

PUBLICATIONES UNIVERSITATIS MISKOLCINENSIS



SECTIO JURIDICA ET POLITICA

TOMUS XXXII.



MISKOLC UNIVERSITY PRESS
2014

A MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁS ALAKULÁSÁNAK FŐBB CSOMÓPONTJAI A SZOCIÁLIS PIACGAZDASÁG NYUGAT-EURÓPAI ÉS A REÁLSZOCIALISTA GAZDASÁG KELET-EURÓPAI RENDSZERÉBEN

PRUGBERGER TAMÁS* –NÁDAS GYÖRGY**

A tanulmány az európai munkajogi szabályozás fejlődésének alapvető állomásait mutatja be, külön választva az eltérő fejlődési utat bejáró nyugat- és kelet-európai országok szabályozásának sajátosságait. A tanulmány kiemelten kezeli a kodifikációs kérdések bemutatását, továbbá részletes elemzés tárgyává teszi az individuális és a kollektív munkajogi intézmények fejlődési sajátosságait. A jóléti társadalom nyugat-európai fejlődési modelljének munkajogi szempontú bemutatása révén a kelet-európai jogfejlődés rendszerváltások előtti reálszocialista és a 1990-es éveket követő szabályozása is új megvilágításban értékelhető, a munkavállalói pozíció és a munkajogi szabályozás módszertana is egyértelműbben megítélhetővé válik. A fejlődés egy új aspektusaként a napjainkban Európai Unióként emlegetett integrációs szerveződés is megjelenik a történeti szabályozás csomópontjainak kiemelésékor.

Kulcsszavak: munkaviszony, munkajog, kollektív munkajog, individuális munkajog, munkajogi szabályozástörténet.

This paper deals with the fundamental questions in connection with the concept and main legal institutes of labour law in Europe. The paper analyzes both the Western European and Eastern European countries' legal development concerning the basic ideas and differences. The dualism of individual and collective labour law is highlighted because of the most different nature of the actual legal solutions. Different types of employment legal relationships are analyzed and their content as well. The fundamental rights of workers and the regulation's purpose are also examined in connection with the different historical periods. The paper takes into consideration employment relationship in its classical way, which is based on the employer's and employee's subordination. Finally, the different approaches of socialism related to work are examined.

Keywords: legal institutes of labour law, employment relationship, individual labour law, collective labour law, history of labour law legislation.

I. A nyugat-európai munkajogi szabályozás alakulásának főbb csomópontjai

A modern polgári jóléti társadalmi rend – amely egyfelől egy alulról építkező önkormányzati és piacgazdasági rendszeren, másfelől egy kooperációs szociális hálón nyugszik¹ – a

* Dr. PRUGBERGER TAMÁS, DSc
professor emeritus
Miskolci Egyetem ÁJK, Agrár- és Munkajogi Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
sebestyen0120@enternet.hu

** Dr. NÁDAS GYÖRGY
egyetemi docens
Debreceni Egyetem ÁJK, Tanszék
Unideb.hu

¹ Vö. G. FLEISCHMANN: *Nationalökonomie und sozialwissenschaftliche Integration*, J. C. B. Mohr-Paul Siebeck, Tübingen, Verlag S. Fischer Hamburg, 1982; R. SCHMIDT: *Öffentliches Wirtschaft-*

gazdaságot és az ott folyó munkavégzést a privát szférába, míg az önkormányzatok gúljára felépített közéletben folyó közszolgáltatást a közjogba utalja.² Ennélfogva a gazdasági élet munkajoga és a közélet munkajoga is bizonyos mértékig elválik egymástól, ahol az első a magánjog, míg a második a közjog részét képezi.³ Ez a liberális kapitalizmus időszakában merev szétválasztás volt, amely azonban két jelenség hatására idővel fokozatosan „felpuhult”. Az egyik hatás a vállalati koncentráció és centralizáció, amely a magántisztviselőkre, azaz a vállalatigazgatás területére is áthozta a közszolgálati viszonyban a köztisztviselőkre alkalmazott nomenklatúrát, míg a másik, a munkavállalói és a munkáltatói érdekvédelemnek és érdekegyeztetési rendszernek, valamint az állam által is támogatott intézményesített munkavállalói érdekelemnek a kialakulása lett, mely a közszolgálatot sem hagyta érintetlenül.

Ezek a folyamatok fokozatosan alakították át a munkavégzéssel kapcsolatos nyugat-európai szabályozást, ahol kezdetben a magán-munkaalkalmazotti jogviszonyt a kodifikált vagy kodifikálatlan polgári jog egyik szerződési típusaként (szolgálati- vagy munkaszerződés)⁴ kezelték, míg a közszolgálati munkaviszonyt közszolgálati szabályzatok vagy külön törvények rendezték.⁵ Nyugat-Európában az itt említett hatások ellenére a helyzet e téren ma sem változott. A változás csupán annyi, hogy egyfelől azokat a speciális szolgálati vagy munkaviszonyokat (pl. újságírás, színészet stb.), amelyeket egyik „skatulyában” sem lehetett tökéletesen elhelyezni, vagy külön törvényekben, vagy ha nem is külön jogforrással, de speciális előírásokkal szabályozzák,⁶ másfelől eme „individúálisnak” elkeresztelt munkajog mellett ugyancsak külön törvények formájában megjelentek az ún. „kollektív munkajog” intézményrendszerei.⁷ A kollektív munkajog egyértelműen a jóléti társadalom és az erre ráépült „welfare state” terméke, mely a munkavállalói és a munkaadói érdekvédelem és érdekegyeztetési mechanizmus rendszerét szabályozza. E jogterület erősen az európai közösség, illetve az európai térség és a belső közjog elveire épül, ezért is üzemi-vállalati, illetve munkaalkotmányjog az általánosan elfogadott megjelölése.⁸

E körülmények következtében a nyugat-európai polgári államok jelentős részében jogforrásilag erősen széttagolt jogi szabályozás érvényesül a munkajog területén. Az individúális munkajog a polgári jog, azon belül pedig a kötelmi jog különös részének a tartozéka, ennél fogva az alapjogforrás a Ptk. vagy a polgári jogra ráépült munkaszerződéssel és mun-

srecht (*Enzyklopedie der Rechts- und Staatswissenschaft. Abteilung Wissenschaft*), Springer Verlag, Berlin–Heidelberg, 1990.

