

Prugberger Tamás

A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaságyszociológiai folyamatok tükrében

A tanulmány a munkajog intézményrendszerének a kifejlődését és átalakulását mutatja be, összefüggésbe hozva azt a társadalomgazdasági igények, valamint a gazdasági és a technikai-technológiai fejlődés alakulásával. Rávilágít arra, hogy milyen tényezők játszottak közre abban, hogy a vállalkozások és az ott kialakult paternalista munkaviszonyok túlnyomó többsége helyébe a nagyüzem és a nagyüzemben történő hierarchizált munkavégzés lépett. A tanulmány bemutatja, hogy a klasszikus kapitalizmusra jellemző munkáltatóbarát és a munkavállalói érdekeket antiszociálisan elnyomó munkajog miként vált a szociális piacgazdaság filozófiájának és a jóléti államkoncepció hatására munkavállaló-barátivá. Ezt követően a tanulmány azokkal a társadalmi mozgatórugókkal foglalkozik, amelyek hatására napjaink munkajoga megint kezdi alárendelni a munkavállalói érdekeket a munkáltatói érdekérvényesítésnek.

A munkavégzéssel kapcsolatos jogi szabályozásnak a fejlődése során kialakult dogmatikai rendszerek

A munkajog a tágabb értelemben vett polgári jog, elméletét nézve pedig a civilisztikai tudományok része. A polgári államok magánjogi kódexei, a skandináv jogterületen pedig a kodifikált polgári jog hiányában a bírói gyakorlat és a törvényi részszabályozás a tevékenységekre irányuló jogügyleteket két csoportra osztja: munkával összefüggő jogügyletekre, valamint bizalmi ügyletekre. A munkával összefüggő jogügyletek körében a kétoldalúak, vagyis a szerződések, három csoportba oszthatók: szolgálati, illetve munkaszerződésekre, vállalkozási szerződésekre és azok speciális formáira, valamint alkuszi szerződésekre, míg egyoldalú jogügylet ezen a területen a díjkitűzés. A bizalmi jellegű tevékenység kétoldalú jogügylete a megbízási szerződés, és a bizomány, míg a megbízás nélküli ügyvitel egyoldalú jogügylet. A tevékenységgel összefüggő szerződések körében a vállalkozás és annak speciális formái, valamint az alkuszi szerződés esetében a szerződéskötő felek fő szabályként mellérendelt helyzetben állnak egymással. Ez vonatkozik a bizalmi jellegű szerződésekre is, egy kivétellel. Ez a kivétel az utazási szerződés, ahol a turista útra jelentkezők bizonyos fokig ki vannak szolgáltatva az utazási irodának. Ezért ebben az esetben a modern magánjogi szabályozás a fogyasztóvédelmi jog néhány évtizede történt kialakulása óta a fogyasztónak számító laikus meg-

rendelőt, a vételi és hitelügyleti fogyasztói szerződésekhez hasonlóan törvényileg előírt minimálstandardokkal védi.¹

A szolgálati, illetve a munkaszerződés esetében a helyzet annyiban más, hogy itt a szolgálatra felfogadó és a szolgálatot felvállaló, másképpen a munkáltató és a munkavállaló közötti jogi kapcsolatban a felek mellérendeltsége nem érvényesül. Itt főszabályként a szolgálattevő, másként a munkavállaló alá van rendelve a szolgálatra őt felfogadó munkáltatónak. Éppen ezért a magánjogi szabályozás a fogyasztóvédelmi szabályozáshoz hasonlóan, azt azonban mintegy évszázaddal megelőzve, fokozatosan kialakította azokat a törvényileg előírt, munkavállalót védő minimálstandardokat, amelyek gyengítik a munkáltatónak a munkavállalóval szembeni erőfölényét és a munkavállalónak a munkáltatóval szemben fennálló kiszolgáltatott helyzetét.²

Az ezirányú polgári jogi szabályozás mellett a munkáltatói önkénnyel és kizsákmányolással szemben már a XIX. század harmadik harmadában megindult munkásszerveződés hatására épült ki a minimálstandardokkal történő védelmi szabályozás mellett, mintegy azzal párhuzamosan a *kollektív munkajog*.³

E jogterülethez tartozik az érdekvédelmi szervezetek (szakszervezetek és munkáltatói szövetségek) jogállásának a közöttük folyó érdekegyeztetés formáinak, valamint az általuk kötött kollektív/tarifaszerződések, továbbá a kollektív érdekvitáknak és a munkaküzdelemnek a jogi rendezése. Mindez a kollektív munkajogon belül az *érdekegyeztetési*, illetve a *koalíciós jog*, amelynek intézményei közül az érdekvédelmi szervezetek szervezeti oldalát a polgári jognak az egyesületekre vonatkozó szabályai rendezik⁴, míg az érdekegyeztetést és a kollektív szerződést az erre irányuló külön törvények, ahol az utóbbi vonatkozásában a kollektív szerződésnek a svájci Kötelmi Törvény (*Obligationsgesetz* = OR) a kötelmi jog általános részének az előírásait is alkalmazni szükséges.⁵

A kollektív munkajog másik nagy területe az *üzemi alkotmányjog*⁶. Ez azokban a jogrendszerekben, ahol az üzemi tanács (ÜT) monista szervezetű, vagyis ahol az ÜT-

¹ Magyar vonatkozásban 1945 előtt az 1928-as Mjt. javaslat XIX. cím (a munka jogviszonyai: I. fejezet: szolgálati szerződés; II. fejezet: vállalkozási szerződés; III. fejezet: alkuszi szerződés; IV. fejezet: díjkitűzés) XII. cím (ügyvitel: I. fejezet: megbízás; II. fejezet: megbízás nélküli ügyvitel) (Térffy 1949:319–329). Hasonló rendszerezés található az 1905. és az 1913. évi magyar Ptk. tervezetekben is (IX. és X. cím) (Ptk.-tervezet 1913:322–328). A magyar munkajogirodalomban: (Vinczenti 1941:547). Hasonló rendszer a német BGB-ben: Siebenter Abschnitt 6–12. Tietel, Palandt: Bürgerliches Gesetzbuch. Becksche Kurzkommentare. 46. Aufl. Verlag C.H. Beck, München, 620–760., továbbá: BGB. 52. Aufl. 2002. Beck-Texte im dtv. (Tietel 8: Dienstvertrag, Tietel 9: Werkvertrag und ähnliche Verträge, Tietel 10: Maklerverträge; Tietel 12: Auftrag und Geschäftsbesorgungvertrag). Megjegyezzük, hogy azokban az országokban is, ahol a Ptk. nem ilyen sorrendet alkalmaz – mint pl. az osztrák ABGB – a dogmatikai rendszerezés hasonló. V.ö.: Theo Mayer-Maly: Österreichisches Individualarbeitsrecht, Springer-Verlag, Wien – NewYork, 32–33.; Manfred Rehbinder: Schweizerisches Arbeitsrecht, Stempfli et Clio Verlag, 14. Aufl. Zürich, 26–32.; Jura Europae (Droit du travail – Arbeitsrecht), Editions Techniques Juris Classeurs Paris – C.H. Beck, München-Berlin, I–III. Vol-Band 10–90.10. (Le contrat de Travail – Der Arbeitsvertrag, Chapitre I–I Kapitel, Section – Abschnitt 1–2). 9 EU-tagállam feldolgozva: Németország, Belgium, Franciaország, Olaszország, Luxemburg, Hollandia, Dánia, Írország, Egyesült Királyság; Burgerlijk Wetboek 7. Boek. 7:610 etc. Arbeidsverhouding, 7:616. etc. Werkgever. Wetboek 2002–2003. (Herma van Voss 2003:35–41.)

² (Fazekas 1995; Fazekas 2003:155–192; Vékás 2000:553–562.)

³ (Prugberger 2002a:38–39.)

⁴ Alfred Söllner: Arbeitsrecht, 4. Aufl. Verlag W. Kohlhammer Stuttgart, 21–23.

⁵ Söllner – Loriz: Arbeitsrecht, Verlag C.H. Beck, München, 4. Aufl. 8. I. 2.3.; Jura Europae, I–III. 10–90.50 (Droit collectif – Kollektives Recht. Chapter I. Droit des syndicats professionnels – I. Kapitel Berufsverbandsrecht) Ld. az 1. sz. jegyzetben említett 9 tagállamot.

⁶ Jura Europae I–III. 10–90.50 Chapter III–III. Kapitel section 2. – Abschn. 2. (Le droit des conventions des collectives – Tarifvertragsrecht.); áttekintését ld. (Prugberger 2001).

ben csak a beosztott munkavállalók (beosztott alkalmazottak és munkások) foglalnak helyet a vezető alkalmazottak viszont nem (Németország, Ausztria, Hollandia, Spanyolország, Portugália, Szlovénia és Magyarország),⁷ az üzemi alkotmányjog két területre bomlik. Az egyik terület maga az *üzemi tanács*, ide értve tagjainak megválasztását, esetleges visszahívását, az üzemi tanács belső szervezetének a felépítését, jogosítványrendszerét, tagjai munkahelyi védettségét, működésének finanszírozását, stb. Ennél a rendszernél a másik területet az *üzemi megállapodás* jelenti, tekintettel arra, hogy ahol az ÜT csak a beosztott munkavállalókból áll, ott az ÜT legtöbbször a jogait az üzemi vezetéssel, illetve az üzembirtokossal kötött írás-, vagy szóbeli megállapodás útján gyakorolja.⁸ Ezzel szemben a *duális üzemi tanácsi rendszerek*nél, ahol a munkavállalók által megválasztott beosztott munkavállalók mellett a munkáltató (üzembirtokos) által delegált vezető alkalmazottak (*leitende Angestellte*, vagy *cadres superior*) is tagjai az üzemi tanácsnak, ott az üzemi megállapodás nem kerül szóba, mivel a két ellenérdekű oldal – általában komoly viták közepette végül is valamilyen határozatot hoz.⁹ A kollektív munkajognak ez a területe is a civilizisztikához tartozik annak ellenére, hogy üzemi alkotmányjognak nevezték el. Ugyanis az ÜT szervezete és a működése erőteljes hasonlóságot mutat a gazdasági társaságokkal.¹⁰ Ezenkívül maga az intézmény is jelentős mértékben kapcsolódik a gazdasági társaságok vezetésében való részvételhez tekintettel arra, hogy a nyugati EU-s tagállamok esetében a vállalati döntéshozatalban a munkavállalói részvételi jogosultság nemcsak a felügyelő bizottság esetében áll fenn az átlagosan egyharmados részarányú olyan munkavállalói képviselőt okán, amelynek tagjait az üzemi tanács(ok) a soraikból delegálják, esetleg választják, hanem a frankofon-angolszász-skandináv-holland *board* rendszernél is, ahol lényegében a felügyelőbizottságot is magába olvasztó igazgatóság tagjainak egyharmad része a munkavállalók szavazati joggal rendelkező delegáltjaiból áll.¹¹

A munkajog dogmatikai rendszerének eddig bemutatott civilizisztikai területe mellett a *közjogi/közigazgatási részét* részben a *közszolgálati jogviszonynak* a magánjogi szolgálathoz hasonló elemei képezik bizonyos eltérések mellett. A leglényegesebb különbségek, hogy a felek megállapodási szabadságát az állam korlátozza. Ezért munkaszerződés helyett kinevezés, szabad bérmegállapítás és munkabeosztás helyett képzettségtől és közszolgálati időtől függő bérbesorolás és lépcsőzetes előmeneteli szolgálati karrier van.¹² Ezenkívül a közszolgálat általában pragmatizált, azaz a közszolgálati jogviszony munkáltatói megszüntetése a magánmunkaviszonyhoz képest jelentősen korlátozott. Ezen túlmenően a munkajog közszolgálati részét a *munkaügyi felügyelet* képezi.¹³ A munkaügyi felügyelet szintén két részre tagozódik: egy törvényességi felügyeletre, mely azt vizsgálja, hogy az alkalmazás feltételei jogszerűek, és egy munkavédelmi felügyeletre, amely annak az ellenőrzésére terjed ki, hogy a munkáltató eleget

⁷ Átfogó áttekintését a vonatkozó források megjelölésével ld. (Prugberger 2002:VI. fejezet).

⁸ (Prugberger 2002)

⁹ (Prugberger 2002)

¹⁰ (Prugberger 2002)

¹¹ *Reform der Betriebsverfassung (Erläuterungen, Gesetz, Wohlordnung. Hrsg. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. 19–26.; Hoyningen-Huene: Betriebsverfassungsrecht – Verlag H.C. Beck 4. Aufl. 6–31.*

¹² *Employee participation in Europe (Works councils, worker directors and other forms of participation in 15 European countries – EIRR Report Number Four. European Industrial Relations Review. Industrial Relations Service.*

¹³ (Balázs 1992:79–80; Saint-Jours 1986:Chapter IV; Peine – Heinlein: Beamtenrecht, 2. Aufl. C.E. Müller Verlag, Heidelberg. 53.)

tesz-e a munkabiztonsági és üzemhygiéniai előírásoknak.¹⁴ Végezetül ide sorolható még a foglalkoztatás-elősegítés joga a maga aktív, elhelyezkedést elősegítő és passzív, munkanélkülieket segélyező eszközeivel, a foglalkoztatástámogatási alappal, valamint ezeket az eszközöket alkalmazó és a foglalkoztatási alapot kezelő foglalkoztatási hivatali szervezettel együtt.¹⁵

Igy néz ki a munkajog átfogó dogmatikai rendszere, amelyet az EU-tagállamok esetében az EU munkaügyi miniszterei által az EU Minisztertanácsa keretében többnyire irányelvi és ajánlási formában igyekszik szintetizálni és harmonizálni a Luxemburgban székelő Európai Törvényszékkel (*Curia*) együtt.¹⁶ Az EU-n kívüli EFTA-államok tekintetében a közösségi joggal történő összhangba hozás területén az EFTA-bíróság jeleskedett.¹⁷ Ennélfogva ma az Európai Gazdasági Térség munkajoga a maga teljességében harmonizáltnak mondható.

