitást követel meg a hazai vezető alkalmazottól, különösen, ha a cégtulajdonos külföldi. A munkavállaló kiszolgáltatottságát jelenti az is, hogy az Mt. 188. §-ának (3). bekezdése szerint a munkáltató formálisan vezető állásúnak minősíthet nem vezető munkakört betöltőket is, amivel munkajogi felelősségét növelheti. Ezen kívül abszolút diszkriminációt jelent az, hogy a hasonló beosztásban lévő külföldi vezető alkalmazott díjazásban és kedvezményekben kirívóan aránytalanul a többszörösét kapja, mint hazai kollegája. Létszámleépítésnél is minden esetben a külföldi vezető marad és a magyar megy, figyelmen kívül hagyva mind a germán államokban alkalmazott szociális kiválasztási, mind pedig a többi polgári országban alkalmazott szenioritási elvet.

A magyar vezető alkalmazottak kiszolgáltatott helyzete éppen ezért sürgősen megkívánja, hogy a jogalkotó a Munkajogi Törvény kiegészítésével, utólag építse ki a vezető alkalmazottak érdekvédelmét biztosító, a nyugat-európai megoldásokhoz hasonló kollektív munkajogi intézményrendszert.

Hivatkozások

Balázs István: A közszolgálati jogviszony személyi szabálya a világ főbb közszolgálati rendszereiben, Magyar Közigazgatás, 1992., 2. szám

Balázs István: A közszolgálat francia rendszeréről, Magyar Közigazgatás, 1995., 5. szám

Birk, Rolf: Der leitende Angestellte – Einige rechtsvergleichende Bemerkungen, Recht der Arbeit, 1988., 4. szám

Eörsi Gyula: Állami tulajdon – állami vállalat, ELTE Állam- és Jogtudományi Kar Actái, (12. kötet) 39-68. o., 1970

Ficzere Lajos: Az állami vállalat a gazdaságirányítás új rendszerében, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1970

Kaiser, Dagmal: Leitende Angestellte, in: Arbeitsrecht Blattei, 1996

K. – Interjú, magát és alkalmazó cégét megnevezni nem akaró multinacionális vállalat egy igazgatójával. Szombathely, 2001. augusztus 07.

Mayer, Elisabet: Die Arbeitsrechtliche Stellung der cadres superieurs, Inaugural Dissertation, Universität Trier, 1993

Nagy Gábor: Amerikai menedzserfizetések. Heti Világgazdaság 2001. 34. sz. 97-98. o.

Sárközy Tamás: Egy gazdasági reform sodrában, Magvető, Budapest,

1986

Sárközy Tamás: A szocialista vállalat jogtudományi alapjaihoz, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1979

S. – Interjú, magát és alkalmazó cégét megnevezni nem akaró multinacionális cég üzletkötő országos üzletkötő-hálózat területi vezetőjével. Siófok, 2001. augusztus 17.

RESUMIE

Das Rechtsverhältniss der leitenden Angestellten bei den normalen und multinationalischen Firmen in den hochentwickelten ländern in Ungarn

Der Beitrag beschäftigt sich zuerst mit dem Bevviff der/des leitende Angestellte. Leitende Angestellte ein solcher Arbeitnehmer ist, der an der Spitze einer Firma oder eines Unternehmens, besteht, oder binnen des Ramens eines Unternehmens, oder eines Betriebes eine Arbeitshauptabteilung, Abteilung, Arbeitsstelle, eben so wie eine Aussenstelle leitet. Zum leitende Angestelltekreis gehören noch solche Angestellten auch, die obwohl keine Leitungstätigkeit üben, aber ihre Arbeit sehr wichtig ist, wegen der Funktion und Tätigkeit der Firma, wo sie arbeiten. In den hochentwickelten westeuropäischen ländern in den Großunternehmen die leitende Angestellten auf Grund des von Fayol ausgearbeitete Unternehmenorganisationssysteme eine von oben nach Unten hierarchisierte Stufenkette bilden. Dieses Lage kommt aus der Ungarischen Rechtsregelung nicht heraus.

Der Inhalt des Arbeitsverhältniss von leitender Angestellten gehört dem freie Dienstkreis und deswegen gleich nach dem Beauftrags-, oder Mandatsverhältniss. Es ist aber die klassische Situation, weil bei der welterschenden supranationalischen Unternehmen die leitende unten einem sehr starke Kontroll Angestellte von oberen Leitung stehen und sie müssen allzeitig in ihre Verfügung stellen. Dadurch bei den Großunternehmen die Tätigkeits- und Bewegungs freiheit der leitenden Angestellten sind sehr eng geworden. Auser diesen Lage, wenn ein Wirtschaftsuntergang bei dem Betrieb vorkommt, dann auch die leitende Angestellten werden zur Haftung gezogen und mit schlechter Arbeit geklagt, wenn sie wegen eine Makroökonomische Wirtschaftskrise unschuldig sind.

Auf Grund dieser Lage bei alten hochentwickelte Länder, eben so wie in der Vereinigten Staaten und in den Mitgliedstaaten der Europäischen

Union sind die leitende Angestellten auch durch kollektivrechtliche Institutionen geschützt. Sie verfügen auch über Gewerkschaftsorganisationen, die in der Nähe des leitenden Angestellten Tarifverträge schließen und außerdem die leitende Angestellte gegen die Firmaeigentümer oder Betriebsinhaber auch durch betriebsratsähnliche Organen vertreten. Solche kollektivrechtliche Institutionen die ungarische leitende Angestellten sind nicht geschützt.

Dessen ungeachtet die leitende Angestellten genießen immer noch starke Privilegien. Obwohl auf Gegenteil der „de iure“ ungebundene Arbeitszeit, die ist stufweise „de facto“ sehr stark gebunden worden, aber die Lohnzahlung ist immer noch sehr günstig geblieben. Obwohl nicht von der eigene Ergebnisse der leitenden Angestellten, sondern von durch des Börse gezeigter Wertbewegung der Aktien der Firma, wo die leitende Angestellten tätig sind, aber sie können immer billig mit Begünstigung von ihrer Firma sehr wertvolle Aktien kaufen, die jährlich sehr hohe Anteile ihnen gesichert. In Gegenteil damit das ungarische Arbeitsgesetzbuch (ABGB) darauf gar nicht hinweist. Es hängt davon ab, daß die ungarische Rechtsregelung in dieser Hinsicht sehr altmodisch ist. Es ist auch bei den Haftungsregelungen auch zu sehen, weil wenn ein Leitende Angestellte fahrlässig seine Kontrolltätigkeit übt und dadurch Schade verursacht, seine Haftung ist nur beschränkt deswegen, weil die Absichtigkeit fehlt. Wenn aber ein leitende Angestellte wirtschaftlich mit seinem Arbeitgeber gewerblich konkurriert, seine Haftung ist eine Vollhaftung. So, wenn ein Geschäftsführer einen Geschäft von der Firma, die ihn Beschäftigen läßt, zu ihm mit ohne Bewilligung von seines Arbeitgebers weggenommen hat, muß er/sie seinem Arbeitgeber kostenlos übertragen geschäft stammende der ihm oder die ganze Gewinn ihm herausgeben, wenn der Rechtsgeschäft schon erfüllt wurde.

Zusammenfassend ist fest zu stellen, dieser Beitrag vergleicht die ungarische leitende Angestelltenregelung mit der Regelungen der EU-Länder. Durch diese kritische Rechtsvergleichung möchte der Beitrag das ungarische Recht von leitendem Angestellte verbessern und mit der wertlichen Regelung harmonisieren.

ROSNER VILMOS

MUNKAJOG – A MUNKAVÉDELEM JOGA ÉS A TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI JOG KAPCSOLATRENDSZERE

Az ember teremtése óta létfenntartása, életben maradása, maga és kialakult családja, nemzetsége érdekében folytatott hasznos és célszerű tevékenységet a természetes gazdálkodás keretei között. A család, a nemzetség szoros összetartozásán alapuló fennmaradásukat hosszú távon alapuló munkálkodás egyrészt a javakból többletet állított elő, amely meghaladta a család, a nemzetség szükségletének igényeit; másrészt differenciált munkamegosztást alakított ki. Embrionálisan kialakult a javakkal rendelkezők csoportja, mint irányítók s olyanok, akik munkálkodtak. Az ókor társadalmában széles körben a rabszolgák végezték a munkát, a rabszolga nem minősült személynek, hanem dolognak. Nem volt tehát jogalany, hanem jogtárgy. Abban az esetben, ha a rabszolga nem ura, hanem más részére végzett munkát, az általában a dologbérlet (locatio-conductio rei) keretében történt. Az előbbieket miatt csak korlátozottan volt lehetőség a szabad személyek szerződésen alapuló munkavégzésére, ennek ellenére e kor római joga fejlesztette ki a munkavégzésre vonatkozó szerződésfajtákat, a munkabérletet (locatio-conductio operarum), amelynek szabályai a veszélyviselésre is kiterjedtek. Ennek megfelelően a munkás viselte el a betegség miatti veszteségeit.

A munkabérletet a megbízástól az alacsonyabb rendű munka és a bérfizetés különböztette meg.

A középkorban a munkát főleg a személyükben nagyjából szabad, de a földesúrnak személyi jogi kötöttségüknel fogva a szolgáltatásokkal terhelt jobbágyok végezték. Ebben az időben a szerződéses munkakapcsolatoknak kisebb jelentőségük volt, mert a munkát nagyjából a céhekbe tömörült iparosok, kereskedők útján a céhlegény (képzésben részesülő) látta el. Meghatározott munkavállalókat, különösen a bányamunkásokat már a középkorban védő jogszabályok oltalmazták, az itt mutatkozó nehéz munkakörülmények ártalmas hatásától.

Általánosan elismert és elfogadott tény hogy a nyugat-európai társadalom életében a XVI. és XVII. század folyamán a nagy földrajzi felfedezések nyomán meginduló ipari fejlődés és az ezzel együtt kialakuló nagyméretű

nemzetközi kereskedelem érlelte meg azokat az alapvető változásokat, amelyek az emberi egyenlőség és szabadság-eszméi új módon való megfogalmazásához vezettek.

A kézművességről a manufaktúrára való átmenetnek az az előfeltétele, hogy létezzen bizonyos számú szabad munkás – szabadok egyrészt a céhes kötöttségtől, másrészt az eszközöktől, amelyek révén munkaerejüket maguk értékesíthetnék – akik a gyárossal munkaerejük bérbeadására szerződést köthetnek, vagyis vele, mint szerződő felek egyenjogúan állnak szemben.

Az 1789. július 14.-i francia forradalom eszméinek megvalósulása teremtette meg a szabadság, az egyenlőség és a testvériség fogalmát. Megjelenik a citoyen (polgár) fogalma. Ebben a minőségben két csoport ismerhető fel, nevezetesen:

1. a polgár természetes és magánjogai (droits naturel et civil des citoyen);
2. a polgár politikai jogai (droits politiques) tekintetében.

Az 1789. évi deklarációt követte az 1791. évi Alkotmány (szeptember 3.), amely rendelkezik néhány szociális jogosítványról, mint az elhagyott gyermekek felneveléséről, a szegény sorsú betegek megsegítéséről, a rokkantak segítéséről, a munkanélküliek foglalkoztatásáról, s általános közsegélyező intézmény létesítéséről.

Az előzőekből levonható az a megalapozott következtetés, hogy az 1791. évi francia alkotmány nyitotta meg az utat a munkához, a szociális ellátásokhoz való emberi jogok alkotmányban történő megjelenéséhez, amely elvi jellegű tételei ezt követően, több más állam alkotmányában is helyet kaptak.

A vázolt gazdasági fejlődés talaján nem csak az az igény merült fel a munkások részéről, hogy munkaidejüket szabályozzák, hanem saját és családja megélhetését biztosító munkabérben részesüljön, alakuljon ki a munka biztonságos végzésének feltétele, végezetül pedig alakuljon ki a társadalombiztosítás rendszere, amely pótlást biztosít a munkából átmenetileg vagy véglegesen történt kiválás időtartamára, valósuljon meg az öregségi nyugellátás rendszere.

Ebben a történelmi környezetben említést érdemel a Bismarck-i társadalombiztosítási rendszer létrejötte.

Az 1800-as években – a francia forradalom emberjogi intézkedéseinek hatására – Európa-szerte kialakulóban volt, majd az intenzív fejlődés korszakába került az ipari forradalom hatására a gépek használata az ipar, a gyáripar területén. A munkából élők zöme a céhekből, a kisiparból a gyárakban talált rendszeres munkát és megélhetést. A folyamatot

elősegítette és gyorsította a nemzetközi munkamegosztás is. A jelentős gazdasági fejlődés a társadalomban két nagy, egymással ellentétes csoportot alakított ki, nevezetesen a gyáripárosokét és munkásokét. A munkások érdekvédelmi, érdekképviselői szakmai szövetségeket, szervezeteket, a későbbi szakszervezeteket alakították ki, amelyeknek fő célkitűzése a munkakörülmények javítása, a munkaidő csökkentése, a biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése, majd az ellátórendszer iránti igény bevezetése betegség, baleset, öregség esetére.

Az érdekek védelme nem volt zökkenőmentes a munkáltatók ellenállása miatt, amelyek végül szervezett munkabeszüntetésben nyertek kifejezést.

Az adott ország állama nem törekedett a konfliktusok feladására, inkább megszorító intézkedéseket tett, pl. tiltotta az érdekképviselői szervek létrehozását, elítélte a sztrájkot. Nem tekintette feladatának a szociális intézkedések megvalósulását.

Az egyház fellépése

A Rerum Novarum kiadásának előzményei:

A XIX. század vége felé az egyháznak szembe kellett néznie egy történelmi folyamattal, amely már egy ideje elkezdődött, de amely ekkor érte el kritikus pontját. Ennek a folyamatnak meghatározó tényezői voltak a politikai, gazdasági és szociális téren, nemkülönben a tudományok és a technika világában bekövetkezett gyökeres változások.

Gazdasági téren, ahol a felfedezések és a tudományok eredményeinek alkalmazása együtt hatottak, lépésről lépésre haladva elérkeztek a fogyasztási javak termelésének új struktúráihoz. Új tulajdonforma jelent meg, a tőke, és a munka egy új formája, a bérmunka. Ez utóbbit a futószalagon való termelés jellemezte, tekintet nélkül a munkás nemére, életkorára, vagy családi állapotára, s kizárólag a hatékonyságot vette figyelembe, a haszon növelésének céljából.

Így a munka áruvá vált, amelyet a piacon szabadon lehetett venni és eladni, és amelynek árát csak a kereslet és a kínálat szabta meg, tekintet nélkül a munkás és családja eltartásához szükséges létminimumra. Mi több, a munkás még abban sem volt biztos, hogy sikerül eladni az "árúját" és szüntelenül fenyegette a munkanélküliség, ami – mindennemű szociális gondoskodás hiányában – az éhhalál veszélyével járt.

A Rerum Novarum kiadása:

XIII. Leó pápa 1891. május 13-án kiadta a Rerum Novarum (új dolgok) kezdetű enciklikáját, amely feltárta az új tulajdonforma megjelenését, a tőkét és a munka új formáját, a bérmunkát, amelyek együttműködése jelentős egyenletlenségeket okozott a társadalmakban, s ezek megoldását az állam figyelmébe ajánlotta.

II. János Pál pápa a Rerum Novarum kiadásának századik évfordulója alkalmából kiadta a Centesimus Annus kezdetű enciklikáját, amely elismerte a Rerum Novarum történelmi jelentőségét, s alapot adott arra, hogy megvilágítsa XIII. Leó pápa által kifejezésre juttatott elvek jelentőségét, azon elveket, amelyek az egyház doktrinális örökségéhez tartoznak és ennél fogva kötelezik az egyház tanítói hivatalát. A lelkipásztori gondoskodás azonban ugyanakkor arra készítette, hogy előterjessze bizonyos új keletű történelmi események elemzését, amelyek a XX. század, majd a harmadik évezred feszültségeinek feltárására és levezetésére alkalmas.

A Rerum Novarum kezdetű enciklika az előző kifejtéseknek megfelelően a maga korában is korszerű elemeket tartalmazott, amelyek átíveltek a XX. századra, s a harmadik évezredre is.

A társadalom fejlődésének ezt a szakaszát összefoglalva megállapíthatjuk, hogy a munkásbiztosítás, a társadalombiztosítás alapja négy pilléren nyugszik:

1. a munkálatók nagy csoportján,
2. a munkavállalók tömegén,
3. ezek érdekvédelmi, érdekképviselői szerveinek működésén és
4. az állam szerepén, amelyhez a Rerum Novarum kezdetű enciklika mutatta meg az elvi alapot.

A Bismarck-i társadalombiztosítási rendszer

A német egységes állam – 1871 – létrejötte után Bismarck kancellár nevéhez fűződnek az egységes társadalombiztosítási rendszer alapvető alkotó elemeinek kidolgozása – nyilvánvalóan a Rerum Novarum, valamint egyéb társadalmi jelenség hatására -, amelyek következtében az alábbi törvények jelentek meg:

- 1883-ban a betegségi biztosításról,
- 1884-ben az üzemi baleseti biztosításról,

- 1889-ben az öregségi és rokkantsági biztosításról, amelyek hatálya a munkásokra terjedt ki,
- 1911-ben a felsorolt három törvényt egyesítik (egységesítik) és a munkásokon túlmenően kiterjesztik az alkalmazottakra is,
- 1929-ben az egységes törvényt kiegészítik a munkanélküli ellátással.

A rendszer fő jellemzői:

A biztosítás kötelező jellege, minden munkásra, 1911-től: valamennyi alkalmazottra, akinek keresete (jövedelme) nem haladja meg az előírt mértéket, ez volt a bérhatár-rendszer. Az ellátásra való jogosultság feltételei: betegség, baleset, öregség, munkanélküliség miatt nem tud munkát végezni, az ellátás a bérrel arányos. A munkáltató köteles hozzájárulást (ma: járulékot) fizetni. A német társadalombiztosítási rendszer hatással volt a magyar rendszer kialakulására.

A magyar társadalombiztosítási rendszer kialakulása

Az első időben szakmai csoportosuláson alapuló betegsegélyező egyletek alakultak, pl. Vasutas Segélyező Egyesület, Nyomdászok Segítő Egyesülete.

Az 1800-as évek második felére tehető az ipartörvények megjelenése, az 1872: VII. tc., amely előírta a munkáltató és alkalmazott kötelezettségeit az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében megfelelően; az 1844. évi XVII. tc. már rendelkezett az iparfelügyeletről, amely ellenőrzéseket végezhetett a munkáltatóknál, megfelelő jogosítványokkal felruházva, továbbá a 142. § előírta segélypénztárak létesítését (ezek minősültek a magyar baleseti ellátás első intézményeinek). Rendelkezett (143. §) a segélypénztárak fenntartásáról, amelyet minden munkáltató befizetése alapozott meg (a munkabér 3 %-a).

A 145. § úgy rendelkezett, hogy a segélypénztárak kezelésében – önkormányzati jelleggel – a munkavállalók és a munkáltatók egyenlő arányban vesznek részt.

A magyar munkajog kialakulása és fejlődése

A magyar munkajog kialakulásában és fejlődésében három időszak állapítható meg, jelentős időbeli eltolódással.

A munkajog kialakulásának első időszakát megelőzően kiemelkedő jelentőségű a Magyarországon is érvényesült 1573. évi Miksa-féle bányarendtartás. Ez szabályozta a bányamunkások munkavégzését, például

- elrendelték a 8 órás munkaidőt,
- tiltotta a fiatalnak és nőnek a föld alatt történő foglalkoztatását, valamint
- segélyezési alap és bányatárspénztár alapításáról rendelkezett.

Hazánkban az első időszak korai törvényei közé tartozott

- a kereskedőkről szóló – a kereskedősegédek jogviszonyát is szabályozó – 1840. évi XVI. törvénycikk,
- a gyáruk jogviszonyairól szóló – gyári munkások jogviszonyára is kiterjedő – 1840. évi XVII. törvénycikk.

Az előbbi törvény a kereskedő és segédje jogviszonyára a felek szerződését tekintette irányadónak, és ezzel kapcsolatban állapított meg szerződéspótló szabályokat. Így előírta a segéd hűségét és engedelmességét kötelességét, és jogot adott neki közössége tartására és lakásra, a helyi körülményekhez mért havi fizetésre, valamint két hónapi felmondási időre.

A gyári törvény értelmében a 12. életévét még be nem töltött gyermeket csak az egészségre és a fejlődésére nem ártalmas munkára lehetett alkalmazni, a 16. életévét még túl nem haladott fiatal napi munkaideje legfeljebb 9 óra lehetett, melyet 1 órás szünettel kellett megszakítani. A gyári munkás bérét hetenként kellett kifizetni, és a felmondási időt – eltérő megállapodás hiányában – nyolc napban határozta meg a törvény, egyebekben rájuk is a kereskedősegédekre megállapított rendelkezéseket kellett alkalmazni.

Ebben az időszakban a szolgálati szerződést munkabérletnek tekintették. Frank Ignác a bérlet körében azt tanította, hogy “a locatio-conductio deák szó bérmunkára (operae illiberales) is kiterjed; magyarul pedig ezt úgy mondjuk: szolgálatba (vagy bérbe) állani, fogadni; munkát vállalni” (Frank I/648. old.).

Jelentős volt a jobbágság megszüntetéséeként a közös teherviselésről szóló 1848. évi VIII. törvénycikk és az úrbér és azt pótló szerződések

alapján eddig gyakorlatban volt szolgálatok megszüntetéséről szóló 1848. évi IX. törvénycikk.

Az abszolutizmus idején az iparban és a kereskedelemben a szolgálati viszonyokat az 1859. évi ipari rendtartás szabályozta, amely az első magyar ipartörvény hatálybalépéséig maradt hatályban.

Később fontosak voltak

- a fiatakorúak foglalkoztatását, illetve munkaidejét korlátozó, az iparossegédek és a gyári munkások munkafeltételeit meghatározó, a koalíciós tilalmat megszüntető és a munkabeszűntetésre vonatkozó megállapodások (“a terheesebb vagy jobb munkafeltételek céljából történő összeheszelések”) érvénytelenségét megállapító ipartörvények (az első ipartörvény, az 1872. évi VIII. tc. 93. §, majd az 1884. évi XVII. tc. 162. §), e törvények értelmében tíz éven aluli gyermek gyárban nem volt alkalmazható, a tíz-tizenkét éves gyermek pedig csak az iparhatóság engedélyével volt foglalkoztatható, s a 12-14 éves gyermekek munkaideje a napi nyolc órát nem haladhatta meg,
- a kereskedelmi alkalmazottak jogviszonyára is kiterjedő kereskedelmi törvény (1875. évi XXXVII. tc.),
- az ipari és gyári alkalmazottaknak betegség esetén való segélyezéséről szóló 1891. évi XIV. tc. és az ipari és gyári alkalmazottaknak baleset elleni védelméről szóló 1893. évi XXVIII. tc., majd
- az ipari és kereskedelmi alkalmazottak betegség és baleset esetére való biztosításáról szóló törvény (1907. évi XIX. tc.).

A szabályozás később is általában külön jogszabályokkal történt az egyes munkavállalói csoportok, illetve gazdasági ágak (állami alkalmazottak, magánalkalmazottak, illetőleg iparos segédek, gyári munkások, meghatározott mezőgazdasági munkavállalók stb.) tekintetében, így például a gazdasági (belső) cselédekre nézve az 1876. évi XIII., a gazdasági (külső) cselédekre nézve az 1907. évi XLV., a gazdasági napszámosra nézve az 1898. évi II. törvénycikkkel.

Hazánkban szakszervezetek főleg az 1890-es évek elejétől kezdődően jöttek létre. Magyarországon korai kollektív szerződési kezdeményezés volt az 1848-ban készített ún. nyomdaipari árjegyzék.

Ezáltal a munkaerő árjellege különlegessé vált, hiszen a versenykorlátozást tiltó általános piaci rendtől eltérően itt megengedetté vált a koalíciós szabadság.

A bírósági gyakorlat a továbbiakban sem ismerte el a munkavállalónak a tarifaszervezésre alapított igénye bírói úton való érvényesíthetőségét (Curia 3297/1889 – Raffay II/357. old.).

Ebben az időben a magyar polgári törvénykönyv tervezete már szolgálati szerződést és vállalkozási szerződést különböztetett meg (Zlinszky-Reiner: i. m. 682-707. old.). Később a munkabér szerződést tekintették tágabb megjelölésnek, amelyen belül a tartós lekötöttséggel járó szerződéseket neveztek szolgálati szerződésnek (Kúria P. II. 2611/1936 – Gr.XXX. 917; P. II. 3280/1936 – JH. XI. 149; Vincenti 30-31. o.).

A harmadik időszakban, 1945-ben és azt követően bizonyos egységesítés és továbblépés következett be a munkavállalók, különösen a munkások és a magánalkalmazottak jogait illetően [főleg az 1910/1920. ME rendelet helyébe lépett 9700/1945. (X.21.) ME rendelettel], a kollektív szerződésekre [6400/1945. (VIII. 15.) ME r.] és az üzemi bizottságokra vonatkozó szabályozással [50.775/1945. (III. 13.) IpM r.], de már ebben az időben bizonyos torzulások is észlelhetők voltak. Ez kifejezésre jutott a kollektív szerződéseknek a - tagságra való tekintet nélkül - a felekre kiterjedő hatályában, a kollektív szerződéstől való eltérés tilalmában, vagy az üzemi bizottságok gazdasági-politikai ellenőrző feladatkörében.

1948-ban az állami vállalatok szervezésével összefüggésben ellentétes irányú, addigi jogunktól eltérő változás kezdődött meg.

Az első tervgazdasági kódexként a Munka Törvénykönyvét hirdették ki 1951-ben (1951. évi 7. tvr.). Ezt jelentősen módosította az 1953. évi 25. tvr. és az 1964. évi 29. tvr. A kódex a hagyományos értelemben vett kollektív szerződést nem ismerte, hanem az a vállalatnak, illetve a munkavállalóknak a tervek teljesítése érdekében vállalt kötelezettségeit tartalmazhatta. A törvénykönyvet néhány kormányrendelet (Mt. V.) és számtalan miniszteri végrehajtási rendelet, illetve utasítás egészítette ki.

Az Alkotmány rendszerváltozás utáni módosítása következtében a munkához való jog alkotmányos joggá vált (70/B §), amelyet követett a munkajog további korszerűsítése 1972-ben, amikor is hatályba lépett a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény.

Néhány szó a munkavédelem kialakulásáról, rendszeréről

1. A társadalom tagjai egészségének megóvásához jelentős egyéni és közösségi érdekek fűződnek. Ennek az egészségvédelemnek egyik fontos része a munkavállalók testi és szellemi épségének a rendszeres munkavégzés során történő megóvása. Ez jogi szempontból különösen a munkajog és a munkavédelem feladata, sérelem (baleset esetén) a kártérítés intézménye.

A munkajog a munkavállalót fenyegető fizikai és gazdasági veszélyek elhárítása érdekében jött létre. Az utóbbira szolgál főleg a munkafeltételek megállapítására irányuló munkaszerződési szabadság korlátozása. Az erről szóló rendelkezések érvényesítése általában a munkavállalótól függ. A munkavállalót fenyegető fizikai veszélyek elhárítását célzó szabályok alkalmazása ellenben – az ilyen veszélyek különösen súlyos voltára tekintettel – nemcsak állami szervek útján hivatalból ellenőrzött, hanem azok megszegése büntető, szabálysértési, illetve bírságolási jogkövetkezménnyel is járhat.

A munkajog a rendeltetésére tekintettel kezdettől fogva mindkét jellegű szabályokat magában foglalt, a munkásság szervezkedési szabadságával összefüggő szabályokon felül. Ezt a törvényt számos más, hasonló tárgyú rendelkezés követte. A szervezkedési szabadság alapján a munkavállalót fenyegető veszélyek ellen biztosítással történő védekezés a XIX. században a munkavállalók biztosító egyesületeinek alakulásával, a szakszervezetek segítézési tevékenységével kezdődött. Később a jogalkotás előbb a munkáltató tárgyi felelősségét írta elő a munkavállaló üzemi balesete esetén (Workmen's Compensation Act 1897), majd – a német szabályozást követően – kötelező betegségi biztosítást (National Insurance Act 1911) vezetett be. E tekintetben a két jogrendszer között kölcsönhatás érvényesült, mert a német szabályozás a Bismarck által elrendelt vizsgálatokon alapult, amelyek az angol szakszervezetek által létrehozott önkéntes biztosítási rendszer tanulmányozására is irányultak. A munkavédelmi joganyagot a munkavédelmi törvény (Health and Safety at Work Act 1974), a társadalombiztosítási jogot a társadalombiztosítási törvény (National Insurance Act 1946) egységes törvénybe foglalta, általánosította és az elismert szakszervezetek részére biztonsági felügyelők kijelölésének jogát biztosította.

Franciaországban az 1840. évi Vuillermé-jelentés hívta fel a figyelmet a gyáripari munkások, különösen a fiatalok áldatlan helyzetére. 1848-ban

kezdődött meg a munkaidő korlátozása, 1864-ben megszűnt a koalíciós tilalom. 1897-ben a Cour de Cassation új, a munkavállalókra kedvezőbb értelmezést adott a Code Civil 1384. cikkének. Ezekkel összefüggésben előbb 1893-ban, majd – az angol példa nyomán – az 1898. április 9.-i, a gyári munkások térítéseiről szóló törvénnyel szabályozták az üzemi baleseteket úgy, hogy a balesetet szenvedett munkavállalók a munkáltató vétkességének bizonyítása nélkül részesültek térítésben. E törvény hatályát az 1919. október 20.-i törvény kiterjesztette a foglalkozási megbetegedésekre. Ezt a szabályozást az 1946. október 30.-i törvény alapján a kötelező társadalombiztosítás rendszere váltotta fel. A munkaegészségügyi és -biztonsági szabályokat a tervezetként 1910-ben elkészült és 1927-ben elfogadott Munka Törvénykönyvébe vették fel. E törvénykönyv felhatalmazza a munkáltatót ilyen kérdésekre kiterjedő munkarend megállapítására is. A szabályozás kiegészítéseként az 1982. december 23.-i törvény az 50 munkavállalót foglalkoztató vállalatoknál egészségügyi, biztonsági és munkakörülményi bizottság felállítását írta elő, az ennél kisebbeknél pedig megengedte.

Hazánkban a korai munkásvédő jogszabályok közé tartozott a kereskedőkről szóló – a kereskedősegédek jogviszonyát is szabályozó – 1840. évi XVI. törvénycikk, és a gyárak jogviszonyairól szóló – a gyári munkások munkajogviszonyára, különösen a fiatakorúak munkavállalásának alsó korhatárára és leghosszabb munkaidejére is kiterjedő – 1840. évi XVII. törvénycikk. A koalíciós tilalmat az 1872. évi VIII. törvénycikkkel kihirdetett ipartörvény törölte el. A magyar társadalombiztosítási szabályozás korai előzményeit főleg a bányászatban – először a Thurzó család bányáiban – dolgozó bányamunkások önszegélyező egyesületei (önszegélyező társládák) képezték. A XVII. században talán már minden bányavárosban működött szabályzattal rendelkező társláda. Az 1854. évi bányatörvény 210-214. §-aiban rendelkezett a bányamunkások társpénztárba való kötelező belépéséről. Ez azonban csak részben valósult meg, mert a jogszabály ellenére sem alakult ki mindenütt társpénztár, illetve a megalakultak sem töltötték be mindenütt hivatásukat. A XIX. század végén az 1891. évi XIV. törvénycikk rendelkezett az ipari és gyári alkalmazottaknak betegség esetén történő segélyezéséről, külön baleseti biztosítás hiányában a balesetek áldozatai e betegségi ellátásokra voltak jogosultak. Ez a betegségi biztosítás területileg szervezett kerületi pénztárak mellett külön ipartestületi, gyári és vállalati, valamint magánegyesületi pénztárak működésén alapult. A Kúria gyakorlatának szigorodása is jelentős tényezője volt a munkáltatók, a munkások kötelező balesetbiztosítását

követelő mozgalmának és közvetve az új törvény megszületésének. "A munkások baleset esetére való biztosításának különös aktualitást főképpen az a körülmény adott, hogy a munkaadóknak a bírói gyakorlat által széles körben érvényesített baleseti szavatossága az ipar fejlődése szempontjából hátrányosabb hatásokkal jelentkezett" –, mondja erről az 1907. évi XIX. törvénycikk javaslatának általános indokolása. A hiányosságok megszüntetése, a munkások baleseti biztosításának bevezetése és a biztosítási szervezet országos központosítása érdekében született meg az ipari és kereskedelmi alkalmazottaknak betegség és baleset esetére való biztosításáról szóló 1907. évi XIX. törvénycikk. E törvény alapján az Országos Munkásbeteg-segélyező és Balesetbiztosító Pénztár balesetelhárító és egészségvédő óvrendszabály kiadását is kezdeményezhette. A további fejlődés az iparjog, később a munkajog, valamint a társadalombiztosítási jog keretében valósult meg. Ma az Alkotmány írja elő, hogy az állampolgároknak joguk van a szociális biztonsághoz; betegség, rokkantság esetén a szükséges ellátáshoz (70/E § /1/ bekezdése).

2. A munkavédelem megfelelő szervezettel, szabályok kibocsátásával, azok megtartásának ellenőrzésével, illetve szankcionálásával törekszik a megelőzésre, illetőleg a jóvátételre. E tevékenységben újabban a munkavállalók is részt vesznek képviselőik útján.

Az állampolgárok életének és egészségének megóvása az állam alkotmányos kötelessége (többek között az Alkotmány 54. § (1) bekezdése, 70/D § (1) bekezdése.

A munkavédelemmel összefüggő egészségvédelemről újabban általában külön törvény rendelkezik az egyes államokban, így a Magyar Köztársaságban is a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mv.T.) megalkotásával.

A munkavédelmi részletes szabályokat kibocsátó vagy ellenőrző szervek általában Magyarországon a miniszterek, illetve az Országos Munkabiztonsági Munkügyi Főfelügyelőség.

A felelősséget megalapozó kötelességeket előíró, illetve azzal kapcsolatos munkavédelmi szabályok formailag jogszabályok, illetve szabványok.

Az említett munkavédelmi szabványok tartalmilag egy adott területre általánosak, konkrétak, vagy utólag konkretizálhatók lehetnek.

Tartalmi szempontból a munkavédelmi jogszabályok általános elvei szerint a munkáltató feladata a munka megszervezése és a megfelelő munkakörnyezetről való gondoskodás. Az Mv.T. 2. §-ának (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és

biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítására köteles. Ebből következően a munkáltató köteles gondoskodni a munkavégzés tárgyi feltételei, a munkahely, a gépek, felszerelések, egyéb munkaeszközök, a technológia, a munkaanyagok és általában a munkafolyamat, valamint a munkavégzés személyi feltételei egészséget nem veszélyeztető és biztonságos voltáról, szükséges esetben egyéni védőeszköz szolgáltatásáról, megfelelő képzésről, oktatásról és tájékoztatásról, valamint megfelelő felügyeleti szervezetről, ideértve az egészségügyi felügyeletet is.

Hasonló szigorú álláspont érvényesül általában az egyéni védőeszközökkel kapcsolatban is.

A munkáltatónak fontos kötelességei vannak a képzéssel, az oktatással, a tájékoztatással, valamint a felügyelettel kapcsolatban is.

A felügyeleti jogok és abból eredő kötelezettségek általában a munkáltatót, a menedzsert, az üzemet vezetőt és a megbízottat terhelik. De magának a munkavállalónak is kötelessége olyan magatartás tanúsítása, amellyel sem a saját, sem pedig más munkatárs, személy biztonságát és egészségét nem veszélyezteti, illetve ésszerű gondosságot fejt ki a saját, valamint mások egészségének és biztonságának védelme érdekében.

1. A munka világában a foglalkozási biztonsági és egészségügyi helyzet általában jelenleg sem mondható megnyugtatónak. Ezért a munkavédelemmel, s azon belül a munka- (korábbi, illetve más kifejezéssel: üzemi, foglalkozási) balesetekkel – ideértve a foglalkozási megbetegedéseket is -, valamint azok jogkövetkezményeivel összefüggő kérdések vizsgálatának különös jelentősége van.

A Mt. fontos területe az egészséges és biztonságos munkavégzés kialakításának a feltétele, amelyet részletesen tartalmaz az alkotmányon alapuló, a munkavédelemről szóló Mv.T.

A munkabalesetért való munkáltatói felelősségről általában, annak rendszerei, valamint a főbb rendszerek szabályai és gyakorlata

A munkavédelmi jogi – megelőzést szolgáló – szabályozás ellenére a foglalkoztatás során munkabaleset következhet be. Ezért a polgári-, illetve a munkajog, valamint a társadalombiztosítási jog kiterjed a munkabaleset esetén érvényesülő felelősségi és azzal összefüggő szabályokra is.

Az üzemi balesetekkel, foglalkozási betegségekkel, újabban összefoglalóan munkabalesetnek (a továbbiakban: munkabaleset) nevezett

egészségsértésekkel összefüggő jogszabályok célja kettős: a megelőzés és a jóvátétel (megtérítés).

Általános szempontból a megelőzés, egyedi szempontból pedig a jóvátétel lép előtérbe. Fontos, hogy a tág értelemben vett munkavédelemben közreműködő minden szervezet mindkét szempontra figyelemmel legyen, így például a biztosító a megelőzés szempontjára is.

A megelőzés elve arra irányul, hogy az elkövetett szabálytalanságot, hibát szankcionálja, s lehetőség szerint kizárja az ismétlődést.

A gyakorlatban általában a megelőzést és a megtérítést szolgáló, egységes vagy több elemből álló felelősségi rendszert alkalmaznak, de büntetés jellegű jogkövetkezmények – veszélyeztetés - is előfordulnak.

A munkabaleset miatti polgári-, illetve munkajogi felelősség a munkáltatót terheli az általános, illetve különös felelősség (vétkességi felelősség, az alkalmazottért való felelősség vagy más, különös rendelkezés) szabályai szerint.

A munkáltatói felelősség egészben vagy részben egyetemleges vagy együttes is lehet, például kirendelésnél vagy több vállalat együttműködésénél.

A társadalombiztosítási jog fejlődése talaján kialakult a baleseti ellátások rendszere, amely kiterjed a biztosítottakra mint jogosultakra, az üzemi baleseti sérültekre, a foglalkozási megbetegedésben szenvedőkre, akik baleseti ellátásra jogosultak. A baleseti ellátások körébe tartoznak a baleseti egészségügyi szolgáltatások, a baleseti pénzbeli ellátások (baleseti táppénz, baleseti járadék), baleseti rokkantsági nyugdíj és ez utóbbihoz kapcsolódó hozzátartozói ellátások, mint özvegyi nyugdíj, árvaellátás, szülői nyugdíj.

Baleseti ellátások

A társadalombiztosítás általános szabályai

A baleseti ellátások rendszere az egységes társadalombiztosítási rendszerben is fontos szerepet tölt be. Feladata az üzemi baleseti sérültekről, a foglalkozási megbetegedésben szenvedőkről való fokozott gondoskodás az alapelveknek megfelelően.

Kiemelést érdemel, hogy a baleseti ellátások rendszere hogyan kapcsolódik más jogterületekhez, különösen a munkajogi, a munkavédelmi szabályozáshoz, ezeknek a jogterületeknek milyenek az egymáshoz való összefüggései, valamint kiegészítő funkciói. Úgy is lehetne ezt a gondolatsort összefoglalni, hogy a munkavédelmi törvény a

prevenziót szolgálja, a megelőzést, az elhárítást, addig a társadalombiztosítás rendszere a reparációt biztosítja a sérelmet szenvedett számára. A kártérítés tekintetében annak az egymásra utalásnak a rendszerét kell ismertetni, hogy ha a sérelmet szenvedett személy kártérítésre jogosult, a károkozónak azt az anyagi veszteséget kell kiegyenlítenie, amely a társadalombiztosítási ellátásokon felül keletkezett, vagyis amelyet a társadalombiztosítási ellátás-rendszer nem fed le. Ebben a körben szerepe van járulékfizetésnek is, eszerint a jogosultnak a járulékokkal csökkentett kereset-veszteségére lehet igénye.

A baleseti ellátás

A magyar társadalombiztosítás rendszerében sajátos helyet foglal el a baleseti ellátás. Ez a sajátosság – három pontban foglalható össze a következők szerint:

Az egyik:

- az Alkotmány 70/D §-a elvi tartalommal mondja ki a baleseti védelmet, a prevenciót,
- az ellátás körét, továbbá
- az ebben érdekelt szervezetek rendszerét határozza meg.

A másik:

A baleseti ellátás rendszere az Alkotmányon kívül szervesen kapcsolódik más törvényekhez, így

- az Mt.-hez és
- az Mvt.-hez, továbbá
- az Eüt.-hez.

Ezek a törvények egymásra épülnek, egymást kiegészítik, végezetül a baleseti ellátás iránti igény érvényesülését segítik elő.

A harmadik:

A társadalombiztosítás ellátásrendszerének az alapja, úgy is, mint biztosítási elv, a biztosítási jogviszony létrejöttén túlmenően *biztosítási idő* megléte nélkül biztosítja a baleseti ellátásokat. Baleseti nyugellátás megállapításához *szolgálati idő* nem szükséges. Természetesen járulékfizetési kötelezettség terheli mind a munkáltatót, mind a biztosítottat, amely a biztosítási elveknek megfelelően a tartalékképzést is szolgálja.

A társadalombiztosítási jog keretében tehát a baleseti ellátás megállapításához önmagában elégséges a biztosítási jogviszony létrejötte, vagy ha a jogszabály kimondja a baleseti ellátásra való jogosultságot, illetőleg a járulékfizetés.

Sajátjogú és hozzátartozói baleseti ellátások

Baleseti ellátás üzemi baleset vagy foglalkozási baleset esetén jár.

Baleseti ellátásként a sérültet baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz, saját jogú baleseti nyugellátás, halála esetén hozzátartozóit pedig hozzátartozói baleseti nyugellátás illeti meg.

Saját jogú baleseti nyugellátások; a baleseti járadék és a baleseti rokkantsági nyugdíj. Hozzátartozói baleseti nyugellátások: a baleseti özvegyi nyugdíj, végkielégítés, árvaellátás és szülői nyugdíj.

A munkabalesetből és egyéb sérelemből eredő kárfelelősség*A munkáltató kártérítési felelőssége*

A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel. Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.

A munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezése és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okok.

A munkavállaló bizonyítja, hogy a károkozás a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be.

A munkajog és ezen belül a munkavédelmi jog elsősorban a munkával összefüggő balesetek és az azokból eredő károk megelőzésére irányul.

A munkavédelem megelőzést szolgáló rendelkezéseinek hatálya a szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatottakra terjed ki. Ez a kör szélesebb, mint a munkajog tág értelemben vett munkavállalóinak köre, mert az előbbi a munkajog egészén kívül magában foglalja a szervezett munkavégzés további eseteit is, így például a tanulói és hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, valamint a büntetés-végrehajtási jogviszonyban (előzetes letartóztatásban, elítéltként) végzett munka eseteit is.

A munkajog, a munkavédelem joga az általános prevenciót szolgálja, míg a társadalombiztosítási jog a reparációt, az ellátáshoz való jogot biztosítja.

Az eddigiekből következtetésül és összegzésül megállapítható, hogy a munkajog, a munkavédelem joga, valamint a társadalombiztosítási jog a mindenkori társadalmi és gazdasági fejlődés talaján állva párhuzamosan alakult és fejlődött. Külön-külön szabályozták az érintettek személyi körét és jogaikat.

A kimutatott párhuzamosság megalapozott és a tapasztalatokon alapuló kodifikációs jogfejlődés következtében nem a végtelenben, hanem a valóságban találkozott Magyarországon, akkor amikor a munkavállaló meghatározás beépült a társadalombiztosítás jogrendszerébe akként, hogy a biztosítási kötelezettség alapvetően és meghatározó módon főszabályként a munkavállalókra terjed ki, az ember érdekeinek alkotmányos védelme és a jogállamiság követelményeinek megfelelően.

Amikor a jubiláns, tisztelt barátom és kollégám tudományos, oktatói és jogalkotói, valamint jogalkalmazói tevékenységét méltatom, nem mellőzhető ezeken a területeken való együttműködésünk megemlézése, amely – talán megengedhető módon – szubjektív elemeket is tartalmaz.

Az 1970-es évek végén jelentős koncepció alakult ki a munkajog és a társadalombiztosítási jog területén. Egyrészt az üzemi baleseti sérültek anyagi ellátásáról van szó, másrészt pedig a társadalombiztosítási baleseti ellátásrendszeréről. Korábban volt olyan időszak, amikor a munkavállaló sérelme esetén csak akkor részesülhetett kártalanításban, ha a munkáltató felelősségét jogerős büntetőbírói ítélet megállapította. A későbbiekben ez a merev szabályozás enyhült és a társadalombiztosítási jog rendszerében volt biztosított a kártalanítás.

A tárgyalt időszakban munkaügyi szabályozás mondta ki a munkáltató vétkesség nélküli, vagyis objektív felelősségét a munkavállalónak a munkaviszony keretében okozott károkért. Ezzel a rendelkezéssel összhangban módosult úgy a baleseti táppénzre való jog, hogy a táppénz összege megegyezett az átlagkereset teljes összegével. A baleseti táppénz kártérítő jellegű lett, mert ezt megelőzően a táppénz csak az átlagkereset 65, illetve 75 % volt.

Az akkori Munkaügyi Minisztériumban fogalmaztuk meg az előzőekre vonatkozó jogszabály tervezetet, meg kell jegyezni nem kis ellenállások körülményei között.

A II. világháborút követően országunkban lényeges változások következtek be. A magyar állampolgárok közül sokan hadifogolyként a Szovjetunióba kerültek. Többeket ott elítéltek.

Az 1953-at követő enyhülés folyamatában az elítéltek ügyének felülvizsgálata következett be, aminek folyamánaképpen az elítéléseket törvénytörőnek minősítették és az érdekeltek kártérítésben részesültek.

Hazatérésük után beilleszkedtek a társadalmi életbe, vagy koruk, egészségi állapotuk miatt nyugellátást igényeltek. Ebben az időben élt egy negatív társadalombiztosítási rendelkezés, amely kimondta, ha két munkaviszony, biztosítási idő között 5 évnél több megszakítás van, az előző időket a nyugdíj megállapításánál nem lehet figyelembe venni, márpedig ez a szóban levő ítéletre tekintettel valamennyinél bekövetkezett. Mi is lehetett ezekben az esetekben egy jogszerű és méltányos megoldás? A panaszok, az akkori Munkaügyi Minisztériumba kerültek. A jubiléummal együttműködve egyéenként vizsgáltuk a panaszokat és olyan következtetésre jutottunk: ha az érintett személy a Szovjetunióba való kerülését megelőzően munkaviszonyban állt, akkor ezt folytatta volna, így az elítélés idejét munkaviszonynak minősítettük, aminek folyamánként nyugellátásra jogot adó szolgálati időnek lehetett figyelembe venni, kizárva ezzel az ötéves megszakításra vonatkozó hátrányokat.

A rehabilitáltak közül számos földműves volt. Náluk a mezőgazdaság területén 1945 után végbement változásokra tekintettel azt a fikciót alkalmaztuk, ha nem ítélik el őket, termelőszövetkezeti tag lett volna és így szeresheti meg a nyugellátáshoz szükséges szolgálati időt.

Ehhez a kérdéshez kapcsolódik a fejlett jogállamokban létrejött jogorvoslati rendszer. Ezekben az esetekben azonban a jogorvoslati eljárás keretein kívül biztosítottuk az anyagi jog érvényesülését az igazságosság elveinek megfelelően a méltányolandó körülményekre tekintettel. Elgondolásunk megértéssel találkozott ezért ezek az ügyek megnyugtató módon lezárhatók lettek.

Felhasznált irodalom

Kovács István – Szabó Imre: Az emberi jogok dokumentumai. 1976. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó

Radnay József: Munkajog 2000. Szent István Társulat

II. János Pál pápa: Centesimus Annus. 1991. Szent István Társulat

Ádám Lóránt, Bereczki Edit, Radnay József, Rosner Vilmos, Zanathy János: A munkavédelmi jog kézikönyve 1997. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó

Radnay József: A munkabalesetből eredő károk megtérítése (doktori értekezés 1997)

Rosner Vilmos: Társadalombiztosítási jog 2001. Szent István Társulat

Szerzői csoport: Emberi jogok hazánkban 1988. ELTE Kutatócsoport

Rosner Vilmos: Jog az anyagi és egészségügyi ellátásokhoz, valamint az egészséges környezethez 2000.

