

A MUNKÁLTATÓ FIZETÉSKÉPTELENSÉGE ESETÉRE SZÓLÓ MUNKABÉR-KIFIZETÉS VÉDELME ÉRINTŐ HAZAI SZABÁLYOZÁS AZ EURÓPAI UNIÓS JOGI RENDEZÉS TÜKRÉBEN

PRUGBERGER TAMÁS*

I. Előzmények

A szabadversenyen alapuló tőkés piacgazdaság alapvető rizikó-sajátossága, hogy minduntalan új egyéni családi és társas vállalkozások jelennek meg a piacon, mérettettnek meg ott, amelyek közül azok, amelyek nem állják meg a helyüket, azaz nem bírnak meggyökerezni, eltűnnek. Ez a veszély fenn állhat régi, jól bejáratot vállalkozásoknál, vállalatoknál is, különösen akkor, ha szervezetük és működésük megmerevedik, és nem tudnak rugalmasan a megváltozott, új gazdasági-piaci körülményekhez igazodni. Mindez kemény módon nyilvánult meg a XIX. század klasszikus-, és a XX. sz. első felének monopolkapitalista gazdaságában, lágyabb módon a XX. sz. harmadik negyedének szociális piacgazdaságaiban, de ismét egyre keményebbé vált mindezek megjelenése korunk globálissá váló neoliberalis piacgazdaságában. Nem véletlen ezért, hogy a XIX. sz. liberálkapitalizmusának klasszikus hazájában az Egyesült Királyságban – nyilván az 1604. évi „Power Act” hatására – az 1870-es évek közepén kialakításra került a csődeljárással összefüggésben a ki nem fizetett bérek rendezésére szóló bérgarancia-alap és a működtetését biztosító

* DR. PRUGBERGER TAMÁS

egyetemi tanár

Miskolci Egyetem ÁJK, Agrárjogi és Munkajogi Tanszék

3515 Miskolc-Egyetemváros

A tanulmány prof. dr. Radnay József közreműködésével készült (OTKA No. 035263.). A Miskolci Egyetem és a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Munkajogi Tanszéke (Prof. Dr. Prugberger Tamás és Prof. Dr. Radnay József), valamint a Trieri Egyetem Európai Munkajogi és Munkaügyi Intézete (Prof. Dr. hc.dres Rolf Birk), továbbá a Miskolci Egyetem Kereskedelmi Jogi és Európai Jogi Tanszéke (Prof. Dr. Miskolczi Bodnár Péter és Prof. Dr. L. Fazekas Judit), valamint a Mainzi Egyetem Kereskedelmi Jogi Tanszéke (Prof. Dr. Dr. hc. Horst Konzen) között az MTA-DFG támogatás keretében a „Fizetéseképtelenségi jog reformja” c. kutatás munkajogot érintő részkutatás eredménye.

intézményrendszer.¹ Ahogy a Power Act is két és fél évszázaddal korábban, úgy ez az intézmény is a XIX. sz. utolsó negyedében az Egyesült Királyságban a kisparaszti gazdaságok hiányában – mivel azok az általuk birtokolt földekről elűzetésre kerültek – a kontinentális Európához viszonyítva igen keményen jelentkező szociális feszültség enyhítését szolgálta. A szociális feszültségek a XIX. sz. harmadik harmadára megjelentek a klasszikus liberál kapitalizmusból hamar monopol-kapitalistává átfejlődött Vilmos-császári Németországban is, amelyeket Bismark szociális intézkedései és az általa bevezetett szociális intézmények voltak hivatva enyhíteni.² A csődeljárás mellett – amelynek célja a bukott vállalkozónak a gazdasági életből történő gyors kiiktatása és a hitelezőknek a minél teljesebb kielégítése – megjelent a megmentés és a fizetőképesség helyreállítás reményével kecsegtető kiegyezés lehetőségét megkönnyítő csődön kívül kényszeregyezség intézménye, valamint több olyan intézmény, amely a munkáltatói és munkavállalói érdekvédelmi szervezetek, azaz a szociális partnerek közötti koalíciós tárgyalásokat, valamint a szociális alkut előtérbe állították.

Ennek a folyamatnak erőteljes lendületet adott egyrészt az 1929-32-es éveknek az Egyesült Államokból kiindult gazdasági világválsága, amely ott a „New Deal”-t, illetve az amerikai „Welfare Society”-t alakította ki, másrészt a II. Világháborút követő általános elnyomorodás és gazdasági összeomlás a kontinentális Európa valamennyi államában, amely Európa nyugati féltékén a szociális piacgazdaság rendszerét alakította ki.³ Ennek, azaz a jóléti társadalom és államgazdaság-, és társadalomfilozófiájának szociális szegmensét az képezte, hogy egyrészt azok a vállalkozások és vállalatok, pontosabban azoknak az egyedei, akik a gazdasági versenyben elhullanak, fennmaradnak a szociális hálón.⁴ Ezzel a koncepcióval függ össze az is, hogy az ilyen vállalkozások és vállalatok alkalmazottai is kellő szociális védelemben részesüljenek és munkáltatójuk fizetéseképtelensége folytán elmaradt munkabérükhöz az állam által intézményesített segítséggel hozzájussanak. Ez vezetett el oda, hogy Európának az angol-amerikai befolyási övezethez tartozó államaiban már az irányelv megalkotás előtt, egymástól a lényegét leutánozva és átvéve,

¹ Kiss György: A munkavállalók védelme a munkaadó fizetéseképtelensége esetén – A 80/987 EKG. irányelv és a hazai szabályozás azonosságai és eltérései. Belső tanulmány. Munkaügyi Minisztérium Jogi Főosztály Bértmegállapodások Főosztálya. Bp. 1998. ápr. Kézirat, 1. o. (Továbbiakban: Belső Tanulmány).

² Vö. Söllmer, A.: Arbeitsrecht, Verlag W. Kuhlhammer, Stuttgart–Berlin–Köln–Mainz. 9. Aufl. 25. s. köv. o.

³ Vö.: Szamuely L.: A jóléti állam ma. Magvető Kiadó, Bp. 1985. 26-45. o.

⁴ Előző jegyzetben hiv. mű. 7-25. o.

megalkották a munkáltatók adójellegű befizetéseiből képzett azt a bérgarancia-alapot, amelyből az alap köztestületként működő kezelője a csődbe került munkáltatók által ki nem fizetett bérek tételes-jogilag meghatározott részének kifizetéséről gondoskodott. A korai brit-ír megoldásból kiindulva, ilyen irányban elsőként az 1960-as évtized második felében (1967) Belgium és Hollandia (1968), majd az 1970-es években szorosan egymást követve Franciaország (1973), a Német Szövetségi Köztársaság (1974) és az Egyesült Királyság (1975), valamint Luxemburg (1977) léptetett életbe a munkáltató fizetéseképtelenné válása esetére a hátralékos béreknek egy, a központi bérgarancia alaphoz történő kifizetését. Spanyolország és Portugália – annak ellenére, hogy még ekkor nem voltak a Közösség tagjai – német, francia mintára szintén meghonosították ezt az intézményt az irányelv megszületése előtt. Görögország, Írország és Olaszország azonban az ide vonatkozó előírásokat csak az Irányelv megszületését követően tételes-jogiasította.⁵ Tekintettel azonban arra, hogy az intézmény bevezetése és működtetése tekintetében az Európai Gazdasági Közösség államaiban jelentős különbségek álltak fenn, mivel egyes országok munkáltatói hitelfelvételként, mások pedig biztosítási elv alapján működtették az intézményt. Sőt – mint már fentebb utaltunk rá – néhány tagállam nem is alkalmazta, a Közösség Minisztertanácsa 1980. október 20-án kiadta a 80/987. sz. irányelvet „a munkavállalóknak a munkáltató fizetéseképtelensége esetére szóló védelmével összefüggő tagállami jogi szabályozás összehangolásáról”.

Magyarországnak, – minthogy a középkelet-európai posztkommunista államok közül az EU-ba való belépésre az első körben esélyesek közé tartozik., – az irányelv szellemében kell kialakítania a munkáltató fizetéseképtelenségének esetére szóló bérgarancia-rendezést. Ennek ellenére hazánkban az 1990. évi rendszerváltást és az 1991. évi munka- és közalkalmazotti-, valamint a közszolgálati jogi kodifikációt követően, csak 1994-ben, az 1994:LXVI. tv-nyel került sor, amely késés bizonyos fokig arra utal, hogy a magyar állam a munkáltatók érdekeit tartotta szem előtt a munkavállalók szociális védelmével szemben. Ezért is indokolt tüzetesen megvizsgálni, hogy a bérgarancia-alapról szóló itt említett ma hatályos magyar törvény mennyire felel meg az irányelvi előírásoknak, és mennyire van összhangban a tagállamok idevonatkozó jogi normáival és az e normák alapján kialakult gyakorlattal. Ezt már azért is

⁵ Bericht der Kommission. Die Umsetzung der Richtlinie des Rates 80/987 / EWG vom 20. oktober 1980. zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Kommission der Eg. Brüssel, den 15.06.1995. KOM (95) 164 entg.

szükséges megtenni, mivel a hazai jogirodalom meglehetősen kritikusan ítéli meg a jelenlegi hazai jogi szabályzást.⁶

II. A magyar szabályozás kritikája a jog-összehasonlítás tükrében

A bérgarancia alapból történő juttatás feltételei és mértéke

1994/95-ben az Európai Unió Bizottsága megvizsgálta, hogy az egyes tagállamok miként ültették át a saját nemzeti jogukba a Tanács 80/987. sz. irányelvét, amelyről 1995. június 15-i keltezéssel jelentést tett közzé.⁷ A jelentés az egyes témakörök vizsgálatánál követi az Irányelv rendszerét. Mi is ebben a formában, ezt a rendszert követve vizsgáljuk meg a mai magyar szabályozást az Irányelv és a tagállami jogi rendezés tükrében. Előrebocsátjuk, hogy a Jelentés nemcsak a bérgarancia-alapból történő munkavállalói igények kielégítésére vonatkozó irányelvi szabályok átültetéséről, hanem arról is szól, hogy az insolvencia-bérfizetés biztonsága miként érvényesül az Irányelv alapján fennálló szociális jogi előírásokban, valamint arról is, hogy mindkét területen az Európai Törvényszék milyen gyakorlatot alakított ki. Ebből az átfogó jelentésből mi azonban csak a munkajog szempontjából releváns bérgarancia-alapra vonatkozó szabályozást vizsgáljuk meg abból a szempontból, hogy miként kapcsolódnak a vele párhuzamos magyar szabályozáshoz. Abban az esetben viszont, ha valamely álláspontunk alátámasztására utalunk, indokolt az Európai Törvényszék gyakorlatára is utalnunk.