Nézzük most meg, hogy a munkával és a magán-, valamint a közszolgálattal összefüggő jognak itt felvázolt mai modern intézményrendszere milyen változások közepette, miként fejlődött ki.

A mai munka- és szolgálati jog kialakulásának gyökerei a nyugat-európai polgári piacgazdasági körülményei között

A céhrendszer fellazulásával a céhek érdekvédelmi és szakmafelügyeleti szerepét fokozatosan a céhekből átalakulással kifejlődött kereskedelmi és szakmai gazdasági kamarák vették át. A kontinentális nyugat-európai államok többségében a családi termelő-javító üzem/műhely és kereskedelmi-vendéglátóipar egészen a XIX. sz. második feléig uralkodó maradt. Ezekben a családi üzemekben és műhelyekben a cégvezetést és az adminisztrációt, valamint a műszaki-szakmai irányítást általában a tulajdonos irányítása és felügyelete mellett a munkavállalók ún. vezető alkalmazotti rétege (*leitende Angestellte, Angestellte, Cadres superior, cadres*) látta el, míg a segédek a munkás (*Arbeiter, Employment*) kategóriába tartoztak. A mestereket, azaz a mestervizsgával rendelkező munkavállalókat ha nem is voltak vezetők, műszaki alkalmazotti beosztást kaptak. Ennek a megkülönböztetésnek komoly jelentősége volt, mivel képzett munkaerőben hiány jelentkezett, és emiatt nehezen lehetett ilyenhez hozzájutni. Ezért kitüntetett helyzetbe kerültek, ami abban is megnyilvánult, hogy akár a munkáltató, akár az alkalmazott/vezető alkalmazott mondott fel, hosszabb felmondási időre és magasabb végkielégítésre voltak jogosultak, alkalmazotti felmondás esetében pedig kötelezettek. Munkájuk fontosságát bizonyítja az is, hogy náluk a próbaidő is hosszabb volt.

A jogi szabályozás ehhez a helyzethez igazodott. A kereskedelmi alkalmazottak munka-, illetve szolgálati viszonyát általában a kereskedelmi törvények, míg az ipari alkalmazottakét, valamint az ipari és a kereskedelmi munkásokét az ipari rendtartás, illetve az ipartörvény szabályozta, e törvényeknek, illetve rendtartásoknak a kodifiká-

¹⁴ (Prugberger – Rácz 2003; a Jura Europae a 9 feldolgozott EU-tagország vonatkozásában hasonló felfogást tükröz I–III. 10–90.20.20. (*Emplai et formation-Beschäftigung und Ausbildung*); megjegyezzük: a munkaügyi felügyeletet nem fogja át, ellentétben Rehbinderral, ld. 1. sz. jegyzetben hiv. mű 3. rész.)

¹⁵ (Prugberger – Rácz 2003:77–80, 82–84.)

¹⁶ (Prugberger – Rácz 2003:19–50.)

¹⁷ (Birk 2001:44–55.)

lása előtt pedig a kereskedelmi és ipari szokások (*usance*). Ugyanígy minden szakmának szokások formájában megvoltak a maguk szabályai, amelyek az adott szakmában dolgozók szolgálati viszonyát is meghatározták. Olaszország, Spanyolország és Portugália vonatkozásában a hajózás szabályaival együtt a tengerészek szolgálati viszonyaira is kiterjedő előírásokat a *Raccolta-gyűjtemény* foglalta össze. Ezek a szabályok a XIX. sz. második felében megalkotott szakmai, gazdaságágazati törvényekbe épültek be. Így a bányászok munkaviszonya a bányatörvénybe, az erdészeké az erdőtörvénybe, a vadőröké a vadászati törvénybe, és így tovább. Néhány foglalkozás esetében külön törvény szabályozta az ott dolgozók munkaviszonyát, így Németországban és Ausztriában a tengerészekét a *Seemannsgesetz*, míg a házmestereket a *Hausmeistergesetz*. Hasonlóan külön törvény szólt az újságírók, a színészek, a háztartási alkalmazottak munkaviszonyáról.¹⁸ Ezen kívül pedig a szakmai utánpótlás biztosítása érdekében minden ország megalkotta a maga tanonctörvényét (*lehrlingsgesetz*), amelyet az egyes szakmák külön miniszteri rendeletekkel (kultusz- és szakminiszteri együttes rendelet), valamint szakmai rendtartásokkal konkretizáltak.¹⁹

Ez a jogi rendezés felelt meg az ipari és kereskedelmi családi vállalkozások munka- és szolgálati viszonyainak. A fő és egyúttal a kiinduló modell a kis- és a nagykereskedelmi, valamint a kézmű- és kisipari családi vagy egyszerű, illetve kis létszámú társas vállalkozás volt. A XIX. sz. harmadik harmadáig a kis- és középvállalkozások jelentették az átlagot a kisüzemek esetében 10-nél kevesebb, a középüzemek esetében 100-at nem meghaladó alkalmazotti létszámmal. Amikor azonban a tömegtermelésre specializálódott nagyüzemi gyáripár és az áruházi rendszer a XIX. sz. harmadik harmadától kezdve egyre nagyobb teret nyert, a nagy üzemcsarnokokban és áruházakban több száz munkavállaló tevékenységét kellett egyrészt a munkavezetőnek, másrészt önmaguknak összehangolni. Az emiatt nélkülözhetetlenné váló kooperáció és a technológia automatizálódása (gépesedése) következtében egyre növekvő üzemibaleset-veszély miatt olyan *üzemi rendtartási törvényeknek* a kibocsátása vált szükségessé, amelyek csak kerettörvények voltak, és ezért minden munkáltató – e törvény alapulvételével – köteles volt a saját körülményeinek megfelelő üzemi rendtartást készíteni, és azt az üzemben belül betartatni. Emellett a XIX. sz. harmadik harmadáig az üzemek gépi felszerelésének gyarapodásával egyre nőtt a balesetveszély, és az óvórendszabályok hiánya miatt egyre több üzemi baleset történt. Ezek megelőzése érdekében minden állam a munkáltatóknak a munkabalesetekért fennálló felelősségét a veszélyes üzemi felelősség szabályait az alkalmazottakra is kiterjesztette, és ezzel objektívvá tette. Emellett pedig minden államban általános balesetvédelmi törvényt alkottak, amelynek figyelembevételével minden egyes ágazatban szakminiszteri rendeletekkel megalkották az egyes szakmákra és ágazatokra vonatkozó üzemi balesetvédelmi törvényeket. Ezek alapján kellett az egyes munkahelyeken munkavédelmi rendtartást kialakítani. Minderre azonban a század utolsó évtizedeiben állami beavatkozásokkal történt korlátozása kezdetén került sor.²⁰

Mivel a munkaszerződésben érintett felek között nem állt fenn erőegyensúly, sőt a liberális államnak a beavatkozástól való tartózkodásában is megnyilvánuló közöm-

¹⁸ Was bringt die EG., was bringt der EWR. Für Österreich-Hrsg. Bundeswirtschaftskammer, Wien, 1992.

¹⁹ Ld. Jura Europae I–III. 10–90.00., valamint a nyugat-európai országok munkajogi tankönyveinek fejlődéstörténeti fejezetei.

²⁰ Ld. Jura Europae I–III. 10–90.00.

bössége miatt a munkáltatói erőfölény a munkavállalóval szemben egyre nagyobb mértékűvé és kihasználó jellegűvé vált,²¹ a munkavállalók érdekeik megvédése céljából szervezkedni kezdtek. Ennek első fázisa a munkavállalók részéről a szakszervezetek létrehozása volt. Ellenintézkedésként a munkáltatók – miután látszott, hogy a szakszervezeti mozgalom illegálisnak nyilvánítása hosszú távon nem tartható – létrehozták a saját érdekvédelmi szervezeteiket. Kialakult a két szervezet közötti *érdekegyeztetés* állami részvétel nélküli kétoldalú, vagy állami részvétellel történő háromoldalú formája, és ezzel együtt az *interorganizációs tarifaszerződés*, ami összekapcsolódott a munkáltatók által a vállalati szakszervezettel megkötött *firmakollektív (tarifa) szerződéssel*. A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalások zsákutcába kerülése esetére kialakították az *érdekviták* közvetítéssel (*mediation*), egyeztetéssel (*comilation*) és döntőbíráskodással (*arbitration*) történő rendszerét, ennek eredménytelensége esetére pedig a munkaküzdelmet, illetve annak két formáját a sztrájkot és a kizárást (*lock out*, *Ausrperrung*). Ezek közül az érdekvédelmi szervezetek munkaérdek-képviselési szerepét, a koalíciós tárgyalások rendjét és módját, valamint a kollektív szerződést valamennyi EU-tagállamban az 1960-as évek elején vagy közepén készült tarifatörvények szabályozzák, és ez vonatkozik a kollektív érdekvitákról szóló törvényekre is.²²

E törvények tartalma alapján mind az érdekegyeztetés, mind a kollektív érdekviták jogi rendezésének háromféle módja alakult ki. Egy teljesen liberális, állami közreműködés nélküli bipartit érdekegyeztetés, a reprezentativitási feltételek nélküli tarifaszerződés-kötés, továbbá ugyancsak állami közreműködés nélküli, és a felek által megszervezett közvetítés, egyeztetés és arbitráls. Itt az állam legfeljebb csak tanácsadási segítséget nyújt. Ez jellemző a német és az osztrák rendszerre. Ezzel szemben a Benelux államok és Franciaország, valamint a latin államok, mindegyik itt megemlített intézménynél igénylik az állami közreműködést. Ezért ezekben az államokban az érdekegyeztetés és érdekérvényesítés állami közreműködéssel történő kötött formája érvényesül. A kettő között helyezkedik el az angolszász és skandináv vegyes forma, ahol az előbbihez hasonlóan kötelező az egyeztetés, de azt nem feltétlenül állami egyeztető szerv közreműködésével lehet csak lebonyolítani, hanem magánegyeztető iroda előtt is. A lényeg az, hogy mindhárom megoldásnál a munkaküzdelem megindítását egyeztetés előzze meg.

A munkaküzdelem esetében az irányvonalak kissé komplikáltabbak. A sztrájk a legtöbb országban sokáig jogellenesnek bizonyult.²³ Ennek ellenére alkalmazták. A sztrájkra ellenintézkedésként a munkáltatók és érdekvédelmi szerveik kizárással (*lock out*) válaszoltak. Az ún. politikai sztrájk kivételével a XX. század közepére mindenütt elismerést nyert mind a sztrájk, mind a kizárás. Mindkettőt „*usance*” jellegűen, a „*golden formell*”, vagyis az aranyformula szabályozza, valamint az egyes államok sztrájkrendtartásai, vagy az érdekvitákról szóló törvények.²⁴ Valamennyi polgári államban az erőszakos, romboló sztrájk tilos. Ez ellen – Portugália kivételével – mindenütt jogos a vé-

²¹ Ld. *Jura Europae I–III. 10–90.00. Megjegyezzük, hogy a német, az osztrák és a francia, valamint az olasz és az angol jogfejlődéssel egy időben, az 1870–90-es években Magyarországon is megjelennek az ún. „ipartörvények” (1872.: VIII. tc. első, 1884:XVII. tc. második ipar tv. + 1891:XIV. tc. ipari alk. Betegbirt. tv. + 1893:XXVIII. tc. munkásvédelmi tv.). Ld. (Márkus 1904:494–497; Prugberger 1984:15–22; Söllner 4. sz. jegyzetben hiv. hely).*

²² (Söllner 4. sz. jegyzetben hiv. hely; Nikisch 1955:17–24.)

²³ Összefoglaló áttekintését ld. (Prugberger 2002:69–78, 96–98, jogforrás-felsorolás a 97. oldalon).

