

A magyar munkajogi szabályozás gazdaság-, és munkaszociológiai szempontból vitatható területei¹

I.

Az 1990-es politikai és gazdasági rendszerváltást követő új magyar munkajogi szabályozás igyekezett átvenni azokat a munkajogi intézményeket, amelyeket a tágabb értelemben vett nyugat-európai jog a II. világháború után a keynesi szociális piacgazdaság koncepciója hatására kialakított. A *welfare society*-nek a gazdaságfilozófiája hivatalosan ebben az időszakban volt a csúcson, ami a Maastrichi Konferencia határozataiban nyilvánult elsődlegesen meg. Ugyanakkor azonban már ezen a konferencián erőteljesen artikulálódtak azok a neoliberais monetáris piacgazdasági nézetek, amelyek Friedreich Hayek és Fridman Milton munkásságában gyökereznek.

A munkajog – ellentétben a szocialista államok és így Magyarország munkajogával² – sohasem szakadt el a polgári jogtól, csupán a fogyasztóvédelem polgári jogi szabályaihoz hasonlóan „minimálstandardokkal” védte a gyengébb fél, jelen esetben a munkavállalók jogos gazdasági, szociális és egészségmegőrzési érdekeit az erősebb felet jelentő munkáltatóval szemben. E minimálstandardok az 1980-as évek végéig tartó *welfare society* időszakában megerősödve védték a munkavállalói érdekeket a tipikus munkaviszonyt jelentő napi 8 órás és határozatlan időre kötött munkaszerződéssel, valamint a felmondásvédelmi törvényekkel.

A jóléti államiságnak a szociális piacgazdaságon és a teljes foglalkoztatásra törekvésen nyugvó ezen koncepcióját az 1980-as évek végétől kezdve egyre erőteljesebb mértékben kezdte kiszorítani a páci verseny kizárólagosságát és a

* DSc., egyetemi tanár, a Közgazdaságtudományi Kar tanszékvezetője

¹ A tanulmány az OTKA T. 046436 AJP kutatás keretében készült.

² Az 1951. évi 7 tvr. (első szoc. magyar Mt.) és az azt követő 1967: III. tv. (második szoc. magyar Mt.) egyaránt nem ismerte el háttér joganyagként a Ptk.-t arra hivatkozva, hogy ellentétben a polgári joggal, a munkajog nem áruviszonyt szabályoz. Anakronizmusként az 1991: XXII. tv., vagyis a rendszerváltást követő új magyar Mt. 1.§-a is ezen az alapon áll, holott 1965-ben már Venzer V. G. szovjet közgazdász már elismerte a munkaerő speciális áru jellegét. Vö. VENZER, *Az értéktörvény felhasználása a termelőszövetkezeti gazdaságban*, Budapest, 1965, 13.

koncentrációval történő költségmegtakarítást hirdető neoliberális globalizált gazdaságfilozófia, amely elvékonyítani igyekszik a gyengébb fél védelmét biztosító munkajogi minimálstandardokat. Ezáltal a munkajogi szabályozás ismét közeledni kezdett a polgári (magán-) jog klasszikus szabályaihoz.

Az új magyar munkajogi szabályozás is e két irányzat között botorkál bizonytalanul 1991 óta, amibe még belejátszik az is, hogy a posztkommunista politikai nomenklátúra, amely azelőtt is a gazdaság vezető tényezője volt, a rendszerváltás után többségében tulajdonosi jogokkal rendelkező vállalkozóvá vált. Ennélfogva a Magyar Szocialista Párt nomenklátúrájával együtt lényegileg konzervatív neoliberális értékeket vall és csak szavakban szocialista, szociáldemokrata. Ezzel szemben áll a legnagyobb ellenzéknek számító FIDESZ-MPSZ, amely megalakulásától kezdve konzervatív polgári liberális, ugyanakkor most ténylegesen szociális értékeket ment. A legnagyobb szakszervezeti szövetség, az MSZOSZ az MSZP politikáját segíti aktív módon is, míg a munkavállalók egy kis hányadát szervező Munkástanács a FIDESZ-MPSZ-hez közelálló keresztényszocialista állásponttal szimpatizál. A Liga és az autonóm szakszervezetek azok, amelyek még a legjobban védik a munkavállalói érdekeket, ugyanakkor azonban bizonyos értelemben véve szűklátókörű érdekérvényesítést is folytatnak, amit jól bizonyít az, hogy presztízs-féltésből felszámolnák az üzemi tanács intézményét, holott ez az az intézmény, amely nemzetközileg is bizonyítva az üzemeken belül a leghatékonyabban tudja védeni és érvényesíteni a munkakollektíva érdekeit.

Az első rendszerváltó MDF-KDMP konzervatív polgári kormány a német szociális piacgazdaság koncepciója alapján dolgozta ki az 1992. július 1-vel hatályba lépett Munka Törvénykönyvet, amely azonban – éppen az itt bemutatott irányvonalak és azokat képviselő kormányok négy évenkénti cserélődése következtében – sorozatosan módosult koncepcionálisan is. Ezért gazdaság-, és munkaszociológiailag egyaránt számos koncepcionális ellentmondás és hiányosság fedezhető fel a mai munkajogi szabályozásban. Ezek közül azokkal kívánok foglalkozni, amelyek a gazdasági fejlődésnek leginkább az útjában állnak.

II.

1. A magyar munkajogi kapcsolatokat érintő szabályozás területén az egyik legnagyobb probléma az érdekvédelmi szervezetek és a koalíciós tárgyalások rendezetlensége, valamint a kollektív szerződés intézményének avit szabályozása. Ez az a terület, ahol az Mt. tele van olyan joghézagokkal, amelyek a gazdaság normális menetére is károsan hathatnak ki. Az első ilyen

hiányosság, hogy az érdekvédelmi szervezeteknél, azaz a szociális-koalíciós partnereknél csak a szakszervezetek jogai és kötelezettségei vannak részletesen rendezve, a munkáltatói szövetségekről viszont egyetlen szó sincs.³ Sokkal megnyugtatóbb ebből a szempontból akár a cseh és a szlovák, akár a lengyel jogi rendezés, ahol az előbbi esetében az egyesületi törvény, az utóbbi esetében pedig a szakszervezeti és a munkáltatói szövetségi törvény rendezi a szervezetek jogait és kötelezettségeit az egyenlő elbírálás elve alapján.⁴ Jóllehet, az 1992. évi Mt. kezdetben a német jellegű *bipartit* érdekegyeztetési rendszert ismerte el fő megoldásnak, és csak néhány ügyben írta elő a *tripartit* érdekegyeztetést, később mégis az Országos Érdekegyeztető, illetve Munkaügyi Tanács⁵ (OÉT) lényegében belga-holland mintára⁶ az országos érdekegyeztetés *tripartit* fórumává vált. Ma már ennél fogva nemcsak a minimálbér, a maximális munkaidő és a munkavédelem, valamint a csoportos létszámleépítés – az Mt.-től eltérő szabályozása – kérdésében⁷ kerül sor *tripartit* érdekegyeztetésre, hanem más ügyekben is. A Kormány azonban egyes elméleti irányvonalak és a Legfelsőbb Bíróság gyakorlata által is alátámasztva magának vindikálhatja azt a jogot, hogy mindazon ügyekben, amelyeknél az Mt. 17. §-a nem ír elő kötelező háromoldalú országos érdekegyeztetést, a szociális partnerekkel kötött megállapodást bármikor annullálhatja. Ez történt 1995 márciusában, a „Bokros-csomag” bevezetésénél, amely annullálta a kormánynak a KIÉT-ben a közalkalmazotti bérek emeléséről a közalkalmazotti érdekvédelmi szervezetekkel kötött megállapodását,⁸ valamint ugyanez lett a sorsa a Kormány által a köztisztviselői létszámleépítés kérdésében 2003 novemberében a

³ Vö. 1992: XXII. tv. (továbbiakban: Mt.) Második rész II. fejezet.

⁴ J. KOSTEČKA, *Neugestaltung des kollektiven Arbeitsrecht in der CSRF*, Arbeit und Recht (AuR), (1992/11), 322.; UÖ., *Neues Arbeitsrecht in der Tschechischen Republik*, AuR (1994/12), 436.; M. VLADASOVA, *Die Rolle von Tarifverhandlungen in Slowakischen Republik*, Recht in Ost und West (ROuW) (1993/12), 362.; H. SZURGACZ, *Das polnische Arbeits-, und Sozialrecht nach dem Zusammenbruch der Sozialismus*. Zeitschrift für internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) (1995/2), 190-192.

⁵ PRUGBERGER, *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Budapest, 2002, 85.

⁶ *Jura Europae* (Droit du travail-Arbeitsrecht) Edition Technique Juris Classeurs-HC. Beck Verlag I. 20.50-5-7; II. 60.50-5-7.

⁷ Vö. Mt. 17. §-ával, továbbá PRUGBERGER, *Európai és magyar összehasonlító, i.m.*

⁸ Az 1995. március 12-én a Gazdasági Stabilizációról hozott kormányhatározattal (a gazdasági stabilizációról) bevezetett „Bokros-csomag” országgyűlési megszavazásakor a KIÉT elnöke is, mint MSzP listán bejutott országgyűlési képviselő is igen szavazatot kellett a pártfegyelem okán (mert listán került be) leadnia, amivel hozzájárult azon KIÉT - Kormány megállapodás annullálásához, amelyet két héttel a törvény megszavazása előtt a KIÉT nevében a kormánnyal a közalkalmazotti minimálbér megemeléséről megkötött.