E szűkített vizsgálat figyelembevételével először a bérgarancia-alapból való munkavállalói igénykifizetés feltételeit az ezzel összefüggő fogalmakat tárgyaljuk, és ezt követően pedig, másodikként a bérgarancia-alap intézményrendszerének a felépítését.

Ami a munkavállalói igénykielégítés feltételeit és az ezzel összefüggő fogalmi rendszert illeti, ez alá az Irányelv és a jelentés alapján a következő területek tartoznak: a) ki számít igénykielégítésre jogosult munkavállalónak; b) ki számít igénykielégítésre képtelen munkáltatónak; c) mikor áll fenn

⁶ Kiss Gy.: A munkavállalói igények védelme a munkáltató fizetése képtelensége esetén. Gazdaság és jog, 1998/6. sz.; U.ö.: A szociális érzékenység kényszere és korlátai: a munkavállalói jogok védelme a munkáltató fizetése képtelensége esetén. Magyar Jog, 1999/2. sz.; U.ö.: 1. sz. jegyzetben hiv. Belső tanulmány; Prugberger T.: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. KJK-KERSZÖV. Bp. 2001. 285-286. o.

⁷ L. az 5. sz. jegyzetet (további hivatkozásoknál rövid. Bericht)

munkáltatói oldalon a fizetéseképtelenség; d) milyen igények kielégítéséről lehet szó a munkaszerződés, illetve a munkaviszony alapján; e) mekkora időszakot fog át visszamenőleg a garancia alapján fennálló munkavállalói igények megnyitása; f.) mely időszakra terjednek ki a garancia alapján fennálló igények; g.) végezetül mi az a legmagasabb mérték, ami felett már nem jár szolgáltatás a garancia alapból;

ad a) A munkáltató, illetve a foglalkoztató által annak fizetéseképtelenné válása esetén a garanciaalapból történő bérkifizetésre az Irányelv 1. cikkelyének (1) bekezdése alapján a munkaszerződés vagy munkaviszony alapján munkát végző jogosult. Ebből következik, hogy fő szabályként mindenki, aki a munkaviszony tartalmi kritériumainak megfelelő munkát ténylegesen végzi, még ha az jogilag érvénytelennek is minősül, a munkáltatói fizetéseképtelenné válás esetén a bérgarancia alapból ki nem egyenlített bérének igénylésére jogosult a (2)-ik bekezdés ugyanakkor felhatalmazza a tagállamokat, hogy a vállalkozási viszonynak is minősíthető tevékenységet folytató csoportokat is az Irányelv hatálya alá vonhassanak. Több tagállam ezt már az Irányelv elkészítése során megtette, amit az Irányelv függeléke tételesen felsorol. A függelék ezek között említi meg a hajókapitányt és a hajó legénységét, ha a hajót vállalkozói munkakollektíva formájában működtetik és jövedelmüket közvetlenül a hajó működéséből származó nyereség biztosítja (Egyesült Királyság, Írország, Görögország, Olaszország).⁸ Hasonló vonatkozik – bár a függelékben megemlítve nincs – az olasz és a francia munkaszövetkezetek, valamint az öngazgatási vállalatok tagjaira is.⁹ Visszatérve a Függelékre, Írország tekintetében megemlítésre kerül a házi bedolgozók csoportja, és az olyan munkavállalói csoport, ahol az egyes személyek foglalkoztatása a heti 18 órát nem éri el, vagy pedig akiknek a megélhetését több munkáltatói jövedelemforrás biztosítja. Hollandia hasonló szabályt vetetett be a Függelékbe kifejezetten a magánszemélyek háztartási alkalmazottaira vonatkozóan. Az Egyesült Királyság és Írország a Függelékbe iktatva kiterjeszti a bérgarancia alapból történő kielégítési jogosultságot a munkáltató házastársára is.¹⁰

Összevetve azonban az Irányelv 1. cikkelyének a munkavállalót érintő általános megfogalmazását és a Függelék itt említett konkretizálásait a Jura Europae-ban közzétett munkavállalói meghatározásokkal, megállapítható, hogy

⁸ Amstblatt der Europäischen Gemeinschaften. Nr. L. 283/23. 28.10.80. Anhang Gruppen von Arbeitnehmern, deren Ansprüche gemäß Artikel 1. Abs. 2 vom Anwendungsbereich der RL. ausgeschlossen werden können.

⁹ Bericht der Komm. 5. és 6. o.

¹⁰ Anhang der RL 80/987. EWG-s I. B. 1.3. és 5. (Irland), C. (Niederlande) D.2. (Vereinigtes Königreich).

a tagállamok az 1. cikkelyben meghatározott munkavállalói fogalmat tágan, nem pedig szűken értelmezik. Ezért azokban az államokban is, ahol nincsen ilyen nevesítés, ott is a házi bedolgozót, a távmunkást, a fuvarost, továbbá valamennyi olyan foglalkoztatott személyt, akit akár teljes időben, akár részidőben foglalkoztatnak, akár pedig többen foglalkoztatnak, de azt a tevékenységet, amelynek elvégzésével megbízták, nem saját cégnév alatt végzi, munkavégzésnek, nem pedig vállalkozásnak minősül. Ha foglalkoztatója fizetéseképtelenné válik, munkája ki nem fizetett ellenértékét jogosult a bérgarancia-alaptól igényelni. Hasonlóképpen a legtöbb állam vagy szokásjogi alapon (pl. Dánia, Franciaország és Hollandia) vagy tételesjogilag rögzítve a munkáltató házastársát is a bérgarancia-alap körébe vonja azon gyakorlati tény alapján, hogy a házastárs általában részt vesz a munkáltató által végzett tevékenységben. Annyiban jelent csak kivételt e tekintetben Németország, hogy ott ez az előírás akkor érvényesül, ha a házastárs a munkáltatóval munkaszerződést köt.¹¹

Ugyanígy szokásjogi, részben azonban tételesjogi alapon munkavállalóknak tekintendők a szövetkezeteknek és az öngazgatási vállalatoknak a munkát végző tagjain kívül mindazok a nem kereskedelmi társasági formában működő munkacsoportosulások tagjai (pl. mezőgazdasági arató-, és cséplő munkacsoportok), amelyek vállalkozóknál vagy mezőgazdasági formáknál vállalnak el többnyire időnymunkát. Ugyanakkor szinte valamennyi állam kizárja a hátralékos bérigény érvényesítésre jogosultak köréből a nyugdíjkorhatárt elért és nyugdíjra jogosult vagy a munkavégzés mellett párhuzamosan nyugdíjban is részesülő személyeket. Kivételt jelentett ez alól az Insolvencia Rendtartás (Insolvenzordnung) 2000-ben történt gyökeres új szabályozásáig Németország, ahol a munkáltató fizetéseképtelensége miatt elmaradt üzemi nyugdíjbiztosítási járandóságok kifizetését az aktív és a nyugdíjas munkavállalók egyaránt igényelheték. Az Insolvencia Rendtartás reformja óta azonban ezen igények kielégítését Németországban az Üzemi biztosítók Szövetsége végzi, a munkáltatók részéről járadékszerű kötelező befizetéséből fenntartott és működtetett másik alapból. Így a német megoldás e vonatkozásban is a többségi megoldáshoz közeledett.¹²

Külön vizsgálatot érdemel a vezető alkalmazottak helyzete, amire a bennünket megelőző kutatásai során Kiss György is külön rámutatott, hogy egyes tagállamok ki vonják bérgarancia-alapból történő rendezésre igényjogosultak köréből a vezető alkalmazottakat abból a megfontolásból, hogy ők is felelősek a munkáltató fizetéseképtelenné válásáért, valamint, hogy a

¹¹ Bericht der Komm. 4-5. és 7. o., Jura Europae

¹² Konzen, H.:

munkáltatóval együtt a kockázatot nekik is viselniük kell, mivel fizetésük jóval magasabb, mint a nem vezető állású munkavállalóké.¹³ A spanyol, a portugál, a brit és az ír jog ezen az alapon a vezető alkalmazottakat a garanciaalapból való juttatás lehetőségéből kifejezetten ki is zárja.¹⁴ Ezzel szemben más államok lehetővé teszik, hogy a garanciaalapból a vezető alkalmazottak is főszabályként ki nem fizetett bérük egy részéhez hozzá jussanak, ami alól csak akkor van kivétel, ha a vállalat gazdasági helyzetének megrendülésében kifejezetten felelősség terheli őket, illetve közülük egyet vagy többeket. Ezt figyelembe véve egyéni elbírálás alapján van lehetőség a kizárásra. Ez a megoldás a sommás kizárásához képest – megítélésünk szerint – azért is méltányosabb és igazságosabb, mert a mai nagyvállalati viszonyok között egy-egy vállalatnál a csúcstól lefelé a vezető alkalmazottak egész lépcsőzetes hierarchialáncolata jelenik meg egyre csökkenő döntési jogosultság és felelősségtelepítés mellett.¹⁵

Kiss György az ide vonatkozó vizsgálatait külön kiterjesztette a közszolgálati szférára is, ahol kimutatta, hogy azokban az országokban, amelyeknél a „Public Service” alkalmazottai hivatalnokként „pragmatizálva” vannak, azaz rendes felmondással nem elbocsáthatók (Németország és Ausztria), vagy pedig ahol a közintézmény külön állami szervhez (minisztériumhoz vagy önkormányzathoz) tartozik, a bérfizetést insolvencia esetében is a költségvetés terhére kell megoldani (Franciaország és Olaszország). A bérgarancia alap a közszolgálat alkalmazottaira, illetve a pragmatizált hivatalnokokra nem terjed ki.¹⁶

Összefoglalva az eddigieket: az Irányelv 1. cikkelyében meghatározott bérgarancia-alapból való kielégítésre jogosult munkavállalónak a tagállamok nemzeti jogi szabályozása vagy szokásjoga alapján, a munka-, illetve szolgálati szerződés, vagy bármilyen címen, illetve faktikus tény alapján munkát végző személy jogosult, ha még csak ezek után megtárgyalásra kerülő más feltételek is fennforognak, függetlenül attól, hogy a foglalkoztatás rész- vagy teljes idő, vagy hogy a foglalkoztatási viszony egy, vagy több helyen áll fenn, illetve a munkát végző szövetkezeti vagy más munkát felvállaló közösség (csoportosulás) olyan tagja, amely a csoportjövedelmet egészben vagy részben maga között felosztja.

¹³ Kiss, Belső tanulmány, 2. s. köv. o.

¹⁴ Bericht der Komm. 7-8. o.