² A. NIKITSCH: *Arbeitsrecht I–II.*, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen, 1955; G. HALBACK: *Übersicht über das Recht der Arbeit.* 2. Aufl., 1987. Dr. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung; MAYER-MALY: 1–13; SÖLLNER: 6; R. STRASSER: *Kollektives Arbeitsrecht.* 2. Aufl., Manzsches Kurzlehrbuch–Reie. 5. Wien, 1984. 1.

³ Uo. és még HEGEDŰS I.: A magyar munkajogi rendszer és a társadalmi átalakulás, *Gazdaság és Társadalom* (GT), 1991/2, 93–94.

⁴ Uo. és még: FAYOL, H.: *Ipari és általános vezetés*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1984.

⁵ Theo MAYER-MALY: *Individualarbeitsrecht*, Springer, Wien–New York, 45–50.; Pelzman, *Arbeitsrecht in Österreich*, Rz. 30–31. In: H/B. 936.; Iura Europae, (Drit du travail–Arbeitsrecht) Edition technique iuris classeurs, Paris C. H. Beck Verlag, München, 28–36.

⁶ Uo. és még: MAGYARI Z.: *Magyar Közigazgatás*, Egyetemi Nyomda, Budapest, 1942, 58–59., 129–132. és 394–412.

⁷ MAYER-MALY: 30–35.

⁸ Alfred SÖLLNER: *Arbeitsrecht, Kolhlhammer*, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz., 4. Aufl. 18–25.; Rolf Birk (hrsg.) *Europaisches Arbeitsrecht*, C. H. Beck, 1989, 20–35.

kavégzéssel összefüggő normák,⁹ míg a kollektív munkajogot több törvényi jogforrás szabályozza.¹⁰ Így az üzemeken és a vállalatokon belüli munkavállalói érdekvédelmet – ideértve az üzemi tanácsot, az üzemi megállapodást és a gazdasági társaságok felügyelőbizottságában vagy igazgatótanácsában működő munkavállalói képviseletet – az üzemi alkotmánytörvények,¹¹ míg a kollektív érdekegyeztetés rendjét, a kollektív szerződéskötés mechanizmusát és tartalmát,¹² valamint a munkaküzdelem és a gazdasági vonzatú tömeges felmondás jogát az üzemi alkotmánytörvényeken túlmenően külön törvények szabályozzák.¹³ Ez azt mutatja, hogy a nyugat-európai államok túlnyomó többségében a munkajog újabb és újabb törvények meghozatalával, jogszabály-terebélyesedés útján fejlődött. Az Európai Gazdasági Közösségek államainak többségében, mindenekelőtt a *kontinentális nyugat-európai* államokban (Német Szövetségi Köztársaság, Benelux államok, Franciaország, Spanyolország, Portugália, Ausztria, Svédország, Görögország és az Egyesült Királyság) a kollektív munkajog intézményrendszerének jelentős része (koalíciós jog, tarifajog, üzemi-vállalati alkotmányjog,¹⁴ továbbá a munkaküzdelem joga), valamint az individuális munkajogviszonyok a munkahumanizációs és egzisztenciál-szociális területe (pihenőidő, szabadság, munkaidő, munkabér, munkahelyvédelem és szakmai képzés) az Európai Gazdasági Közösség tanácsa vagy munka- és szociális ügyi minisztereiinek szakbizottsága (EK Bizottság) által elfogadott kötelező munkajogi normák (rendeletek és irányelvek) és ajánlások¹⁵ hatására hasonló tartalommal tételesjogilag szabályozott, vagy ahol nem, ott országos jelen-

⁹ Ez mindenekelőtt a német munkajogi dogmatikára jellemző.

¹⁰ *Jura Europae* (Droit du Travail – Arbeitsrecht), Verlag C. H. Beck. München–Berlin–Paris, I–III. 10.00 és 10.20. (NSZK); 70.00 és 70.10-5 (Dánia). 60.00 és 60.10. (Hollandia); E három országban közvetlenül a Ptk. szabályozza a munkaszerződést. E két országban a Ptk.-ra visszahivatkozással a munkaszerződést tételesjogilag is szabályozzák. 30.00 és 30.10. (Olaszország), 40.00 és 40.10 (Franciaország) a Ptk.-ra visszavezetve a munkaszerződés tételesjogilag is szabályozásra kerül; 80.00 és 80.10 (Írország), 90.00 és 90.10 (Egyesült Királyság). E két országban a munkaszerződést a Common Law és a bírói gyakorlat rendezi. 2. *Jura Europae* I. B. 10.00-3-5; W. ZÖLLNER–K. LORITZ: *Arbeitsrecht*, C. H. Beck, München, 1992/9, II. 1–4.; MAYER-MALY: 16.; *Jura Europae* 60.00-3.2.; *Jura Europae* I. Band 30.00-3. 2.; *Jura Europae* II. Band 40.00-2-5.2.; Hegedűs: 88–110.; PRUGBERGER T.: Vállalati tulajdon, vállalati öngazdálkodás, polgári jogias munkajog. *Gazdaság és Társadalom*, 1990. évi 4. sz.; Uő: Rendszerváltás és a magyar munkajog átalakítása. *Gt.* 1990. évi 5. sz. Uő: A munkajog korszerűsítése a piacgazdálkodás sodrában, *Közgazdasági Szemle*, 1990. évi 11. sz. 25. Lásd PRUGBERGER T.: Szakszervezeti választások, *HVG*, 1992. évi 37. sz. 80–82.; vö. Reflexió a szakszervezeti választásokról szóló törvénytervezet munkaanyagához, *Tények és Tanácsok*, 1992. évi 10. sz. 29–31.

¹¹ *Jura Europae* I–III. Band. Az előbbi jegyzetben felsorolt országok 20. és 50. sz. alatt elemzett jogintézményei (Beschäftigung und Ausbildung, Kollektive Arbeitsbeziehungen).

¹² SZAMUELY L.: Ipari demokrácia Nyugat-Európában: Következtetések és kérdőjelek, *Valóság*, 1979. évi 6. sz. 15–19.; GLADSTONE, A.–PANKERT, A.–YEMIN, E.: *A munkaügyi kapcsolatok rendszere az iparilag fejlett piacgazdaságokban*, Munkaügyi Kutatóintézet kiadása, Budapest, 1991, 33.; *Jura Europae* I–III. Band. 10-70.00 (Quellen).