Szakszervezetek Érdekegyeztetési Fórumával (SzÉF) megkötött országos megállapodásnak is.⁹

Az OÉT-ben való részvételi jogosultságot legitimáló reprezentativitás ugyancsak ellentmondásosan van rendezve. 1992-ben a szakszervezeti szövetségek OÉT-ben történő részvételi arányát a szakszervezeti vagyon megoszlása alapján állapították meg. A szakszervezeti vagyonnal akkor dominánsan a SzOT jogutóda, az MSzOSz rendelkezett. Ezért ma is mintegy 90%-os részvételi aránya áll fenn az OÉT-ben, míg a többi szakszervezeti szövetség csak a fennmaradó 10%-on osztozik.¹⁰ Az MSzOSz az, amely mindmáig akadályozza, hogy az OÉT-ben, illetve az OMT-ben történő részvételi jogosultságot megtestesítő reprezentativitás, vagyis hogy az érdekvédelmi szervezetek mindkét oldalán paritásos és egyenlő kritériumok érvényesüljenek – belga vagy holland mintára – az Mt.-ben, miként ez már több mint egy évtizede Bulgáriában fenn áll.¹¹ Annyit lehetett eddig csupán elérni, hogy az OÉT reprezentativitási feltételeinek meghatározása kérdésében a Horn-kormány utolsó évében (1997) Herczog László kezdeményezésére egy háromoldalú megállapodás (szakszervezeti és munkáltatói szövetségek, valamint a Munkaügyi Minisztérium) született, amely paritásos alapon a taglétszám és az egyedi vagy konföderációs ágazati jelentőség (lefedettség) alapján állapította meg az OÉT-ben való részvétel feltételeit, lényegében a belga-holland megoldás alapulvételével.¹² Jóllehet ez a három-oldalú megállapodás több mint nyolc éve érvényben és hatályban van, az OÉT-ben a szakszervezeti részvétel még mindig a már említett szakszervezeti vagyonmegosztás alapján áll fenn, viszont valamennyi munkáltatói szövetség – reprezentativitási kikötések nélkül – tagja az OÉT-nek.¹³

Az MSzOSz azonban nemcsak az országos érdekegyeztetés fórumrendszer – vagyis az OÉT, illetve az OMT – európai normáknak megfelelő szabályozását szabotálja, hanem a működését is. Ez következett be akkor, amikor az Orbán-kormány került hatalomra, s aminek eredménye az lett, hogy

⁹ L. a 1106/2003 (X.31.) Korm. határozatot és a Kormány - SzÉF között megkötött, a Magyar Közlöny november 14-én közzétett megállapodást. Jogi értékelését lásd PRUGBERGER Tamás, *A köztisztviselői létszámléptéti perekben hozott bírósági ítéletek problematikus vonásai*, Magyar Jog (2005/6), 334-336., továbbá Uő., *Mégegyszer a köztisztviselői létszámléptéti perekről*, Munkaügyi Szemle (2006/2), 54.

¹⁰ PRUGBERGER Tamás, *Európai és magyar összehasonlító...*, i.m., 84-85.

¹¹ SZIEDKOVA, K., *Das bulgarische Arbeitsgesetzbuch auf dem Weg der Reformen*, ZIAG (1995/2), 256-257.

¹² HERCZOG László, *Kormánykonceptió az érdekegyeztetés átalakításáról*, Munkaügyi Szemle (1999/2), 9-13.

¹³ PRUGBERGER Tamás, *A munkavállalói érdekvédelem problémái és a szakszervezetek szerepe*, Valóság (2003/5), 7-12.

mintegy két éven keresztül a Kormány nem hívta össze az OMT-t. Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) közbenjárására végül egy olyan kompromisszum született, hogy a Kormány által meghatározott határidőn belül a szociális partnereknek meg kellett tenni a javaslatukat, a Kormány azonban a javaslat figyelembe vétele mellett attól függetlenül dönthetett. Ez minden, csak nem *tripartit* érdekegyeztetés, amit azonban 1998/99-ben az MSzOSz a szintén baloldali érzelmű más szakszervezetekkel és munkáltatói szövetségekkel együtt provokált ki, gyakorlatilag a munkavállalói oldal sérelmére.¹⁴ Ez a következő kormányváltáskor mutatkozott meg azáltal, hogy az MSzOSz a 2002. évi választásokra választási szövetséget kötött az MSzP-vel. Ezért a Medgyessy/Gyurcsány-kormány számos neoliberális intézkedésével szemben nem tudott fellépni a szakszervezeti oldal, hisz a Kormány is – különösen az első 2-3 évben – kerülte az OÉT összehívását, és számos olyan munkaügyi intézkedést hozott, amelyeket az érdekegyeztetési fórumok elé kellett volna vinnie.¹⁵

Mindebbe jelentősen belejátszik az a körülmény is, hogy Magyarországon csak részben van rendezve a koalíció-képesség kérdése. Az Mt. 32. §-a ugyanis csak a másik koalíciós partnertől való függetlenséget írja elő, a nyugat-európai államokban az érdekvédelmi szervezeteknek harmadik hatalomtól és az államtól is függetleneknek kell lenniük.¹⁶ Magyarországon ezzel szemben pártlistán parlamenti képviselővé válhatnak szakszervezeti és munkáltató-szövetségi vezetők egyaránt. Az Antall-kormány időszakában ilyen volt a Munkástanácsok elnöke, a két szociál-liberális kormány időszakában pedig a szakszervezeti vezetők jelentős hányada került be az Országgyűlésbe MSzP listán. Ennek az lett a következménye, hogy e szakszervezeti vezetők több munkavállalói érdekekkel ellentétes neoliberális munkajogi és privatizációs törvényt megszavaztak.¹⁷

Ugyanakkor még ma sincs szabályozva az Mt.-ben az ágazati és a területi érdekegyeztetés és annak fórumrendszere. Ez összefügg azzal, hogy az Mt. – régi szocialista beidegződésként – csak a vállalati (firma) kollektív szerződést szabályozza részletesen, meghatározva a szakszervezeti szerződéskötési

¹⁴ Uo.

¹⁵ BAKONYI Á., *Csalódott érdekvédők: Szabó Endre a hallgatásról, a bérfejlesztésről és a kormány függőségéről*, Magyar Nemzet, 2003. szeptember 19. sz.

¹⁶ *Jura Europae*, I-III., 50. 1.c.

¹⁷ Ilyen volt az Mt.-nek az 1995: LV. és LX. tv.-ekkel történt átfogó módosítása, ahol a munkaügyi miniszter egymás ellen ugrasztotta a koalíciós partnereket és arra hivatkozva, hogy azok megállapodni nem tudnak, vállalta, hogy a MÜM módosítási tervét a kormány elé terjeszti. Így került ÉT előtti egyeztetés nélkül közvetlenül az Országgyűlés elé a gazdasági Stabilizációs Törvény (Bokros-csomag) 1995-ben, valamint a köztisztviselői létszámleépítésről szóló 1106/2003. (X.31.) Korm. hat. a Medgyessy-kormány idején.

jogosultság (reprezentativitás) kritériumait, amire a vonatkozó előírások lényegüket tekintve megfelelőek. Egyedül, vagy a vállalatnál képviseleti jogosultsággal rendelkező másik szervezettel konföderációba lépve az a szakszervezet köthet a vállalatvezetéssel kollektív szerződést, amely az üzemi tanácsi választásokon több mint 50%-ot ért el (Mt. 33. §). Ma, lényegében ennek a szabálynak az ágazati- és a területi, valamint az országos érdekegyeztetés – részben formálisan (OÉT), részben informálisan (ágazati és területi bizottságok) létező – fórumaira és az e fórumokon megkötésre kerülő országos általános és ágazati, valamint területi általános és ágazati kollektív szerződéskötési jogosultságra vonatkozó elveit szükséges „*analogia legis*”-szel alkalmazni. Jelenleg csak így hidalható át a fennálló joghézag nemcsak itt, hanem a kollektív szerződés kiterjesztésénél is, aminek feltételeként az Mt. 34. §-a csak a megkötésben részt vett felek reprezentativitására utal (1. bek.).

2. A másik igen neuralgikus kérdés az üzemi tanácsi érdekképviselés és ezzel együtt a munkavállalóknak az üzemi vezetésben való részvételi joga. A magyar szakszervezeti szövetségek egy igen jelentős hányada azt szeretné, ha Magyarországon felszámolásra kerülne az üzemi tanács intézményrendszere. Ezzel tulajdonképpen hallgatólagosan egyetértének a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek is. Az Mt.-tervezet vitáiban mind a két oldal az üzemi tanácsrendszer bevezetésével szemben foglalt állást, csupán az akkori Antall-kormány volt mellette, de csak azért, hogy kifelé láttatni lehessen, hogy nálunk – német mintára – munkahelyi demokrácia van.¹⁸ Ennek az eredménye az, hogy ellentétben a német-osztrák és a holland üzemi tanácsrendszerrel,¹⁹ az együttes döntési jog teljesen formális: a ma már nem létező Szociális Alap felhasználására, és a szociális intézmények igazgatására terjed csak ki (65.§ 1. bek.). Azok a munka-, bérügyi, munkavédelmi és munkafelügyeleti, valamint adatszolgáltatási kérdésekben, amelyek a nyugat-európai üzemi tanácsok többségében együttes döntési jogkörbe tartoznak, nálunk az üzemi tanácsnak csak véleményezési joga van (65.§ 3. bek.). A magyar üzemi tanácsi rendszer ennél fogva ténylegesen a franciához hasonlít, ahol az üzemi tanácsot csak konzultációs és információs jog illeti meg.²⁰ Megítélésem szerint a mai nyugat-európai többségi tendenciához hasonlóan az üzemi tanács jogkörét bővíteni kellene, különösen a munkahelyek megőrzése érdekében. Ezt tette meg

¹⁸ Bővebben PRUGBERGER Tamás, *Az érdekképviselés és az érdekegyeztetés neuralgikus munkajogi kérdései*, Kereskedelmi Szemle (1992/7), 36.