²⁴ *Jura Europae, I–III. 10–90.60. VII. Titre-Titel, Chapitre I – Kapitel I. Action sociales – Arbeitskämpfe.*

dekező lock out alkalmazása.²⁵ A támadó kizárást csak a német-osztrák jog engedélyezi, a többi állam csak a jogellenes sztrájkkal szembeni védekezőt, abból kiindulva, hogy a munkavállalói oldal a gyengébb fél. A legtöbb állam csak a szakszervezetek által szervezett sztrájkot ismeri el törvényesnek, míg a munkavállalók által spontánul szervezetet és az ún. szolidaritási sztrájkot vadsztrájkknak minősíti.²⁶ Az Egyesült Királyság ismeri el csak a munkavállalók által szakszervezeti közreműködés nélkül szervezett sztrájkot törvényesnek, a szolidaritási sztrájknál viszont megkívánja a szakszervezeti közreműködést.²⁷

A kollektív munkajognak az eddig tárgyalt koalíciós jogterülete mellett – azzal ha nem is párhuzamosan, hanem valamivel később – kialakult az *üzemi alkotmányrend-szer* joga. Ennek leglényegesebb intézményeként az üzemi tanácsok alakultak ki először informális módon a XIX. sz. végén, a szakszervezeti szerveződés kezdeti állami tiltásának megkerülésére.²⁸ A szakszervezetek legalizálását követően Németországban az I. világháborút követően a weimari köztársaság idején az üzemi tanácsok az üzemi vezetésben való együttdöntési, konzultációs és információs joggal legalizálást nyertek. E német mintájú üzemitanács-rendszert átvette az újonnan megalakult Csehszlovák Köztársaság is. Hitler hatalomra jutását követően azonban az e tanácsrendszert mindkét államban felszámolták.²⁹ Hasonló sorsra jutott a csak konzultációs és véleményezési joggal bíró francia, belga és holland üzemi tanácsi rendszer is a II. világháború alatti német megszállás következtében.³⁰

A II. világháborút követően az üzemitanács-rendszer először a fémiparban, majd az 1960-as évek végétől általános jelleggel feléledt,³¹ amiben két tényező játszott szerepet. Az egyik az Egyesült Államokból kiinduló és a nyugat-európai államok által is meghonosított munkavállalói részvényrendszer, a másik pedig az ezzel összefüggésben kiépült felügyelőbizottsági (német-osztrák) rendszer, illetve igazgatósági (frankofon-skandináv-angolszász)³² munkavállalói képviseleti rendszer (ESOP rendszer) kialakítása volt.³³ E rendszerekben az egyes kereskedelmi társaságok, illetve vállalatok üzemei által megválasztott üzemi tanácsok taglétszámuk arányában delegálnak tagokat a vállalat összüzemi tanácsába, valamint a társaság felügyelőbizottságába/igazgatóságába. Ha több vállalat konszernt alkot, akkor a vállalati összüzemi tanácsok és felügyelőbizottságok/igazgatóságok küldenek tagokat a konszern üzemi tanácsába és felügyelőbizottságába. A német fémiparban a felügyelőbizottsági tagoknak csak 50%-a tulajdonosi választású, míg 50%-uk munkavállalói delegáltságú. Itt szavazategyenlőség esetén a mindkét oldal-tól független elnök szavazata dönt. A nehézipar elszorvadásával ez a rendszer egyre veszít a jelentőségéből. Ennélfogva az 1960-as években kialakult társaságvezetésben általános-

²⁵ *Jura Europae*, III. I/1.

²⁶ (Prugberger – Tatár 1994:117–118.)

²⁷ (Radnay József 1990; Prugberger 2002)

²⁸ (Prugberger 2002)

²⁹ Ld. Söllner 4. sz. jegyzetben hiv. hely.

³⁰ (Prugberger 1993)

³¹ (Nikisch III. Band 2. kapitel; Strasser 1984:158.)

³² (Nikisch III. Band 2. Kapitel; Strasser 1984:198–200); *Jura Europae*, I. Band 30.52. II. (Franciaország), Rosanvallon Pierre: *L'age de l'autogestion*. Éditions du Seuil; *Jura Europae* I. Band 20.52. II. (Belgium); J.E. II. B. 40.53. III. 1. Absch. (Olaszország).

³³ (Szamuely 1979; Pleyer 1968; *Jura Europae*, I. B. 50.52. II/1. (Luxemburg); Prugberger 1987)

sá vált munkásrészvételi rendszer került előtérbe, ahol a felügyeleti tanácsi/igazgatósági tulajdonosi és munkavállalói képviselő két-harmad-egy-harmad arányú.³⁴

Ami az üzemi tanácsokat illeti, azoknak többféle, bizonyos mértékig egymással keveredett típusa alakult ki. A szervezetet érintően van monista és duális típus. A *monista* rendszernél az ÜT csak beosztott munkavállalókból áll. Ilyen a német, az osztrák, a holland, a francia, a spanyol és a portugál ÜT. Ezekben az országokban az ÜT közvetlenül az üzemi vezetéssel tárgyal, a tárgyalás eredményét *üzemi megállapodásban* lefektetve.³⁵ A *duális* rendszernél az ÜT egyik oldalát a munkavállalók által megválasztott beosztott dolgozók, míg a másik oldalát az üzembirtokos (munkáltató) által delegált üzemi vezetők képviselik. A két oldal közötti megállapodás jelenti az üzemi tanács határozatát. Ez a megoldás alakult ki Belgiumban, Luxemburgban és a skandináv államokban.³⁶ Ami a munkavállalói oldal *tagjelöltjeinek* a *kijelölését* illeti, a német-osztrák-holland rendszerben ez a szakszervezeti és az üzemi tanácsi képviselő egymástól elkülönül. A vállalati szint felett a szakszervezeti, az alatt az üzemi tanácsi érvényesül. A többi államban a jelöltállítás joga a szakszervezeteket illeti meg, és a szakszervezetek részt vehetnek az ÜT munkájában. Az üzemi tanácsok *jogosítványrendszere* Franciaország kivételével hármas: a munka-, bér-, és személyügyi, valamint a munkavédelmi kérdésekben együttdöntési jogkör illeti meg a tanácsot, míg a gazdasági, pénzügyi és gazdaságszervezési ügyekben csak konzultációs-állásfoglalási és információ iránti jogosítvánnyal rendelkezik. A francia üzemi tanácsok jogosítványrendszere csak ez utóbbi kettőre terjed ki.³⁷ Az Egyesült Királyságban az ÜT-rendszert az 1970-es évek közepén a Donovan-Bizottság akarta bevezetni, amit a Parlament el is fogadott, a Lordok Háza azonban nem hagyott jóvá. Éppen ezért az Egyesült Királyságban üzemi tanács azóta sem működik. Bizonyos ügyekben azonban a munkahelyi közösség álláspontját az üzemi vezetés kikéri (*code determination*).³⁸

A *közszolgálat* területén a nyugat-európai kontinentális jogrendszerek kétféle megoldást alakítottak ki. A frankofon-latin államokban mindenki közalkalmazott, aki állami vagy önkormányzati költségvetésből fenntartott intézménynél, köztisztviselnél dolgozik, függetlenül attól, hogy az adott intézmény hatóság, vagy sem. Az itt dolgozó közalkalmazottakat két csoportba sorolják: a fizikai és ügykezelői állományba tartozók az egyszerű közalkalmazottak, míg az érdemi ügyintézését végzők a köztisztviselők. Valamennyien kinevezéssel kapja meg a munkaköri beosztást. A besorolás a munkakörhöz előírt képzettségtől, valamint a közszolgálatban eltöltött időtől függ. A közintézményeknél akár közalkalmazottként, akár köztisztviselőként dolgozik a közszolga, fizetése államilag előírt illetményrendszer által meghatározott. Törvényi, kormányzati és szakminiszteri jogforrások állapítják meg a közszolgálati előmenetel rendjét, s az ezzel kapcsolatos minősítést. Valamennyiükre kiterjed a pragmatizáltság, vagyis állásuk biztosított. Közszolgálati jogviszonyuk ezért csak súlyos fegyelemsértés esetén fegyelmi úton, vagy alkalmatlanság okán szüntethető meg.³⁹

³⁴ (Makó 1988:5; Prugberger 1988b; Prugberger 1988a:1–3, 11–22, 36–38, 41–42.)

³⁵ Gerrick v. Hoyninger-Huene: Betriebsverfassungsrecht, § 1. III. 5–9.; Strasser, Kollektives Arbeitsrecht, 304. s. köv. o.

³⁶ Jura Europae, v. Hoyningen-Huene, 2. § 6., Jura Europae I. B. 10.52. II. 1. (Németország); Waas 1997:345–409; Jura Europae, II. Band 60.52. II. (Hollandia); Strasser, Kollektives Arbeitsrecht, 224–245. o. (Ausztria); Fritz 1994, (Svájc); Jura Europae I. Band 30.52. II. 1. (Franciaország).

³⁷ Jura Europae, I. Band, 20.52. II. 1. (Belgium); II. Band, 50.52. II. 2. (Luxemburg); III. Band, 70.52. II. (Dánia)

³⁸ Jura Europae, I. 30. 52. II. 2.

³⁹ Jura Europae, III. Band, 90.52. II.

A germán államokban (Németország, Ausztria és Svájc) a közintézményi munkatársak közül csak azok számítanak hivatalnoknak és csak azokra terjed ki a „*Beamtensgesetz*”, akik a hatósági vagy nem hatósági tevékenységet folytató közintézmény működésével összefüggő lényeges tevékenységet végeznek. A közintézményeknél az ügykezelői és a fizikai-kisegítő tevékenységet folytató munkatársakra viszont a gazdasági, illetve a magánmunkajog előírásai az irányadók. Míg a „*Beamter*”-ekre, azaz a hivatalnokokra-köztisztviselőkre az előbb leírt pragmatizáltság és státuszvédelem szabályai érvényesek, addig a többi közalkalmazottra mindez nem áll. Ők egyszerű munkaszerződés alapján dolgoznak.⁴⁰

Ugyanakkor mind a frankofon-latin államoknál, mind a germán típusúaknál megtalálható a köztisztviselői tevékenységet kinevezés helyett egyszerű munkaszerződéssel folytató munkatárs is, aki a pragmatizáltsággal összefüggő előnyöket nem élvezi. Rájuk a magánalkalmazotti jogi státus vonatkozik abban esetben, ha tevékenységük ügyintézői jellegű. Ilyen kinevezés helyetti szerződéses jogviszonyra általában helyettesítés esetén kerül sor.⁴¹

A közszolgálatban a kollektív munkajog valamennyi nyugat-európai államban és mind a két rendszerrel megjelent. A közalkalmazottak és a köztisztviselők is szakszervezetileg szerveződnek, szakszervezeteik pedig a közintézményekkel, kormányzati képviselet mellett vagy anélkül bipartit érdekegyeztetési fórumokon, valamint intézményi szinteken interorganizációs és intézményi kollektív szerződéseket kötnek. Az érdekvita-megoldási módok a már leírtak vonatkoznak. A sztrájkjogot különbözőképpen ítélik meg. A germán jogrendszerekben a közhivatalnokok nem sztrájkolhatnak. A legtöbb jogrendszer azonban a főhivatalnokok és a fegyveres testületek tagjai kivételével lehetővé teszi a közhivatalnokok részére a sztrájkjogot.⁴² Ezenkívül a közszolgálat is ismeri az üzemi tanácshoz hasonló közalkalmazotti, közszolgálati tanácsot, ami a már leírtakhoz hasonlóan strukturálódik a különböző államokban. Az intézményi kollektív szerződés és az intézményi közalkalmazotti tanács közreműködésével készíti el minden közintézmény a maga házi rendtartását.⁴³

Az Európai Unió jogharmonizációs tevékenysége a munkajog területén

Tekintettel arra, hogy az Európai Gazdasági Közösségnek (EGK) elsődlegesen a tagállamok gazdaságának a növelése a célja, ezért a gazdasággal kapcsolatos joganyag harmonizációját helyezte előtérbe.⁴⁴ A főként szociális indíttatású munkajog harmonizációja az 1960-as évek végén indult el elsődlegesen a keynesi szociális piacgazdaság, a *welfare state*, illetve a *welfare society* társadalomfilozófiájából adódó munkavállalói érdekek védelmének hatására. Ez az irányvonal a maastrichti csúcson kulminált. Ekkor született meg a munkavállalók szociális alapjogairól szóló Bizottsági Charta, amelyet azonban az Egyesült Királyság és Dánia nem volt hajlandó a megalkotáskor aláírni. Az 1990-es évek elejétől kezdve – annak ellenére, hogy Tony Blair miniszterelnöki színre

⁴⁰ Ld. a 13. sz. jegyzetet, 1948 előtti magyar vonatkozásban pedig (Magyary 1942:129–136).

⁴¹ (Peine – Heinlein 13. sz. hiv. mű, 110–115.)

⁴² (Balázs 1992)

⁴³ Ld. (Radnay 1990)

⁴⁴ (Peine – Heinlein, 168–174.)

lépése után az Egyesült Királyság és hatására Dánia is aláírta a Chartát – az 1970 és 1990 között megalkotott munkajogi irányelveket sorra a munkavállalói érdekek hátrányára és a munkáltatóiak előnyére módosították. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ne maradtak volna meg a munkavállalókat védő *minimálstandardok*, csupán hatáskörük szűkült, és az érvényesítés feltételei keményebbé váltak. Emellett azonban újabb irányelvek is születtek az első évezred végén és a második évezred elején.⁴⁵ Az irányelvek általában nem állapítottak, illetve állapítanak meg a nemzeti joguknál kedvezőbb munkavállalói érdekeket és a jogosultságokat védő minimálstandardokat, hanem a számukra legkevesbé előnyös nemzeti minimálstandardot fogadták el irányelvként azzal, hogy annál szigorúbb, illetve kedvezőtlenebb a minimálstandard egy tagállamban sem lehet. Ajánlást tehet azonban ennél kedvezőbb minimálstandard tagállami elfogadásra a munkaügyi miniszterek tanácsa és a bizottság. Ilyen javaslatok gyakran születnek. Ez látható 1993-ban a munkaidővel összefüggésben megalkotott irányelv esetében, ugyanakkor az irányelvi minimálstandard enyhítésére tesz javaslatot az 1995. évi ajánlás.