¹³ GLADSTONE–PANKERT–YEMIN: 21–27.; *Jura Europae* I–III. Band. 10-90.00 (Quellen 00).

¹⁴ PÉCSI A.: Érdekegyeztetés Belgiumban, *Gazdaság és Társadalom*, 1991/6, 93–102; A. GLADSTONE–A. PANKERT–E. YEMIN: *A munkaügyi kapcsolatok rendszere az iparilag fejlett piacgazdaságokban*. Munkaügyi Kutatóintézet kiadása, Budapest, 1991, 20–27.; BORBÉLY Sz.: *Kollektív szerződések Nyugat-Európában*. GT füzetek, Szakszervezetek Gazdaság- és Társadalomkutató Intézet kiadása, Budapest, 1991; *Arbeitsmarkt Europa, Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, soziale Sicherung, berufliche Bildung* (Hgg. R. LANGER–STEIN–H. J. BIENECK). Economics Verlag, Bonn, 1991.

¹⁵ BIRK, R.: *Europäisches Arbeitsrecht* (Textausgaben). Verlag C. H. Beck, München, 1990.

tőségű tarifaszerveződések megkötésével oldják meg ezt (Dánia).¹⁶ Ugyanakkor az EFTA is egyre szorosabb kapcsolatot akar kialakítani a Közös Piaccaal, sőt tagállamainak túlnyomó része az Európai Gazdasági Közösség normáihoz igazítja saját szabályait.¹⁷ Részben ezért, részben pedig a közös történelmi fejlődés és a gazdasági, politikai, etnikai (Svájc, Lichtenstein és Norvégia) és kulturális kölcsönhatások következtében a két gazdasági közösség államainak a munkajoga között sem áll fenn alapvető különbség.¹⁸ Ezen államok egy részében – mindenekelőtt Ausztriában, Németországban és Hollandiában – már évtizedek óta egységes munkajogi kodifikációra törekvés tapasztalható, azonban az erre irányuló kísérletek sorozatosan megfeneklettek.¹⁹ A mindig is demokratikus hagyományokat követő tőkés nyugat-európai államok körében kivétel ez alól Franciaország, ahol 1910 és 1927 között négy kötetben kodifikálták a munkajogot. Ezt a Munka Törvénykönyvet az 1973. évi január 2-i törvénnyel gyökeresen módosították.²⁰ Ugyanakkor Olaszországban a korábbi tartalmát tekintve már bírált Carta del lavoro-t a II. világháborút követően gyökeresen átalakították, és számos új törvény révén összhangba hozták a mai korszerű európai munkajoggal és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által elfogadott normákkal. Éppen ezért a régi, 1942. évi Carta del lavoro-nak ma már csak töredéke van hatályban, ami kiegészül a "Statuto del Diritti del Lavoratori" elnevezésű 1970. évi 300. törvénnyel. Hasonlóan integrálja Spanyolország munkajogát az 1995. évi Munkaalkotmány.²¹

Az angolszász jogrendszereknél Írország és Nagy-Britannia esetében a munkajog a Common Law része. Ehhez kapcsolódnak a többi nyugat-európai államban is meglévő, előbb említett munkajogi paneltörvények, kivéve az üzemi alkotmányt, mert az angolszász

¹⁶ *Jura Europae* (Droit du Travail – Arbeitsrecht) C. H. Beck München–Berlin. Éditions Techniques Juris Classeurs. Paris I–III. Band. I. Band: 10. Deutschland, 20. Belgien, 30. Frankreich; II. Band: 40. Italien, 50. Luxemburg, 60. Neederland, III. Band: 70. Danemark, 80. Irland, 90. Vereinigtes Königreich. (Az itt közölt országokat megjelölő alapszámozást követő dupla számok az egyes feldolgozott jogintézményeket jelölik. Úgymint: 00. Jogforrások, állami hatóságok és intézmények; 10. Munkaszerveződések; 20. Foglalkoztatás és szakmai képzés; 30. Munkaidő, szabadság, egészség- és munkahelybiztonság; 40. Bérfizetési kötelezettség; 50. Kollektív munkajog; 60. Munkaküzdelem; 70. Munkaügyi viták. A szövegek németül és franciául olvashatók.); Antonio Ojeda Alives–Manuel Perez: Gewerkschaftsrechte im Betrieb nach spanischem Recht. Arbeitsrecht im Betrieb. 12/89 – Employee participation in Europe. (Portugal 45–47). Steinmeyer, H-D: Harmonisierung des Arbeits- und Sozialrechts in der Europäischen Gemeinschaft. *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*, 1989/3. sz. 208–228.

¹⁷ HANAU, P.: Neues im europäischen Arbeitsrecht, *Das Arbeitsrecht der Gegenwart*, 1991, 28, 89–111.; SCHOOP, K.: Die Berufliche Vorsorge in der Schweiz und das Recht der Europäischen Gemeinschaften, *Schweizer Versicherungs-Journal*, 1991, 11–12., 275–279.; MEIER SCHATZ C. J.: Europäisierung des schweizerischen Arbeitsrechts. *Zeitschrift für Schweizerisches Recht*, 1992/3. sz. 227–258. o.; HEILMANN, J.: Kündigungsschutzrecht in Schweden und in Deutschland bei betriebsbedingten Arbeitsplatzverlusten, *Arbeit und Recht*, 1992/9, 769–789.; ARNOLD, K. H.: Mitbestimmungsformen in Medienbetrieben, Deutschland, Österreich und Schweiz, *Arbeit und Recht*, 1991/7, 668. és köv. o.; HOLZER, W.: Die Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversicherung in Österreich, *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht*, 1991/3–4, 134–141.

¹⁸ MAYER-MALY: 5. sz. jegyzet, Strasser: 4. sz. jegyzet Ausztria; SZÁSZY: 2. sz. jegyzet – Employee participation in Europe. Works Councils, worker directors and other forms of part in 15 European countries. EIRR Report Number Four. (Ausztria 8–12. o., Finnország 18–21., Svédország 51–54.)