¹⁹ HUEYNINGEN-HUENE, *Betriebsverfassungsrecht*, München, 2001.; STRASSER, *Kollektives Arbeitsrecht*, Wien, 1989.; *Jura Europae*, 10.50. II. Capitulum (D.); III. 60.50. II. (NL:)

²⁰ Mt. 65. §-ában az üzemi tanács jogköre összevetve a francia szabályozással. Vö. *Jura Europae*, II.

Németországban 2005. január 1-i hatállyal az ún. Hartz-Reformtörvénycsomag, amely minden munkáltatói rendes felmondás esetére előírja az üzemi tanács értesítésére kötelezettségét és az üzemi tanács állásfoglalási jogát az elbocsátott munkavállaló meghallgatásának jogával egyetemben.²¹ Ezzel együtt érdemes még felemlíteni, hogy Hollandiában az üzemi tanács egyetértése nélkül a munkáltató nem mondhatja fel a munkaviszonyt,²² az Egyesült Királyságban pedig – ahol üzemi tanács nem működik – közvetlenül a munkakollektívával kell leegyeztetni a munkáltatónak a felmondást.²³ Helyes lenne, ha mindezt „*de lege ferenda*” a magyar jog is figyelembe venné az üzemi tanács együtt döntési jogának – szerintem szükségessé váló – bővítése során.

A magyar szakszervezeteknek az üzemi tanács felszámolására irányuló törekvései retrográd jellegét mutatja az is, hogy az üzemi tanács az USA-ban – a jogi szabályozás által is elfogadva – fokozatos térhódítást mutat. Ugyanakkor az ún. európai konszernnek és vállalatok (a konszern-vállalatok és vállalati üzemek több tagállamban találhatók meg) esetében minden tagállam – így Magyarország is – a 94/45. sz. EK irányelv értelmében európai üzemi tanácsot köteles létrehozni, és ezért magát az intézményt is a nemzeti jogába felvenni köteles.²⁴ E vonatkozásban is megmutatkozott azonban a magyar szakszervezeti mozgalom hatékony érdekérvényesítő képességének a hiánya, mivel a General Electric – ahová a magyar Tungsram is tartozik – Spanyolországról Magyarországra tette át a székhelyét, és egyúttal itt van eme európai konszernnek a legnagyobb gyártó bázisa, mégis európai üzemi tanácsát nem a hazai munkavállalókra kedvezőbb delegálási, hanem a spanyol szakszervezeti választási rendszerrel hozták létre. A konszern magyarországi munkavállalóinak a hazai delegálási rendszer lett volna a kedvezőbb, mert így az európai üzemi tanácson belül nagyobb lett volna a magyar részvételi arány. Jóllehet az irányelvi szabályozás is a magyar megoldás alkalmazása mellett szólt volna, a spanyol szakszervezeti szövetség az Európai Szakszervezeti Szövetség segítségével elérte, hogy az irányelvben foglaltaktól eltérően a spanyol üzemi tanácsi választási rendszere érvényesüljön.²⁵

A szakszervezeteknek erőteljesen pártpolitika függő működése miatt – mivel háttérbe szorul a tényleges munkavállalói érdekvédelem – elengedhetetlenül fontos, hogy az üzemi tanács intézménye a mai Mt. szerinti

²¹ Richard GIESSEN, *Reformvorschläge zum Individualarbeitsrecht*, Zeitschrift für Arbeitsrecht. (2003-2004), 374.

²² *Jura Europae*, II. 60.50. II.; Bernd Waas, *Das Betriebsverfassungsrecht der Niederlande im Spiegel des deutschen Rechts* = Ünnepi tanulmányok III., Miskolc, 1997, 375-409.

²³ *Jura Europae*, III. 90.00-18-19 (2. Absch. A. 30.)

²⁴ *Az Európai Unió munkajoga*, szerk. KISS, Budapest, 2001, 809-836.

²⁵ BANYÓ Béla, KELEMEN Melinda, NEUMANN László, *A participáció magyarországi gyakorlata*, Munkaerőpiaci Tükör, 2005. december.

szabályozás alapján maradjon meg, s így az üzemi érdekvédelem az üzemi tanácsra hárulva elváljon az erősen pártpolitikába tévedt magyar szakszervezeti érdekvédelemtől. Ezért is jó az a – német, osztrák és holland megoldáshoz hasonló²⁶ – magyar munkamegosztás, ahol vállalati szint alatt az üzemi tanács, vállalati szinten felül pedig a szakszervezet a munkavállalói érdekvédelem letéteményese. Annak érdekében viszont, hogy a szakszervezetek ne a pártpolitikával, hanem a valódi munkavállalói érdekvédelemmel foglalkozzanak, ebből a szempontból is helyes lenne a kétkamarás parlament kialakítása, ahol a második kamarában az érdekvédelmi szervezetek kapnának helyet, rákényszerülve arra, hogy az általuk képviselték tényleges érdekeivel foglalkozzanak.²⁷

III.

1. Az individuális munkajogi szabályozás területén a gazdaság és a munkaügy szempontjából problematikus a foglalkoztatási jogviszony keletkeztetésénél a próbaidő-kikötés, a határozott időre szóló szerződéskötés, valamint az önfoglalkoztatás, míg a foglalkoztatási jogviszony módosításánál a terhes nő és magzatának védelme tűnik nehézkesnek.

A munkaviszony tartalmát érintő kérdések körében leginkább – részben a munkaerő racionális felhasználása, részben pedig a munkanélküliség enyhítése szempontjából – a kirendelés, az átirányítás, a kiküldetés, valamint a helyettesítés szabályai szorulnak bizonyos mértékig ártértékelésre és revízióra. Ilyennek látjuk még a munkaviszony tartalmán belül a munkaidő, a pihenőidő és a szabadság Mt.-beli hatályos szabályait, valamint a munkabér védelmére vonatkozó egyes rendelkezéseket. Érdemes revízió alá venni az atipikus munkaviszonyokra vonatkozó jogi rendezést is, különösen azokat, amelyek a munkaerőkölcsönzésre, valamint a vezető munkavállalói szerződésre vonatkoznak. A gazdasági hatékonyság ellen hat a munkajogi anyagi felelősségnek néhány, a reálszocializmusból visszamaradt anakronisztikus szabálya. A munkaviszony megszűnésével és megszüntetésével kapcsolatos

²⁶ E három üzemi tanácsi rendszer, valamint a magyar esetében a szakszervezetek érdekvédelmi szerepe az üzemi szintre nem terjed ki, az a vállalati szinttől felfelé jelenik csak meg. Lásd e vonatkozásban PRUGBERGER Tamás, *Az érdekképviselés...*, i.m.

²⁷ Ezen a nézetén SÁRKÖZY Tamás, *Javaslat a piacgazdaságot szolgáló modern kormányzás felépítésére*, Jog és Jogtudomány 4., Budapest, 1994, 49.; KENDIÉ Péter, *Képviselési deficit a törvényhozásban*. Előadás, Budapest, 1994. augusztus 26.; PRUGBERGER Tamás, *Gondolatok az Alkotmánynak a gazdasági alapszabályokkal összefüggő reformjához*, Magyar Közigazgatás (1994/10), 607. Ezen kívül publicisztikában hasonló álláspontot fejtett ki Kulcsár Kálmán és Samu Mihály is: Magyar Nemzet, 1995.

egyes problémákat tanulmányunk későbbi részében, a foglalkoztatáspolitikával összekapcsolva tárgyaljuk.

2. A foglalkoztatási jogviszony keletkeztetésénél a próbaidőnek egy és három hónap közötti idő keretek közé szorítása szűknek tűnik. Egyrészt az alsó határnak 30 napban történő törvényi megállapítása sokak szemében úgy tűnik, hogy ennél rövidebb idő nem állapítható meg, másrészt viszont a bonyolultabb, a nagyobb szakképzettséget igénylő munkáknál a próbaidőnek három hónapban történő maximálása túl rövidnek tűnik. Főként a munkáltatók részéről fennálló alkalmazási kedv növelése szempontjából helyesnek látszana a próbaidőt a jelenleginél szélesebb időtartamban, 5 munkanaptól 6 hónapig terjedhető időben meghatározni. Ezen belül cizellálni is lehetne aszerint, hogy segéd-, betanított-, szakmunkásról, mesterlevéllel rendelkezőről vagy felsőfokú képzéshez, illetve diplomához kötött munkakörrel van szó. Három napot meghaladó próbaidő kikötésnél javaslatba hozható lenne a jogviszony munkaáttató részéről történő felmondása esetén a megszüntetés indokolása, és egy munkahét terjedelmű felmondási idő.

A határozott időtartamra szóló munkára vonatkozó magyar jogi rendezés alapvetően jó, de csak az ún. „*függő munkára*.” Ott ahol nem ilyen a munka, vagyis a „*szabad*,” illetve a kötetlen munkaviszonyoknál helyesnek látszana a korábbi belga joghoz hasonlóan visszaállni arra a lehetőségre, hogy a szabad, illetve a kötetlen munkavégzésre leszerződött munkavállaló, illetve foglalkoztatott foglalkoztatási viszonya 5 éves felső határok között akár egy munka-életúton keresztül görgethető vagy meghosszabbítható legyen.²⁸ Ez azonban csak az olyan kötetlen munkakörök esetében indokolt, mint amilyen a tudományos kutató, a kereskedelmi utazó, illetve az üzletkötő vagy pedig a vezető alkalmazott. Ez volna az egyik kör, ahol az Mt. 79. §-ának (6) bekezdésében meghatározott 30 napot meg nem haladó munkaviszonynak csak 5 éven belül történő görgethetősége alól kivételt lenne indokolt tenni, míg a másik az 50 éven felüliek munkavállalása lenne. Ha ugyanis az 50 éven felüli munkavállalók esetében a határozott időre történő szerződés 5 éves időtartamon belül szintén a szerződés szerinti időtartammal görgethetővé válna, megkönnyítené álláshoz jutásukat. Németországban a Hartz-Reformcsomag éppen ezért vezetett be 2005. január 1-vel ilyen megoldást.²⁹

²⁸ *Jura Europae*, I. 20.10-14. (1990. évi állapot) Magyar feldolgozására vö. PRUGBERGER Tamás, *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre* = A munkajogi és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, szerk. PLOETZ, TÓTH, Miskolc, 2001, 137.