¹⁵ Birk, Rolf: Der leitende Angestellte – Einige rechtsvergleichene Bemerkungen. *Recht der Arbeit*, 4/1988. 211-213. o. Prugberger T.: A vezető állású alkalmazottak jogviszonyának egyes kérdései a gazdasági munka világában a fejlett polgári államokban és Magyarországon. *Jogtudományi Közlöny*, 1999/5. sz. 207-209. o.

¹⁶ V.ö.. Kiss, Belső tanulmány, 9. o.

Összegezve mindezt a magyar jogi szabályozással, a Bérgarancia Alapról megalkotott 1994:LXVI. tv. 1. §-ának (1.) bekezdése csupán „munkavállalóról” szól, utalva arra, hogy „a Munkaerőpiaci Alap bérgarancia-alaprészből a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkavállalóval szemben fennálló kiegyenlített bértartozása előlegezhető meg.” Ennél többet a 2. § sem mond, ahol az (1) bekezdésben szintén szerepel a munkavállalói fogalom. A munkavállaló fogalmának a jogosultság szempontjából ez a közelebbi meg nem határozása nem mondható irányelv ellenesnek, mivel a francia, a dán, és a luxemburgi jog sem mond ennél többet, de a kialakult gyakorlat egyértelműen rendezi a kérdést.¹⁷ Hasonló módon nem ad közelebbi meghatározást a görög jog, ott azonban emiatt jogvita is támadt, amiben az Európai Bíróságnak kellett döntést hoznia.¹⁸ Ennek ellenére a kérdés az EU-tagállamokban - mint láttuk - rendezettnek mondható a kiterjesztett jellegű munkavállalói fogalom alkalmazása folytán. Magyarországon azonban a bizonytalanság jóval nagyobb, mivel a Horn-kormány munkajogi normaalkotását befolyásoló elméleti előkészítés e vonatkozásban a munkavállaló fogalmát a legtágabb értelemben javasolta használni, amit azonban a „Bokros-program” alapján az akkori pénzügyi politika vitatott és ezért a munkaügyi hivatalok is szűken értelmeztek, nem adva hitelt az olyan személyek igényének a kielégítésére, akiket a munkáltató kényszervállalkozóként a valóságos munkaszerződést elpalástolva tartós megbízással vagy vállalkozási szerződéssel foglalkoztatott csak azért, hogy a munkáltatói terheket a munkavállalóra hárítsa (társadalombiztosítási járulék, túlmunkapótlék, távolléti díj fizetés a szabadság idejére, átlagkereset fizetés a felmondás idejére, végkielégítés munkáltatói felmondás esetén), valamint a foglalkoztatás időkorlátai alól mentesülhessen (napi munkaidő, munkaidőkeret). Visszatekintve a foglalkoztatáspolitikai eddigi, nem mindig kiszámítható olyan meggyénként is változatos képet mutató kilengő gyakorlatára, ahol egyes foglalkoztatási hivatalok a foglalkoztatás jogcímét a munkáltatók megjelölése szerint akkor is vállalkozási vagy megbízási jogviszonynak minősítették, ha a tartalmát tekintve egyértelműen munkaviszonynak kellett volna minősíteni, mások pedig akkor is munkaviszonynak minősítettek olyan jogviszonyt, amely haszonbérleti szerződésen, felesbérleten vagy részesművelésen, vagy ingyenes szívességi munkavégzésen (kaláka rendszerű házépítés, földterület ingyenes hasznosításra történő átengedése stb.) alapul.¹⁹

¹⁷ Bericht der Komm. 4-5. és 7. o.

¹⁸ Bericht der Komm. 49. o.

¹⁹ Vö. az 1994: LV. tv. (Ft.t.) 12-25. §-aival, ahol a 12-24 §-ok a haszonbérletet, a 24. § a feles bérletet, a 25. § pedig a részesművelést, mint polgári jogi ügyletként a Ptk. 452-462. §-ai alapulvételével rendezik. Ezzel szemben a holland jog az utóbbi kettőt

A munkavállaló fogalmának a bérgarancia alkalmazása szempontjából történő meghatározásának a hiányából fakadó e jogalkalmazási bizonytalanság felszámolása érdekében szükségesnek látszik, hogy a bérgarancia alapról szóló magyar jogi szabályozás „de lege ferenda” pontosítsa a munkavállaló fogalmát, mégpedig olyan kiterjesztő értelemben, amilyen az EU-tagállamok nemzeti szabályaiban kialakult. Figyelembe véve, hogy az eddigi magyar munkajogi szabályozás tendenciózusan inkább munkáltatói, nem pedig munkavállalói érdekeket preferált és pozicionalizált, a szűkítő jogértelmezés és gyakorlat megelőzése érdekében „ex lege” kellene kimondani, hogy jogviszony tartalmi elbírálása mellett munkavállalóként a bérgarancia-alaptól igényelhet minden olyan magánmunkáltatónál vagy közintézménynél munkát végző magánmunkavállaló, közalkalmazott és köztisztviselő, függetlenül attól, hogy munkáltatója telepén vagy a saját lakásán és milyen jogcímen, valamint milyen időkihasználás mellett végzi a munkát. A közszolgálati szféra valamennyi alkalmazottját (Kjt.) és tisztviselőjét hazánkban ugyancsak a bérgarancia-alapból történő kielégítés jogosultjának kell tekinteni mindaddig, amíg munkaviszonyuk a közintézmény fizetése képtelenné válás okán megszűnhet. A közalkalmazottak esetében - megítélésünk szerint - ennek evidensnek is kell lennie, mivel a Kjt-nek automatikusan mögöttes jogterülete az Mt., amelyhez szorosan kapcsolódik a Bérgaranciatörvény (2001:LXXVIII. tv-nyel módosított 1994:LXVI. tv.). Így a Kjt. erre irányuló külön előírása hiányában az ottani előírások automatikusan érvényesülnek. A magyar Szövetkezeti Törvénynek és a Gazdasági Társaságokról szóló törvénynek a szövetkezeteknél és a Kft-nél munkavégzés formájában fennálló személyes közreműködés lehetőségét, valamint különösen az aratás és a cséplés időszakában alkalmazott csoportmunka-végzés kialakult gyakorlatát is figyelembe véve, helyes lenne az ilyen munkában a csoport jövedelem elosztásának az elve alapján közreműködőket is „de lege ferenda” a bérgarancia-alapból való jogosultak között kifejezetten megemlíteni.

ad b) Az olyan munkáltató fogalmát, aki helyett a munkavállaló részére a bérfizetés a bérgarancia alapból teljesíthető, az Irányelv 2. cikkelye a fizetése képtelen helyzetbe kerülése alapján állapítja meg. Hogy a fizetése képtelenség ebből a szempontból mikor áll fenn, annak vagylagosan két kritériumát állítja fel. Az egyik, hogy az adott tagállam csőd (insolvenzia) – eljárási szabályai szerint megindul az eljárás, illetve az eljárás megindításáról az arra illetékes eljárás (csődbíróság) a határozatot meghozta, a másik kritérium

munkaszerződésként kezeli (W. C. L. van der Grinten: *Arbeitsvereinbarkeitenrecht*. 12^e druck 1979. Jura Europae (Arbeitsrecht-Droit du Travail) C. H. Beck Verlag, München. Éditions technique iuris chaseurs. Paris. II. 66.10-6.7. Ezt az álláspontot vallja az ILO is és ennek alapján a nyugat-európai államok többsége is.

pedig az, hogy az arra illetékes hatóság határozattal megállapítja, miszerint a munkáltató a gazdasági működését megszüntette és a vagyona elégtelen ahhoz, hogy vele szemben sikeres csődeljárás legyen lefolytatható. Az Irányelv ennél többet nem mond, viszont a tagállamok nemzeti jogukban tovább konkretizálnak. Szinte valamennyi egyértelműen azt a természetes vagy jogi személy vállalkozót jelöli meg, aki/amely egy vagy több munkavállalót foglalkoztat. Több tagállam kifejezetten a legális foglalkoztatást jelöli meg feltételként, amely munkaszerződésen, de faktikus tényen is alapulhat. A dán és a francia, valamint a luxemburgi jog a vállalkozó fogalmát kifejezetten tágan értelmezi, meghatározva, hogy nincs különbség a tekintetben, hogy tevékenysége profitorientált vagy non profit jellegű. A frankofon-latin jogok a public service alá tartozó közalkalmazottakat foglalkoztató közintézményeket is ide sorolják. A német és az osztrák jog viszont a közintézményeket a bérgarancia terhére történő bérfizetés vonatkozásában kiveszi a munkáltató fogalmi köréből azon az alapon, hogy közintézmény a német és az osztrák törvények értelmében fizetéseképtelenné nem válhat.²⁰

Összefoglalva megállapítható, hogy az EU. és tagállamainak a joga a bérgarancia alkalmazása szempontjából a munkáltató fogalmát tágan állapítja meg, természetes és jogi személyre egyaránt kiterjesztve. Ebbe a körbe nemcsak a gazdálkodókat, hanem egyrészt az a) pontban ismertetettekkel összevetve – a háztartási alkalmazotta(ka)t foglalkoztató nem gazdálkodó magánszemélyt is e körbe vonja, ha az itteni kritériumok szerint fenn áll a fizetéseképtelensége, másrészt a közintézményeket is, ha az adott tagállam joga szerint fizetéseképtelenné válhat.

Áttérve az ezzel összefüggő magyar jogi szabályozásra, a Bérgarancia alaptól „kisegíthető” munkáltatóként „a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetet” jelöli meg [(2) bekezdés b) pont]. Azt pedig, hogy melyik számít felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnek, az itt említett törvényszakasz a csőd-, a felszámolási-, és a végelszámolási eljárásról szóló 1991:II. tv. (Cstv.) 3. § (1) bek. a) pontjában tételesen felsorolt gazdálkodó szervezetekre utal. Eszerint az állami vállalat, a tröszt, az egyéb állami gazdálkodó szerv, a szövetkezet, a gazdasági társaság, a közhasznú társaság (kht.), az egyes jogi személyek vállalata, a leányvállalat, a vízgazdálkodási társulat, az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár, valamint az egyesülés és a sportegyesület van abban a helyzetben, hogy munkavállalói csődeljárás, felszámolási eljárás vagy végelszámolás esetén a bérgarancia alap terhére hátralékos bérükhöz hozzá juthassanak.