Jogszabályok

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1872: VIII. tc. | Az ipartörvényről. (első) |
| 1884: XVII. tc. | Az ipartörvényről. (második) |
| 1893: XXVIII. tc. | Az ipari alkalmazottak baleseti védelméről. |
| 1891: XIV. tc. | A kötelező betegségi biztosításról. |
| 1907: XIX. tc. | A kötelező betegségi és baleseti ellátásról. |
| 1925: XXXIV. tc. | A bányatagok biztosításáról. |
| 1992: LXV. tc. | Az állami alkalmazottak, valamint özvegyek és árváik ellátásáról. |
| 1921: XXVI. tc. | A munkásbiztosítási bíráskodásról. |
| 1927: XXI. tc. | A kötelező betegségi biztosításról. |
| 1928: XL. tc. | A kötelező öregségi, rokkantsági, özvegyi és árvasági biztosításról. |
| 1932: IV. tc. | A társadalombiztosítási bíráskodásról. |
| 1936: XXXIV. tc. | A gazdasági munkások – gazdatisztek – öregségi biztosításáról. |
| 1938: XII. tc. | A mezőgazdasági munkások öregségi biztosításáról. |
| 1951. évi 30. törvényerejű rendelet: | Az egységes (első) nyugdíjtörvény. |
| 1954. évi 28. törvényerejű rendelet: | Az egységes (második) nyugdíjtörvény. |
| 1955. évi 39. törvényerejű rendelet: | A dolgozók betegségi biztosításáról. |
| 1958. évi 40. törvényerejű rendelet: | Az egységes (harmadik) nyugdíjtörvény. |
| 1975. évi II. törvény: | A társadalombiztosításról (az első – azóta – egyetlen társadalombiztosítási törvény). |

1997. évi LXXX. tv. (Tbj.): A társadalombiztosítási ellátásokról, a magánnyugdíjakról, valamint ezen ellátások fedezetéről.
1997. évi LXXXI. tv. (Tny.): A társadalombiztosítási nyugellátásokról.
1997. évi LXXXII. tv. (Mpt.): A magánnyugdíjról és a magánnyugdíj-pénztárakról.
1997. évi LXXXIII. tv. (Ebt.): A kötelező egészségbiztosításról.
1998. évi XXXIX. tv. (Szervt.): A társadalombiztosítás állami felügyeletéről és szervezetéről.

RÚZS MOLNÁR KRISZTINA*

A KÖZVETÍTÉS SZEREPE ÉS LEHETŐSÉGEI A MUNKAÜGYI VITÁK MEGOLDÁSÁBAN

Bevezetés

A közvetítés (vagy mediáció) kifejezés egyre ismertebbé válik a jogi és a jogon kívüli világban egyaránt. Olyan eljárás elnevezését szolgálja általában, ahol két vagy több vitában álló fél egy a vitán kívülálló, pártatlan személyt kér fel, hogy segítsen annak rendezésében.

A jogintézmény különösen a munkajogászok számára nem ismeretlen, hiszen az 1992. július 1-jén hatályba lépett Munka Törvénykönyve (a továbbiakban Mt.) kollektív érdekviták rendezése érdekében lehetővé teszi alkalmazását.

Ebben a tanulmányban a szerző felvázolja a munkajogi viták rendszerét a munkajogelmélet szerint, majd a hatályos szabályozás lényegét, megpróbálja elhelyezni a közvetítést egy tágabb fogalom, az alternatív vitamegoldás keretei között, próbálja meghatározni az intézmény lényegét, munkajogi jelentőségét, s felkutatni, hogy a közvetítés a kollektív érdekvitákon kívül mely más területeken bizonyulhat hatékony eszköznek elsősorban a munkajog körében felmerülő viták megoldásában.

A munkaügyi viták

A munkajogi tankönyvekben pontosan megtaláljuk, hogy az egyes szerzők szerint mi avatja a munkajogviszonyt különlegessé a többi életviszonnyal szemben, ami önálló törvényben való szabályozását szükségessé teszi, illetve magyarázza.

Az egyes szerzők több olyan tényezőt felsorolnak, ami a munkajogviszonyt más jogviszonyoktól eltérő, különös ismérvekkel rendelkező jogterületté, jogággá¹ avatja. Radnay József a munkajog

* A szerző a Szegedi Tudományegyetem Állam-és Jogtudományi karának Ph.D hallgatója.

¹ „Magyarországon a munkajogot önálló jogágnak tekintik.” Radnay József: Munkajog

fogalmát a következőképpen adja meg: „A munkajog [...] a munkáltató és a munkaszerződésénél fogva önállóan, ennél fogva a munkáltatónak alárendelt, munkavégzésre kötelezett – emiatt különös védelemre szoruló – munkavállaló közötti munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszonyt és az azzal közvetlenül összefüggő életviszonyokat rendező jogszabályok összességét jelenti. Igen röviden: a munkajog a munkaviszony joga.”²

A munkaviszony olyan jogi kapcsolat, ami általában a munkavállaló élethivatásának, megélhetési alapját jelenti.³

A munkaviszonyra általában igaz, hogy hosszabb távon jelent kapcsolatot a munkaviszony alanyai között, tehát mind a munkavállaló személyét, mind egzisztenciáját tekintve meghatározó jogviszonyról van szó. A munkafolyamat során a munkavállalók közt, valamint a munkáltató és a munkavállalók közt a munkaviszony lényegéből is következő (munkáltatói utasítási jog) információs kapcsolat alakul ki. Ezek a kapcsolatok az élet természetes velejárójaként konfliktusoktól sem mentesek. A jelenlegi munkajogi dogmatika illetve szabályozás a viták következő tipizálását ismeri.

A hatályos szabályozás alapja a munkaügyi vita, ami a következőképpen definiálható: azok a munkaviszonnyal (közvetlenül vagy közvetetten) összefüggő intézményesített konfliktusok, amelyek egyrésztől a munkáltató(k), illetve érdekképviselőik (szövetségeik), másrésztől a munkavállaló(k), illetve érdekképviselői, képviselői szervezetei(k) között keletkeznek.⁴ A munkaügyi vita fogalmához értendő és hangsúlyt érdemel egyrészt a vitában állók pozícionáltsága, tehát az, hogy a vita a munkáltatói ill. munkavállalói minőséghez kapcsolódjon; másrészt, hogy a vitában álló felek részéről az ellentétes álláspontok egymás irányában kölcsönösen kifejezésre jussanak.⁵

A munkajogi dogmatika a munkaügyi vitákat tovább osztályozza. Az egyik megközelítés alapján a munkaügyi vita lehet *jog-* illetve *érdekvita*. A másik csoportosítás szerint megkülönböztethetünk *egyéni* és *kollektív* vitákat.

Jogvitáról akkor beszélünk, ha a felek között létezik egy megállapodás és a munkáltató vagy ezt, vagy a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályokat, más kötelező erejű szabályokat megsérti.

Érdekvita esetében nincs olyan jogszabály vagy a felek közti megállapodás, ami a vita tárgyát szabályozza, a vita általában arra irányul,

Budapest, 2000. 28. o.

² Radnay József: Munkajog Budapest, 2000. 28. o.

³ Kiss György: Munkajog II. Janus Pannonius Tudományegyetem Pécs, 1998. 421-422. o.

⁴ Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba Szerk.: Tóth Ferenc Szent István Egyetem, Gödöllő

⁵ Kiss György ugyanott

hogy ilyen megállapodás jöjjön létre, s ebben vagy ennek tartalmában nem tudnak megegyezni.

Az intézményesült vitamegoldás történetében először a jogviták jelentek meg, az érdekviták létének elismerése később, a szakszervezetek elismerésével következett be és vált, válhatott a jogi szabályozás tárgyává.⁶

A másik felosztás *egyéni* és *kollektív* vitákat különböztet meg, attól függően, hogy ki áll illetve kik állnak a vita alanyaként munkavállalói oldalon.

Akkor mindenképp *kollektív* egy munkaügyi vita, ha az a kollektív munkajog alanyait, munkavállalói oldalon a szakszervezetet, az üzemi tanácsot, az üzemi megbízottat vagy munkavállalók egy csoportját érinti.

Ezzel szemben *egyéni* a munkaügyi vita, ha annak alanya az egyéni munkavállaló.

Az elhatárolás több kérdést vet fel, ha a kétféle osztályozás típusait kombináljuk egymással.

Kollektív jogvitáról akkor beszélünk, ha a munkáltató(k) és a szakszervezet (több szakszervezet) között létrejött kollektív szerződéses megállapodásba, ill. a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott) közti üzemi megállapodásba ütközik, vagy más, a felekre kötelező szabályt, jogszabályt sért bármelyik fél magatartása és a másik fél jogait érvényesíteni próbálja. Kollektív jogvitáról van szó abban az esetben is, ha a vita a munkavállalók egy csoportját nem egyénileg, hanem mint egységet (kollektívát) érinti. Ha tehát egy munkáltatói döntés a munkavállalói csoport tagjait egyénenként érint, pl. nem fizeti meg a törvény alapján járó éjszakai műszakpótlékot akár több munkavállalónak, *egyéni jogvitáról* beszélünk.⁷

A *kollektív érdekvitáknál* általában egy még kollektív szerződésben nem szabályozott kérdéssel kapcsolatban merül fel ellentét a szerződést megkötni vagy módosítani szándékozó felek közt.

Végül *egyéni érdekvitáról* akkor van szó, ha a munkavállaló egyénileg próbál többletjogokat, pl. béremeiést, hosszabb pihenőidőt, esetleg több szabadságot „kiharcolni” magának munkáltatójával szemben. A szakirodalom szerint az egyéni érdekvitanak inkább elvi jelentősége van. Egy ilyen munkavállalói akció sikere ugyanis – természetéből

⁶ Kiss György i.m.

⁷ Ld még Kiss György i.m. és Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba. Szerk.: Tóth Ferenc Szent István Egyetem, Gödöllő

következően – meglehetősen kétséges. (Érdekes kivétel Olaszország, ahol az egyént is megilleti a sztrájkjog, azt egyedül is gyakorolhatja.)

A hatályos magyar szabályozás nem követi teljes egészében a munkaügyi vitákra vonatkozó elméleti felosztást, hanem két fogalmat, a *kollektív munkaügyi vita* és a *munkaügyi jogvita* fogalmakat használja. Kollektív munkaügyi vitán a kollektív érdekvita értendő, a munkaügyi jogvita pedig mind a kollektív, mind az egyéni jogvitákat szabályozza; a kétféle jogvita tekintetében az Mt. szabályozása egységes.

Kollektív érdekviták felmerülésekor a törvény három vitarendezési módot ismer, amelyek a felek számára segítséget jelenthetnek a vita eredményes lezárásában elsősorban azért, hogy lehetőséget teremtsen a szembenálló feleknek a direkt akciók (hiányzás, munkalassítás, sztrájk; kizárás stb.) elkerülésében. Ezek a vitarendezési módok az egyeztetés, a közvetítés és a döntőbíráskodás. Az Mt. 194.§ (1) bekezdése alapján kollektív munkaügyi vita felmerülésekor a felek között egyeztető tárgyalásnak van helye. Ez lényegében egyeztetési kötelezettséget ró a felekre.⁸ A törvény kifejezetten nem szól arról, hogy az egyeztető tárgyalás során harmadik személy bekapcsolódik-e a tárgyalásokba, de mivel a közvetítésnél és a döntőbíráskodásnál erre kifejezetten utal, azt mondhatjuk, hogy az egyeztető tárgyaláson fő szabály szerint csak a felek vesznek részt. (Természetesen jogszabály nem tiltja, hogy más harmadik személy is bekapcsolódjon a tárgyalás folyamatába, ezért a felek megállapodása szabadon alakíthatja a tárgyalások menetét. Az egyeztető tárgyalás megkezdésére a törvény formakényszert ír elő: az egyik félnek írásban kell átadnia az álláspontját tartalmazó dokumentumot a másik fél részére.

Az egyeztető tárgyalás fontos eljárási következménye, hogy legfeljebb hét napig halasztó hatály van a vita alapjául szolgáló intézkedés végrehajtására.

Mint már fentebb szóltunk róla, a kollektív munkaügyi viták (kollektív érdekviták) megoldásában közvetítő vagy döntőbíró is segítheti a feleket. Ez a két eljárás önkéntes három eset kivételével, amikor kötelező döntőbíró eljárását igénybe venni: (a szakszervezet közzétételi jogával ill. helyiséghasználati jogával (24.§), az üzemi tanács választásának és működésének költségei meghatározásával (63.§), és az üzemi tanács együttdöntési jogának nemleges gyakorlásával kapcsolatban felmerült viták esetén.)

⁸ Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata. Szegedi Rendezvényszervező Kft. Szeged, 2001. 526. o.

A törvény alapján a közvetítői és a döntőbírói eljárás különbsége abban áll, hogy a közvetítő csupán segítséget kínál a feleknek, hogy eredményesen lezárhassák a vitát, a megállapodás tartalma lényegében a felektől függ. A döntőbíró a felek álláspontjának meghallgatása után döntési joggal van felruházva, a döntést a felek nem befolyásolhatják. Amennyiben előzetesen írásban alávetették magukat, a döntőbírói ítélet kötelező erővel bír.

Mind az egyeztetés során, a közvetítés alkalmával létrejött megállapodás, mind a döntőbírói ítélet kollektív szerződéses megállapodásnak minősül. Ez a tény kulcsfontosságot ad az eljárásoknak és az abban résztvevő harmadik személy(ek)nek. A kollektív munkaügyi viták törvényben meghatározott harmadik személy bevonását igénylő két formája igénybevételenek előmozdítására az Érdekegyeztető Tanács 1996-ban létrehozta a Magyar Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot (MKDSZ). A szervezet célját a következőképpen határozza meg: járuljon hozzá a munkahelyi és az ágazati, illetve ágazatközi szociális béke megőrzéséhez; működjön közre a munkaügyi érdekviták hatékony rendezésében, a konfliktusok lehető leggyorsabb megoldásában; segítse a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztését.⁹ Az MKDSZ a fenti célt azzal kívánja megvalósítani, hogy amennyiben a vitában álló felek megkeresik, vagy a vitáról informált szervezet által felajánlott segítséget elfogadják, közvetítőt vagy döntőbírókat közvetítenek ki a vita rendezésére, akinek a személyét mindkét fél jóváhagyta. Az MKDSZ egy a Magyar Közlönyben is kihirdetett listán tartja nyilván azokat a szakembereket, akik közvetítői vagy döntőbírói tevékenységet látnak el. Azt ismételtelen hangsúlyozni kell, hogy csak kollektív érdekvitákban járhatnak el a szakemberek. Az MKDSZ működéséről a későbbiekben még szó lesz.

Az egyéni valamint kollektív jogviták eldöntésére a felek (az egyéni illetve kollektív jogviszony alanyai) a bíróság előtt munkaügyi jogvitát kezdeményezhetnek. Itt is lehetőség van békéltető igénybe vételére kollektív szerződés rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján, aki egyezséget próbál meg létrehozni a felek között. A békéltető személyére nézve a törvény nem tesz utalást, az MKDSZ tevékenysége sem jöhet szóba. Feltételezhető, hogy ez a lehetőség inkább a korábban hatályos törvénykönyvek szabályozásának utóéletét jelenti, 1992.évi XXII. tv. hatályba lépése előtt a felek közti vitákban előzetesen egy munkaügyi

⁹ Tájékoztató az Érdekegyeztető Tanács 1996. június 21-i üléséről Magyar Közlöny 1996/54. szám

döntőbizottság határozott. Aki nem értett egyet a döntéssel (s ez általában a munkavállaló volt), bírósághoz fordulhatott. Az új Mt. (1992. évi XXII. tv.) is megtartotta a kötelező egyeztetés intézményét, amire egyéni jogviták bíróság előtti érvényesítése előtt került sor. Az Mt. 1999. évi LVI. törvénnyel való módosításával megszűnt a kötelező egyeztetés, de lehetőségként békéltető közbenjárásával – továbbra is létezik. A hatályos magyar szabályozás a munkajogi viták tekintetében tehát itt tart.

A gyakorlati élet munkaviszonnal kapcsolatosan felmerült problémái rendkívül sokrétűek lehetnek, és ez felveti a kérdést, hogy elégségesek illetve hatékonyak-e az Mt. által felkínált eszközök ezek rendezésére. Különösen hasznos ezt a kérdést az egyéni munkavállaló oldaláról megfogalmazni, hiszen a korábban leírtakból kitűnik, az ő számára az egyéni jogvita az egyetlen eszköz, hogy álláspontját megvédje. Ha igaznak tekintjük azt a tételt, miszerint a munkajogviszony jelenti a munkavállaló számára élethivatásának, megélhetésének az alapját, és hozzátesszük a gyakorlati élet tapasztalatait, akkor elmondható, hogy a bírósági út választása a vitarendezés végső eszköze. Amikor bármely fél, akár a munkáltató, akár a munkavállaló részéről felvetődik, hogy keresetet nyújtson be a bíróságra, a kapcsolat közöttük általában már olyannyira megromlott, hogy a munkaviszony további fenntartásának vagy helyreállításának a gondolata csak a legkritkább esetben merül fel.

Milyen problémák fordulhatnak elő a munkaviszonnal kapcsolatban? Tágabb értelemben ide sorolható minden olyan – a munkáltató és a munkavállaló(k) között, vagy a munkavállalók között felmerülő – vita, konfliktus, ami a termelésre (a munkáltató tevékenységére), annak hatékonyságára kihatással lehet. Az nyilvánvaló, hogy a jog (munkajog) nem vállalkozhat arra, hogy minden munkaviszonnal összefüggő problémás kérdést rendezzen; ez nem is feladata. De lehetnek a jog területén olyan eszközök, lehetőségek, amelyek mind mennyiségében, mind minőségében hozzájárulhatnak ahhoz, hogy ezeket a problémákat hatékonyabban lehessen kezelni a munkavállalók érdekeinek védelmében, egyben a munkáltató javára.

A kollektív jogviták esetén a helyzet nem kevésbé kiélezett, de itt a jogvita nem egy meghatározott személyt érint, hanem a kollektív jogviszony alanyait, ami lényeges különbség a munkavállaló egyén számára.

Milyen, a munkaügyi vita kereteit túllépő problémák merülhetnek fel, amiket még utol lehet érni a jog eszközeivel, nem titkoltan a felek közös érdekeinek alapul vételével?

A munkahelyeken felmerülő vitáknak, konfliktusoknak csak egy része, mégpedig a kisebbik része köthető a munkajogelmélet által

bemutatott egyéni-kollektív; jog- és érdekvita felosztáshoz.¹⁰ A munkaviszonyal kapcsolatosan előforduló konfrontációk többsége „csupán” munkügyi konfliktus, amelyekre a jogi szabályozás nem reagál, s talán súlytalanságuknál fogva a munkajogi szakirodalom sem mutat irántuk mélyebb érdeklődést. Kiss György szerint a vitának fogalmilag három feltétele van. Az első az álláspontok különbözősége, a második, hogy a vita potenciális alanyai között valamilyen kapcsolat jöjjön létre, s végül a harmadik, hogy az információt kapó fél a másik tudomására hozza az információ tartalmával ellentétes álláspontját. A munkajogi vitának további ismérve, hogy csak a munkáltató-munkavállaló pozíciókhoz kapcsolódó nézetkülönbségek számítanak.¹¹

Tovább árnyalja a helyzetet, az a nagyon is gyakori eset, amikor a munkáltató és munkavállaló között létezik egy ellentét, egy adott problémával kapcsolatban ki is fejtik egymásnak ellentétes álláspontjukat, de a vita, a konfliktus magja egy ettől egészen eltérő, véleményük egy mélyebben húzódó ellentét tükröződése, ami nem kerül a felszínre. Ehhez kapcsolódik az is, hogy amikor két (vagy több) személy konfliktusba kerül egymással, általában nem várható el tőlük (és csak ritka esetben fordul elő), hogy helyzetüket racionálisan tudják felmérni, és hogy a másik fél állításaival szemben így is reagáljanak. A konfliktushelyzetnek természetes velejárója az olykor igen erőteljes érzelmi töltet.

Természetesen, ahogy már szóltunk róla, a konfliktus szereplői nemcsak a munkaviszony két pólusának alanyai lehetnek. A munkavállalói csoporton belül sokszor igen komoly „harcok” is léteznek. A végeredmény: a vállalat esetleg gyengébb teljesítménye a piacon pedig teljesen mindegy, hogy munkavállaló-munkáltató, vagy munkavállalók egymás közti konfliktusának következménye. Munkajog-elméleti megközelítésből tekintve lehet, hogy a pozíciók szerinti megközelítés jobban rendszerezhető és inkább követi a törvényi megfogalmazást (elméletibb), de a munkavégzés során felmerülő, minden alanyra kiterjedő vita fogalom hívebben tükröz gyakorlati élethelyzeteket.

Azt el kell ismerni, hogy határterületről van szó: egyrészt a gazdaság szereplői viszonyának (konfliktuskezelési technikáinak) szabályozásába milyen szinten szólhat bele az állam, másrészt a gazdaság szereplői

¹⁰ Több ország jogában nem is ismerik a viták ilyen rendszerű felosztását. Ld. Kiss György i.m.

¹¹ Kiss György: i.m. 423. o.

önállóan kialakítanak-e, alkalmaznak-e (ismernek-e) konfliktusaik kezelésére a jogi szabályozás által nem ösztönzött módszereket?

Felhagyva a probléma gyökerének tudományterületi meghatározásával, a gyakorlati élet tapasztalatait tartva szem előtt elmondható, hogy a munkaügyi vitaként (még) nem definiálható összeütközések illetve egy munkavállalói csoporton belüli konfrontációk azok, amelyek a legnagyobb károkat tudják okozni az egyén és a munkavállalói csoport számára, amelyek végső soron a munkáltatónál a termelékenység csökkenését idézik, idézhetik elő. Éppen e gazdasági hatásánál fogva nem szabad lebecsülni a konfliktusok jelentőségét, illetve a feloldásukra kidolgozott, a jog szféráját is érintő rendszereket.

A közgazdaságtan is felfigyelt erre a jelenségre és az emberi erőforrás gazdálkodás keretében vizsgálja összefüggéseit. Eszerint a legtöbb konfliktus a kommunikáció hiányának vagy nem megfelelő működésének következménye. A kommunikáció során „a dolgozók tájékozódhatnak arról, hogy mit várnak el tőlük a teljesítmény tekintetében, valamint arról, hogy a vállalat stratégiai irányítása milyen hatással lesz munkájukra. Fontos továbbá, az is, hogy a dolgozók lehetőséget kapjanak a vezetéssel való kommunikációra annak érdekében, hogy az őket érintő javaslatokra vonatkozó véleményüket a vezetés megismerje, illetve azért, hogy adott esetben ellenjavaslattal élhessenek. A jó kommunikáció – a szervezet éltető eleme – segít a dolgozóknak a döntéshozatali folyamatba történő bekerülésében, és ezáltal növeli az egyén elkötelezettségét a szervezet iránt, amely cserébe jobb teljesítményt eredményez.”¹²

A közvetítés/mediáció¹³ története

A kollektív munkaügyi viták feloldásában a magyar szabályozásban 1992-től megtalálható már említett közvetítés (és a döntőbíráskodás¹⁴) nem vadonatúj intézmények. A nyugat-európai gyökerekkel rendelkező országok közül a mai modern formájában először az Amerikai Egyesült Államokban és Kanadában jelent meg. Honnan és hogyan fejlődött ki ez az intézmény?

¹² Pálinkás Jenő – Vámosi Zoltán: Emberi erőforrás menedzsment. LSI Oktatóközpont Budapest, 1999. 145. o.; Érdekes, hogy bár a szerzők pontosan leírják a kommunikáció fontosságát, zavarai esetén konfliktus feloldási módszerként mégis a jogi szabályozásból ismert kollektív érdekviták kezelésére szolgáló egyeztető tárgyalást, közvetítést és döntőbíráskodást említik. 185-187. o.

¹³ A magyar Mt. a közvetítés kifejezést használja, így a legtöbb munkajogi tankönyv is. Egyre többször fordul elő az angol kifejezésből magyarított mediáció szó is. A továbbiakban a két kifejezést egymás szinonimájaként alkalmazza a szerző.

¹⁴ A továbbiakban elsősorban a közvetítésről lesz szó.

A közvetítés egyszerre régi és új. Régi egyrészt azért, mert az alapgondolat, hogy egy harmadik, pártatlan személy segítse a feleket egy vitás kérdés megoldásában anélkül, hogy ő maga döntésre jogosult lenne, szinte egyidős a különböző társadalmakkal. Másrészt azért is régi, mert vannak olyan társadalmak, amelyek életében intézményesült formában évszázadok óta jelen volt, és sok helyütt megtalálható még ma is. Ez utóbbi ott figyelhető meg, ahol béke fenntartása, a harmónia, a nyugalom megőrzése a filozófia részét képezte, mint Japán és Kína.

A mediáció tehát több helyen a világon egy hagyomány részeként tovább él. Az európai országokba a közelmúltban kezdett eljutni modern formájában elsősorban amerikai (illetve kanadai) közvetítéssel. A magyar munkajogban szabályozott közvetítés gyökerei tehát ezekbe az országokba vezetnek vissza. A gyökereket kutatva azt találjuk, hogy a mediáció amerikai megjelenése két forrásból táplálkozott. Az egyik a közösségi (két népcsoport közti) viták elrendezéséhez kötődik. ősi amerikai kultúrák világából ered. Az indián kultúrkörök nagy részében (mind a mai napig) a béke megőrzése illetve helyreállítása a problémamegoldás (konfliktuskezelés) célja. Egy beavatkozó harmadik személy hozzáállását ez az alapléggör eleve meghatározza. Az elkövetkező évszázadokban egyre nagyobb számban költöztek be az Európából érkező telepések, s a kolóniák nagy hangsúly fektettek egymással szemben a béke fenntartására. Tisztában voltak azzal, hogy a megélhetés feltételei egy helyre kötik őket és szükségük volt az együttes fellépésre a brit koronával szembeni ellenállás során is. Ez az alaphelyzet támogatta az egymás közti békés rendezési formákat.¹⁵ Ehhez párosult még a jogászokkal szembeni igen erős ellenérzés, ami szintén nem a bírósági út felé terelte a megoldásra váró ügyeket.¹⁶

Ezen túl szerepe lehetett még annak is, hogy a különböző telepések nem egységes jogi kultúrával rendelkeztek, így nagyobb hangsúly tevődött a közös érdekek illetve értékek szem előtt tartására. A XVIII. századtól kezdve a viták intézésének meghatározó területévé mégis a bíróság vált. Ennek az lehetett az oka, hogy egyrészt gyarapodott a népesség, a növekedés mobilitással párosult, így a közösségi szemlélet

¹⁵ Békés rendezési formának azokat a vitamegoldási módszereket lehet tekinteni, amelyeknél a döntés nem egy külső, harmadik hatalommal való felruházásától és az ő ítéletétől függ, hanem a felek közti megegyezést és a megoldás utáni békés együttélést tekintik a megállapodás alapjának és céljának.

¹⁶ Kimberlee K. Kovach: *Mediation Principles and Practice*; West Publishing Co. St. Paul, Minn., 1994. 19-20. o.

lassanként szertefoszlott. Másrészt az ipar és a kereskedelem fejlődése egyre bonyolultabb ügyeket, konfliktusokat eredményezett. Egyre erősödött az igény ezen életviszonyok jogi szabályozására. A korábban népszerűtlen és elkerülendő common law egyre inkább elfogadottá, alkalmazása praktikussá vált. A viták megoldásában a versenyszellem háttérbe szorította az együttműködést, megnőtt a nyílt konfliktusok száma.¹⁷

A közvetítés első forrása tehát nem tudott utat törni magának, a kolóniák felbomlása, az életviszonyok változása és az új szabályok térhódítása beszűkítette alkalmazásának kereteit. A második forrás, amit az új életviszonyok, az új világ erőteljesen fejlődő gazdasági igényei nyitottak meg, életképesebbnek bizonyult. A kulcsot a XIX.-XX. század fordulóján tömegesen felbukkanó kollektív érdekviták jelentették. A munkáltatói és munkavállalói oldal közti konfliktusokra gyorsan hatékony megoldást kellett találni a gazdaság fejlődésének fenntartása valamint a sztrájkok és a teljes ipart fenyegető leállás elkerülése érdekében. Ahogy létrejöttek a szakszervezetek és a munkaügyi viták mindennaposá váltak, a Kongresszus 1913-ban létrehozta a Munkaügyi Hivatalt (Department of Labor) és az intézmény elnökét megtette közvetítőnek a szakszervezet(ek) és a munkáltató(k) között. A mediáció alkalmazásának köszönhetően a viták megoldódtak és elkerülték a sztrájkokat. A gyors vitamegoldás (az idő kényszere) javította az alanyok közti kapcsolatot, közöttük az érintkezés folyamatossá vált, ami jelentős szerepet játszott a gazdasági fellendülés töretlenségében. Ahogy nőtt az igény a mediációs eljárásra, a Kongresszus 1947-ben létrehozta a Szövetségi Mediációs Közvetítői és Egyeztető Szolgálatot [Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)]. A szolgálat hatáskörébe tartozott az államok közötti kereskedelemnek, a nem állami non-profit egészségügyi intézményeknek valamint a szövetségi kormánynek az iparral kapcsolatban, iparra vonatkozó vitáinak rendezése.¹⁸

A közvetítés tehát az Egyesült Államokban is a kollektív érdekviták megoldási formájaként jelent meg a munkajog területén; s az erre létrehozott szervezet (FMCS) a mai napig működik, s aktívan részt vállal az ilyen jellegű viták rendezésében.

A lakosság számára a vitás ügyek elintézésének helyszínévé a bíróság vált; a bíróság működése azonban nem volt kritikáktól mentes. Ez az általános elégedetlenség volt, illetve lehetett az egyik fő oka a manapság virágkorát élő mediáció és más alternatív vitamegoldási módszerek

¹⁷ Kimberlee K. Kovach: ugyanott 20. o.

¹⁸ Kimberlee K. Kovach: i.m.

elterjedésének. Bár több kísérleti project is indult a mediációs eljárások lehetőségei kutatásában, a jelenlegi alternatív vitamegoldási módszerek létrejöttéhez és elterjedéséhez a kezdő lökést az 1976-ban megrendezett Roscoe Pound konferencia adta. A konferenciát azért hívták össze, hogy megemlékezzenek a professzor disszertációja megjelenésének hetvenedik évfordulójáról, amely a jogszolgáltatással való elégedetlenség okait kutatta (*The Causes of Popular Dissatisfaction with the Administration of Justice*).

Számos előadás hangzott el, amely a bíróságok működését elemezte, utalva túlterheltségükre, a költséges eljárásokra. Végül a konferencia eredményeként létrejött egy kísérleti project, amelynek keretében az Egyesült Államok három városában létrehoztak egy-egy Közösségi Igazságügyi Központot (*Neighborhood Justice Center*), ahol a közvetítés segítségével oldották meg az ide érkező vitás ügyeket. Ezek a kis perértékű ügyek közül a helyi bíróságról kerültek ezekbe az igazságügyi központokba. A városok (Kansas City, Los Angeles és Atlanta) pozitív tapasztalatai az alternatív vitamegoldási módszerek fejlődéséhez és a bírósági rendszerben való alkalmazásának terjedéséhez vezetett. Képzett önkéntesek látták el a mediátori (közvetítői) teendőket; a legtöbb esetben az eljárás a felek számára térítésmentes volt. Segített az újfajta eljárás népszerűsítésében, hogy a Közösségi Igazságügyi Központok helyileg közel voltak a bírósághoz, de még többet jelentett, hogy az önkéntes mediátorok közül sokan bírák illetve ügyvédek voltak. Így a hagyományos bírósági perek klasszikus résztvevői első kézből, közvetlenül szembesülhettek azzal a ténnyel és ismerhették fel, hogy az új eljárás nagyon sok esetben eredményesen és hatékonyan alkalmazható. A gondolat szinte önkéntelenül adódott: ha kisebb ügyekben hatékony, miért ne tegyék próbára a jelentősebb, bonyolultabb ügyekben is?

A bíróságok bekapcsolódását segítette egy – szintén a Roscoe Pound konferencián először elhangzott – elmélet közismertebbé válása is. A Többajtós vagy sokajtós Bíróság koncepcióját Frank E. A. Sander professzor fogalmazta meg. A koncepció lényege egy finoman kidolgozott rendszer, ahol egy helyen működik egy sor alternatív vitamegoldási eljárás a bírósági eljárással. Ha egy személy vitás ügyével a bírósághoz fordul, a különböző eljárásokban szakértelemmel rendelkezők állapítanak meg, hogy az adott ügyre és a felekre nézve melyik eljárás alkalmazása lenne a leghatékonyabb. Ezután az ennek megfelelő

„ajtóhoz” irányítanak az ügyet.¹⁹ A mediáció alkalmazása így terjed lépésről lépésre a bíróságokon is.

A munkajog világából hódító útjára indult mediációt mostanra tehát igen széles körben használgják. Nemcsak kollektív érdekviták feloldásának eredményesen alkalmazható eszköze, hanem az egyéni és kollektív jogviták, sőt az egyéni érdekviták, nézeteltérések esetében is hatékony lehet.

Az Egyesült Államokban mára a munkajogi egyéni jogviták területén kiemelkedőnek számít a mediáció és más alternatív vitamegoldási technikák számára, ezen belül különösen ígéretes diszkriminációs ügyek kezelésében. Nagyobb vállalatok saját vitamegoldási rendszereket terveznek és működtetnek „házon belül”, hogy a munkavállalók ezek igénybevétele segítségével találjanak megoldást sérelmeikre. Miután a munkavállalók védelmében a Kongresszus elfogadta a Polgári Jogok Törvényét (Civil Rights Act), hatályba lépésével egyidejűleg megkezdte működését az Egyelő Foglalkoztatási Esélyek Bizottsága (Equal Employment Opportunity Commission (Bizottság)) is. Ezt az intézményt kifejezetten arra hozták létre, hogy a munkahelyükön faj, bőrszín, származás, nem vagy vallás alapján hátrányos megkülönböztetést szenvedők ehhez a szervezethez nyújthassák be panaszukat. A szövetségi szinten működő szervezet egyre fontosabb eszköze lett a diszkrimináció elleni harcnak. Az évek során hatásköre egyre nőtt, s ahogy egyre több törvényt fogadtak el, kiterjedt a fogyasztóssággal élő munkavállalók, (1990) illetve az életkor alapján hátrányos megkülönböztetésével kapcsolatos panaszokra is. A Bizottság eljárása során megvizsgálja a beérkező panaszokat, hogy a rendelkezésre álló adatok alapján valóban felmerülhet-e, hogy hátrányos megkülönböztetésről van szó. Amennyiben így találják, a Bizottság vizsgálóbiztost küld ki az adott munkáltatóhoz, hogy a diszkriminációs törvények szempontjából ellenőrizze az előírások betartását. Ha elég súlyosnak tűnik az ügy, akkor a sértett munkavállaló vagy a Bizottság eljárást kezdeményezhet a bíróságon. Az utóbbi évek alternatív vitamegoldási áramlatai azonban a Bizottságot sem kerülték el. A 90-es évek közepétől van arra lehetőség, hogy ha előzetesen mind a munkavállaló, mind a munkáltató beleegyeznek, az ügyet mediáció segítségével oldják meg.²⁰

¹⁹ The Multi-Door Experience Dispute Resolution and the Courthouse of the Future Edited by Larry Ray and Prudence Bowman Kestner Public Services Division Standing Committee on Dispute Resolution A:B:A: Washington, D.C. 20036 9. o.

²⁰ The United States Equal Employment Opportunity Commission: Ensuring the Promise of Opportunity for 35 Years 1965-2000 EEOC 2000

A közvetítés helye az alternatív vitamegoldás rendszerében

Az alternatív vitamegoldási módszerek tehát úgy definiálhatók, mint olyan eljárások, amelyek segítségével lehetőség nyílik a felek közt felmerülő vita bíróságon kívüli megoldására. (Az „alternatív” jelző a bírósági eljáráson kívüli eljárásra utal.) Ezek az eljárások nagy változatosságot mutatnak a felek közti tárgyalástól a kötelező erejű döntőbíráskodásig vagy választott bíráskodásig.²¹

Az alternatív vitamegoldási módszerek aköré az elv köré csoportosulnak, hogy a vitás ügyet a felek maguk sokkal jobban ismerik, mint bárki más. Ezért csakis ők maguk vannak olyan helyzetben, hogy mérlegelni tudják, mely döntés előnyös számukra és melyik csak kevésbé. Ezért fontos, hogy a döntéseket ők hozzák, természetesen mindig a törvényes lehetőségek keretein belül maradván. Ez alól csupán néhány eljárás kivétel, pl. a már említett döntőbíráskodás, vagy a választott bíráskodás, ahol a felekre kötelező döntés születik, mert a döntés gyorsaságához nagyobb érdek fűződik.

Az alternatív vitamegoldási módszerek nagyobbik részét olyan technikák alkotják, ahol az eljárásban a feleken kívül részt vesz még egy harmadik személy. Minden ilyen módszerre igaz, hogy ez a harmadik személy pártatlan, akit a felek rendszerint maguk választhatnak, sőt bizonyos technikák alkalmazása esetén az ügyvel kapcsolatos szakértelemmel is rendelkezik.

A vitamegoldási módszereket aszerint csoportosíthatjuk, hogy a feleknek mennyi befolyásuk lehet a végső döntés (megállapodás) létrejöttében. Ahogy a felek befolyása csökken, úgy növekszik az eljárásba belépő harmadik személy hatalma. Az alábbi diagramon néhány ilyen eljárási forma látható. A két végponton a tárgyalás illetve a bírósági eljárás található, tehát ahol – tárgyalás esetén (ahol a feleken kívül más nem vesz részt) – a feleknek az ügyre gyakorolt befolyása 100%, illetve a bírósági eljárás esetén minimális, a végső döntést a bíró mondja ki.

²¹ A döntőbíráskodás és a választott bíráskodás lényegében egyféle eljárást takar. A magyar terminológiában a kifejezetten a munkajog területén felmerült viták esetén használják az előbbi, más esetekben az utóbbi kifejezést. S döntőbíráskodásra vonatkozó szabályokat az Mt. 196. -198.§ -ai szabályozzák, míg a választott bíráskodásról önálló törvény, az 1994. évi LXXI. tv. szól.

A diagram szerint a mediáció tehát egy olyan önkéntes vitamegoldási eljárás, amelyben részt vesz egy pártatlan, általában a felek által választott harmadik személy, a közvetítő, aki segíti a feleket a köztük felmerült vitás kérdések felderítésében és kifejezésében, ezekre megoldási javaslatok ösztönzésében és a minden félnek megfelelő megoldás kiválasztásában.²³

A mediáció alkalmazása egyéni jogvitákban

Ha a fent leírtakat egybevetjük, látható, hogy a mediáció illetve más alternatív vitamegoldási módszerek nem csak a kollektív érdekvitáknak lehet hatékony megoldási eszköze. Maga a mediáció lényegénél fogva olyan ügyek elrendezésében tölthet be fontos szerepet mind egyéni, mind kollektív jogvitákban, ahol a hagyományos bírósági eljárás a felekre nézve valamilyen szempontból hátrányos hatással lehet. A kollektív jogvitákkal szemben inkább az egyéni jogviták túlsúlya figyelhető meg a munkaügyi bíróságokon, ezért érdemes fontolóra venni a mediáció gyakorlatának előnyeit a bíróságok gyakorlatával (illetve a bírósági tárgyalás pszichológiájával) összevetve.

Mi jellemzi tehát ma Magyarországon a munkaügyi bírósági pereket? Ahogy már korábban utaltunk rá, ha bármelyik fél (akár a munkavállaló, akár a munkáltató) pert indít, a munkaviszony fenntartásáról általában vagy mindkét fél, de legalább az egyik lemondott. Ez a hagyományos bírósági eljárás egyik legszembeszökőbb hátránya, természetesen szem előtt tartva azt, hogy az egyén egzisztenciája szempontjából számára a munkaviszony léte alapvető. Ennek köszönhetően a munkáltató-munkavállaló közti konfliktusoknak csupán töredéke jut el a bíróság elé, és nagyon sokan lemondanak az ügy rendezéséről munkahelyük, anyagi forrásaik megőrzése miatt.

Ha a munkaügyi perekről van szó, akkor talán nem is a költségtényező, hanem a perek elhúzódása jelent súlyos hátrányt elsősorban a munkavállaló számára. Egyrészt azért, mert a per miatt függőben van egy sor materiális, jogi kérdés (pl. hogy a munkaviszony megszüntetése jogszerű volt-e vagy hogy végül kinek mennyi kártérítést kell fizetni.) Másrészt van egy pénzben nem mérhető veszteség, ami túlnyomórészt újfent a munkavállalónál jelentkezik: az a pszichés

²³ Conducting the Mediator Skill Building Program, Joseph B. Stulberg and Lela P. Love (Michigan Supreme Court 1997)

feszültség, lelkiállapot, amit az ügy lezáratlansága, a bíróságon való megjelenés kényszere jelent.

A harmadik tulajdonság, ami a bírósági pereket jellemzi, egy pszichológiai megállapítás. Az eljárás konfliktusos természetéből adódik, hogy a felek mindkettőn úgy élik meg a helyzetet, hogy az egyik pernyertes, a másik pervesztes lesz. Ráadásul mindkettőn úgy, hogy ők maguk lesznek a pernyertesek, és a másik fog veszíteni. A felek teljesen azonosulnak perbeli pozíciójukkal: egyikük a felperes, másik az alperes, egymással szemben, ami az egyiknek siker, a másiknak kudarc, amivel az egyik nyer valamit, a másik elveszíti. A bíróság ítéletével valóban eldönti a kérdést. Az is megeshet, hogy az a döntés, amit a bíróság meghoz, mindkét felet hátrányosan érinti.

Az együttműködés gondolata a kiélezett eljárás során a legritkábban merül fel.

A keresetnek a bírósághoz való megérkezésétől az eljárási szabályok fölött a feleknek nincs rendelkezési joguk; nemcsak a végeredményt fogja egy erre alkotmányosan felhatalmazott „idegen” eldönteni, hanem maga az eljárás is szigorú rendhez kötött. A felek vagy végigcsinálják, vagy a felperes elállhat a keresettől, de ez utóbbi esetben lényegében elismeri a másik fél igazát vagy saját bizonyítékainak hiányosságát vagy elégtelenségét. A felek befolyása az eljárás menetére minimális, a döntési folyamatban pedig végképp nincs szerepük.

Az 1999. január 1-jétől hatályos Polgári Perrendtartás kötelezővé tette ugyan, hogy a tárgyalás a felek megegyezésére irányuló egyeztetéssel kezdődjön, de egyrészt erre a legtöbb esetben nem fordítható sok idő (bár ez bírótól függ), és energia, másrészt a felek egy bírósági tárgyaláson már kellően ellenségesek ahhoz, hogy egy felhívásra más szellemben kezdjenek el tárgyalni egymással.

A bíróság jogkérdésekben dönt. Ez magától értetődő, hiszen arra hozták létre, hogy védje és biztosítsa az állampolgárok jogait és törvényes érdekeit.²⁴ Léteznek viszont olyan ügyek, s a munkajog területén sok ilyenrel találkozhatunk, amikor egyik, sőt sok esetben mindkét fél érdekeit (és itt elsődlegesen szociális vagy gazdasági érdekekről van szó) jobban szolgálná egy olyan megoldás, ami nem törvény, más jogszabály vagy megállapodás alapján jár, tehát amit a bíróság magától nem ítélhet meg.

Ezekkel az észrevételek természetesen nem a bírósági eljárásba vetett bizalmat kívánják csorbítani. A bírósági rendszernek megvan a maga fontos, garanciális szerepe az alkotmányos rendben, amit a bírói

²⁴ ld. még 1949. évi XX. tv. 50. § (1) bekezdés

függetlenség biztosít. Csupán arról van szó, hogy vannak olyan esetek, amikor egy ügy csekély súlyú, hosszadalmas, esetleg kockázatos kimenetelű ahhoz, hogy igénybe vegyék bíróság közreműködését vagy a legtökéletesebb, legprecízebb anyagi jogi és eljárásjogi gondosság mellett sem hozhat olyan ítéletet, ami a felek tényleges érdekeit szolgálná, mert nem terjeszkedhet túl a kereseti kérelmen, ami csak jogkérdéseket vagy törvényesen védett érdekek sérelmét tartalmazza.

A mediáció rendkívüli előnye, hogy a felek az eljárás megindulása után is végig megőrzik az ügy feletti rendelkezési jogukat. Sok esetben az eljárási szabályokat is – bizonyos fő elvek mentén – maguk az abban résztvevők határozzák meg. A feleknek ebben az értelemben vett dominanciája az eljárás során végig megmarad, a választ, megoldást váró kérdések megfogalmazása, az ezekre való megoldási javaslatok felvetése, kidolgozása, egy adott javaslat elfogadása, a döntés – ezek mind-mind a felek hatalmában maradnak. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a felek az ügy urai. A közvetítő szerepe, hogy egy mindvégig korrekt, nyílt légkör megteremtésével és fenntartásával biztosítani tudja a felek párbeszédét, megfelelően kezelje az esetleges egyenlőtlenségeket és érzelmi reakciókat.

Az előzőekből következően, amennyiben sikerül egy optimális légkör megteremtése, a felek nem egymás ellen, hanem egymással együttműködve próbálnak egy számukra, így mindkettőjük (mindenki) számára – elfogadható megoldást kidolgozni. Nem az „én nyerek – te vesztesz” felállás uralkodik, hanem mindegyik fél úgy igyekszik a saját érdekeit a legteljesebb mértékben keresztülvinni, hogy tekintettel van a másik igényeire is, és egyáltalán nem biztos, hogy ezek az érdekek, igények kizárják egymást.

Végül az eljárás garanciáját szolgálja az önkéntesség elve, ami szintén a teljes közvetítést végigkíséri. A mediációban való részvétel elhatározásától kezdve a döntés meghozataláig, ha bármilyen okból bármely fél úgy érzi, hogy nem ez a megfelelő eljárás ügyének lezárására vagy egyéb okból kellemetlenül érzi magát, szabadon kiszállhat. Ennek nincs semmilyen következménye, csak annyi, hogy másik vitamegoldási eljárás kell keresni a feleknek, ami meghosszabbítja az ügy lezárásához szükséges időt. De az eljárás ekkor sem tekinthető teljesen fölöslegesnek, mert megvilágíthatja a felek számára a másik fél álláspontját és érveit. Ezzel mindkét félnek alkalma van a realitáshoz közelebb álló képet alkotni ügyéről és annak esélyeiről a bíróság előtt.

Az előbbi leírás a közvetítés tulajdonságait, előnyeit illetően azonban számos kérdést vet fel. Világosan látszik, hogy a közvetítő személye kulcsfontosságú az eljárásban. Pártatlansága, semlegessége, objektivitásának megőrzése az eljárás alapvető tényezője. Mi jelent biztosítékot arra, hogy a közvetítő valóban megmarad pártatlan, semleges és objektív résztvevőnek? Erre részben az eljárás önkéntessége, részben pedig a közvetítői szakma teremt garanciát.

A felek egymással szemben bizalmatlanok az eljárás során (máskülönben nem lenne szükségük harmadik személyre), viszont mutatkozik bennük valamennyi együttműködési szándék, a megállapodás, mint közös cél elérése érdekében. A közvetítő jelenti a bizalmi kapcsolatot a felek közt, ami a kommunikációjuk, eszmecseréjük bázisa. Ha itt hiányzik a bizalom, az eljárás megakad. Amennyiben bármelyik fél úgy veszi észre, hogy a mediátor pártatlansága, semlegessége, objektivitása csorbát szenved és vele szemben a másik felet részesíti előnyben, a bizalom megszakad, s félnek lehetősége van, hogy bármikor kiszálljon az eljárásból. Az önkéntesség tehát ezért garanciális jelentőségű.

A közvetítői szakmában egy mediátorral szembeni negatív tapasztalatok alapján gyorsan terjed annak a híre, ha ilyen hiba miatt szakad meg egy eljárás. Erre a közvetítőket tömörítő szakmai szervezetek is figyelemmel vannak.

A közvetítő esetleges tartalmi kérdéseket érintő beavatkozása a felek közti párbeszédbe bonyolultabb kérdés, ami hosszabb kifejtést igényel. Hozzá kell azonban tenni, hogy a szakirodalomban is megoszlanak a nézetek abban a tekintetben, hogy a mediátor maga beavatkozhat-e, előállhat-e megoldási javaslatokkal a vitás kérdéseket illetően. Leonard L. Riskin felállított egy modellt, amelynek segítségével erre a dilemmára keres választ.²⁵

Riskin két kérdés alapján próbálja a közvetítőket típusokba sorolni. Az egyik, hogy a közvetítő a felek közti vita tárgyát szűk vagy tág értelemben közelíti-e meg, a másik, hogy maga a közvetítő hogyan ítéli meg az eljárás tartalmi részében játszott szerepét. (Maga is közreműködhet-e megoldási javaslatok megfogalmazásában, azok értékelésében – Riskin az ilyen mediátort „evaluative” jelzővel illeti – vagy ilyen szerepe nincsen – „facilitative” mediátor.)

Azok a mediátorok, akik szűken értelmezik a felek által felhozott problémákat, azzal a tudattal ülnek le a felekkel a közvetítésen, hogy

²⁵ Leonard L. Riskin: Mediator Orientations, Strategies and Techniques In: *Alternative Sept.* 1994 Vol. 12 No. 9

segítsen nekik egy technikai jellegű problémát megoldani. A felek jellemző a pozicionális alkudozás,²⁶ hogy a felek a tárgyalás során elfoglalt pozíciójukat védik; úgy fogják fel, hogy egy adott, korlátozott mennyiségű forrást kell felosztaniuk egymás közt és minél több jut az egyiknek, annál kevesebb a másinak. Tényleges érdekeikről nem is esik szó, vagy csak érintőlegesen.

A tágabb probléma megközelítéssel élő mediátorok viszont azt feltételezik, hogy a felek akkor profitálnak a legtöbbet, ha a mediátor próbál túlmutatni a felek által szűken értelmezett, általában jogi köntösben megjelenő kérdéseken. A fontos érdekek az eljárásban résztvevők által elfoglalt pozíciók mögött húzódnak. A mediátor szerepe ezért az, hogy segítse a felek helyzetét egy másik (nem pozicionális) szemüvegen keresztül, más szempontból megvilágítani.