Ami a munkajog uniós előírásokkal történő jogharmonizációját illeti, az a következő területeket fogja át az eddigi uniós jogalkotás alapján:

1. A munkajognak a munkavállalóval szembeni versenytilalmat a konkurenciatilalmi szerződéssel együtt.⁴⁶

2. A diszkrimináció tilalmát, amely nemcsak a faji, vallási, ideológiai megkülönböztetést tiltja, hanem előírja, hogy azokat is, akik az atipikus foglalkoztatás valamelyik formájában dolgoznak, úgy kell kezelni, mint a rendes munkaviszonyban dolgozó személyeket. Mindez vonatkozik a részmunkaidőben, határozott időtartammal, kölcsönzéses viszonyban, távmunkában, valamint tartós vállalkozási és megbízási jogviszonyban dolgozókra, akik, ha teljes munkaidős és határozatlan időtartamú állás megürül, a pályázati kiírás során megnyilvánuló azonos feltételek fennállása esetén alkalmazási elsőbbségi jogosultsággal rendelkeznek.⁴⁷

3. A munkavállalók érdekeit célozza, egymással a gyakorlatban általában összefüggő három irányelv, amelyek közül az egyik a munkáltatói jogutódlásról, a másik a munkáltató fizetésképtelenségéről, a harmadik pedig a csoportos létszámleépítésről szól.⁴⁸ A három irányelv az időközi módosítások után hátrányosan érintették a munkavállalók státusvédelmét és elmaradt illetményük kifizetését. Míg ugyanis az eredeti irányelvi szabályok szerint az egy évet meghaladó eredeti kollektív szerződés egy évig

⁴⁵ (Gyulavári – Könczei 2000)

⁴⁶ 98/59 EG-irányelv hatályon kívül helyezte a 75/129. EKG-irányelvet és a munkavállalókra nézve hátrányosabban szabályozta a csoportos létszámleépítést. Hasonló tendencia érvényesült a munkáltatói jogutódlásról szóló 77/187. EKG-irányelvnek a 98/50 EK sz. irányelvvel történt módosításánál, a munkaidőről, pihenőidőről és a szabadságról szóló 93/104. sz. EK irányelv a munkaidőkeret bevezetésével a munkavállalók pótlékhoz való jogosultságát szűkítette, bővebb tárgyalását ld. Kiss 2001:171–176 (feldolg. Kiss Gy.), 223–224 (feldolg. Berke Gy.), 351–379 (feldolg. Kiss Gy.).

⁴⁷ Erről sem uniós irányelv, sem ajánlás nincs, csupán minden tagállamban érvényesülő „*usance*”. V.ö. Jura Europae I-III. Band 10–90. valamint a nyugat-európai államok munkajogi tankönyveiben a munkáltató jogai és a munkavállaló kötelezettségei c. fejezeteivel.

⁴⁸ 75–117 EKG-irányelv a férfiak és nők egyenlő bérezéséről, 76/207 EKG-irányelv a férfiak és a nők egyenlő bánásmódjáról a munkaviszonyban, szakképzés, előmenetel, a munkafeltételek terén, 86/613 EKG-irányelv az atipikus foglalkoztatásban lévőknek a tipikus munkaviszonyban állókkal történő egyenlő bánásmódjáról, 2000/78 EK irányelv az egyenlő bánásmódról a foglalkoztatás és a munkavállalás terén; 2000/43. EK irányelv egyenlő bánásmód a faji és etikai hovatartozástól függetlenül, 97/80. EK irányelv a diszkriminációs ügyekben a bizonyítási teher megfordításáról. Mindennek részletes tudományos kifejtését ld. (Kiss 2001); ide tartozik még a 97/81. EK (részmunkaidős) és a 99/70 EK (határozott idejű foglalk.) irányelv, ld. (Kiss 2001).

történő fenntartási kötelezettségén túl az új munkáltató kezesként felel a régi munkáltatónak a munkavállalók irányában fennálló, egy éven belül visszamenőlegesen keletkezett tartozásaiért, és a munkavállalók munkaviszonyát csak gazdasági okból szüntethette meg, minden esetben a csoportos létszámleépítés előírásai szerint végkielégítés fizetése mellett. A módosítást követően viszont abban az esetben, ha a munkáltatói jogutódlásra a jogelőd munkavállaló fizetésképtelensége miatt kerül sor, a jogutód mentesül a kezesi felelősség és a leépítésre kerülő munkavállalók számára történő végkielégítés fizetése alól.⁴⁹ Ebben az esetben csak a bérgarancia-alap terhére történő, legfeljebb háromhavi bérmaradás megfizetését igényelhetik a munkavállalók.⁵⁰

4. Az viszont pozitív, hogy az uniós irányelvek mindegyike kötelezővé tette a munkáltató részéről a munkavállalók és üzemi képviselői szerveik irányában fennálló *tájékoztatási köteletségét* a munkaszerződés megkötése során a munkavégzés részletes feltételeiről, az atipikus munkavállalási formák valamelyikében dolgozókat és az üzemi tanácsot tipikus munkajogviszonyt jelentő munkakör megürüléséről,⁵¹ a munkavállalók ideiglenesen más vállalathoz, vagy a saját vállalatán belül más telephelyre *kiküldése*, továbbá *munkaerő-kölcsönzés* esetén a kiküldés, illetve a kikölcsönzés helyén fennálló valamennyi körülményről, valamint munkáltatói jogutódlás esetén az ezzel összefüggésben álló megváltozott helyzetről.⁵² A globalizáció és a felfokozott gazdasági verseny hatására a *munkaidőre*, a *pihenőidőre* és a *szabadságra* vonatkozó irányelv a módosítással⁵³ a munkavállalók hátrányára több vonatkozásban is megváltozott. A módosítás rugalmasabbá tette a munkaidőt és a túlmunkát a heti pihenőnapon, valamint a munkaszüneti napon történő rendkívüli munkavégzés pótlékainak megrövidítését, az élő munkaerő kizsigerelését lehetővé tette a módosítás során bevezetett *munkaidőkeret* intézménye.⁵⁴

5. Ami mindvégig pozitív, az a *munka- és a balesetvédelem*, valamint az *üzemi higiénia* uniós irányelvekkel való szoros lefedettsége, amely irányelvek az általános és az egyes ágazati/foglalkozásbeli különös védelmi normatív előírásokon keresztül az egyes egészségre ártalmas munkakörökig és ártalmas anyagokkal való foglalkozásokig részletes harmonizálандó előírásokat tartalmaz.⁵⁵

6. A *kollektív munkajog* vonatkozásában uniós normaként korábbról (1989. decembertől) a *munkavállalók szociális alapjogairól* szóló bizottsági, az Egyesült Királyság részéről történt aláírás óta⁵⁶ minisztertanácsi charta szól az érdekképviselői szervezetek képviselői jogairól, koalíciós szervezkedésük szabadságáról, a valamelyikükhöz való tartozás, de ugyanígy a kívül maradás szerinti megkülönböztetés tilalmáról, a munkáltatónak a munkavállalókkal fennálló tárgyalási és tájékoztatási kötelezettségéről. Az individuális munkajog terén a Charta az egészséges és biztonságos munkahelyteremtés követelményét, a tisztességes bérezést, valamint a regenerációt biztosító munkaidőt, s nem utolsósorban a mindenoldalú diszkrimináció általános tilalmát írja elő. Mindez

⁴⁹ 80/987 EKG-irányelv, (Kiss 2001).

⁵⁰ (Kiss 2001)

⁵¹ Vö. (Prugberger 2003:665–708).

⁵² 2000/78 EK irányelv, (Kiss 2001).

⁵³ 91/393 EKG sz. irányelv a munkaerő-kölcsönzésről, 96/71. EK irányelv a munkavállalók kiküldetéséről, (Kiss 2001).

⁵⁴ V.ö. 93/104. EK irányelvvel és (Kiss 2001:351–380 (feldolg. Kiss Gy.). Az irányelv negatív értékelése tőlem – P.T.

⁵⁵ Ld. 54. sz. jegyzetet

⁵⁶ (Lantos – Páva 2000:259–273.)

azt mutatja, hogy a munkavállalói alapjogi charta gyakorlatilag a kollektív munkajogból kiindulva átfogja az egész individuális munkajogot is.⁵⁷

7. Meg kell említeni még az *európai üzemi tanácsról* szóló 45/95. sz. irányelvet, amely szintetizálja az üzemi tanácsok korábban már bemutatott típusait. Az irányelv összhangban áll az európai vállalatról, az európai részvénytársaságról és az európai szövetkezetéről szóló irányelvekkel, amely irányelvek ott teszik lehetővé e három intézmény megalapítását, ahol a tagok, vagy a tagvállalatok lakó- vagy székhelye két vagy több tagvállalat területén van. A tárgyaló testület működése már elegendő, mely megfelel a munkáltató és a munkavállaló közötti párbeszéd követelményének. E kérdésben az irányelv tekintettel van az Egyesült Királyságra, ahol az üzemi tanács rendszere ismeretlen. Ezenkívül az európai üzemi tanács duális felépítésű, tekintettel Belgiumra, Luxemburgia és a skandináv államokra. Az a tény pedig, hogy együttes döntési jog nélkül is működhet, azt mutatja, hogy az irányelv tekintettel volt a francia üzemi tanács jogosítványrendszerére. Valamint, hogy a munkavállalói oldal tagjainak megválasztásánál a jelöltállítás terén a szakszervezeti közreműködés erős, a tagállamok többségi megoldásait tartotta az irányelv szem előtt.⁵⁸

8. Végezetül szólni kell a *foglalkoztatástámogatásról*, aminek körében számos rendelet és irányelv született.⁵⁹ Az európai szociális jog jelentős részét ezek a jogforrások teszik ki. A részletes szakirodalmi feldolgozása megtalálható *Az Európai Unió szociális jogának dimenziója* című tanulmánykötetben, továbbá Gyulavári Tamás és Könczei György *Az Európai Unió szociális joga* című kötetben, valamint a közreműködésemmel írt két tankönyvben.⁶⁰ Éppen ezért ehelyütt csak annak megállapítására szorítkozom, hogy az EU először e kérdést szorosán a közösségi politikába vonta. Utóbb azonban átadta e területet az egyes országok szociálpolitikájának, és csak évenkénti jelentést kér értékelés céljából. Valószínűnek tartom, hogy azért választotta az EU adminisztrációja ezt a megoldást, mert a munkanélküliség problémájával nem tudott megbirkózni. Ennek elsődleges oka a neoliberális globalizáció, amely folyamatot maga az EU is jelentős mértékben elősegített.

A magyar munkajogi fejlődés a jogharmonizáció tükrében

A magyar munkajogi fejlődés túlnyomórészt követte a nemzetközi fejlődés már leírt tendenciáit. Ezért e helyütt csak az eltéréseket emeljük ki, a fejlődés sajátosságait mutatjuk be. Sajátos vonás, hogy némi késéssel a német-francia megoldásnak egyes elemei hatolnak be az 1940-es évekig a magyar munkajog fejlődésbe. Az átvett intézmények megvalósítása azonban nem következetes, mind a II. világháborút megelőző, mind az azt követő kommunista időszak demokráciadeficitje és egyfelől szociális érzéketlensége, másfelől voluntarisztikus, álszociális érzékenysége miatt.⁶¹ A kommunista időszakot követő 1990. évi rendszerváltás után megindult magyar munkajog-fejlődés feloldot-

⁵⁷ (Gyulavári 2000:32–33; Gyulavári – Könczei 2000:49–56, 199–260.)

⁵⁸ (Gyulavári 2000:29–30; Gyulavári – Könczei 2000:41–44.)

⁵⁹ 94/45. EK irányelv az európai ÜT-ről, feldolgozva (Kiss 2001).

⁶⁰ (Gyulavári – Könczei 2000:57–85.)