²⁰ *Haushaftsgesetz*

Abban a tekintetben, hogy a Bérgarancia Törvénynek (Bgt.) és a Cst.-nek ez a megoldása mennyire felel meg az Irányelvnek és mennyire európakonform, a kérdést ketté kell bontanunk. Ami a munkáltatók felsorolását illeti, az teljesen leszűkítő és nem csak hogy irányelv ellenes, hanem egyúttal anakronisztikus is, mivel állami vállalat, tröszt ma már Magyarországon nem működik, az egyéb állami gazdálkodó szervek pedig ma már a német/osztrák joghoz hasonlóan gazdasági társasági formában működnek. A szövetkezet is lényegében gazdasági társaság és jelentősége elhalványul a többi gazdasági társasághoz képest. A kérdés másik oldala az, hogy nagy hibája a magyar jogi szabályozásnak, hogy nem terjeszti ki a munkáltató fogalmát legalább a természetes személy gazdálkodóra, ha már a háztartási alkalmazottat foglalkoztatása nem is terjeszti ki. E magyar szabályozás arra utal, hogy teljesen ellentétben állva a tagállamok megoldásával – a munkavállalót foglalkoztató családi/egyéni mezőgazdasági farmerokat, egyéni cégeként működő kereskedőket és iparosokat a bérgarancia-törvény alkalmazása szempontjából nem tekinti munkáltatónak, ami a munkavállalók szempontjait nézve teljesen antiszociális. Ugyanígy teljesen antiszociális és ütközik az Európai Unió normáival az is, hogy a közalkalmazottakat és a köztisztviselőket foglalkoztató hatóságként és nem hatóságként működő közintézményeket szintén nem említi meg a Bérgarancia Törvény a munkáltatók között, holott külön törvény alapján az ilyen szervezetek insolvencia jellegű felszámolására lehetőség áll fenn, aminek során közalkalmazottak és köztisztviselők elveszthetik állásukat, sőt veszélybe kerülhet elmaradt járandóságuk kifizetése is. Ennek a veszélye különösen a falusi önkormányzati hivatalok és intézmények esetében áll fenn, ha az állam megtagadja a közintézményekre vonatkozó speciális jogszabály alapján lebonyolítható szanálást. Ezt a problémát Kiss György is a Munkaügyi Minisztérium Jogi Főosztálya részére 1998-ban készített belső tanulmányában is felveti.²¹

ad c) Áttérve arra a kérdésre, hogy mikor veszi a kezdetét a bérgarancia-alapból történő bérkifizetés, az Irányelv 3. cikkelye tovább bontva a munkáltató bizonyított fizetéseképtelenségének az előbbi pontban tárgyalt két kritériumát, nevezetesen a csődeljárás megindításáról, vagy a működés fizetéseképtelenség okából történő megállapításáról szóló határozat meghozatalát, négy szempontot állít fel. A négy szempont közül a nemzeti államoknak választási lehetőségük van, amelyeknek keretében egy, de több körülményt is figyelembe vehetnek. Az Irányelv 3. §-a által meghatározott e négy intézkedést kiváltó körülmény a következő: 1. A csőd, azaz a fizetéseképtelenségi eljárás megindulása; 2. A csőd megnyitásának vagyon hiányában történő elutasítása; 3. A munkáltató

²¹ Kiss Gy.: Belső tanulmány 9. o.

fizetéseképtelenné válás miatt megszünteti a működését; 4. Insolvenciától függetlenül hatóságilag elrendelt vagy a munkáltató által elhatározott felszámolás, amelyhez egyúttal fizetéseképtelenség is kapcsolódik. Az Irányelv arról már nem szól, hogy a munkáltató fizetéseképtelenné válásához – annak érdekében, hogy a bérgarancia-alapból történő kifizetési eljárás elinduljon – milyen bizonyosság szükséges. Előfordul ugyanis, hogy van olyan vagyon, ami mind az adós gazdasági rendbetételéhez, vagy a felszámoláshoz és így a bérek kifizetéséhez elegendő. Ezért a spanyol, a portugál, az olasz, a francia, a belga, a luxemburgi, az osztrák, a brit, az ír, valamint a skandináv jog megvárja, hogy a fizetéseképtelenségi (insolvencia) eljárás során az adós kap-e moratóriumot vállalkozásának rendbetételére. Addig az eljárás általában nem indul el.

Moratórium esetén – tekintve, hogy annak célja az adós és a hitelezők közötti egyezségkötés a vállalat megmentése érdekében – a bérgarancia-alapból történő bérkifizetés megindulhat abban az esetben, ha arra más forrás nincs, és mivel a tárgyalások kimenetele még bizonytalan a hitelezők a tárgyalások elején még nem mernek bérkifizetést előlegezni, a béreket viszont folyamatosan rendezni kell. Ezért a legtöbb EU-tagállamban ilyen esetben a fizetéseképtelenségi eljárás megnyitása és annak fizetési moratóriumra és egyezségkötésre irányuló felfüggesztése esetén e tény alapján a garanciaalapot kezelő intézmény a bérkifizetést megindítja. Ez Portugália kivételével a csődeljárás keretében valamennyi egyezségi tárgyalásra és a tárgyalások idejére fizetési moratóriumra lehetőséget adó tagállam esetén fennáll.

Az „Insolvenzordnung” 2001-ben megvalósított reformja óta ez a Német Szövetségi Köztársaságra is érvényes, ahol a reform előtt szigorúan az a négy kritérium érvényesül, amelyet az Irányelv tartalmaz, és amelyekről már szó esett. Ezek a kritériumok továbbra is érvényesek azzal, hogy a moratórium itt is beékelődik, amely moratórium azonban nem tolja ki a garanciaalap működésbe hozásának az idejét. Ez vonatkozik a többi tagállamra is, ahol ugyancsak a garanciaalap terhére történő kifizetés iránti intézkedésnek hasonló a feltételei azzal az eltéréssel, hogy nem négy, hanem három körülményt jelölnek meg, összevonva a fizetéseképtelenné válás miatti működés megszűnést a csődeljárásnak csődvagyon hiánya miatti el sem indításával. A német jog – ellentétben a tagállamok többségének jogával – különbséget tesz a között, hogy a csődeljárás megindul, de az csődvagyon hiányában elutasításra kerül, valamint, hogy a csődeljárást a hitelezők – látva a helyzetet – költségnövelés elkerülése érdekében el sem indítják, továbbá a között, hogy az adós ilyen okok miatt szünteti be a működését. Ez utóbbi hét esetet vonja egy kategóriába a tagállamok insolvencia jogának a többsége. A moratórium és az egyezségi tárgyalás bevezetése nem változtat ezen a tényen, mivel a moratórium megadásakor már működésbe kerül a bérgarancia-alap, mivel az a csődeljárás megnyitását

feltételezi. A portugál jog ezzel annyiban ellentétes, hogy ott a moratórium megadás a tárgyalások bezárásáig kitolja a bérgarancia-alap működésbe hozatalát. Ez következik abból az előírásból, hogy a bérgarancia alap terhére bérkifizetést csak a moratórium elutasítása vagy a sikertelen tárgyalásokat követő felszámolás megindítása esetén lehet megkérni.

Érdemes megemlíteni, hogy Dánia kifejezetten kimondja, hogy a munkáltató halála is megnyitja a bérgarancia alapot.²² Ez azonban csak akkor érvényesül, ha nincs olyan jogutód (örökös), aki tovább működteti az elhalt munkáltató vállalatát (vállalkozását, üzemét) és nem áll rendelkezésre a bérek fizetésére elegendő vagyon. Ez a kérdés összefüggésbe hozható a jogi személyiséggel rendelkező vagy csak perképeséssel rendelkező gazdasági társaság vagy akár az egyesület megszűnésével. Ez bekövetkezhet saját elhatározású működés működésmegszüntetéssel és felszámolással. Ha erre fizetése képtelenség miatt kerül sor, bekövetkezik a bérgarancia-alap működésbe hozatala. Itt azonban szükséges arról is szólni, hogy abban az esetben, ha a fizetése képtelenné vált céget a hitelezők közül valamelyik átveszi vagy akár e körön kívül álló teszi ezt meg, a reorganizáció érdekében jogosulttá válik a munkáltatói jogutódlásról szóló 77/187 EK. irányelv főszabályától eltérni és csoportos létszámleépítést lebonyolítani. Ennek megkönnyítése érdekében a munkáltatói jogutódlásról szóló irányelvet a 98/50 sz. EK. irányelv módosította, pontosabban kiegészítette.²³ Ennek figyelembevételével Németországban az „Insolvenzordnung” reformja lehetővé tette, hogy az átvett fizetése képtelen vállalatot reorganizáló új munkáltató a csoportos létszámleépítés során mentesüljön a csoportos létszámleépítést az erről szóló 98/59 EK. Irányelvvel összhangban az „Arbeitsförderungsgesetzben” előírt végkielégítés fizetése alól. Ebben az esetben a munkáltatói jogutód által gazdasági ok jogcímén rendes felmondással elbocsátott munkavállaló csak a bérgarancia-alapból kapja meg a neki járó 3 havi bért, és csak akkor kaphat maximum 3 havi átlagkeresetének megfelelő végkielégítést, ha a bért még a fizetése képtelenné vált munkáltató ki tudta fizetni.²⁴

Áttérve a hazai szabályozásra, a magyar Bgt. 2-4. §-ai szabályozzák a bérgarancia alap működésbe hozásával kapcsolatos eljárást. Eszerint a felszámolási eljárás kezdő időpontját követően akkor kell a felszámolónak az „alapot” kezelő megyei (fővárosi) munkaügyi központhoz benyújtania, ha a felszámolási költségek fedezetét jelentő bevételek hiánya miatt a bérfizetési napon a munkavállalókkal szembeni bértartozását nem tudja kielégíteni.

²² Bericht, 12. o.

²³ 4a) cikkely

²⁴ Bgt. 2. és 7. §-ainak az eredeti szövege

Összevetve ezt a rendelkezést az EU. Irányelvvel, valamint a tagállamok ide vonatkozó előírásaival, míg azok a bér garancia-alap működésbe hozatalára négy, illetve három vagylagos körülményt állapítanak meg, addig a magyar csak egyet, mégpedig a felszámolást. A csődeljárás és a csődegyezség esetén, valamint akkor, ha fizetése képtelenség okán a fizetése képtelenné vált munkáltató a működését megszüntette a bér garancia alaptól az elmaradt bérek kifizetésére nem áll fenn lehetőség. A magyar jognak ezt a teljesen antiszociális megoldását Kiss György is élesen bírálta a jogalkotó számára írt belső tanulmányában is. Igaz, hogy a magyar Cstv. 63/A §-a alapján abban az esetben, ha nem áll rendelkezésre az eljárás lefolytatására elegendő vagyon, a felszámolási eljárást akkor is – egyszerűsített eljárás keretében – le kell folytatni. Az eljárás lefolytatásának elutasítására nincsen mód. A másik két esetben azonban a garancia alaptól történő bérkifizetés nem lép működésbe.