A beavatkozó (evaluative) mediátor feltételezi, hogy a feleknek azért van szüksége mediátorra, hogy az irányítást adjon nekik és megfelelő alapot a vita lerendezésére – a jogi szabályok, kereskedelmi, gazdasági gyakorlat vagy technikai ismeretek birtokában. Az ilyen közvetítő feljogosítva érzi magát arra, hogy ez irányú objektivitása, képzettsége vagy tapasztalata okán [beavatkozó] segítséget nyújtson.

Az elősegítő (facilitative) mediátor kiindulási alapja az, hogy a felek értelmesek és képesek a másikkal együttműködni, és arra, hogy jobban felmérjék helyzetüket mint bármelyikük ügyvédje vagy maga a mediátor. Ennélfogva jobb megoldásokat találhatnak ki, mint amivel a mediátor előállhat. Mindebből az következik, hogy az elősegítő (facilitative) mediátor szerint küldetése nem más, mint elősegíteni a felek közti egyértelmű kommunikációt. Két fő ok említésével találkozhatunk, amiért szerintük nem helyes beavatkozni az eljárásba. Egyrészt azért, mert bármilyen vélemény csorbítaná a pártatlanságot, ami megkérdőjelezné a további részvételt a közvetítésben. Másrészt előfordulhat, hogy a mediátor nem tud eleget – az ügy részleteiről, a vonatkozó (jogi) szabályozásról, a kialakult gyakorlatról vagy technológiáról stb. – hogy helytálló véleményt alkothasson.

Most következik a modell lényege, ami az előbb említett csoportosítások párosításával áll elő, s amivel megkapjuk a mediátorok négy alaptípusát.

²⁶ Bővebben ld. Roger Fisher and William Ury: Getting to Yes Negotiating Agreement Without Giving In Penguin Books, 1991. 3-14. o.

1. *Beavatkozó – szűk problémaértelmező*: az ilyen közvetítő fő stratégiája, hogy világossá tegye a felek számára az ügyben elfoglalt pozícióik gyenge és meggyőző pontjait és tisztázza, milyen lehet felek esélye az ügyben a bíróság előtt. Miután alaposan áttanulmányozta az ügy dokumentumait, próbál képet alkotni az ügy kimeneteléről, megjósolni a bíróság vagy valamely hivatalos szerv döntését, amely álláspontot igyekszik elfogadtatni a felekkel. Ezen túl javaslatot tesz a felek pozícióin alapuló kompromisszumra, illetőleg ösztönzi a feleket egy bizonyos javaslat elfogadására.
2. *Az elősegítő – szűk problémaértelmező*: az előző típushoz hasonlóan arra törekszik, hogy a felek reálisan tudják felmérni esélyeiket az ügyben ill. annak bíróság előtti kimenetelét. De ez a mediátor nem bocsátkozik jóslatokba, javaslatokba, nem tanulmányoz iratokat. Inkább a felekhez intézett – állásfoglalástól mentes – kérdések útján, amelyek sokszor a felekkel egyenként lefolytatott párbeszéd során hangzanak el, próbálja meg elérni, hogy a realitás talaján állva gondolják át újra a helyzetet, a megegyezés elmaradásának következményit.
3. *Beavatkozó – tág problémaértelmező*: itt is arról van szó, hogy a közvetítő kibontsa a felek számára lehetőségeiket és megvilágítsa helyzetüket, csakhogy ő a felek érdekeire helyezi a hangsúlyt pozíciójukkal szemben s a megoldási javaslatokat is a felek érdekeinek megfelelően formálja. Mivel beavatkozó jelleggel teszi mindezt, az ügyre vonatkozó saját javaslatai éppen olyan fontossággal bírnak, mint a feleké.
4. *Végül az elősegítő – tág problémaértelmező* közvetítő célja, hogy a felek megfogalmazzák, megértsék és megoldják a köztük vitát okozó konfliktust, annak gyökerét, valamint minden olyan kérdést tisztázzanak, amit ők maguk fontosnak ítélnék meg. Ő maga tartózkodik mindenféle véleménynyilvánítástól, nem hoz fel konkrét ötleteket a megoldásra, ezt a felek feladatának tekinti.²⁷

A vita természetének, illetve személyes igényeiknek megfelelően a felek választhatnak, hogy melyik mediátortípust részesítik előnyben.

Riskin cikke feltárta az Egyesült Államokban megtalálható közvetítói gyakorlatokat, mégis elég nagy port kavart megjelenésével a mediátorok

²⁷ Leonard L. Riskin: i.m.

körében. Igen jelentős ugyanis azoknak a tábora, akik a mediáció alkalmazása során semmiféle beavatkozást nem látnak megalapozottnak. Mások – a beavatkozók oldaláról – élesen ellenzik ezt a nézetet.

Kimberlee K. Kovach és Lela P. Love²⁸ az összes alternatív vitamegoldási formát osztották fel döntéshozó- beavatkozó valamint elősegítő eljárásokra. A két csoport között, nézőpontjuk szerint éles határvonal húzódik, s az előbbi csoportnál lehet használni a beavatkozást, míg az utóbbi csoport eljárásai kizárják azt. A mediáció az utóbbi eljárások közé tartozik. Ezen túlmenően azt a követelményt állítják a beavatkozók szemben – bármilyen eljárásban is vegyenek részt –, hogy azon a területen, aminek kapcsán a vita felmerült, megfelelő képzettséggel, szakértelemmel rendelkezzenek. Így pl. jogi kérdéseket érintő ügyekben jogász, más vitákban az adott területet magas szinten ismerő szakember.²⁹

(Érdekes megjegyezni, hogy az MKDSZ Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzata a közvetítői feladatok meghatározásánál a sajátos feladatok körében a következőket írja:

1. A közvetítő [...] köteles aktívan részt venni a konfliktus megoldásában. Ennek érdekében – [...] – konkrét javaslatot dolgoz ki, amelyet megvitatásra felajánl mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak.

2. A vitában álló felek a közvetítő által kidolgozott javaslatokkal kötelesek érdemben foglalkozni, de nem kötelesek elfogadni. A felek szabadon dönthetnek a javaslat elfogadásáról, illetve elvetéséről.³⁰

Riskin elméleti csoportosítását alapul véve a Magyarországon kollektív érdekvitában közvetítők számára a beavatkozó magatartásforma támogatott, s mivel a szabályzatban nincs szó a felek érdekeinek feltárásáról a közvetítő feladatainak felsorolásánál, a probléma szűk értelmezése elfogadott.)

²⁸ Kimberlee K. Kovach and Lela P. Love: Mapping Mediation: The Risks of Riskin's Grid In: 3 Harvard Negotiation Law Review 71 at 107.

²⁹ Douglas E. Noll: A Theory of Mediation In: Dispute Resolution Journal May/July 2001. 82. o.

³⁰ Tájékoztató az Érdekegyeztető Tanács 1996. június 21-i üléséről Magyar Közlöny 1996/54. szám 3428 o.

Következő kérdés lehet a mediátor személyére, beavatkozási lehetőségének elemzése után pedig, hogy a mediáció ezek szerint minden egyes vitában a tökéletes megoldás?

A közvetítés olyan eljárás, aminek számos előnyös tulajdonsága van, de korántsem alkalmazható vagy alkalmazása korántsem célszerű minden egyes esetben és a bírósági eljárás mindenképpen elsőbbséggel bír. Vannak olyan ügyek, ahol az eljárás nyilvánosságának különösen kiemelt jelentősége van. Ilyen lehet pl. ahol jelentős súlyú vagy elvi jelentőségű kérdés eldöntéséről van szó. Ezen kívül helyt kell adni annak az észrevételnek is, – és ez hatványozottan igaz a bírósági jogalkalmazásban precedens rendszert magukénak mondó országokban – hogy az elmúlt évtizedek folyamán a bírósági döntések nagyban alakították a munkáltatói magatartást, a munkavállalókkal szembeni normarendszert olyanná, amilyennek most ismerjük. Ha a vitarendezés teljes egészében magáneljárássá alakulna, a született döntések, megállapodások nem kerülhetnének a nyilvánosság elé, így nem lehet sem a munkáltatókat, sem a munkavállalókat formáló, alakító szerepe sem.

A közvetítés hátrányairól szólva – a nagyobb hatalommal, vagyonnal rendelkező fél – a munkáltató –, aki előnyösebb pozícióból néz szembe egy bírósági eljárással, kihasználhatja a munkavállaló kiszolgáltatottabb helyzetét és mivel nagyobb érdeke fűződik (a munkavállalónak) a megállapodás létrejöttéhez egy közvetítői eljárás során, a munkáltató jobb feltételeket harcolhat ki magának. A hatalmi egyensúly megőrzése, fenntartása az eljárás folyamán a közvetítő – meglehetősen nehéz – feladata.

Az önkéntességnél fogva nyilvánvaló, hogy egyik fél sem kényszeríthető az eljárásban való részvételre. Így nehéz lehet a másik felet meggyőzni a közvetítőnek. A részvétel kezdeményezését vagy elfogadását többen a gyengeség jeleként fogják fel. Ha pedig nincs erre nézve egyező akarat, nincs közvetítés sem.

Végül, mint már említettük, a mediáció nem feltétlenül jelenti az ügy lezárását. Amennyiben nem végződik eredményesen, a felek másik eljárást kell, hogy válasszanak, de a vitájuk befejeződéséhez vezető út ennyivel meghosszabodna. Ehhez a gondolathoz meg kell jegyezni, hogy az ilyen módon eredménytelen közvetítés nem biztos, hogy időpazarlást jelent. Segít a feleknek, hogy pontosabban felmérjék helyzetüket, más nézőpontból is láthassák a történeteket, félreértéseket tisztázzanak.

Összegzés

Ma Magyarországon a közvetítés csak kollektív érdekviták megoldásánál juthat szerephez. A fentiekből azonban biztosan állítható, hogy ez a vitamegoldási módszer ennél jóval sokoldalúbban alkalmazható, nagyobb lehetőségeket hordoz. Ezért elgondolkodtató, hogy a munkaügyi viták kapcsán hogyan lehetne ezeket a lehetőségeket kihasználni. Érdemes lenne megfontolni a külföldi pozitív tapasztalatok alapján, hogy a magyar viszonyokat szem előtt tartva beilleszthető lenne-e a közvetítés a formális, bírósági eljárásba vagy egyes állami hivatalok munkájába.

Másik nagy felhasználói területet jelenthetnek a munkáltatók; nagyobb vállalatok esetében sokszor folyamatosan működő, önálló, kiépített vitamegoldási rendszerekkel találkozhatunk, amelyek nem(csak) a munkaügyi vitákat, hanem az ilyenek nem minősülő konfliktusokat is kezelik, jobb légkört eredményezve a munkavállalóknak, s ezáltal nagyobb termelékenységet biztosítva a munkáltatónak. A kisebb vállalatok ad hoc alapon adnak megbízást egy-egy ügy felmerülése esetén a közvetítőknak, akik kisebb-nagyobb szervezetekbe tömörülnek és listán tartják őket nyilván.

A mediáció nem helyettesítheti a bíróságot. Nem is célja, nem lehet ez a célja. Az intézmény, illetve az összes alternatív vitamegoldási forma választási lehetőséget teremt a feleknek, hogy egy, a feleket és az ügyet más megközelítéssel szemlélő megoldási módszert válasszanak vitás ügyük lerendezésére.

Bár sok kérdést vet fel ez az eljárás, mégis, elutasítás helyett érdemes megfigyelni, elemezni a működését, eredményességének, hatékonyságának sikereit, s megfontolni – a vitás felek érdekeinek elsőbbséget adva, a törvényesség elveit a legteljesebben tiszteletben tartva – a közvetítés alkalmazásának kiterjesztését a magyar munkajogban.

RESUME

Mediation in Labour Law Disputes

In the employment relationship the employees need protection and the protection of their status has special significance in case of any dispute between the employer and the employee.

According to the Hungarian Labour Code these disputes can be divided into three groups: individual and collective right disputes and collective interest disputes. However, practice brings more complicated and complex cases and disputes where it can be really hard to find the optimal resolution.

Although mediation can be found in the Hungarian Labour Code as a means of resolving only collective interest disputes, this process has more prospect in the future and with professional application it can play a role in resolving right disputes, as well. The voluntary participation throughout the whole procedure, the pace, flexibility, the peaceful resolution are important characteristics which make the process applicable in a broader area.

In order to fulfill this goal it is important to determine the professional requirements of the mediator and to plan the institutional framework of accomplishing such activity.

There is a long way away to build a complex mediation system in labour law but it would very well serve the interests of the employees because it gives an option for them before going to court.

SIPOSNÉ BÍRÓ NOÉMI

FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA HAJDÚ-BIHAR MEGYÉBEN

I. Bevezetés

A szociális jogállam egyik meghatározó törekvése a foglalkoztatás minél magasabb szinten tartása, amely együtt jár a piaci viszonyokba történő közvetett beavatkozással. Az állami foglalkoztatáspolitikai az állami befolyásolásnak egy igen kényes területe, hiszen nem kevesebbről van szó, mint a munkaerő-piac keresleti és kínálati egyensúlyának megteremtéséről, lehetőleg oly módon, hogy minél kevesebb munkaképes személy szoruljon ki erről a piacról.¹

A foglalkoztatáspolitikai célja, a piaci versenyben valamilyen okból hátrányos helyzetűek segítése, korrekciós mechanizmusok segítségével. Ezen korrekciós mechanizmusok pedig a foglalkoztatáspolitikai eszközök. A foglalkoztatási nehézségek kiemelt területként való kezelése Magyarországon a rendszerváltás időszakára nyúlik vissza. Ismeretes, hogy a magyar gazdaság a rendszerváltás utáni években az immár hagyományosnak tekinthető keleti piacainak jelentős részét szinte egyik pillanatról a másikra elvesztette. A nagyarányú piacvesztés következtében korábban példátlan méretű recesszió alakult ki, amely 1990-1993 között az előállított GDP összességében mintegy 25 %-os visszaeséshez, 1990 és 1995 között pedig kb. 1,5-1,6 millió munkahely elvesztéséhez vezetett. A mély, és meglehetősen tartós gazdasági válság – más kedvezőtlen társadalmi-gazdasági hatások mellett- alapvetően érintette a gazdaság és a foglalkoztatáspolitikai mozgásterét. A kialakult helyzetben a magyar gazdaságpolitika mindenekelőtt védekezésre kényszerült, és kénytelen-kelletlen válságkezelő stratégiára állt át, amely kikerülhetetlenül és jelentős mértékben csökkentette a gazdaság és a foglalkoztatáspolitikai korábban kialakult mozgásterét. A válságkezelő gazdaságpolitikán belül megváltoztak a foglalkoztatással kapcsolatos prioritások is. A teljes foglalkoztatás célkitűzését, és ezzel együtt a rendelkezésre álló

¹ Kiss György: Munkajog (Egyetemi Jegyzet) Janus Pannonius Tudományegyetem Továbbképző Intézet Pécs 1996.

munkahelyek stabilitásával kapcsolatos elvárásokat is fel kellett adni. E helyett a foglalkoztatáspolitikai centrumába olyan célkitűzések kerültek, mint a tömegessé váló munkanélküliség növekedésének fékezése és tisztességes társadalmi kezelése, a munkaerő-piaci intézményrendszer kiépítése.

1991-ben született meg a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény, amely meghatározta az állami foglalkoztatáspolitikai arculatát. A foglalkoztatással összefüggő folyamatok tartalmát döntően a munkaerő-piac határozza meg. A törvény alapvető célja, hogy az új feltételek mellett tisztázza, és átfogóan szabályozza a gazdaság közvetlen szereplőinek főbb funkcióit és teendőit a munkaerő-piaci folyamatok befolyásolásában. Jelentősen növekszik, illetve megváltozik a helyi önkormányzatok szerepe, átalakul a munkaadók és munkavállalók egymáshoz való viszonya, tényleges szerepvállalása és viselkedése.

A törvény elsősorban a szűkebb értelemben vett foglalkoztatáspolitikai alakítóinak (az állam, az önkormányzatok, a munkaadók, valamint a munkavállalók és azok érdekképviselői szervei) jogait és kötelezettségeit szabályozza. Mindemellett nyilvánvaló: a foglalkoztatás helyzetét alapvetően a gazdaság általános állapota, az oktatási rendszer minősége, a szakképzés rugalmassága határozza meg. Ezekre a törvény általános része csak utal, mivel az erre vonatkozó esetleges jogi szabályozás más területre tartozik. Ugyanakkor a munkaerő-piaci szolgáltatások és foglalkoztatást elősegítő támogatásokról szóló fejezet több rendelkezése szorosan kötődik az említett területekhez, így például:

- a vállalkozásélénkítéshez (kisvállalkozók segítése, támogatása adókedvezmények, járulékok átvállalása, vállalkozóvá válás segítése stb.
- a képzési rendszer átalakításához, a szakképzés alkalmazkodásának a munkaerő-piaci szükségleteihez történő elősegítéséhez,
- az érdekegyeztetési rendszer szabályozásához.

II. A foglalkoztatáspolitikai eszközök, és azok csoportosítása

A foglalkoztatáspolitikai eszközöket a magyar foglalkoztatási törvény – a nyugat-európai szabályozásnak megfelelően – két nagy csoportba sorolja. Ezek pedig az úgynevezett *aktív* és *passzív* foglalkoztatáspolitikai eszközök.

A rendszerváltást követően a passzív eszközöket részesítették előnyben. Ennek az volt az oka, hogy elsődlegesen ezzel kívánták enyhíteni a munkanélküliség hátrányos következményeit. A tipikus eszköze pedig a munkanélküli segély. A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök kezdeti túlsúlya talán azzal magyarázható, hogy elsősorban szociális szempontból közelítették meg a munkanélküliség problémáját. A passzív eszközök azonban legtöbbször, és főleg önmagukban, csak hirtelen tűzoltásra alkalmasak, hosszú távon nem lehet/ett eredményesen szembeszállni a foglalkoztatási nehézségek jelentette problémával. A munkanélküli segély az abban részesülőket kényelmessé teszi, nem ösztönözi őket az elhelyezkedésben, közben pedig szép lassan egyre magasabb terhet jelent a költségvetés, és ezen keresztül a dolgozó réteg számára. Míg tehát a foglalkoztatáspolitikai passzív eszközei elsősorban azt a célt szolgálják, hogy az „átmeneti zavart” valamilyen jövedelem biztosításával oldják meg, vagy legalábbis enyhítsék azt, addig az aktív eszközök a munkához való hozzájutást segítik elő, illetve könnyítik meg.

Ha *tág értelemben* beszélünk a foglalkoztatáspolitikai eszközzeiről, akkor meg kell említeni olyan klasszikus munkajogi jogintézményeket is, amelyek a *foglalkoztatást elősegítő elsősorban nem anyagi jellegű eszközök*. Ide tartoznak olyan kérdéses területek, mint a szakmai képzés, pályázat, tanulmányi szerződés, vagy az előnyben részesítés és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának szabályozása, a gyakorlatban való érvényesülésre tekintettel.

További fontos eszközök – a létszámleépítések hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatási rendszer, – az olyan felmondásvédelmi szabályozás, amely biztosítja a munkaviszony tisztességes megszüntetését – és egy olyan információs rendszer, amely segíti az állás nélkül maradt munkavállaló mielőbbi elhelyezkedését.

III. A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközei

A foglalkoztatáspolitikai aktív oldalának az a lényege, hogy segíti a foglalkoztatási lehetőségek bővülését. *Egyrészt* támogatja a munkavállalókat az irányú törekvésükben, hogy ne szoruljanak ki a munkaerőpiacról, és ha mégis munkanélkülivé válnak, minél nagyobb esélyük és lehetőségük legyen arra, hogy ismét munkához jussanak. Az aktív oldal *másrészt* ösztönzi a munkáltatókat is annak érdekében, hogy gyarapítsák a munkahelyek számát, működjenek közre a képzési és átképzési feladatok ellátásában és a feltétlenül szükséges létszámleépítések esetén tegyenek meg mindent az érintett munkavállalók emberi-egzisztenciális gondjainak mérséklésére.

Az aktív eszközöket *céljuk szerint* az alábbi módon csoportosíthatjuk:

1. A megelőzést szolgáló úgynevezett preventív eszközök: pl. képzés, továbbképzés, átképzés
2. Keresletélénkítő eszközök: pl. vállalkozóvá válás elősegítése, közhasznú munkavégzés támogatása
3. Kínálatcsökkentő eszközök: pl. külföldiek magyarországi munkavállalásának korlátozása
4. Állásközvetítés, melynek célja, új munkahelyek felkutatása, bejelentett üres álláshelyek feltöltése munkanélküliekkel

A foglalkoztatást elősegítő támogatások fajtái – a foglalkoztatási törvény jelenleg hatályos szabályai szerint – a következők:

- munkaerő-piaci szolgáltatások,
- képzések elősegítése,
- intenzív álláskeresés támogatása,
- munkanélküliek vállalkozóvá válásának elősegítése,
- foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások,
- közhasznú munkavégzés támogatása,
- önfoglalkoztatás támogatása,
- a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása,
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása,
- fiatal munkanélküliek foglalkoztatásának támogatása,
- munkaerő-piaci programok támogatása,

A támogatások egy részében a munkanélküli természetes személyek, másik részében a munkaadók részesíthetők.

IV. A munkanélküliség alakulása Hajdú-Bihar megyében

Mielőtt részletesen ismertetném a munkanélküliség megelőzését, enyhítését célzó aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöket és azok hatékonyságára vonatkozó elmúlt évi eredményeket, fontosnak tartom hogy kiindulópontként a megye munkanélküliségi mutatóit ismertessem.

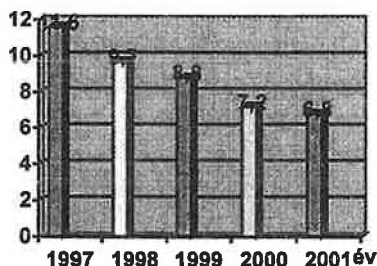
Az ország megyéi közül Hajdú-Bihar a *negyedik a munkanélküliek számát tekintve*. 2001-ben átlagosan 30316 fő regisztrált munkanélkülit tartottak nyilván a 13 megyei kirendeltségen. Számuk 1919 fővel (6 %-kal) mérséklődött, az előző évhez képest. Ennek ellenére a munkanélküliségi mutató (6,8 %) az országos átlagot továbbra is jelentősen meghaladja, annak mintegy másfélszerese, ami a kirendeltségekhez tartozó településenként jelentős szóródást mutat. Legnagyobb mértékben a Debreceni kirendeltségen (1109 fővel), és legnagyobb arányban Hajdúböszörményben (12,5 %-kal) mérséklődött a munkanélküliek száma, míg a legjelentősebb emelkedés (+191 fő, 6,3 %) a Püspökladányi kirendeltségen történt. *A legkritikusabb a helyzet a bihari részeken*, ahol tulajdonképpen a közhasznú munkán kívül alig akad más lehetőség az állástalanoknak. Súlyos probléma a pályakezdő fiatalok munkanélkülisége is. A térségben tavaly átlagosan 2263 pályakezdő munkanélkülit tartottak nyilván, ami a teljes regisztrált munkanélküliek számának 7,5 %-a.

Az összes regisztrált munkanélküli *nemek szerinti összetételét a férfiak túlsúlya* jellemezte, 2001. év végén 56,9 %-ot képviseltek, amely 2,3 % ponttal magasabb mint az előző év végén. *Iskolai végzettség* tekintetében, 2000. decemberéhez képest csak kismértékben, de kedvezőtlen változás következett be. A legnagyobb részt, 53,1 %-ot a szakképzetlenek teszik ki, a szakmunkásképzőt, szakiskolát, valamint a speciális szakiskolát végzettek aránya 34,4 %, míg a diplomásoké 2,4 %.

2001. évben összesen 25640 nyilvántartott üres álláshely volt, 5285 darabbal kevesebb mint az előző évben. A 100 regisztrált munkanélküliire jutó üres álláshely az év hónapjainak zárónapján átlagosan 4,1 db volt. A legfőbb gond az, hogy a regisztrált állomány nem találkozik a gazdasági igényekkel. Jelenleg az építőiparnak lenne rendkívül nagy felvevő ereje, –

ezt az átképzési adatok jól mutatják – erre azonban nem szívesen jelentkeznék a munkanélküliek.

A munkanélküliségi ráta alakulása Hajdú-Bihar megyében²



A Hajdú-Bihar megyébe irányuló *külföldi tőkebefektetések* – a kilencvenes évek eleji kezdeti igen alacsony érdeklődés után – az utóbbi években kedvezően megváltoztak, egyre bővül a külföldi érdekeltségű vállalkozások száma. A jegyzett tőke, valamint a vállalkozásokon belül a külföldi részesedés nagysága szerinti megyei rangsorban Hajdú-Bihar az 5. helyen áll, illetve a külföldi érdekeltségű vállalkozások száma szerint a 14 helyen, ami a megye területe és népességi számát tekintve a 4. helyet jelenti.

A kedvezménytörvény bevezetése Hajdú-Bihar megyében egyelőre nem érezteti hatását. A múlt évben 817 kérelem érkezett külföldiek foglalkoztatásának engedélyezésére. Ezek közül a munkaügyi központ 657 esetben adta meg az engedélyt.

A külföldiek közül munkavállalói engedéllyel az elmúlt év végén 500, többségében román, és ukrán állampolgár rendelkezett.

² Forrás: Hajdú-Bihar Megyei Munkaügyi Központ

V. A foglalkoztatást elősegítő támogatások részletes jellemzése

1. Munkaerő-piaci szolgáltatások

A munkaerő-piaci szolgáltatások célja, a *munkahelykeresést, a munkához, valamint a megfelelő munkaerőhöz jutást, továbbá a munkahelyek megtartását, különböző szolgáltatások nyújtásával elősegíteni*. A munkaerő-piaci szolgáltatások keretében a Hajdú-Bihar Megyei Munkaügyi Központ kirendeltségei munkaerő-piaci és foglalkozási információkat nyújtanak. Az információnyújtás kétirányú, egyrészt rendszeresen tájékoztatják a munkát keresőket, a betölthető üres álláshelyekről, másrészt a hozzájuk forduló munkavállalóknak nyújtanak segítséget a munkaerőhiányuk megoldásában. A kirendeltségek szolgáltatásai közé tartoznak a munka-, pálya-, álláskeresési-, rehabilitációs, helyi foglalkoztatási tanácsadás, és a munkaközvetítés.

2001-ben összesen 21052 álláshely közvetítés zárult le a 13 megyei kirendeltségen, ami az előző évhez képest 1882 esettel, 8,2 %-kal kevesebb. A közvetítés eredményessége 0,1 % ponttal romlott, a közvetítettek közül 51,1 %-nak (10759 fő) sikerült állásba kerülni.

A munkaerő-piaci szolgáltatások keretében működik, az úgynevezett *CHOICES* rendszer. A Choices olyan számítógéppel támogatott *pályatanácsadási* rendszer, amely segítséget nyújt a pályaválasztási vagy munkavállalási folyamat végiggondolásában. A Choices használata során megjelölheti és megváltoztathatja azokat a szempontokat, amelyeket szeretne felhasználni a pályák közötti keresésben. A javasolt foglalkozásokhoz kapcsolható oktatási programok bemutatásával a Choices hatékony segítséget nyújthat a pályák közötti eligazodásban. Ezen keresztül növelhető a foglalkozásokról rendelkezésre álló információ, és folyamatosan fejleszthető, és gyakorolható a döntéshozatali képesség.

Segítséget nyújthatnak továbbá a kirendeltségeken tartott rendszeres *„nyílt napok”*, vagyis az állás, illetve képzésbörzék, melyek keretében megvalósulhat a munkaerő-kereslet és kínálat koncentrációja, vagyis a munkaadók és az álláskeresők találkozásának biztosítása. Így lehetőség nyílik a munkaerőpiacra befolyással bíró szereplőkkel (munkaadók, önkormányzatok, civil szervezetek, intézmények) való kapcsolat kialakítására, elmélyítésére.

Speciálisan, a fiatal, pályakezdő munkanélküliek részére nyújtandó szolgáltatásokról majd a fiatal munkavállalók foglalkoztatását elősegítő aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök között lesz szó.

2. Képzések elősegítése

A munkavállalók képzésének támogatása az aktív foglalkoztatáspolitikai egyik *legfontosabb* eszköze. Ez az eszköz azonban csak abban az esetben lehet hatékony, ha a munkavállalók képzése olyan szakmákban, olyan területeken valósul meg, amelyekben az elhelyezkedése biztosított. Ezért a támogatás egyik feltétele, hogy a munkavállaló a munkaügyi központ által felajánlott képzésben történő részvételt vállalja.

A 2001. évi XXIV. törvény megváltoztatja – bővíti, álláspontom szerint helyesen – a képzésben résztvevők körét. Ennek megfelelően támogatható a képzése annak a személynek, aki munkanélküli, akinek munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik, és ezt a munkaadó a munkavállalóval és a telephely szerint illetékes munkaügyi központtal előzetesen írásban közölte, vagy aki közhasznú munkavégzésben vesz részt, és a képzésben való részvételt vállalja, továbbá aki munkaviszonyban áll és rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható. Ez az a személyi kör, akik a jogszabály módosítása előtt is részesülhettek munkaerő-piaci képzésekben. 2001. július 1-től képzési támogatás jár annak is, aki 25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén a 30. életévét – nem töltötte be, és tanulói, hallgatói jogviszonya megszűnését követően munkanélküli járadékra nem szerzett jogosultságot, valamint aki gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesül, akkor, ha a képzés időtartama hetente nem haladja meg a húsz órát, és

– a gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozási díjban részesülő személy képzése a gyermek másfél éves korának betöltését követően kezdődik meg, valamint

– a gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban részesülő személy kereső tevékenységet nem folytat.

Támogatható a képzése a rokkantsági nyugdíjasnak, baleseti rokkantsági nyugdíjban részesülő személynek – beleértve a teljesen munkaképtelen minősítéssel rendelkezőt is – ha szakmai alkalmassági vizsgálat igazolja, hogy a képzést követően a foglalkozás gyakorlására munkaviszony, vagy egyéni vállalkozás keretében alkalmas.

Az alkalmi munkavállalói könyvvel rendelkező munkanélküli személy részére keresetpótló juttatás akkor állapítható meg, ha kötelezettséget vállal arra, hogy az AM könyvet a munkügyi központ által megjelölt időpontban bemutatja.

A támogatás formája *keresetpótló juttatás*, valamint a *képzéssel kapcsolatos költségek* részben, vagy egészben történő *megtérítése*, ezen belül a résztvevők támogatásának módjai a következők: *képzési költségtámogatás, járadék továbbfolyósítása, keresetpótló juttatás, élelmezési költségtérítés, utazási kedvezmények*

A Hajdú-Bihar Megyei Munkügyi Tanács 25/2001. számú határozata alapján, *kiemelten támogathatóak* azok a képzési programok, amelyek konkrét munkáltatói igényekre épülnek és közvetlen elhelyezkedést eredményeznek, valamint amelyek a pályakezdők, a tartósan munkanélküliek, a hátrányos helyzetű rétegek elhelyezkedését, a megváltozott munkaképességűek, gyesen, gyeden lévők munkába helyezését segítik elő.

Kiemelten kell támogatni továbbá azok képzését, akik ajánlott képzési program keretében első szakképesítést szereznek, vagy munkanélküli járadékos idejük első hat hónapjában – a munkügyi központ illetékes kirendeltségével együttműködve – kívánnak valamilyen képzésbe belépni. A képzések eredményességét, a hasznosulást az mutatja legjobban, hogy a tanfolyamok befejezése után viszonylag rövid időn belül hányan tudtak elhelyezkedni. *Hajdú-Bihar megye munkaerő felvevő képessége az országos átlag alatti*, a kevés üres álláshely behatárolja az új munkahelyteremtési lehetőségeket, és negatívan befolyásolja a munkanélküliek elhelyezkedési mutatói (arányát).

2001. I. félévében Hajdú-Bihar megyében befejeződött aktív munkaerő-piaci programok hatékonyságát mutató MONITORING vizsgálat adatai alapján, munkaerő-piaci képzés keretében összesen 197 tanfolyam fejeződött be. A tanfolyamokon 1927 fő regisztrált munkanélküli – csoportos, vagy egyéni képzés keretében – és 41 fő munkaviszonyban álló személy vett részt. A sikereses vizsgát tett hallgatók 57,8 %-a válaszolt a követő vizsgálati adatlapban szereplő kérdésekre. A válaszadók közül 44,5 % állt munkaviszonyban, és közülük a megszerzett képesítést jelenlegi munkájukban hasznosítók aránya 86,0 %. A 2000. I. félévi felméréshez képest a munkaviszonyban állóka hányada 3,2 %-ponttal, a megszerzett képesítést hasznosítók aránya 0,2 % ponttal csökkent.

Munkanélküliek csoportos képzése

Csoportos képzés keretében, a megyében 51 tanfolyam fejeződött be, és az induló létszám (969 fő) 91,2 %-a, 884 fő sikeres záróvizsgát tett. A lemorzsolódás oka döntően a képzés ideje alatti elhelyezkedés volt. A munkaügyi központ elsősorban a szakképesítést nyújtó, OKJ-s tanfolyamokat támogatja, melyek időintervalluma hosszabb az országos átlagnál. Egy főre számítva a támogatás mértéke megyei átlagban 249564 Ft/fő volt, ami az aktív eszközök között a második legmagasabb volt. Előző évhez képest emelkedett a képzésbe bevont szakképzetlenek aránya. A tanfolyamokon részt vettek jelentős része pályakezdő munkanélküli volt. Képzésük, átképzésük hosszabb távon a leghatékonyabb segítség a munkanélküliségük leküzdésére, enyhítésére.

Munkanélküliek egyéni képzése

137 tanfolyam fejeződött be (63 tanfolyammal kevesebb mint tavaly az I. félévben), a beiskolázottak 95,9 %-a, 919 fő fejezte be tanulmányait. A képzések eredményessége elmaradt a Munkaügyi Központ által szervezett csoportos tanfolyamokétól, annak ellenére, hogy a hallgatók nagy része már a tanfolyam megkezdésekor ígéretet kapott a leendő munkáltatójától a képzés utáni elhelyezkedésre. A követéskor 42,3 % rendelkezett munkaviszonnyal (az eszközök között ez a legalacsonyabb), a megszerzett képesítést 88,8 % hasznosította. Átlagos támogatásként egy főre 53894 Ft került kifizetésre, ami a csoportos képzésekre fordított támogatási összegeknek mindössze 21,6 %-a.

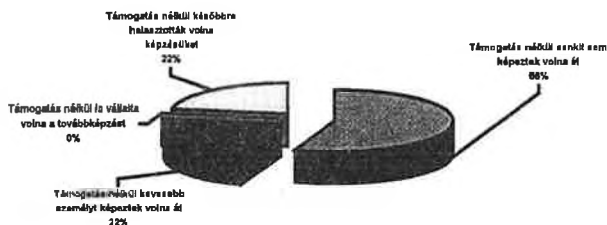
Az aktív eszközök közül az elfogadott képzésben részt vettek elhelyezkedése volt a legalacsonyabb hatékonyságú, kevesebb, mint fele (42,3 %-a) tudott elhelyezkedni megyei átlagban a végzést követő három hónapon belül. A tanfolyamok eredményessége között jelentős szóródás tapasztalható: A válaszadók közül 100 %-ban munkaviszonyban álltak a szakácsok, a kazángépkezelők, az egyéb pénzügyi dolgozók, és járművezetők. Míg az elhelyezkedési arány (30 %), a számítástechnikai gépkezelő, felhasználó, és a számviteli ügyintéző tanfolyamokat végzettek között volt a legalacsonyabb.

Munkaviszonyban állók képzési támogatása

Hajdú-Bihar megyében 2001. I. félévben 9 munkáltatónál fejeződött be 9 preventív átképzés (az előző év I. félévben 34 munkáltatónál 40 átképző

tanfolyam indult), amely 41 főnek nyújtott lehetőséget új képzés megszerzésére, egyúttal biztosította az érintettek további tartós foglalkoztatását is. A kilenc tanfolyamot a nyitó létszám 100 %-a sikeresen befejezte, lemorzsolódás nem volt. Az egy főre kifizetett támogatás mértéke átlagosan 38159 Ft volt. E képzési forma évek óta tartósan jó hatékonyságát mutatja, hogy 2001. I. félévben a munkáltatók által beiskolázott dolgozók minden sikeresen befejezték a tanfolyamot. Követéskor a képzést nyújtó munkáltatóknál 68,3 %-uk (28 fő) állt munkaviszonyban, és közülük 25 főt (89,3 %-ot) az új szakirányban foglalkoztattak. A munkaviszonyban állók *képzési támogatásának létjogosultságát igazolja* a munkáltatók véleménye is – mely szerint a 2001. I. félévben befejeződött támogatási akcióknál az érintett munkáltatóknak hathatós segítséget jelentett a támogatás – mert az *e nélkül veszélybe került volna érintett dolgozók foglalkoztatása*. A kilenc munkáltató közül *egyik sem* vállalta volna támogatás nélkül a dolgozók átképzését.

Munkáltatók véleménye a támogatás szerepéről³



2001. I. félében 1564,5 ezer Ft támogatás kifizetésével 28 fő munkaviszonyát sikerült továbbra is fenntartani. Így az „1 megmentett” munkahelyre jutó egyszeri költség 55.875 Ft volt, amely a képzés idején érvényes munkanélküli járadék felső összegének (32958 Ft/fő/hó)

³ Forrás: Hajdú-Bihar Megyei Munkügyi Központ Monitoring vizsgálat, Rozsné Debreceni Ibolya

mindössze 1,7-szerese. Az, hogy ez a 28 fő nem vesztette el munkáját, nemzetgazdasági szinten is megtakarítást jelent, mert részükre munkanélküli járadékként a támogatási összegnek a többszörösét kellett volna kifizetni. Nem beszélve arról, hogy legalább ugyanennyi családot érintett volna a munkanélküliség, mely mind anyagilag, mind mentálisan nehéz terhet rótt volna rájuk.

3. Munkanélküliek vállalkozóvá válásának elősegítése

A foglalkoztatási politika jelentős, és a gazdaság szerkezetváltása szempontjából is lényeges támogatási forma. A vállalkozás kezdeti nehézségein való túljutást kívánják megkönnyíteni azzal, hogy vagy jövedelem biztosítását teszik lehetővé arra az időre amikor a vállalkozás még nem jövedelmező, vagy a beindításához szükséges szakmai, illetőleg pénzügyi feltételek megteremtéséhez járulnak hozzá. A foglalkoztatási törvény értelmében, az a munkanélküli kérheti, aki munkanélküli járadékban nem részesül és a munkaügyi központ továbbra sem tud részére megfelelő munkahelyet felajánlani. A támogatás alanya lehet mindazon megváltozott munkaképességű munkanélküli is, aki legalább 40 %-ban csökkent munkaképességű és öregségi nyugdíjra nem jogosult, továbbá rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban, átmeneti járadékban, bányászok egészségkárosodási járadékában nem részesül.

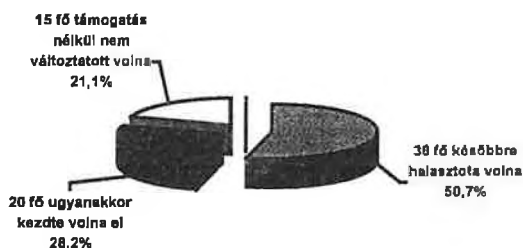
Ezen támogatás *négy formája* ismeretes, melyek együtt és külön-külön is kérhetők:

1. a vállalkozói tevékenységre vonatkozó hatósági igazolás birtokbavétele napjától a *munkanélküli járadék összegének megfelelő támogatás folyósítása*, legfeljebb további hat hónapig. Ezt annak a megváltozott munkaképességű munkanélkülinek is meg lehet állapítani, aki munkanélküli járadékban nem részesül, illetőleg arra nem jogosult. A támogatás mértéke ebben az esetben a munkanélküli járadék alsó határa, maximum 12 hónapig.
2. vállalkozói tevékenység igazolásával igénybevett, a munkaügyi központ által ajánlott *szaktanácsadás költségei legfeljebb 50 %-nak megtérítése*,
3. vállalkozói tevékenység gyakorlásához szükséges *tanfolyami képzés költségeinek legfeljebb 50 %-os megtérítése* a vállalkozói igazolvány bemutatása után,

4. hitel felvétele esetén a *hitelfedezeti biztosítás költségeinek maximum 50 %-os megtérítése*, legfeljebb egyéves időtartamra.

A MONITORING vizsgálat adatai alapján, bár nagyságrendben nem jelentős, de az érintettek véleménye szerint szükséges támogatási eszköz. 109 fő regisztrált munkanélküli részesült vállalkozóvá válási támogatásban. Közülük 103 főnek fejeződött be a támogatás, ez 4 fővel több, mint 2000. I. félévben. A 103 fő közül 4 fő a tartósan munkanélküliek központi programjában, és 3 fő a rehabilitációs munkanélküliek központi programjában is részt vett. A vállalkozások profilja szerint, a támogatottak 24 féle tevékenységbe kezdtek. Legtöbbször a kiskereskedelem, az egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatás területén, és az építőiparban dolgoznak Új profilként választották a fafeldolgozást, a kiadói és nyomdaipari tevékenységet, hang- és képfelvétel sokszorosítását, az ingóvagyon kölcsönzést, és az oktatást. A támogatottak döntően egyéni vállalkozók lettek (90 fő), bt. keretein belül 12 főnek sikerült vállalkoznia. A támogatási forma hatékonyságát mutatja, hogy a választ adó vállalkozók közül (72 fő) a követéskor 88,9 % működött.

A 72 fő válaszoló közül 71 nyilatkozott a támogatás jelentőségéről:⁴



E támogatási forma létjogosultságát bizonyítja továbbá az is, hogy a támogatásban érintettek 71,8 %-a a vállalkozását későbbre halasztotta, vagy egyáltalán nem vállalkozott volna. Ennek ellentmond azonban az, hogy a vállalkozásának jövőjét a támogatásban részesülők közül, a

⁴ Hajdú-Bihar Megyei Munkaügyi Központ Monitoring vizsgálat

válaszoló 68 főből csak 3 fő ítélte fejleszhetőnek, míg a válaszolók egyharmadának véleménye szerint, vállalkozásának jövője bizonytalan, ami azt mutatja, hogy 4,4 %-kal tartják helyzetüket kedvezőtlenebbnek az előző évben megkérdezettekhez képest.

A vállalkozás jövőjét a 72 válaszoló közül 68 a következők szerint ítélte meg:⁵

Megnevezés	2000. I. félévben		2001. I. félévben	
	fő	%	fő	%
Fejleszhető	5	10,2	3	4,4
Szintentartó	31	63,3	44	64,7
Bizonytalan	13	26,5	21	30,9
Összesen:	49	100,0	68	100,0

A megyében átlagosan egy vállalkozónak havonta 25502 Ft támogatási összeg került kifizetésre, ami 15,3 %-kal több mint az előző évben. Legmagasabb összeget a Polgári Kirendeltségen (27026 Ft), a legalacsonyabbat a Berettyóújfalui Kirendeltségen (19513 Ft) fizették ki.

4. Önfoglalkoztatás támogatása

Pályázat alapján nyújtható támogatás annak a munkanélkülinek, aki munkaviszonyon kívüli tevékenységgel gondoskodik önmaga foglalkoztatásáról, ideértve azt is, aki vállalkozást indít, vagy vállalkozáshoz csatlakozik, továbbá annak a személynek, aki a foglalkoztatási törvény értelmében munkanélküliek vállalkozóvá válását elősegítő támogatásban részesül.

Legalább három hónapja regisztrált pályakezdő munkanélküli önfoglalkoztatás vállalása esetén visszafizetendő tőketámogatásban részesülhet (ennek összege 2001-ben maximum 1.000.000 Ft volt). A támogatás odaítélésének feltétele, hogy a pályázó megvalósítható üzleti tervvel rendelkezzen, legalább három éves önfoglalkoztatást vállaljon

⁵Forrás: Hajdú-Bihar Megyei Munkaügyi Központ Monitoring vizsgálat

vállalkozás keretében, a támogatás összegének legalább 30 %-a saját erőként rendelkezésre álljon, és a visszafizetés garanciájaként megfelelő fedezetet (pl. forgalomképes ingatlant) tudjon felajánlani. A támogatás visszafizetése a folyósítás befejezését követő 13. hónap, de legfeljebb a megállapodás aláírását követő 19. hónap kezdetétől számított maximum 60 hónap alatt, negyedévenként évente egyenlő részletekben történik.

2001. év végén 410 fő részesült az önfoglalkoztatásához tökejuttatásban. Számuk 2000. évhez képest 35 fővel nőtt, ami 9,3 %-os növekedést jelent. Az elmúlt évek adatait vizsgálva, megállapítható az, hogy fokozatosan emelkedik ezen támogatásban részesülők száma.

5. Intenzív álláskeresés támogatása

Az intenzív álláskeresés támogatásának lényege, hogy az a munkanélküli (ideértve a pályakezdő munkanélkülit is), aki a munkaügyi központtal való együttműködés keretében – igazoltan – maga is részt vesz a munkahely felkutatásában. Támogatásként a munkahely kereséssel, illetve a munkába állást elősegítő szolgáltatás igénybevételével kapcsolatos költségek megtérítése kérhető.

A foglalkoztatási törvény *jelentős támogatásokat* biztosít azon *munkaadók részére*, akik az állami foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseinek megfelelő módon foglalkoztatnak munkavállalókat. Ebbe a körbe tartoznak, a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások (ezen belül speciális feltételekkel nyújtható támogatás a pályakezdőket, valamint a megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatókra), a közhasznú munkavégzés támogatása, valamint a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása

6. Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások

A támogatás ösztönözni kívánja a munkaadókat arra, hogy munkaerő igényüket elsősorban a tartósan munkanélküliek közül elégítsék ki. A támogatás alkalmazása olyan munkaadók esetében célszerű, akik előretáthatóan tartós foglalkoztatási lehetőségeket tudnak biztosítani a munkanélkülivé vált munkavállalók számára, továbbá azoknak, akik egyszerre több munkanélküli foglalkoztatását tudják lehetővé tenni. Nem indokolt azon munkaadók ilyen módon történő támogatása, amelyek felszámolása, vagy tevékenységének egyéb módon való megszűnése előre látható.

A foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás formájában a munkaadó részére a *munkavállaló munkabére 50-100 %-ig terjedő mértékű támogatás* nyújtható, legfeljebb egyéves időtartamra, a következő konjunktív feltételekkel:

- a munkaadó vállalja a legalább hat hónapja – pályakezdő esetében legalább három hónapja – munkanélkülinek, a támogatás alatt, továbbá azt követően legalább a támogatott foglalkoztatás időtartamával megegyező időtartamú foglalkoztatását, oly módon, hogy a foglalkoztatás ideje alatt a munkavállaló munkaviszonyát a működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szünteti meg, továbbá
- a támogatott munkanélküli alkalmazását megelőző hat hónapban hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát az előbb meghatározott módon nem szüntette meg, és erre a munkanélküli alkalmazása esetén sem kerül sor,
- a munkaügyi központ által közvetített személy foglalkoztatását vállalja, és munkaerőigény bejelentési kötelezettségének a kérelemben megjelölt munkakörökre vonatkozóan annak benyújtását megelőzően hat hónapban eleget tett.

A Hajdú-Bihar Megyei Munkaügyi Tanács határozata alapján, előnyben részesülnek azok a munkaadók, akik valamilyen szempontból halmozottan hátrányos helyzetű munkanélküliek foglalkoztatását vállalják. Így például különösen azok, akik megváltozott munkaképességűeket, vagy elsősorban a bihari, tiszamenti, nyírségi, sárréti térségekben lakó személyeket alkalmaznak. Támogathatók azok a munkaadók is, akik az érintett hátrányos helyzetű rétegek részmunkaidős foglalkoztatását, többlet létszámként vállalják. Ebben az esetben a legalább napi 4 órás munkaidőt elérő részmunkaidős foglalkoztatás esetén a támogatás összege a részmunkaidő arányának megfelelően alakul.

A MONITORING eredménymutató táblák adatai szerint, 2001. I. félévben 561 fő regisztrált, tartósan munkanélküli foglalkoztatását ösztönző bértámogatási program fejeződött be Hajdú-Bihar megyében, ami 36 fővel kevesebb az előző év ugyanezen időszakához képest. Az 561 fő közül 207 fő a tartósan munkanélküliek központi programjában, és 10 fő a rehabilitációs munkanélküliek központi programjában is részt vett. A támogatott munkáltatók vállalkozásának profilja szerint az állásba helyezettek 39 féle nemzetgazdasági ágazatba sorolt tevékenységet végeztek. Legtöbbször kiskereskedelmi, mezőgazdasági és vadgazdálkodási tevékenységet segítő szolgáltatást nyújtottak. A befejeződött

támogatásokra egy főre átlagosan 183000 Ft került kifizetésre. Az egy főre jutó támogatás mértéke az élelmiszerek és italok gyártása ágazatban (276642 Ft/fő) volt a legmagasabb, míg a legalacsonyabb a papír és papíripari termékek gyártásában (74127 Ft/fő).

A támogatás folyósításának befejezése és a továbbfoglalkoztatási kötelezettség letelte után három hónappal, a támogatott munkáltatóknak megküldött követő vizsgálati adatlapra, a foglalkoztatás-bővítő programban részt vett 561 fő munkavállaló közül 312 főnek a munkáltatója válaszolt. Ennek megfelelően, ezen aktív eszköz eredményességi mutató szerint a követő vizsgálat időpontjában 213 fő állt munkaviszonyban, ami a választ adó munkáltatóknál a támogatottak 68,3 %-át jelenti. Ez a mutató *7,4 % pontos javulást* mutat 2000. I. félévéhez képest.