⁶¹ (Gyulavári – Könczei 2001; Bíró – Nádas – Prugberger – Rab 2004); Prugberger – Fabók 2005.)

ta az előző időszaknak a nyugat-európai megoldásoktól való elzárkózását⁶², és a magyar munkajogot a többi posztkommunista országhoz hasonlóan alakította át. E téren a többi ilyen államhoz képest Magyarország kezdetben „éllovas” volt, később azonban több posztkommunista állam jogalkotása, főleg a kollektív jog és a koalíciós jog területén túlszárnyalta a magyar jogfejlődést.⁶³

A magyar jogfejlődés sajátosságai a II. világháború végéig fennállt feudo-polgári viszonyok között

Tekintettel arra, hogy a kontinentális Európának nemcsak a középső és keleti, hanem nyugati, északi és délnyugati felében is az ipar és a kereskedelem mellett jelentős gazdasági és szociális tényező volt a mezőgazdaság, a „kontrakt farmokon” (bérleti gazdaságok allodiális földbirtokok részeként),⁶⁴ a munkajog kettős jellegű volt külföldön és Magyarországon egyaránt. Ez azt jelentette, hogy nemcsak az iparban és a szolgáltatásban/kereskedelemben dolgozó alkalmazottak és munkások jogviszonyát kellett szabályozni, hanem a mezőgazdasági alkalmazottak és munkások jogviszonyát is, a mezőgazdaságnak az előző ágazatoktól eltérő sajátosságai szerint.⁶⁵ Ezt Magyarország is megtette a cselédtörvényekkel, amelyek tartalma azonban erőteljesen feudális, a mezőgazdasági munkásokra nézve megalázó és kiszolgáltatott jellegű volt.⁶⁶ Másfelől azonban ennek az időszaknak a magyar joga a mezőgazdasági munkavállalók bérének és bérkifizetésének a biztonságra garanciális szabályokat alkotott.⁶⁷

Ami az általános munkajogi fejlődést illeti, a szolgálati/munkaszerződést javaslati formában az 1928. évi Magánjogi Törvényjavaslat, ennek elkészítését megelőzően vele egyező tartalommal az 1900. évi első és az 1913. évi második Ptk.-tervezet tartalmazta. Az itt megfogalmazott normaszöveg-javaslatok összhangban álltak a nyugat-európai, részben kodifikált megoldásokkal.⁶⁸ E normaszöveg, valamint főleg a német-osztrák és részben (a Gömbös-kormány időszaka alatt) az olasz jogfejlődés figyelembevételével⁶⁹ a munkajogi ítélkezési gyakorlat alakításában jelentős szerepet játszott a Curia ítélkezési gyakorlata és az ennek során meghozott elvi döntései. Ezek a kor nyugat-európai munkajog fejlődésével összhangban álltak.⁷⁰

A kollektív munkajog terén a magyar jogfejlődés csak a szakszervezetek és munkaszabályzati szerződéskötési jogának az elismeréséig, valamint a kollektív szerződés, azaz a munkaszabályzati szerződés szokásjogi, bírói jogi intézményesítéséig jutott el.⁷¹ Konzisztens módon kiépített érdekegyeztetési fórumrendszerig, sem az üzemtanácsrendszerig, sem a sztrájkjog legalizálásig a magyar munkajogfejlődés nem ért el. Figye-

⁶² V.ö. Vinczenti (1941:552–581 és 588), a mű szövegértelmezése alapján megállapításom – P.T. (Román 1989:63–64; Román 1994:52–55; mindkét korszakra nézve részletes bemutatást ad Kiss 1995:32–70.)

⁶³ (Kiss 1995:101–120; a velünk szomszédos közép- és kelet-európai posztkommunista államokra ld. Prugberger 2002.)

⁶⁴ (Prugberger 2002)

⁶⁵ (Stanek, Imrik: *Landwirtschaft in Ost und West*, Umler Verlag, Stuttgart.)

⁶⁶ Ez a korabeli jogalkotásban és bírói gyakorlatban is tükröződött. Ld. (Vinczenti 1941:551, 556–557, 604 és 614).

⁶⁷ Ld. az 1876:XIII. tc.-t és az 1907:XLV. tc.-t, továbbá (Vinczenti 1941:551).

⁶⁸ (Vinczenti 1941:604, 614–615.)

⁶⁹ Ebbéli álláspontom megalapozását ld. (Prugberger 2001). Következtetések a VII. pontban a külföldi jogot tartalmazó I–V. pontokat a kor magyar jogát tartalmazó VI. ponttal összehasonlítva.

⁷⁰ V.ö. (Habermann 1942).

⁷¹ Ld. Vinczenti 1941, a jegyzetanyagban szereplő curiai döntésekkel együtt.

lemre méltó azonban, hogy az érdekviták rendezésére már ebben az időszakban is megjelentek intézményesítő normatív előírások.⁷²

Ami a közszolgálati jogviszony szabályozását illeti, a központi törvényhozás és a központi közigazgatás apparátusában, valamint a bírósági szervezetben köztisztviselőként, bíróként dolgozó közalkalmazottak bérbesorolását és a foglalkoztató államhoz való lojalitását, az alkalmazás általános etikai és szakmai feltételeit, valamint a közszolgálat általános magatartási, etikai normáit törvény, miniszterelnöki és miniszteri jogforrásrendszer tartalmazta, amit az egyes hivatali, illetve közintézmények házszabályai konkretizáltak. Hasonló struktúrában került rendezésre a megyei és a települési önkormányzati közszolgálati jog is azzal a különbséggel, hogy itt a törvényi jogalkotást megyei és helyhatósági szabályrendeletek helyettesítették.⁷³

A magyar munkajog alakulása a preszocialista és a szocialista korszakban (1945–1990)

1945–47 között a II. világháború előtti munkajog volt érvényben, jelentős demokratisztálás mellett. A cselédtörvényeket még 1945-ben hatályon kívül helyezték, az általános munkajogon belül pedig a dolgozók szociális és munkajogi védelmét jelentő normákat kollektív szerződésekbe fektették. A szakszervezetek és a munkavállalók által megválasztott üzemi bizalmiuk szerepe felértékelődött. Fokozatosan megszüntették a „fehér-” és a „kékgalléros” munkavállalók közötti megkülönböztetést. Az államosítások előrehaladtával a központilag kiadott *kollektív szerződési minták* egyre erőteljesebb mértékben kötelező erejűekké, quasi jogforrásokká váltak, amelyek tartalmát be kellett építeni a vállalati kollektív szerződésbe.⁷⁴

Tekintettel arra, hogy a gazdaságnak mind ipari, mind kereskedelmi szektora túlnyomó részben államosításra került, az állami vállalat pedig a gazdaságirányítás legalisó, elosztó egysége lett,⁷⁵ a munkajogot a többi közép-kelet-európai országhoz hasonlóan a szovjet Munka Törvénykönyv (Mt.) mintájára nem gazdasági munkajogi, hanem közszolgálati jogi tartalommal kodifikálták. Magyarországon ezt először az 1951:7. Tvr. tette meg, amelyet – a kisebb módosításokat eltekintve – lényegében változatlan tartalommal az 1979-ben jelentősebb mértékben novellázott⁷⁶ 1967. évi II. tv. váltott fel. Mind az 1951. évi, mind az 1967. évi Mt.-nek kétszintű általános végrehajtási rendelete volt, amelyek közül az egyik kormányrendeletként, míg a másik munkaügyi miniszteri rendeletként jelent meg. Ezen kívül a harmadik, speciális munkakörökre vonatkozó szintet az egyes szaktárca-rendeletek jelentették. Az így megalkotott Mt.-nek kollektív munkajogi része nem volt. A szakszervezetekről csupán egy vékony fejezet rendelkezett. A szakszervezet feladata a dolgozók minél jobb tevékenységre történő mozgósítása volt a vállalati tervek teljesítése érdekében. Erre kötött a szakszervezet csak vállalati szinten az igazgatóval kollektív szerződést, mely szinte tükörképe volt a vállalati munkarendnek.⁷⁷

⁷² Ld. (Prugberger 2002:VI. fejezet).

⁷³ (Vinczenti 1941:560–564, 589–590.)

⁷⁴ (Magyar 1942: 129–136.)

⁷⁵ (Kiss 1995:32–34.)

⁷⁶ (Ficzere 1970:87.)

⁷⁷ 1979:27. tvr.

A kisipari és a mezőgazdasági termelőszövetkezeti, azaz munkaszövetkezeti szektorban a korábban egyéni iparosokként, kereskedőkként és gazdákként dolgozókat a szövetkezetbe léptetés után tagsági munkaviszonyban foglalkoztatták. Részükre az ipari szövetkezetekben az OKISZ munkaszabályzatot adott ki, míg az mgtsz-tagok munkaviszonyát az mgtsz-törvény egyik fejezete rendezte.⁷⁸ Mindkettőnek a normaszövege tartalmilag teljesen megegyezett az Mt.-vel. A gazdaságirányítás 1966-ban bevezetett reformját követően a szövetkezeti szektor az államihoz viszonyítva még nyitottabbá vált. Jóllehet az 1975 után végzett kutatások eredményei alapján az üzemi tanácshoz hasonló dolgozói participációt be kívántuk iktatni a magyar munkajogba,⁷⁹ ez a törekvés azonban egészen a rendszerváltásig az Mt. tekintetében sikertelen maradt,⁸⁰ viszont a szövetkezetek valamennyi típusánál és ágazatánál sikerült munkahelyi közösség címén a szövetkezeti törvények 1977. évi novellázása során bevezetni.⁸¹

A reálszocializmus utolsó éveiben kialakultak először a szövetkezeti, majd pedig az állami szektorban is a belső vállalkezési önelszámolási egységek.⁸² A belső vállalkozási egységek kiinduló talaja a gebinesi átalány-elszámolási, valamint a háziipari bedolgozási rendszer és a részesművelés volt.⁸³ Az e rendszerekben résztvevők a tartalmukat tekintve vállalkozók, formájukat nézve pedig tagsági, vagy alkalmazotti munkaviszonyban álló személyek voltak.⁸⁴

A rendszerváltást megelőző utolsó két évben a hatalom elismerte a munkanélküliség megjelenését, amivel összefüggésben bevezették a munkanélküli segélyt. A mintegy ágazati minisztériumként működő és a hatalmat kiszolgáló SZOT, valamint a hozzá tartozó államilag támogatott szocialista szakszervezetek mellett megjelentek az új alternatív szakszervezetek is, amelyek 1989-re kikényszerítették a sztrájkjog elismerését és a sztrájk, törvényi úton történő szabályozását (1989:VII. tv.).⁸⁵ Ebben az időszakban már kezdett valóságos tartalmúvá és a felek valódi érdekegyeztetési akaratát tükrözővé válni a kollektív szerződés, amelynek új, több évre és az alsóbb szervezetekre kiterjedő formája, a *kollektív keretszerződés* is szabályozásra került.⁸⁶ Emellett megjelent a munkavállalói érdekeltséget növelő dolgozói részvény, az ESOP is,⁸⁷ amellyel a nem bevezetett javaslatunk értelmében a munkanélküliséget enyhíteni lehetett volna.⁸⁸

⁷⁸ (Kiss 1995:38–56.)

⁷⁹ 6/1968. OKISZ vezetőségi határozattal és 1971 decemberében ugyancsak vezetői határozattal novellázott Ipari szövetkezeti tagsági Munkaügyi Szabályzat, és az 1967:III. tv. III. fejezete a mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagsági munkavégzésről. Szakirodalmi feldolgozását ld. (Prugberger 1979:129–151, 154–164; Prugberger – Deák 1979:26–28).

⁸⁰ (Prugberger 1976; 1977)

⁸¹ (Prugberger 1987:104–111.)

⁸² (Prugberger, 1987:111–120.)

⁸³ (Prugberger 1982; 1983; 1985; Siklaci 1985; Lehoczkyne 1990:388–400.)

⁸⁴ (Prugberger 1979:212–223, 229–234.)

⁸⁵ Ld. az előző két jegyzetet.

⁸⁶ (Kenderes – Prugberger – Tatár 1989:8–9.)

⁸⁷ Bevezetésre került az 1979:27. tvr.-rel. Ld. (Román 1989:64).

⁸⁸ (Makó 1988:5.)

A magyar munkajogfejlődés a rendszerváltást követően (1990-től)

A munkajogfejlődés általános tendenciája

A rendszerváltást követően az 1992:XX. törvénnyel a magyar jogalkotás strukturálisan az EGK és az EFTA országai munkajogához közelítette a magyar munkajogot.