²⁹ Hagen SCHÄFER, *Das Hartz-Konzept: Arbeitsmarktreform ohne Biss*, 14-15.

Az önfoglalkoztatás egy neuralgikus pontja a magyar munkajognak, mivel a legtöbb esetben nem közös megállapodáson alapuló tartós vállalkozási vagy megbízási jogviszonyról, hanem ilyen formában burkolt kényszermunkavállalásról van szó. Ez esetben ugyanis a foglalkoztató teljes terjedelmében az önfoglalkoztatóra tudja áthárítani a tb.-járulékfizetés reá eső terhét, így időkorlátozás és túlmunkapótlék fizetése nélkül tudja foglalkoztatni, továbbá mentesülni tud a rendes- és a betegszabadság, valamint a más okból történő távollét esetén járó távolléti díj fizetése alól. Ezen kívül a foglalkoztató az önfoglalkoztatott munkaviszonyát – a vállalkozási szerződésre vonatkozó polgári jogi szabályok szerint – felmondási idő és végkielégítés fizetése nélkül azonnali hatállyal is megszüntetheti.

E negatív hatások kivédésére Németországban a Szövetségi Munkaügyi Törvényszék elvi határozatban mondta ki, hogy az egy helyen rendszeres jelenlétre kötelezett és tartós vállalkozási vagy megbízási jogviszonyban állót úgy kell tekinteni, mintha munkaviszonyban állna, és rá az individuális és a kollektív munkajog valamennyi szabálya kihat. Ezen az alapon szakszervezeti bizalminak és üzemi tanácstagnak is megválasztható. Megilleti őt az ezzel kapcsolatos passzív választójog, és a kollektív szerződés, valamint az üzemi megállapodás rá is vonatkozik³⁰. Hasonló gyakorlatot folytatnak Hollandiában a kantonbírák, amit azonban szabályzati előírások is megalapoznak. A holland jog szerint ugyanis ebbe a körbe azok tartoznak, akik tartós vállalkozói-megbízási jogviszony keretében dolgoznak valamely foglalkoztatónál anélkül, hogy önálló cégnevük, valamint alkalmazottuk volna.³¹ Franciaországban az ilyen önfoglalkoztatókat a *Code du travail* munkaköröktől függően ketté bontja. Az egyik körben az önfoglalkoztatókra a *Code du travail*, vagyis a francia Mt. összes rendelkezése kihat, míg a másik körben is a leglényegesebbek, mint amilyen a minimálbér, a maximális munkaidő, a túlmunkapótlék, a fizetett szabadság, a felmondási idő, és a végkielégítés.³² Magyarországon csupán az egyenlő bánásmódról szóló 2003: XXVI. tv. annyit mond csak közvetett módon és általánosságban, hogy a foglalkoztatót terheli annak a bizonyítása, mely szerint az önfoglalkoztatót nem érte sérelem az ilyen jellegű foglalkoztatás

³⁰ Michael Wittner, *Arbeits-, und Sozialverordnung: Ausgewählte und eingeleitete Gesetze*, 1999²⁴, 809-811.

³¹ SOMOGYI Zsuzsa, *Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás. A kényszervállalkozás elkerülésének lehetősége holland megoldás alapján (A freelancer intézménye)*, Magyar Jog (2006/4), 237-238.

³² A francia jogban az első csoporthoz tartoznak: a) üzletkötők (Art L. 751-1. etc. C.T.); b) újságírók (761-1 etc.); c) művészek (762-1); d) manökenek (763-1). A második csoporthoz: a) házi bedolgozók (721-1 etc.); b) házmester (771-1 etc.); c) háztartási alkalmazott (772-1); d) babysitter (773-1 etc.); e) ruhatáros és programeladó (781-1); f) kereskedelmi és élelmiszeripari kereskedelmi láncolat ügyvezető, ha nem munkaviszonyban áll (781-1-2, ill. 782-1.) Az adatok Sandra Isenbergtől. IAAEG Trier.

során. Ez igen csak kevés, már csak azért is, mert ha az önfoglalkoztató ilyen keresettel lép fel, másnap már mehet is. A többi atipikus foglalkoztatáshoz hasonló egyenlő bánásmód követelménye pedig általánosságban mozgó „írott *malaszt*” csupán. Hatékony megoldás ezért csak az itt bemutatott három külföldi megoldás valamelyikének a magyar jogban történő meghonosításától lenne várható.

3. A munkaszerződés módosítását rendező Mt. 82-85/B. §-oknál problematikusnak a 85. és a 85/A. §-t látom. Ez utóbbit azért veszem utoljára, mivel az ún. átirányítást az Mt. nem ideiglenes munkaviszonymódosításnak, hanem munkáltatói utasításnak minősíti. Ezért abban a körben tárgyalom majd.

A 85.§ a munkáltatót arra kötelezi ha nőnemű munkavállalója teherbe esik, hogy terhessége megállapításától a gyermek egy éves koráig olyan munkakörbe helyezze, amely a várandós nő és magzata egészségét nem veszélyezteti. Természetesen ez csak akkor áll fenn, ha az eredeti munkakör a nő és magzata egészsége szempontjából káros. Abban az esetben, ha a munkáltató a terhes nőt a számára és magzata számára egészséges munkakörbe áthelyezni nem tudja, átlagkereset fizetés mellett a munkavégzés alól fel kell, hogy mentse. Az Mt.-nek ez az előírása olyan terhet ró a munkáltatókra, hogy érthető, miszerint az egyenlő bánásmódról szóló 2003: XXVI. tv. kifejezett tilalma ellenére nők munkába lépésekor érdeklődnek ilyen terveik felől. Ez a kérdés akkor kerülne a helyére, ha – orvosi véleménnyel alátámasztott ilyen helyzetben és a munkaügyi felügyelet által leellenőrizve – valóban nem lenne lehetőség az áthelyezésre, akkor a munkaügyi központ az 1994: LXV. tv.-ben szabályozott bérgaranciaalapból fizesse a munkavégzés alól felmentett „*kismamának*” a „*sétáló időre*” járó átlagkeresetet. Ez esetben lényegében a munkáltatók közötti kockázatmegosztás állna elő. Különben is a bérgarancia alapból a munkáltató fizetéseképtelenné válása esetén a munkavállalók részére ki nem fizetett bérek és bérjellegű juttatások fejenként legfeljebb három havi mértékig történő kielégítése a 80/987. sz. EGK. irányelv alapján biztosítási alapon történik.³³ Ez

³³ Vö. a 80/987. EGK. irányelv 3-5. cikkelyeivel: Az Európai Unió munkajoga, szerk. KISS György, 673-675. KISS György „*A munkavállalói a munkáltató fizetéseképtelensége esetén*” című tanulmányrészében, amelyben az irányelvet értelmezi, nem ad erre feleletet, Uo., 287-295.; Kutatásaink azt mutatták, hogy az EGK tagállamaiban a bérgaranciaalap biztosítási rendszer alapján működik és működött korábban is. Vö. *Bericht der Kommission. Die Umsetzung der Richtlinie des Rates 80/987. EWG vom 20. oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über der Schutz der Arbeitnehmers bei Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers. Kommission der Eg. Brüssel den 15.06. 1995. KOM (95) 164 entg. 27-30.* Feldolgozására vö. PRUGBERGER Tamás, *A munkáltató fizetéseképtelensége esetére szóló munkabér kifizetés védelmét érintő hazai szabályozás az európai uniós rendezés tükrében* = Bérgarancia és a csőd-, felszámolási eljárás reformja, szerk. PRUGBERGER Tamás, MISKOLCZI BODNÁR Péter, Miskolc, 2005, 40-42.

azt jelenti, hogy ha a munkáltató fizetéseképtelensége bekövetkezik, a bérgarancia alapot kezelő szerv (munkaügyi hivatal vagy társadalombiztosítási intézet) a fenti mértékig a munkavállalók igényét kártalanítás címén kielégíteni tartozik. Ezzel szemben a fent említett magyar törvény értelmében a munkavállalók részére a bérhátralék-kiegyenlítés hitelezési alapon történik, aminek folyósítását a megyei munkaügyi központ megtagadhatja akkor, ha egy előzetesen felvett ilyen hitelt a munkáltató vagy a felszámoló (csődgondnok) nem fizetett vissza. Ez egy teljesen jogszerűtlen és irányelv-ellenes szabályozás, mivel a legtöbb EU tagállamhoz hasonlóan nálunk is kizárólag a munkáltatók kötelező járulékfizetéséből képződik ez az alap.³⁴ Itt tehát egy olyan alaptalan gazdagodás áll fenn az állam javára, amely hasonló egy olyan képtelen helyzethez, mintha például a CASCO gépjárműbiztosítás nem térítené az autókárt, hanem csak hitelt adna a javítás költségeinek kifizetéséhez. Ezért a bérgaranciaalap hazai működését is a nyugat-európai államokéhoz hasonlóan biztosítási alapra kellene helyezni.