A választ adó munkáltatók a következők szerint ítélték meg a bértámogatás szerepét Hajdú-Bihar megyében⁶

Megnevezés	2000. I. félév		2001. I. félév	
	Munkavállalók létszáma (fő)	%	Munkavállalók létszáma (fő)	%
Támogatás nélkül is alkalmazta volna a munkanélkülit	102	26,8	58	18,6
Támogatás nélkül kevesebb mvállalót alkalmazott volna	43	11,3	25	8,0
Támogatás nélkül halasztotta volna a felvételt	161	42,3	188	60,5
Támogatás nélkül senkit sem alkalmazott volna	75	19,7	40	12,9
Összesen:	381	100,0	311	100,0

⁶Forrás: Hajdú-Bihar Megyei Munkügyi Központ

2000. I. félévhez képest, a legjelentősebb változás (18, 2 %-os emelkedés) azok arányában történt, akik a támogatás nélkül halasztották volna munkavállaló felvételét. Kedvező, hogy csökkent azoknak az aránya, akik csak éltek a pályázat adta lehetőséggel, de támogatás nélkül is alkalmaztak volna munkanélkülit. A foglalkoztatás bővítését szolgáló aktív foglalkoztatáspolitikai eszköz létjogosultságát mutatja, hogy a munkáltatók válaszai alapján 40 főt egyáltalán nem, 188 főt pedig egyelőre *biztos*, hogy *nem* alkalmaztak volna.

7. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása

Hajdú-Bihar megyében a támogatást azok a munkáltatók igényelhetik, akik oly módon vállalják regisztrált munkanélküliek foglalkoztatását, hogy a működésükkel összefüggő okból rendes felmondással, sem a támogatott munkanélküli, sem hasonló munkakörben foglalkoztatottak munkaviszonyának megszüntetésére a munkanélküli támogatott foglalkoztatásának idején, és előtte hat hónappal sem került sor. A támogatással foglalkoztatott munkanélküli keresetét terhelő járulékok, továbbá a munkaadót terhelő egészségügyi hozzájárulás összegét a kirendeltség részben vagy egészben (50-100 %) átvállalja legfeljebb 200 napra.

Munkabér járulékai

Járulék típusa	2002. év
egészség és nyugdíj-biztosítási járulék	29 %
munkaadói járulék	3 %
eü.-i hozzájárulás	4500.-Ft/hó 150.-Ft/nap

A munkaadó e támogatás mellett – előzetes kérelem esetén – *utazási költségtérítés támogatás* is igényelhet a legalább hat hónap folyamatos regisztrációval rendelkező, vidékről bejáró dolgozók foglalkoztatása esetén.

A foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása körében változtak az *alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás* támogatásának szabályai. Korábban az a magánszemély munkaadó

részesülhetett támogatásban, aki munkanélküliek jövedelempótló támogatásában részesülő személyt foglalkoztatott. A *módosítás alapján* a támogatás nemcsak a magánszemélyek, hanem *valamennyi munkaadó részére megállapítható*, és a támogatásra alapot adó foglalkoztatottak személyi köre a jövedelempótló juttatásban részesülőkön túlmenően, kiterjed valamennyi munkanélküli személyre. A támogatás összege az adott foglalkoztatáshoz kapcsolódó közteherjegy értékének 50 %-a.

8. A közhasznú munkavégzés támogatása

Ezen aktív eszköz életre hívásának fontos *hármás célja* van. A *foglalkoztatáspolitikai célja* az, hogy az átmeneti vagy tartós elhelyezkedési gondokkal küzdő munkanélküliek munkába állítását elősegítse, a foglalkoztatási feszültségeket csökkentse. *Szociálpolitikai célja*, a munkanélküliek hozzásegítése a munkanélküli ellátásra jogosító jogszerző idő megszerzéséhez, továbbá segítse az érintettet a hosszabb távon nem támogatott foglalkoztatási körbe való bekerülését. Utoljára pedig a közösségi célt említeném, ami a munkanélküli önbecsülése és társadalmi megbecsülése szempontjából kiemelkedő jelentőséggel bír. Ennek megfelelően a közhasznú munkavégzés támogatás *közösségi célja*, hogy a tevékenység segítse elő a lakosságot, illetve a települést érintő társadalmilag hasznos tevékenységek ellátását.

A támogatás feltételeinek meghatározásakor a következő *alapelveket* kell figyelembe venni ahhoz, hogy az előbbiekben említett célok megvalósuljanak:

1. A támogatási időtartamokat egyrészt a munkanélküli ellátást megalapozó jogszerző időhöz kell átalakítani – vagyis az *aktív és a passzív eszközök* együttes, egymást kiegészítő alkalmazásáról van szó –, másrészt az önkormányzatokkal kötendő megállapodások keretei között a rövid idejű (minimum 30 munkanap), illetve részmunkaidős közhasznú támogatási igényeket előnyben kell részesíteni.

2. Növekedjen a közhasznú munkakörök választéka, igazodva a regisztrált munkanélküliek szakmai, képzettségi struktúrájához, bővüljön a kvalifikáltabb munkaerő számára alkalmas munkahelyek száma. E támogatott munkalehetőség legyen humanizált, emberi léptékű.

3. A differenciált támogatás ösztönözze a támogatott önkormányzatokat a magasabb minőségű szervezethez.

4. A közhasznú foglalkoztatási időszak alatt a munkaviszony melletti munkaerő-piaci képzés javítsa azoknak az elhelyezkedési esélyeit,

akik a programot követően más, nem támogatott munkakörbe is el tudnak helyezkedni.

Támogatható az a munkaadó, aki a lakosságot, vagy a települést érintő *közfeladat* vagy önkormányzat által vállalt, a lakosságot illetőleg a települést érintő feladat ellátása, vagy *közhasznú tevékenység* folytatása érdekében, regisztrált és a Munkaügyi Központ által kiközvetített foglalkoztatását vállalja munkaviszony – teljes vagy részmunkaidő – keretében. Mindezt olyan módon kell tennie, hogy a foglalkoztatottainak létszámát a foglalkoztatás megkezdését megelőző havi átlagos statisztikai állományi létszámához képest bővíti és a foglalkoztatással nyújtott szolgáltatás ellenértékéenként más szervtől díjazásban nem részesül.

A jogszabályi feltételeknek megfelelően a *támogatható tevékenységi kör* alapvetően három csoportba sorolható:

– az önkormányzat által önként vállalt, a lakosságot illetőleg a települést érintő feladat ellátása: elsősorban szociális, egészségügyi, oktatási, környezetvédelmi, kommunális tevékenységek, de minden olyan egyéb tevékenység is támogatható, ahol a foglalkoztatásra nem üzletszerű gazdasági tevékenység keretében kerül sor, normatív támogatásban nem részesül, és mérhető szolgáltatás- és teljesítménytöbblet jelenik meg.

– *Közfeladatnak* minősül az állami, vagy önkormányzati feladat, amelynek ellátásáról – jogszabály alapján – az államnak, vagy az önkormányzatnak kell gondoskodnia. A helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvény alapján önkormányzati feladat pl.: vízrendezés, csapadékvíz-elvezetés, csatornázás, helyi tömegközlekedés, köztemető fenntartása, egészségügyi szociális alapellátás biztosítása, stb.

– *Közhasznú tevékenység*: a közhasznú szervezetekről szóló 1997. évi CLVI. törvény értelmében, a társadalom és az egyén közös érdekeinek kielégítésére irányuló következő – a szervezet létesítő okiratában szereplő – cél szerinti tevékenységek: vagyis pl.: nevelés és oktatás, kulturális tevékenység, műemlékvédelem, tudományos tevékenység, természetvédelem, állatvédelem, stb.

A *támogatás alanyai* – mint munkaadók – lehetnek:

- települési önkormányzatok
- helyi kisebbségi önkormányzatok
- közfeladatot ellátó szervezetek
- közhasznú szervezetek: akkor, ha a közfeladat ellátására nem üzletszerű gazdasági tevékenységében kerül sor.

– non-profit munkaadók: akik a közhasznú foglalkoztatás szabályainak megfelelnek, és önkormányzattal megállapodást kötöttek.

A támogatás formája a foglalkoztatással összefüggő *közvetlen költségek* (bruttó bér, TB járulék, munkaadói járulék, és a tételes egészségügyi hozzájárulás) *részbeni átvállalása*, utólagos költségtérítéssel. A közhasznú foglalkoztatáshoz nyújtható támogatás felső határa általában az elismert *közvetlen költségek 70 %-a*. A Hajdú-Bihar Megyei Munkaügyi Tanács 2002-ben – a foglalkoztatási törvény felhatalmazása alapján – a kiemelt *maximálisan 90 %-os támogatású foglalkoztatás* lehetőségét az alábbi esetekre terjeszti ki:

1. erdőtelepítés-erdőgondozás, vízgazdálkodási, környezetvédelmi, hulladékkezelési célprogramok,
2. a hátrányos helyzetű cigány kisebbség foglalkoztatását, illetve a tartós munkanélküliség enyhítését segítő célprogramok,
3. cigány foglalkoztatás-szervezői munkakörben való foglalkoztatás,
4. oktatás feltételei javítását célzó programok.

Közhasznú munkavégzés támogatás egy munkavállaló foglalkoztatásához folyamatosan legfeljebb egy évi időtartamban állapítható meg. Az így támogatott munkaviszonnyal megalapozott járadékellátásra jogosult munkanélküli, e programban két éven belül ismételtelen nem közvetíthető, míg járadékellátásra való jogosultsága fennáll.

A hagyományos közhasznú foglalkoztatás támogatására vonatkozó adatok szerint, 2001. I. félévében Hajdú-Bihar megyében, az érintettek száma 2904 fő volt. Ezzel az eszközzel (az adatok csak az év első félévére vonatkoznak) biztosítottak átmeneti foglalkoztatási lehetőséget, munkahelyi tapasztalatszerzést és keresetet – a megye mind a 13 kirendeltségének területén – a regisztrált munkanélküliek számának éves átlagához képest, a munkanélküliek 9,6 %-nak. Ebből következik az, hogy bár sajnálatos módon, ez kevesebb 846 fővel, mint az előző év ugyanezen időszakában, mégis *ez az az aktív eszköz*, amely a statisztikai adatok alapján, *a legtöbb munkanélküli számára jelent segítséget*. Kedvezőtlennek minősíthetjük azt, hogy jelentősen csökkent a hátrányos helyzetűek létszáma. Így a tartósan munkanélküliek aránya 8,1 % ponttal, míg a rehabilitációs munkanélküliek hányada 0,2 % ponttal mérséklődött. A támogatással érintettek döntő hányada (58,3 %) kommunális

tevékenységet végzett, míg egészségügyi és szociális tevékenységet 14,3 %, oktatás, művelődési tevékenységet 6,3 % folytatott.

Az egyes tevékenységi körökben végzett legjellemzőbb munkák:

– *Kommunális:* a közterületek tisztántartása, szeméttelép, dőgtér kezelése, kazánfűtés, takarítás temetők karbantartása,

– *Egészségügyi és szociális:* idősek, szenvedélybetegek gondozása, segéd és szakápolói munkák, tanácsadói szolgálat működtetése, hátrányos helyzetű családok segítése, roma kisebbségnél családgondozók, szociális ápolók,

– *Művelődési és oktatási:* szakfeladatok ellátása (tanítók, tanárok, népművelők, pedagógiai asszisztensek), romáknak kulturális és egyéb szervezések,

– *Egyéb:* adminisztratív munkák, programszervező, környezetvédő.

Egy közhasznú foglalkoztatottra a félév folyamán havonta átlagosan 39708 Ft támogatás került kifizetésre. Ez az összeg, az előző év ugyanezen időszakához képest 11253 Ft-tal emelkedett Hajdú-Bihar megyében. 2001. I. félévében 35 fő munkaviszonyát véglegesítették, ami a támogatott létszám mindössze 1,2 %-a. Bár a bázisidőszakhoz viszonyítva, ez a létszám 13 fővel nőtt, a kifizetett támogatási összeg és a programba bevont munkanélküliek számához képest, *igen alacsony*. Várhatóan ez az arány a jövőben *sem fog számottevően növekedni*, mert az intézmények finanszírozása nem teszi önfenntartóvá az érintett munkahelyeket, az önkormányzatok és intézményeik szűkös költségvetése miatt. Pedig igazából akkor lenne hatékony eszköze a foglalkoztatás bővítésének ez a támogatás, – és az összes többi is – ha nemcsak a jogszabályban megjelölt feltételeknek megfelelő ideig, hanem ennél tovább is foglalkoztatnák a programba bevont munkanélkülit.

9. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében foglalkoztatásuk támogatására, a foglalkoztatási törvényben foglaltaknál *kedvezőbb* szabályok állapíthatók meg.

A törvény értelmében *megváltozott munkaképességű személy* az, aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt

követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkentek.

Ennek megfelelően a külön rendeletben szabályozott megyei munkaügyi központ foglalkozási rehabilitációs eljárásának célja az, hogy elősegítse az olyan munkanélküli munkába helyezését, akinél a munkaképesség-csökkenés mértéke – az erről kiállított igazolás alapján – legalább a 40 %-ot eléri, vagy aki ilyen igazolással nem rendelkezik, de – foglalkozás-egészségügyi szakellátó hely szakvéleménye alapján – megállapítható hogy a munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei, testi vagy szellemi károsodása miatt csökkentek.

A Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs alaprészéből támogatás nyújtható megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, valamint külön rendeletben meghatározott, beruházásnak nem minősülő bővítéshez, egyéb fejlesztési célú kifizetéshez.

A munkaügyi kirendeltség feladata, hogy megvizsgálja, hogy a megváltozott munkaképességű munkanélküli foglalkoztatása milyen szolgáltatás vagy támogatás nyújtásával segíthető elő. *Lehetséges támogatási formák:*

1. Rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás
2. A megváltozott munkanélküliek képzése
3. A megváltozott munkaképességű munkanélküli vállalkozóvá válásának támogatása

10. A fiatal (pályakezdő) munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő aktív eszközök

A pályakezdők helyzet Magyarországon éppúgy, mint Európa többi országában az adott gazdasági és társadalmi helyzetet tükrözi. A kilencvenes évek eleji rendszerváltás felborította a korábbi gazdasági kapcsolatokat, és mélyreható gazdasági válsághoz vezetett. Ennek következtében Magyarországon az évtized első felében 1,4 millió munkahely szűnt meg, több mint amennyi az előző négy évtized alatt létrejött. A gazdasági aktivitás visszaesése mindenekelőtt a 15-24 éves fiataloknál, a 45 éven felüli férfiaknál, és az 50 éven felüli nőknél nagyarányú. A *munkanélküliség* mindenki számára anyagilag és lelkileg is nagy megpróbáltatást jelent, de *különösen veszélyes a pályakezdő fiatalok értékrendjére nézve.*⁷

⁷ Bíró Noémi: Pályakezdők a munkaerőpiacon Munkaügyi Szemle 1999. évi 1. szám

A pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítéséről, képzettségük, szakmai felkészültségük javítását, munkatapasztalat szerzését lehetővé tevő támogatás nyújtásával kell gondoskodni.

A törvény értelmében *pályakezdő munkanélkülinek* minősül, a 25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén a 30. életévét – be nem töltött, a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkező, a munkaügyi központ által nyilvántartott munkanélküli, feltéve, ha munkanélküli járadékra a tanulmányainak befejezését követően nem szerzett jogosultságot. *Nem tekinthető pályakezdő munkanélkülinek, aki:*

1. terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, illetőleg gyermekgondozási segélyben részesül,
2. előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, illetve elzárás büntetését tölti,
3. sor- vagy tartalékos katonai szolgálatot, továbbá polgári szolgálatot teljesít.

Az aktív eszközök között vannak olyanok, amelyek minden munkanélküli részére (így pályakezdő munkanélküliek részére is) mások pedig, kifejezetten a pályakezdő munkanélkülieknek jelenthetnek segítséget.

A Hajdú-Bihar Megyei Munkaügyi Központ az általános iskolákban, szakmunkásképző iskolákban, szakiskolákban, speciális szakiskolákban, gimnáziumokban rendhagyó osztályfőnöki órákon, a végzős fiatalok részére a tanév befejezése előtt tájékoztatást nyújt az elhelyezkedési lehetőségekről, esélyekről, valamint a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételeinek feltételeiről. Immáron haladó hagyománnyá vált az évente megrendezésre kerülő „*Szelet a vitorlába*” elnevezésű pályaválasztási kiállítás (állásbörze), ahol az érdeklődők közvetlenül kapnak tájékoztatást a felvételi követelményekről, a választható szakirányokról. A kiállítás segítséget nyújt egyebek mellett a pálya-, szakma-, és iskolaválasztás előtt álló általános és középiskolás tanulóknak, valamint a pályakorrekciót tervezőknek egyaránt.

A munkaügyi központ a pályakezdő munkanélküliek számára *egyéni adottságaikhoz igazodó* szolgáltatásokat nyújt, *csoporthoz tartozók, vagy egyéni tanácsadás* keretében.

A csoportos foglalkozásoknak három formája lehetséges:

Impulzus tréning

Azok a fiatalok, akik bizonytalanok önmagukban, pályaválasztásukban, illetve nem rendelkeznek kellő önismerettel e tréning révén segítséget kapnak életútjuk megtervezéséhez.

Álláskeresési technikák oktatása

Az álláskeresési technikák elsajátítása azoknak a fiataloknak ajánlható, akik az *önálló elhelyezkedés módszerét* választják. Nekik, mielőtt nyakukba vennék a világot, érdemes végiggondolniuk a következőket: „mivel szeretnék foglalkozni?“, „hol akarom ezt tenni?“, és „hogyan akarom ezt megvalósítani?“. Az együttgondolkodásnak ezt a lehetőségét kínálja a munkaügyi központ, ahol előadás, gyakorlat és beszélgetés formájában az álláskeresés technikáit lehet megtanulni.

Álláskereső klub

Előfordul, hogy többszöri próbálkozás után sem sikerül elhelyezkedni, ami miatt nagyon gyakran kétségek gyötrik az embert: „mi lehet a baj?“, és „vajon mit csinál rosszul?“. Az álláskereső klubban *szakember segítségével*, sorstársak közösségében lehetőség nyílik: állás felkutatására, önéletrajz készítésére, vagy a munkaadóval történő felvételi elbeszélgetésre való felkészítésre. A kitűzött cél, hogy a klubtagok a lehető legrövidebb időn belül megtalálják a nekik leginkább megfelelő munkát.

Egyéni tanácsadás keretében az alábbi lehetőségek vehetők igénybe:

Pályaorientációt segítő program

Azok a szakmai végzettséggel nem rendelkező fiatalok, akik bizonytalanok a pályaválasztásban, vagy a további életpályájuk szervezésében, e program keretében segítséget kaphatnak a helyes döntés meghozatalában.

Pályakorrekciós program

Akik nem rendelkeznek piacképes szakmai végzettséggel, illetve akiknek téves volt a szakmaválasztásuk, e szolgáltatás segítséget nyújthat a helyes

irányba vezető út kiválasztásában, a cél eléréséhez szükséges tennivalók összeállításában.

Pszichológiai tanácsadás

A pályakezdő számára életvezetési, döntési, munkavállalási problémák megoldásában nyújt segítséget. A tanácsadás alkalmas, a munkanélküliséggel járó pszichés ártalmak feloldására, kezelésére is.

A pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítéséről szóló kormányrendelet alapján, *speciálisan a pályakezdőket érintő támogatási formák három fajtája ismeretes:*

- foglalkoztatást elősegítő képzés
- munkatapasztalat szerzés támogatása
- foglalkoztatási támogatás

A foglalkoztatást elősegítő képzési támogatás – amely a munkaügyi központ által felajánlott és a munkanélküli által vállalt képzés költségének különböző formában való megtérítését jelenti – kifejezetten a *munkanélküliek, míg a másik két támogatás, a munkaadók részére adható.*

Pályakezdő munkanélküliek munkatapasztalat szerzési támogatása

A támogatás célja, a szakképzetlen vagy meghatározott szakképesítéssel rendelkező pályakezdő munkanélküliek munkatapasztalat szerzése céljából történő foglalkoztatása, valamint a munkaadók ösztönzése arra, hogy munkaerőigényüket elsősorban pályakezdő munkanélküliek közül elégítsék ki, így növelve elhelyezkedési esélyüket. A támogatás annak a munkaadónak jár, aki munkaviszony keretében legalább 360 nap időtartamra, és legalább napi négy órás munkaidőben olyan munkakörben vállalja a foglalkoztatást, ami megfelel ezen aktív eszköz céljának. A támogatás a foglalkoztatást, ami megfelel ezen aktív eszköz céljának. A támogatás a foglalkoztatás időtartamára, de legfeljebb 360 napra állapítható meg a pályakezdő munkanélküli részére járó munkabér 50-100 %-áig terjedő mértékben. A támogatásra a munkaadó a pályakezdő munkanélkülinek a kirendeltségi nyilvántartásba vételét követő 90 nap elteltével jogosult.

2001. I. félévben 272 fő regisztrált pályakezdő munkanélküli munkatapasztalat szerzési támogatása fejeződött be Hajdú-Bihar megyében, 32 fővel (10,5 %-kal) kevesebbnek, mint az előző év I.

félévben. A pályakezdő munkanélküliek közül legnagyobb arányban (62,5 %) a 20-24 éveseket foglalkoztatták ennek a támogatási eszköznek a segítségével. A támogatott munkáltatók vállalkozásának profilja szerint, az érintettek 13 féle nemzetgazdasági ágba sorolt tevékenységet végeztek, legtöbben a kereskedelemben és a feldolgozóiparban helyezkedtek el. Egy főre átlagosan 352791 Ft került kifizetésre, ami az aktív eszközök között a legmagasabb támogatási összeget jelenti. A támogatás folyósításának befejezés után három hónappal, 199 személy munkáltatója küldte vissza a követő vizsgálati lapot. Ennek alapján, a 199 főből, 134 fő állt munkaviszonyban, ami kismértékű javulást jelent a bázisfélévhez viszonyítva.

Pályakezdő fiatalok foglalkoztatási támogatása

Ez a támogatás a munkaadókat kívánja arra ösztönözni, hogy munkaerőigényüket elsősorban pályakezdő fiatalok közül elégítsék ki, oly módon, hogy foglalkoztatásuk szakképzettségüknek megfelelő munkakörben történjen. A támogatás speciális személyi körben vehető igénybe, ami eltér a törvény által általánosan meghatározott pályakezdő munkanélküli fogalmától. E szerint a támogatás azon munkaadó részére állapítható meg, aki a szakmunkásképző iskola, szakiskola és speciális szakiskola befejezését követően, a nála legalább egy tanéven keresztül gyakorlati képzésben részesült pályakezdő foglalkoztatását s zakképzettségének megfelelő munkakörben vállalja, legalább napi hat óras időtartamban. További feltétele a támogatásnak, hogy a foglalkoztatás a támogatás iránti kérelem benyújtását követő időpontban, de a szakképzettség megszerzését követő 90 napon belül kezdődjön meg. A munkaadó a támogatás 270 napon át történő folyósításának megszűnését követően, köteles a pályakezdőt legalább 90 napig a támogatás nélkül foglalkoztatni. A támogatás mértéke a jogszabályban megállapított kötelező legkisebb havi munkabér fele. Ha a munkaidő a teljes munkaidőnél rövidebb, a támogatás mértékét a munkaidő eltérő mértékével arányosan csökkentve kell megállapítani.

2001. I. félévben 12 fő pályakezdő foglalkoztatási támogatása fejeződött be Hajdú-Bihar megyében. Az előző év I. félévéhez viszonyítva kevesebb, mint felére csökkent (14 fővel, 53,3 %-kal) a támogatással érintettek száma. Félévről – félévre csökken azon munkaadók száma, akik a foglalkoztatási támogatást igénybe véve alkalmaznak fiatal pályakezdőt. Évről – évre megfigyelhető, hogy jóval kevesebben veszik igénybe ezt a

támogatási formát, mint a pályakezdők munkatapasztalat szerzési támogatását. Ennek oka a támogatás igénybevételének feltételrendszerében keresendő: nevezetesen a személyi kör specialitásában, a támogatás összegében, és a továbbfoglalkoztatási kötelezettség körében. Ezért inkább munkanélküliként regisztráltatják és három hónapig „parkoltatják” a volt tanulóikat a munkáltatók, hogy kedvezőbb támogatási lehetőséghez jussanak. Ez a tény indokoltá teszi ezen eszköz létjogosultságának megkérdőjelezését, a hatályos jogszabályi feltételek mellett. Hajdú-Bihar megyében az egy főre jutó támogatás összege 102910 Ft volt. A támogatási eszköz eredményességi mutatói jelentősen romlottak az előző év ugyanezen időszakához képest. Mindössze 6 fő munkaadója küldte vissza a vizsgálati adatlapot, melyből kiderült, hogy mindössze 3 fő állt munkaviszonyban a továbbfoglalkoztatási idő letelte után, ami 34,0 % pontos romlást jelent a bázisidőszakhoz képest.

A pályakezdő fiatalok akárcsak országos szinten, Hajdú-Bihar megyében is a munkanélküliek jelentős hányadát alkotják. A munka nélkül maradt pályakezdők megélhetését segítette elő a pályakezdők munkanélküli segélye, ami 1996. július 1-jével megszűnt.

VI. A munkahelyteremtés jövője, különös tekintettel a munkaerőpiaci programok támogatására

Mint ahogyan azt a különböző közgazdasági modellek is jól mutatják, a teljes foglalkoztatottság nem megvalósítható, irreális cél lenne. El kell fogadni azt, hogy számolnunk kell a tartós munkanélküliek egy olyan rétegével, akik közül a többség sajátos mikrokulturális környezetére visszavezethető mentális és erkölcsi állapota miatt nem alkalmas a szocializálódásra. Így esetükben nehezen képzelhető el, hogy versenyképes munkavállalókká váljanak. Mindenkinek meg kell azonban adni az esélyt, hogy dolgozhasson és emberhez méltó életet éljen. A tartós munkanélküliség személyiségromboló hatásának enyhítéseként e réteg számára fontos szerepet játszik a közmunka, a közhasznú munka. Bár némely uniós vélemény szerint a közhasznú munka, és a közmunka egyfajta „zsákutca”, hiszen csak átmenetileg juttatja munkához a munkanélkülieket, a hazai viszonyokat tekintve azonban indokolt a fenti

foglalkoztatási formák fenntartása, és bővítése, vagyis a másodlagos munkaerőpiac továbbépítése.

A nemzetközi szakirodalomban a munkaerőpiac fő áramlatán kívüli munkahelyteremtés olyan helyi foglalkoztatási projekteket jelent, amelyek személyi szolgáltatások, illetve egy-egy kisebb közösség számára hasznos tevékenységek ellátására irányulnak, azaz olyan új szolgáltatások, illetve munkák megszervezésére, amelyek speciális foglalkoztatási támogatások nélkül nem jöhetnének létre. Ezek a társadalmi összetartó erő fontos közegei és közvetítői. Egyfelől azért, mert munkavégzési lehetőséget biztosítanak a munkaerőpiac hátrányos helyzetű csoportjainak, különösen a tartós munkanélkülieknek. Másfelől pedig azért, mert a létrehozott munkahelyek gyakran társadalmilag is hasznosak: alacsony költségvetésű szolgáltatásokat nyújtanak a rossz anyagi helyzetben élőknek és az eltartottaknak. Ezért fontos eszközt jelentenek a munkaerő-piaci integrációhoz.⁸ Az ország gazdasági fejlődésében tapasztalható területi különbségek enyhítésére szolgálhat a munkaerő-piaci programok támogatása. E támogatási eszköz keretében, olyan előre meghatározott célok érdekében nyújtható pénzügyi fedezet, amelyek térségi foglalkoztatási célok megvalósítására, valamint a munkaerő-piacon hátrányos helyzetben lévő rétegek foglalkoztatásának elősegítésére irányulnak.

Az országban *elsőként* Hajdú-Bihar megyében, a Berettyóújfalui kirendeltségen indult meg egy olyan kísérlet, amely a családra, mint a társadalom alapegységére építi az elhelyezkedést elősegítő módszereit. Ez a program az „*Összefogás a munkanélküliekért*” nevet viseli, és a Hajdú-Bihar Megyei Munkaügyi Központ „*Esélyt 2000-től*” elnevezésű átfogó megyei programjának része.

Az „*Összefogás a munkanélküliekért*” program célja: a munkanélküliek szociális gondjainak kezelése, az egyének és családok kapcsolatkézségének javítása a helyi Városi Családsegítő Szolgálat és a munkaügyi kirendeltség közötti együttműködés alapján.

Az „*Esélyt 2000-től*” program *kiemelt hangsúlyt fektet a pályakezdő fiatalok segítésére*. A szakképzetlen pályakezdők – roma fiatalok és más halmozottan hátrányos helyzetű – tartósan munkanélküliek felzárkóztatását, szakképzését, és foglalkoztatását segíti elő. Az alacsony

⁸ Frey Mária: Munkahelyteremtés a munkaerőpiac fő áramlatán kívül Munkaügyi Szemle 1999. évi 5. szám

iskolai végzettségű pályakezdekők elhelyezkedését eszközkombinációkra épülő, felzárkóztató, képzést és elhelyezkedést elősegítő programokat is magába foglaló speciális programjai – Biharnagybajomban, Hajdúböszörményben, Komádiban, Polgáron, Biharkeresztesen, Balmazújvárosban, Berettyóújfaluban és Debrecenben – segítették elő. A programban 2500 roma vett részt és olyan sikeres volt, hogy az önkormányzatok részéről igény jelentkezett a kezdeményezések folytatására.

Az északkeleti régió infrastrukturális hátránya miatt elmaradottabb, és ezáltal az ipar nehezen jut el ebbe a térségbe, pedig a foglalkoztatottak számának bővülése csak a gazdasági növekedés gyorsításának eredményeként lehetséges. Nincs ez másként Hajdú-Bihar megyében sem. A gazdasági versenyképesség növelése érdekében növelni kell a munkaerő képzettségi színvonalát, alkalmazkodási készségét. Jól képzett szakemberekre ugyanis mindig van igény, s ez különösen vonzó lehet az ipartelepítések szempontjából. A megye fejlesztési lehetőségei közül a jövőben a turizmus felértékelődésére lehet számítani, de fontos a humán erőforrás fejlesztése is.

Az országon belül, a régiók között meglehetősen aránytalan és indokolatlan különbségek megszüntetése, valamint Hajdú-Bihar megye felzárkóztatása érdekében elengedhetetlen a termelői beruházásokat megvalósító külföldi befektetők „letelepítése”, a magyar befektetők segítése, és érdekelte tétele abban, hogy Hajdú-Bihar megyében igenis jó gazdasági, kulturális, gyógyászati lehetőségek rejlenek. Ez lehet az a térség amely az uniós csatlakozás után a híd szerepét töltheti be, Európa közepén.

SUMMARY

One of the determinative ambitions of a social constitutional state is to keep up employment as high as possible. This means the creation of the balance of manpower-market supply and demand.

The aim of employment-politics is to help people with economic mechanisms, who got in an awkward position for certain reasons. These are active and passive instruments.

Hajdú-Bihar county is the fourth as for the number of the unemployed in the country. This short study discusses the division, the causes and the instruments of solving this problem.

TAKÁCS GYÖRGY

CIVIL GONDOLATOK A POLGÁRI TÖRVÉNYKÖNYV ÚJ KONCEPCIÓJÁHOZ

A Magyar Közlöny 2002. évi 15/II. számú kötete közzé tette a Polgári törvénykönyv új „koncepcióját”. A koncepciót dr. Vékás Lajos professzor és munkatársai öntötték szakmai vitára alkalmas formába, és az Igazságügyi Minisztérium bocsátotta szakmai vitára. Ismereteink szerint egy évtized állt a koncepció kialakítóinak a rendelkezésére. Néhány – a rendelkezésünkre álló néhány nap alatt aligha kidolgozható – észrevételt törekedtünk megfogalmazni.

1. Amit kaptunk, az „koncepció” avagy sem?

A civil szervezeteket tömörítő *Civil Parlament* olyan fórum, amely változó életviszonyainkat átfogóbban érzékeli mint a *polgári jogban szabályozott tárgykörök*. Elmozduló társadalmi, nemzetközi, erkölcsi, szakmai értékek jelenítődnek meg a Civil Parlament munkájában. A legszemélyesebb problémáktól a polgári-magánjogi, közigazgatási stb. életviszonyok ötvöződnek szervezeteink szemléletében. A Polgári törvénykönyv „új koncepcióját” ennek tükrében olvastuk, és törekedtünk véleményezni.

1.1 Minden társadalom működésének *conditio sine qua non*-ja az *állandóság* (biztonság) és a *változás* (kockázat) *harmóniája*. Azt is mondhatjuk, hogy az állandóság erőteljesebb követelmény, mint a változás, mert a *változásokat, változtatásokat* is a *biztonság* palánkjai mögül törekszik a társadalom többsége elfogadni. Ha nem sikerül valamely módosítás, úgy *legyen lehetőség a korábbi állapotok* ilyen-amolyan, épségben megőrzött sáncai mögé visszavonulni. *Csak változni*, alighanem olyan a népesség számára, mint éjjel és nappal kivilágított, elfüggönyözhetetlen *üvegházban élni*. A Tervezet ötvözni törekszik az állandóság (biztonság) és a változás (kockázat) arányait. E törekvéssel egyetértünk.

Kérdéses azonban, hogy a tervezett koncepció valójában a *gyakorlat, a mindennapok arányait akarja-e*, illetve *képes-e harmonikusan elegyíteni?* Olvasván a Tervezetet, kételyeim támadnak. A Ptk. új koncepciója egyrészt *nem új*, csak itt-ott újított normaanyag kialakítására törekszik

(állandóságörzés). A valóság azonban az, hogy „koncepciónélküli”. Pontosabban: a jogrendszer lehetséges egészéhez képest *szelet*, más, ugyan csak átfogó szabályozást igénylő életviszonyok körével – úgy tűnik – kevésbé vet számot.

1.2 Hiányoljuk a *magánjog* XXI. századra megfogalmazható tartalmának összevetését a polgári jog regulátori normáival. Lehetséges-e a XVIII-XIX. századi *magánjog tárgyszerinti* fenntarthatósága? Nem lépett-e túl a *társadalomfejlődés*, a *nemzetközi jog*, a *globalizáció* ezernyi szála e struktúrákon? Helyesebbnek látnánk e kérdés előzetes tisztázását, hiszen a *tiszta magánjog aligha lesz a példaként vett államok jogában is tartható*. Minden bizonnyal kétséges a *családjog beemelése a polgári jog fogalmi körébe*, még kevésbé lesz helyénvaló a *tételes szabályozásban*. Hasonló a helyzet a *munkaszerződésekkkel is*, és a példák szaporíthatók.

1.3. Monumentális gyűjtemény a magánjog, melynek a szakirodalom szerint is csak *forgalmi viszonyokhoz igazodó szegmenyjét képezi a polgári jog*. Tehát a Ptk. *nem „magánjogi”* totalitás. Meg sem közelíti akárcsak az 1928-as Magyarország Magánjogi Törvénykönyv Javaslatát. (Amelyről a véleményünk az, hogy már akkor elavult „koncepciót” képezett.) Nem látjuk célszerűnek egyes jogterületek, egyes intézmények *széttördelését*. A Tervezet számos esetben az *általános*, a *generális* szabályok, elvek gyűjteménye szeretne lenni. Csakhogy ezzel, a *nem Ptk-ban* maradó joganyag *megduplázódik*, értelmezési szeszélyei megnövekednek, s *súlyosabb alkalmazási konfliktusokat* eredményez, mint a *tárgyköreiknél fogva önállóan egzisztáló törvények*. Mindez felveti: lehetséges-e komplex Ptk-t alkotni, avagy *célszerűbb lenne összekapcsolt joganyag-tárat létrehozni*. Ez alatt azt értjük, hogy a *magánjog egyes – átfogó – tárgykörreit szabatos*, de egymással *jogalkotásakor összekapcsolt „könyvek”* alkotnák. Az összekapcsoltság azt fejezné ki, hogy a *jog megalkotásakor, annak gyakorlati (nem csak bírói!) alkalmazásakor, értelmezésekor egységnek kellene tekinteni*. Feloldható lenne a Ptk. „lyukassága”, flexibilisebbé válna az EU-jogok, a nemzetközi jogok recipiálása. Ezt a módszert tekintenénk *valódi koncepciónak*. Olyasvalaminek, ami változó életünk *realitásaival éppúgy szinkronban van*, mint a jog *dogmatikai rendjével*.

• Utalunk arra, hogy ebből a szempontból az *alkotmányt* sem éreztük *egyetlen chartába foglalható alapkőnek*. Már csak az EU-csatlakozás várható *tendenciái* miatt sem, hiszen az EU-joggal szemben az alkotmányokra történő hivatkozásnak rendkívül beszűkült szerepe lesz.

• Ugyancsak itt jegyezzük meg a *területi és a személyhez kötődő jogok* integrációs változásokat tükröző elmozdulási irányaira történő „odafigyelés” szükségességét. A XIX. század a nemzetállamok kialakulásával a *területhez kötötte a jogot, a jogi szabályozást*. „Feltalálta” a francia for-

radalom által, még a XVIII. század végén az „állampolgárságot”. Azok a *magánjogi elemek*, amelyek részben egy Ptk. tárgyát, részben egy azon *kívüli jogterületet* fognak át, az *államok akaratának rendelődtek alá*. Ez a folyamat hozta létre a *Rule of Law*, illetve a *Rechtsstaat* „koncepcióit”. A jogállamiság elvét alapvetően a *területhez kötődő állami* jogalkotás uralja. Ez az elv éppen az EU és a globalizálódás pillanatában rendült meg. Az EU-állampolgárság éppúgy *perszonalitáson* (személyes jogon) alapuló jog, mint valamely kisebbséghez tartozás, vagy akár az egykori „illetőség”. A Ptk. ezt a problémakört – legalábbis a koncepció szintjén – nem érzékelt.

Ha forgalmi viszonyok regulációja a Ptk. fő „csapásiránya”, akkor az *adásvétel, a csere, a tulajdonlás, a kárfelelősség egész rendszere már réges-régen elszakadóban van a területhez kötődő jogalkotástól*. Nemcsak a nemzetközi kereskedelmi-gazdasági kamarák *szokványai, szokásai* jelzik ezt a kanyarodó sávot, hanem az a *sok, egymásra tekintettel levő nemzeti joganyag* is, amelyet a Tervezet bőségesen citál. Amikor a BGB-t állítják a jog „mérnökei” példaképp a magyar, a svéd, a román, vagy a japán jogalkotás elé, akkor nolens-volens beismerik a *területi szabályozhatóság elvének feladását*.

A Ptk. Tervezete azonban tartalmaz olyan jogterületeket is, amelyek nagy erendendőben *személyes, vagy személyes jogok felé csúszó* jogterületei életünknek. A személyes jog valami olyasmit fejez ki, amely *meghatározott közösséghez tartozást biztosít*. Nem engedi a személytelen jogok világába az egyént. Ilyen jogok a *családi, öröklési, a munka- és szociális, a társadalombiztosítási* stb. jogok. Aligha lehet ötvözni ezt a két, egymással éppen, hogy köszönőviszonyban lévő normavilágot. A *hitelezés, dolgok adásvétele* még lehet személytelen, de *őseink földje* – nos, ez már *kétséges*. A házasság azért személyes, mert a házasuló valamely *közösség által meghatározott egyén*, s ezt házasságkötésével is ki kell, hogy fejezze. Ugyancsak ez a helyzet a Tervezet által említett *öröklési jogok* körében is (ági öröklés kötődése az ősiségi joghoz).¹ Minthogy legalább két, egy-

¹ A Ptk. „koncepció” készítőinek tiszteletre méltó teljesítménye éppen ezt a XXI. századba átvélő dualitást nem érzékelteti. Amíg az ENSZ Nemzetközi Adásvételre vonatkozó egyezménye még a '60-as évek nemzetállami struktúrára épült, addig ez az alap az európai, amerikai és az egyes ázsiai térségek „jogkiegyenlítő” folyamataiban *belső* joggá válik. Így a multi-cégek által eleve kikerült jogterület lesz. Nem mellőzhetjük azt a problémakört sem – de fenti elvünknek nem mond ellent –, hogy a gazdasági *centrumok, fél és teljes perifériák* eltérő szabályozást igényelnek. Centrum alatt a multi- és óriáscégeket, konglomerátumokat, a még nagy térségekben érvényesülő középvállalkozásokat, forgalmi struktúrákat értjük. Egészen más a *gazdasági jog* kérdésköre egy világcég, és más egy szatócsüzlet esetében. Ezért sem látjuk *feloldhatónak egyetlen törvényben* – ráadásul nemzeti törvényben – a nagy- és kisvállalkozások, gazdálkodó szervezetek szabályozását.

mással korántsem párhuzamos (és még további ellentmondásokkal is terhelt) jogterület ötvözésére vállalkozik a Tervezet, *koherens egységet* – éppen a külön törvényekkel, kivételekkel – *eleve képtelen lesz biztosítani*.

1.4. A fentiek alapján, a civil értékek szemszögéből vizsgálva a Tervezetet, úgy véljük: *a szociális dimenziókat hordozó jogterületeket a Ptk-ba nem lehet, és véleményünk szerint, nem is célszerű a Ptk. szövegekörnyezetébe beiktatni*.

1.4.1 Javasoljuk, hogy a *civil társadalom széleskörű bevonásával*, a Ptk. kodifikációs munkálatainak mintájára, a szociális normaanyagok összekapcsolt programját (projektjét) hozzuk létre. Ily módon válna egyértelművé, hogy a *családjog* és az *öröklés* összetartozó jogterület, s nem kellene *Gaius Institutio*-ihoz ragaszkodnunk 1800 év után is. Hasonlóképp elvethető lenne a Ptk-ból a *tartási szerződés*, amely elsősorban *szociális* intézmény, és nem vagyoni jogi. Ugyancsak a szociális dimenziók közé illeszkedne a szakmunkásképzés, a munkaviszonyok, a foglalkoztatás stb. Ezekre a tételes megjegyzésekben visszatérünk. Ehelyütt csak annyit jegyzünk meg, hogy a *dologi, forgalmi viszonyok* mellett, a *szociális jogok* rendszere legalább olyan fontos tárgyköröket foglal el mint a pénzügyi, hitel- stb. világ normarendszerei. Ezek éppúgy meghatározzák az *életminőséget*, s ez *nem elhanyagolható az identitástudat* alakulása szempontjából.

- A szociális dimenziók *összekapcsolására*, konzisztens egységesítésére törekvés, csakis *több törvény, jogszabály által lehetséges*. Nem látjuk esélyét annak, hogy kiragadott „általános” szabályok a Ptk-ból, mások egyéb jogforrásokból legyenek megismerhetők. *Nincs* tehát e területen sem lehetőség *egységes kódex megalkotására*. Azt a komplexitást azonban a *társadalom elvárja*, hogy az *életviszonyokhoz* tartozó alapvető szabályok *azonos fogalmi körbe tartozó normákkal* „operáljanak”.

Fontosnak tartjuk rögzíteni, hogy – például az „életpálya”-elv, vagy a családi gazdaság stb. – *nem segíthető sikerre összekapcsolt szociális charta forma nélkül*. A német jog munka világát szabályozó, kb. 11 törvényének összeláncoltsága kitűnő példa lehet egy valódi „koncepció” ki-

Ezért tartjuk a 2001: CIV. tv-t – a jogi személyek büntetőjogi felelősségéről – is problematikusnak.

Ami a személyhez kötöttséget illeti, ez a tendencia is értelemes. Az emberi jogok kiegyenlítő hatásával sem számolhatunk rövid távon. Családi jog éppen hogy a nyitottság felé tendál, s ennek inkább társadalmi, semmint vagyoni jogi kérdései a dominánsabb „értékek.” Gondoljunk arra, hogy Európát – a szokásaiban és nem földrajzi területében mért Európát – a *keresztény típusú családi értékek* jellemzik. Ezek az értékek ki kell hogy fejeződjenek egy *sajátos jogi formában*, *nem tűnhetnek el* a polgári jog személytelenítő rendszerében. Ezért is véljük: a Csjt. beolvasztása, túl a szakmai értékeken, *társadalomlélektani kérdés* is.

alakítására, még a Ptk-n belül is. Nem kell indokolnunk: a foglalkoztatás, a szakmaválasztás, a munkavégzés, a társadalombiztosítás és az adóztatás stb. egy sajátos állapotot, a *szociális státuszt írja le, s ez az a politikai minőség*, amely a közösséghez tartozók *perszonalitáson alapuló* identitástudatát a Ptk. személytelen intézményei közepette képes biztosítani.

Ezért javasoljuk a Tervezet tárgyköreinek szociális értékek mentén történő újragondolását.

1.5. Összegezve azt kell megállapítanunk, hogy a Tervezet valójában *nem átfogó kódex*, csak a Ptk. egyes normáinak korrekcióját tartalmazó összeállítás. Egyetértünk számos, Ptk-t módosító javaslattal, de a területi és a személyes jogok következtében a több, összefogható törvény koherenciáját tartjuk kívánatosnak a családi és az öröklési jog, a tartások kizárásával, melyeket önálló joganyagként lenne célszerű kodifikálni. A munkajog szerződéselemeit, kárfelelősségi szabályait *nem tartjuk* a Ptk-ba illeszthető jogterületeknek. Javasoljuk a *szociális jogterület* önálló kutatását, és sok szempontú összekapcsolását jogrendszerünkben.

2. Egyes kérdések a Tervezetben

2.1 Mennyire legyen valamely jogi szöveg *absztrahált*? Nyilvánvaló, hogy a német-francia mintájú jogi szabályozás az elmúlt évtizedekben egyre inkább az *angolszász bírói jogalakítások irányába „csúszik”*. Ezt az EU-ba tömörült országok eltérő normarendszerei is elősegítik. A konvergencia azonban nem jogosít fel arra, hogy a *bírói jogértelmezéseknek kiüntetettebb szerepet* szánjunk annál, mint amivel ténylegesen rendelkeznek. Véleményünk szerint a *joggyakorlat bíróságokig el sem jutó* folyamatai képezik a valódi társadalmi hátteret. Hiányzik az 1987: XI. törvényben írott egyeztetési, jogszabály-előkészítési fórumrendszer. Nem érintve a *dogmatikát, a jog strukturális felépítését és működését*, csak arra hívjuk fel a figyelmet, hogy a *bírói jogalkalmazás a tényleges jogalkalmazás töredékét teheti csak ki*. Azoknak a megfigyeléseknek, tapasztalatoknak, amelyek a tényleges hatályosulás problémáit mutathatják, leginkább egy olyan rendszer képes eleget tenni, amelyik a *jogvitáktól függetlenebb monitoring rendszeren* alapul. E vonatkozásban a *statisztikák* sem igen használhatók. Indokoltnak tűnik egy olyan, *jogászokat, közgazdászokat, gyakorlati szakembereket tömörítő, véleményformáló hálózat*, amely nem csak a Ptk. és a szociális jogok megalkotásához, hanem *folyamatos megfigyeléséhez is segítséget nyújt*. Úgy tűnik, egy *átfogó jogáskamara* is *nagy előrelépés* lenne a bírói szemléletű jogalkotói háttér kiegészítésére.

Utalunk a bírói gyakorlat rendkívül ingadozó voltára, amit tekinthetünk rugalmasságnak is, de a mindennapok vonatkozásában korántsem erősíti a *jogállamiság* iránti empátiát. Különösen így van ez a *munkajogban*, a családi és tartási viszonyok, a tb- és adójogi jogviszonyok körében. Álláspontunk szerint, a Ptk. kodifikációját, a szociális jogok összehangolását az *ügyek eljárási* (közigazgatási, bírósági) *fórumrendszereinek egyidejű rendezésével lehet elvégezni*. Amíg – például – a személyhez kötődő (perszonális) családjog *bírói hagyatkozási alapja a magyar*, addig az ugyancsak személyhez kötődő *szociális jogok foglalkoztatási viszonyai* már az EU-irányelvek, nemzetközi és közösségi bíraskodás által is befolyásoltak.

2.2 Ad. V. ponthoz. A Ptk. szabályozási körével – amint fentebb írtuk – nem teljesen érthetünk egyet. Szükségesnek tartjuk a *magyar*, pontosabban: egy *uniós magyar jogrendszer áttekintését*, és a Ptk. *szerepének* ilyen vonatkozású *újraértékelését*. Ebből a megközelítésből kiindulva, a *monista* „nagykodifikáció” véleményünk szerint már nem korszerű követelmény. Elmúlt a XIX-XX. század fordulójának „törvényalkotó” hőskora, és tetszik – nem tetszik, az *árúkötegekhez* és nem a szinguláris jogi egységnek tekinthető *áruhoz* kell még a *polgári jognak* is igazodnia.² Természetesen a *közjog szerepét* is *újra kell értelmezni*, idevonva a tágran felfogott, nem egyetlen szabályba gyömmöszölt családi, munka-, tb- stb. jogviszonyokat is.³ Vannak a „család” és a „foglalkoztatási” viszonyoknak forgalmi szabályokkal is leírható vonatkozásai, de ezek *lényegüknél fogva nem vagyoni tárgykörök*.