Azzal, hogy a Bgt. a szűkebb értelemben vett felszámoláshoz köti a bér garancia-alap működésbe hozatalát, kizárja annak a lehetőségét, vagy legalább is erőteljesen szűkíti annak az esélyét, hogy a csődeljárás során történő egyezségi tárgyalás eredményes legyen, azaz a fizetése képtelenné vált vállalat megmentésre kerüljön, és a munkáltatók megkapják hátralékos bérüket. Erre legfeljebb csak a felszámolási eljárás keretében történő egyezségi tárgyalások keretében van mód. Az egésznek azonban rontja az esélyét az, hogy a csődeljárás, amit csak az adós indíthat maga ellen és a csak a hitelező által indított felszámolási eljárás a Cstv.-ben két különböző eljárási intézményre van szétbontva. Azáltal, hogy csődeljárást a hitelezők nem indíthatnak, hanem csak az adós maga ellen, két problémát vet fel. Az egyik az, hogy csak akkor jelent be önmaga ellen csődöt, amikor már akkora a baj, hogy nem lehet eltakarni, a másik pedig fenn áll annak a lehetősége, hogy a hitelezői kielégítési alapját szándékosan elvonja, esetleg egy más vállalkozás vagy vállalat alapítása érdekében oda telepíti azt. Ennek veszélye azért is nagy, mert – ellentétben a spanyol és a portugál csődjoggal ahol az adós fizetése képtelenné válása esetén 60 napon belül köteles a csődeljárást megindítani – a magyar Cstv. értelmében az adóst a csődeljárás megindítása tekintetében semmilyen határidő nem köti.

Mindez amellet szol, hogy a magyar csöd-, és felszámolási eljárást, azaz a Cstv-t alapvetően meg kell változtatni az EU. tagállamai egységes insolvencia jogának mintájára, amelyben az eljárást adós és a hitelező egyaránt megindíthatja és amelyben „in thesi” benn foglaltatik az eljárás egyezségkötése érdekében a meghatározott időre szoló felfüggesztés és az adósmoratórium.

A felszámoló által benyújtott kérelem elbírálására és az alaptól történő folyósításra a Bgt. 4. §-ában megállapított határidők, azaz a 8 napos elbírálási és az ezt követő 7 napos átutalási határidő elvileg elfogadható, bár az elbírálás

határidejét indokolt lenne 3 napra lerövidíteni, miként ez az EU tagállamainak többségénél érvényesül.

Ezzel is meg lehetne gyorsítani az eljárást, ami azért is lényeges, mivel ez az intézmény létfenntartási célokat szolgál. Ebből a szempontból helyes, hogy a Fgl. tv. 2. § (2) bekezdése a 2001: LXXXVIII. tv-nyel történt módosítása óta a munkaügyi központot a kérelem teljesítésére kötelezi, amennyiben a felszámolás esetén a bérfizetési képtelenség fenn áll. Korábban ugyanis diszkrecionális jogkörben határozhatott a munkaügyi központ, ami eleve ellentétes volt az intézmény céljával. Az hogy a 3. § a kérelem benyújtását a mellékletként közölt forma-nyomtatványok kitöltéséhez köti, technikailag gyorsítja az eljárást, egyúttal pedig az ott szereplő kérdésekre szolgálják a fizetésképtelenség tényének a megalapozását. A kérelem szakszerű és a valós helyzetet tükröző kitöltése a felszámoló, illetve a megbízottjának a felelőssége. Rontja a helyzetet azonban az, hogy a fizetésképtelen munkáltatónak ilyen joga nincs, ami viszont összefügg a fent kifejtett bírálatunkkal.

ad d) Az Irányelv 1. és 3. cikkelye szól azokról a munkavállalói igényekről, amelyekre a fizetésképtelenné vált munkáltatónál alkalmazásban állók részére a bérgarancia-alap teljesíteni tartozik. Az Irányelv egzakt módon nem határozza meg azokat az igényeket, amelyeket az alap a munkavállalóknak kifizetni tartozik. Az Irányelv direkt módon nem határozza meg sem a munkavállalók részére az alaptól kifizetendő járandóságok jogcímét, sem pedig a járandóságok felső összeghatárát. Előrebocsátásként azonban megjegyezzük, hogy az ad e.) alatt megtárgyalásra kerülő időintervallum áttételesen mégis kihat a maximálisan adható összegre.

Hogy a bérjárandóság alapján milyen mértékre tarthat igényt a munkavállaló, az az egyes munkavállalók átlagkeresetétől függ. Legalább is ez vehető ki az említett cikkelyek szövegéből. A Jelentés utal arra, hogy az Irányelv nyitva hagyta azt a kérdést is, hogy be számít-e a munkabérbe: 1. a felmondási időre járó bér; 2. a szabadság megváltás; 3. valamint a végkielégítés. A Jelentés szerint a tagállamok többsége mind a három járandóságot bérként kezeli, és ha valakinek ilyen címen járandóság jár, azt abba beszámítja.²⁵

Kivétel ez alól a végkielégítés, mivel a végkielégítést a tagállamok egy része a saját nemzeti jogában vagy a bér fogalmának megszorított értelmezésével (Németország, Dánia és Görögország), vagy pedig „expressis verbis” kimondva (pl. Olaszország) kizárja.²⁶ Ennélfogva ezekben a tagállamokban a végkielégítés iránti igény a munkáltatóval, illetve a csődvagyonnal (felszámolóval) szemben

²⁵ Bericht, 16-17. o.

²⁶ Bericht, 17-18. o.

érvényesíthető. Több állam és az „Insolvenzordnung”²⁷ reformja óta azonban Németország is az olyan munkavállalók esetében, akiknél bérhátralék nem áll fenn, de végkielégítésre jogosultak, a végkielégítést is a bérgarancia-alapból a kifizethető összeghatárig „ex lege” téríti.²⁸ Ez a helyzet áll fenn Portugália és Spanyolország esetében,²⁹ míg Franciaországban megegyezésen alapul a végkielégítés térítése, ahol a munkavállalónak járó javadalmak jogcím szerinti részletes elszámolása érvényesül.³⁰ Bár ez így kimondva a luxemburgi jogban nincs, azonban a francia joghatás következtében ott is hasonló a joghelyzet.³¹ Az Egyesült Királyság és Írország szintén jogcímek szerinti részletes törvényi kiszámolási (enumeráció) elvet követi, azonban kevésbé nagyvonalúan. „Ex lege” 8 heti elmaradt bért munkaszerződésbe foglalva kontraktuális alapon pedig a betegszabadságot is – a többi tagállamhoz hasonlóan – beleértve a szabadság pénzbeli megváltását az életkor vagy a szolgálati idő figyelembevételével maximum 6 heti időtartamra. Ugyancsak az életkor vagy a szolgálati idő figyelembevételével – aszerint, hogy a felek a munkaszerződésben miben egyeztek meg – biztosítja a brit jog a ki nem fizetett felmondási idő, valamint a végkielégítés kifizetését a maximum 8 heti bérösszeg erejéig abban az esetben, ha hátralékos munkabért a garanciaalapból nem, vagy csak részben kell kifizetni. Az adott munkavállaló részére történő maximum 8 heti bérkifizetés fel nem használt része szolgál végkielégítés fizetésre, ill. felmondási időre szóló bérfizetésre.³² E tekintetben azonban Írország már nem követi az Egyesült Királyságot, mivel a felmondási időre szóló bérfizetést, valamint a végkielégítés rendezését a garanciaalap nem vállalja át.³³

Azok az országok, amelyek a járandóságokat és azok jogcímeit nem részletezik, hanem az összes járandóságot egybevéve a bér-, és egyéb bérjellegű járandóságként együtt kezelik vagy a német jog mintájára „ex lege” általában 3 havi bérnek (átlagkeresetnek) megfelelő járandóságban maximálják a bérgarancia alapból történő kifizetés összegét (Németország, Hollandia, Dánia, Olaszország, Görögország).³⁴ Hollandia ez alól annyiban jelent csak kivételt, hogy ott a járandóság 6 havi átlagbérnek megfelelő összegben van maximálva.³⁵

²⁷ Bericht, 19. o.

²⁸ Konzen

²⁹ Bericht, 19. o.

³⁰ Bericht, 17. o.

³¹ Bericht, 19. o.

³² Bericht, 18-19. o.

³³ Uo.

³⁴ Bericht, 17-19. o.

³⁵ Jura Europae, II. 60.10-30.45.

Néhány országban az egyes munkáltatóknak az alappal történő konkrét megállapodása alapján szerződésben rögzítik a fizetésképtelenség esetére szóló bérkifizetés maximális mértékét, amivel arányban kerül ugyancsak a szerződésbe foglalva az alap fenntartásához történő hozzájárulás nagysága (Franciaország, Belgium és Luxemburg).³⁶

Összefoglalva: Az Irányelv 3 hónapban állapítja meg a bérgarancia terjedelmét, nem részletezve az egyes jogcímeket. A legtöbb tagállam ennek figyelembevételével a maradékelv követése mellett a szabadság pénzbeli megváltását és a felmondási időre járó bért is betudja. Néhány állam a végkielégítést kizárja, sőt van, amelyik a felmondási időre járó bért is a munka alóli felmentés esetén. Két megoldás alakult ki. Az egyik, amelyik általában 3 havi átlagkereset összegéig fizeti ki a járandóságokat a bérgarancia-alap terhére a járandóságok jogcímeit külön nem vizsgálva. Ez a megoldás csupán azokat a járandósági jogcímeket nem számítja be, amelyekre a bérgarancia nem terjed ki (végkielégítés Olaszország esetében). A bérgarancia-alapból történő eme „átalányszerű” járandóságrendezésnél a tagállamok maximális 3 havi bérösszegnél többet egyedül egy állam, a már említett Hollandia biztosít. A bérgarancia-alapból történő rendezés másik formája az egyes járandóságokat tételesen meghatározó „enumerációs” elv, ahol a bérgaranciát rendező jogforrások a kifizetendő bér maximumát ex lege több hetet kitevő „egységben” és ugyanígy napokban állapítják meg a szabadság, valamint a felmondás után fizetendő járandóság maximumát.