Bizonyos mértékig a bérgarancia alappal áll összefüggésben az Mt. 85/A. §-ában szabályozott munkáltatói jogutódlás. Főszabályként ez esetben a munkaviszony továbbra is fennmarad. Az új munkáltató csak akkor mondhatja fel a munkaviszonyt, ha a vállalat profilját megváltoztatja. Ilyen esetben azonban végkielégítés fizetéssel tartozik azok számára, akik az ehhez szükséges szolgálati idővel rendelkeznek. Ugyanígy végkielégítés jár azoknak is, akik a jogutódlásra tekintettel szüntetik meg a munkaviszonyokat. A munkavállaló ugyanis ilyen esetben felmondhat, amit úgy kell tekinteni, mintha a munkáltató mondott volna fel. Mindez összhangban áll az irányelv 4. cikkelyével. Ez a cikkely még azt is kimondja, hogy a jogutód munkáltató kezesként felel a jogelőd munkáltatónak a munkavállalók irányában fennálló egy évnél nem régebbi tartozásaiért.³⁵ Az irányelvnek azonban 98/50. sz. EK. irányelvvel történt módosítása kiegészítette a 4. cikkelyt egy 4/a cikkellyel. E cikkely mentesíti a jogutód munkáltatót az itt említett kötelezettségek alól akkor, ha a jogutódlásra csőd, azaz fizetéseképtelenségi- (*insolventia*) eljárás keretében kerül sor. Ez esetben a munkavállalók csak a bérgarancia terhére kaphatják meg maximum 3 havi mértékben elmaradt bérüket, illetve bérjellegű követeléseiket (felmondási időre járó bér és végkielégítés). Az általános irányelvi szabályhoz

³⁴ Vö. 1994: LXVI. tv. 1.§ (4) bekezdést, s az ezzel összhangban álló bírói gyakorlatot. PRUGBERGER, *A munkáltató fizetéseképtelensége...*, i.m., 40.; Továbbá a törvénymódosítási javaslatot PRUGBERGER Tamás, RADNAY József, *Appendix... törvény a Bérgaranciaalapról szóló 1994. évi LXVI. tv. módosításáról* = Bérgarancia és a csőd-, felszámolási eljárás reformja, szerk. PRUGBERGER Tamás, MISKOLCZI BODNÁR Péter, Miskolc, 2005, 45.

³⁵ *Az Európai Unió munkajoga*, i.m., 661-663.; Feldolgozására vö. BERKE Gyula, *A munkavállalói jogok védelme a munkáltató személyében bekövetkező változások esetében* = *Az Európai Unió munkajoga*, szerk. KISS, 240-242.

képest ez a kivétel. A magyar Mt. 85/A. §-ának (5) és (6) bekezdése alapján viszont pont fordított a helyzet, mivel a kivétel vált főszabállyá, az irányelv főszabálya viszont kivétellé. A magyar szabályozás értelmében ugyanis a munkáltató jogutód a jogelődje tartozásaiért csak akkor felel, ha a jogelőd vállalatában részvény, egyéb értékpapír vagy tényleges tulajdonosi formában 50%-ot elérő részesedése volt.³⁶ Ez a szabály egyértelműen irányelvellenes.

4. A kirendelést és a kiküldetést, valamint az előbb említett átirányítást a magyar munkajog-elmélet munkáltatói utasításadási jogként kezeli. Ezért is került átirányítás kivételével az Mt. III. részének V. fejezetébe, ami a munkavégzés szabályait tárgyalja. Az Mt. – miként már jeleztem – az átirányítást is ide tartozóként kezeli.³⁷ Ugyanakkor a külföldi munkajog-elmélet – ami különösképpen a német jogban domborodik ki a legerőteljesebben³⁸ – az átmeneti áthelyezéssel együtt mind a hármat a munkaviszony ideiglenes módosításaként kezeli.³⁹ Ez alól a kiküldetés annyiban kivétel, ha a munkaszerződés a kiküldetést vagy a változó munkahelyet kifejezetten tartalmazza. A német jogban ezen az alapon nem minősül munkaviszony állandó jellegű ideiglenes módosításának a munkaerőkölcsönzéses jogviszonyon alapuló munkavégzés.⁴⁰ Ezzel szemben a kiküldésről szóló 90/71. EK. sz. irányelv átfogóan valamennyit magába foglalja, ideértve a munkaerőkölcsönzést is. Az irányelv értelmében az egy hónapot meghaladó kiküldéshez a területileg illetékes munkaügyi hivatal hozzájárulása, Németországban pedig az üzemi tanács egyetértése szükséges.⁴¹ Az ideiglenes áthelyezés, kiküldés, stb. maximálisan egy évre szólhatott, amit azonban a munkaügyi hivatal engedélyével további egy évre meg lehetett hosszabbítani.⁴² Ujabban a hosszabbításnak ez a korlátja megszűnt foglalkoztatáspolitikai okokból. Sok esetben ugyanis a kiküldő, kölcsönadó munkáltató nem tud munkát adni visszatért munkavállalójának. Ezért kénytelen lenne munkaviszonyát felmondani.

³⁶ PRUGBERGER Tamás, *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Budapest, 2006, 278-279.

³⁷ Vö. az Mt. 83/A. § (1) bekezdés szövegével.

³⁸ Peter BENGELSDORF, *Versetzung = Düsseldorfer Reie*, Hg. SORUKA, SCHIFFER, Düsseldorf, 1998, 151; HAYNINGER-HUENE, BOEMKE, *Arbeitnehmerüberlassung nach der reform-Risiken*, Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) (2003/10), 522-524.

³⁹ 96/71. sz. EK. irányelv 3. cikkely.

⁴⁰⁴⁰ L. a 37. sz. jegyzetet, tovább Axel KOKRIEMOZ, *Neuerlegung der Arbeitnehmerüberlassung durch die Hartz-Umsetzungsgesetze: Übersicht über das seit dem 1.1.2003. geltende Recht der Arbeitnehmerüberlassung*, NZA (2003/5), 238-244.

⁴¹ Uo.

⁴² Uo., továbbá PRUGBERGER Tamás, *A munkaerőátirányítás egyes jogdogmatikai problémái*, Magyar Jog (2005/8), 461-463.

Magyarországon is hasonló okokból el kellene törölni a másik munkáltatóhoz történő kirendelés esetében a 106.§ (1) bek.-be foglalt azon korlátot, miszerint kirendelésre csak akkor kerülhet sor, ha a kirendelő és a fogadó munkáltató között tulajdonosi érdekelttség áll fenn. Ezen kívül ugyancsak rugalmasabban kellene kezelni a 83/A. § (3) és (4) bek.-be foglalt azon megszorítást, hogy a kirendelés, átirányítás és a kiküldetés nem haladhatja meg egyenként az évi 44, a három összesen pedig a 110 munkanapot. Igaz, e korlátozások a munkavállalók védelmét célozva kerültek be az Mt.-be. E korlátozó előírások alól azonban indokolt lenne a küldő és a fogadó munkáltató, valamint a munkavállaló együttes kérésére munkaügyi hivatali felmentést adni, amennyiben a kérelmezők egybehangzó közlése értelmében ez a munkahelymegtartása végett indokolt. Ugyanígy lehetővé kellene tenni határidő nélkül a munkavállaló ingyenes kölcsönbeadási lehetőségét is, ami jelenleg legfeljebb csak két hónapra szólhat.

5. A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság szabályait az Mt. III. részének VI. fejezete tartalmazza. A munkaidőre vonatkozó előírások megfelelnek a mind a 2000/34. sz. EK irányelvvel módosított 104/94. sz. EGK irányelvnek, mind pedig a 95. sz. EK ajánlásnak. Főszabályként ugyanis a munkaidőt a 117/B. § napi 8, azaz ötnapos munkahét figyelembevételével heti 40 órában határozza meg, követve az ajánlást. Ugyanakkor viszont, ha a munkavállaló munkáltatója közeli hozzátartozó, vagy olyan gazdasági társaság, ahol a közeli hozzátartozónak 25%-ot elérő szavazati joga van, vagy pedig a munkavállaló készenléti jellegű munkát lát el, a napi munkaidő 12 óra, azaz heti 60 óra is lehet. Ez viszont keményen ütközik az irányelv 2. cikkelyével, amely a heti munkaidőt 48 órában maximálja.⁴³

Ugyancsak ellentétes az irányelvvel az Mt. 118/A. §-a is, mivel szintén az irányelv 2. cikkelye értelmében a munkaidőkeret maximálisan 4 hónapban állapítja meg, amely csak kollektív szerződéssel hosszabbítható meg 6 hónapra. Ezzel szemben az Mt. 118/A. §-nak (3) bekezdése lehetőséget ad arra, hogy a készenléti jellegű munkakörben, több műszakos beosztás, valamint folyamatosan működő üzem esetében kollektív szerződés a munkaidőkeretet 52 heti, vagyis egy éves időtartamban is megállapíthassa. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a munkavállaló ilyen esetben rendkívüli munkavégzés esetén pótlékhoz nem is jutna hozzá. Egyébként a pótlékok kifizetése körül komoly visszaélések vannak. Ha a munkanapokon folyó túlmunkák esetén lépi át a munkáltató a munkaidőkeretet, akkor a munkavállalónak 50%, ha pedig a heti

⁴³ A kérdés magyar feldolgozására lásd PRUGBERGER Tamás, *A munka-, a pihenőidő és a szabadság magyar szabályainak és gyakorlatának az Európai Unió normáival fennálló ütközéséről és kiküszöbölési lehetőségéről*, Európai Jog (2004/4), 22-23.

pihenőnapokon végzett túlmunkákkal, akkor 100% pótlék jár. Éppen ezért két nyilvántartást kellene vezetni. Ezzel szemben a munkáltatók többsége csak egy nyilvántartást vezet, és csak egységesen 50%-os pótléket folyósít, megrövidítve a munkavállalókat.⁴⁴ Ezért – bírság kilátásba helyezésének terhe mellett – a munkáltatókat két nyilvántartásra kellene kötelezni, amelyet csak akkor válthatna ki egy nyilvántartással, ha egységesen 75%-os túlmunkapótlékkal operálna.