Ismételjük: *kiemelt szerepet* kell szánni a *határterületeken érintkező jogoknak*. Egyetlen példát említhetünk: az öröklés a Ptk-ban, még *Gaius* által is jól érthető *dolog* és *jogegység* rendszereként került leírásra. Nos, a *társasági jog* és a *munkajog* ezen a területen olyan kontaktusokat eredményezett, amelyek szabályozása *közérdek*. (Működő üzem kiskorú általi irányítási, tulajdonlási kérdései és a gyámság.)

• Hasonló zavarban vagyunk a *szellemi alkotások jogával* is. Bemelése a Ptk-ba az általánosság szintjén, *alkotmányos elvek duplikálásának veszélyével jár*, míg a tételes szabályok rendszeridegenként kerülnének a Ptk. jelenlegi (vagy bővítendő) normaanyagába. A szellemi alkotások joga ráadásul a nemzetközi szerződésekkel is keresztül-kasul kötözött

² E tárgykörhöz – nevezetesen az „árúkötegek” forgalmi kérdéseihöz – egy 1989-ben megjelent könyv, „*A lágyuló gazdaság*” nyújthat jó adalékot. A munka, az időközi változások ellenére is friss, jogászok számára is hasznosítható. *Szabó Katalin* munkája.

³ Civil megfigyeléseink a *család magánjogi lazulását* jelzik, s a *közjogi hatások erősödését* érzékelik (szociális dimenziók). Az is kétséges, hogy mit kell „*család*” kifejezés alatt értenünk egy globalizálódó áramlatban.

joganyag. Kevés realitását látjuk az egységes törvényen belüli elhelyezésre. E területen a *perszonális* elvek érvényesülnek, de leginkább *közjogi csatornákon keresztül*. Említjük az elektronikus, audiális alkotások jogát, a kalózkönyvek és kazetták forgalmát. Mindezekben kevesebb *polgári jogi elem* található a közszabályokhoz képest. A találmányok, illetve szabadalmak, s a kisebb hatókörben érvényesülő „szellemi alkotások” *erősebb védelmet igényelnek a tőkeerős szabadalmakhoz képest*. Tapasztalataink szerint erre kellene további utánagondolást fordítani a kodifikációs munkálatok során.

- Az 1997: CXLIV. törvénnyel újra szabályozott *gazdasági társasági jog* – számos további jogterülettel együtt – *önálló normaanyag*. Ezt akkor is állíthatjuk, ha a Tervezetben hivatkozott tendenciák a kereskedelmi jogok önálló kodifikációinak felszámolásáról szólnak. Civil szervezeteink tapasztalatai éppen e területek – nem feltétlenül a jogász közvélemény – azon értékét mutatják, hogy *szükség van erre a „lex specialis” körre*. Egyébként ebben a tárgykörben az EU-integráció erejével, a globalizáció kontrolligényével egyaránt találkozhatunk. A 2001: CIV. törvény – szerintünk – ezeket a szervezeteket törekszik szigorúbb – közjogiasabb – körbe vonni. Nem gondoljuk azonban azt sem, hogy a gazdasági társaságok jelenlegi *univerzális* rendezése fenntartható lesz. Az EU gazdasági *centrumát* képező nagy- és felső-középméretű társulások nemzetközi, míg az EU által nem kezelhető *kis- és középvállalkozások regionális* (korántsem biztos, hogy nemzeti, inkább térségszerinti) *jogrendezése várható*. Ehelyütt utalhatunk a *nem közössiégi határokat átlépő vállalkozások jogi szabályozási kereteire*. (Hasonlóval kell a foglalkoztatás, tb., adójog vonatkozásában is számolni.) A Gt., legyen az az EU-val bármilyen mértékben is konform, nem képes a *nem eurós vállalkozási kapcsolatokat* is rendezni. Már ez a pusztán tény is kétségessé teszi a Ptk-n belüli egységes szabályozhatóság kérdéskörét.⁴

- Szükségesnek tartjuk a Ptk. – és a szociális jog vonatkozásában is – a *kötelezettségek és jogosultságok telepítésének* további elemzését is. Ha – történetesen – értékékként fogjuk fel a *házasság felbonthatóságához fűződő jogot*, akkor annak, bizony „ára” van. A gyermek- és egyéb tartások ugyanis a *válásban nem érintett további személyeket nem hozhatják az átlagos állapotoknál súlyosabb helyzetbe*. Ebből viszont következik: a

⁴ Óhatatlanul meg kell említenünk a *kettős mérce* jogalkotásban is érvényesülő elvét. A „tisztán” EU-normák kitűnően működnek a Közösség *személyi körén belül*, de lehetnek (és vannak is) kétségeink az egyes tagállamok, régiók *Közösségen kívüli* társulási jogával, illetve forgalmi szabályaival kapcsolatban. Külön problémát jelentenek az ún. *gazdasági térségek*. Civil szerveződéseink, tapasztalataink, egy Ptk-ba olvasztás vonatkozásában számos, kezelhetetlen probléma megjelenését sejtetik.

Ptk-ban szabályozható tartások társadalmi szintű felelősségbiztosítási rendszerei kialakítandó új jogterületek lehetnek. Mint érzékelhető: ez a kérdéskör magánjogi keretek között nem lesz megoldható. Itt említjük meg a logika jogi szabályozásban megnyilvánuló dilemmáját. Úgy tűnik, hogy a klasszikus jogalkotási logika, amely „ha ez a szabály, akkor ez a következmény várható”, éppen a korábban idézett „árukötegek”, gazdasági „folyamatlágyulás” következtében, elveszítheti progresszív erejét. Olyan jogalkotással kell számolni, amelyek bírói értelmezések, gyakorlati (nem bírói) joggyakorlások esetében is lehetővé teszi a többséyles megoldások jogszerűségét. Még inkább társadalmi ellenőrizhetőségét. Úgy tapasztaljuk: minél egzaktabb számos norma, annál kétségbeesettebben törekednek az alternatív eredményeket váró személyek azok elkerülésére. Ily módon a bűnelkövetésbe csúsznak át sokan, illetve a gazdasági folyamatokat eleve bűnelkövetések leplezésére fordítják (lakásmaffiák).

Ad. „Jogfejlődés”. Civil szervezeteink a jogász szemlélettől némi-képp eltérő módon ítélnek meg a sokszor hangoztatott „jogfejlődést”. Nem vitatjuk, hogy a jog technikájában bekövetkezhetnek hullámhegyek és hullámvölgyek, azaz visszaesések és fejlődések.⁵ Alapvető azonban az, hogy a jog tartalma és tárgya mire irányul.⁶ A Tervezet különösebben ezt a kérdést nem boncolgatja, pedig ez a momentum képezi a döntő különbséget a jogász és a nem jogász mentalitás között. A jog mindig a társadalom konkrét állapotában létezik, azzal együtt változik. E „változások” azonban nem a jog fejlődése, hanem a gazdasági, társadalmi viszonyok módosulása. Ha a változás mindig fejlődés lenne, akkor a meglévő jogi szabályok elhagyása, vagy a korábbi szabályoktól eltérő korrekciója is fejlődésként aposztrofálható. Úgy véljük, hogy a Ptk-nak – de egyetlen jogszabálynak sem kell „fejlődni”, csak kifejeznie a kor kívánalmait. Ez a stabilitás legegyszerűbb és legegyszerűbb elve. Ehhez képest különböztethetjük meg a haladást. A haladás az emberek közötti erkölcsi, együttműködési praxis bővülése. Nyugodtan rábízhatjuk ebben a vonatkozásban értékelő képességünket világnézeti, erkölcsi, szakásbeli modelljeinkre. Ezt a „szellemet”, a „törvények szellemét” a hivatalok, azaz az elismert és követni rendelt értékek, valamint a „hivatalosságra törekvő”, gyakran

⁵ A jogban – így a polgári jogokban is – az adott társadalomban meglévő igények politikailag átformált elemei nyerik el a „hivatalosságot”. Nemcsak minden meghatározás veszélyes, de minden joggá tétel is az. Különösen akkor, ha a jogalkotáshoz lobbyszerdekek kapcsolódhatnak. A magunk részéről ezért fogadjuk nyugtalanul az Országgyűlés melletti lobbylistát. A képviselet a jog által élők élti egyenlőségéből kiinduló képviselet által kezelhető. A lobby ezt a „közérdeket” forgatja fel. Úgy véljük, nagy kockázat mellett.

⁶ E kérdéskörrel a pápák szociális enciklikái sokat foglalkoztak. Nem kerülhetők meg az etikai tárgyú polgári jogi, szociális jogi elemzések sem. Tudjuk: sok minden jogszerű, de nem erkölcsös.

csak civil szerveződések keretében megfogalmazott nézetekben találhatjuk meg. Ezért javasoljuk a *szociális dimenziók* szerinti civil közösségek bevonásával, folyamatosan formálható jogalkotói struktúrákat a *magán-jog, polgári jog, munka- és tb-jogok* vonatkozásában.

3. Alkotmányreform és a polgári jog

Noha ezt a tárgykört a Tervezet *per tangentem* említi, a jogalkotás alaphangját éppen az Alkotmány kérdéskörei döntenek el. Leginkább a *közjogi kérdések* – vagyis a hatalomtelepítés – hatják át az alkotmányvitákat. Mi, a civil szerveződések vitáiból más következtetést szűrtünk le. Olyan alkotmányrendszer kidolgozása lenne kívánatos, amely – mint írtuk – *több chartából áll*. Ily módon a *tulajdonlás, a birtoklás, a gazdasági és szociális alapelvek* viszonylag egységesen kidolgozhatók lehetnének. Ily módon nem egy „chartából” állna ugyan az alaptörvény, de előnyei beláthatatlanok. Számos Ptk-ba, szociális jogba tartozó elvet képesek lennének rögzíteni, megszabadítva ezzel az egyes törvényeket az elvek között történő vergődésektől. Igazodhatnának a nemzetközi és EU-normákhoz, és – amit legnagyobb előnynek tartana a civil társadalom – *népszavazások, képviseleti rendszerek által időről-időre megújíthatók* lehetnének. A Ptk. további formálása *előtt conditio sine qua non*-ként fogják fel a civil szerveződések az *alkotmányozás* kérdését.

4. A Preambulum kérdéseire

4.1 A jóhiszeműség és tisztesség elvi megalapozásával messzemenően egyetértünk. Ennek ellenére az *adott helyzetben elvárhatóságot* éppen az *alkalmazottak, a foglalkoztatottak* körében továbbgondolni javasolhatjuk. A „*Nemo suam turpitudinem...*” elvet a szociális szférában is érvényesíteni kellene. Összekapcsolást igényel ez a kérdés a Pp. jogérvényesítési lehetőségeivel, vagyis az *eljárásreformok* körével is.

4.2 Nem értünk egyet a *rendeltetésszerűség* követelményének kiiktatásával. Lásd az Mt. 4. §-át, amely szoros kapcsolatban áll ennek az elvnek az érvényesülésével.

Ugyancsak szükséges – pontosítások után – az „együttműködés kötelezettségének” fenntartása. Gondoljunk arra, hogy éppen 2001-ben bővült az Mt. is az együttműködésre kötelezettek körével. A magánautonómia kifejezetten *forgalombiztonságot veszélyeztető* technikai lehetőséggel

„gyarapodna” az együttműködési kötelezettség eltörlésével. A tényleges viszonyoknak megfelelő törvényszöveg-korrekció viszont indokolt lehet.

4.3 Fenntartandó a joggal való visszaélés. Indokolt lenne a munka-, a tb- és a szociális viszonyok vonatkozásában is markánsan megfogalmazni ezt a Ptk-elvet.

4.4 A tulajdonvédelem elvének újragondolásával egyetértünk. Arra azonban fel kell hívni a figyelmet, hogy a *közösségi jog szerepét rendezni kell*.

4.5 Nem értünk egyet a személyvédelem elvének törlésével. A Tervezet „indokolása” kevésbé tűnik meggyőzőnek. Megemlíjtük, hogy számos jogszabályunk a Ptk-ra utal vissza a személyiségvédelem vonatkozásában. (Egyébként alkotmányszintű kérdéseket is tartalmaz ez a védelmi helyzet.) A személyek jogát óvatosan kell a kodifikáció vonatkozásában kialakítani.

4.6 *A nem vagyoni kár visszaállításával messzemenőleg egyetértünk*.

4.7 *A jogi személyek előtt a természetes személyek egyes közösségeit rendezni célszerű. Nem csak a perképeségről van szó. Ez az egyesülési szabadságjogok leképzését is jelentené.*

4.8 Alapvetően különbözik a Tervezettől a *jogi személyek*, ezek között is az egyesületek, társadalmi szervezetek stb. szabályozási elképzelése.

Nem értünk egyet a jelenlegi 1989: II. törvényben szabályozott (pon-
tosabban: szabályozást igénylő) társadalmi szervezetek Ptk-ba olvasztá-
sával. Az egyesülési szabadságjog *nem Ptk-tárgykör*, így a *nem gazdasági
célú egyesületek ab ovo nem is illeszthetők* a törvény dogmatikai keretei
közé. További ellentmondás: a Gt. „egyesülés” típusú szervezete és a Ptk.
„egyesülése” az Etv. idézett „egyesülete” között feszeng. Helytelen az a
szemlélet, amely az *alapítványokat, köztisztviselőket* Ptk-ba tartozónak
fogja fel. Ugyancsak ellentmondásos a Ptk. 57-60. §-aiban a – Gt. által
szabályozott – *közhasznú társaság jogállása*. Mindezt tetézi a *közhasznú
tevékenységről* szóló 1997: CLVI. törvény kuszasága. Véleményünk szer-
int, *el kell választani a gazdasági és a nem gazdasági célú* társulásokat.
Az előbbit sem tartjuk Ptk-ba illeszthetőnek, ezért a *gazdasági társasági
jog* fenntartásával értünk egyet. Azzal a civil szféra végképp nem azono-
sulhat, hogy a *társadalmi szervezettípusú* struktúrák bekerüljenek a Ptk-
ba. Önálló törvényi szabályozásuk kívánatos, nem pedig feloldásuk a
gazdálkodási folyamatokban. Az, hogy e szervezetek egyikét-másikát
jogellenes célra használták, nem ok egy rendszer felszámolására.

Külön is hangsúlyozzuk tapasztalataink alapján, az *alapítványok
problémakörét*. Az alapítványok *célja a közérdekű tevékenység*. Általános
éllel kimondhatjuk: az alapítványok, *éppen célkitűzéseik által, szociális
típusú struktúrák*, ezért nem a Ptk-ban, hanem a *szociális jogban van a*

helyük. Ettől egyes közalapítványok esetében lehetne csak „lex specialis”-t alkotni. Ebben az esetben is megfontolandó lenne az önkormányzati törvényben és a közszolgáltatásokat ideértve a versenyeztetések, szerződések körét is) önállóan rendezni. A civil szféra legtöbb szereplőjének az a vélekedése, hogy az alapítványok státuszát rendezni kell, de nem látják megfelelőnek a Ptk-típusú rendezést.

4.9 A Ptk. 685/C. § eltörlése korántsem tűnik megnyugtatónak. Itt ugyanis a *forgalmi folyamathoz kapcsoltságot* rögzíti a törvény. Más megoldás lenne kívánatos.

4.10 Megjegyezzük: a *szövetkezetek* vonatkozásában nézetünk kardinális ponton eltér számos tudományos koncepciótól. Csupán a teljesség felé törekvés igényével vagyunk kénytelenek jelezni: *vaskos tévedés a szövetkezeteket a gt-hez hasonlító szerveződésnek tekinteni. A legtöbb „szövetkezet” céljainak mélyén a szociális dimenzió húzódik meg, s ennek társadalompolitikai értéke van. Az EU is így értékeli a szövetkezeteket: szociális vállalkozások.*

4.11 Nem bocsátkozunk a *méhmagzatok kérdéskörének* igencsak eleven vitákat gerjesztő problematikájába. Azt azonban a civil szervezetek közötti *megosztottság* is jelzi, hogy ebben a kérdéskörben nehéz megnyugtató *polgári jogi szabályozást* alkotni.

4.12 Visszatérve a jogi személyekhez, véleményünk szerint, a jelenlegi szabályoknál bővebb, *általános szabályanyag aligha lesz megalkotható. Társadalmi szervezetek vonatkozásában* pontosítások szükségesek, de generális törvényhelyek *nehezen lesznek kialakíthatók. Itt a hazai és az EU-kérdéseket is tisztázni* szükséges.

Éppúgy nem lehet a jogi személy *típusokat* skatulyába helyezni.

- Kétségeink vannak az „alapok” jogi személyiségével kapcsolatos, Tervezetben szereplő vélekedésekkel szemben. Az „alap” valamely *költségvetési rendszer része, függő jogi helyzete van (és kell is hogy legyen). Ehhez képest önállósága nem válhat jogi személyekhez hasonlóan teljessé, ha pedig igen, akkor a költségvetés mögöttes (szubszidiárius) felelőssége elenyészik. Különbséget persze lehet tenni állami, önkormányzati alapok és egyéb alapok között. Magánszemélyek vagyonából képzett „alapok” felvetik – véleményünk szerint – a hitbizományi struktúrákká transzformálódás lehetőségeit.*

- A költségvetési szerv fogalmát az államháztartási törvényben szabályozza a jog. Valóban ingatag fundamentum. Ehelyütt csak arra utalunk, hogy éppen a költségvetési szervek átrendezése lenne képes újból kiegyenesíteni a *közalkalmazotti és a munkaviszonyok közötti* ellentmondásokat. Ilyen irányú jogalkotói törekvés jelenleg is érvényesül. Szociális

dimenzióval együtt történő átgondolás tűnik a jelenlegi helyzetből történő kivezetésnek.

- A Tervezet számos olyan szakmunkára, kifejezésre utal, amelyek 1990 óta formálódó viszonyainkkal nincsenek összhangban. Ilyen a „Minisztertanács” megjelölés. Alkotmányunk immáron „Kormány” elnevezést használ. (Lényeges a tartalmi különbség is.)

5. Az állam perelhetősége

5.1 Egyetértünk vele és rendkívül fontosnak ítéljük a Tervezet azon gondolatát, amely az *állam perelhetőségének* új lehetőségét pendíti meg.

A civil szervezetek *messzemenőkig támogatják a jogalkotással okozott károkért fennálló felelősség polgári jogi szabályozását*. Különösen fontos ez meghatározott vagyoni – például adó, vám, tb. stb. – jellegű jogszabályok megalkotásakor. Annál is inkább rendezni kell ezt a kérdést, mert véleményünk szerint: ha a jogalkotás *lobbyk által torzítható*, igenis álljon fenn az adott képviselők személyes és vagyoni, valamint az Országgyűlés és az önkormányzatok kártérítési kötelezettsége. Át kellene gondolni az Alkotmánybíróság jelenlegi gyakorlatát, illetve a civil alkotmánybíróági részvétel lehetőségét is.

5.2 Csak jelezhető: e problémakör biztosítani fogja az EU-joganyag által okozható károk megtérítésének körét is.

6. Aggályok a törvényi célok egyesülésekre vonatkozó kitételében, és egyéb kérdések

6.1 Nem igazán érthető a Tervezet azon megállapítása, hogy *egyesületek törvényben meghatározott célra jöhessenek létre*. Ez a szabadságjogok korlátozása. Olyan közvetlen (direkt) beavatkozás, amely visszacsém-pészheti az 1990 előtti *engedélyeztetési* rendszereket.

6.2 Nem vitás, hogy az 1989: II. tv. 2. § (4) bek. és a Ptk. *származtatott jogi személy* strukturái változtatást igényelnek. *Azzal azonban nem értünk egyet, hogy ezt a rendszert eltöröljük*.

6.3 A társadalmi szervezetek jogutódlásokkal, beadványokkal, megszűnésekkel kapcsolatos szabályai – szerintünk – a Ptk-ban aligha lennének kezelhetők. Részletesebb szabályozásukkal viszont egyetértenek a civil szerveződések.

6.4 A bt-k, kkt-k *jogi személlyé nyilvánítása kétséges* megoldás lenne. Noha egyértelmű álláspontok nem alakultak ki, a változtatás inkább a

problémákat fogja „növelni”. A bt-t is felszámolás (1991: IV. tv.) szerint lehet majd megszüntetni? A kkt-t is? A számvitelről nem is beszélve.

6.5 Külön említjük a *családi gazdaságok jogi helyzetét*, amelyet a Ptk-ban is rendezni kell.

6.6 *Átfogó jogutódlási* normaanyagot lenne célszerű beemelni a Ptk-ba, feltéve hogy az egyes jogi személyek *külön törvényeiben* nem rendezhetők ezek az eljárési formák. (Privatizációk, 1995: XXXIX. tv.)

7. A családi jog kérdései

Ad. III. részhez.

7.1 A korábbiakkal egyezően megismételjük: a *családi jog* Ptk-ba történő „beemelésével” a civil szféra legtöbb szervezete *nem ért egyet*, de legalábbis *nyugtalanítónak* tartja társadalompolitikai szempontból.

7.2 A családi gazdaságról szóltunk. Ehelyütt a „rokonság” fogalmi körét lenne szükséges a törvényi kodifikációk keretében átvizsgálni. (Összeferhetetlenségek!)

7.3 A házastárs vonatkozásában számos tartási kérdés – így a gyermekekhez fűződő viszony is – túlnyúlik a polgári jogon. Nem látjuk a Ptk-n belüli szabályozás terjedelmi kereteit. A javasolt kérdésekkel egyébként egyetértünk.

DOLOGI JOG

8. A vagyoni státuszjog

8.1 Az elvi megközelítés – szakítás a tulajdonjogi szemlélettel – nem tűnik *irreális* koncepciónak. Ehhez azonban az Alkotmány vonatkozásában kell az *elvi alapokat rendezni*. A modern – határokat átlépő és át nem lépő – tulajdon, illetve vagyon Ptk-beli szabályozására a koncepció kevés értékelhető szempontot mutat be.

8.2 A *saját és az idegen* vagyon kezelése körében javasoljuk a szociális dimenziók elvét is. Az ún. működő vagyon alapvetően érinti a foglalkoztatottakat. Ugyancsak megemlítjük: önálló *menedzsertörvényre* is szükség van. A Ptk. képviseleti, alkalmazotti szabályai túlságosan általánosak.

8.3 Az Alk. 9. §-át át kellene gondolni a vállalkozások elismerése és a versenyszabadság érvényesülése vonatkozásában. (Fogyasztó- és szociális

védelem; felelősség az árképzésért stb.) A Tervezetnek e vonatkozásokat is érintenie kell.

8.4 Korántsem látjuk a *tulajdoni* vagy a *vagyoni státuszjogot* könnyen rendezhetőnek. A tulajdon és a szociális kapcsolódások gondos áttekintése lenne célszerű. A tulajdonközösségek, a közös tulajdonlás nemcsak forgalmi, hanem „húsbavágó”, „egzisztenciákat” borogató *ténykérdés* is. El kellene választani a *szociális* és a *forgalmi tulajdon* strukturáját. Az egykori személyi tulajdon fogalma – esetleg – adhatna alapot egy tágabb elemzésre.

KÖTELMI JOG

9. Néhány megjegyzés a Tervezet kötelmi jogi „konceptióihoz”

9.1 A diszpozitivitás – autonómiánövelés – lehet ugyan *jogi cél*. Látnunk kell, hogy a diszpozitivitás legszélső határa a *jog hatékonysága*. Ha addig lazítjuk a kötelmi jogot, hogy minden a felek megállapodásától függ, és nincs törvényi korlát, elvárás, a *jogbizonytalanságot* fogjuk növelni. Ezt a fogyasztóvédelem nem lesz képes – viszonyaik között – ellensúlyozni. Szükséges a Ptk. vezérgondolatai között azt is rögzíteni, hogy a *foglalkoztatás is védelem alatt áll*. Ebből a hármas elemből lenne célszerű az ún. működő üzem strukturák alkalmazotti viszonyait is figyelembe venni a fogyasztóvédelem mellett.

9.2 A Tervezet „fogyasztóvédelmi szerződésekre” vonatkozó koncepciójával egyetértünk.

9.3 A szerződések *új technikai módszerei* részletes szabályozást igényelnek a Ptk-ban (pl. elektronikus aláírás, távollevők közötti jogügyletek stb.). A csomagküldő, mintaszerinti stb. vételek Ptk-szabályait – véleményünk szerint – szabatosan kell átgondolni.

9.4 Átgondolásra javasoljuk a *blankettaszerződések*, a *naturalis obligatio*k kérdéskörét. A „játék” ugyanis, az egykori Apáthy-féle kereskedelmi törvény szerint is, a *tőzsdei spekulációról* szólt. (Csak megjegyezzük, a tőzsdei ügyletkötések aligha beiktathatók a Ptk-ba.)

9.5 A versenyeztetés Ptk-szabályaival – amit a Tervezet tartalmaz – egyetértünk. Azzal viszont nem értenek egyet a civil szervezetek, hogy a részükre meghirdetett *pályáztatás* polgári jogi *versenyeztetés* formáját öltse. Értelemszerűen következik álláspontunk a társadalmi szervezetek Ptk-n kívüli szabályozásának elvéből.

9.6 A „kényszer” semmisségi okok közé emelésével egyetértünk. Néhány esetben meghatározott „kényszer” törvényi rögzítését is szükségesnek látjuk.

9.7 Véltetően komoly vitákat fog indukálni az *in integrum restitucio*. Az „eredeti állapot” helyreállítása – különösen a környezetvédelemben – nagy jelentőségű lehetne.

• Megjegyezzük: a munkaszerződések vonatkozásában is indokolt lehet a *bírói ítéletig történő hatálytalanná nyilvánítás* kérdését – egyes vonatkozásokban – megfontolni.

9.8 A „cégkönyv” intézményével egyetértünk, de a társadalmi (civil) szervezetek vonatkozásában *nem*. Azonos feltételek közé a két szervezet-típus nem kerülhet.

9.9 A képviselőbővítési javaslattal elvben egyetértünk. Szükséges azonban a részletesebb – civil szervezetekre is nevesített – elképzelések megismerése.

9.10 A *visszaható erejű szerződéskötések* kérdése a munkajogban *nem kizárt érték még ma sem*. A szociális védelem viszont taxatív kidolgozást tesz szükségessé.

9.11 A kötbér írásbeli formája napjainkra valóban akadályt képez a szerződő felek között. Tisztán *bírói hatáskörbe* helyezni viszont nem látjuk elfogadható megoldásnak. A szociális értékeket tartalmazó viszonyoknál – tartás teljesítés – eleve konfliktusokkal kell számolni. Ez a kérdéskör a *kárfelelősséget* is érinti, a megoldás komplex egyeztetést igényel.

9.12 Külön felhívjuk a figyelmet az *engedményezés* körében, illetve a *szerződéses átruházásoknál a működő üzemek szociális viszonyainak* Ptk-hoz kapcsolódó részeinek rendezésére (munkavállalók, egyéb foglalkoztatottak stb.).

9.13 Az állam igényérvényesítési jogának törlésével *nem értünk egyet*.

10. Egyes szerződések

A Tervezet „egyes szerződéseihöz” önállóan nem tudunk észrevételt adni, azok kevésbé kidolgozott volta miatt. A *munkaszerződések beemelésével* a Ptk-ba *nem értünk egyet*. A megoldás jogterületeket szabdalna fel, ami a jogalkalmazás szempontjából további bizonytalanságokat eredményezhet.

KÁROKOZÁS

11. A nem vagyoni kár, és további kérdések

11.1 A civil szervezetek azon az állásponton vannak, hogy a *nem vagyoni kár* Ptk-ban történő újraszabályozása szükséges jogintézményt teremtenie a jogban. A „beleértelmezéses” módszer korántsem teljes értékű, mint lehetőség alig-alig érvényesíthető.

Utalunk az uniós jogra. Amikor a Ptk. ezen intézményét ismételten kialakítjuk, célszerű lenne egy *európai (EU) irányelv kialakítását is kezdeményezni*. Erre az uniós állampolgárság miatt lenne szükség.

11.2 A Ptk-ban érvényesülő *deliktuális kárfelelősség* felvetett kérdéseivel egyetértünk. Az *alkalmazottak kárfelelőssége* viszont további kiegészítéseket, pontosításokat igényel. Minthogy ez a személyi kör a *szociális dimenziók által* is meghatározott, javasolhatjuk egy komplexebb szabályozás kialakítását.

11.3 A jogalkotásokkal okozott károkért fennálló felelősségről már szóltunk.

ÖRÖKLÉS

12. A magyar öröklési rendszer és a Ptk.

12.1 Ehelyütt nem részletezzük a Tervezet öröklést érintő kérdéseit. Civil tapasztalataink szerint, ez a jogterület a *szociális normaanyag része*. Véleményünk szerint, a *családi joggal* együtt kellene rendezni, még akkor is, ha a *hagyományok* – leginkább római jogi reminiscenciák – a polgári jog részévé teszik. Szociális jellege, személy és hagyománymegtartó ereje miatt nem tűnik valódi vagyoni jognak.

12.2 Az öröklés és a vállalkozások összefüggéseit viszont sajátos fejezetként lenne célszerű a Ptk-ban elhelyezni. A szerzői jogok öröklése is további – modern viszonyainkhoz illeszkedő – kiegészítést igényel.

TOMÁNÉ SZABÓ RITA

A MUNKAÜGYI VITÁK JELENLEG HATÁLYOS SZABÁLYAINAK NÉHÁNY ELMÉLETI KÉRDÉSE, AHOGYAN EGY MUNKAÜGYI BÍRÓ LÁTJA

A munkaügyi viták szabályanyaga újra gondolásának fő célja a vonatkozó rendelkezések dogmatikailag megfelelően rendszerezett, és egységes fejezeten belüli megjelenítése lehet.

A jelenlegi rendszerben a munkaügyi viták négy alapfaja közül (egyéni és kollektív érdekviták, valamint egyéni és kollektív jogviták) a kollektív érdekviták, (a kollektív munkaügyi vita fogalom meghatározás alatt) és az egyéni jogviták (a munkaügyi jogvita terminológiai megjelöléssel) kerültek megfelelő módon szabályozásra.

Az egyéni érdekvita és a kollektív jogvita hangsúlyosabb szabályainak kidolgozása lehet tehát az egyik fő feladat.

I. *A kollektív érdekvita* (szabályozási vita) „békés” megoldásai, összhangban a nemzetközi szabályokkal is, megfelelően kidolgozottak. Az ide vonatkozó Mt.-beli szabályanyag a következő:

Mt. 194. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács, illetőleg a munkáltató (a munkáltatói érdekképviselői szervezet) és a szakszervezet között felmerült, jogvitának nem minősülő munkaviszonnyal összefüggő vitában (kollektív munkaügyi vita) az érintett felek között egyeztető tárgyalásnak van helye.

(2) Az egyeztetés a tárgyalást kezdeményező fél írásba foglalt álláspontjának a másik fél részére történő átadásával indul.

(3) Az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb hét napig a vita alapjául szolgáló intézkedést végrehajtani nem lehet, továbbá a feleknek tartózkodniuk kell minden olyan cselekedettől, ami a megállapodást veszélyeztetheti.

Mt. 195. § (1) A felek a konfliktus rendezése érdekében tőlük független, a konfliktusban nem érintett személy közvetítését vehetik igénybe. A közvetítőt a felek közösen kérik fel közreműködésre.

(2) Az egyeztetés időtartama alatt a közvetítő a felektől – az általa szükségesnek tartott mértékben – tájékoztatást, illetve adatszolgáltatást

kérhet. Ebben az esetben a 194. § (3) bekezdésében meghatározott határidő a tájékoztatás megadására, illetve az adatszolgáltatásra előírt határidővel, legfeljebb azonban öt nappal meghosszabbodik.

(3) Az egyeztetés befejezésekor a közvetítő köteles az egyeztetés eredményét, illetve a felek álláspontját írásba foglalni és a felek részére átadni.

Mt. 196. § (1) A kollektív munkaügyi vita rendezéséhez a felek – megállapodásuk alapján – döntőbírói igénybe. A döntőbírói döntése, ha ennek a felek előzetesen írásbeli nyilatkozattal alávették magukat, kötelező.

(2) A döntőbírói egyeztetőbizottságot hozhat létre, amelybe a felek azonos számú képviselőt küldenek.

Mt. 197. § A döntőbírói eljárása kötelező

a) a 24. §-sal;

b) a 63. §-sal, a mérték tekintetében;

c) a 65. § (1) bekezdésével, egyet nem értés esetén összefüggésben felmerült viták tekintetében.

Mt. 198. § (1) Az egyeztetés során (194-195. §) létrejött megállapodás, illetve a döntőbírói döntése (196-197. §) kollektív szerződéses megállapodásnak minősül.

(2) Az egyeztetés, valamint a döntőbíráskodás során – a felekkel egyetértésben – szakértőt, illetve tanút lehet igénybe venni.

(3) Az egyeztető, illetve a döntőbírói eljárással kapcsolatban felmerült indokolt és szükséges költségek – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltatót terhelik.

1. E körben továbbgondolásra a konfliktuskezelés eredményeként létrejött megállapodás kollektív szerződéses megállapodás jellege aprólékosabb jogszabályi kidolgozásra lenne érdemes.

2. Véleményem szerint annak sem lenne elvi akadálya, hogy hivatásos bíró is lehessen az MKDSZ által jelölt közvetítő vagy döntőbíró, hiszen az e körben támasztott kritériumnak, hogy az államtól és a szociális partnerektől független vita-elbíráló legyen, megfelel.

3. Azokban az esetekben, ahol kötelező a döntőbírói igénybevétele a konfliktusfeloldására, de a felek azt mégis mellőzik, megfelelő szankció beépítésével kellene kikényszeríthetővé tenni.

Ugyanez vonatkozik az egyeztetés során a megállapodást veszélyeztető magatartástól való tartózkodás be nem tartására is.

4. A kollektív érdekviták *munkaharc* keretében való feloldásának szabályait a Munka Törvénykönyve rendelkezései közé kellene beépíteni, a Sztrájk törvény szabályanyagának az Mt.-be emelésével, és a sztrájkkal kapcsolatos egyeztetési eljárásra az Mt. kollektív érdekvitáira irányadó szabályok alkalmazását kellene előírni.

5. A sztrájkra vonatkozó szabályanyagban hiányzik annak megjelölése, hogy a több munkáltatót érintő sztrájk esetén a munkáltatóknak mennyi időn belül kell a képviselő személyéről dönteniük.

6. A kollektív érdekviták alanyi köre a munkáltatón, a szakszervezeten és az üzemi tanácson kívül bővíthető munkavállalói csoportokkal is.

(A munkavállalók a szakszervezet közreműködése nélkül is szervezhetnek sztrájkot és ez esetben a kollektív érdekvita alanyának is ők minősülnek.

A sztrájk joga továbbra is csak a szakszervezet munkaharcának eszköze maradhat, és az ezzel kapcsolatos bírósági eljárás nemperes eljárás keretei között kell, hogy maradjon.)

II. Jelentőségénél fogva a szabályozásban legkisebb hangsúlyt az *egyéni érdekviták* kapják.

Mt. 199. § (4) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben munkaügyi jogvita abban az esetben kezdeményezhető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

A mérlegelési jogkörben hozott döntéssel kapcsolatos eljárási rend megfelelő, és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának és a rendeltetésellenes joggyakorlásnak a szabályai e körben is kellő garanciát nyújtanak.

Egyéni szabályozási vitáról lévén szó alanyai csak a munkáltató és a munkavállaló lehetnek, megfontolandó, hogy nem lenne-e célszerűbb a bírósági út nemperes szabályainak alkalmazása a konfliktus feloldás során, megtartva a jelenlegi Mt. szerinti anyagi szabályt.

III. *Kollektív jogvitára* a szakszervezeti kifogás eredményeként kerülhet sor, illetőleg álláspontom szerint ide tartozik a szakszervezeti és az üzemi

tanács jogosítványainak megsértése miatt indult eljárás is, valamint az üzemi tanács választása során keletkezett jogvita.

Mt. 23. § (1) A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviselői szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen kifogást benyújtani.

(2) A kifogást a munkáltató vezetőjéhez, a kifogásolt intézkedésről való tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül kell benyújtani. Kifogást az intézkedés megtételétől számított egy hónapon túl nem lehet benyújtani.

(3) Nincs helye kifogásnak, ha az intézkedéssel szemben a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet. Ettől eltérően, ha a munkáltató a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése hiányában szüntette meg rendes felmondással, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult kifogás benyújtására.

(4) Ha a munkáltató a kifogással nem ért egyet, egyeztetésének van helye. A kifogással kapcsolatos egyeztető tárgyalást a kifogás benyújtásától számított három munkanapon belül kell megkezdeni. Ha az egyeztetés hét napon belül nem vezet eredményre, az eredménytelenség megállapításától számított öt napon belül a szakszervezet bírósághoz fordulhat. A bíróság nemperes eljárásban, tizenöt napon belül dönt.

(5) A kifogásolt intézkedést a munkáltató és a szakszervezet közötti egyeztető tárgyalás befejezéséig, illetve a jogerős bírósági döntésig végrehajtani nem lehet, illetve végrehajtását fel kell függeszteni.

Mt. 67. § A 65. § (1)-(3) bekezdésében foglaltakat sértő munkáltatói intézkedés érvénytelen. Ennek megállapítása iránt az üzemi tanács bírósághoz fordulhat. A bíróság nemperes eljárásban, tizenöt napon belül határoz.

1. A kollektív munkaügyi jogvita szabályozása körében felhatalmazást kaphatnának az érdekképviselői szervek, hogy a munkáltató munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző gyakorlata ellen annak ellenére kezdeményezhessenek jogvitát, hogy egyébként meg van a lehetősége az individuális igényérvényesítésnek is. (A gyakorlatban az egyéni jogviták kezdeményezésének fő gátja a munkahely féltés vagy a kellő jogi ismeretek hiánya.)

A kollektív munkaügyi jogvitában csak a helytelen gyakorlat, pl. nem megfelelő elszámolási mód ítéllettel történő megállapítására, illetőleg

megváltoztatására lenne mód, mely alapján ha a munkáltató a gyakorlaton nem változtat, illetőleg elévülési időben visszamenőleg a jogsértést nem korrigálja, egyéni munkaügyi jogvita keretében volna mód.

(A jogalkalmazási mód jogellenességének bírói megállapítása a nemzetközi jogban nem ismeretlen, ld. class action intézménye az Egyesült Államok jogában.)

2. Jelenleg konkrét jogeset kapcsán Alkotmánybírósági döntésre vár az a kérdés, hogy a szakszervezeti tisztségviselő önrendelkezési joga korlátozható e a jelenlegi szabályozás szerint a szakszervezeti kifogás prioritása mellett.

3. A kollektív munkaügyi viták alanyai a munkáltató, a szakszervezet és az üzemi tanács, azonban ide sorolandó még a választási bizottság is, a következő szakasz okán:

Mt. 54. § Ha a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményével kapcsolatban vita merül fel, öt napon belül egyeztetést lehet kezdeményezni. Az egyeztetés kezdeményezésére a munkavállaló, a munkáltató, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet és a választási bizottság jogosult. Az egyeztetés során a választási bizottság és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek öt napon belül közösen határoznak. A határozat ellen, illetve az egyeztetés eredménytelensége esetén e § szerint az egyeztetés kezdeményezésére jogosultak öt napon belül bírósághoz fordulhatnak. A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz.

Az üzemi tanács választása során felmerülő vitákban valamennyi képvisellel rendelkező szakszervezetnek részt kell vennie a döntés meghozatalában, vagy legalábbis szabályszerűen értesítettnek kell lennie az egyeztetés időpontjáról, és a nemperes eljárásban is valamennyien kérelmezettek lesznek.

Ha a választási bizottság és a szakszervezet vagy szakszervezetek nem hoznak döntést, vagy a határozatot valamely fél passzivitására tekintettel csak a választási bizottság, vagy csak a szakszervezet hozza meg, a bírósághoz fordulás joga ilyen esetben sem korlátozható

4. Az elbírálás módja valamennyi kollektív jogvitának minősülő esetben a bírósági út során a nemperes eljárás szabályainak alkalmazásával lenne célszerű.

5. Szabályozni szükséges az eljárási határidőt a másodfokú eljárás során is.

IV. Ebben a rendszerben a peres eljárás szabályai szerint tárgyalásra az *egyéni jogviták*, azaz a munkaügyi jogviták kerülnének, melynek alanyai köre az egymással munkajogviszonyban nem álló felekkel is kellene, hogy bővüljön.

1. A munkaviszonyban nem álló felek kategóriájába tartoznak nem csak a leendő munkavállalók, hanem a Legfelsőbb Bíróság 132. számú Kollégiumi Állásfoglalásában kifejtettek szerint perlésre jogosult örökösök is.

2. A munkaügyi jogviták során a békéltető igénybevétele esetén a keresetindításra nyitva álló határidő pontos kezdő időpontja meghatározása lenne kívánatos a kialakult bizonytalan gyakorlat miatt, illetőleg a békéltető írásba foglalt egyezségének végrehajthatóságának megfelelő jogi garanciáit kellene biztosítani.

3. A megtámadási szabályok körében elő kellene írni, hogy a megtámadás közlését követően a másik félnek mennyi ideje van arra, hogy nyilatkozzon a megtámadás alapjául szolgáló kezdeményezés tekintetében. A kereset benyújtásának határidejét e határidő leteltétől kellene számítani. A megállapodás megtámadásának esetét fel kellene sorolni a harminc napos perindítási szabályok között az Mt. 202. §-ában.

4. A kereset benyújtáshoz kapcsolódó felfüggesztő hatály munkáltató részéről történő megsértését munkaügyi bírság kiszabásával kellene szankcionálni.

5. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei körében a munkaügyi per időtartamát a munkáltató nem tudja feltétlenül befolyásolni, és sok esetben a munkavállaló taktikázása növeli azt, így indokolt lenne főszabályként a jelenlegi rendszer megőrzése mellett a per időbeli elhúzódása esetén kiegészítő korlátozó szabály megalkotása.

Jelenleg soron kívüli döntés hivatalbóli kötelezettsége akkor terheli a bíróságot, ha a munkavállaló visszahelyezést kér, ezért általában a keresetlevelet ezzel a petitummal szokták benyújtani, és menetközben módosítják a jogellenesség megállapítására és jogkövetkezmények alkalmazására.

Nincs elvi akadálya a jogszerűség kérdésében a soron kívüli döntés előírásának közbenső ítélettel akként, hogy az összecszerűség kérdésében a jogerő bevétele nélkül kelljen tovább tárgyalni.

E körben a felülvizsgálattal kapcsolatos probléma, hogy a Legfelsőbb Bíróság megváltoztató döntése a már megfizetett járandóságok visszatérítéséről nem rendelkezik, így külön eljárásban kell az igényt érvényesíteni, és adott esetben a munkavállaló még a fizetési meghagyásnak is ellentmondva visszafizetési kötelezettségének időpontját késleltetni tudja.

RESUME

The Labour Code of 1992 contains the regulations relating to labour disputes in a separate part, however, the concerning substantive and procedural rules can be found at different legal institutions throughout the Code, as well as in other acts.

The complexity of the regulations often raises up problems of interpretation during jurisdiction, therefore it would be necessary to create a new regulatory system, which would be better-arranged from a systematic point of view.

The article is suggesting several helpful ideas regarding the problems and shortcomings noticed by the jurisdiction but without attempting to cover the whole area and making use of theoretical establishment.

TÓTH HILDA

**A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN BEKÖVETKEZŐ
JOGUTÓDLÁS EGYES ELMÉLETI KÉRDÉSEI A BÍRÓI
JOGALKALMAZÁS SORÁN***

I.

A munkajogi jogutódlásra vonatkozó jogi normák a hatályos Munka Törvénykönyvében több lépcsőben kerültek szabályozásra. A fokozatosság mind az időbeliséget, mind pedig a mennyiségi-minőségi terjedelmet jelenti.

A hazai munkajogi jogutódlás háttérének tekintendő joganyag az Európai Unió Tanácsa által a munkajogi jogutódlás témakörében a vállalatok, üzemek vagy azok részeinek átruházása esetén a munkavállalók jogainak megóvására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 77/187/EGK irányelv, és az azt módosító 98/50 EK irányelv. A módosított irányelvnek megfelelő nemzeti szabályokat 2001. július 17-ig kellett a tagállamoknak megalkotniuk. Magyarország e közösségi rendelkezés harmonizációját még csak fele részben végezte el, az Európai Unió csatlakozásunk időpontjáig az Mt. munkajogi jogutódlásra vonatkozó rendelkezéseinek az újra gondolására van szükség, és ezzel egyidejűleg az irányelvnek a megfelelő módosítására kell a jogalkotóknak javaslatot tenni.

Az alábbiakban azt tekintem át, hogy a fenti irányelvnek mely részeit és milyen ütemezésben vette át a magyar Mt. a rendszerváltás után.

Az 1992. július 01-én hatályba lépett Mt. még nem tartalmazott konkrét rendelkezést a jogutódlásra, csupán a vegyes és átmeneti részben rögzített a jogalkotó a rendszerváltás utáni állami vállalatok átalakulásához némiképp kapcsolódó, munkavállalók védelmét szolgáló szabályozást.¹ E szerint amennyiben a munkavállaló munkaviszonya 1992. július 01-e előtt

* A tanulmány az OTKA T 035263 sz. pályázat keretében készült

¹ Mt. 209. § (1) bekezdés

áthelyezéssel keletkezett, a korábbi munkaviszonyát úgy kell tekinteni, mintha a jelenlegi - ahová áthelyezték - munkáltatójánál töltötte volna el.

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 1992. novemberében hozott állásfoglalása már részletesen rögzíti a munkajogi jogutódlásra vonatkozó elveket. Az MK 154. a 77/187/EGK irányelv részbeni átvételét is jelenthette volna, azonban az állásfoglalás nem kötelező erejű a jogértelmező és jogalkalmazó szervek, személyek számára. E szerint: „A munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Ehhez képest a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll és különösen a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni.” A Legfelsőbb Bíróság szerint az Mt. 86. §-a szerint a munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, ebből következően a munkaviszonyt a munkáltató jogutódlással való megszűnése nem érinti. Ezek szerint a munkaviszony változatlanul fennáll a munkáltató és a munkavállaló között, és így az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni.

Hosszú ideig – kb. 5 évig – ez az állásfoglalás szolgált zsinórmértékül a munkáltatóknak, illetve inkább a bíróságoknak, tekintettel arra, hogy a munkaadói oldal törvényi szabályozás hiányában nem kívánta alkalmazni, így a munkavállalók a bíróságok előtti eljárások folytán lehettek a kedvezményezettjei a testület állásfoglalásának, ezzel együtt a 77/187/EGK irányelvnek.

A következő állomás a Munka Törvénykönyvének az 1997. évi LI. tv.-el történő módosítása. Ez a módosítás érintette a munkajogi jogutódlást is, akképpen hogy egyrészt az Mt. 87/A szakaszaként beiktatta a munkáltatói jogutódlás általános alapelvét: „A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóról a jogutód munkáltatóra szállnak át”, másrészt a 97. § (3) bekezdése rögzítette a jogelőd és jogutód felelősségét a fennálló kötelezettségekért.² A kollektív

² Mt. 97. § (3) „Amennyiben a jogelőd munkáltatót a jogutód munkáltató döntéshozó szervében a szavazatok több mint fele illeti meg

a) a határozatlan idejű munkaviszonynak a jogutód munkáltató által a jogutódlás időpontjától számított egy éven belüli, a munkáltató működésével összefüggő ok miatti rendes felmondása, továbbá

b) a határozott időre szóló munkaviszonynak a jogutódlás időpontjától számított egy éven belül, a 88. § (2) bekezdése alapján történő megszüntetése esetén

munkajoghoz kapcsolódóan a 40/A szakaszt iktatta be, amely a kollektív szerződésnek a jogutódlás esetén történő hatályban tartásának a szabályairól rendelkezik.³ A törvény indokolása szerint a jogszabály-módosítás oka a 77/187/EGK irányelv alapján a magyar jogszabály harmonizációja. Az indokolás kitér az irányelv koncepciójának lényegére, mely szerint „a munkáltató személyében bekövetkező változás a munkaviszonyokat nem érinti, illetve a tulajdonosváltozás időpontjában a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek automatikusan átszállnak az egyik munkáltatóról a másik munkáltatóra.” Ezen túlmenően az új munkáltatónak be kell tartania a kollektív szerződésben megállapított munkafeltételeket, annak felmondásáig vagy lejártáig, illetve új kollektív szerződés hatálybalépéséig, vagy alkalmazásáig, úgy ahogy azokat a kollektív szerződés a korábbi munkáltatóra előírta.

Azonban a módosítás ennyivel beérte, és nem vette át az irányelv rendelkezéseit a munkavállalók képviselőinek védelméről, valamint mind az átadó, mind pedig az átvevő munkáltatót terhelő tájékoztatási és konzultációs köteleességekről.

A munkajogi jogutódlást az 1999. LVI. tv.-el módosították utoljára, a 87/A § kiegészült egy új bekezdéssel, pontosabban a 97. (3) bekezdésért helyezték át – dogmatikailag odaillően – némi változtatással, de a tartalma a korábbival egyező maradt.⁴

a munkavállalót megillető járandóságokért kezsként felel.”

³ Mt. 40/A. § (1) „A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket - a munkarend kivételével - a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig vagy a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania.

(2) Amennyiben a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés szerinti munkafeltételeknél a munkavállaló számára kedvezőbbek, a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglaltakat kell alkalmazni.”