Összehasonlítva mindezzel a Bgt-ben megtalálható magyar szabályozást, az 1.§ (1) és (2) bekezdése szerint a bérgarancia-alapból kell kifizetni a fizetésképtelenné vált munkáltató által ki nem egyenlített „minden” bértartozást. A kifizethető bértartozás felső határát az Irányelvhez és több tagállamhoz hasonlóan a Bgt. sem határozza meg. Ellenben precízen megmondja, hogy mi tartozik a „bértartozás” fogalma alá. Az ide vonatkozó konkrét szöveget a (2). bekezdés b.) pontja tartalmazza. Eszerint a munkabértartozás magába foglalja a betegszabadság időtartamára járó térítést és a Cstv. 57. §-ának (3) bekezdése szerint elszámolható végkielégítés tartozást. E jogszabályhely szerint a munkáltató részéről történő felmondás esetén a munkavégzés alóli felmentési időre járó átlagkereset, a végkielégítés összegéből pedig olyan összeg lenne figyelembe vehető, amely a munkavállalót az Mt. 92. § (2) bekezdése és a 93. § (3) bekezdése vagy a 95. § alapján megilleti. Ez azonban annyit jelent, hogy az Mt. által kötelezően fizetendő végkielégítésen felül vagy annak összegét meghaladó megegyezéssel végkielégítésre a bérgarancia-alap fedezetet nem nyújt. Bár a Bgt. 1. § (1) bekezdés b.) pontja csak a betegszabadságot említi, a

³⁶ Bericht, 17.-19. o.

rendes szabadságot azonban nem és úgyszintén az egyéb távolléti eseteket (véradás, orvosi vizsgálat, tanukénti meghallgatás) sem, abból kiindulva, hogy e pont szövegében „minden bértartozás” kitétel szerepel, a bérgarancia-alap minden olyan időszakra is kiterjed, amely alatt a munkavállaló távol van a munkahelyétől, de az Mt. alapján bérjellegű járandóságot kap. Ez vonatkozik a távolléti díjra is.

Tekintve, hogy sem a Cstv., sem a Bgt., sem pedig az Mt. időbeli korlátot nem állapít meg, hanem azt mondja ki, hogy a bérgarancia alapból minden hátralékos bérjárandóság kifizetendő, a törvény szerint ténylegesen járó valamennyi hátralékos járandóságot az alap terhére rendezni kellene. Ez azonban még sincs így, mivel a Bgt. 7. §-ának (1) és (2) bekezdése alapján valamennyi munkavállaló részére a bértartozást legfeljebb a tárgyévben a Központi Statisztikai Hivatal által az előző két évre visszamenőleg megállapított bruttó átlagkereset négyszereséig lehet kifizetni. További korlátozást jelent, hogy az alapból igényelhető támogatás nem lehet több, mint az adósnál a bérfizetés napján rendelkezésre álló és azt követően a kérelem benyújtásáig keletkezett forrás együttes összegének és az előbbi összegnek a különbözete. A magyar jogi rendezés ellentétben a tagállamokkal, nem az egyes munkavállalók keresetéhez viszonyítva állapítja meg a kifizetés felső határát, hanem egy absztrakt statisztikai átlag alapulvételével, ami esetenként méltánytalan helyzetet idézhet elő. Ezen kívül e szabályozás meglehetősen komplikált is. Ennek ellenére Európai uniós szempontból kifogás nem tehető, mivel az Irányelv is felhatalmazást ad a tagállamoknak a kifizetési összegek korlátozására.

ad e) Az Irányelv 3. Cikkelyének a 2. bekezdése meghatározza az igényérvényesítésnek azt az időpontját, amelytől visszamenőleg is az igényérvényesítés elenyészik és amellyel az elévülés is kezdetét veszi. Ez az időpont három alternatív körülmény beálltával veszi kezdetét az Irányelv meghatározása értelmében. Úgymint: a) az üzem fizetéseképtelenség miatti leállásával; b) a munkavállalónak a fizetéseképtelenség miatt történő felmondásával, c) a csődeljárás közzétételével vagy elutasításával.³⁷ Az olasz jog emellett megemlíti még egy negyedik d) körülményt is, mégpedig a végrehajtási eljárás megindítását.³⁸ A nemzeti jogokat figyelembe véve a belga, a francia és a luxemburgi jog a fizetéseképtelenség tényének beálltától számítja az elévülési idő, illetve az időmúlás kezdetét,³⁹ míg a német, a dán és az osztrák jog ezt a fizetéseképtelenségi eljárás megindításától, vagy pedig a megindításnak vagyonihiány miatti elutasításáról hozott jogerős határozat meghozatalától

³⁷ Bericht, 19-20. o.

³⁸ Uo.

³⁹ Bericht, 20, 21, 22. o.

számítja.⁴⁰ Görögországban, az Egyesült Királyságban, valamint Írországban a fizetésképtelenség beállásának, vagy pedig az ez okból történő üzemleállás időpontjával áll be ez az időpont. Hollandia és Portugália az Irányelvben feltüntetett második választható körülményhez, azaz a fizetésképtelenség miatti felmondás időpontjához,⁴¹ míg Spanyolország az első megoldáshoz, azaz a fizetésképtelenség beálltának az időpontjához köti az elévülés, illetve az igényérvényesítés kezdetét.⁴²

A magyar jog sem a Bérgaranciatörvényben, sem pedig a Csődtörvényben e tekintetben semmit sem mond. Ebből az következik, hogy a munkavállalók akkor jutnak az elmaradt bérükhöz, amikor a felszámoló azt az alapot kezelő munkaügyi központtól megigényelte. Ugyanakkor gyakori, hogy már jóval előbb a munkavállalók a munkáltató fizetésképtelenségének tényleges beállta miatt nem jutottak hozzá a bérükhöz. Az igény elévülése ennél fogva jóval korábban, az elmaradt bér kifizetési időpontjával veszi kezdetét. Ugyanakkor a munkajogi elévülési idő az ötéves polgári jogihoz viszonyítva jóval rövidebb, mindössze három év. Megítélésünk szerint egyrészt a munkajogban is az 5 éves általános elévülési időt lenne indokolt bevezetni, másrészt nálunk is az Irányelvben felsorolt körülményeket kellene a jogérvényesítési idő kezdeteként figyelembe venni azzal, hogy már a fizetésképtelenség tényleges beálltával is megnyíljon a lehetőség az alap terhére történő bérkifizetésre. Összevetve azonban a következő pontban bemutatásra kerülő igényérvényesítési időkorlátokkal, a magyar jogi szabályozás az uniós rendezéshez viszonyítva mégsem mutatkozik ténylegesen hátrányosnak, de komplikáltabb.

ad f) Az Irányelv 4. cikkelyének (2) bekezdése – összefüggésben az előbbi ponttal – a bérgaranciaalapból történő elmaradt járandóságok kifizetését időbelileg is korlátok közé helyezi. Ez alatt az értendő, hogy az előbbi alpontban tárgyalt időpontoktól kezdve a 3 havi elmaradt járandóságokat – ellentétben a magyar joggal – egy meghatározott időre szólóan lehet csak érvényesíteni. Ennek az irányelvben meghatározott legkisebb ideje ugyancsak 3 hónap, de a tagállamok túlnyomó többsége ennél hosszabb időt állapít meg.⁴⁴

A Bizottság 1995-ös jelentése szerint Németország, Dánia, Franciaország és Görögország⁴⁵ esetében ez a visszamenőleges időtartam egybeesik az igényelhető bérfizetés-elmaradás időtartamával. Ez azonban Dánia esetében nem

⁴⁰ Bericht, 20, 21. o.

⁴¹ Bericht, 21-22. o.

⁴² Uo.

⁴⁴ Bericht, 22-33. o.

⁴⁵ Bericht, 23. o.

3, hanem 6 hónap.⁴⁶ A Jelentésben feldolgozott tagállamok közül hétben a visszamenőleges érvényesíthetőségi időtartam eltér a maximálisan igényelhető 3 havi bérfizetés-elmaradástól. Belgium a visszamenőleges érvényesíthetőségi időtartamot munkások esetében 12 hónapban, alkalmazottak viszonylatában pedig 18 hónapban állapítja meg.⁴⁷ A hasonló módon szabályozó többi tagország nem tesz különbséget alkalmazott és munkás között. Így az érvényesítésre „ex lege” megállapított visszamenőleges időtartam egységes. Olaszországban 12 hónap, Spanyolországban pedig 120 nap, mely időtartamra 3 havi elmaradt bérjuttatás érvényesíthető.⁴⁸ Az Egyesült Királyság és Írország annyiban jelent kivételt ez alól, hogy ott csak 8 heti elmaradt bér érvényesíthető visszamenőlegesen 18, illetve 12 hónap alatt.⁴⁹

A magyar Bgt. ahogyan az elmaradt bérek bérgaranciaalapból történő rendezésére sem ismer korlátozást, ugyanígy az igények számbajöhető érvényesíthetőségének visszamenőleges időintervallumára sem. Szociális szempontból ez is egy nagyvonalú jogi rendezés, amit ha esetleg igazítani kell a tagállamok itt bemutatott megoldásaihoz, a visszamenőlegesen számbajöhető bérkimaradások figyelembe vehető időtartamát a tagállamok többségénél érvényesíthető 3 hónapnál jelentősen hosszabb, legalább 8 hónapos időintervallumban volna helyes megállapítani. Ugyanakkor szociális szempontból indokolt lenne az alapból a 3 hónapban maximált összegben igényelhető bérelmaradási mértéket 6 hónapra megnövelni, ha az EU e téren korlát felállítást igényelne.

ad g) A bérgaranciaalapból történő igénykielégítés mértékének összegszerű korlátozására is lehetőséget ad az Irányelv, amiről a 4. cikkely (3) bekezdése szól. E jogszabályhely azonban csak annyit mond, hogy a tagállamok a ki nem elégített igényeknek a garanciaalapból történő érvényesíthetőségének a legmagasabb összegét, vagyis összegszerűségében határt szabhatnak az alapból történő kielégítésnek.

E tekintetben a tagállamok az 1995. évi bizottsági jelentés alapján három megoldást alakítottak ki: 1. Az NSZK és Hollandia az alapból történő kifizetés összegét nem köti felső határhoz.⁵⁰ 2. Belgium, Franciaország, az Egyesült Királyság, Írország, Olaszország és Luxemburg esetében maga a törvény határozza meg az elmaradt béreknek az alapból kifizethető felső összeghatárát. Ez az 1995-ös állapot szerint Belgiumban az alkalmazottak esetében 900.000, a

⁴⁶ Uo.

⁴⁷ Uo.

⁴⁸ Bericht, 24. o.

⁴⁹ Bericht, 23-24. o.

⁵⁰ Bericht, 25 és 26. o.

munkások esetében pedig 75.000 Gulden, míg Dániában egységesen 75.000 Korona, Olaszországban és Luxemburgban „ex lege” megállapított havi átalánybér háromszorosa, az Egyesült Királyságban pedig heti egységre vetítve nem haladhatja meg a 205 Fontot.⁵¹ 3. Spanyolország, Portugália és Írország esetében három oldalú országos általános és ágazati érdekegyeztetés során tarifaszerződéssel megállapított felső összeghatárok szerepelnek. Így Franciaországban a tarifabér 13 szorosát, Görögországban, Spanyolországban és Portugáliában pedig a háromszorosát lehet kifizetni.⁵²

A magyar Bgt. ez utóbbihoz hasonlóan állít fel az összecszerűség tekintetében korlátozást, amelyet részletesen az ad d) alatt mutattunk be. Megítélésünk szerint ezen szintén szociális szempontokra tekintettel indokolatlan lenne változtatni.