Az irányelv 1. cikkelyének komoly megsértését jelenti az Mt. 148. §-ba foglalt azon rendelkezés is, hogy készenlét esetén a munkavállaló személyi alapbérének csak a 20%-ra, míg ügyelet esetén csak 40%-ra tarthat igényt. Az irányelv 1. cikkelye szerint ugyanis munkaidő az, amikor a munkavállaló dolgozik vagy a munkáltató rendelkezésére áll. Hasonló elvet vall az USA-ban a „*Portal to portal Act*”, amely szerint teljes munkabér jár a munkavállalónak, túlmunka vagy „*túltartózkodás*” (rendelkezésre állás) esetén pedig annak másfélszerese arra az időre, amíg a munkáltató utasítása alapján a munkahelyen tartózkodik.⁴⁵ A magyar jogi megoldáshoz hasonló megoldás volt hatályban Németországban és Olaszországban egészen addig, míg az Európai Bíróság egy kielői és egy valenciai egészségügyi ügyelet kapcsán hozott két ítéletében ki nem mondta, hogy az ügyelet rendes munkaidőnek számít, amelyet teljes munkabérrel kell díjazni.⁴⁶ E két országban azóta az idevonatkozó jogi szabályozást az irányelv 1. cikkelyével összhangba hozták. Magyarországon ez még nem történt meg annak ellenére, hogy a Szolnok Megyei Bíróság a Szolnoki Megyei Kórház alperes és ügyeletet ellátó sebészei felperesek közötti ügyben az Európai Bíróság két ítéletének hatására ugyancsak kimondta, hogy az ügyeletet teljes munkaidőként kell számításba venni.⁴⁷

Problémás még a két munkanap közötti pihenőidő hazai szabályozása is, mivel hogy az irányelv 3. cikkelye egyértelműen és kivételi lehetőséget nem adva mondja ki, hogy két munkanap között legkevesebb 11 óra pihenőidőt biztosítani kell. Az Mt. 123. §-nak (2) bekezdése ezzel szemben a fentebb már említett csoport esetében lehetővé teszi, hogy kollektív szerződés a két nap

⁴⁴ NEUMANN László, NACSA Beáta, *A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet módosítására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyvre 2001. évi módosításának hatására* = Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások, szerk. PONGRÁCZ László, OFA Kutatási Évkönyv 3, Budapest, 2005, 222-228.

⁴⁵ Információ Prof. Marley S. WEISSTÖL, University of Maryland (USA).

⁴⁶ EU Bíróság C. 2000.10.3. keltezésű határozata = Neue Juristen Woxhenschrift (2003), 2971.; LÖWISCH, *Arbeitsrecht*, Düsseldorf, 2004⁷, 245.;

⁴⁷ Jász-Nagykun-Szolnok megyei Bíróság, IV. Mt. 21-320/2005. sz. ítélet; Ismerteti, értékeli PRUGBERGER Tamás, *Az ügyelet problémaköre*, Orvosok lapja (A Magyar Orvosi Kamara Folyóirata) (2006/1), 17-18.

közötti pihenőidőt 8 órára lerövidítse. Ez amellett, hogy irányelv ellenes, különösen azokon sérelmes, akik munkahelyüktől távol laknak.

Az éves rendes szabadság legkisebb mértékének a hazai meghatározása sem áll összhangban az irányelvvel. Az irányelv 3. cikkelye ugyanis a szabadság legkisebb mértékét egy hónapban határozza meg, amit munkanapokra átszámítva a régi tagállamok többsége 24-25 munkanapban állapított meg. Ezzel szemben az Mt. 131. §-nak (1) bekezdése az éves rendes szabadság legkisebb mértékét 20 munkanapban rögzíti. Hasonló probléma merül fel az ún. szülői szabadsággal kapcsolatosan is. A 96/34. EGK irányelv a szülő szabadságát gyermeknevelési célzattal mind a két szülő részére biztosítja, aminek mértéke 6 hónaptól másfél évig terjedhet, és mind a két szülő a gyermek 8 éves korának eléréséig akkor, és olyan ütemezésben veheti ki, amikor úgy látja, hogy az annak egészséges fejlődése szempontjából kívánatos. A magyar Mt. 132. § (2) bekezdése ezzel szemben csak a gyermeknevelésben nagyobb szerepet vállaló szülőnek biztosítja a szülői szabadságot, amelynek mértékét a gyermekek számától függően évi kettőtől hét napig terjedhető mértékben határoz. Ez sem fér össze az irányelv előírásaival, noha van a jogi irodalomban más álláspont is.⁴⁸

6. A munka díjazásával kapcsolatos problémák túlnyomó többségével már foglalkoztunk. Így is azonban néhány kérdés még megválaszolása vár. Az egyik a teljesítménykövetelmény kérdése, amelyet az Mt. 65. § (3) bekezdés f. pontja értelmében a munkáltató jogosult meghatározni, ahol az üzemi tanácsnak csak véleményezési jogosultsága van. Ha a nyugat-európai államok többségéhez⁴⁹ hasonlóan a munkáltató a munkadíjat és az akkord (teljesítménykövetelmény) emelését az üzemi tanács egyetértésével határozhatná el, a sztrájkok és bojkottok megelőzését lehetne ezáltal biztosítani.

A munkabér védelmét érintően az Mt. 154. §-nak (2) bekezdése kimondja, hogy a munkabér 20%-a fizethető ki csupán természetben. Ez az előírás az ILO 100. sz. egyezményén nyugszik, amelyhez Magyarország is csatlakozott. Az egyezményhez képest a magyar szabályozás szigorúbb, mivelhogy az egyezmény a bér naturáliában kifizethető részét 50%-ban állapítja meg.⁵⁰ A szigorúbb magyar szabályozás tartható, ám ez alól mentesíteni kellene a vezető alkalmazottak díjazását. Ott ugyanis lehetővé kellene tenni, hogy a munkadíj nagyobb részét a nyugat-európai gyakorlatnak megfelelően legalább 50% mértékben állapíthassák meg. Ilyen természetbeni díjazás ugyanis az

⁴⁸ Az irányelv szövegét lásd: *Az EU munkajoga*, szerk. KISS, 571-584.; A magyar szabályozás kritikájára vö. PRUGBERGER Tamás, *Európai és magyar összehasonlító i.m.*, 349.

⁴⁹ *Uo.*, 358-359.

⁵⁰ *Uo.*,

ingyenes és rezsiköltségmentes szolgálati lakás-, és személyautóhasználat, elsőbbségi részvényjuttatás, kiegészítő társadalombiztosításban részesítés stb.⁵¹ A természetbeni és a pénzbeni díjazás arányának magyar szabályozásával kapcsolatban még az is problémát jelent, hogy ellentmondásban van vele a termőföldekről szóló 1994: LIV. tv., amely lehetővé teszi az ún. felesbérlet és a részesművelés alkalmazását, miközben az ILO egyezmény értelmében ezt olyan bűjtatott munkaviszonyként kell figyelembe venni, ahol a munkadíj teljes terjedelmében természetben kerül megállapításra. Ezért a felesbérletet és a részesművelést a nyugat-európai államok – ellentétben velünk – általában tiltják.⁵²

7. Az ún. atipikus munkaviszonyok körében kettőnek a szabályozásánál látok problémát. Az egyik a vezető állásúak jogviszonya, a másik pedig a munkaerőkölcsönzés.

A vezető állásúak jogviszonyánál a vezető állású fogalmát az Mt. 188. § bizonyos mértékig anakronisztikusan, a kis-, és a középvállalati szervezeti modellnek megfelelően határozza meg, utalva arra, hogy vezető az egység irányítója és annak helyettese. Helyes lenne azonban a szupra-, és az internacionális, valamint a nemzeti nagyvállalatok-óriásvállalatok hierarchikus szervezeti modelljének figyelembevételével arra is utalni, hogy a vezető egy hierarchikus láncolat egy megfelelő szintjén belül is állhat, így döntési joga és saját munkaidő meghatározása is korlátozható, azaz a felette álló szint által meghatározható. Ebből adódóan nemcsak a cégtulajdonos, hanem a felette álló szervezet vezető-alkalmazottja, illetve megbízottja részéről is utasítható. Ilyen okokból mind a nyugat-európai államokban, mind pedig az USA-ban a vezető állású alkalmazottak kialakították a saját kollektív munkajogi védelmüket. Szakszervezeteik vannak, amelyek reájuk kihatóan a munkáltatói szövetségekkel kollektív szerződéseket kötnek, a duális üzemi tanács-rendszer esetében pedig a delegált vezetőt az alkalmazotti oldal, a monista esetében pedig a saját hasonló választott szervezetük védik az üzemen belül az üzembirtokos irányában.⁵³ Magyarországon még mindennek semmi nyoma. Jó lenne, ha e téren is felzárkóznánk a polgári gazdasághoz, és ennek nyoma megjelenne az Mt.-nek a vezető alkalmazottak jogállását rendező X.

⁵¹ Rolf BIRK, *Der leitende Angestellte: Einige Rechtsvergleichende Bemerkungen*, *Recht der Arbeit* (1988/4), 212.; Elisabeth MAYER, *Die arbeitsrechtliche Stellung der cadres supérieurs*, Inaugural Dissertation-Universität Trier, Würzburg, 1993, 73-80.; Dagmar Kaiser, *Leitende Angestellte*, *Arbeitsrecht Blattei* (1996), 18.

⁵² Ilyen szabály van a holland jogban: *Jura Europae* II. 60.10-6-7.;

⁵³ Rolf BIRK, *i.m.*, 216.

fejezetében. A vezető alkalmazottak díjazásának problémájáról korábban már szó esett.

A vezető alkalmazottakat érintő szabályozás itt kimutatott némi anakronizmusához viszonyítva mind a távmunkát rendező X/A. fejezet, mind pedig a munkaerőkölcsönzésről szóló XI. fejezet korszerűnek tűnik. Az utóbbival kapcsolatosan azonban felmerülnek olyan munkáltatói visszaélések, amelyeket az Mt. 2005. decemberi módosítása részben rendezett, de a szabályok kiegészítésre szorulnának. Ezen kívül van még olyan kérdés is, aminek megfelelő rendezése várat magára. Kezdjük ez utóbbival.