⁴ Mt. 85/A § (3) „A jogelőd munkáltató a munkavállalót a munkaviszony megszüntetésekor megillető járandóságokért - feltéve, ha a jogutód munkáltató döntéshozó szervében a szavazatok több, mint fele megilleti - a munkaviszonynak a jogutód munkáltató által a jogutódlás időpontjától számított egy éven belül

a) a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondással, illetve

b) a 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedéssel történő megszüntetése esetén kezsként felel.”

II.

A továbbiakban néhány érdekes és jogi szempontból mindenképpen tanúságos bírói jogalkalmazás során előforduló eset bemutatásával kívánom elemezni a már meglévő jogutódlásra vonatkozó szabályokat.

1. A jogutód munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződés rendelkezéseinek az alkalmazhatósága

„A” munkáltatót 1998-ban megvásárolta egy amerikai érdekeltségű „B” Kft. „A” gyár termelését megszüntette, és egy bizonyos ideig a munkavállalókat foglalkoztatta, de a létszámleépítés következtében gyakorlatilag minden munkavállalót elküldött a cégtől.

A munkavállalók tekintetében a jogutódlás 1998. március 01-től következett be, 1998. decemberétől pedig az üzem bezárásának az időpontjáig (1999. február 04.) folyamatosan létszámleépítéssel szüntette meg a munkaviszonyt a jogutód munkáltató.

A munkáltató felajánlotta a közös megegyezéses munkaviszony megszüntetését is azzal, hogy vállalta, akiknek így szüntetik meg a munkaviszonyát, azoknak a végkielégítésnek megfelelő összeget fizetnek – prémium címén. 26 munkavállaló vállalta így a munkaviszony megszüntetését, amely az ő esetükben 20-25 éves jogviszony volt. A megállapodások megkötésére 1998. december folyamán került sor.

A jogutód – „B” Kft - munkáltató kollektív szerződése tartalmazta a hűségjutalom intézményét, amely a kollektív szerződés szerint külön juttatásként fizethető ki, amennyiben a munkavállaló a „B” Kft-nél illetve ennek jogelődjénél munkaviszony állt fenn, a kerek évforduló évében.

A hűségjutalomról a fenti munkavállalók a munkaviszonyuk megszűnése után, 1999. januárjában értesültek. E juttatást egyébként egyes munkavállalók – akik korábban nem a jogutódlással kerültek át az új munkáltatóhoz - ténylegesen meg is kapták a „B” Kft-től.

A munkavállalók a Munkaügyi Bíróság előtt indítottak eljárást a hűségjutalom megfizetése iránt, azonban a bíróság elutasította a keresetet, arra hivatkozással, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozónak ítélte annak eldöntését, hogy kinek fizet hűségjutalmat. E döntése ellen munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető az Mt. 199. § (4) bekezdése szerint. A Bíróság érintette a jogvita indításának okául szolgáló tény, a jogutódlás kérdését is, megállapította, hogy a jogelőd „A” munkáltatónál

hatályban volt kollektív szerződés még hatályos, ennek a hatályát ugyanis a jogutódlás nem érintette.

Jelen perben a jogutódlás kollektív szerződésre vonatkozó szabályait kell részletesen elemezni. E körben az Mt. 40. § (2) bekezdése és az Mt 40/A § az irányadóak. Ezek szerint: „A munkáltató, illetve a szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti.” [Mt. 40. § (2)]; „A munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket – a munkarend kivételével – a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig vagy a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania. (1). Amennyiben a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés szerinti munkafeltételeknél a munkavállaló számára kedvezőbbek, a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglaltakat kell alkalmazni. (2) [Mt. 40/A. §]

Az elsőfokon eljáró Bíróság csupán a 40. § (2) bekezdését alkalmazta az ítéleti indokolásában, a továbbiakra nem tért ki.

A felperes munkavállalók az ítélet ellen fellebbezést nyújtottak be. A hűségjutalmat arra hivatkozással kérték, hogy ez a kollektív szerződés szerint illette meg őket, valamint arra is hivatkoztak, hogy az alperes munkáltató az egyes munkavállalók között hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, mivel a munkavállalók túlnyomó többségének fizetett ilyen juttatást. A munkavállalók szerint az Mt. 40/A § (2) bekezdését kell az eljárásban alkalmazni, mivel a jogutód munkáltató kollektív szerződése kedvezőbb feltételeket ír elő a jogelőd munkáltató kollektív szerződésénél, vagyis a jogelőd munkáltató KSZ-ben szabályozott hűségjutalom jár a munkavállalóknak, ugyanis ez hiányzott a jogelőd munkáltatójából.

A megyei bíróság az elsőfokon eljáró munkaügyi bíróság jogi álláspontját osztotta, így az ítéletet helybenhagyta. Szerinte a munkavállalók tévesen állítják, hogy rájuk a jogutód munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni a hűségjutalom tekintetében, mivel az Mt. csak a munkafeltételek

tekintetében írja elő a kedvezőbb kollektív szerződés alkalmazását, azonban – a megyei bíróság álláspontja szerint – a díjazás nem tartozik ebbe a körbe.

A Legfelsőbb Bírósághoz fordult munkavállalók ügyében két különböző tartalmú ítélet született.

Az *egyik* legfelsőbb bírósági ítélet szerint a munkavállalók kérelme alapos, és helytálló. E szerint a jogvita eldöntéséhez az Mt. 40/A (2) bekezdését kell alkalmazni – fentebb már említett -. A jogszabály helyes értelmezése az, hogy a jogszabályhely által említett „munkafeltételek” nem szűkíthetők az Mt. 102 §-ában előírtak folytán a munkavégzés személyi és tárgyi feltételeire, a munka szervezésére, az irányításra vonatkozó kötelezettségekre. Helytelenül állapította meg tehát a másodfokon eljáró bíróság, hogy a „munkafeltétel” fogalma azonos a „munkavégzés feltételé”-vel. A kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek alatt a munkavállalónak a munkaviszonyból eredő jogaira és kötelezettségeire – beleértve a díjazásra – vonatkozó rendelkezéseit kell érteni.

A *másik* tanács ítélete el sem jutott a hűségjutalom jogosságának a vizsgálatához, álláspontja szerint ugyanis, a munkáltató és a munkavállaló között a közös megegyezéses munkaviszony megszüntetéséről létrejött megállapodásban foglaltak érvényességét kellett volna támadnia a munkavállalóknak, és ha ez sikeres lett volna, akkor lehetett volna egyáltalán vizsgálni, hogy a hűségjutalom megilleti-e a munkavállalókat. Tekintettel arra, hogy ezt nem tették meg, egyik eljáró bíróságnak sem kellett volna a hűségjutalom tekintetében határozatot hozni.

A munkafeltételek törvényi értelmezése a vita tárgya jelen perben. Lehet-e kiterjesztőleg értelmezni, azaz minden a munkaviszonnyal kapcsolatos jog és kötelezettség munkafeltétel, vagy pedig az Mt. határain belül kell keresni a fogalom magyarázatát, és a „munkafeltétel” alatt „munkavégzés feltételei”-t kell értenünk. Álláspontom szerint ez utóbbi nem lehet helyes magyarázat, hiszen akkor az említett jogszabályhely is a „munkavégzés feltételei”-t alkalmazta volna, és nem egy új jogi terminált vezet be a jogalkotó.

2. A jogutódlás a törvény szavainak konjunktív alkalmazásával következhet-e be

Az „A” Rt. 1997. október 21-én eladta a telephelyét a „B” Kft.-nek. Az adásvételi szerződés megkötésekor az „A” Rt.-nek tudomása volt arról, hogy a jogutód „B” Kft. nem fogja üzemeltetni a telephelyet, tekintettel arra, hogy amivel a telephelyen foglalkoztak, a tevékenységi köre nem

terjed ki. A vételárat viszonylag alacsony értékben állapították meg, mert a felek külön megállapodásukban rögzítették, hogy a „B” Kft a telephelyen foglalkoztatott munkavállalókat átveszi és továbbfoglalkoztatásukat vállalja az Mt. 209.§ (2) bekezdésének megfelelően. Az „A” Rt. vezérigazgatója személyesen tájékoztatta a dolgozókat, hogy munkajogi jogutódlással értékesítették a telephelyet, ez az ő munkaviszonyuk folytonosságát nem érinti, azonban a vevő személyét nem közölte.

A későbbiekben megtörtént a telephely teljes körű leltárral való átadása, átvétele, majd 1997. november 23-án az „A” Rt. kiadta a munkavállalók részére a munkaviszony megszüntetése esetére járó munkáltatói igazolásokat, amelyek egyikén feltüntette, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel 1997. november 10-én megszűnt a felek között. Egyidejűleg kísérő levélben tájékoztatta a munkavállalókat a telephely eladásáról, átadásáról, a munkáltatói jogutódlásról, a munkaviszonyuk változatlan feltételekkel a jogutód munkáltatónál („B” Kft.) való folytatásáról, bár a jogutód megnevezését ez a levél nem tartalmazta. A munkavállalók járandóságait az „A” Rt. 1997. november 10-ig fizette meg.

Néhány héttel később a „B” Kft. eladta a „C” Kft-nek a telephelyet, a munkavállalók munkabérért 1997. november 10-től ténylegesen ez a Kft. fizette ki, a bérfizetési jegyzéken is a „C” Kft szerepelt, már azelőtt is, hogy megvásárolta volna a telephelyet a „B” Kft-től. Az új-régi munkáltató 1997. november 10-re visszamenőleges hatállyal kívánt munkaszerződést létesíteni a munkavállalókkal, azzal hogy a munkavégzés helye változó, és a munkajogi jogutódlás tényét ki akarta zárni! A munkavállalók ezen munkaszerződéseket nem írták alá, majd az eseti megbízási szerződéseket sem. A munkavállalók ténylegesen munkát december elején végeztek, ezért a fizetésüket december és január hónapra is megkapták a „C” Kft-től.

1998. januárjában a munkavállalók az „A” Rt vezérigazgatójához benyújtott rendkívüli felmondással éltek, arra hivatkozással, hogy a munkáltató nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének. Az „A” Rt. tájékoztatta a munkavállalókat, hogy a jogutódlás folytán a jelenlegi munkáltató a „B” Kft, aki szintén elzárkózott az igény teljesítésétől.

A munkavállaló felperesek keresetet terjesztettek elő a munkáltató alperes „A” Rt. ellen.

A *munkavállalók* álláspontja szerint a munkajogi jogutódlás feltételei nem álltak fenn, amikor az „A” Rt. a „B” Kft-nek átruházta a telephelyet,

illetve a dolgozók továbbfoglalkoztatását célzó külön megállapodással kívánta a jogutódlást megerősíteni. A dolgozók tényleges és változatlan feltételekkel történő továbbfoglalkoztatása a „B” Kft részéről nem valósult meg, a dolgozók előtt pedig az új munkáltató személye 1998. január közepéig ismeretlen volt, akárcsak a munkáltatói jogkör gyakorlója.

Az alperes „A” Rt. szerint viszont a „B” Kft a munkajogi jogutódjává vált az adásvételi szerződés megkötésével, és a munkavállalók továbbfoglalkoztatásával. Álláspontja szerint ő nem felel a jogutódlás időpontját követően keletkezett károkért. A munkaviszony megszüntetése esetén járó igazolások kiadásával kapcsolatosan az „A” Rt. csak a munkavállalók érdekeit kívánta védeni, mivel a „B” Kft. részéről a munkajogi iratokat nem akarták átvenni. A jogutódlás törvényi feltételei fennállnak, ahhoz a munkavállalók hozzájárulása nem szükséges, a munkavállalók jogviszonya 1997. november 10-én nem szűnt meg, így alaptalan a munkavállalói követelés.

A *Munkaügyi Bíróság* a felperes munkavállalói érvelést fogadta el. A Mt. 85/A § (1) bekezdése és az Mt. 209. § (2) bekezdése értelmében az új munkáltató jogutódi minőségének a megállapítása csak akkor lehetséges, ha a vagyon átadása és a munkavállalók változatlan feltételekkel való továbbfoglalkoztatása együttesen és egymással összefüggésben valósul meg! Ebben a perbeli esetben a vagyónátruházás és a dolgozók tényleges továbbfoglalkoztatása elvált egymástól. A „B” Kft. a telephely tulajdonosává vált, a tényleges birtokba lépés azonban a Kft. részéről nem történt meg. Azt is megvizsgálta még a bíróság, hogy a tv. erejénél fogva nem következett e be jogutódlás az alperes „A” Rt. és a „C” Kft között, tekintettel arra, hogy ő volt a tényleges továbbfoglalkoztatója a dolgozóknak. Azonban itt a vagyonszerzés nem valósult meg.

Az „A” Rt. alperes a másodfokú eljárásban előadta, hogy adminisztrációs hiba volt a részéről az, amikor a munkavállalóknak kiadott igazolásokon „közös megegyezéses munkaviszony megszüntetése” került feltüntetésre.

A munkavállalók a másodfokú eljárásban arra hivatkoztak még, hogy az „A” Rt. alperes és a „B” Kft között 1997. október 21-én kötött szerződés semmis, mivel lehetetlen szolgáltatásra irányult, és színlelt. Az egyik eljárási tanács vizsgálta a másodfokú bíróság a munkavállalók továbbfoglalkoztatására kötött megállapodás érvényességét. Ebben meghatározó jelentősége van annak, hogy a dolgozók továbbfoglalkoztatására külön megállapodtak. A munkavállalók jogi

helyzetét nem a munkahelyre vonatkozóan, a részvételtük nélkül megkötött átadáshoz kapcsolódó külön megállapodás, hanem a törvény rendelkezései szerint kell elbírálni. Tartalmában ez egy polgári jogi szerződés, amely a munkavállalók jogait nem csorbította, tehát a joggal való visszaélés esete nem áll fenn. A felek szándékegységben jártak el (mármint a két jogi személy) ezért e megállapodás nem szűnt meg. Az pedig, hogy a felek titkos fenntartása mi volt, illetve volt e valami rejtett indoka a szerződésnek, az érvényesség szempontjából közömbös. Azonban helytállóan találta azt a munkavállalói érvelést a megyei bíróságnak ez a tanácsa, hogy a lehetetlen szolgáltatásra irányuló szerződés semmis. A munkavállalóknak a továbbfoglalkoztatására való kötelezettségvállalás a „B” Kft. részéről jogilag lehetetlen szolgáltatásra irányult így a megállapodás semmis. Álláspontja szerint a munkáltatói jogutódlás megállapítására tulajdonosváltástól függetlenül is sor kerülhet, jelentősége annak van, hogy a telephely vevője nem lépett birtokba, s a munkavállalók tényleges, folyamatos foglalkoztatását nem biztosította. Az Mt. 209. § (2) bek. szerint a „B” Kft az „A” Rt. alperes tekintetében munkáltatói jogutódnak nem tekinthető, a munkavállalók munkáltatója 1997. november 10-én is még az alperes „A” Rt. volt. E naptól az alperes „A” Rt. a munkavállalókat tovább nem foglalkoztatta, részükre munkabért nem fizetett, az igazolásokat kiadta, a munkaviszonyt egyoldalúan, ráutaló magatartással szüntette meg, amely nem felel meg az Mt. rendelkezéseinek, így ez a megszüntetési mód jogellenes, a munkavállalói követelés jogszerű.

A megyei bíróság másik tanácsa ezzel szemben nem találta alaposnak a munkavállalói követelést. Álláspontja szerint az Mt. 209. § (2) bekezdésének szoros nyelvtani értelmezése vezethetne elsőfokon eljáró munkügyi bíróság által követett álláspontra. Más az eredmény, ha történeti alapon is nyugszik az értelmezés. Kiemelte a megyei bíróság, hogy az Mt. a Legfelsőbb Bíróság 154. sz. kollégiumi állásfoglalását emelte törvényi szintre. Megállapította a munkügyi bíróság által lefolytatott bizonyítási eljárás anyagából, hogy az alperes „A” Rt. és a „B” Kft. között létrejött adásvételi szerződés nemcsak a telephely átruházására, hanem a vételár olyan kialakítására is kiterjedt, amelynél értékelésre került a munkavállalók munkajogi jogutódlása, és azt a vevő vállalta is, maga a megállapodás már jogutódlást eredményezett a munkáltató személyében. Ettől eltérő jogi álláspont felvetné a szerződések biztonságához fűződő érdek a szerződési szabadság szűkítése folytán előálló, az általános jogbiztonságot érintő sérelem kérdését. A

továbbfoglalkoztatási kötelezettség vállalását is tartalmazó polgári jogi megállapodás következményeképpen a munkajogviszony munkáltatói oldalán bekövetkezik a jogutódlás, de ez a munkaviszony egyéb elemeit nem érinti. A munkaszerződés hatályba lépéséhez a Munka Törvénykönyve nem köti a tényleges foglalkoztatás megvalósulásához, mint felfüggesztő feltételhez, így ennek megkövetelése a szerződésben vállalt továbbfoglalkoztatás esetében sem merülhet fel. Ezért a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlásnak minősül az átruházás. A lehetetlen szolgáltatásra irányuló semmisségi okot ez a bírói tanács nem látta megállapíthatónak.

Mindent egybevetve megállapította a bíróság, hogy a munkavállalók tényleges továbbfoglalkoztatása megtörtént – ezzel ellentétes álláspontra helyezkedik a munkaügyi bíróság – a szerződés megkötését követően is. 1997. november 10-ig az alperes „A” Rt-től kapták a bérüket a munkavállalók, ezt követően pedig a „C” Kft-től. Felmerülhet, hogy a tényleges továbbfoglalkoztatás révén a „C” Kft-vel kerültek munkajogviszonyba a munkavállalók. A munkajogi jogutódláshoz nem szükséges a telephely tulajdonjogának megszerzése, elég annak valamilyen jogcímen való használata.

A Legfelsőbb Bíróság a fenti másodfokú tanács álláspontját vett át, és megerősítette, hogy helytálló az a megállapítás, hogy ha a munkahely átvételére vonatkozó megállapodáson túlmenően a munkáltatók a munkavállalók továbbfoglalkoztatásában is kifejezetten megállapodtak, ez utóbbi megállapodás alapján a munkáltatói jogutódlás akkor is bekövetkezik, ha esetlegesen a jogutód munkáltató részéről a továbbfoglalkoztatás utóbb nem a megállapodás szerint történik. Ez pedig a jogutód munkáltatóval szembeni igényérvényesítésre ad lehetőséget.

Nem mondható egységesnek a bírói gyakorlat jogutódlás fogalmi használatában sem. A törvény szövege szerint együttes feltételként kell érvényesülnie a jogutódláshoz a továbbfoglalkoztatásnak („munkavállalók folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatása”) és a vagyonszállásnak („a munkáltató egy részének vagy egészének megállapodáson alapuló átadása és átvétele”). A gyakorlat, mint azt a fenti példa is mutatja, korántsem ilyen letisztult és egyszerű az alkalmazhatóság szempontjából. Álláspontom szerint a törvény szövegének a helyes értelmezésénél az első és legfontosabb szempont, hogy mi volt ezzel a törvényalkotó szándéka, ezt össze kell vetni a perbeli esetben a felek akaratával – amennyiben ez a történeti tényállásból valószínűsíthetően megállapítható – és így levonni a megfelelő jogi

konzekvenciát. Jelen esetben a bírói ítéletek tükrében megállapíthatjuk, hogy nem érte el a célját a jogutódlással kapcsolatos szabályozás révén az eredeti jogalkotói akarat, mégpedig hogy a munkavállalók érkei ne sérüljenek, jogai és jogosultságai ne legyenek kevesebbek, de semmiképpen ne kerüljenek hátrányosabb helyzetbe egy foglalkoztató személyében történő változás esetére.

3. Közalkalmazotti jogviszony megszűnése a munkáltató jogutód nélküli megszüntetésével 14 munkavállaló közalkalmazotti jogviszonyban állt „A” község az Általános Művelődési Központjával. „A” község önkormányzatának képviselőtestülete határozatával az Általános Művelődési Központot (továbbiakban ÁMK) jogutód nélkül 1994. augusztus 01-napjától megszüntette. Ezzel egyidőben a nevelési-oktatási feladatok ellátására létrehozta az Általános Iskolát és Óvodát, valamint a Művelődési Házat. Az új intézmények alapító okiratában az alaptevékenységi körének meghatározásáról úgy rendelkezett, hogy „a vagyoni jogok és kötelezettségek tekintetében a megszüntetett szerv *jogutódja az alapító szerv*, az újonnan létrehozott intézmények feladata ellátásához tehermentes alapítói vagyont biztosít.

A munkáltató az ÁMK jogutód nélküli megszűnése következtében a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló 14 közalkalmazott jogviszonyát megszüntetnek tekintette, az őket megillető járandóságukat – a Közalkalmazotti törvényben foglaltak alapján a jogutód nélküli megszűnésre tekintettel - megfizette.

A közalkalmazott felperesek jogviszonyuk megszűnése miatt indítottak keresetet az Önkormányzat Közgyűlése (I. r. alperes) ellen. A felperesek – kettő kivételével – a jogellenes jogviszony megszüntetésének a megállapítását és a jogkövetkezmények alkalmazását kérték a Munkaügyi Bíróságtól, azzal hogy az alperes fizessen meg részükre kétszeres végkielégítést, valamint a kiesett időre járó illetményüket.

A munkaügyi bíróság elutasította a keresetét a felpereseknek, azzal az indokolással hogy a munkáltatójuk jogutód nélkül megszűnt, a fenntartói döntések folytán. Álláspontja szerint az alperesi munkáltató mint alapító a vagyoni jogok tekintetében perelhető, de a felperesek a megszűnéssel kapcsolatos járandóságait megkapták.

A megyei bíróság az elsőfokon eljáró bíróság ítéletét megváltoztatta és megállapította, hogy a közalkalmazottak jogviszonyának a megszüntetése jogellenes. Álláspontja szerint az Önkormányzat Közgyűlésének a közhatalmi döntésének a célszerűségét, gazdaságosságát, erkölcsi és egyéb következményeit nem lehet vizsgálni, azonban a döntésnek a

közalkalmazottak jogviszonyára történő hatását, a jogviszony megszűnésének a rendeltetésszerűségét igen. A megszűnés következtében a fenntartónak nem kellett figyelembe vennie a felmentési tilalmakat, korlátozásokat és nem kellett felmentési időt biztosítani. A Bíróság álláspontja szerint a megszűnés ezekre a körülményekre tekintettel jogellenes volt, azonban a Közgyűléssel, mint alapítóval szemben csak a vagyoni jogok érvényesíthetők.

A megyei bíróság ítélete ellen az alperesi Közgyűlés nyújtott be felülvizsgálati kérelmet. Álláspontja szerint az alperes nem volt munkáltatója a közalkalmazott felpereseknek, akiknek a jogviszonya a Kjt. 25.§ (1) bek. c. pontja szerint, azaz a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével szűnt meg. Az alperes csak azért felelhet, ha a felperesekkel szemben tévesen számolt volna el a jogutód nélkül megszűnt munkáltató, de ezt a közalkalmazott felperesek sem állították.

A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy az alperesi Közgyűlés által alapított Általános Iskola és Művelődési Ház munkajogi értelemben a felperesek megszüntetett munkáltatójának a jogutódja. A felperesek közalkalmazotti jogviszonyában munkáltatói jogutódlás következett volna be, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója az Általános Művelődési Központ megszűnésére tekintettel nem tekinti megszüntnek közalkalmazotti jogviszonyukat. A felperesek ezt a jogellenes intézkedést sérelmezték.

Az igényt nem az alperes ellen kellett volna érvényesíteni, hanem a munkáltatójuk helyébe lépő Általános Iskolával vagy Művelődési Házsal szemben. Ezért előírta a bíróság, hogy az új eljárásban fel kell hívni a felpereseket, hogy jelöljék meg azt a felet, amellyel szemben a közalkalmazotti jogviszonyuk megszüntetéséből eredő igényüket érvényesítik.

A *felperes* közalkalmazottak szerint az Általános Iskola és Óvoda a megszüntetett ÁMK speciális munkajogi jogutódja. Az ÁMK-t jogellenesen szűntette meg jogutód nélkül – állításuk szerint – az Önkormányzat Közgyűlése – I. r. alperes – Ennek következtében nemcsak az ott továbbfoglalkoztatott közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonya tekintetében következett be munkajogi jogutódlás, hanem mindazon közalkalmazottak tekintetében is akiknek a továbbfoglalkoztatását az Általános Iskola és Óvoda – II. r. alperesek – nem vállalta. A felperesek szerint, a jogviszony megszüntetése jogellenes, hiszen a jogviszony a folyamatosságát tekintve egy speciális munkajogi jogutódlás. Kérték a felperes közalkalmazottak, hogy állapítsa meg a Bíróság, hogy az ÁMK – amely az Általános Iskola és Óvoda

jogelődjenek tekinthető - jogutód nélküli megszüntetése jogellenes, mert sérti az Mt. 4. §-ában írt rendeltetésszerű joggyakorlás kötelezettségét. Álláspontja szerint az I. r. alperes Önkormányzati Közgyűlésének az intézkedése az Mt. 8. § (1) bekezdése alapján semmis,⁵ és ennek a jogkövetkezménye az Mt. 9.§-ában foglalt érvénytelenség.⁶

Alperes álláspontja szerint a felperesek közalkalmazotti jogviszonyában munkáltatói jogutódlás akkor következett volna be, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója az ÁMK megszűnésére tekintettel nem tekinti megszüntetnek a felperesek közalkalmazotti jogviszonyát.

A Munkaügyi Bíróság ítéletével az alábbiak szerint a felperes közalkalmazottak keresetét újra elutasította.

Az ÁMK jogutód nélküli megszűnése következtében a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló felperesek közalkalmazotti jogviszonya megszűnt 1995. július 30-án. Az Önkormányzat képviselőtestületének a határozata értelmében – amellyel az ÁMK-t megszüntette –, az Általános Iskola és Óvoda nem jogutódja az Általános Művelődési Központnak. A Legfelsőbb Bíróság 154. sz. állásfoglalása rendelkezik a munkajogi jogutódlásról, a Munkaügyi Bíróság rögzíti, hogy az állásfoglalásból nem lehet az egyes momentumokat tetszés szerint kiragadni. Lényeges feltétel a munkajogi jogutódlás szempontjából, hogy a dolgozókat a jogutód szervezet továbbfoglalkoztassa, jelen ügyben a felperesek sem állították, hogy őket az Általános Iskola és Óvoda II. r. alperes foglalkoztatta. Erre tekintettel állapította meg a bíróság, hogy a II.r. alperessel szemben alaptalan a felperesek keresete.

Az Általános Művelődési Központot az Önkormányzat Képviselőtestülete a 41/1996. (V.30.) k. számú határozatával megszüntette, mely határozat nem munkáltatói intézkedés, hanem alapítói döntés. A Munkaügyi Bíróság erre tekintettel a fenntartó önkormányzat döntését nem vizsgálhatja, mert azt az alapítói jogkörében hozta. A felperesek az Alkotmánybíróságnál nem kezdeményeztek eljárást a határozat megsemmisítése miatt. A Megyei Közigazgatási Hivatal sem semmisítette meg a határozatot, csupán hiányok pótlására hívta fel az Önkormányzati Képviselőtestületet.

⁵ Mt. 8.§ (1) bek.: „Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba, vagy egyébként jogszabályba ütközik.”

⁶ Mt. 9. § : „A semmis és a sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen.”

Az önkormányzati döntés kívül esik a munkaügyi jogvita keretein, a bíróság nem vizsgálhatja, hogy az önkormányzati döntés indokolt és célszerű volt-e. A Munkaügyi Bíróságnak a munkáltatót érintő fenntartói döntéssel kapcsolatos közalkalmazotti jogviszonyból származó igény vizsgálatára van hatásköre és illetékessége. Az 1992. évi XXXVIII. tv. 90.§ (3) bekezdése szerint a megszüntetett munkáltató intézmény jogutódja a vagyoni jogok és kötelezettségek tekintetében az alapító és fenntartó, vagyis jelen ügyben a vagyoni jogok tekintetében az alperesi Önkormányzat. A megszüntetett munkáltató helyébe jogutódlás folytán lépő I. r. alperes a felperesek részére a közalkalmazotti jogviszonyuk megszűnése folytán az őket megillető járandóságokat megfizette. A felpereseknek a közalkalmazotti jogviszonya nem a munkáltató intézkedése kapcsán szűnt meg, a közalkalmazottak jogviszonyának a megszüntetése tárgyában semmilyen munkáltatói intézkedés nem történt. A bíróság álláspontja szerint az ÁMK és a II. r. alperes között még munkajogi szempontból sem áll fenn jogutódlás a felperes közalkalmazottak tekintetében.

A *felperes* közalkalmazottak nyújtottak be fellebbezést a munkaügyi bíróság ítélete ellen. Hivatkoztak az Alkotmánybíróságról szóló 1989. Évi XXXII. Tv. 48. § (1) bek. és 1. § d) pontjára, melyek alapján a felpereseknek alkotmányjogi panasz benyújtására nem volt lehetőségük, mert az alperesi Önkormányzat ÁMK-t megszüntető határozata egyedi döntés, amely ellen nem lehet kezdeményezni az eljárást az Alkotmánybíróság előtt. Hivatkoztak továbbá a Megyei Közigazgatási Hivatal levelére, amely tartalmazta, hogy a Hivatal ellenőrzési jogköre nem terjed ki azokra a helyi önkormányzati illetve szerveik által hozott határozataikra, amelyek alapján munkaügyi vitának, illetve közszolgálati jogviszonyból származó vitának van helye.

Hivatkoztak a Nógrád Megyei Bíróság ítéletére, mely szerint a „más szervezeti formában kötelező alapfeladatot változatlanul ellátó intézmény munkajogi szempontból a fenntartó által jogutód nélkül megszüntetett oktatási intézmény jogutódja, és a munkajogi szabályok alkalmazásával állapítható meg a fenntartó felelőssége.”

Álláspontjuk szerint az ÁMK megszüntetésére tekintettel megszűntnek tekintette a közalkalmazottak jogviszonyát az I. r. alperes, ez a munkáltatói intézkedés pedig rendeltetésellenes joggyakorlás, hiszen e nélkül a felperesek közalkalmazotti jogviszonyában munkáltatói jogutódlás következett volna be.

A megyei bíróság az első – alapeljárásban kifejtett jogi álláspontját tartotta fenn, az alábbiak szerint. Jelen ügyben az iskolai alapfokú oktatás és óvodai nevelés és gondozás önkormányzati kötelezően ellátandó alapfeladat, a fenntartónak nincs szabad döntési lehetősége és jogosultsága, úgy tehát nem dönthet, hogy magát az alapfeladat ellátását megszünteti és a továbbiakban az óvodai nevelésről illetőleg az iskolai oktatásról nem gondoskodik.

Ebben az esetben nem is volt erről szó, munkajogi értelemben nem történt egyéb mint a feladatokat ellátó intézmények átszervezése, azaz a korábbi Általános Művelődési Központot megszüntetve két önálló intézményt hozott létre az I. r. alperesi Önkormányzat, a II. r. alperest, és önálló Művelődési Központot. Lényegében az Általános Művelődési Központot szervezte át akként, hogy a külön profilú tevékenységeket szétválasztotta, és önállóan létesített iskolát és óvodát, valamint művelődési központot.

Az önkormányzat közhatalmi döntésének meghozatalánál is figyelembe kell venni, hogy annak különböző társadalmi szabályozó rendszerek által meghatározott következményei, téves döntés esetén szankciói lehetnek. A munkaügyi bíróság által elfoglalt állásponttal egyezően valóban a bíróság a fenntartó önkormányzat döntésének indokoltságát nem vizsgálhatja felül. A döntésnek azonban pénzügyi, közigazgatási jogi, munkajogi bizonyos esetekben polgári jogi jellegű következményei lehetnek. A törvényességi felügyeletet gyakorló közigazgatási hivatal vezetőjének törvényességi, ellenőrzési jogköre az önkormányzati törvény 98. § (4) bek. alapján nem terjed ki azokra a helyi önkormányzati illetve szerveik által hozott határozatokra, amelyek alapján munkaügyi vitának van helye, ezért munkajogi értelemben jogvédelemre a közalkalmazottak, mint munkavállalók kizárólag jelen eljárásban tarthatnak igényt.

A megyei bíróság álláspontja szerint az önkormányzati döntés munkajogi vonatkozásban abban a tekintetben vizsgálható felül, hogy jogszerű e az az eljárás, és így a rendeltetésszerű joggyakorlás elvének megfelel – e, hogy amikor az I. r. alperes az ÁMK megszüntetése mellett új jogintézményként létrehozta a II. r. alperest, ezáltal úgy tekintette, hogy az ÁMK által foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonya automatikusan megszűnt, nem pedig átszervezés mellett felmentéssel élt. Ebben az esetben mivel ténylegesen átszervezés történt, a megyei bíróság álláspontja szerint a felperesek közalkalmazotti jogviszonyát jogszerűen

csak a Kjt 25. § (2) bek. e. pontja alapján felmentéssel lehetett volna megszüntetni.

A jogutódlással kapcsolatosan a megyei bíróság álláspontja, hogy II. r. alperes – Általános Iskola és Óvoda – munkajogi értelemben a felperesek megszüntetett munkáltatójának jogutódja. Álláspontja szerint mivel a Kjt. 25/A. § (5) bekezdése elismeri jogutódlásként a közalkalmazotti jogviszony munkaviszonnyá történő átalakulását, ennek az elismerésnek kell érvényesülnie abban az esetben is, ha a közalkalmazotti jogviszony tekintetében nem is következik be ilyen jellegű változás, hanem az alapfeladat vonatkozásában dönt az alapító a szervezeti keretek módosításáról.

III.

A tanulmány befejezésekként egy bíróság elé nem került probléma kapcsán rá szeretnék mutatni arra, hogy a magyar jogutódlásból hiányzó irányelvi rendelkezés beépítésére mennyire nagy szükség és igény van.

A munkáltató telephelyeinek őrzését saját munkavállalóival, munkaviszony keretében látta el. A munkavállalók fegyveres őrök voltak, a nap 24 órájában látták el a telep őrzését. A fegyveres őrök alkalmazásához a munkáltatónak a rendőrség speciális engedélye alapján van kizárólag lehetősége, szigorú feltételrendszer teljesítése esetén kaphatja meg az engedélyt.

Tekintettel a munkáltató gazdasági helyzetében bekövetkezett változásokra, más – nem biztonsági őr – munkavállalók létszámcsökkentését kezdte el. A szakszervezet nem kellő érdekképviselői tevékenységének köszönhetően a biztonsági őr munkavállalók nem jutottak minden szükséges információhoz, azonban azzal tisztában voltak, hogy a létszámcsökkentés következő csoportjai ők lennének.

A munkáltató azonban más módon kívánta a munkaviszonyukat megszüntetni ennél a cégnél, munkajogi jogutódlással. Ehhez első lépésként a fegyver visszavonását rendelte el, vagyis a munkavállalók a továbbiakban vagyonszervi őrként dolgoztak, gyakorlatilag portás munkakörűvé váltak. Erre azért is volt szükség, mert egy kisebb vagyonnal alakult Kft-t kívánt a cég jogutódjául – ezen munkavállalók tekintetében – azonban a fegyveres őrzés feltételeinek más – főleg új alapítású – cég nem felelt meg. Amennyiben jogutódlással a

munkavállalók továbbfoglalkoztatása megtörtént volna ennél a stabil gazdaság háttérrel nem rendelkező Kft-nél, egy év letelte után felszámolási eljárás keretében megszűnik a cég, a munkavállalókat megillető végkielégítés és felmondási időre járó átlagkereset kifizetése nélkül.

Ez a történet nem alakult így, de a hatályos munkajogi jogutódlás szabályozásának hiányossága miatt sajnos még a mai napig is nem kevés munkavállaló végkielégítési jogosultságát tudják kijátszani a munkáltatók ily módon.

A 98/50 EK irányelv 4. cikkelyének harmonizálása úgy gondolom a közeljövőben mindenképpen meg kellene hogy történjen. E szerint a munkavállalót a jogutódlás esetén bizonyos felmondási védelem illeti meg, azaz ha a munkáltató azért szűnik meg jogutódlással, mert a munkafeltételeiben jelentős változások következnek be, akkor a munkaviszony megszüntetésével járó terheket köteles viselni. A magyar szabályozás akként kellene hogy átvegye ezt a cikkelyt, hogy amennyiben a munkavállaló alapos okkal nem kíván a jogutód munkáltatónál dolgozni, a jogelőd munkáltatónak kötelessége lenne a jogviszonyt rendes felmondással megszüntetni.

RESUME

The rules relating to the labour law succession were regulated in a few stages in the Labour Act/Code. We regard as a background of the national regulation the Council's Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of business and its amendment, Directive 98/50/EC of June 1998, both brought in the area of labour law succession. Hungary has finished the harmonisation process of *acquis communautaire* only in a half way, yet. By the date of Hungary's joining the European Union, we will have had to reconsider the Code's rules relating to the labour law succession, and at the same time make a proposal for the necessary amendments in compliance with the Directives.

There is an urgent need for the harmonisation of the 4th article of the Council's Directive 98/50/EC because of the safeguarding of employees' rights, and we should take measures in order to do it in the near future.

TÖRŐ EMESE

A VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓI JOGVISZONY EGYES KÉRDÉSEI AZ MT. SZABÁLYAI TÜKRÉBEN

A vezető állású munkavállalók különleges helyzete speciális feladataikból és a munkáltatóhoz fűződő bizalmi viszonyból fakad. A vezető rendelkezik a munkáltatóra vonatkozó legtöbb információval, az ő feladata a megfelelő üzletpolitika kidolgozása és megvalósítása, a munkáltató nyereséges működtetése, jó hírnevének kialakítása és az üzleti partnerek bizalmának elnyerése. E feladatok megoldása tekintetében nagyfokú önállósággal rendelkezik, amelyhez fokozott felelősség társul. A vezető munkaszervezeten belüli elhelyezkedése, önálló döntési jogosultsága az általánostól eltérő munkajogi szabályok kialakítását tette szükségessé, melyeket a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény (továbbiakban: Mt.) X. fejezete tartalmaz. Ennek tükrében vizsgálom meg a vezetői munkaviszony egyes sajátosságait, de előbb röviden áttekintem néhány jogrendszer munkavállalói körének differenciálódását, különös tekintettel a vezetői jogállásra.

1. A vezetői jogállás

1.1. Fogalmi megközelítés

Az *angolszász jogokban* a munkavállaló megjelölésére az „employee” kifejezést használják, mint a common law által kialakított munkaszerződés, a „contract of service” egyik alanya. Hasonlóan széles körben alkalmazzák a „worker” kifejezést, amelynek definícióját az 1974. évi Trade Union and Labour Relations Act adja mindazokra, akik a „contract of service” alapján más részére munkát végeznek. A „worker” fogalmán belül megkülönböztetik a „blue-collar”(kék gallérosok) kategóriáját, amely a fizikai munkásokat jelöli, míg a „white-collar”(fehér galléros) pedig a szellemi munkát végző alkalmazottakat jelenti.¹

A vezetők, a managerek jogi helyzetére az USA-ban külön törvény, az 1947. évi Labor Management Relations Act vonatkozik, míg ezzel

¹ Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 93-94. o.

ellentétes megoldás alakult ki az Egyesült Királyságban, ahol a vezetőre semmilyen külön szabály nem ismertes.²

A *francia jogrendszerben* is egységes a munkavállalói fogalom a tekintetben, hogy mindenki munkavállalónak minősül, aki munkaszerződés(*contrat de travail*) alapján végez munkát. Ezen belül megtalálható a fizikai munkás (*ouvrier*) és a szellemi munkát végző alkalmazott (*employe*) kettőssége, bár általában elmondható, hogy a megkülönböztetésnek egyre kisebb jelentősége van, annak ellenére, hogy a két jogviszony tartalma és érdekvédelmi intézményrendszere jelentős eltéréseket tartalmaz.³

A vezető alkalmazottak (*cadres*) munkajogi helyzetére – a magyar szabályzáshoz hasonlóan – a munkaviszonyt egységesen rendező jogszabály, a „*Code du travail*” vonatkozik, mint minden munkavállalóra, azonban eltérő rendelkezéseket fogalmaz meg a vezetők tekintetében.

A *német munkajogban* használt munkavállalói minőség mutatja a legnagyobb differenciáltságot az általam megvizsgált jogrendszerek között, hiszen különbséget tesznek a munkavállalók szakmai hovatartozása szerint is, így eltérő szabályok vonatkoznak az iparban, a kereskedelemben, illetve a mezőgazdaságban dolgozókra.

A német jogban is megtalálható a munkás (*Arbeiter*) és alkalmazott (*Angestellte*) közötti különbségtétel, amelynek elsősorban nem munkajogi, hanem társadalombiztosítási jogi jelentősége van. A vezető munkavállalók (*leitende Angestellte*) eltérő jogi helyzetét a munkaviszonyra vonatkozó általános jogi előírások tartalmazzák, azonban a francia joggal ellentétben nem egy egységes jogszabályban, hanem „szétszórt” törvényekben nyer szabályozást. Így a munkaszerződésre, a felmondás védelmére, a munkaidőre, a szabadságra és a munkabér fizetésre vonatkozó törvények (*Dienstvertrag ins BGB, Kündigungsschutzgesetz, Arbeitszeitordnung, Urlaubsgesetz, Lohnfortzahlungsgesetz*) az általános szabályok mellett kitérnek a vezető alkalmazottak speciális jogi helyzetére is.⁴

A német ítélkezési gyakorlat szerint a vezető állású munkavállalónak két ismérve van: a vállalat szempontjából jelentős vállalkozói feladatok ellátása és ezek körében önálló döntési hatáskörrel való rendelkezés.⁵

² Prugberger: A vezető állású alkalmazottak jogviszonyának egyes lényeges kérdései a gazdasági munka világában a fejlett polgári államoknál és Magyarországon 8. o.

³ Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 94. o.

⁴ Prugberger Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonyának egyes lényeges kérdései a gazdasági munka világában a fejlett polgári államoknál és Magyarországon. 8. o.

⁵ Radnay József: Munkajog. Szent István Társulat, Budapest, 2000. 213. o.

A magyar gazdasági munkajogban a munkavállalók ilyen mértékű differenciálódása nem következett be, ismeretlen a szellemi és fizikai munka alapján az alkalmazott – munkás elkülönítés, bár ez nem azt jelenti, hogy nincs – elsősorban szociológiai – eltérés a két munkavállalói réteg között. A Munka Törvénykönyve a munkavállalók közötti differenciálást csak egy területen, a vezető állású munkavállalók tekintetében tartalmaz. Mielőtt a vezetőkre vonatkozó eltérő szabályokat részletesen áttekinteném, célszerűnek tartom a vezető állású munkavállalók körének meghatározását.

Az Mt. 188.§ (1) bekezdése értelmében vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint helyettese. Ezen túlmenően bizonyos munkajogi intézmények alkalmazása szempontjából a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű munkakörök tekintetében előírhatja, hogy az ilyen munkakört betöltő munkavállaló vezetőnek minősül. E törvényi szabályozás szerint tehát a vezető állású munkavállalóknak három alanyi köre alakult ki, kétféle jogi szabályozással. Az Mt. alapján minősül vezető munkavállalónak a munkáltató vezetője és helyettese, akikre azonos munkajogi szabályok irányadók, s ettől eltérő a jogi helyzete azoknak a munkavállalóknak, akik a törvényi felhatalmazás alapján a tulajdonos döntése következtében válnak vezetővé.

1.2. A munkáltató vezetője

A törvény erejénél fogva vezető állásúnak minősül a munkáltató szervezetét vezető munkavállaló. Az egyszemélyi vezetés alatt álló munkáltatók esetében ezalatt az első számú vezetőt kell érteni (például Kft. esetén az ügyvezető).

Előfordulhat, hogy a munkáltató vezetését több munkavállaló (pl. több ügyvezető) látja el, akik között nincs hierarchikus kapcsolat, vagyis ha azonos jogállásúak, egymás mellé rendelve, akkor valamennyien a munkáltató vezetőjének tekintendők.

1.3. A vezető helyettese

A munkáltató vezetőjéhez hasonlóan a törvény rendelkezésénél fogva, azonos tartalommal minősül vezető állásúnak a vezető helyettese, akinek az Mt. 188.§ (1) bekezdése értelmében vett meghatározása már nem egyértelmű.

Véleményem megegyezik Pál Lajos álláspontjával,⁶ miszerint a helyettes, aki a munkaszervezeti hierarchiában a vezető után közvetlenül elhelyezkedő munkavállaló, nem tekinthető automatikusan vezető állásúnak, hanem szükséges érdemben is vizsgálni a munkakörének tartalmát. Csak abban az esetben tartozik az Mt. X. fejezetének hatálya alá, ha a feladatköre lehetővé teszi számára a munkáltató működésére, gazdálkodására meghatározó befolyás gyakorlását, vagyis önálló döntési jogosultsággal rendelkezik. Ilyennek tekinthető az a munkavállaló, aki szervezetszerűen helyettesítheti a vezetőt, azaz távollétében vagy egyéb akadályoztatása esetén a vezető jogkörében eljárhat. Úgy gondolom, hogy a munkavállalóra nézve szigorúbb szabályok csak akkor alkalmazhatóak, ha nagyfokú önállósággal, a munkáltató működésére meghatározó befolyással rendelkezik a munkavállaló, az elsőszámú vezetőhöz hasonlóan.

1.4. A tulajdonos döntése alapján vezetőnek minősülő munkavállaló

Az Mt. felhatalmazza a tulajdonost, a tulajdonosi jogokat gyakorló szervezet, hogy bizonyos munkakört ellátó munkavállalókat vezetőnek minősítsen, s ezáltal az általános szabályokhoz képest szigorúbb munkajogi intézmények alkalmazását tegye lehetővé. Ezen vezető munkavállalók jogállása a vezető és a helyettes munkajogi helyzetéhez képest eltérő tartalommal került meghatározásra, olyan módon, hogy a vezető állásúakra vonatkozó eltérő szabályok csak részben alkalmazhatóak rájuk. A tulajdonosnak ez az 1999. augusztus 17-től fennálló joga a szubjektív minősítés lehetőségét teremti meg, amely nagyfokú visszaélésekhez vezethet. Így az érintett munkavállaló érdekét sértheti, ha vezetővé minősítésére pusztán a korlátozott munkajogi felelősség kiszélesítése miatt kerül sor. Ugyanakkor a tulajdonosra nézve lehet hátrányos, ha megbízása alapján tulajdonosi jogot gyakorló személy a vele bizalmi kapcsolatban álló beosztottat csak a magasabb juttatások elérése miatt nevezi ki vezetővé.⁷ Ezen érdeksérelmek elkerülése végett célszerű lenne a törvényi szabályozásra bízni, hogy objektív módon határozza meg a vezetőknek ezt a körét.

A vezetővé minősítésről a munkavállalót a munkaviszony létesítésekor írásban tájékoztatni kell, s célszerű a munkaszerződésben rögzíteni, hogy vezetői munkakört fog betölteni. Ha e tájékoztatást elmulasztja a munkáltató, akkor a kötelezettség megszegésének

⁶ Pál Lajos: A vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályok. HVG-ORAC, 1999. 10-12. o.

⁷ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. KJK. Budapest, 2000. 414-415. o.

következményeként nem alkalmazhatóak a szigorúbb szabályok a munkavállalóval szemben.⁸

Előfordulhat, hogy a munkaviszony fennállása alatt hoz a tulajdonos ilyen jellegű döntést, amely azonban – eltérő megállapodás hiányában – nem érinti a munkavállaló munkaviszonyát, azaz egyoldalúan a tulajdonos döntése a fennálló munkaviszonyt nem módosíthatja. A munkáltató lényeges érdekeire tekintettel – vagyis a célból, hogy meghatározó jelentőségű munkakört betöltő munkavállalóval szembeni szigorúbb előírásokat érvényesíthessen – a munkavállalói hozzájárulás megtagadása esetén a munkáltató jogszerűen élhet a rendes felmondás jogával. Fontosnak tartom megjegyezni, hogy a vezetői munkakörök meghatározása csakis a tulajdonos, illetve a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv által történhet jogszerűen.

Így például egy gazdasági társaság tulajdonosi szerve, a legfőbb szerv az, amely ilyen döntést hozhat, tehát a munkáltató vezetője, vezető testülete a munkáltatói jogkör gyakorlója ebben a kérdésben érvényesen nem határozhat.

2. A vezetői munkaviszony létrehozása

A munkaviszony létesítése tekintetében az Mt. nem állapít meg eltérő szabályokat a vezető állású munkavállalókra, tehát az általános munkajogi rendelkezések szerint jogosultak munkaszerződést kötni. Ennek értelmében a felek bármely kérdésben megállapodhatnak, azonban a munkaszerződés nem lehet ellentétes jogszabállyal, kivéve ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg. Az Mt. 76.§ (4) bekezdése előírja, hogy a munkaszerződés nemcsak jogszabályba, hanem a munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződés rendelkezéseibe sem ütközhet, ez azonban a vezető(k) és helyettese vonatkozásában irreleváns, mivel rájuk nem terjed ki a kollektív szerződés hatálya. Ebből adódóan nem jogellenes a vezetői munkaszerződés olyan rendelkezése, amely a munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződés tartalmával ellentétes.

Az Mt. meghatározza a munkaszerződés szükségképpeni tartalmi elemeit, amelyekben feltétlenül meg kell állapodniuk a feleknek, hogy közöttük érvényes munkaszerződés jöjjön létre. Így a vezető állásúak tekintetében is nélkülözhetetlen tartalmát képezi a személyi alapbérben, a munkakörben és a munkavégzés helyében való megállapodás.