Ez két kérdésben mutatkozott meg. Az egyik, hogy a korábbi Mt.-vel szemben szinte konzisztens módon behozta a kollektív munkajogot a magyar jogrendszerbe, másként pedig az individuális munkajogi szabályozásnál is az egyes jogintézményi megoldásokat is az egyes nyugat-európai megoldásokhoz közelítette. Ekkor azonban még nem is annyira az EGK irányelveinek közvetlen figyelembe vétele, hanem az egyes ország-szabályozások átvétele jelent meg a magyar jogalkotásban. Ez mindenek előtt a német, a belga, később a holland, valamint részben a spanyol megoldások, a munkaügyi érdekvitáknál pedig a németen kívül az Egyesült Királyság és az USA jogi megoldásainak figyelembevételében mutatkozott meg.⁸⁹

E különböző irányokból jött befolyások alapján – elsősorban a német jog alapulvételével készült el – az új Mt., az 1992:XXII. tv., ahol azonban a koalíciós jogot érintve erősen hatott a belga-holland tripartit rendszer, viszont a reprezentativitás kritériuma tekintetében a SZOT-ból átalakult MSZOSZ a még kis taglétszámmal rendelkező alternatív szakszervezetek hátrányára elérte, hogy az Érdekegyeztető Tanácsban a részvételi jogosultsági arány a szakszervezeti vagyonnak a tagi létszám függvényében történt megosztása arányában alakuljon.⁹⁰ Ezen túlmenően a tripartit érdekegyeztetés országos általános fórumán túlmenően sem az ágazati, sem a területi bizottságok és fórumrendszerük mindmáig nem alakultak ki. Ebben jelentős mértékben az MSZOSZ negatív hozzáállása játszik szerepet, de a mindenkori kormányok is, amelyek korábban is, jelenleg is arra törekednek, hogy minél kevesebb ügyben kelljen a tripartit országos érdekegyeztetési fórumon tartalmi egyeztetést folytatni és megállapodást kötni, és ha kötnek is, utólag parlamenti módosítási javaslatokkal kilúgozzák, vagy egyszerűen jogi erővel nem rendelkezőnek tekintik.⁹¹ Az üzemitanács-rendszer alapja a német jog, ahol az üzemitanács-tagok jelölésénél a szakszervezetekkel történt kompromisszumként a spanyol megoldást vezették be.⁹² Bár a magyar üzemi tanács jogosítványrendszerében az együttes döntési jog beiktatásra került, az azonban teljesen formális lett az Antall-kormány, a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek és a szakszervezetek érdektalálkozása következtében.⁹³ Az Mt.-nek a munkaviszonyra vonatkozó szabályai a német jogot követik (áthelyezés csak megegyezéssel, fegyelmi büntetés kiiktatása, stb.). Az 1992. évi Mt.-nek a későbbi módosításai – ide értve az 1995. és az 1998. évi nagyobb léptékű novellát, valamint a 2000. és a 2002. évi jogharmonizációs módosítást – a munkavállalói

⁸⁹ (Prugberger 1988)

⁹⁰ Az Antall-kormány időszaka alatt a Munkaügyi Minisztérium Jogi Főosztályának vezetője és egyúttal az 1992. évben hatályba lépett új Mt. és Kjt. megalkotását végző Kodifikációs Bizottság elnöke, valamint tényleges kodifikátora Pál Lajos volt, aki a német minta szerint készítette el az első tervezetet. A második tervezetben a koalíciós jog és az üzemi alkotmányjog területén a belga és a spanyol minta is jelentős szerepet kapott Borbély Szilvia munkásságán keresztül. Ld. (Borbély 1992; 1990). Az érdekviita-rendezés tekintetében az angol-amerikai hatást ld. (Prugberger 1996). Átfogó elméleti bemutatását ld. (Prugberger 2002).

⁹¹ (Prugberger – Ploetz 1992:43–44, 58.)

⁹² (Prugberger 1998)

⁹³ (Prugberger 1995a; 2002)

érdekeket védő minimálstandardokat folyamatosan szűkítették. Az Mt.-vel egy időben lépett hatályba a Köztisztviselői Törvény (1992:XXIII. tv.), amely kollektív munkajogot ma sem tartalmaz. Ezt a hiányt egy kormány – KÉT – megállapodás pótolja. Néhány hónappal később jelent meg a közalkalmazottak jogállását szabályozó 1992: XXXII. tv., amely viszont a munkaügyi kapcsolatokat a tripartit országos általános és ágazati, valamint területi érdekegyeztetési fórumrendszer az uniós államokhoz hasonlóan szabályozza. Készülőben van egy új közszolgálati törvény, amely a közszolgálati munkaügyi kapcsolatokat is átfogná és csak a hatóságoknál dolgozó köztisztviselők, valamint a nem hatósági közintézményeknél dolgozó vezetők szolgálati viszonyát rendezné. Ezáltal a közszolgálat szabályozása a német közszolgálati szabályozáshoz közelítene.⁹⁴

Az Európai Gazdasági Közösség, ill. az Európai Unió jogának, vagyis a munkajog egyes területeit jogközelítési céllal rendező irányelvekben megjelenő normatív előírásoknak a magyar munkajogrendszerbe történő átültetése az 1997. évi Mt.-módosítással indult meg, amely már a munkáltatói jogutódlást és a csoportos létszámleépítést az idevonatkozó két EU-irányelv figyelembevételével rendezte. Az Mt.-t érintő számos módosítás közül az EU munkajoggal való harmonizálás szempontjából a 2001. évi XVI. tv.-t és a 2003:XX. tv.-t és a hozzákapcsolódó jogszabályokat szükséges kiemelni. Ez a két jogharmonizációs törvénycsomag, amely jelentős mértékben közelítette az európai munkajoghoz a magyar munkajogot. Ennek ellenére azonban most is vannak olyan területek, amelyeknél még eddig nem történt meg az EU-jognak megfelelő jogharmonizáció, vagy ha meg is történt, a harmonizáció csak látszatjellegű. Ezekre a problémákra kívánok a következőkben rámutatni.

Az individuális munkajog alakulása

a) A magyar munkajogi szabályozás individuális részén belül a munkaszerződés és a munkaviszony létesítésénél, a teljes és részdíj, valamint a határozatlan és a határozott idejű foglalkoztatásnál, az atipikus foglalkoztatásnál – ideértve a munkaerő-kölcsönzést, a távmunkát, az egy, vagy néhány céghez tartósan kapcsolódó egyéni vállalkozói/megbízási jogviszonyt is –, a munkáltatói bánásmódnál, továbbá a bérezésnél előforduló hátrányos megkülönböztetést tiltó irányelveket a magyar törvényalkotás a jogharmonizációs módosítások során megfelelően átvette. Ez vonatkozik az e téren fennálló bizonyítási teher megfordítására is. Hiányosságként e téren talán csak az említendő meg, hogy, bár a 2003. évi jogharmonizációs módosítással javult a kényszervállalkozók egzisztenciális helyzete, azonban a védettségük még mindig nem azonos a régi tagállamok hasonló státuszban dolgozókéval, ahol jogviszonyuk quasi munkajogviszony jellegű, mivel a munkajog garanciális jellegű szabályai ugyanúgy védik őket is, mint a többi munkavállalót. A jogharmonizációs módosítás ugyanis kiterjesztette rájuk is a munkavállalókat védő minimálstandardokat. Pozitívumként kell viszont elkönyvelni a 2003. évi jogharmonizációs módosítás alkalmával az uniós irányelveknek megfelelően az Mt. szabályai közé beiktatott esélyegyenlőségi előírásokat, amely a nő és a férfi munkavállalók egyenlő bánásmódját írja elő a munkavégzés, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények biztosítása terén.⁹⁵

⁹⁴ (Prugberger 1995b)

⁹⁵ (Prugberger 2004b; Peine – Heinlein: Beamtenrecht, 2. Aufl. C. F. Müller Verlag, Heidelberg.)

b) Ami a munkaviszony tartalmát illeti, ideértve a munkavégzést is, örvendetes, hogy a *munka- és balesetvédelmet* átfogóan szabályozó 1993:XCIII. törvénynek a 2002: LIII. törvénnyel történt módosítása a magyar munka- és balesetvédelmi jogi szabályozást majdnem teljes mértékben összhangba hozta az EU ide vonatkozó számos irányelvben meghatározott, azonban konzisztens módon egymáshoz kapcsolódó rendszerével alakí és anyagi jogi vonatkozásban egyaránt.⁹⁶

c) A munkaviszony tartalmát illetően az EU jogi normákkal majdnem mindenben megegyezik a 2003-as módosítás során az Mt. szabályai közé részben beiktatott, részben pedig újrafoglalmazott kirendelésre, átirányításra, kiküldetésre és helyettesítésre vonatkozó rendezés. Itt azonban nem Európa-konform, ha a *kirendelés, átirányítás, kiküldetés és helyettesítés* esetén, az annak keretében végzett munka kevesebb munkabérrel jár, az ezt végző munkavállaló részére nem az állandó munkahelye szerinti átlagkeresetet, hanem az ennél kisebb összegű távolléti díjat kell csak a részére számfejtteni. Maga a távolléti díj is – amit az 1995. évi Mt.-módosítás vezetett be – Európa-idegen jogi kategória. Egy másik probléma itt az, hogy – ellentétben a korábbi szabályozással – az Mt. 2003-as módosítása nem tartalmazza azt a munkáltatót terhelő kötelezettséget, mely szerint, ha a munkáltató tartósan helyettesként egy másik munkakört akár részfoglalkozásként a sajátja mellett ellát, a részére helyettesítési díj jár. Ezt a hiányosságot az LB munkaügyi kollégiumának állásfoglalása azonban pótolta.⁹⁷

d) A munkaviszony tartalmát érintve a *munkáltatói jogutódlás* kérdését az 1998. évi Mt.-módosítás még a 77/487 sz. EU-irányelv eredeti szövege szerint szabályozta. A 2003. évi Mt.-módosítás a munkáltatói jogutódlás Mt.-beli szabályait a 98/50. sz. irányelvvel történt kiegészítés szellemében módosította. A kiegészítés kettős jellegű. Az egyik arra az esetre vonatkozik, amikor magáncég jogutóda közintézmény lesz és a munkavállalóknak közalkalmazottakká vagy köztisztviselőkké kell válniuk, vagy ennek fordítottja áll elő, míg a másik eset, amikor a jogutódlásra fizetéseképtelenségi eljárás miatt kerül sor. Az első esetet érintve az Mt.-módosítás teljes mértékben Európa-konform, míg a második esetben ez már vitatható. A módosított irányelv 4/a. cikkelye ugyanis a jogutód munkáltató által gazdasági okból végrehajtott munkaviszony megszüntetéssel járó végkielégítés-fizetés, valamint a jogelőd munkáltató részéről a munkavállalók irányában fennálló tartozásaiért fennálló kezesi felelősség alól csak fizetéseképtelenségi eljárás keretében történő jogutódlás esetén mentesül.

Ezzel szemben a 2003. évi módosítás ezt a munkavállalók terhére keményebben fogalmazta meg, mivel főszabályként az új munkáltatót kezesi felelősség általában nem, hanem csak akkor terheli, ha a jogelőd munkáltatónál 20%-ot meghaladó tulajdonosi részesedése volt. Ezt a diszkrpanciát az EU-ba lépésünk előtt a bővítési biztos (bizottság) nem vitatta, csak azt, hogy a magyar Mt. nem tartalmazza a munkavállalónak azt a jogát, hogy ha számára a jogutódlással a munkaviszony a jogelődi helyzethez viszonyítva terhesebbé válik, olyan felmondással élhet, amelyet úgy kell tekinteni, mint-ha a munkáltató élt volna rendes felmondással. Helyesnek látszana e jogharmonizációs igénynek is eleget tenni az Mt. 85/A. §-ának a kiegészítésével.

e) Erősen problematikusnak érzem az Mt.-nek a *munkaidőre, a pihenőidőre* és a *szabadságra* vonatkozó előírásait, mivel azok több vonatkozásban nem állnak össz-

⁹⁶ (Prugberger 2002:kiegészítés).

⁹⁷ (Prugberger 2002:kiegészítés).

hangban az EU Tanácsának 93/104. sz. irányelvével. Az irányelv 2. cikkelye a heti munkaidőt 48 órában határozza meg, míg az Mt. 117/B. §-a napi órában, heti 5 munkanapot számítva. Ez összhangban van az irányelvvel. Az azonban már nincs összhangban vele, hogy a munkavállalók bizonyos csoportjánál lehetőséget ad a napi 12 órás nem túlmunkának számító munkaidő alkalmazására, ami 5 munkanapot számítva heti 60 órát tesz ki az irányelv által meghatározott maximális 48 órával szemben. Ebbe a körbe tartozik a *készenlét*, a *készenléti jellegű munka* és az *ügyelet* is, amelyekre az Mt. előírásai szerint csak csökkentett jellegű díjazás jár. Ez is ellentétben áll az irányelvvel, mivelhogy a 2. cikkely értelmében munkaidőnek számít az az idő, amely alatt a munkavállaló dolgozik vagy a munkáltató rendelkezése alatt áll. Ezért az Európai Törvényszék már több ilyen természetű vitás ügyben kimondta, hogy készenlét és ügyelet esetében teljes munkabér jár és a törvényes munkaidőt meghaladó ügyelet vagy készenlét túlmunkának számít.

A túlmunka és a rendkívüli munkavégzés szempontjából a *munkaidőkeret* leg hosszabb mértékét az irányelv évi 4 hónapban állapítja meg. Alapesetként a magyar Mt. ennek a felét tartalmazza, ami azonban munkaszerződéssel 4 hónapra KSz.-szel pedig 6 hónapra meghosszabbítható. Eddig a magyar szabályozás Európa-konformnak számít. Csakhogy az Mt.-nek túlnyomóan az előzőek során már említett csoportjának jelentős részét érintve ágazati KSz.-szel a munkaidőkeretet egy évre is meg lehet határozni, ami már nem áll összhangban az EU-irányelvvel és a munkavállalókra – a mezőgazdasági dolgozók kivételével, ahol még előnyös is lehet – kifejezetten hátrányos.⁹⁸

Problémás a jogharmonizáció szempontjából a 2 munkanap közötti pihenőidő Mt.-beli szabályozása is, mivel az irányelv 3. cikkelye egyértelműen kimondja, hogy két munkanap között legalább 11 óra pihenőidőt kell a munkavállaló részére biztosítani. Annak ellenére, hogy ez alól az irányelv kivételt nem engedélyez, az Mt. 123. § (2) bekezdése mégis lehetővé teszi, hogy a munkavállalók már említett körét érintve kollektív szerződés e pihenőidőt 8 órára leszállíthassa. Ami a hétvégi pihenőnapokat illeti, a magyar jogi szabályozás Európa-konform, sőt, kedvezőbb az irányelvi előírásokhoz viszonyítva.⁹⁹

Ugyanakkor az Mt.-nek a szabadságra vonatkozó szabályai ellentétben állnak az irányelv 7. cikkelyével, amely az évi rendes szabadság legkisebb mértékét egy hónapban: értsd 24 munkanapban állapítja meg. Ezzel szemben az Mt. 130. §-a az alapszabadságot évi 20 munkanapban állapítja meg. Nem felel meg az irányelvnek a szülői szabadság magyar szabályozása sem, mégpedig három okból: a) ellentétben az irányelvvel, az nem jár mindkét szülőnek, hanem csak annak, aki a gyermeknevelésben a nagyobb részt vállalja; b) nem akkor veheti ki a szülő, amikor a gyermek testi, szellemi fejlődése és nevelése szempontjából fontosnak látja (pl. krízishelyzetek), mivel a szabadság mértékét az Mt. 131. §-a évenként 20 munkanapban határozza meg; c) a szabadság mértéke is jóval kisebb, mint amit az irányelv meghatároz.¹⁰⁰

⁹⁸ (Cséffán 2002:143.)