Magyarországon több munkaerőkölcsönző cég egyúttal munkaerőközvetítéssel is foglalkozik oly módon, hogy a nála kiközvetítésre jelentkezőktől a közvetítési díjat beszedi, ugyanakkor pedig kölcsön munkaerőként a saját cégéhez veszi fel. Lényegében úgy jár el, mint az a bizományos, aki a megbízótól eladásra átvett árut saját maga számára veszi meg. A Ptk. 510. § (1) bekezdése értelmében a bizományozási díj a bizományosnak ilyenkor is jár. Ez a polgári jogi áruforgalomban normális. A szociális kérdésektől átítatott munkajogban azonban nem. A munkaerőkölcsönzésnél ezért e kettős jellegű és kettős haszonszerzésre irányuló működést az Mt. munkaerőkölcsönzésére vonatkozó szabályainak kiegészítésével meg kellene tiltani.

A másik problémát a 2005. decemberi módosítás részben rendezte: a érvénytelenné nyilvánítja ugyanis az olyan munkaerőkölcsönzésre irányuló szerződést, amelynél kölcsönző és a kölcsönbevevő között tulajdonosi összefonódás áll fenn. Úgy véli ugyanis a jogalkotó, hogy ezáltal ki tudja szűrni az olyan helyzeteket, ami akkor áll be, midőn azok a cégek, amelyek kevesebb bérért akarják foglalkoztatni munkavállalóikat, felmondanak nekik tanácsolva, hogy az általuk titokban, vagy támogatásukkal alapított munkaerőkölcsönző cégeknél jelentkezzenek. E munkaerőkölcsönző cégek pedig kölcsönszerződéssel kevesebb bérért eredeti munkahelyükre irányítják vissza őket. Vannak cégek, ahol ma már a személyzet 60-80%-a így dolgozik.⁵⁴ Tekintettel arra, hogy az ilyen visszaélések nemcsak tulajdonosi összefonódás esetében, hanem más tisztességtelen, például lefizetési kapcsolatként is sor kerülhet, a munkaügyi felügyelőség által megtámadhatóvá kellene tenni minden olyan tartós kölcsönzési kapcsolatot, ahol kizárólag egy munkaerőkölcsönző és kölcsönvevő között huzamos kapcsolat áll fenn, és ehhez a munkaerő felmondással egybekötött kölcsönzéses visszairányítása kapcsolódik. Ez esetben

⁵⁴ Vállalati szakszervezeti képviselő vitafelszólalása dr. Horváth István, az SZMCs. jogi főosztálya vezetőjének az Mt. munkaerőkölcsönzési szabályainak módosításáról tartott előadásához FES-Konferencia a munkaerőkölcsönzésről. Budapest, 2005. december 14.

viszont a munkaviszonya megszüntetését is az Mt. 5. §-a alapján a rendeltetésellenes joggyakorlás miatt jogellenessé kell nyilvánítani.

8. A munkajogviszonyból származó kötelezettségek megszegésével kapcsolatos felelősség szabályait vizsgálva, a munkavállaló szerződésszegésének objektív jogkövetkezményeire semmilyen utalást nem tartalmaz az Mt. VII. fejezete. A 166. § csupán annyit mond, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő kötelezettségeinek megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni. A szerződésszegésnél először az abból eredő hibás állapot helyreigazítására irányuló jogkövetkezmény jelenik meg, és ha ez kárt is idéz elő, akkor áll elő a kártérítési felelősség is járulékos szankcióként. Ahogy az adás-vételnél vagy a vállalkozásnál a hibás szolgáltatást a felróhatósági körülményeket teljesen figyelmen kívül hagyó szavatossági igények, illetve azok kielégítésére irányuló kötelezettségek kísérik, ugyanennek kellene érvényesülnie a hibás munkavégzésnél is. Ezzel kellene indítani a 166. §-t, azzal kiegészítve, hogy az átvételre alkalmatlan munkát munkabérfizetés nélkül újból el kell végezni, ha pedig ez nem lehetséges, a munkabérből arányos levonás alkalmazható legyen. Ez esetben indokolt lenne a minimálbér arányos megvonását is lehetővé tenni.

Amennyiben a munkáltatót a munkavállaló kötelezettségszegéséből eredően kár éri, a munkavállalót terhelő általános kártérítési felelősségére vonatkozó ma hatályos szabályokat prevenciós szempontokból indokolt volna a nyugat-európai megoldásokhoz hasonlóan⁵⁵ a polgári kártérítési felelősség szabályaihoz közelíteni. Ez azt jelenti, hogy a jelenlegi büntetőjogi jellegű vétkességi fogalmat (szándékosság és gondatlanság) a „munkavállalótól általában elvárhatóság” fogalmával volna helyes felváltani, a vétkesség súlyossági fokának bizonyítását pedig nem a munkáltatóra hárítani, hanem azt fel kellene cserélni a vétkességkimentés, az *exculpato* lehetővé tételével. Prevenciós szempontból kifejezetten káros a „vétkesség” (*culpa*), azaz a felróhatóság enyhébb eseteire a kártérítés összegszerűen meghatározott mérséklését törvényileg előre úgy meghatározni, miként ezt ma a 167. § teszi. Sokkal egészségesebb a nyugati államoknak az a megoldása, amely szerint, ha a kárt okozó munkavállaló bizonyítani tudja „*culpája*” enyhébb fokát (*culpa levissima*, *levis*, esetleg *gravior*) a bíróság eseti ítéletével mentesíti a kártérítés alól, vagy azt hasonló mértékben mérsékli, miként a magyar Mt. ezt előre meghatározza, azonban nálunk ezáltal gyengítve a munkajogi kártérítési felelősség szabályainak preventív kihatásait. A német újraegyesítés előtt az NDK-ban a magyarhoz hasonló volt a munkavállalói kárfelelősség jogi szabályozása. Voltak olyan nézetek a nyugat-német munkajogi szakirodalomban, hogy azt kellene a fent bemutatottal

⁵⁵ Országokénti feldolgozását a források feltüntetésével PRUGBERGER Tamás, *Európai és magyar összehasonlító i.m.*, 383-386. és 406-407.

szemben az újraegyesített Németországban meghonosítani,⁵⁶ ami viszont szerintem helytálló módon elvetésre került.

A munkáltatói szerződésszegésből eredő felelősség két ágából – amelyet a IX. fejezet szabályoz – az első a munkabalesetekért fennálló felelősség, amely főszabályként a veszélyes üzemi felelősséghez (Ptk. 345., s a köv. §-ok) hasonlóan objektív. Ez érvényesül teljeskörűen a nyugati munkáltatói felelősség körében,⁵⁷ ugyanakkor viszont a magyar Mt. 175. §-a a tíznél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató magánmunkáltató esetében a munkáltatónak a munkabalesetekért fennálló felelősségét az üzembirtokosi-munkáltatói objektív „Fürsorge” felelősség teljesen indokolatlan mellőzésével csak vétkessége fennforgása esetében állapítja meg. Ezt a kedvezményt sürgősen ki kellene az Mt.-ből iktatni, mivel a statisztikai adatok szerint éppen az ilyen munkáltatóknál a legnagyobb az üzemi balesetek száma.⁵⁸

A munkáltatói felelősség másik területét a munkavállalók által a munkahelyre bevitt tárgyaként fennálló felelőssége képezi. Ez a felelősség lényegében a Ptk. 467. §-ban szabályozott szállodai felelősséghez hasonlóan került rendezésre az uniós államokban. E munkáltatói felelősség értelmében a munkáltató a munkavállaló szokásosan a munkahelyre bevitelre kerülő tárgyak elzárható elhelyezéséről gondoskodni köteles, és ilyen elhelyezés esetén azok eltűnéséért felel. Így a munkaruhára átcserélt elzárható szekrénybe elhelyezett ruhákért, használati tárgyakért, napi ellátást biztosító készpénzért. A nagyobb értékekért, értékpapírokért és készpénzért, amelyek munkahelyre történő bevitelére csak alkalmilag, nyomós okokból szokott sor kerülni, a munkáltató csak akkor felel, ha a munkavállaló azok indokával együtt bevitelét előzetesen bejelenti, és a munkahely központi irodájában megőrzésre átadja. Ezért a munkahely köteles ilyen speciális biztonságos őrzést biztosítani miként a szálloda is a különleges értékek tekintetében.⁵⁹ Ezzel szemben a magyar Mt. 176. § (1) bekezdése feljogosítja a munkáltatót, hogy a munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez szükséges dolgokon túli tárgyak bevitelét megtiltsa. Ez azt is jelenti, hogy a munkavállaló még indokolt esetben se vihessen be a munkahelyére a szokásostól eltérő tárgyakat. Megítélésem szerint ez ellenkezik a rendeltetésszerű joggyakorlásnak az Mt. 4. §-ba lefektetett követelményével. Ezért a megtiltási jogot az Mt. 176. § (1) bekezdéséből törölni kellene. A korlátozás és a feltételhez kötés lehetősége azonban jogos.

⁵⁶ L. BEYERMANN, *Rechtsfögen bei Störungen ind der Arbeitsbeziehungen*, Arbiel und Arbeitsrecht, (1990/10), 253-254.

⁵⁷ PRUGBERGER Tamás, *Európai és magyar összehasonlító i.m.*, 397.

⁵⁸ KISS György, *Munkajog I.*, Pécs, 1997, 247-248.

⁵⁹ Ezen az állásponton van a legtöbb német, svájci, osztrák és holland munkajogi tankönyv.

IV.