A kedvezőbb előírások kiadásának és alkalmazásának a lehetősége

Az irányelv 9. cikkelye kimondja, hogy az irányelv által meghatározott jogok csak garanciális „minimálstandardok”, amelyeknél kedvezőbb szabályokat is hozhatnak a tagállamok. Joguk van tehát nemcsak az irányelv egyes felhatalmazásaiban lehetővé tett korlátozásokkal élni, hanem kedvezőbb szabályokat is alkothatnak. Mint az előző pontból kiderül, Magyarország elsősorban a korlátozási lehetőségekkel él, kedvezőbb szabályozást nem alkalmaz. Sőt, miként a kritikai elemzésünkéből kitűnik – a korlátozások egy része Magyarországon ütközik az irányelv előírásaival.

Ebből a szempontból tanulságos lehet az Európai Törvényszék ítélkezési gyakorlata, amelynek néhány, hazánkra releváns döntését e tanulmány III. részében vizsgálódásunk körébe vonunk. Mindenesetre a Bgt. átdolgozása során helyes lenne nemcsak az irányelvellenes megszorításokat kiiktatni, hanem az irányelvvel összhangban álló korlátozásokat is. Mindezt indokoltá teszi az, hogy a magyarországi keresetek messze elmaradnak a nyugat-európai keresetektől, amelyek már begyűrűztek hazánkba is, a bérek azonban alacsonyak maradtak és valószínűleg ilyenek maradnak az EU-ba történő belépésünk után is. A bérek és az árak között várhatóan hosszabb ideig megmaradó e különbségek indokoltá teszik az e téren az irányelv 9. cikkelyével lehetővé tett kedvező elbírálási, illetve szabályozási elv (Günstigkeitsprinzip) nagyvonalúbb alkalmazását.

⁵¹ Bericht, 26. o.

⁵² Uo.

III. Az Európai Törvényszék és a tagállamok bírói gyakorlatának elvi vonatkozásai, valamint az e témát érintő magyar bírói gyakorlat kritikai értékelése

A EU Törvényszék ítélkezési gyakorlata

Az Irányelvnek a tagállamok nemzeti jogában történő alkalmazásával összefüggésben a Bizottsági Jelentés szerint kétféle ügycsoport került az Európai Törvényszék elé. Az egyik ügýtípusba azok az ügyek tartoznak, amelyek annak okán álltak elő, hogy az adott tagállam hiányosan vagy egyáltalán nem ültette át a saját nemzeti jogába a 80/987. sz. Irányelv előírásait és emiatt a munkáltató(k) hátrányos helyzetbe került(ek). A nemzeti jog ugyanis az Irányelv nem megfelelő átültetése következtében nem adott helyet olyan követeléseknek, amelyek a munkavállalókat az Irányelv alapján megilletne, illetve megilletett volna.

Az egyik ilyen ügyet az olasz munkavállalók indították az elhíresült Frankovich-el az élen az Olasz Állam ellen, amelyben a kártérítési kereset annak megállapítására irányult, hogy az állam térítse meg a munkavállalók számára a munkáltató fizetéseképtelensége okán ki nem fizetett bérüket, amelynek a garanciaalapból történt kifizetése azért maradt el, mivel az Irányelv-ben megállapított határidőig nem állította fel az Olasz Állam a bér garanciaalapot és nem hozta működésbe azt. Az RG 22/87. sz. alatt 1989. február 2-án meghozott ítéletével az Európai Törvényszék megállapította Olaszország felelősségét az irányelv átültetésével összefüggő mulasztásban, és az elmaradt bérek maximum háromhavi kifizetésére kötelezve az Olasz Államot.⁵³

A másik ügyben Görögországgal szemben irányult az Európai Törvényszékhez benyújtott kereset, amelyet a Törvényszéknek az RSC-53/88. sz. alatt 1990. November 8-án meghozott ítélete zárt le. Ebben megállapította a törvényszék, hogy Görögország egyrészt nem határozta meg az Irányelvnek a saját nemzeti jogába történt beültetése során, hogy a munkáltató milyen körülmények között számít fizetéseképtelennek, azaz nem definiálta munkáltatói fizetéseképtelenség fogalmát, másrészt nem tett eleget a 4. cikkelybe foglalt kötelezettségének, mely szerint legalább havi bérkifizetést az alaptól biztosítani kell. Görögország ugyanis a minimumot ennél kisebb összegben állapította meg. Ezen kívül megállapította a Törvényszék, hogy Görögország nem biztosította a halászhajók kapitányainak és személyzetüknek a garanciaalapból történő elmaradt illetmény kifizetési jogot, amely a részükre az Irányelv függelékei alapján megjár. Itt mondta ki az Európai Törvényszék azt az Irányelv 2.

⁵³ Bizottsági jelentés 48. o.

cikkelyének értelmezése kapcsán, – ami a már általunk kritizált magyar joghelyzet szempontjából „de lege ferenda” különösen lényeges – hogy a fizetése képtelen munkáltató fogalma jogi személyre és nem jogi személyre egyformán kiterjed.⁵⁴

Az ügyek másik csoportjába az interpretációs viták tartoznak, amelyek túlnyomóan abból adódnak, hogy az Irányelv mechanikusan kerül átültetésre az adott tagállam nemzeti jogába. Ez felmerült egy olyan kérdésben, hogy a vezető alkalmazottaknak is jár-e a bér garanciaalapból az elmaradt bér megtérítése vagy sem? A bér garanciaalapról meghozott 297/82. sz. olasz törvényből ez nem tűnik ki. Az Európai Törvényszék álláspontja szerint, ha a nemzeti jog reájuk nézve korlátozó rendelkezéseket nem hozott, akkor a garanciaalapból az ő esetükben is a bértartozások az alap terhére rendezendők, mivel az ellenkezője diszkrimináció. A másik interpretációs kérdés az, hogy akkor is jár-e az előbb említett törvény alapján működő bér garanciaalapból a munkáltató által ki nem fizetett béreken felül az olyan munkavállalók részére három hónapra terjedő végkielégítés térítés, akik a bérüket megkapták. Az európai Törvényszék e kérdésben annak a vizsgálatára helyezte a hangsúlyt, hogy amikor a csoportos létszámleépítésre sor került, letelt-e az az időintervallum, amelyen belül a csoportos létszámleépítést a nemzeti jogban az erről szóló Irányelv alapján újra rendezni kellett. Minthogy letelt az időpont, az Olasz állam mulasztást követett el és minthogy a gazdasági okból történő tömeges felmondás esetén végkielégítés az elbocsátott munkavállalóknak jár, az állam a minimum mértékig annak az alap terhére történő kifizetéséért felel.⁵⁵

Ebből az ügyből a magyar jogalkotásra és jogalkalmazásra egyöntetűen leszűrhető az, hogy a bér garanciaalapból a törvényes mérték erejéig bértartozás fenn nem állása esetén az alap helytállni tartozik a végkielégítésért is háromhavi átlagbérenek megfelelő összeg erejéig.

A magyar bírói gyakorlat

A témát érintő magyar bírói gyakorlat hat irányban jelenik meg.

a) Az első irányban jelentkező bírósági gyakorlat rávilágít a már korábban tárgyalt problémára, miszerint a Cstv.-ben ama adósi jogalanyok körének a meghatározása, amelyekkel szemben csőd-, vagy felszámolási eljárás indítható, túl szűk. A Fgkf. II. 32 612/92/2. sz. csődbírói határozat értelmében el kellett utasítani a gazdasági társaság fióktelepével szemben kezdeményezett felszámolási eljárást, mivel „a Cstv. Nem veszi át a Ptk. 685. § c) pontjában

⁵⁴ Bizottsági jelentés 48-49. o.

⁵⁵ Bizottsági Jelentés 49-51. o.

felsorolt gazdálkodó szervezetek összességét, hanem külön határozza meg azt a Cstv. 3. § a) pontjában”.³⁷

Hasonló módon utasította el jogorvoslati szinten a legfelsőbb Bíróság is a költségvetési üzemmel szemben indított felszámolási eljárást, mivel, bár a Ptk. 685. § c) pontjában megjelölt fogalom szerint a költségvetési üzem is gazdálkodó szerv, de az Ftvr. 2. § a) pontja szerint tételesen felsorolt gazdálkodó szerv fogalma alá nem vonható (Gfpkf. II. 31 871/1991-BH-1992/6. sz. 424. sz. jogeset).³⁸

b) A csőd-, illetve a felszámolási ügyekben eljáró bíróságok gyakorlatának másik irányvonala a fizetéseképtelenség fogalmának a problémakörével kapcsolatos. „Mivel a fizetéseképtelenség fogalmának jelenlegi törvényi szabályozása nem ad lehetőséget, hogy az adós milyen okból – esetleg éppen a közismert körbetartozások miatt – fizetéseképtelen”, ha az adóssal szemben a felszámolási eljárást megindítják, és annak lefolytatásához a felek ragaszkodnak, azt a bíróságnak le kell folytatni. Ez esetben a „tartozás összege és nagysága is közömbös a fizetéseképtelenség vizsgálata szempontjából” (Fpkf. II. 31 770/1992/4. sz.).³⁹ Ez a határozat és az ilyenhez hasonló határozatok első tekintetre a munkavállalók számára kedvezőnek látszanak, mert hozzájuthatnak, vagy a felszámolás során befolyó összegekből, vagy a bérgaranciaalapból ki nem fizetett munkabérjellegű járandóságaikhoz vagy legalább is azok 6 havi átlagkeresetnek megfelelő részéhez. Távolilag azonban nemcsak a „domino effektus” miatt, hanem azért is problematikus, mert nemcsak a gazdasági kapcsolatokban okoz az indokolatlan felszámolásból eredő vállalatkiesés zavart, hanem a munkanélküliek számát is jelentősen növeli, ami komoly társadalmi feszültségeket okozhat. Nem véletlen ezért, hogy a jogorvoslati fórumok – amennyiben mód van rá – a fizetéseképtelenség fennforgását megállapító elsőfokú határozatot megváltoztatják.⁴⁰

Ugyanakkor a „csődbíróság keze is erőteljesen meg van kötve, mivel a Cstv. 3. § f) pontja tételesen sorolja fenn azokat az eseteket, amikor a gazdálkodó szervezetet fizetéseképtelennek kell tekinteni. Az Fpkf. II. 31 718/1993/5. sz. határozat indoklása ennek megfelelően úgy szól, hogy „a törvényi szabályozás nem ad lehetőséget a bírói mérlegelésre, annak vizsgálatára, hogy az adós milyen okból nem tudja kielégíteni a vele szembeni

³⁷ Berkesné Dancs Mária-Nagyné Fazekas Olga: Csődeljárásokkal, felszámolási és végelszámolási eljárásokkal kapcsolatos bírósági határozatok gyűjteménye, Közlöny- és lapkiadó Kft. Rp. 1995. 17. o.