¹⁹ *Jura Europae* I. B. 10.00-3-5; W. ZÖLLNER–K. LORITZ: *Arbeitsrecht*, C. H. Beck, München, 1992/9, II. 1–4.; MAYER-MALY: 16. o. *Jura Europae* 60.00-3.

²⁰ *Jura Europae* I. Band 30.00-3.

²¹ *Jura Europae* II. Band 40.00-2-5.; Ley de Estatudo de los Trabajadores. Decr. Leg. 1/95.

jog az üzemi tanácsot nem ismeri. Ettől annyiban tér el az Amerikai Egyesült Államok joga, hogy ott a munkajog egy részét a koalíciós szervezkedéssel, az alkalmazással, az elbocsátással, a bérfizetéssel, a munkavállalót érintő bánásmóddal összefüggő diszkriminációs tilalmat az 1964. évi Civil Rights Act VII. fejezete tartalmazza, és erre épülnek rá olyan paneltörvények, mint a szakszervezeti érdekegyeztetésről szóló Wagner Act vagy a munkaküzdelemről szóló Taft Hartley Act.²²

II. A közép-kelet-európai és a magyar munkajogfejlődés a II. világháborút követő reálszocialista-kommunista hatalomátvétel után

A II. világháborút lezáró Potsdami Szerződés szovjet érdekszférába utalta a közép-kelet-európai államokat, amelyekben Jugoszlávia kivételével két-három évig tartó nagykoalíciós kormányzást követően a kommunista pártoknak sikerült a hatalmat megszerezni. Ezekben az országokban szovjet mintára államosították a 10 főt meghaladó munkavállalóval dolgozó cégeket, létrehozva az állami vállalatok hálózatát, amely hálózat a központi tervhivatal által kidolgozott népgazdasági (állami) tervnek az egyes vállalatokra lebontott részelemei szerint voltak kötelesek működni.²³ Ez a direkt tervutasításos-tervlebontási rendszer érvényesült az önálló kisiparosokat és a vidéki kiskereskedőket ipari termelő, valamint fogyasztási-kereskedelmi szövetkezeti vállalatok esetében is. A mezőgazdasági farmereket a kollektív nagyüzemi farmgazdasági modellbe terelő mezőgazdasági termelő- és szakszövetkezetek pedig a szovjet kolhozrendszerrel ellentétben bár nem tartoztak de iure a direkt tervirányítási rendszer alá, közvetve azonban presszionálva voltak annak elfogadására. Ebben a rendszerben a szovjet–oroszk kötött tervirányítási rendszerhez hasonlóan az állami vállalat a közellátást biztosító gazdaságirányítás legalsó szintű igazgatási egységének számított.²⁴ Ezért az állami vállalati és gazdasági, valamint a gazdaságon kívüli intézményi-igazgatási szektorban egységes munkajogi szabályozás alakult ki, aminek hatálya kiterjedt a fogyasztási szövetkezeti dolgozókra is, míg a (kis)ipari és a mezőgazdasági termelő- és szakszövetkezeti tagok munkavégzésben megnyilvánuló személyes tagi közreműködését az ágazati szövetkezeti törvényekbe beépített olyan „mini munkatörvénykönyvek” vagy tagi munkavégzési szabályzatminták rendezték, amelyek nem tértek el az állami szektor hivatali és vállalatszerűen gazdálkodó intézményeiben dolgozók alkalmazási jogviszonyát rendező Munka Törvénykönyvtől (Mt.). Ez alól nem volt kivétel Magyarország sem.²⁵

²² *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations* (editor in chief: R. Blainplain). Klurver, Vol. 13. United States of America, by Alvin E. Goldman. 101–102; 182–194; 310–312; 324–328; 835–880.; ATLESON, J. B.: *Values and assumptions in american labor law*, University of Massachusetts Press, 1983. 34–44. Part two; Paul C. WEILER: *Governing the workplace*, Harvard University Press, 1993, 104–133.; WEISS S. MARLEY: A szakszervezeti képviselő, kollektív tárgyalás, a sztrájk, a bojkott, a szakszervezet közgazdasági és jogi fegyverei, valamint a munkajogi viták feloldási rendszere az amerikai munkajogokban (ford. *Nacsa Beáta*). in: *Publicationes Universitates Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica*, Tom. XII.

²³ STARK Antal: *Tervgazdálkodás és vállalatirányítás*, KJK. Bp., 1985. 34–35.; PETŐ-SZAKÁCS: A hazai gazdaság négy évtizedének története, 1945–1985. I. kötet, KJK, 1985. II. 4. és III. 12.

²⁴ FICZERE Lajos: *Az állami vállalat a gazdaságirányítás új rendszerében*. KJK, Budapest, 1970. 253.

²⁵ KISS György: *A piac és az emberi tényező*, Balassi Kiadó. 1991. II. 1–3. és 32–46.; WELTNER Andor: *A szocialista munkaszerveződés*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1963. 1951:7. tvr és 1967:II. tv.; az 1959:24. tvr (első mgtst.) 16/523 FM. 89. §-a értelmében munkarendszabályzat, 1967:III. tv. (második mgtst.)-nél egységes szerkezetben a 7/1977. Mt. és a 12/77 MÉM r.-tel a VIII. fejezet rendezte a tagsági munkaviszonyt, míg az ipari szövetkezet esetében az 1971:32. tvr. alapján kiadott 2/1968

Ennek megfelelően a kommunista hatalomátvétel 1947–49-es időszakában a Szovjetunió egységes, a közszolgálati jogot is magába foglaló „reálszocialista” munkajogot a Munkaügyi Minisztériumot a szintén állami főhatósági szervezetté lett Szakszervezetek Országos Tanácsával (SZOT), valamint a SZOT alá tartozó ágazati szakszervezeti szövetségekkel együtt kiadott országos általános és ágazati kollektív szerződési mintákkal, illetve minta kollektív szerződésekkel alakították ki, amelyek alapján kellett megkötni az államosított vállalatokban, de a közigazgatás hivatalaiban ugyanúgy a kollektív szerződéseket. Az új, szocialista tartalmú magyar munkajog ilyen módon jóval 1951 előtt konzisztenssé válva kialakult, amit már csak kódexbe kellett foglalni. Ezt valósította meg az 1951. évi 7. sz. törvényerejű rendelet (tvr.).