⁹⁹ (Prugberger 2004a)

¹⁰⁰ (Prugberger 2004a)

A kollektív munkajog alakulása

a) A kollektív munkajog vonatkozásában az európai munkajog nagy súlyt fektet a munkavállalói és a munkáltatói oldal közötti dialógus kiterjesztésére. E tekintetben a magyar munkajog még mindig adós, mivel eddig csak az országos érdekegyeztetés fórumrendszere (Ét.) épült ki és nyert jogi rendezést az Mt.-ben és egy külön szabályzatban, az ágazati és a területi fórumrendszer (bizottságok) még mindig nem, s az Mt.-ben sincs rendezve. Itt tehát egy jelentős joghézag mutatkozik.¹⁰¹

b) Az üzemi tanács vonatkozásában a 2003. évi Mt.-módosítás korrekt módon átvette azokat a követelményeket, amelyek a fúziós munkáltatói jogutódlással kapcsolatos irányelvvel függnek össze. Ugyanakkor az európai üzemi tanácsra vonatkozó 94/45 sz. irányelvet a jogalkotó minden nemzeti adaptáció nélkül, mechanikusan átmásolással ültette át a magyar jogrendszerbe éppen úgy, mint ahogy korábban a fogyasztóvédelmi irányelvek átültetésénél tette.¹⁰²

A szociális és a neoliberális piacgazdaság befolyása a munkajogra

Az Adam Smith fémjelezte konzervatív klasszikus kapitalizmus olyan munkajogot preferált, ahol a munkaszerződés létesítése terén is főszabályként az állam szociális jellegű beavatkozásától mentes szerződésszabadság elve érvényesült, amely védőhálóként kötelezően alkalmazandó szabályokat a gyengébb fél védelmére nem ismert. Márpedig a munkaszerződés kifejezetten olyan jogügylet, amelynél az egyik fél, a munkavállaló a mások felhez, a munkáltatóhoz viszonyítva kiszolgáltatott helyzetben van. Ezt a helyzetet a céhrendszer korszakának szolgálati szerződesei esetében enyhítette, hogy a munkáltató olyan családi vállalkozó volt, akinek termelő vagy szolgáltató műhelyében, illetve üzletében, éttermében, fogadójában viszonylag kis létszámú alkalmazott segéd és néhány tanonc dolgozott. Ennélfogva az üzem tulajdonosa, vagyis a munkáltató és az alkalmazottai közötti kapcsolat közvetlen és bizalmi jellegű, családias volt.

Ahogy azonban a céhrendszer felbomlásával egy időben a gazdaság koncentrálni kezdett és kialakultak először a manufaktúrák, majd pedig a gépesített nagyüzemek, a munkaszerződésnek a polgári jog diszpozitív szabályozási modellje egyre elviselhetetlenebbé vált a munkavállalók számára, mert az erősebb félként megjelenő munkáltató rá tudta erőltetni az akaratát a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalóra. A munkavállalók közül a szakmunkások többnyire a saját családi vállalkozásukat feladni kényszerült mesteremberekből kerültek ki, akik a vállalkozáskoncentrációs folyamatok egyre erőteljesebbé válása folytán egyre nagyobb számban jelentek meg a munkaerőpiacon. Még kiélezettebb volt a helyzet a betanított és a segédmunkások körében, ahol az egyre nagyobb utánpótlást a falusi lakosság szaporodásából adódóan az aréteg adta, akinek már nem jutott megfelelő megélhetést biztosító földtulajdon és farmgazdaság. Angliában ezt tetézte még a paraszti tömegeknek a bekerítési törvényekkel történt elűzése a jobbágytelkekként kiosztott földesúri birtokokról, amihez hasonlóan a

¹⁰¹ (Prugberger 2004a)

¹⁰² (Prugberger 2002:78–94.)

kontinentális Európában nem kerülhetett sor a jobbágytelkek használatát úrbéri törvények által biztosított birtokvédelem folytán¹⁰³.

E körülmények következtében az Egyesült Királyságban, pontosabban Angliában váltak a legkiszolgáltatottabbakká a munkavállalók, és ott vált általánossá a 14-16 órát is gyakran kitevő munkaidő olyan bérért, amelyből a munkáltató magát és a családját a nyomor szintjét alig meghaladó módon tudta eltartani. Nem véletlen, hogy a munkaküzdelmek innen indultak el a szakszervezeti szerveződéssel együtt, ami fokozatosan kialakította a kollektív munkajogot. A munkavállaló kiszolgáltatott helyzetét kiegyenlíteni hivatott kogens, azaz kötelező minimálstandardok hiányában a munkáltatók a meghatározott időre szóló munkaszerződés-kötést alkalmazták, amelyet korlátlanul lehetett megújítani, ugyanakkor felmondási idő és végkielégítés fizetése nélkül megszüntetni. Főszabályként ezért ezt, nem pedig a határozatlan idejű munkaszerződést alkalmazták.

A politikai konfliktusokká éleződött több évtizedes munkaküzdelmek hatására kialakult kollektív munkajog, a koalíció joga és az üzemi alkotmányjog, az individuális munkajogban pedig a munkavállaló anyagi, egészségi és egzisztenciális érdekeit védő minimálstandardok hatására megjelentek azok a törvényi, kollektív szerződési vagy üzemi tanácsi határozatokon/megállapodásokon nyugvó normatív szabályok, amelyek meghatározzák ma is a minimálbért, a munkaidő maximális mértékét, a szabadság és a napi, valamint a heti pihenőidő legkisebb mértékét, a munkabér védelmét, és amelyek tartalmazzák a felmondásvédelem egész intézményrendszerét (felmondási idő, végkielégítés), valamint a munkavállalói részvételt az üzemirányításban, továbbá a munkavállalók erős vállalati és ágazati szakszervezeti érdekképviselését. A munkajog ezek hatására már majdnem elszakadt az őt létrehozó polgári jogtól. Ténylegesen már kivált a polgári jogból és csak formálisan kezdett kötődni hozzá. Ennek a jogdogmatikai változásnak az alapját a teljes foglalkoztatásra törekvő keynesi gazdaságfilozófia, a Delano Franklin Roosevelttel által az USA gazdaságpolitikájába bevezetett Myrdal Keynes által kidolgozott szociális piacgazdasági koncepció képezte, ahol a jóléti államnak (*welfare state*) ügyelnie kell a szociális egyensúly fennállítására. Ezért a jóléti társadalomban (*welfare society*) – ha másként nem megy – akár inproduktív munkával is törekedni kell a teljes foglalkoztatásra. A II. világháború befejeztével a jóléti államnak és a szociális piacnak ez a koncepciója az USA-ból átkerült az európai kontinens nyugati felére, ahol mindennek már részben a XIX. sz. negyedik negyedének gyári törvényhozásain, valamint az I. világháborút követő cég- és üzemirányítási participációs, valamint koalíciós tárgyalási rendszer kialakulásán keresztül megvolt a befogadó tulaja. A szociális piacgazdaság koncepciójával összhangban álló munkavállalói jogokat védő intézmények EGK-s irányelvekkel a tagállamok körében történő általánossá tétele és ezáltal a jóléti állam és a szociális piacgazdaság kiteljesedése 1989-ben, a maastrichti csúcson következett be.

Itt azonban már nyílttá vált az az ellentét, amely a II. világháborút követő néhány évben a *Wagner Act*-tel ismét konzervatív liberális piacgazdasági irányt felvett amerikai (USA) gazdaságpolitikával együtt az Egyesült Királyság és a szociális értékeket preferáló kontinentális Európa EGK-államai között feszül. A második évezred fordulóját megelőzően, az 1990-es évtized második felétől kezdve egyre többet le kellett adni a szociá-

¹⁰³ (Berke 2001; Nagy 1998; Prugberger 2002:156–157, kiegészítés.)

lis vívmányokból, és az EU újabb munkajogi irányelvei a korábbiak módosításával egyre szűkítik a munkavállalók érdekeit védő minimálstandardokat. A munkáltatói jogutódlásról szóló 77/187. sz. EGK-irányelvnek a 98/50. sz. EK-irányelvvel történt módosítása a jogelőd munkáltató fizetéseképtelensége esetén a jogutódot mentesíti a jogelődnek a munkavállalók irányában fennálló tartozásaiért járó kezesi felelősség és az ez esetben leépítésre kerülő munkavállalókat megillető végkielégítés fizetése alól¹⁰⁴. A 93/104. sz. EK-irányelvnek a 2000/34. sz. EK-irányelvvel történő módosítása bevezette a munkaidő rugalmasságát biztosító munkaidőkeret intézményét lehetővé téve, hogy akár pótlék nélkül is túlmunkára kötelezhető legyen a korábbinál tágabb keretek között a munkavállaló. Ezenkívül egy újabb módosítási tervezet lehetővé tenné a heti munkaidőnek 48 óráról 65 órára emelését. A munkaidőkeretnek pedig az eddigi 6 havi maximumról egy évre terjedhető emelésének a lehetőségét. Ez a tervezet arra is lehetőséget teremtene, hogy a munkáltató a munkavállalót olyan munkahelyen történő készenlétben állásra kötelezze, amely nem számítana munkaidőnek¹⁰⁵. A felmondásvédelem és a csoportos létszámleépítés szabályait ugyanakkor a 75/129. EGK-irányelvnek a 98/59. sz. EU-irányelvvel történő módosítása az által lazította, hogy a felmondásvédelem alá tartozó munkahelyek 5 munkavállalóval kezdődő létszámát 10-re emelte fel¹⁰⁶.

Az EU 2000-ben az atipikus foglalkoztatási formák előtérbe állításáról szóló irányelvei lényegében a határozott időtartamú és a részmunkaidős, valamint a foglalkoztatott lakásán történő olyan munkavégzési formákat preferálnak, amelyek jelentős része szolgálati, illetve munkaszerződés helyett tartós vállalkozási vagy megbízási jogviszony létesítéseként is megköthető. Tartós vállalkozási vagy megbízási jogviszony létesítése a munkáltatónak azért kedvező, mert így mentesülni tud a minimálbér és a rendkívüli munkavégzés után járó pótlékfizetés, a fizetett szabadság és a pihenőidő kiadásának a kötelezettsége alól.

Az Amerikai Egyesült Államokban, az Egyesült Királyságban és Japánban székelő multinacionális cégek elsősorban a minimálstandardokat nem, vagy csak igen alacsony mértékben ismerő munkajogi előírások, valamint a gyenge szakszervezeti és üzemi tanácsai szerveződés vagy ezek hiányának hatására a kontinentális európai országokban is igyekeznek marginalizálni a szakszervezetek működését, az érdekegyeztetést, valamint a kollektív szerződést. Sok államban megkérdőjelezzik az üzemi tanács létjogát, vagy legalábbis annak együttdöntési és állásfoglalási jogkörét igyekeznek szűkíteni, sőt teljesen eltörölni.

Mindez a keynesi szociális piacgazdaság filozófiáját felváltó Friedrich Hayektől és Milton Friedmantól eredő ama neoliberais gazdaságfilozófia terméke, amely globális pénz- és árupiacot, valamint termelést és szolgáltatást megteremtve oda viszi a tőkét, ahol az legjobban fial és oda viszi a termelést, ahol legolcsóbb a munkaerő. Ma már ezen az alapon a távol-kelet egyes feltörekvő országaiban alacsony bérért és munkaidő-behatárolás nélkül a rabszolgamunkához hasonlóan foglalkoztatnak embereket, különösen nőket és gyerekeket¹⁰⁷. Lassan ismét eljutunk a klasszikus kapitalizmus

¹⁰⁴ (Niederhauser 1965:655.)

¹⁰⁵ (Berke 2001)

¹⁰⁶ (Kiss 2001a:351–380.)

¹⁰⁷ (Kiss 2001b:171–212.)

minimálstandarak nélküli szerződéskötési szabadságelmélethez, vagyis a XIX. század negyedik negyedéig fennállt *laissez faire – laissez passer* helyzethez, ahol a munkajog ismét minimálstandarak és kollektív munkajogi szabályozás nélküli egyszerű polgári jogi kötelemmé válik.