A munkaviszony munkáltatói oldalról történő felmondása a mai globalizációs, neoliberális viszonyok között az egyik legneuralgikusabb kérdés. A nyugat-európai országokban az 1980-as évekhez viszonyítva a munkanélküliség ráta több mint háromszorosára növekedett, és különösen nagy a pályakezdők munkanélküliségi aránya. Az Európai Unió tagállamai ezért hektikusan, gyakran egymásnak ellentmondó intézkedésekkel próbálják a növekvő munkanélküliséggel szemben a küzdelmet felvenni. Németországban a Peter Hartz nevéhez fűződő foglalkoztatáspolitikai és munkajogi reform a területi munkaügyi hivatalok munkatársaiból kialakította a munkaközvetítés hatékonyabbá tételére az ún. „Job-Center”-eket, amelyek egymással internetes hálózati kapcsolatban állnak egymással. E „Job-Center”-ek minden egyes sikeres kiközvetítés után a munkaügyi hivataltól külön díjazást kapnak. Működésük sok tekintetben hasonlít az 1980-as évtized magyar vállalati gazdasági munkaközösséghez. Kár, hogy a foglalkoztatás elősegítéséről szóló 1991: IV. tv. (fogl. tv.) 2006. decemberi módosítása ezt a megoldást nem vette át. Ezért nálunk a munkaügyi központok munkaközvetítési gyakorlatát nagyfokú bürokratizmus jellemzi. A „Job-Center”-ek segítik Németországban a munka-, illetve a szociális segély alatt állóknak az ún. „*én részvénytársaságom*” (*Ich AG.*) elnevezésű mozgalom keretében történő átmeneti foglalkoztatását. E német minta hatására alakult ki nálunk a pontozásos nyilvántartású alkalmi munkavállalás intézménye.⁶⁰ A Hartz-Reform ugyanakkor – a foglalkoztatási alap terhére történő – megemelte azon munkáltatók bér-, és társadalombiztosítási járulékkifizetési hozzájárulását, akik pályakezdő és idős (52 éven felüli) munkavállalót alkalmaznak. Sőt ez utóbbi kategóriát érintve a munkáltatók foglalkoztatási kedvének növelése érdekében eme idősebb korosztály határozott időre történő alkalmazásánál kiiktatta a főszabályként jelentkező görgethetőségi tilalmat. Bár e reform előtérbe helyezi a határozott időre történő foglalkoztatást, ugyanakkor azonban a kötelező végkielégítést (*Abfindung*) kiterjesztette a nemcsak a csoportos (*Massenentlassung*), hanem az egyedi gazdasági okból történő munkáltatói felmondásokra is. A csoportos létszámleépítés korábbi szabályait viszont annyiban szigorította, hogy 2005. január 1-től nem számít csoportos létszámleépítésnek az újonnan beálló munkavállalók esetében a 10 és 20 fő közötti alkalmazotti gárdát foglalkoztató üzemből történő 5 fő leépítése. Ezáltal a német „*Massenentlassung*” elvesztette az

⁶⁰ 1997:LXXXIV.; Szakirodalmi feldolgozását adja Bárány Anikó: Foglalkoztatás munkavállalói könyvvel. Cég és Jog, 2000/5. sz. 10-14.; PRUGBERGER Tamás, *Európai és magyar összehasonlító i.m.*, 514-515.

irányelvhez viszonyított kedvezőbb jellegét és egyenlővé vált a magyar szabályozással. A Felmondásvédelmi Törvény (*Kündigungsschutzgesetz*) azonban érintetlen maradt. A munkanélküliséggel szembeni hatékonyabb küzdelem érdekében ugyancsak szigorította a munkanélkülieknek a munkaügyi hivatallal szemben fennálló együttműködési kötelezettségét. Ennek értelmében minden munkanélküli képesítésétől függetlenül bármilyen és az ország bármely területére szólóan felajánlott munkát köteles elfogadni, ami elsősorban a fiatal és egyedülálló munkanélküliekre vonatkozik.⁶¹

Hollandiában a felmondásvédelem a németnél is erősebb. Munkavállalót a munkáltató csak az üzemi tanács (*Ondernemingsraad*) egyetértésével, valamint a munkaügyi hivatal jóváhagyásával küldhet el.⁶² A legújabb gyakorlat értelmében azonban a jóváhagyás feltételei kevésbé szigorúak, mint amilyenek a korábbi években voltak. A csoportos létszámleépítés tekintetében a német és a francia megoldáshoz hasonlóan itt is „szociális terv” felállítása és csak szociálisan igazolhatóság mellett lehet a leépítéseket lefolytatni. A létszámleépítésre vonatkozó tárgyalási idő tartama duplája az irányelvnek és a tagállamokban alkalmazottakénak. Emellett Hollandia az az ország, ahol az irányelv – a gazdasági okból történő csoportos létszámleépítésnek az egyes tagállamok által alternatív módon kiválasztható két, egy 30 napos és egy 3 hónapos létszámleépítési szándékban meghatározott – kritériumai bármelyikének az alkalmazása esetében fennáll a csoportos létszámleépítés. Ennélfogva minimális annak a lehetősége, hogy a munkáltatók időarányosan létszámдарabolással kijátszhassák a csoportos létszámleépítés szabályait. A még mindig csekély méretű munkanélküliség fenntartása érdekében azonban a korábbi egy évről két évre emelték fel a betegszabadság időtartamát, amelynek tartamára a munkabér 70%-a jár. Ezt viszont újabban még időarányosan sem a megbízósító, hanem a munkáltató fizeti. Ezáltal az állam a munkáltatókat arra szorította, hogy munkavállalóik betegsége esetére a betegségi segélyt helyettesítő bérkifizetésre biztosítsák magukat.⁶³

Mindebből az tűnik ki, hogy Németországban és Hollandiában, valamint hatásukra a kontinentális Európa legtöbb államában a munkanélküliséggel szembeni küzdelem általában állásvédő intézkedésekkel, nem pedig felmondás rugalmasítással történik. Ezzel szemben az Egyesült Királyság amerikai mintára a munkaviszony-megszüntetés megkönnyítésének, rugalmasításának a híve abból kiindulva, hogy állások megszűnésével újabb álláslehetőségek alakulnak. Ezt a felfogást teljes mélysélességgel újabban francia kormány is támogatta, aminek eredményeként került megalkotásra 2006. elején a fiatalabb

⁶¹ Holger SCHÄFER, *Das Hartz-Konzept, Arbeitsmarktreform ohne Biss*, Köln, 2003.

⁶² G.J.J. HIERMA VAN VOSS, *Inleiding Nederlands social recht*, Den Haag, 2003. 134. skk.; 149. skk.

⁶³ *Wetgeving sociaal recht 2004/2005*, red. L. G. J. J. HIERMA VAN VOSS, Den Haag, 2005, 136.

foglalkoztatására vonatkozó törvény, amely lehetővé akarta tenni a munkáltatók számára, hogy 26 éves kor alatt az első munkaviszony első két évében a munkáltató indokolás nélkül megszüntethessék a munkaviszonyt. A francia kormány ezt azzal indokolta, hogy így felesleges adminisztrációtól felmondási időre járó bérfizetés alól mentesül a munkáltató. A francia kormány azonban a nagyméretű, tömegdemonstrációkba fulladt ellenállás miatt kénytelen volt a törvényt visszavonni. Erre hivatkozással kísérelték meg Magyarországon is lehetővé tenni életkortól függetlenül, hogy a munkaviszony első 12 hónapján belül a munkavállalónak fel lehessen mondani.⁶⁴ Az idevágó itt említett indokok teljesen megalapozatlanok. Egyrészt a munkaviszony rövidege miatt a felmondási idő és a munkavégzés alóli mentesítési idő is rövid. Az „*ex lege*” járó végkielégítés pedig szintén a munkaviszony rövid ideje miatt nem jön számításba. Ha pedig csoportos létszámleépítésre kerül sor, akkor annak létszámába az ilyen személyeket is figyelembe kell venni.

Ami a csoportos létszámleépítést illeti – mint már jeleztem – a kontinentális jogrendszer többségénél alapelv a létszámleépítés lehetőség szerinti elkerülése, illetve csökkentése. Evégett van az irányelvben is rögzített 30 napos tárgyalás a munkavállalók képviselőivel, amely tárgyalási idő további 30 nappal meghosszabbítható, ugyanakkor 15 napra le is rövidíthető. A magyar szabályozásban grammatikai értelmezés mellett a 15 napos tárgyalás a főszabály, ami 30 nappal meghosszabbítható. Bár kimondja, hogy a tárgyalások célja a létszámleépítés elkerülése, illetve csökkentése, szociális terv felállításáról azonban nem beszél. Mivel pedig a tárgyalási időt az angolszász joghoz⁶⁵ hasonlóan a 15 napos kiinduló, de hosszabbítható határidőben állapítja meg,⁶⁶ könnyen az ott érvényesülő szenioritási elvet alkalmazó (aki előbb jött, később

⁶⁴ Magyarországon mind az első, mind a második jogharmonizációs Mt. módosítás törvényelőkészítői szakaszában a Kodifikációs Bizottságban a szakárca részéről felvetődött és benyújtásra került ilyen javaslat, azonban törvény nem lett belőle. Lásd *Mt. jogharmonizációs kodifikációs munkaanyagok*. Minisztériumi irattár.

⁶⁵ Rolf BIRK, *Die Massenentlassung nach europäischem und nationalem Recht* =: Ünnepi Tanulmányok III., Miskolc, 1997, 32-33.

⁶⁶ Vö. Mt. 94/B.§ (1) bek., 94/C.§ (3) bek., és 94/E.§ (1) bek.

megy) gyors és lélektelen lebonyolításba csúszhat át nálunk is a redundancia. Ennek a veszélye azért nagy, mert ilyen irányban gyakorol nyomást a volt kommunista államokra a Nemzetközi Valutaalap, és a Világbank is.⁶⁷

⁶⁷ Vö. PRUGBERGER Tamás, *A Boszniai Szerb Köztársaság és Munka Törvénykönyvének az előkészületei*, Magyar Jog (2001/2), 115.