⁸ Pál Lajos: i. m. 13. o.

2.1. A munkaszerződés alakja

A magyar munkajogban a munkaszerződést mindenképpen írásba kell foglalni, s ez irányadó a vezetőkre is. Az írásbeliség elmulasztása a szerződés egyoldalú érvénytelenségét eredményezi, melynek következtében a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló hivatkozhat, a munkába lépést követő harminc napon belül. Amennyiben a munkavállaló a fenti határidőn belül nem él ezzel a jogával, a szóban megkötött megállapodás érvényes munkaszerződésként fog funkcionálni, amely azonban visszaélésekhez vezethet. A nyugat-európai országokban általában nem kötelező a munkaszerződés írásba foglalása, de a lényeges munkafeltételeket a munkába lépéstől számított meghatározott időn belül (ez egy, illetve két hónapot jelent) írásban közölni kell a munkavállalóval.⁹ Ez a tájékoztatási kötelezettség a 91/533 EK irányelvnek megfelelően a hazai munkajogba is beépült, amely szerint a munkaszerződés megkötésekor tett szóbeli tájékoztatást a munkáltató harminc napon belül írásban is köteles megadni.

2.2. A munkaszerződés időbeli hatálya

A munkaviszony kezdete

E kérdéskörben külön kell választani a munkaviszony keletkezését és a kezdő időpontját. Az Mt. értelmében a munkaviszony főszabály szerint munkaszerződéssel jön létre, a munkaviszony kezdete pedig a munkába lépés napja, amelynek időpontját a felek általában a munkaszerződésben rögzítik. Amennyiben erre vonatkozó megállapodást nem tartalmaz a munkaszerződés, annak megkötését követő napon kell a munkavállalót munkába állítani.

A feleknek ettől eltérő rendelkezése értelmében egy ún. „passzív jogi helyzet”¹⁰ jön létre azáltal, hogy a munkaszerződés érvényesen létrejött, de a hatályosulása egy későbbi időpontban következik be. Ezen időszak alatt a feleket csak azok a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek illetik meg, illetve terhelik, amelyek a munkába állást segítik elő. Már ez idő alatt is együttműködési kötelezettség terheli őket, tájékoztatniuk kell egymást minden olyan tényről, amely a munkába lépést érinti, s meg kell tenniük minden elvárhatót, hogy a másik fél a szerződésből származó jogait gyakorolhassa.

⁹ Radnay József: Munkajog. Szent István Társulat, Budapest, 2000. 81. o.

¹⁰ Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 113. o.

A munkaviszony időtartama

Az Mt. a felek megállapodására bízva, hogy milyen időtartamra létesítenek munkaviszonyt, amely a kiszolgáltatóbb fél, a munkavállaló egzisztenciáját hivatott biztosítani, ezért eltérő rendelkezés hiányában a munkaviszony határozatlan időtartamra jön létre.

A magyar szabályozáshoz hasonlóan az európai országok többsége is a határozatlan idejű munkaviszonyt tekinti tipikusnak. Erőteljes állami beavatkozás valósult meg például Olaszországban, ahol minden munkaviszony határozatlan időre jön létre, s ez alól kivételeket csak jogszabály állapíthat meg, maguk a felek nem.¹¹

A munkavállalónak jelentős – megélhetését biztosító – érdeke fűződik a határozatlan idejű munkaviszony létesítéséhez, a munkáltatónak azonban a határozott idejű munkaviszony létesítése kedvezőbb, hiszen így „megspórolhatja” a munkaviszony megszüntetésével járó költségeket, s törvényes okot sem kell keresnie, hogy valamely munkavállalójának felmondjon. Az Európai Unió országaiban a 99/70. EK irányelvnek megfelelően van lehetőség a határozott ideig tartó munkaviszony létesítésére, melynek maximális időtartama jóval rövidebb, mint amit a magyar szabályok megengednek. A francia jogban a határozott időre létesített munkaviszonyt írásba kell foglalni, ellenkező esetben határozatlan időre jön létre. A határozott idejű munkaviszony a tizennyolc hónapot nem haladhatja meg, s a meghosszabbítására sem kerülhet sor közvetlenül a lejárat után. Ezzel a szabályozással kizárják annak a lehetőségét, hogy ugyanabban a munkakörben megszakítás nélkül több rövid idejű szerződést kössenek a munkavállalóval. A magyar szabályozáshoz hasonlóan érvényesül az automatikus meghosszabbítás lehetősége, ugyanis ha a munkavállaló a határozott idő leteltét követően a munkáltató tudtával továbbdolgozik, munkaviszonya határozatlan idejűvé válik. Ettől eltérő a luxemburgi szabályozás, amely szerint a munkaviszony határozott ideje legfeljebb két év lehet, amit két alkalommal maximum két-két évre meg lehet hosszabbítani. Belgiumban is adott az automatikus meghosszabbítás lehetősége, de csak a három hónapnál rövidebb munkaszerződésekre vonatkozóan, s ezek együttes időtartama az egy évet nem haladhatja meg.¹²

A magyar szabályozás a munkavállaló védelmében – bár többé-kevésbé hiányosan – rögzíti a határozott időre szóló munkaviszony létesítésének szabályait, maximális időtartamát. Az Mt. szerint a

¹¹ Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 115. o.

¹² Prugberger Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésekre. In: Tanulmánykötet /szerk.: Ploetz, Tóth Hilda/ Novotni Kiadó, Miskolc, 2001. 129-139. o.

határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag, illetve más alkalmas módon kell meghatározni. Amennyiben a munka jellege miatt az időtartam naptárilag nem határozható meg, az elvégzendő munka megjelölésével történik az időtartam meghatározása. Ez esetben is a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaszerződésben a jogviszony várható időtartamáról, így kétféleképpen is meghatározásra kerül a munkaviszony időtartama. Ha a munka tényleges elvégzésének ideje, valamint annak várható időtartamaként meghatározott időpont eltér egymástól, akkor kérdésként merülhet fel, hogy mely időpontban szűnik meg a jogviszony. Ebben az esetben a várható időtartam megjelölése szubszidiárius jellegű,¹³ vagyis a munka elvégzésének az időpontja lesz domináns a munkaviszony megszűnése szempontjából.

Az Mt. kógens szabályként írja elő a határozott idejű munkaviszony maximális időtartamát, amely az újabb munkaviszony(ok) létesését is beleértve, nem haladhatja meg az öt évet. A munkáltató tehát jogszerűen létesíthet ugyanazon munkavállalóval, ugyanazon munkakör betöltésére egymást követően több, határozott idejű munkaviszonyt, ha azok együttes időtartama nem haladja meg az öt évet. A Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása szerint,¹⁴ ha törvényes érdek nélkül teszi mindezt a munkáltató, vagyis semmi sem indokolja a működési körében a rövid, határozott idejű munkaviszonyok létesítését, rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg. A munkáltató célja ezzel a magatartással csak az lehet, hogy a határozott idő leteltével automatikusan megszűnjön a munkaviszony, átlagkereset és végkielégítés kifizetése nélkül, amely a munkavállalók jogos érdekeinek csorbítását, s ezen felül létbizonytalanságot eredményez. Ha bizonyítást nyer a törvényes érdek hiánya a munkáltató részéről, akkor az újabb határozott idejű munkaszerződést határozatlan idejűnek kell tekinteni. A szabályozás hiányosságaként említhető meg, hogy egyáltalán nem nyert rendezést az a helyzet, amikor a munkáltató bizonyos idő elteltével köt ismételten határozott idejű munkaszerződést ugyanazon munkavállalójával. Kérdésként merül fel, hogy ebben az esetben is a munkaviszonyok időtartamát együttesen kell-e figyelembe venni az ötéves felső korlát számításánál, s törvényes érdek nélkül is létesíthet-e a munkáltató jogszerűen újabb határozott idejű munkaviszonyt ugyanazon munkavállalójával. Véleményem szerint ezen kérdések konkrét vizsgálatakor a munkaügyi bíróságoknak azt kell tisztáznuk analógia alkalmazásával, hogy a munkáltató rendellenes joggyakorlást valósított-e

¹³ Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 117. o.

¹⁴ Legfelsőbb Bíróság MK. 6. sz. állásfoglalása

meg vagy sem. Ez a problematika csak a tulajdonos által vezetőnek minősített alkalmazottak vonatkozásában jelentkezik, a vezetőre és helyettesére nem terjed ki a fenti tilalom. Ebből következően a vezető és a helyettese öt évet meghaladó határozott időtartamú munkaviszonyban is állhat jogszerűen, s a munkáltató törvényes érdek nélkül is létesíthet vele egymást követően több munkaviszonyt határozott időre. Természetesen a vezető munkaviszonya is lehet határozatlan idejű, amelynek megszüntetése nem olyan körülbástyázott, mint más munkavállalók esetében.

Az Mt. – mivel atipikusnak tekinti a határozott idejű munkaviszonyt –, lehetőséget biztosít annak határozatlan idejűvé alakulására abban az esetben, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával továbbdolgozik. A harminc napos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony csak annyival hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták. E szabály vezetőkre való alkalmazása csak korlátozottan megvalósítható, hiszen a munkáltató vezetője az első számú vezető, akinek közvetlen felettese nincs. Tovább szűkíti az alkalmazás körét az Mt. azon rendelkezésre, mely szerint ez a szabály nem vonatkozik a választással keletkezett munkaviszonyra, így a munkáltatók többségét alkotó gazdasági társaságok munkaviszonyban álló vezető tisztségviselői tekintetében sem alkalmazható.

2.3. Összeférhetetlenség

2.3.1. További munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése

Az Mt. általános, minden munkavállalóra, így a vezető állásúakra is vonatkozó rendelkezése szerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Ez a tág meghatározás elsősorban a konkurenciánál való munkavégzést, illetve a munkáltató versenytársaként való fellépést tilalmazza a munkavállalóknak, hiszen a munkaviszony fennállása alatti további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését jogos gazdasági érdekeire való hivatkozással tilthatja meg a munkáltató, egyébként a fenti jogviszonyok tekintetében csak bejelentési kötelezettség terheli a munkavállalót.

A vezető beosztásúak rendelkeznek az adott munkáltatóra nézve a legtöbb adattal, információval, így hátrányos lenne a munkaadóra nézve, ha szaktudásukat, képességeiket más számára is hasznosítanák. Ebből az elgondolásból kiindulva az Mt. minden vezető állású alkalmazott tekintetében megtiltja, hogy további munkaviszonyt létesítsen, hiszen

csak így lehet a munkáltató célját, érdekeit maradéktalanul érvényre juttatni.

A jogalkotó nem tartja az adott munkáltatóra nézve sérelmesnek, ezért megengedi, hogy a vezető tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységet folytasson, azonban feljogosítja a feleket, hogy a munkaszerződésben az ilyen jellegű tevékenység végzésének a lehetőségét is korlátozzák vagy teljesen kizárják.

2.3.2. Tulajdonszerzés korlátozása más gazdálkodó szervezetben

A vezető nem szerezhethet részesedést a munkáltatóval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben. Ez a tilalom nem vonatkozik a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytársaságra, hiszen a kisorosztványesek döntő befolyással nem bírnak az Rt. működésére, ezért felesleges lenne a tőkebefektetés e formájától eltiltani egyes magánszemélyeket azért, mert máshol vezető alkalmazottaknak minősülnek. Más a helyzet, ha a vezető olyan arányú részesedést szerez egy nyilvános működésű részvénytársaságban, amellyel befolyást gyakorolhat az Rt. vezetésére, akár az általa javasolt igazgatósági tagok megválasztásával. Erre vonatkozó konkrét szabályt az Mt. nem tartalmaz. Véleményem szerint ez a magatartás az Mt. 3.§ (5) bekezdésébe ütköző, a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető részesedésszerzésnek minősül.

A Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása szerint¹⁵ az azonos vagy hasonló tevékenység megítélése tekintetében a cégjegyzékben szereplő tevékenységi kör az irányadó, függetlenül attól, hogy a cég ténylegesen kifejti-e a létesítő okiratában felsorolt valamennyi tevékenységet.

2.3.3. Szerződés kötés korlátozása

A vezető nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyleteket.

2.3.4. A közeli hozzátartozókra vonatkozó korlátozások¹⁶

A vezető állású munkavállaló köteles bejelenteni, ha közeli hozzátartozója tagsági jogviszonyt vagy vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített a munkáltatóval

¹⁵ L.B. Mfv. II. 10.751/1998/3.

¹⁶ Az Mt. 139.§ (2) bekezdése a Ptk.-hoz képest szűkebben határozza meg a közeli hozzátartozó fogalmát. Ide tartozik: házastárs, egyeneságbeli rokon, házastárs egyeneságbeli rokona, örökbe fogadott, mostoha és nevelt gyermek, örökbe fogadó, mostoha és nevelő szülő, testvér, élettárs.

azonos vagy hasonló tevékenységet folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnál. Ezen szabályok a vezetőkre vonatkozó korlátozással azonos tartalommal kerültek megfogalmazásra, azonban szűkebb körben, a gazdálkodó szervezetek közül csak a gazdasági társaságokra nézve érvényesülnek.

2.4. Az összeférhetetlenség megsértése esetén alkalmazható szankciók

Az Mt. 191.§ (3) bekezdése részletesen meghatározza azokat a szankciókat, amelyek az összeférhetetlenségi rendelkezéseket megszegő vezetővel szemben alkalmazhatók. Ezek alapján a munkáltató:

- 1) kártérítést követelhet a polgári jogi szabályok szerint,
- 2) kártérítés helyett követelheti, hogy a vezető a saját részére kötött ügyleteket engedje át,
- 3) a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát adja ki vagy arra vonatkozó követelését a munkáltatóra engedményezze,

A munkáltató igényének érvényesítésére három hónapos határidő szolgál, melynek kezdetét a munkáltatói jogkör gyakorlójának a vezető jogellenes magatartásáról való tudomásszerzése jelenti (szubjektív határidő). Nincs helye az igény érvényesítésének az igény keletkezésétől számított egy év elteltével (objektív határidő). Az említett jogkövetkezményeken túl a bírói gyakorlat szerint a vezető ilyen jellegű jogellenes eljárása megalapozza a munkáltatói rendkívüli felmondás jogának a gyakorlását is.

Külön szankcionálja a törvény azt az összeférhetlenségi helyzetet, amely a vezető állású alkalmazott közeli hozzátartozója által létesített tagsági, illetve vezetői jogviszony által keletkezik, amely kiküszöbölésére az Mt. feljogosítja a munkáltatót a vezető munkaviszonyának megszüntetésére, azonban a megszüntetés módjáról nem rendelkezik. Kérdésként merül fel, hogy a rendes felmondás mellett jogszerűen gyakorolható-e ilyenkor a rendkívüli felmondás joga. A rendkívüli felmondás indoklása tekintetében az általános szabályok az irányadóak a vezető állásúakra is, tehát a 96.§ (1) bekezdés a) és b) pontjában megfogalmazott okokra lehet hivatkozni velük szemben. Álláspontom szerint a vezető alkalmazott nem valósított meg kötelezettségzegést, s olyan magatartást sem tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetlenné teszi, hiszen a közeli hozzátartozó magatartása váltotta ki az összeférhetlenséget, így a vezető munkaviszonyát csak rendes felmondással szüntetheti meg a munkáltató.

3. Vezetői munkaviszony tartalmi sajátosságai

3.1. A kollektív munkajog és a vezetők munkaviszonya

Az Mt. kógens rendelkezése értelmében a vezetőre és helyettesére a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ez a szabály a tulajdonos döntése alapján vezetőnek minősülő munkavállalóra nem vonatkozik, így vele szemben érvényesülnek a kollektív szerződésben meghatározott kedvezmények, juttatások, s annak sincs akadálya, hogy az egyes munkavállalói kategóriákra – így e vezetőkre is – az általánostól eltérő szabályokat állapítsanak meg.

Az Mt. a vezető alkalmazott jogviszonyát kizárólag az individuális munkajog keretében rendezi azáltal, hogy kimondja, a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ez a szabályozás ellentétes a nyugat-európai államokban megvalósuló jogi helyzettel,¹⁷ ahol a vezető alkalmazottaknak szakszervezeteik vannak, amelyek jogosultak a munkáltatókkal, illetve azok érdekképviselői szerveivel a vezetőkre kiterjedő hatályú kollektív szerződést kötni, s ezek képezik az alapját az egyedi vezetői munkaszerződéseknek.¹⁸ A vezetői szakszervezetek a kollektív szerződések mellett az üzemi tanácshoz hasonló intézményrendszerrel is találkozhatunk egyes országokban (pl. Dániában, Belgiumban, Németországban). A vezető alkalmazottak tanácsa saját érdekeit is képviselve együttműködik a cégtulajdonossal, s jogosultak az üzemi megállapodáshoz hasonló megállapodást is kötni egymással. E kollektív munkajogi intézmények számos kedvezményt biztosítanak – elsősorban a javadalmazás terén – a vezető állású munkavállalóknak, s ennek hiánya hátrányosan érinti a magyar vezetőket, akik ezeket a kollektív szerződésben meghatározható juttatásokat kizárólag a saját munkaszerződésükben meghatározva egyénileg „harcolják ki” a cégtulajdonossal szemben.

Álláspontom szerint célszerű lenne – a nyugat-európai szabályozással szinkronban álló –, a vezető alkalmazottakra vonatkozó kollektív munkajogi intézményrendszer hazai kialakítása.

Természetesen annak nincs jogi akadálya, hogy a vezetői munkaszerződésben a kollektív szerződésben meghatározott juttatások

¹⁷ Így Németországban, Franciaországban, Ausztriában, a Benelux-államokban, Spanyolországban, Portugáliában, Olaszországban és Svájcban is

¹⁸ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. KJK. Budapest, 2000. 410-411. o.

megállapítására sor kerüljön, de nem a kollektív szerződésre való utalással, hanem önálló munkaszerződési elemként.

3.2. A vezetővel szembeni utasítási jog

Az Mt. általános előírása szerint a munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni, s ez a széleskörű munkáltatói utasítási jog a munkaviszony egyik lényegi vonása. E tekintetben az Mt. nem tartalmaz eltérő szabályokat a vezető állásúakra, tehát rájuk is az utasítási jog általános előírásai érvényesülnek; a többi munkavállalóhoz hasonlóan utasítás megtagadási joguk, illetve kötelezettségük, valamint figyelem felhívási kötelezettségük áll fenn az Mt.-ben megfogalmazott feltételek bekövetkezése esetén.

A gyakorlatban azonban a vezetői tevékenység jellegéből adódóan az utasítási jog jelentősen korlátozódik, ami különösen érvényesül a munkáltató első számú vezetője viszonylatában, aki a többi munkavállaló tekintetében a munkáltatói jogokat gyakorolja. A vezető alapvető feladata a munkáltató stratégiájának, céljának, gazdálkodására vonatkozó terveinek a megvalósítása. Ezen vezetővel szembeni elvárások a tulajdonos döntéseiben, illetve a vezető munkaszerződésében fogalmazódnak meg, így szoros értelemben vett utasításnak nem tekinthetők, sokkal inkább egy követelményrendszert alkotnak, amelynek teljesítése a vezető alapvető feladata.¹⁹

3.3. A vezető munkaidejének beosztása

A munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó általános előírásokat az Mt. VI. fejezete tartalmazza, mellyel összefüggésben a vezető állásúak tekintetében eltérő szabályok érvényesülnek. Ezek szerint minden vezető állású munkavállaló a munkaidejét maga jogosult beosztani, önállóan dönthet a pihenőidő, így a szabadság igénybevételéről is. Az ezzel kapcsolatos rendelkezéseket a munkaszerződésben lehet pontosan meghatározni, ennek hiányában a vezető önállóan dönthet e kérdésekben. Ebből következik, hogy a rendkívüli munkavégzésért ellenérték nem illeti meg a vezető munkavállalót, tehát túlmunka, pihenő- vagy munkaszüneti napon végzett munkáért sem díjazásra, sem szabadidőre nem jogosult a törvény szerint. Ez azonban olyan rendelkezés, amelytől az eltérés megengedett, a felek megállapodása erre az esetre is juttatást állapíthat meg.

¹⁹ Lőrincz György: A menedzserek jogállásának gyakorlati kérdései. Kompkonzult Kft. Budapest, 1995. 128-130. o.

3.4. *A vezető állású munkavállaló felelőssége*

Az általános szabályokhoz képest lényeges eltérés tapasztalható a vezető állású alkalmazottak kártérítési felelőssége tekintetében, melyre differenciált szabályozás jellemző. Ez megmutatkozik abban, hogy más felelősségi szabályok irányadóak a vezető és helyettese, valamint a tulajdonos döntése alapján vezetővé minősített munkavállalók vonatkozásában, illetve eltérő megítélés alá esik a vezető és helyettese által a vezetői tevékenység keretében történő vagy azon kívüli károkozás. A vezető és az 1999. évi LVI. Törvény hatályba lépése óta a vezető helyettese is a vezetői tevékenység keretében és az összeférhetlenségi szabályok megsértésével okozott kárért a polgári jog szabályai szerint felel, mely összhangban áll a Gt. szerinti vezető tisztségviselők polgári jogi kártérítési felelősségi helyzetével. Ugyancsak a polgári jogi felelősség érvényesíthető az Mt. 188/A. § szerint vezetővé minősített munkavállalók esetében is az összeférhetlenségi szabályok megsértésével okozott kárért.

A vezető állású munkavállalóknak az előbbi eseteken kívüli károkozására az általános munkajogi szabályok az irányadóak azzal az eltéréssel, hogy gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke tizenkét havi átlagkeresetük erejéig terjedhet. Ez a mérték vonatkozik a munkaviszonyuk jogellenes megszüntetésével okozott kár megtérítésére is.

A vezetőkre vonatkozó szigorúbb felelősségi szabályok kógenssek, melyektől a felek érvényesen nem térhetnek el.

ZUSAMMENFASSUNG

Über die Fragen der Rechtsverhältnisse der leitenden Angestellten laut des Arbeitsgesetzbuch

Das Hauptgebiet der Arbeit ist die Analyse der Rechtsverhältnisse der leitenden Angestellten. Das ungarische Arbeitsrecht kennt nicht unter den Arbeitnehmern solche Differenz, wie in den sogenannten westeuropäischen Ländern: Arbeiter und Angestellte. Es gibt nur einen Unterschied; Das Arbeitsgesetzbuch behauptet verschiedene Regelungen für die leitenden Angestellten.

Der Kollektivvertrag hat keine Wirkung auf die leitenden Angestellten; die leitenden Angestellten haben keine Gewerkschaft. Es

fehlen also die kollektiv-rechtliche Regelungen in Hinsicht auf die leitenden Angestellten.

In der nächsten Phase der Untersuchung übersieht die Verfasserin einzeln die Regelung der individuellen Arbeitsrechtsverhältnisse für die leitenden Angestellten und wertet sie folgende Fragen kritisch aus: die Gründung des Rechtsverhältnisses der leitenden Angestellten, die Unvereinbarkeit, das Anweisungsrecht, die Arbeitszeit und die Schadenersatzpflicht.

Die Verfasserin sucht immer die Widersprüche, Anomalien in der Regelung und betont sie immer die Spezialitäten der Arbeitsrechtsverhältnisse der leitenden Angestellten.

VON PETER DEREK VATHEUER*

DIE MITBESTIMMUNG IM ZEITALTER VON GLOBALISIERUNG UND INTERNATIONALISIERUNG

I. Vorwort

Die Regelung der Mitbestimmung,¹ also die Teilnahme von Arbeitnehmern am Willensbildungsprozess eines Unternehmens, ist sowohl in Ungarn als auch in Deutschland häufig Gegenstand heftiger politischer Auseinandersetzungen und Diskussionen. Dies gilt umso mehr, als veränderte Rahmenbedingungen hervorgerufen durch eine immer stärkere Internationalisierung der Wirtschaftsmärkte neue Herausforderungen an dieses aus gesellschaftspolitischer Sicht so eminent wichtige Gut stellen.

Veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen haben selbstverständlich eine veränderte Mitbestimmungspraxis zur Folge. Der deutsche Gesetzgeber hat daher unlängst mit einer umfassenden Reform des Betriebsverfassungsgesetzes versucht, dieser Entwicklung Rechnung zu tragen.²

Im Rahmen der nachfolgenden Ausführungen will der Verfasser den Nachweis führen, dass das Institut der Mitbestimmung in seiner gegenwärtigen Form nicht geeignet ist, den Anforderungen, die eine zunehmende Globalisierung und Internationalisierung der Wirtschaftsmärkte an dieses Institut stellen, gerecht zu werden. Ferner unterbreitet er Empfehlungen zur künftigen Gestaltung der Mitbestimmung, um dieses hohe demokratische Gut anpassungs- und somit überlebensfähig zu machen.

Globalisierung und Internationalisierung machen vor Ländergrenzen nicht halt. Zudem ist die Mitbestimmung in Ungarn und Deutschland

* Der Verfasser ist deutscher Rechtsanwalt und Mitarbeiter der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft KPMG Ungarn.

¹ Sofern im Folgenden von Mitbestimmung die Rede ist, ist hierunter stets die Teilhabe im Rahmen von Betriebs- und Aufsichtsrat zu verstehen.

² Das Gesetz wurde am 22. Juni 2001 vom deutschen Bundestag in 2. und 3. Lesung verabschiedet und trat am 28. Juli 2001 in Kraft.

aufgrund der langen gemeinsamen Rechtsgeschichte und –tradition strukturell vergleichbar geregelt.³ Die nachfolgenden Ausführungen können somit auch für den geneigten ungarischen Leser von Interesse sein.

II. Strukturwandel – Ursache für eine veränderte Mitbestimmungspraxis

In den neunziger Jahren des vorigen Jahrhunderts hat in Deutschland ein tiefer und breiter wirtschaftlicher Strukturwandel stattgefunden. Der Strukturwandel wurde hervorgerufen durch einen wachsenden Kostendruck auch in Märkten für qualitativ hochwertige und individualisierte Güter. Er diente somit der Anpassung an einen verschärften Wettbewerb in immer stärker internationalisierten Märkten.

Um in diesem verschärften Wettbewerb bestehen zu können, mussten die Unternehmen zwangsläufig ihre Kosten senken sowie ihre Produktivität erhöhen. Maßnahmen wie Dezentralisierung von Entscheidungen, Delegation von Verantwortung sowie Ausgründungen (sog. Outsourcing) von Unternehmenseinheiten bzw. Geschäftsbereichen⁴ sind für einen erfolgreichen Strukturwandel unumgänglich. Sie zwangen die Arbeitnehmervertreter häufig zu weitreichenden und schmerzhaften Konzessionen.

Die Art und Weise wie Unternehmen mit dieser neuen Herausforderung umgingen waren jedoch höchst unterschiedlich. Einerseits sahen Unternehmen hierin einen willkommenen Anlass, sich dem herkömmlichen Muster der Arbeitsbeziehungen zu entziehen.⁵ Die tariffreie Zone wuchs stärker als je zuvor in der Nachkriegszeit. Andererseits versuchten Unternehmen, sich gemeinsam mit ihren Belegschaften den neuen Herausforderungen zu stellen.

Wo Unternehmensleitungen und Mitbestimmungsträger gemeinsam bemüht waren, eine Anpassung an schwieriger gewordene Marktbedingungen vorzunehmen, kam es in vielen Fällen zu einem

³ Der ungarische Gesetzgeber hat sich bei der Kodifizierung der betrieblichen Mitbestimmung stark an das deutsche Betriebsverfassungsrecht angelehnt.

⁴ Ausgründungen erfolgten häufig mit dem Ziel, sich den geltenden Lohnstarifen sowie der Mitbestimmung auf Gesamtbetriebsratsebene zu entziehen.

⁵ Viele Unternehmen mussten aber erkennen, dass dieser Weg nicht unbedingt der erfolgreichere war. Problemlösungen über das Mittel der Konfrontation sind in der Regel zeitintensiver und somit teurer als einvernehmliche Lösungen. Ganz zu schweigen von dem einhergehenden immensen Vertrauensverlust.

Prozess kooperativer Modernisierung,⁶ in dessen Verlauf sich nicht nur Struktur und Strategie der Unternehmen veränderten, sondern auch, trotz gleichbleibender Rechtsgrundlage, die Funktionsweise der Mitbestimmung.

Diese kooperative Mitbestimmung ermöglichte es, oftmals schmerzhaft Veränderungen gemeinsam und somit schneller, effizienter und sozial verträglicher (Frühverrentung, Umverteilung u.a.) durchzuführen.⁷ Nicht zuletzt liegt die kooperative Mitbestimmung auch im öffentlichen Interesse, da wirtschaftlicher Wandel nicht zu sozialen Zerreißproben führen darf.

III. Veränderte Mitbestimmungspraxis

Der Strukturwandel verbunden mit einem Prozess der kooperativen Mitbestimmung führte zu einer veränderten Praxis der Mitbestimmung.⁸ Die häufigsten Erscheinungsformen sollen im Folgenden aufgezeigt werden:

1. Laufende Einbindung der Arbeitnehmervertreter in einen gemeinsamen Informations-, Such-, Lern- und Entscheidungsprozess

Die Arbeitskultur moderner Unternehmen lassen traditionelle Formen der Mitbestimmung häufig als zu formalistisch, umständlich und praxisfern erscheinen.

An die Stelle einer reaktiven Mitbestimmung ex post tritt daher in vielen Unternehmen eine laufende Einbindung der Arbeitnehmervertreter in einen gemeinsamen Informations-, Such-, Lern- und Entscheidungsprozess. Diese laufende Einbindung erfolgt dann, wenn sie einer der beiden Seiten der Sache nach erforderlich erscheint und unabhängig davon, ob sie gesetzlich vorgeschrieben ist.⁹

⁶ Insoweit steht der Begriff der kooperativen Mitbestimmung für eine „beste Praxis“ ausgehandelter Strukturanpassung, die sich in einer ausreichenden Anzahl von Fällen als möglich erwiesen hat und deren weitere Verbreitung nicht nur wünschenswert, sondern auch realistisch erscheint.

⁷ Siehe hierzu auch eingehend Abelshauer, Vom wirtschaftlichen Wert der Mitbestimmung: Neue Perspektiven ihrer Geschichte in Deutschland. Gütersloh, 1998.

⁸ Siehe insoweit auch eingehend Funder, Stand und Perspektiven der Mitbestimmung. Düsseldorf 1995 sowie Gerum, Betriebsverfassung im Wandel – Strukturprobleme und Reformansätze. Stuttgart, 1997.

⁹ Dabei bleibt die Ausgestaltung der Rolle insbesondere des Betriebsrats situationsangepassten Abmachungen im Rahmen einer kooperativen Unternehmenskultur überlassen. Siehe auch Sperling, Restrukturierung von Unternehmens- und Arbeitsorganisation – eine Zwischenbilanz. Marburg, 1997.

2. Delegation von Kompetenzen an Gruppen von Arbeitnehmern (sog. direkte Beteiligung)

In einer stetig wachsenden Anzahl von Unternehmen delegieren Betriebsräte einen Teil ihrer Kompetenzen an einzelne Arbeitsgruppen. Dies führt dazu, dass die betriebliche Mitbestimmung durch Formen der direkten Beteiligung ergänzt wird. Die Einzelheiten der Organisation werden zudem im Rahmen eines ergebnisoffenen Beteiligungsprozesses am Arbeitsplatz zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung formell und informell ausgehandelt.¹⁰

3. »Co-Management«

Unter »Co-Management« ist die doppelte Verantwortung vieler Betriebsräte im Rahmen des Umstrukturierungsprozesses zu verstehen. Einerseits werden die Betriebsräte von der Unternehmensführung mit in die Verantwortung für die Geschäftspolitik genommen, sind aber andererseits zusätzlich für die Sicherung des sozialen Schutzes verantwortlich.¹¹

4. Entwicklung flexibler Arbeitsstrukturen zur Effektivierung der Arbeit

Viele Betriebsräte haben in den letzten Jahren gelernt, zur Effektivierung ihrer Arbeit neue, teamartige Organisationsformen zu nutzen, wie sie gleichzeitig auch im Management einer wachsenden Zahl von Unternehmen eingeführt wurden.¹² Die Entwicklung flexibler Arbeitsstrukturen innerhalb des Betriebsrats ist ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Kommunikation im Unternehmen und zur Beschleunigung von Unternehmensentscheidungen.

¹⁰ Dabei kann der Betriebsrat in der täglichen Praxis zu einem Bestandteil der Unternehmenssteuerung werden. Als arbeitsplatznahe Instanz sorgt er für den Kommunikationsfluss und die Moderation zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und ihren Vorgesetzten. Nur wenn direkte Beteiligung zu Konflikten führt, kommen die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats wieder ins Spiel.

¹¹ In zahlreichen Unternehmen werden Betriebsräte zumindest in bezug auf ihren Zugang zu Informationen oft wie Mitglieder der Unternehmensleitung behandelt. Im Gegenzug wird von ihnen verlangt, selbst unternehmerisch zu denken.

¹² Dabei arbeiten sie als Gruppen und projektförmig und suchen die direkte Kommunikation mit allen Beteiligten.

5. Lokale Optimierung der Mitbestimmungspraxis

Kooperative Mitbestimmung schließt die einvernehmliche Anpassung der Mitbestimmung an die besonderen Bedingungen des jeweiligen Betriebes und Unternehmens ein. In den besten Fällen geschieht dies durch Einbettung der Mitbestimmung in eine kooperative, den Besonderheiten des betreffenden Unternehmens entsprechende Unternehmenskultur. Diese Kultur ermöglicht es den Beteiligten, sich mehr als vorher auf informelle Übereinkünfte in gegenseitigem Vertrauen zu stützen. Eine derartige lokale Optimierung der Mitbestimmungspraxis lässt sich nicht rechtlich vorschreiben. Vielmehr erfordert sie auf beiden Seiten Lernprozesse, deren Ergebnisse als mitbestimmungspraktisches „Know-how“ von einem Unternehmen zum anderen weitergegeben werden können - selbstverständlich unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten.¹³

IV) Reaktion des Gesetzgebers

Zwischenzeitlich hat sich auch der deutsche Gesetzgeber der veränderten Mitbestimmungspraxis infolge des wirtschaftlichen Strukturwandels angenommen. Durch die am 28. Juli 2001 in Kraft getretene Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) versucht er, dieser Entwicklung Rechnung zu tragen.

Vor dem Hintergrund der veränderten Mitbestimmungspraxis sollen die gesetzgeberischen Maßnahmen im folgenden untersucht werden.

1) Die Dezentralisierung von Unternehmensentscheidungen entzieht dem Betriebsrat tendenziell die Möglichkeit, mit einer zuständigen zentralen Geschäftsleitung allgemeine Regelungen auszuhandeln. Dies gilt selbst für Gegenstände, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.¹⁴

¹³ Da einige Unternehmen die lokale Optimierung der Mitbestimmung besser bewältigen als andere, liegt in der einzelfallgerechten Verbreitung der sich entwickelnden „besten Praxis“ von Mitbestimmung in Unternehmen eine wichtige mitbestimmungspolitische Aufgabe der Zukunft.

¹⁴ In Unternehmen, in denen mitbestimmungspflichtige Entscheidungen an Arbeitsgruppen übergehen, gerät der Betriebsrat in Gefahr, seine gesetzlichen Pflichten zu verletzen und bei Wahrnehmung seiner Rechte zu einer bürokratischen Behinderung des Entscheidungsprozesses zu werden.

Dieser Tendenz versucht der Gesetzgeber dadurch zu begegnen, dass er nach Maßgabe von § 3 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes die Bildung von Sparten- und Filialbetriebsräten bzw. unternehmenseinheitlichen Betriebsräten ermöglicht.

2) Die herkömmlichen Institutionen der Mitbestimmung setzen eine klare soziale und funktionale Unterscheidung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Durch Formen der direkten Beteiligung wird diese jedoch in den fortgeschrittensten Unternehmen für wachsende Teile der Belegschaft tendenziell verwischt. Bei zunehmender Identifikation wichtiger Belegschaftsteile mit dem Unternehmen muss künftig sichergestellt werden, dass die Legitimität repräsentativer Interessenvertretung der Arbeitnehmer nicht mehr in erster Linie auf Distanz gegenüber den Unternehmenszielen beruht.¹⁵

Insofern hat der Gesetzgeber eine Regelung geschaffen, der zufolge es dem Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern ermöglicht wird, im Wege einer Rahmenvereinbarung mit dem Arbeitgeber, einzelne Beteiligungsrechte an Arbeitsgruppen zu delegieren.¹⁶

3) Neue, dezentral gesteuerte Arbeitsformen verändern die Praxis der Leistungsermittlung und Entlohnung. Insbesondere eine projektformige Organisation der Arbeit führt zu veränderten Kriterien der Leistungsdifferenzierung. Tarifvertraglich geregelte Eingruppierungen und Entgeltnormen werden immer häufiger in Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung neu definiert, weil sie auf die neuen Arbeitsformen nicht mehr zutreffen. Dabei werden in wirtschaftlich schwierigen Bedingungen alte Regelungen oft unterschritten. Die bestehenden Flächentarifverträge decken die neuen Regelungsbedarfe nicht immer angemessen ab. Auch müssen die in den Betrieben entstehenden neuen Formen leistungs- und ertragsorientierter Entlohnung zunehmend in der Politik der Tarifparteien Niederschlag finden.¹⁷

Einer fortschreitenden Verdrängung von Tarifverträgen durch betriebliche Vereinbarungen will der Gesetzgeber Einhalt gebieten. Nach

¹⁵ Klassenkämpferische Parolen sowohl auf Arbeitgeber-, als auch auf Arbeitnehmerseite sind geschichtlich überholt und nicht im Sinne einer modernen Unternehmensführung. Entscheidend ist vielmehr die gemeinsame, erfolgreiche Positionierung in einem globalen Wettbewerb. Die Mitbestimmung stellt insoweit einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar.

¹⁶ Vgl. § 28a BetrVG.

¹⁷ Hierauf wir im einzelnen noch einzugehen sein.

Maßgabe des neuen Betriebsverfassungsgesetzes wird einer tariflichen Lösung eindeutiger Vorrang vor Betriebsvereinbarungen eingeräumt. Dennoch besteht ausnahmsweise die Möglichkeit, durch sog. „Öffnungsfenster“ den spezifischen Gegebenheiten des einzelnen Betriebs Rechnung zu tragen. Flächentarifverträge werden mithin etwas flexibler.¹⁸

4) Die zunehmende Heterogenität der Belegschaften unterminiert den einheitlichen Arbeitnehmerstatus und damit tendenziell die Solidarität der Beschäftigten, auf die der Betriebsrat angewiesen ist. Das Nebeneinander von Honorarkräften, zeitlich befristet Beschäftigten, Arbeitnehmern in Teilzeit, klassischen Vollzeitbeschäftigten sowie Leiharbeitnehmern erschwert eine übergreifende und einheitliche repräsentative Interessenvertretung und schwächt damit potentiell die Stellung der Mitbestimmungsorgane.

Demzufolge sollen nach Maßgabe des reformierten Betriebsverfassungsgesetzes auch Leiharbeitnehmer über ein aktives Wahlrecht zum Betriebsrat des Entleiherbetriebs verfügen, sofern die Überlassungsdauer mehr als 3 Monate beträgt.

5) Strukturwandel führt aufgrund der Umwandlungsprozesse zu einer Verkleinerung der Unternehmensteile und Betriebe und damit zu einer Erhöhung ihrer Zahl. Als Folge entstehen Abstimmungsprobleme zwischen den Arbeitnehmervertretern der einzelnen Einheiten. Im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung führt der organisatorische Wandel zur Entstehung kleinerer Betriebseinheiten, die häufig keinen oder nur noch einen verminderten Anspruch auf Freistellung von Betriebsräten haben, und zwar obwohl die Aufgaben der Betriebsräte infolge von Dezentralisierung und Umstrukturierung eher zu- als abnehmen.¹⁹

Das reformierte BetrVG sieht insofern eine Absenkung der Arbeitnehmergrenzzahlen zur Bestimmung der Betriebsratsgröße (§ 9) sowie eine Erweiterung der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern (§ 38) vor.²⁰ Auch können Freistellungen künftig als Teilfreistellungen

¹⁸ Betriebsvereinbarungen sind nur unter der engen Voraussetzung zulässig, dass der Tarifvertrag eine existenzbedrohende Wirkung für den Betrieb entfalten würde. Nichtsdestotrotz stellt diese Vorschrift einen Schritt in die richtige Richtung dar.

¹⁹ Hinzu treten auch hier Koordinierungsprobleme zwischen den Arbeitnehmervertretungen formal voneinander unabhängiger Betriebe, die eng zu umfassenderen Produktionseinheiten zusammengeschlossen sind, ohne deshalb notwendig zu demselben Unternehmen zu gehören.

²⁰ So erfolgt die Freistellung künftig schon in Betrieben mit mindestens 200 Arbeitnehmern, während bislang nur in Betrieben mit mindestens 300 Arbeitnehmern ein

erfolgen. Ferner sieht das neue Gesetz in kleineren Betrieben mit fünf bis fünfzig Arbeitnehmern ein vereinfachtes Wahlverfahren vor. Demnach wird der Betriebsrat im Rahmen einer zweistufigen Wahlversammlung gewählt.²¹

IV. Konklusion und Ausblick

Die Reaktionen auf das neue Gesetz waren geteilt. Sahen die Gewerkschaften hierin eine dringende und notwendige Reform der Betriebsverfassung, waren die Reaktionen der Arbeitgeberverbände eher skeptisch, wenn nicht ablehnend. Insbesondere die Neuregelung der Betriebsratsgröße sowie die Freistellungserweiterung von Betriebsratsmitgliedern stießen auf heftigen Widerstand.

Die künftige Praxis wird zeigen, ob sich die gewählten Modifizierungen als taugliche Mittel erweisen, die bestehenden Struktur- und Regelungsdefizite zu beheben.²²

Nach Auffassung des Verfassers sind die Reformen jedoch nicht ausreichend, dem Institut der Mitbestimmung, gerade im Zeitalter von Globalisierung und Internationalisierung der Wirtschaftsmärkte, ausreichende Flexibilität und somit dauerhafte Akzeptanz der Tarifparteien sowie Überlebensfähigkeit zu sichern.

Die zukünftige Gestaltung der Mitbestimmung zu Beginn des 21. Jahrhunderts steht im Zusammenhang mit der notwendigen Anpassung des Systems der Arbeitsbeziehungen an veränderte Märkte, Technologien, Organisationsstrukturen und Lebensweisen. Ihr Ziel muss die Aushandlung und Ausgestaltung einer neuen betrieblichen Grundsatzvereinbarung sein, die Rechte und Pflichten, Sicherheit und Risiko, kollektive und individuelle Interessen, formale Regeln und informelle Unternehmenskulturen sowie gesetzliche und vertragliche Regulierung der Arbeitsbeziehungen in Betrieben und Unternehmen in ein neues, den sich ändernden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen

Betriebsratsmitglied vollständig von der Arbeit freizustellen war. Ferner erhöht sich die Anzahl der Betriebsratsmitglieder bzw. die von der Arbeit freigestellten Betriebsratsmitglieder.

²¹ In einer ersten Stufe werden der Wahlvorstand bestellt und Wahlvorschläge vorgelegt. In einer zweiten Stufe – nach einer Woche – wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt, § 14 a BetrVG.

²² Dennoch bleibt festzuhalten, dass der deutsche Gesetzgeber – im Gegensatz zu einer Vielzahl sonstiger Regelungsdefizite – ein hohes Maß an Problembewusstsein und Lösungswillen gezeigt hat.

Bedingungen Rechnung tragendes Verhältnis bringt.²³ Folglich muss sich die Mitbestimmung der Zukunft noch vielmehr an folgenden Leitbildern orientieren:

1. Errichtung einer kooperativen, dezentralisierten, beteiligungsorientierten und informationsintensiven Unternehmenskultur verpflichtet sein.

Die Mitbestimmung trägt vor allem auch dadurch zu vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei, dass sie die Beteiligungsrechte der Belegschaften gesetzlich absichert. Die Mitbestimmung fördert daher insbesondere den Einsatz nicht-hierarchischer und informationsintensiver Führungsmethoden und die Entstehung kooperativer Unternehmenskulturen.

Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die künftige Entwicklung der Mitbestimmung dem Leitbild einer kooperativen, dezentralisierten, beteiligungsorientierten und informationsintensiven Unternehmenskultur verpflichtet sein wird.²⁴

2. Mitbestimmung der Zukunft muss als Teil der Selbstorganisation der Gesellschaft gestaltet werden.

Mitbestimmung wird auf Betriebs- und Unternehmensebene ausgeübt und kann daher auch am effektivsten und sachdienlichsten auf diesen Ebenen gestaltet werden.²⁵ Aus diesem Grund kann eine situationsgerechte Gestaltung der Mitbestimmung hin zu einer neuen betrieblichen Grundsatzvereinbarung nicht in erster Linie Sache des Gesetzgebers sein. Die Verantwortung für eine produktive Nutzung der Mitbestimmung liegt auch und vor allem auf der Betriebs- und Unternehmensebene.²⁶ Die Mitbestimmung der Zukunft muss daher als Teil der Selbstorganisation

²³ Ein erster Schritt hierzu wurde durch die in Rede stehende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes getan. Weitere Schritte müssen folgen.

²⁴ Wo Mitbestimmung von beiden Seiten in diesem Sinn verstanden worden ist, hat sie zum Nutzen aller Beteiligten zum Unternehmenserfolg beigetragen. Siehe insoweit auch Sperling, a.a.O.

²⁵ Die betrieblichen Vereinbarungen sind ein gutes Beispiel hierfür. Freilich muss sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmerrechte angemessen zur Geltung kommen.

²⁶ Es ist die natürliche Aufgabe der organisierten Parteien des Arbeitsmarkts, eine situationsgerechte Gestaltung der Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen zu ermöglichen und zu unterstützen.

der Gesellschaft gestaltet werden. Etwaige gesetzliche Reformen müssen sich an diesem Leitbild orientieren.

In der Vergangenheit ist es der Mitbestimmung bereits in erstaunlichem Maße gelungen, neuen Gegebenheiten und Entwicklungen durch improvisierte und innovative Lösungsansätze Rechnung zu tragen.²⁷ Ein zeitgemäßes Mitbestimmungsrecht darf den Spielraum für derartige, auf die speziellen Erfordernisse einzelner Unternehmer eingehende und vertraglich ausgehandelte Innovationen nicht beschränken. Im Gegenteil, es muß diesen Spielraum vielmehr erweitern.

3. Respektierung und Erweiterung der gewachsenen Mitbestimmungsvielfalt

Legt man die Mitbestimmung mehr in die Verantwortung des einzelnen Betriebs, erhöht sich zwangsläufig die Vielfalt ihrer Ausformungen. Die Mitbestimmung der Zukunft muss daher gewährleisten, dass sie in der Lage ist, dieser Vielfalt sowie der an sie gerichteten Erwartungen gerecht zu werden.

Beteiligungsrechte müssen deshalb einvernehmlich auch unterhalb des für alle gleichermaßen geltenden Gesetzes begründet sowie unterhalb der Ebene der zentralen betrieblichen Mitbestimmungsorgane ausgeübt werden können.²⁸

Das Mitbestimmungsrecht hat in der Vergangenheit entscheidend zur Entstehung und Stabilisierung einer kooperativen Unternehmenskultur beigetragen.

Die Mitbestimmung ist daher auch in Zukunft zum Ausbau dieser Kultur sowie zur Entlastung von Konflikten unentbehrlich. Besonders zweckmäßig erscheint in diesem Zusammenhang eine Erweiterung der Möglichkeiten für betriebliche Vereinbarungen über Struktur und Arbeitsweise der Mitbestimmungsorgane.

²⁷ Beispiele sind die Delegation von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats an Arbeits- und Projektgruppen, die situationsgerechte Verteilung von Kompetenzen zwischen Betriebsräten, Gesamtbetriebsräten und Konzernbetriebsräten sowie die sinngemäße Anwendung der Unternehmensmitbestimmung auf neue Unternehmensstrukturen.

²⁸ Hierzu erscheint der Tarifvertrag wegen seiner hohen Flexibilität für eine situationsangepasste Gestaltung der Mitbestimmung besonders geeignet, zumal schon heute ein wachsender Teil der Regelungstätigkeit der Mitbestimmungsorgane auf Betriebsebene durch Öffnungsklauseln in Flächentarifverträgen bestimmt wird.

4. Mehr Flexibilität der Tarifvertragsparteien

Tarifverträge und die Tarifautonomie der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sollen künftig noch mehr das Zustandekommen von Standortvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber unterstützen. Investitionszusagen des Arbeitgebers hängen in der Regel davon ab, dass der Betriebsrat Aspekte, die normalerweise im Rahmen eines Tarifvertrages geregelt werden, in ein gemeinsames Paket standortsichernder Maßnahmen einbringt. Geltende Tarifverträge sollten dies noch mehr als bisher ermöglichen. Sie sollen insbesondere eine an den besonderen Bedingungen des Einzelfalls orientierte Aufteilung von Lohn und Arbeitszeit im Sinne einer Maximierung der Beschäftigung unterstützen.²⁹

Der Strukturwandel hat gezeigt, dass neue Beschäftigungs-, Betriebs- und Unternehmensformen die Gefahr bergen, die vorhandenen rechtlichen Grundlagen zu entwerten. Legitime Arbeitnehmerinteressen an repräsentativer Beeinflussung des Betriebs- und Unternehmensgeschehens müssen aber auch unter veränderten organisatorischen Bedingungen zur Geltung kommen können. Die strategische Nutzung der produktiven Vorteile der Mitbestimmung darf nicht an deren Erosion scheitern. Angesichts der Vielfalt und Ungewissheit der verschiedenen Entwicklungen kann es sachgerecht sein, durch Eröffnung dezentraler Regelungsspielräume und prozessorientierte Rechte situationsangepasste betriebliche oder tarifvertragliche Lösungen zu fördern.³⁰ Gesetzesanpassungen könnten durch rechtlich ermöglichte gemeinsam vereinbarte Experimente vorbereitet werden. An der Erhaltung der Integrität und Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung besteht ein legitimes Interesse.