Hogy egy ilyen folyamat elindult, abba a számítógép irányította gyors globális kiterjedésű és személyes jelenlétet nem igénylő üzemszervezési-vezetési lehetőségeken, valamint a tőke- és az árumozgás szabadságán kívül az is belejátszik, hogy a teljes foglalkoztatásra irányuló szociális piacgazdasági törekvések következtében a munkaerőpiacon nagyobb lett a kereslet, mint a kínálat. Ennek következtében egyfelől a munka hatékonysága romlott, másfelől pedig a szakszervezetek újabb és újabb béremelési követeléseinek következtében elindult az ár-bérspirál. Ennek leszorítására a munkáltatók üzemük működését kihelyezték a kisösszegű munkabérért is megfelelő terméket előállító országokba. Ily módon a munkaerőpiacon a helyzet megfordult, és jóval nagyobb lett a kereslet a kínálatnál. Elképzelhető, hogy a tőke, az áru és a szolgáltatás szabad áramlása és az európai munkaerőnél jóval olcsóbb keleti régiókbeli munkaerő következtében a munkajogviszony feloldódik egy minimálstandarakat nélkülöző tartós vállalkozói megbízási jogviszonyba vagy önfoglalkoztatásba. Az emberi erőforrást egyre nagyobb mértékben nemcsak a termelésben, hanem a könyvelésben, és a cégirányítás közép- és alsóbb szintjein kiváltják a gépek. Többen vallják, hogy a mai globalizációs gazdasági versenyben Európa a magas bérek és az ebből következő termelési költségek magas szintje miatt lemarad az USA-hoz viszonyítva, ahol meglehetősen alacsonyak a bérek, és igen szűkek a minimálstandarak a felmondásvédelemmel együtt, viszont a munkanélküliség is kicsi. Lehet, hogy Európa versenyképességének fennmaradása érdekében nemcsak a munkaidő kötöttségei, hanem a bértvédelmi előírások alól is fel kell majd szabadítani a munkajogi szabályozást. Ez a munkaügyi kapcsolatok további marginalizálódásával könnyen visszavezetheti a munkajogot a polgári jogba.

Ezt a folyamatot elősegítheti még az is, hogy egyre kevesebb lesz a nagyüzem, viszont egyre népszerűbb lesz a távmunka és a házi bedolgozás. Ezáltal a nagyüzemi munkavégzés egészen szűk körre zsugorodik, a szakszervezetek ma tapasztalható gyengülésével pedig széteshet a koalíciós jog. Úgy tűnik, hogy a kevés nagyüzemben fennmarad az üzemi tanács intézménye, ám konzultációs fórummá zsugorodva. A munkajog így módon egyfelől könnyen visszaalakulhat a magánjogi családi vállalkozások gyakran hierarchikus módon egymáshoz kapcsolódó szövetrendszerébe, másfelől azon a szűk területen, ahol esetleg megmarad, teljesen elvesztheti a gyengébb felet minimálstandarakkal védő szociális jellegét.

Hivatkozások

- Balázs István (1992): *A közszolgálati jogviszony személyi hatálya a világ főbb közszolgálati rendszereiben*. Magyar Közigazgatás, 2. sz. 79–80.
- Berke Gyula (2001): *Az Európai Üzemi Tanács és a munkavállalók tájékoztatáshoz való joga*. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió Munkajoga*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Birk, Rolf (2001): *Általános áttekintés*. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió Munkajoga*. Osiris Kiadó, Budapest, 44–55.
- Bíró Noémi – Nádas György – Prugberger Tamás – Rab Henriett (2004): *Európai és magyar szociális jog*. UNI Press, Debrecen.
- Borbély Szilvia (1990): *Üzemi tanácsok Nyugat-Európában*. Gazdaság és Társadalom, 5. sz.
- Borbély Szilvia (1992): *Az érdekegyeztetési tárgyalások rendszere Belgiumban*. Gt. Füzetek, Budapest.

- Cséffán József (2002): *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged.
- Fazekas Judit (1995): *Fogyasztói jogok – fogyasztóvédelem*. KJK, Budapest.
- Fazekas Judit (2003): *A fogyasztóvédelmi Aquis átvételének jogi és szervezeti kérdései*. In: Csatlakozás – jogközelítés. (Szerk.: Fazekas Judit, Asztalos Zsófia, Sós Gabriella.) KJK – Kerszöv, Budapest, 155–192.
- Ficzere Lajos (1970): *Az állami vállalat a gazdaságirányítás új rendszerében*. KJK, Budapest.
- Fritz, Max (1994): *Das Mitwirkungsgesetz*. Sihl AG, Zürich.
- Gyulavári Tamás – Könczei György (2000): *Európai szociális jog*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Habermann György (1942): *A munka szervezete és védelme az újabb olasz és német jogalkotásban és a magyar jogban*. Magyar Jogi Szemle, XXII. évf. 9. és 11. sz.
- Hangladarom, Chira (1999): *Mit dem Schweiss vom Kindern (Kinderarbeit)*. In: Erwahtet! German Edition, 22. sz. 4–13.
- Herma, van Voss (2003): *Inleiding Nederlands sociaal recht*. Derte druk. Boom Juridische Studienboeken, Den Haag.
- Kenderes György – Prugberger Tamás – Tatár Irén (1989): *El-tervezett sztrájkjog*. Élet és Tudomány, 1. sz.
- Kiss György (1995): *A piac és az emberi tényező*. Balassa Kiadó, Budapest.
- Kiss György (szerk.) (2001): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Kiss György (2001a): *A munkaidő megszervezésének egyes kérdései*. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió Munkajoga*. Osiris Kiadó, Budapest, 351–380.
- Kiss György (2001b): *A munkavállalói jogok védelme csoportos létszámleépítéskor*. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió Munkajoga*. Osiris Kiadó, Budapest, 171–212.
- Lantos Géza – Páva Hanna (2000): *Munkahelyi egészség- és biztonságvédelem*. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 259–273.
- Lehoczkyné Kollanay Csilla (1990): *„Alanyok” „viszonyok” vállalaton belül*. KJK, Budapest.
- Magyary Zoltán (1942): *Magyar Közigazgatás*. Egyetemi Nyomda, Budapest, 129–136.
- Makó Csaba (1988): *A munkástulajdon; forradalmi újítás vagy zsákutca?* Figyelő, július 7. 5.
- Márkus Dezső (szerk.) (1904): *Magyar Jogi Lexikon*. Pallas, Budapest.
- Nagy László (1998): *Az európai üzemi tanácsok ürügyén a hazai üzemi tanácsokról*. Munkaügyi Szemle, 1. sz.
- Niederhauser Emil (1965): *A parasztság Európában*. In: Szabó Imre (szerk.): *A parasztság Magyarországon*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 655.
- Nikisch, A. (1955): *Arbeitsrecht I. Band*, 2. Aufl. J.C.B. Mohr Verl. Tübingen.
- Pleyer, Klemens (1968): *Zur Mitwirkung und Mitbestimmung kleinerer Gruppen im Betrieb*. Recht der Arbeit, 11. sz.
- Prugberger Tamás – Fabók András (2005): *Társadalombiztosítási jog*. Szent István Társulat, Budapest.
- Prugberger Tamás – Ploetz, Manfred (1992): *Összehasonlító munkajog*. ADAW Kiadó, Budapest – Bonn.
- Prugberger Tamás – Rácz Zoltán (2003): *Európai és magyar foglalkoztatástámogatási és munkaügyi igazgatási jog*. Bíbor Kiadó, Miskolc.
- Prugberger Tamás – Tatár Irén (1994): *A munkaküzdelen jogi szabályozása*. Európa Fórum, 2. sz. 117–118.
- Prugberger Tamás (1976): *A dolgozói kollektíva részvételének lehetőségei a vállalatvezetési jogok gyakorlásában az NSZK-ban elterjedt irányzatok kritikai elemzése tükrében*. Szocialista Vállalat a Kutatási Főirány részére készített tanulmány. Budapest. Kézirat a Budapesti Corvinus Egyetem Könyvtárában.
- Prugberger Tamás (1979): *Tagsági megállapodások a szövetkezetekben*. KJK, Budapest.
- Prugberger Tamás – Deák Erzsébet (1979): *Az ipari szövetkezetek belső szervezeti, vagyoni és tagsági viszonyainak néhány időszaki önszabályozási és jogalkalmazási problémája*. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, 123. sz.
- Prugberger Tamás (1982): *A szövetkezetek üzemszervezeti egységeinek önállóságát és kapcsolatkiépítések rendjét megvalósító jogi eszközök*. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, 169. sz.

- Prugberger Tamás (1983): *A szocialista kisvállalkozás szövetkezeti formáinak jogi alapproblémái*. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, 171. sz.
- Prugberger Tamás (1984): *A szövetkezetfelügyeleti intézményrendszer fejlődése*. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, 178. sz. 15–22.
- Prugberger Tamás (1985): *A szövetkezet és a tagok vagyoni, valamint vállalkozási kapcsolatainak jogi kérdései*. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, 185. sz.
- Prugberger Tamás (1987): *A munkavégzés és a dolgozói érdekvédelem szabályozása a vállalatoknál és a szövetkezeteknél*. MTA Államtudományi Kutatási Programiroda, Budapest.
- Prugberger Tamás (1988a): *Belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati vállalatoknál*. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, 206. sz.
- Prugberger Tamás (1988b): *Vagyon és foglalkoztatás*. Szakszervezeti Szemle, 11. sz.
- Prugberger Tamás (1993): *A munkaügyi szabályozás átalakulása a szomszédos, volt reálszocialista kelet- és közép-európai országokban*. Munkaügyi Szemle, 12. sz.
- Prugberger Tamás (1995a): *A munkaügyi érdekegyeztetési rendszer és a kollektív szerződéskötési jogosultság szabályainak néhány problematikus vonása*. Jogtudományi Közlöny, 5–6. sz.
- Prugberger Tamás (1995b): *A makro- és mikrogazdasági átalakítás szociális és egzisztenciális kihatásai az emberi erőforrásokra az európai normaértékek tükrében*. In: Publicationes Universitatis Miskolciensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus X/1. University Press, Miskolc.
- Prugberger Tamás (1996): *Nemzetközi szeminárium a békeltető-közvetítő szolgálat magyarországi kiépítéséről*. Magyar Jog, 5. sz.
- Prugberger Tamás (1998): *Érdekegyeztetés, de hogyan?* Valóság, 12. sz.
- Prugberger Tamás (2001): *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre*. In: Ploetz, Manfred – Tóth Hilda: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni Kiadó, Miskolc, 71–190.
- Prugberger Tamás (2002a): *A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Konceptiójának kötelmi jogi részében*. Polgári jogi kodifikáció, 3. sz.
- Prugberger Tamás (2002): *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. KJK – Kerszöv, Budapest.
- Prugberger Tamás (2003): *A munkáltató fizetésképtelensége esetére szóló munkabér-kifizetés védelmét érintő jogi szabályozás az európai uniós jogi szabályozás tükrében*. In: Publicationes Universitatis Miskolciensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXI/1. Miskolc, University Press, 665–708.
- Prugberger Tamás (2004a): *A munka, a pihenőidő és a szabadság magyar szabályainak és gyakorlatának az Európai Unió normáival fennálló ütközéséről és kiküszöbölési szükségességéről*. Európai Jog, 4. sz.
- Prugberger Tamás (2004b): *Hozzászólás a közszolgálati jogviszony újraszabályozásának tervezetéhez*. Magyar Jog, 12. sz.
- Ptk.-tervezet* (1913): Grill, Budapest.
- Radnay József (1990): *A sztrájk egyes kérdései a külföldi jogrendszerekben*. Munkaügyi Szemle, 5. sz.
- Román László (1989): *Munkajog. (Elméleti alapvetés)*. Tankönyvkiadó, Budapest.
- Román László (1994): *A munkajog alapintézményei*. Pécs.
- Saint-Jours, I. (1986): *Manuel de droit du travail dans le secteur public*. 2e. edition.
- Siklaci István (1985): *A szentesi modell*. Magvető Kiadó, Budapest.
- Strasser, Rudolf (1984): *Kollektives Arbeitsrecht*, 2. Aufl. Manzsche Kurzlehrbuch-Reihe. 5. Wien.
- Szamuely László (1979): *Ipari demokrácia Nyugat-Európában. Következmények és kérdőjelek*. Valóság, 6. sz.
- Térffy Gyula (1949): *Igazságügyi zsebtörvénytár*. Grill, Budapest.
- Vékás Lajos (2000): *A fogyasztóvédelmi magánjog és az új Polgári Törvénykönyv*. In: Bérczi Jubileumi Tanulmánykötet. Szegedi Jogi Kari Akták. Szeged, 553–562.
- Vinczenti Gusztáv (1941): *A munka jogviszonyai.; A munka szerződése*. In: Szladits Károly (szerk.): *Magyar Magánjog*. Budapest.
- Waas, Barend (1997): *Das Betriebsverfassungsrecht der Niederlande im Spiegel des deutschen Rechts*. In: Ünnepi tanulmányok. III. kötet. Novotni Alapítvány, Miskolc, 345–409.