Kivételt ez alól csak a jugoszláv gazdaságpolitikai és munkaszervezési rendszer jelentett. Jugoszlávia ugyanis eltérve az itt bemutatott szovjet népi demokratikus gazdaságpolitikai és munkaszervezési modelltől, kialakította a saját, Edvard Kardelj által kidolgozott öngazgatási rendszerét, ahol a „gúla” hosszanti keresztmetszetének az egyik hosszanti felét adta a társadalompolitikai öngazgatás, míg a másik felét a gazdasági öngazgatás. A társadalompolitikai öngazgatásban az egyes települések polgárai megválasztották a községi tanácsot és annak elnökét, valamint titkárát, a községi tanács pedig a járási tanács, a járási tanács pedig a megyei tanács küldötteit. Az így, a járási és a megyei küldöttekből megalakult járási és megyei tanácsok hasonlóan alakították meg a maguk előbb leírt szervezetét, a megyei tanácsok pedig delegáltak a hagyományos parlamentnek megfelelő tagállam tanácsába, amely létrehozta az adott tagállam kormányának megfelelő végrehajtó bizottságot, amely megválasztotta annak a miniszterelnöki jogállásnak megfelelő elnökét. Az egyes tagállami küldöttek hasonlóképpen választották meg a jugoszláv szövetségi állam országgyűlésnek megfelelő tanácsát, amely az előbb leírtakhoz hasonlóan választotta meg a szövetségi kormányt, az pedig a szövetségi miniszterelnököt.²⁶

Ami a jugoszláv gazdaságpolitikai öngazgatást illeti, a társadalompolitikai öngazgatás itt bemutatott valamennyi szintje, de ugyanígy az egyes települések, valamint több településnek, járási és/vagy megyei, tagállami, valamint összvetségi szintű kezdeményezéssel azok polgárainak társult közössége jogosult volt a mai üzemnek megfelelő társult munka-alapszervezetet vagy a mai vállalati szintnek megfelelő társult munkaszervezetet vagy pedig azok szövetségét alakítani. Az egyes társult munka-alapszervezetek kötelesek voltak társult munkaszervezetbe tömörülni, a társult munkaszervezetek pedig be kellett lépniük a gazdasági profiljuknak megfelelő társult munkaszervezeti szövetségbe. Ugyanakkor bármely munka-alapszervezet és munkaszervezet kiléphetett a maga szövetségéből, és átléphetett a profiljába tartozó és a közigazgatási-államszervezeti szintjéhez tartozó munkaszervezetbe, illetve munkaszervezeti szövetségbe. Eme munkaszervezeti öngazgatási rendszer valamennyi intézményében dolgozók a szövetkezeti munkaviszonyhoz hasonló társult

OKISZ utasításba foglalt munkarend szabályzatminta. Szakirodalmi feldolg.: KAMPIS–SZÉP (szerk.): *Termelőszövetkezeti jogszabályok*, KJK, 1978, 111–149.; PRUGBERGER: Az állami felügyelet kulcskérdései a mezőgazdasági termelőszövetkezetekben. *Szöv. Kut. Int. Közlemények* 138, 97–99.; Uő.: Az ipari szövetkezetek állami felügyeletének időszerű kérdései. *Szöv. Kut. Int. Közlemények* 142, 20–22.; PRUGBERGER–DEÁK: Az ipari szövetkezetek belső szervezeti, vagyoni és tagsági viszonyainak néhány időszerű önszabályozási problémája, *Szöv. Kut. Int. Közlemények* 123, 26–28.; HEGEDŰS István: *A termelőszövetkezeti tagsági jogviszony*, KJK, Budapest, 1970.

²⁶ Edvard KARDELJ: *Samoopravljanje drustvena svojna Selbstverwaltung und gesellschaftliche Eigentum*, Beograd, 1973.; Henri Roggemann *Das Modell der Arbeitselbstverwaltung in Jugoslawien*, Revija, Frankfurt/Main, 1970.

munkaszervezeti tagsági jogviszonnal dolgoztak. Ezek a települési szinttől egészen a központi szintig megszervezett társult munkaszervezeti öngazgatási rendszerhez tartozott szövetségek, társult munkaszervezetek és alap-munkaszervezetek szintén a központi öngazgatási (állami) gazdasági terv figyelembevételével tervszerűen működtek, azonban az egyes szintekre lebontott, csak ajánlott központi, illetve felülről leküldött tervszámokat nem kellett kötelezően végrehajtaniuk, hanem, ha azokkal összhangban folytatták gazdaságvitelüket, a francia állami tervezéshez hasonlóan adókedvezményben, kedvezményes hitelben vagy egyéb pénzügyi támogatásban (pl. dotáció) részesültek.²⁷ Ezzel a jugoszláv gazdaságpolitika átvette a francia állami gazdasági tervezési rendszert. Szépséghibája azonban a jugoszláv öngazgatási rendszernek mind a társadalompolitikai, mind a társult munkaszervezeti oldalánál az volt, hogy az irányító testületek és személyek megválasztásánál a jelölésbe beleszólt a kommunista pártapparátus megfelelő szintű szervezete.

Amikor a Szovjetunióban és a Szovjetunióval együttműködött volt KGST-tagállamokban az 1960-as évek közepére kimerültek a kötelezően követendő direkt tervirányítás tartalmak, a Szovjetunióban az indirekt gazdasági tervezés és a pénzügyi motivációkra alapozott liberálisra vált vállalatirányítási rendszer kidolgozásába fogott Liebermann és Leontyev professzor közös munkája alapján készült el a szocialista gazdaság indirekt irányítási mechanizmusának az új rendszere, amely sokat átvett a jugoszláv gazdaságpolitikai és gazdasági öngazgatási rendszerből.²⁸ A Szovjetunióban azonban rövid időn belül ismét felülkerekedett ortodox gazdaságpolitika következtében nem tudott kibontakozni. Bevezette viszont a liebermann–leontyevi koncepciót a jugoszláv gazdaságpolitikai rendszer irányába továbbfejlesztve az 1967-es „Prágai Tavasz” kapcsán az emberarcú szocializmust megvalósítani szándékozó reformkommunista új csehszlovák pártfőtitkár, Ladislav Gomulka rövid regnálása idején Ota Sik,²⁹ amit azonban a Szovjetunió vezetett szocialista blokk intervenciója erőszakkal megfojtott. Magyarországon viszont sikerült Nyers Rezsőnek és Fehér Lajosnak az új gazdaságirányítási rendszer mérsékeltebb változatát a gyakorlatba átültetni, aminek alapján az 1976. évi állami vállalati törvénynek (1977:VI. tv.) az 1984. évi módosításával kialakításra került és részben a gazdaságirányító szervek küldötteiből, részben a dolgozók által megválasztott tagokból álló vegyes összetételű vállalati tanács által irányított „fél önkormányzati” és a dolgozók gyűlése által irányított „teljes önkormányzati” állami vállalat jelent meg a magyar állami gazdasági szférában.³⁰ Ez, különösen az utóbbi vállalati modell esetében a munkaviszony tartalmára is kihatott. Azt egyre inkább a szövetkezeti