Die zukünftige Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung wird auch entscheidend davon abhängen, dass die Aufgabenteilung zwischen Mitbestimmung und Tarifautonomie gewahrt bleibt.³¹ Die Reform des

²⁹ Das reformierte Betriebsverfassungsgesetz sieht zwar die Möglichkeit vor, im Einzelfall von geltenden Tarifverträgen abzuweichen. Dies bleibt jedoch die Ausnahme. Maßgebend ist weiterhin der Flächentarifvertrag.

³⁰ Soweit diese unzulänglich bleiben, kann eine Anpassung des Mitbestimmungsrechts erforderlich werden, insbesondere durch Neubestimmung des gesetzlichen Konzern-, Unternehmens-, Betriebs- und Arbeitnehmerbegriffs.

³¹ Die duale Struktur der Interessenvertretung, also das Bedingungsverhältnis von Tarifautonomie und Mitbestimmung, stellt einen Pfeiler deutscher und ungarischer Interessenvertretung dar.

Flächentarifs in bestimmten Wirtschaftsbereichen darf nicht mit Mitteln betrieben werden, die das duale System der Arbeitsbeziehungen in Frage stellen. Insbesondere dürfen den Betriebsparteien Regelungsbereiche nicht übertragen werden oder durch Versagen der Tarifparteien zufallen, deren Bearbeitung auf betrieblicher Ebene die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung gefährden würde. Verhindert werden muss auch, dass der Betriebsrat mit der negativen Koalitionsfreiheit der Beschäftigten und dem Streikmonopol der Gewerkschaften in Konflikt gerät.³²

5. Verbreitung der sog. „besten Praxis“

Wo die Mitbestimmung mit den wirtschaftlichen Zielen eines Unternehmens in Konflikt gerät, liegen die Ursachen in aller Regel nicht in den gesetzlichen Bestimmungen, denen erfolgreiche und weniger erfolgreiche Unternehmen gleichermaßen unterworfen sind, sondern in ihrer Anwendung. Bei der zukünftigen Gestaltung der Mitbestimmung muss es deshalb vor allem um lokale Prozessoptimierung durch möglichst weite Verbreitung der in den führenden Unternehmen entwickelten sog. „besten Praxis“ gehen.³³ Ein derartiger Ansatz entspricht im übrigen der zunehmend vertraglichen Gestaltung der Mitbestimmung, wie sie u.a. durch die europäische Gesetzgebung zur betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung gefördert wird.

6. Förderung einer Vertrauenskultur zwischen den Sozialpartnern

Auch in Zukunft bleiben Interessenkonflikte zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften um Details der Mitbestimmung unvermeidlich. Es besteht aber kein Anlass, über ihnen das gemeinsame Interesse an einer konstruktiven Fortentwicklung der Mitbestimmung insgesamt in Vergessenheit geraten zu lassen.³⁴ Die Weiterführung eines an der Praxis

³² Die Beibehaltung des § 77 Abs. 3 BetrVG ist hierfür von grundlegender Bedeutung. Zugleich gilt, dass die Mitbestimmung zur kontrollierten Dezentralisierung des Tarifvertragssystems genutzt werden kann. Ziel muss es sein, den Flächentarifvertrag angesichts eines wachsenden Bedarfs an betrieblich differenzierten Regelungen flexibler zu gestalten und dadurch zu entlasten.

³³ Dies erfordert neue Formen einzelfallbezogener Information und Beratung, die der breiten Vielfalt der tatsächlichen Mitbestimmungskulturen und –probleme Rechnung tragen.

³⁴ Zur Bewusstmachung dieses Interesses könnte eine Fortsetzung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern auf der Grundlage gemeinsamer Beobachtung der sich verändernden

orientierten mitbestimmungspolitischen Dialogs, an dem verbandliche und betriebliche Vertreter gleichermaßen teilnehmen, sollte zur laufenden Erneuerung der zwischen den Sozialpartnern bestehenden Gemeinsamkeiten beitragen.

V. Zusammenfassung

Mitbestimmung hat auf Dauer nur eine Überlebenschance, wenn es gelingt, das System der Arbeitsbeziehungen an veränderte Märkte, Technologien, Organisationsstrukturen und Lebensweisen anzupassen. Hierzu bedarf es der Aushandlung und Ausgestaltung einer neuen betrieblichen Grundsatzvereinbarung, die Rechte und Pflichten, Sicherheit und Risiko, kollektive und individuelle Interessen, formale Regeln und informelle Unternehmenskulturen sowie gesetzliche und vertragliche Regulierung der Arbeitsbeziehungen in Betrieben und Unternehmen in ein neues, den sich ändernden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen Rechnung tragendes Verhältnis bringt. Zur Erreichung dieses Ziels muss sich die Mitbestimmung insbesondere folgenden Leitbildern verpflichten:

- Errichtung einer kooperativen, beteiligungsorientierten und informationsintensiven Unternehmenskultur.
- Förderung einer Vertrauenskultur zwischen den Sozialpartnern.
- Respektierung und Erweiterung der gewachsenen Mitbestimmungsvielfalt.
- Lokale Prozessoptimierung durch Verbreitung der sog. „besten Praxis“.
- Mitbestimmung der Zukunft muss als Teil der Selbstorganisation der Gesellschaft gestaltet werden.
- Mehr Flexibilität durch Öffnung der Mitbestimmung für Verhandlungslösungen, Öffnung der Tarifverträge (sog. Öffnungsklauseln) und Unterstützung von Standortvereinbarungen sowie sog. „Bündnisse für Arbeit“.

Gegebenheiten in den Betrieben und Unternehmen dienen. Dies gilt insbesondere auch in Hinblick auf die Herausbildung neuer Formen der Betriebs- und Unternehmensorganisation sowie die Europäisierung der Produktions- und Unternehmensstrukturen.

- Förderung situationsangepasster betrieblicher bzw. tarifvertraglicher Lösungen durch Eröffnung dezentraler Regelungsspielräume und prozessorientierter Rechte.

ZLINSZKY JÁNOS

**„A MÁSÉRT VALÓ FELELŐSSÉG A RÓMAI JOGBAN.”
INDÍTÁSOK A MUNKAJOGI FELELŐSSÉG ELVI ALAKÍTÁSÁRA**

Talán sajátos, ha egy szakjogágban komoly eredményeket elért kollégának tiszteletére egy másik, fiatal kolléga tudományos fokozat elérésére benyújtott dolgozatával kapcsolatosan megformált véleményemet terjesztem a nyilvánosság elé. Ám Radnay József professzor társam volt a karalapításban, figyelemmel kísérte a tudományos utánpótlás alakítását, és szakterülete, a munkajog modern formájában a Földi András által témául választott másért való felelősség klasszikus alkalmazási területe. Ezzel kapcsolatos megfontolásaim – elhagyva azokból a római jogi szövegek elemzésével aprólékosan foglalkozó részleteket – az ünnepektől szűkebb tudományterületét közelről érintik.

Földi András korábbi tudományos fokozatának megszerzése óta jelentős további tudományos és kutatómunkával gyarapította a tágabb értelemben vett római magánjog tudományát. Doktori disszertációja önálló munka, hiteles adatokat, új meglátásokat tartalmaz, azokat eredeti felfogásban dolgozza fel. Eredményei hasznosíthatók mind a tárgy oktatásában – ahol azokat az általa is szerzett új tankönyv megírása során jórészt hasznosította is –, mind a doktori képzésben, mind de lege ferenda a jogalkotásban, elsősorban az új Polgári Törvénykönyv megfogalmazásában, de a munkajog területén is. Továbbgondolkodásra készítik a római jog szoros területét kutatókon kívül a jogelmélet és az egyetemes jogtörténet művelőit is.

A mű lényegében négy egymástól jól elhatárolható részre oszlik, amelyek elseje jogelméleti jellegű, a második és harmadik – szorosan összetartozó – rész jelenti a szorosan vett római jogi vizsgálatot, míg a negyedik rész a modern törvényhozói megoldások, azok római, tehát közös gyökerei, és a magyar jogalkotásban hasznosítható megoldásai szempontjából a kérdésnek de lege lata et ferenda sommás feldolgozását tartalmazza. Logikusan az első és utolsó részek nem a romanista szövegkritikai elemző-rekonstruáló módszerével, hanem az elméleti elemzés, illetve a törvényi megoldások elvi és gyakorlati előnyei és hátrányai, egyenetlenségei és megoldásra váró kérdései jegyében nyertek

feldolgozást. Hangsúlyozom, hogy nem a munka hézagait vagy hiányosságait kívánom elemezni: a mű adja azt, amit ígért. A téma gazdagsága miatt nyilván még sok mindenről lehetne abban szó, de ez a disszertáció kereteit feszítette volna szét. A bíráló azt reméli, hogy felvetései a szerzőt témája továbbgondolására készítik, ami minden bizonnyal újabb hasznára lesz a tudománynak és a gyakorlatnak egyaránt. Ez teszi szerző munkáját már jelen formájában is közhasznúvá.

Földi András műve első, 70 oldalas, öt fejezetre osztott részében rendkívül jelentős általános jogelméleti kérdést elemez, aprólékos, szemantikai, logikai, történeti és hasznosíthatósági szempontok szerint: a jogi felelősség fogalmát kívánja meghatározni. Eredménye szerint ez a fogalom az ember szabad akarattal rendelkező mivoltából eredeztethető, azzal függ össze, és így csak az akaratszabadságon nyugvó cselekvés megítélésével kapcsolatban vethető fel. (65. o.)

A szerző hosszú és alapos elemző munka révén jut el ehhez a megállapításhoz, ami értelemszerűen kizárja az ő számára a jogi felelősség – ezzel a jogi felelősségrevonás – köréből mindazon cselekményeket, melyeknél ez a szabad akaratból sértő, tehát vétkes, magatartás a jogilag releváns eredmény létrehozásában nem játszik szerepet.

Százados kényes kérdése ez a jogrendnek. A jogrend emberszabású, és az ember szabad akaratú, döntésekre és azok szerint bizonyos korlátok közti cselekvésre képes lény. Döntései és cselekvései alapján ítéltető meg, különböző értékrendekben. Ezek közül a materiális anyagi eredmény szempont teljesen reális alapokra helyezhető, az erkölcsi, belső döntések és cselekvések értékét az etika rendjén mérlegelő szempont teljesen szubjektív. Kérdés, hogy a jog, amelynek világa az ember társadalmi elhelyezkedésének rendezését hivatott biztosítani, mennyiben függ, avagy független e kettőtől.

A római jog eredetileg az ember cselekményeinek – és pedig csak a jogrend védelme alá eső ember cselekményeinek – mérlegelését külső szempontok alá vetette. Azt ítélte meg, mennyiben felelnek meg a jogrend kívánta társadalmi eredménynek. Ennek alapján a jog szempontjából az ember akkor vonható kérdőre – tehát akkor kötelezhető feleletre, – ha a jogrend előírta magatartást nem tanúsítja, akár azzal, hogy a jogrend megkívánta társadalmi eredményt nem nyújtja, akár azzal, hogy a jogrend védte társadalmi helyzetet sérti. Ha ilyen eset fordul elő, azt a cselekvő (vagy mulasztó), a jog alanya feleletével tisztázni tartozik. Ezt teheti azzal, hogy jogszerűséget igazol a látszattal szemben, vagy azzal, hogy

reparációt vállal a sértéssel vagy mulasztással kapcsolatban. Ha ezt önként nem teszi, a jogrend szorítja az áldozatra, szankcionálja a jogellenességet.

Az elbírálás szempontjának a társadalom síkján kell jelentkeznie: a belső világ az erkölcs uralma alatt áll, a jog abba nem hatol be. De *internis non iudicat praetor*. Igaz ez akkor is, ha a szankció társadalmi jogosultságát elvileg azzal indokoljuk, hogy az ember többnyire szabad akarata révén cselekedhetnék úgy is, hogy ne legyen kérdőre vonható: azért felelős, ha mégis ezt teszi. Am az erkölcsi elmarasztaláshoz képest a jogi elmarasztalásnak nehézsége, hogy nem tudja megállapítani, mikor képes az ember valóban szabadon dönteni. A jog kénytelen kérdését és ítéletét a külső látszatra alapozni. Abból indul ki, hogy a jogi norma, a jogrend sérelme mindig vétkesen történik.

Az ember azonban nem mindig döntésképes, még ha jogalany is. Jogi védettsége és jogi akcióképessége, szaknyelven jog- és cselekvőképessége nem esik össze. A nem cselekvőképes jogalany jogvédettsége is megköveteli ugyanezen alanytól, hogy a jog rendjéhez igazítsa aktusait – felelőssé teszi annak ellenére, hogy nem vétőképes. Jogellenes lehet a nem vétkes, a nem szándékos emberi magatartás is.

Terminológia kérdése, hogy a jogi helytállás alanyra háruló kötelezettségét felelősségnek nevezzük-e akkor is, ha az nem vétkesség miatt, hanem társadalmi kockázati tényezők, bizonyítási nehézségek, érdekmérlegelés, egyéni vállalás vagy más egyéb szempont okán hárul a jogrend szabálya által az alanyra. Ennek során ez az áthárítás történhet egyéni – közvetlen vagy közvetett – vállalás folyományaképp, és történhet objektív jogsérelem, vagy jogi előnnyel járó kockázat törvényi folyományaképpen.

Földi András az előbbi megoldást választotta, mint vele együtt a keresztény erkölcsi szemléletnek a jogrendre gyakorolt hatása révén még sokan, mint azt a magyar elmélet is teszi. Marton Géza ellenkező kísérlete ellenére a magyar szocialista elmélet, elsősorban Eörsi Gyula által képviselt, iskolája is – amint ezt tette a római közjog is jórészt, valamint a büntetőjog látszatra ma is, az emberi jogok által nemzetközileg is biztosított módon.

Am Földi András, noha ezt nem hangsúlyozza a mű címében, nem a közjog és nem a büntetőjog szemlélete oldaláról, hanem a római magánjog szemlélete szerint elemzi előbb a jogi felelősség, majd a másért való felelősség szempontjait.

Jómagam Marton nyomán, de saját félszázados gyakorlati jogászi pályám tapasztalatai alapján is, a magánjog terén a jogellenességért való felelősség gondolatának feltétlen híve vagyok. A dolgozat bírálata során az volt a legérdekesebb élmény, hogy minden tudományos, logikai és szemantikai, valamint forráselemző igyekezet ellenére, Földinek nem sikerült lényegében meggyőzővé tenni, hogy a magánjog területén elvi különbséget kellene tenni a jogellenes és vétkes, valamint a csak jogellenes magatartás között.

A dolgozat fejtegetése megerősített egyrészt abban a meggyőződésben, hogy a jogi felelősség megállapítása során jog és erkölcs kapcsolatára komoly súlyt kell fektetni. Régóta hangoztatom és vallom, hogy helyes jogalkalmazás során igen ritkán lehetne gazdasági-társadalmi konfliktus esetén azzal felmenteni a sértőt, hogy magatartása „erkölcstelen, de nem jogsértő”. A társadalomban, a gazdasági életben mutakozó magatartásoknál a tisztesség és jóhiszeműség Papinianus klasszikus megfogalmazása szerint egybeesnek, s ezt szépen dolgozta ki legutóbb épp Földi „A jóhiszeműség és tisztesség elve c. munkájában.”¹

Másrészt a dolgozat fejtegetése nem tudta megingatni meggyőződésemet arról, hogy jórészt elvész a magánjogi felelősség nevelő hatása, ha – a vétkesség fogalmi megkövetelésével – annak nem bizonyítható volta eseteiben mindig felmentik a felelősség alól a jogi köteletségét megszegőt, a jogellenes kárt vagy hátrányt okozót, a jogellenes gazdagodót. Továbbra is meg vagyok győződve arról, hogy a büntetőjog területén az ártatlanság vélelme ugyan szükséges biztosíték a hatalom túlkapásaival szemben (bár itt sem az erkölcsi értelemben vett vétkesség követelhető meg, hisz akkor a vallásos meggyőződésből gyilkoló terroristát fel kellene menteni). Ámde pl. a köztületek mentesítése vétkességük lehetetlensége okán (*societas delinquere nequit*) a büntetőjogi felelősség alól a bűnpártoló egyesületek vidám virágzását hozta társadalmunkra. A közjogi – megbízási és politikai – felelősség ugyancsak a vétkesség, tisztességtelenség bizonyítékát igényli (bár az alkalmatlanság felvetése e körben szükségszerű, az csak az *imperitia culpa adnumeratur* elv alapján erőltethető be a sémába). Ám a magánjog

¹ Szabadjon itt hivatkoznom saját álláspontom bővebb kifejtése helyett következő dolgozataimra: *Von der Poenalisierung des in fraudem legis agere bis zur Nullität der contra bonos mores facere*, in: *Régle et pratique du droit dans les réalités juridiques de l'Antiquité*, Catanzaro 1999. p. 555.560., *Contracte des ius publicum*, in: *Études Ankum*, 1995. 675-684., *Értékek a polgári jogban*, Magyar Jog 1998.8. 449-455.

(és a kereskedelem) területén egyértelműn a helyesen alkalmazott jogellenesség egyedül generálja a felelősséget, bár azt jelentősen motiválják a vétkesség vélelmezhető szempontjai. A munkajogi felelősség területén pedig az érdekeltségi mozzanatot kell felelősségalapítónak tenni, az összes többi szempont motiváló értelemben fog jelentkezni.

A magam részéről tehát jelentős fogalomtisztázó kísérletnek tekintem Földi András dolgozatának ezen első részét. A továbbiakban elfogadom részéről annak közléseként, hogy mit kíván a továbbiakban felelősség címen vizsgálni, azonban úgy vélem, hogy értékes negatív bizonyítékot szolgáltat a magánjogi felelősség alapvetően objektív jellegére vonatkozóan.

Egyébként Földi is ingadozó a vétkesség szubjektív értelmezésében. Azt mondja felelősség-meghatározásában: hogy az jogellenes és vétkes (Eörsi-féle értelemben felróható) magatartás. Viszont előbb elemzi, hogy Eörsi a felróhatóság alatt nem szubjektív, hanem objektív fogalmat kívánt érteni. A lényeges kérdés itt, hogy a megítélés társadalmi, vagy egyéni legyen. Erkölcsi értelemben nyilvánvaló, hogy a megítélés egyéni, a jog azonban csak társadalmilag releváns. (A társadalom jogrendjével való belső szembehelyezkedés, ha társadalmilag megragadható releváns hatása nincs, erkölcsileg elmarasztalható, de jogilag indifferens).

Földinek igaza van abban, hogy keresi a jog etikai töltetét a felelősséggel kapcsolatban. Azonban csak az úgynevezett társadalmi erkölcsről lehet szó, tehát a megnyilvánulásában jogrend által is előírt, jogi kötelezettségként jelentkező erkölcsről, melynek megtartását, a jogszabály alapján, meg lehet követelni közülettől is, cselekvőképtelen jogalanytól is. Akkor nem kényszerülünk olyan logikai bukfencekre, mint a szerző, aki a 62. oldalon kizárja a cselekvőképtelen jogalany felelőssé tételének lehetőségét, viszont a 63. oldalon lehetővé teszi – denaturalizált quasi felelősséggé – a jogi személy magánjogi felelősségét. Egyet értek a szerző azon álláspontjával, hogy a jog gyakorlati célú már Arisztotelész óta, de amennyiben, amint Marton meggyőzőn tette, a kérdés elméletileg tisztán megoldható, nem kell az elméletet áldozatokra kötelezni acélból, hogy logikai töréseket mindenáron életben tudjunk tartani.

Nem kétséges, hogy a jogilag használt felelősségi kapcsolatok egy része csak akkor áll be, ha azokat megszegik. Hogy a suszter felel a megrendelt cipő szállításáért, vagy a hagyatéék örököse felel a hagyatéki hitelező kielégítéséért, először csak annyiban igaz, hogy tartozik azzal.

Olyan ez, mint mikor a kötelmi lekötöttség csak annyit jelent, hogy nem szabad a fél a tartozás teljesítésében vagy annak elhagyásában. Akkor válik felelőssé, akkor vonható jogilag kérdőre, ha nem tett eleget tartozásának. Akkor azonban felel, bár lehet, hogy a felelettel kimentí magát, esetleg épp azzal, hogy bizonyítja, nem történt részéről jogilag értékelhető sérelem.

A Földi által felelősség alól feltétlen mentesített jogalap nélküli gazdagodó a gyakorlatban sokszor súlyos erkölcsi (és jogi) felelősséggel tartozik. Erre számos példa hozható, pl. a sajtóvétségek körében.

A másért való római jogi felelősség körében a szerző elméleti mérlegeléssel indít. Ott nem értek egyet azzal, hogy a culpa in eligendo gondolata (ezzel a másért való felelősség) nem merülhet fel akkor, ha a teljesítési segéd nem vétkes. Más kérdés, hogy ha nincs kár, érvényesítenek-e felelősséget e miatt, de a vétség, a jogszerű magatartás sérelme, bekövetkezhetett, a teljesítési segéd alkalmatlansága felfedezhető még akcióba lépése előtt is. Ha a culpa in eligendo tényleg culpa, amely miatt felelősségre vonható a „vétkes”, vagy ezzel kapcsolatban a fenyegető veszély elhárításának kötelezettsége is felmerülhet, sőt akár pönale-val is biztosítható a választás kellő gondossága. Vajjon a sebes hajtó nem vonható felelősségre, amíg nincs káros eredmény, csupán a jogszabály megsértéséért, a veszélyeztetéséért?

Ezzel kapcsolatban felvethető lenne, hogy a polgári jog sérelme esetén járó kötbér, büntetés fizetése nem felelősség alapján, hanem helytállás révén jár. Ámde a római magándeliktum fejében mindig büntetés járt és mindig a sértettnek: mellékes szerintem, hogy ex lege vagy ex contractu.

Vitatom Földinek (a 71. o.) – eddigiekkel összhangban tett – azon megállapítását, hogy ha sem a megbízó, sem a teljesítési segéd esetében nem forog fenn vétkesség, úgy az abszolút helytállás kötelezettségéről van szó, ami nem felelősségi kérdés. Egyrészt az objektíve elhárítható, de adott esetben vétség nélkül is előforduló sérelem (casus minor) eseteiben nincs szó teljes helytállásról. Másrészt az elháríthatatlan sérelemmel kapcsolatos védekezés lehetőségét is feltételezte a római jog, így tett felelőssé custodia kötelezettek vis maior esetén idejében tett óvintézkedés elmulasztásáért, vétkességre tekintet nélkül. (Pl. ha nem észlelték a veszélyt idejében.)

Mindezeknek az elvi részhez való előre bocsátása után áttérek a római jogot sajátosan tárgyaló két rész kérdéseire. Minthogy az elvi megközelítésben elfogadom kiinduló pontnak – fenntartásaim mellett –

Földi András felelősségi fogalmát, e részhez többnyire szöveg- és forráselemzéssel kapcsolatos aprólékos megjegyzéseim lesznek, amelyekért a nem római jogász kutatók szíves elnézését kérem. (Úgy vélem, magam is, Földi András is számos tanújelét adtuk, hogy a római jogot nem *l'art pour l'art*, jogrégészetként üzzük, de azért mégis megvannak a maga belső kutatási módszerei.)

Földi (78. o.) tájékoztat a forrásirodalom azon látszatellenmondására, mely szerint a kárt okozó noxába adott rabszolga, ha a károsultat kártalanította, szabadult a rabszolgaságból, mert nem kellett urához visszakerülnie. Egyes írók ebben a kárt okozó rabszolga indokolatlan előnyhöz juttatását látják, de a forrás egyértelmű és nem ad közvetlen magyarázatot.

Álláspontom szerint az egész noxalis felelősség kérdése az olyan rabszolgatartóval szembeni büntető szankció, aki rabszolgájának vétkét nem tudja megakadályozni. Ha nem is kifejezett hangsúllyal, van abban bizonyos culpa in inspiciendo feltételezése. Nem a rabszolga jár jobban, hanem a rabszolgatartó szenved el mindenképpen a szolga elvesztését (amit gyermekével kapcsolatban nem, de állatával kapcsolatban ugyancsak elszenvedett, ha nem vigyázott rá.) Olyan erkölcsi tartalmú anyagi közvetett szankció lapul itt a háttérben, mint a fiát háromszor apai adósság ledolgozására kötelező családapával szemben az ősi jogban: lehet ezt tenni, de nem ez a kívánatos. Ez az álláspont megfontolandó a munkavállalóért való felelősség terén is.

A noxalis felelősség új szemlélete a fejlett római jogban fejezethez megjegyzem, hogy szerintem a fejlődésben bizonytalanság része lehetett a családtag és rabszolga tartozása alapján a családfővel szemben megadott *actiones adiecticiae qualitatis* kidolgozásának a praeklasszikus kor végén. Lényegében arról van szó, hogy a *pater familias* felelős a családtagnak nem csak deliktumáért, hanem egyéb olyan tartozásáért is, amit ő tett lehetővé azzal, hogy „helyzetbe hozta”, vagy amiből gazdagodott. Teljesítési segédéről mai értelemben csak az *actio quod iussu* esetében lehetett szó. (Földi ellenkezőleg 176. o.) Az egész szemlélet a családi autonómia felelősségi ellentétével, a családjáért való helytállás kötelezettségét tükrözi, anélkül hogy felvetné, vétkes-e a családfő a családtag jogsértéséért (kötelemsértéséért). A család belső dolgaiba nem lehet beleszólni – viszont a családot úgy kell irányítani, hogy onnét más ellen sérelem ne induljon ki. Ebben az értelemben egyrészt szorosan véve

igaz, hogy az apa nem felelős, másrészt mégis a mos oldaláról fennáll a családfővel szemben a reprobáció, ha a családtag jogot sért.

A római jogban a rabszolga kára miatti kereset alperese más a XII t.t. és a I. Aquilia alapján. A kettő közötti különbség oka lehet a rabszolgák családbeli helyzetének eltolódása, de lehet a kérdés pusztá perotechnikai is, minden felelősségszigorítás nélkül. Celsus és Iulianus korában a I. Aquilia alapján nyilván már in ius concepta formuláris eljárás indult, ahol lehetett az intenióban az urat, s demonstrációban a szolgát megnevezni, míg a XII t.t. egyértelműn legis actio-ban gondolkodott, és perbehívható csak római családfő volt.

Az alkalmazotti felelősséget tárgyaló résszel kapcsolatban megjegyzem, hogy az egész összefüggés könnyebben lenne érthető, ha az elemzés a ius publicum köréből indulna, ahol a fides eleve megkívánt volt a legkorábbi időben is. A publikánusok pl. bizonyonnyal közjogi szerződés révén jutottak pozíciójukba, s ha nem megfelelően látták azt el, az őket megbízó magisztrátus, censor, quaestor, tartományi helytartó felelőssége is felvetődhetett. Ezért érdeke volt a nevezetteknek a velük szemben felvethető deliktuális felelősség konstruálása, hogy ne a maguk közjogi helytállásával kelljen az ügyet rendezniök. Az adóbérlők familiájába nyilván beleértették a nem rabszolga alkalmazottakat is. Ezért van, hogy ha az adóbérlő nem tud deliktum esetén elkövető rabszolgát megnevezni, ellene megy a kereset – a másért való felelősség tán legjellegzetesebb alakzata. De Visscher a római magánjog körében ezt az értelmezést interpretation audacieuse-nek tartja: a ius publicum keretében mindennapi felelősségi alakzat, nem csak adóbérlők, de helytartók, vagy provinciában utazó szenátorok esetén is.

Az alkalmazottért felelősek terhére a római jog quasi delictum-ot létesít. E körből kimarad a publikánus. Kihagyása a quasi deliktumok sorából szerintem azért történt, mert a magándeliktum ius privatum szerinti érvényesítendő, a publikánus közjogi megtételés alá esett. A közjogi megbízatást betöltő szabad volt teljesítési segédei megválasztásában, de korlátlanul is felelt értük, mert potestas (vagy imperium) csak a tisztségviselőnek volt.

Megjegyzem, hogy a prétori keresetek a nauta, caupo és stabularius ellen nyilván a furtum nec manifestum alapján állottak. Szankciója ugyanaz, mint az aactio damni, az is duplumra ment. Nyilván abból adódott ez, hogy itt beismerésről az elkövetés miatt perelt kocsmáros, hajós esetében nyilván nem volt szó, hisz különben a közvetlen deliktuális

kereset helyt foghatott. Más kérdés, hogy rongálás esetén a vendéglős és társai esetleg jobban jártak, ha elismerték a kárt és fizették az egyszerűest, mint ha tagadták, ami bizonyítható, és vállalták ezzel a kétszerest, – tehát a kétszeres az elismerés és kiegyezés felé indíthatta a vállalkozókat. A megoldás, a burkolt célzat nem lenne idegen a római jog gondolkodásától. Megjegyzem, hogy a publikánus, a hajós-fogadós, és a családjáért felelő családapa felelőssége a más deliktumáért nem különbözik annyira, mint ahogy Földi hangsúlyozza. Itt a források és a történelmi emlékek időbeli szétszórtsága nem feltétlen jelent jelentős szemléleti változást. Az egész római társadalom haladt a felé, hogy szabad (szabados) cliensek, családtagok és szolgák gazdasági életbeni felhasználása miatt a gazdacsaládfő felelősséget tartozott vállalni. A noxalis felelősség nyilván adott volt, az a. adiecticiae qualitatis hozzájöttek a szerződéses vonalon, a publikánus és egyéb közjogi személyek felelőssége családjukért és barátjaikért általános elv volt, s mindezen actiók alapján utiliter vagy in factum analogiaként lehetett a szabad alkalmazottért is felelőssé tenni a gazdát.

A quasi deliktualis felelősség római esete a bíró felelősége mulasztásért. Osztom Stein álláspontját, amely a vétkekesség nélküli bírói mulasztással okozott kárt feltételezi. Álláspontom szerint ez a *damnum iniuria datum* önálló tényállással való bővítése, mivel nem illett az okozásra a *corpore corpore datum*, de ugyanúgy megbízásból fakadó alakzat volt, mint a *lex Aquilia* 2. fordulata. A bíró minden vétkesnek mondható magatartása szigorún közbűntett volt, ide semmiféle módon nem kerülhetett.

Földivel egyetértőleg megjegyzem, hogy a magándeliktumok kikopása a magánjogból szerintem is veszteség. Meggyőződésem, hogy ha Marton ma élne, látna értéket, értékesíthető társadalmi preventív hatást abban, ha a károsult a jogellenes károkozón meg nem térült (vagy nem teljesen megtérült) kárát (annak maradványát) legalább vétkekesség esetén perrel követelhetné. Ha szerződéses büntetést használ preventív eszközként a magánjog, használhatna deliktumot vagy quasideliktumot is.²

A *bona fides* megjelenésével kapcsolatban Földi is beszél szakrális eredetről (170 sk o.). Ez a közjogra utal. A *bona fides* feltétlen a római *ius*

² Vö Mit mond ma a Marton rendszer c. tanulmányomat, Bírak lapja 1993. 2. 73-80.

publicum mércéjeként került át a *ius privatum* intézményeibe – egyébként hasonlóan a konszenzuálszerződések típusához, csak jóval korábban.

Az *actio legis Aquiliae mixta actio* jellegével kapcsolatban megjegyzem, hogy nehezen tudnék olyan tényállást elképzelni, mikor a *poenalis actio* mellett *reipersecutoria* lenne indítható. A *condictio furtiva* indításának előfeltétele, hogy a sértettől lopott tárgy a tolvaj tulajdonába ment legyen át (megette, saját dolgával egyesítette stb.) A dologrongálásnál vagy elpusztításnál azonban hogyan gazdagodhatott az elkövető? Ha a megrongált dolgot magához vette, *rei vindicatio*-val mind az értékvesztés, mind a visszajuttatás perelhető. Idegen dolog használat közbeni megrongálásánál a *custodia* felelősség alapján teljes elégtétel jár, vétkeességtől függetlenül, viszont nincs *iniuria* rongálás, mert a dolog a bérlő, haszonkölcsönbe vevő, negmunkáló birlalatába jogosan került.

A polgári jogi befejező résszel kapcsolatban megjegyzem, hogy dolog által okozott kár a modern jogban, ahol nincs önálló cselekvőségű rabszolga, nem létezik. Ettől persze a római jog cizellált megoldásai tanulságosak számunkra. A *noxae deditio* a *ius gentium* szerint a római ősi jogban a *ius publicum* intézménye. (Áll ez akkor is, ha a *Code Civile* és a nyomában járó törvények *responsabilité du fait des choses*-ról beszélnek, római jogi terminológiát követve.)

Azokkal a *de lege ferenda* felvetett általános gondolatokkal, mint a teljesítési segédért való általános felelősség, a *bona fides* elvének objektív magánjogi érvényesítése, a károsult fokozott érdekvédelme, mint jogpolitikai cél, s a teljesítési segédért és más harmadik személyekért való felelősség egységesítésének gondolata, egyet értek. A szerző ezekben jelentős utalásokat ad a modern jogalkotónak és jogalkalmazónak, akinek szeme előtt a római jog hajdan szinte maguktól értetődően figyelembe veendő gondolatai már nem lebegnek ott állandón, ha figyelmét rá a tudomány fel nem hívja. A tudomány e feladatával, amint Földi is jelzi, szerényen szolgálja a gyakorlatot. Kérdés, épp a dolgozat kérdéskörében nem lehetne-e szerepe ennél több: nem szolgálhatna-e elvi és átfogó rendszerező iránymutatással.

Nem céлом, hogy a szerzőnek felrójam, ha dolgozata ilyen rendszerező elvi útmutatást a zárótételben nem nyújt. A római jog húzódozott a definícióktól és az elvi átfogó kijelentésektől. Véletlenszerűn, általában konkrét részkérdés kapcsán buggyant ki művelőinek száján egy-egy általános megfogalmazású, regulává váló, tétel. Ám a modern kor a társadalmi kommunikáció olyan fokára jutott,

ahol valóban világméretű elérhetőséggel folyik nem csak árúk, de gondolatok, eszmék cseréje is. A jogalkotásnak célja kell legyen, hogy a társadalmi kapcsolatok, politika és gazdálkodás területén az eszmék kavargásába rendszert vigyen, ne csak a társadalmi megelőzés, hanem a nevelés irányába is hasson. Utalok e vonatkozásban olyan jellegű összefoglalás lehetőségére, mint amelyet a magánjogi felelősség egységes elméletének kidolgozásával Marton Géza megkísérelt, és szeretném buzdítani a szerzőt, hogy tanulmányának gazdag eredményei alapján – a jóhiszemű és tisztesség érvényesítésével kapcsolatos munkájához hasonló, – összegezést kíséreljen meg a másért való felelősség rendszeréről, és esetleg rendszertani elhelyezéséről.

Gondolok itt olyan összegezésre, amely a másért való felelősség társadalmi-jogpolitikai célját egyrészt a társadalmi prevenció, másrészt a hasznok és károk igazságos elosztása, harmadrészt az irányító helyzetben lévők felelőssége hármassal elvi alapjára helyezné.

A felelősség alap gondolata szerintem a jogellenesség lenne. Általános alapelveként kell meghirdetni és követni, hogy jogellenes magatartással társadalmi szinten senki ne nyerhessen, jogellenes magatartása következtében sem a társadalomnak, sem egyénnek hátránya ne származhasson.

Rendszertani szempontból eldöntendő, hogy egységesen, esetleg egységes felelősségi részhez kapcsolva, pl. a Ptk általános részében volna-e indokolt elhelyezni ezt a materiát, vagy inkább megbontani a családjogi, személyi jogi és társasági, dologi jogi és kötelmi jogi részek között.

A rendszerben a vétkesség, felróhatóság, de a könnyelműség, luxuria is, motiváló, az egyes esetek megítélésében nagy súllyal latba eső szubjektív tényezők lennének, míg az érdekeltség, és a társadalmi helyzetből eredő többletelvárás objektív minősítő körülményekként érvényesülnének.

A másért való felelősség római csoportjai a háznépért való családfői felelősség, a gazdálkodó-vállalkozó embereiért való felelőssége, és a vagyonos személy vagyona elhanyagolása vagy nem kellő őrizete révén okozott felelőssége köreire bonthatók. Annak második csoportjában különös súllyal jelentkezik a közjog által helyzetbe hozott személyeknek a teljesítési segédek megfelelő működéséért való felelőssége, illetve a neveléssel, irányítással nem gazdasági célzattal, hanem közfeladatként megbízott személynek a rábízottakért való felelőssége. Így lenne indokolt

a modern társadalomban is megvonni a közös társadalmi célzatot kielégítő személyek másért való felelősségének köreit.

A felelősség szabályozásánál mérlegelendő a jogalkotó által a társadalmi hasznosság és potenciális veszély (a prevenció szükségessége, amint ezt ma pl. a fokozott veszélyeztetés körében a jogalkotó teszi). Mérlegelendő a felelőssé tett jogalany anyagi és erkölcsi (társadalmi-politikai) érdekeltsege, valamint a befolyása alá juttatott kör terjedelme. Különös súllyal mérlegelendő a jog szerepe a társadalmi tudatformálásban (amint az lassanként, bár lemaradással, pl. a környezetszennyezéssel kapcsolatos jogalkotásban utat tör.).

A jogellenesség elleni harc nem vívható meg csak a jog eszközeivel. A társadalmi felelősségérzetnek erkölcsi alapja van, és ha nincs, csupán a jogellenesség elleni harc mindig utóvédharc marad. A mai társadalom gyors fejlődése mellett a jogellenességet megelőzni kell, de nem csak a megtörtént sértés szankcionálásával, hanem a várható veszélyekre való rávilágítással is. A Marton által szorgalmazott társadalmi prevenció magánjogi eszköztárát bővíteni kellene a jogellenes haszonszerzés minden téren való visszaszorításával, hogy a társadalomnak működésük körében közvetett kárt okozni tudó személyek csoportja felelősségének tudatára ébredjen. Gondolok itt olyan jellegű mérlegelésekre, mint a reklám, a propaganda, a tájékoztatás eszközei által műsorpolitikájuk figyelemfelhívó vagy éppen elterelő, megtévesztő vagy nem kiegyensúlyozottan tájékoztató jellege révén okozott jogellenes károkra. Az anyagi eszközök nem felelős felhasználására. Az üzlet érdekében a közvetett károk felett szemet hunyó társadalmi szemléletre. (Csak két elszórt példaként említem a festékszóró készülékek forgalomba hozatalával lehetővé tett magán- és közvagyonban folyamatosan okozott rongálással, szennyezéssel kapcsolatos társadalmi tehetetlenséget, ami óhatatlan felveti a gyártó felelősségét is; továbbá a színesfém-forgalmazó cégek és autóalkatrész forgalmazók érdekeltségét a kábellopásokban, autólopásokban – ahol az ő egyéni, ill. csoporthasznuk nagy társadalmi és egyéni károk ellentétele.) Nyilván nehezen vonható meg a másért való felelősség mai szabályai alapján a felelősséget generáló kapcsolat a festékgyár és a falakat szennyező „művészek” között. Ám lehet-e tagadni, hogy utóbbiak jogsértése előbbinél üzleti haszonként jelentkezik. Nem kétséges másrészt mindkét példánál, hogy társadalmi szinten a kár jóval nagyobb, mint a jelentkező haszon. A jogalkotónak pedig az össztársadalmi mérleget kell a társadalmi hasznosság, az ipar és

kereskedelem működési engedélyei kiadásánál szem előtt tartania.³ A környezetszennyezés során már sokszorosan tapasztaltuk, hogy egyeseknek a hulladék könnyebb elhelyezéséből keletkező alkalomszerű nyeresége milyen károkat, a nyereséget sokszorosan meghaladó károkat, okoz a társadalomnak. A magánosítást követő erdőirtás elmúlt években jelentkező magánhaszna milyen társadalmi méretű költségeket okozott a keletkezett árvizek és természeti katasztrófák révén! Abszurd gondolat itt a haszon és kár társadalmi szintű összefüggésének jogi kapcsolását a másért való felelősség érdekeltségi elve alapján keresni?

³ Amint erre Merkel és Unger nyomán Marton rámutatott.

RADNAY JÓZSEF TUDOMÁNYOS KÖZLEMÉNYEI

(A kandidátusi fokozat odaítélése, 1988. április 26. óta készült tanulmányok)

Hazai tanulmányok (önálló könyvek, könyvrészetek):

1. Munkajogi Kézikönyv. 3.kiadás. Budapest: KJKK, 1989. (társszerzőként)
2. Munkajogi Kézikönyv. 4.kiadás. Budapest: KJKK, 1990. (társszerzőként)
3. Magyar Munkajog. I-III.kötet. Budapest: HVG-ORAC, 1992/2001. (társszerzőként)
4. Kézikönyv menedzsereknek. Budapest: HVG-ORAC, 1992., 2.kiadás 1996.
5. Polgári eljárásjog. Budapest: HVG-ORAC, 1994/2000. (társszerzőként)
6. Munkajogi elvi határozatok 1970-1994. I-II. kötet. Budapest: HVG-ORAC, 1995. (társszerzőként)
7. Sárközy Tamás szerk./ Radnay József: Magyar gazdasági jog. II. kötet. A gazdaság dinamikájának joga. Budapest: Aula Kiadó, 1996. (VI. rész. Egyéni és kollektív munkajog.)
8. Munkajog. Budapest: Szent István, 1997.
9. Munkavédelmi jog. Budapest: HVG-ORAC, 1997. (társszerzőként)
10. Munkajog mindenkinek. Budapest: HVG ORAC, 1998. (társszerzőként)
11. Az igazságügyi szervek működése. Budapest: HVG-ORAC, 1999/2001.
12. Munkajog. 2. (átdolgozott) kiadás. Budapest: Szent István, 2000.
13. Munkajog 1995-1998 - Munkajogi Döntvénytár. Budapest: HVG-ORAC, 1999. (társszerzőként)

Hazai tanulmányok (egyéb tanulmányok):

14. A sztrájk egyes kérdései a külföldi jogrendszerekben. Munkatügyi Szemle (MSZ) 1990/5/30-40. o.
15. A magyar sztrájk-törvény. Magyar Jog (MJ) 1990/12/993-1006. o.

16. Egyes jogosultságokhoz szükséges idő az új Munka Törvénykönyve (Mt.), a köztisztviselők (Ktv.) és a közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.) szóló törvény szerint. MSZ 1992/12/16-19. o.
17. Recenzió Trócsányi László: Jogászi pályám emlékei című művéről. JogtK. 1992/11/514-515. o.
18. A büntető felülvizsgálati eljárás főbb elemei a magyar és a német jog szerint. MJ 1993/6/352-354. o.
19. A polgári felülvizsgálati eljárás egyes kérdései a magyar és a német jog szerint. MJ 1993/10/603-607. o.
20. Az Akadémia alkalmazottainak munkajogi helyzete. Magyar Tudomány 1993/11/1366-1371. o.
21. Új szempontok a személyesrűléssel kapcsolatos munkaügyi kártérítési perekben. Gazdaság és Jog (GJ) 1993/1/18-20. o.
22. A munkabér-követelések érvényesítése a csőd-, illetve a felszámolási eljárás alatt. GJ 1993/2-3/35-36. o.
23. A munkaviszony rendkívüli felmondásának egyes kérdései. GJ 1993/4/18-20. o.
24. A munkaszerződés megkötését megelőző tárgyalások. GJ 1993/5/19. o.
25. A gazdasági társaság vezetőinek munkavégzési jogviszonyai. GJ 1993/7/18-19. o.
26. A munkajogi általános jogszabályok és a kollektív szerződés személyi hatálya. GJ 1994/2/19-20. o.
27. A csődben, illetve a felszámolási eljárásban kedvezményezett bérkövetelések. GJ 1994/5/17-18. o.
28. A munkaügyi jogvita kezdeményezése. GJ 1994/6/18-19. o.
29. Hátrányos megkülönböztetés a munkajogban. GJ 1994/6/19-20. o.
30. A rendkívüli felmondással kapcsolatos újabb kérdések. GJ 1994/11/19-20. o.
31. A rendes munkaidő új szabályozása Németországban. GJ 1994/12/18-20. o.
32. Munkaügyi bírászkodás az NSZK-ban. Bírák Lapja 1994/1/29-37. o.
33. A bírói függetlenség és garanciái. Tanulmány az Alkotmányelőkészítő Bizottság részére. Budapest, 1994.
34. Új egységes felmondási idők Németországban. GJ 1995/1/18. o.
35. A sztrájkok és a sztrájk-törvény a bírósági gyakorlatban. GJ 1995/2/3-5. o.

36. Munkaidő-e az úti idő? GJ 1995/3/19-20. o.
37. A "kis részvénytársaság" Németországban. GJ 1995/3/26. o.
38. Munkavégzési jogviszonyok gazdasági társaságoknál. GJ 1995/4/19-21. o.
39. A gazdasági társaságok perben állása. GJ 1995/6/6-7. o.
40. Köteles-e a munkavállaló a munkahelyén és a munkaidején kívül a munkaviszonyának megfelelő magatartásra? GJ 1995/6/16-17. o.
41. Módosultak a Munka Törvénykönyve szabályai. GJ 1995/10/20-23. o.
42. A végkielégítés egyes kérdései. GJ 1995/11/16-19. o.
43. Óvadék és egyéb szerződési biztosíték a munkajogban. GJ 1996/1/18-19. o.
44. Német gyakorlat - magyar tanulságok. GJ 1996/3/25-26. o.
45. Kizárás a munkajogban. GJ 1996/4/20-21. o.
46. Alkoholtól befolyásolt, illetve alkoholos állapot a munkahelyen. GJ 1996/5/16-17. o.
47. A nyugdíjogosult, illetve nyugdíjas munkavállalóra vonatkozó szabályok változásai. GJ 1996/10/21-22. o.
48. A német joggyakorlat alakulása a kollektív szerződések körében. GJ 1996/11/16-17. o. (társszerzőként)
49. A hitelintézetek befolyásának korlátozása. GJ 1996/11/25. o. (társszerzőként)
50. A munkaügyi jogszabályok ismerete. GJ 1997/2/18-20. o.
51. Az európai üzemi tanácsok. GJ 1997/3/21-22. o.
52. A munkaügyi viták intézése. GJ 1997/5/15-17. o.
53. A foglalkoztatási szabályok külföldi változásai. GJ 1997/6/19-20. o.
54. A Munka Törvénykönyve újabb módosításai. GJ 1997/9/16-19. o.
55. A fiatalok munkavállalásának alsó korhatára. GJ 1997/12/19-20. o.
56. A munkajog és a polgári jog kapcsolata. In: Bánrévy Gábor - Jobbágyi Gábor - Varga Csaba szerk.: *Iustum, Aequum Salutare - Emlékkönyv Zlinszky János tiszteletére*. Budapest: PPKE JÁK, 1998. 242-248. o.
57. Változóban a kollektív szerződések rendszere. GJ 1998/1/16-18. o.
58. Az üzemi tanácsok. GJ 1998/2/18-21. o.
59. A gazdasági vezetők munkafeltételei. GJ 1998/4/15-16. o.

60. Munkajogunk és a szociális piacgazdaság. Előadás a IV. Magyar Jogászgyűlésen. GJ 1998/7-8/32-35. o.
61. A határozott idejű munkaviszonyok korlátozása. GJ 1998/10/18-19. o.
62. A vezetők munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései. GJ 1998/11/17-19. o.
63. A munkajogi ítélkezési gyakorlatból. GJ 1998/12/22-24. o.
64. A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. Polgári jogi kodifikáció GJ 1999/1/9-14. o.
65. A munkaszerződési törvény rendszere és tartalma. (Tanulmány az Mt-t előkészítő szakbizottság részére.) Budapest, 1999.
66. A munkaköri alkalmasság vizsgálatának új szabályai. GJ 1999/1/16-17. o.
67. Vitás kérdések a gyakorlatból. GJ 1999/3/18-20. o.
68. Néhány munkajogi kérdés és azok tanulságai. GJ 1999/4/18-20. o.
69. A kollektív szerződés megkötésének egyes kérdései. GJ 1999/5/18-20. o.
70. Változtak a Munka Törvénykönyve szabályai. GJ 1999/9/17-21. o.
71. Még egyszer a fiatalok munkavállalásáról. GJ 1999/10/18-20. o.
72. A munkavállaló versenytilalmi kötelezettsége. GJ 2000/2/22-26. o.
73. A munkajogi menekülés egyes újabb külföldi fejleményei. GJ 2000/3/19-21. o.
74. A sztrájk egyes kérdései a külföldi gyakorlatban. GJ 2000/4/17-19. o.
75. Ismét módosult a Munka Törvénykönyve. GJ 2000/6/21-22. o.
76. A munkáltatói rendes felmondás egyes kérdései. GJ 2000/11/21-24. o.
77. A kárfelelősség egyes kérdései. GJ 2000/12/19-20. o. (???)
78. A gondatlanság formáinak jelentősége a büntetéskiszabás szempontjából. In: Busch Béla - Belovics Ervin - Tóth Dóra szerk.: A jogtudomány és a büntetőjog dogmatikája, filozófiája - Békés Imre ünnepi kötet. Budapest: PPKE JÁK, 2000.