²⁷ A társult munkáról szóló 1976. tv., in: Küldöttek Híradója, a JSZSZK és a VSZAT Képviselőháza-nak a Közlönye, II. évf. 1976. ápr. 14.; id. TRÓCSÁNYI László: A munkajogviszony a legújabb jugoszláv jogfejlődésben. *Állam és Jogtudomány*, XXI/2. sz. 13., SÖLLNER, A.: *Arbeitsrecht*, Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart–Berlin–Köln–Mainz. 4. Auflage, 1974. 24–25.; Theo MAYER–MAYER: *Individualarbeitsrecht*, Springer Verlag Wien–New York, 1988. 16.; ROMÁN L.: *Munkajog*, Tankönyvkiadó, 1990, 12–13.

²⁸ SZAMUELLY Tibor (szerk.): *Vita a gazdaságirányítás reformjáról*. (Tanulmánygyűjtemény Liebermann és Leontyev írásával együtt), Kossuth Kiadó, 1975.

²⁹ Ota SIK: *Für eine Wirtschaft ohne Dogma*, München, 1974.

³⁰ Vita a magyar gazdasági rendszer reformjáról. Nyers Rezső előadói beszéde és Párthatározat, *Nép-szabadság* 1976. máj. Melléklet I–VII.; EÖRSI Gyula: Állami tulajdon – állami vállalat, in: *ELTE Jogi Kari Acták*. 1970.; Uő.: Gazdaság-jog-jogrendszertervezés, Akadémiai Kiadó, 1977. 132. s. köv. o.; HEGEDŰS István: A dolgozó kollektíva és jogi szabályozásának koncepciója, *Jogtudományi Közlöny*, 1977/7.; PRUGBERGER Tamás: A gazdasági szervezetek jogi szabályozásának jogrendszertervezési kérdései. *Szöv. Kut. Int. Közl.*, 206. kötet, 120–146.; SÁRKÖZY Tamás: *A szocialista vállalatelmélet jogtudományi alapjaihoz*, KJK, 1981.; Jogforrási lecsapódása: 1976:VII. tv. Mód. 1984: tv.

tagsági munkaviszonyhoz hasonló egyéni vagy csoport-vállalkozási jellegűvé alakította, ahol az elvégzett munka ellenértékét a helységhasználati díj, az adó és a rezsiköltségek levonása után a nyereség figyelembevételével a maradék elv alapján átalány-elszámolás keretében fizették ki. A munkaviszony dinamikus tartalmának vállalkozási jellegűvé válása ellenére azonban a statikus formája a kommunista hatalomátvitelkor kialakultak szerint változatlan maradt. Az akkori elmélet azonban a klasszikus munkajogi elmélet mellett kialakította a munkavállalás kollektív jogi elméletét is, ami azonban a rendszerváltással elvesztette a jelentőségét.

III. A rendszerváltás hatása a közép-kelet-európai térség munkajogára

A rendszerváltás egész Közép-Kelet-Európában – így Magyarországon is – magával hozta az eddig fennállott jogrendszer gyökeres átalakításának az igényét. Ezért a II. világháború utáni autoritárius-etatista, ún. szocialista jogrendet a különböző társadalmi érdekcsoportok nézetűtköztetésén és megegyezésén nyugvó olyan polgári jogrenddé kellett átalakítani, amely a polgári demokrácia és a piacgazdaság elvein nyugszik. Ez vonatkozik a munkajogra is.

A szocialista magyar munkajogi szabályozás a többi közép-kelet-európai kommunista, illetve volt kommunista állam munkajogához hasonlóan a munkával kapcsolatos valamennyi jogviszonyt, jogintézményt és jogi kérdést differenciálás nélkül olyan egységes kódexben szabályozta, amely a munkáltatói és a munkavállalói érdekegyeztetés rendszerét negligálva, e két pólus mindig is fennállott érdekellentétét az egyeztetési mechanizmusok helyett állami autoritással és politikai akaratnyilvánítással kívánta feloldani.

Ezenkívül a munkajognak ez az egységes kodifikált rendszere diszkriminációra hivatkozással megszüntette a gazdasági életben folyó munka és a közszolgálat, valamint a „kék galléros”, azaz a munkás és a magasabban kvalifikált szakképzett (fehér galléros) alkalmazott közötti megkülönböztetést. A munkajogi szabályozásnak ez a formája nem volt előzményektől mentes. Az olasz fasiszta és a német nemzetiszocialista állam ugyancsak hasonló módon járt el, megalkotva a „Carta del lavoro”-t, illetve a „Gesetz der nationalen Arbeit”-et. Mindez arra utal, hogy a XX. század valamennyi európai totalitárius állama olyan egységes és sematizált munka törvénykönyvvel dolgozott, amelyben a felek érdekegyeztetése helyett állami akarat érvényesült.³¹ Következett ez abból, hogy mind a fasiszta, mind a nemzetiszocialista, mind pedig a kommunista berendezkedésű államok gazdaságpolitikai elméletében a termelés, az elosztás központi megszervezésére és a gazdaság, a közigazgatás, a politikai bürokrácia direkt állami irányítására került sor. Ily módon a különböző munkahelyek közötti különbségtétel összerosódott, és a gazdasági-vállalati szféra is etatizálódott. Így vált az állami vállalat a helyi közigazgatási szervekkel (tanácsok, polgármesteri hivatalok) egyezően a közigazgatás legalsó szintű szervévé, a szövetkezeti, valamint a magángazdálkodói szférát pedig kötelező állami tervekkel az állami vállalati szféra és a helyi közigazgatás termékellátási felelősségével megindokolva, mintegy „szolgálóleánnyá” tették. A szocialista államok munkajogi kódexei ezért a gazdasági életre is a közalkalmazotti munkaviszonyt vetítették ki.

Az ún. „szocialista tábor” 1989–90. évi felbomlását megelőzően – mint ismeretes – valamennyi, e táborhoz tartozó közép- és kelet-európai államban a munkajogi szabályozás

³¹ Vö. SZÁSZY I.: *Nemzetközi munkajog*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1969.; TRÓCSÁNYI L.: *A munkajogviszony alapkérdései az európai szocialista országok jogában*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978.

egyforma alapelveken nyugodott, és a szabályozás is majdnem azonos volt. Összefoglalva a leglényegesebb jegyek a következők voltak:

- a) A munkajog a Ptk.-tól függetlenül önálló és mindenkire kiható átfogó törvényben, a „Munka Törvénykönyvében” nyert szabályozást, amely törvénykönyv és így a munkajog is, teljesen független volt a polgári jogtól.
- b) Munkáltató legtöbbször az állam valamely szerve, társadalmi szerv vagy az állammal szorosan együttműködő szervezet, vagyis az ún. „szocialista szektor” volt.
- c) A munkavállalókat, az ún. „dolgozókat” és azok érdekeit az Mt. teljesen a szocialista szektor érdekeinek alárendelve kezelte, és ennek megfelelően határozta meg jogait és kötelezettségeiket, a szellemi és a fizikai munka jogi szinten történő megkülönböztetése nélkül.
- d) A szakszervezeti védelem és a munkahelyi dolgozói képviselőlet formális volt. Ez a szakszervezeti és a közvetlen üzemi érdekvédelemre egyaránt vonatkozott.
- e) Az ún. kollektív munkajogi intézmények egy egész sora ennek következtében ismeretlen volt (pl. az érdekegyeztetési rendszer, az üzemi tanácsi érdekképviselőlet, a munkaügyi érdekképviselőlet, a munkaügyi érdekviták és a munkaküzdelem jogának, valamint a gazdasági okokból történő tömeges felmondás, a munkanélküliség kezelésének a szabályozása).
- f) A munkarend és munkaviszony tartalmának meghatározása gyakorlatilag a munkáltatótól függött.
- g) A szocialista szektorhoz tartozó munkáltatót az Mt. a fegyelmi felelősségre vonás és a kártérítési felelősség megállapítása terén gyakorlatilag elsőfokú hatósági jogkörrel ruházta fel.

A reálszocialista rendszerek radikális felbomlásának kezdete az 1989-es év. Magyarországon már ekkor megindult az 1967:II. tv.-nyel kibocsátott „rég Mt.” módosításával a munkajog átalakítása, a régi Mt.-t hatálytalanító új Mt., vagyis az 1992:XXII. tv. hatálybalépése előtt a régi Mt. kiegészül egy olyan új, részben a kollektív munkajogot tartalmazó fejezettel, amely bevezeti a vállalati kereteket meghaladó kollektív szerződések rendszerét, az ún. „kollektív keretszerződést”. Így még az üzemi tanács bevezetése nélkül közvetlen érdekképviselőleti lehetőséget nyit a (vállalati-üzemi) munkahelyi kollektívának; külön törvényben rendezi a sztrájkjogot (1989:VII. tv.), a munkanélküli-segélyt, a munkaerő kiközvetítését, a képzési és a továbbképzési rendszert, valamint a gazdasági kényszerből történő tömeges felmondás során követendő eljárást; és bevezeti az addig ismeretlen végkielégítés rendszerét (1991:IV. tv.). A régi Mt.-nek ezen az úton megvalósított kiegészítése már a nyugat-európai munkajogi intézményrendszer tartalmi és formai átvételével történt meg. Meg kell jegyezni azonban, hogy az átvétel elsősorban a formát illetően volt teljes, a tartalmi kérdések tekintetében azonban a régi munkáltatói érdekközpontúságnak megfelelően még jelentős megszorítások voltak tapasztalhatók, és – ahogy azt kimutattuk – tapasztalhatók az új Mt. rendszerében is.

Minderre azért szükséges utalni, mert a többi közép-kelet-európai országban ez az átalakulás később, a rendszerösszeomlást követően indult meg. Az Mt.-t módosító és főleg kiegészítő első idevonatkozó törvények és más jogforrások az 1991-es év második felétől jelentek meg. Azt is szükséges megjegyezni, hogy ezek a törvények nem helyezték hatályon kívül egyik országban sem a régi Mt.-t, csupán kiegészítették azt. A kiegészítést tartalmazó új törvények a kollektív munkajogi intézmények nyugat-európai rendszerét honosítják meg a saját országukban csakúgy, mint ahogy ez Magyarországon történt az új Mt. hatálybalépését megelőzően. Éppen ezért általánosságként elmondható, hogy a többi közép-kelet-európai reálszocialista ország munkajogi fejlődése 1995–98-ig azt a helyzetet mutatta,

mint amelyet a magyar munkajogi fejlődés 1989 és 1992 között mutatott. Ez vonatkozik a Szovjetunió utódállamaira is. Azóta azonban a Cseh, a Szlovák, a Lengyel Köztársaságban és a volt Nagy-Jugoszlávia tagállamaiban, a balti államokban és Oroszországban az európai normák figyelembevételével egységes Mt.-k születtek.³²

A környező közép-kelet-európai munkajogi fejlődést érdemes figyelemmel kísérni, mégpedig két okból. Az egyik ok, hogy Magyarország érdeke, hogy megtartsa vagy ismét meghódítsa e térségben régi piacait, sőt újabb piaci lehetőségekhez jusson. Ez nemegyszer töke kivitelével és ottani magyar érdekeltségű vállalat alapítási követelményekkel jár. Ezért nem érdektelen, hogy milyen feltételek és körülmények között lehet az adott államban munkaerőt foglalkoztatni. A másik ok, amiért érdemes a közép-kelet-európai munkajogi fejlődést figyelemmel kísérni, az az, hogy a későbbi szabályozás miatt egyes államokban – mindenekelőtt Szlovéniában, Horvátországban, Csehországban, Lengyelországban és részben Bulgáriában, Romániában, valamint Szlovákiában – a törvényi rendezés egyes elemei annyira fejlettek, hogy példaképpül szolgálhatnak a magyar munkajog további korrekciójához, az Mt.-nek egy soron következő módosítása alkalmával.³³

E két szempontot figyelembe véve, a munkajogi fejlődés szempontjából a közép-kelet-európai államokat két csoportba oszthatjuk. Az egyik csoporthoz tartozik mindenekelőtt Csehország, Szlovákia, Lengyelország, Szlovénia, Horvátország, Románia és Bulgária, amelyek a jogi szabályozás terén előbbre állnak, míg a hátrább álló országokhoz tartoznak a volt Szovjetunió utódállamai, Szerbia, Montenegró és Macedónia. Az itt említett két kategórián belül külön kell kiemelnünk Csehországot, Szlovákiát, Horvátországot, Szlovéniát, valamint Lengyelországot.

Itt az általános megjegyzések körében indokolt szólni arról is, hogy a magyarhoz hasonlóan – Bulgária kivételével – a szomszédos közép-kelet-európai államok egyike sem tesz különbséget a munkavállalók között a tekintetben, hogy „munkásról” (Arbeiter) vagy „alkalmazotról” (Angestellte) van szó, hanem a „reálszocialista” hagyományoknak megfelelően még mindig valamennyi munkavállalót egységesen „dolgozóként” kezeli. Ugyanakkor ma már a legtöbb közép-kelet-európai állam különbséget tesz a tekintetben, hogy valaki a magángazdaságban vagy a közszolgáltatásban közalkalmazottként vagy pedig tisztviselőként dolgozik. A közalkalmazottakra és a köztisztviselőkre vonatkozó leglényegesebb speciális szabályokat egészen a legutóbbi időkig az Mt.-k, illetve országos kollektív szerződések tartalmazták. Néhány országban azonban már megjelent a közszolgáltatásnak külön törvényben történő szabályozása. Szlovéniában, Horvátországban, Romániában, Csehországban és Szlovákiában a magyar jogi megoldáshoz hasonlóan a közalkalmazotti jogviszonyt a közszolgáltatásról, míg a köztisztviselőit az állami szolgálatról szóló törvény szabályozza 2003-tól.³⁴ Megemlítendő végezetül még az is, hogy az osztrák joghatás alatt álló Szlovénia kivé-

³² PRUGBERGER Tamás: A munkaügyi szabályozás átalakulása a szomszédos volt reálszocialista kelet- és közép-európai országokban. *Munkaügyi Szemle*, 1993/12. (eredeti források megjelölésével); Uő.: A munkajog átalakulása a kelet-közép-európai régióban. *Valóság*, 1998/9. 48–64. (eredeti források megjelölésével).

³³ L. az előbbi jegyzetet.

³⁴ HÜTLAVA, Gabriel: *Atypical Employment in Central and Eastern Europe in the light of relevant guidelines*, International Conference. Budapest, 26–27 April, 2001.; MADLIÁK, Andrej: A Szlovák Köztársaság új Munka Törvénykönyve, in: *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Iusidica et Politica*, Turnus XIX. Miskolc, University Press, 2001. 469–476.; HEKA László: A horvát munkajog átalakulása, *Napi Jogász*, 2002/8, 30–35.; ŠTEMPIEN, Erik: A munkaszerződés-kötés a szlovák jogban, *Napi Jogász*, 2002/8, 36–40.; GIDRO, Romulus: Ami megtörtént és ami még hiányzik (A román munkajog változásairól a közösségi normák tükrében), *Napi Jogász*, 2002/8, 441–444.

telével valamennyi közép-kelet-európai ország a munkajogot – a magyarhoz hasonlóan – önálló joganyagként kezeli, elutasítva a Ptk. mögöttes jogkénti alkalmazását. A cseh Mt. azonban német mintára különbséget tesz szabad szolgálati és függő munkaszerződés között.³⁵

Végezetül nem hagyható figyelmen kívül a 2004. május 1-jével szintén az Európai Unió rendes tagjává vált három balti állam, amelyben Észtország és Litvánia a német–skandináv joghoz hasonlóan mind a kollektív, mind az individuális munkajog terén az egyes intézményeket külön törvényekben szabályozza, az EU irányelveivel összhangban átfogó reformokat hajtott végre, az 1990-es évek elején, míg az EU kontinentális tagállamainak mindegyikében érvényesült szociális piacgazdaság, a welfare society filozófiája alapján. Ez az akkori tendencia a skandináv álmok hatására máig sem változott. Ez érvényesül az ezredforduló jogalkotásában is. Tartalmát tekintve nem különbözik ettől a lettországi munkajogi reform sem. Formáját nézve azonban annyi a különbség, hogy itt megmaradt az átfogó munkatörvénykönyvi szabályozás, azonban egy teljes körű, következetes megreformálás mellett. Valamennyi balti állam munkajogában a munkavállalói érdekeket védő magas szociális minimálstandard szint érvényesül, amely kiegészül az üzem-higiéniái és munkavédelmi előírásoknak az EU irányelvekkel történő harmonizálásával. Ez utóbbi fennáll a többi, az EU-ba újonnan belépett közép-európai posztkommunista országra is. A jogalkotásnak a gyakorlatban való érvényesülése azonban még sok kívánnivalót hagy maga után.³⁶

³⁵ *Közép-európai összehasonlító munkajogi konferencia*, Budapest, 2000. május 27–28. A Cseh Mt.-ről szóló munkaügyi minisztériumi referátum. (Elküldte a Cseh Köztársaság Munkaügyi Minisztériuma.); PRUGBERGER–SZALMA: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk., *Gazdaság és Jog*, 2012/10, 14–17. (Szalma kutatása nyomán a munkajogi szabályozás mai helyzete Szlovéniában, Horvátországban és Szerbiában)

³⁶ KOHL, Herbert–PLATZE, Hans-Wolfgang: *Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa*, Nomos Verlag, Baden-Baden, 2004, I/2–3.