³⁸ Gyűjtemény, 1955. 16. o.

³⁹ Gyűjtemény, 1995. 25-26. o.

⁴⁰ Gyűjtemény, 1955. 26. o.

követeléseket. Ennélfogva nem jogosult mérlegelni azt, hogy az adós „pénzügyi nehézsége” mennyire „átmeneti” (Fpkf. II 32 148/1993/3. sz. határozat ugyancsak hasonló állásponton).⁴¹ A felszámolásokkal kapcsolatos bírói gyakorlat is arra utal, hogy a magyar fizetésképtelenségi eljárásnak a jelenlegi két részre bontását meg kellene szüntetni, és a nyugat-európai joghoz hasonlóan egységesíteni kellene.

c) A csőd-, illetve felszámolással kapcsolatos bírói gyakorlat harmadik problematikus területét képező irányvonal azzal függ össze, amikor az adóssal szembeni követelések egy részét a felszámolási eljáráson kívül a rendes polgári bíróság vagy a munkavállalók a munkaügyi bíróság előtt igyekeznek érvényesíteni. A megyei fellebbviteli bíróság két ügyben általános érvénnyel kimondta, hogy „a felszámolási eljárás közzététele után a gazdálkodó szervezet ellen a felszámolás körébe tartozó vagyonnal kapcsolatos követelést csak a felszámolási eljárás keretében lehet érvényesíteni (1986. évi 11. tvr. 17. § (4) bekezdés, 1991. évi IL. Tv. 38. § (3) bekezdés). Ez irányadó olyan peres eljárásban érvényesített igényre is, amely a felszámolás közzététele után keletkezett (Mtr. I. 10 343/1993. sz., BH. 1994/10. sz. 575. sz. jogeset + BH 1993/9. sz. 558. sz. jogeset).⁴²

Eme általános jellegű iránymutatás munkaügyi vetületének konkretizálását adja ama ügyben hozott döntés, amelyben a felszámolás alatt álló adós munkavállalója üzemi balesetből eredő kártérítési járadék felemelését kérte az alperesi munkáltatótól, amelyet az elutasított. A határozat ellen ezért keresetet nyújtott be a munkaügyi bírósághoz. Az alperesi munkáltató a munkaügyi perben még a tárgyalás kitűzése előtt bejelentette, hogy felszámolás alatt áll. A munkaügyi bíróság végzésével a felperes keresetlevelét ezért idézés kibocsátás nélkül elutasította, amely határozatot másodfokon a megyei bíróság is helyben hagyott. A felülvizsgálati kérelmet elbíráló Legfelsőbb Bíróság hasonlóképpen döntött, elvi élel kimondva, hogy abban az esetben, ha a felszámolási eljárás már megindult, és érvényesítésére csak a felszámolási eljárás keretében van mód.⁴³

Eme elv figyelembevételével egy másik ügyben viszont a Legfelsőbb Bíróság „az Ftvr. 17. § (4) bekezdésére tekintettel – mivel a munkaügyi per a felszámolási eljárás közzététele előtt már folyamatban volt – „kimondta, hogy „áttételnek sem más bírósághoz, sem a felszámolóhoz nincs helye (Fpk.-Gpk. II. 30 431/1992/8. sz.).⁴⁴

⁴¹ Gyűjtemény, 1955. 27. o.

⁴² Gyűjtemény, 1955. 143. o.

⁴³ Gyűjtemény, 1955. 142-143. o.

⁴⁴ Gyűjtemény, 1955. 136. o.

d) A bírói gyakorlat negyedik irányvonalába azok az esetek nagy többségét alkotó ügyek adják, amelyek a felszámolás alatt álló munkáltatókkal szemben indítanak a munkavállalók a munkaviszonynak a felszámoló általi megszüntetése miatt. A Legfelsőbb Bíróság az ilyen ügyekkel kapcsolatosan elvi állással kimondta, hogy bár a munkaviszony megszüntetésének, a jogszerűségének a vizsgálata „nem tekinthető az adós vagyonával szembeni követelésnek”, de „a Cstv. 51. §-ában szabályozott, a felszámoló jogszabálysértő, valamint a felek érdekeit sértő intézkedés vagy mulasztás ellen az arra jogosult személyek részéről előterjesztett kifogás felől a felszámolási eljárást foganatosító bíróság határoz. Emiatt nincs helye a munkaviszony megszüntetése miatti hitelezői kifogás Munkaügyi Bírósághoz való áttételének, azt az elsőfokú bíróságnak”, vagyis a csődbíróságnak „kell elbírálnia” (Fpkf. II. 32 3155/1993/3.).⁴⁵

A Legfelsőbb Bíróságnak ez az állásfoglalása megnyugtató, és szociális szempontok okán is helyes, mert megkíméli az egzisztenciájukat veszített, és jövedelemforrásuk bizonytalanná vált munkavállalók költségeinek növelésétől, továbbá nem vonja el sem energiájukat, sem idejüket az új munkahely keresésétől.

e) Az ötödik témakör és az abban fellelhető bírósági irányvonal a fizetéseképtelenségi eljárás keretében történő munkaviszony felmondásokkal összefüggő végkielégítés-fizetésekkel függ össze. Az ezzel összefüggő perek abból adódnak, hogy a felszámolók a munkavállalóknak járó végkielégítést két részre osztják, és csak az Mt. 95. § (4) bekezdésében meghatározott maximum 6 havi végkielégítést sorolják a felszámolási költségek közé, és biztosítják az első sorban történő kifizetését, amihez ha szükséges, a felszámoló hitelt vesz fel a bérgaranciaalaptól. Az ezt meghaladó kollektív szerződésen, munkaszerződésen, vagy utólagos megegyezésen alapuló végkielégítés összegét a felszámolók a többi hitelező követeléseivel egy kielégítési rangsorba helyezik. Emiatt több munkavállaló indított pert a felszámolók ellen. A fellebbviteli bíróság az Fpkf. II. 20 247/1993/5. sz. határozatában kimondta, hogy a „végkielégítés mértékét az Mt.-ben írtaknál magasabb mértékben meghatározó KSZ. Alapján összesen 18 havi átlagkeresetnek megfelelő végkielégítés megilleti a felperest, de jogszerűen járt el a felszámoló akkor, amikor a végkielégítés összegéből 6 havi személyi alapbérnek megfelelő összeget a Cstv. 57. § (1) bekezdés a.) pontja szerinti követelésként esedékességgel megfizetett a hitelezőnek”. A végkielégítésnek ezt a törvényi mértékét ui. „a kielégítési rangsor első csoportjába kell besorolni”. Az ezt meghaladó 12 havi végkielégítési összeget viszont „már nem az

⁴⁵ Gyűjtemény, 1955. 152. o.

esedékességkor, hanem a Cstv. 58. § (1) bekezdése alapján a zárómérleg jóváhagyása után 30 napon belül kell kiegyenlíteni.⁴⁶

Hasonlóan helyes álláspontot tükröz az Fpkf. II. 30 445/93/k. sz. határozata, mely ugyancsak hasonló módon kettéválasztja a végkielégítés törvény alapján és az ezt meghaladó megegyezés alapulvételével járó összegét. Indokolása azonban kifogásolható. Az eljáró bíróság álláspontja szerint ugyanis a végkielégítést az irányelvvel ellentétben nem minősíti bér-jellegű juttatásnak, mivel ezután nem kell társadalombiztosítási járulékot fizetni. Ennek ellenére azért kell a végkielégítésnek a törvény alapján járó részét a felszámolási költségek közé sorolni, mivel annak esedékességgkori kifizetését írja elő az Mt.⁴⁷

Több ügyben a felszámolók a törvényes végkielégítés összegének az elbocsátott munkavállalók részére történő kifizetésétől arra hivatkozással zárkoztak el, hogy a korábbi vállalat átalakult, és a munkavállaló munkahelye önálló gazdasági társasággá átalakulva levált az anyavállalattól, és a felszámolási eljárás keretében leépített munkavállalóknak azért nem jár végkielégítés, mert új munkaszerződésük alapján nincsen meg a kifizetés feltételéhez szükséges szolgálati idejük. Az ilyen ok miatt a felszámolókkal szemben pert indító munkavállalók javára a megyei bíróságok a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. sz. állásfoglalása alapján megállapították a végkielégítés iránti jogosultságot (Fpkf. VI. 31 263/1993/2., Gtv. X. 31 831/1994/3.)⁴⁸

Ugyanakkor viszont az Fpkf. II. 30 775/1992/4. sz. határozatában kimondta, hogy a végkielégítés is éppen olyan bérjellegű juttatás, mint a munkabér, és ezért egységesen kezelendő. Kimondta a Legfelsőbb Bíróság, hogy „a Cstv. 57. § (2) bekezdés a) pontja értelmében felszámolási költség a gazdálkodó szervezetet terhelő munkabér és bérjellegű egyéb juttatás, ide értve a munkaviszony megszűnésekor járó végkielégítést is. Utalt ez a határozat arra is, hogy ez vonatkozik a prémiumra és a pótlékokra is.”⁴⁹ Ez utóbbit, megerősítette az Fpkf. II. 30 454/1993. sz. ügyben hozott bírósági határozat is, amely viszont kimondta, hogy a megbízási díj nem sorolható ide.⁵⁰ Ez viszont szociális szempontból vita tárgyát képezheti, mivel a kényszervállalkozók, és a kényszermegbízottak elmaradt járandóságai nem felszámolási költségként kerülnek ez esetben kifizetésre. Ez is amellet szól, hogy a vállalkozóknak és a megbízottaknak ezt a körét a nyugat-európai joghoz hasonlóan quasi munkaviszonyként lenne szükséges kezelni. Ezzel áll összhangban a Gfv. X. 31

⁴⁶ Gyűjtemény, 1995. 167. o.

⁴⁷ Gyűjtemény, 1995. 168. o.

⁴⁸ Gyűjtemény, 1995. 168-169. o.

⁴⁹ Gyűjtemény, 1995. 168-169. o.

⁵⁰ Gyűjtemény, 1995. 171. o.

831/1994. sz. határozat is, amely kimondja, hogy semmis az olyan megállapodás, amelyben a felszámoló a munkavállalót a végkielégítés egy részéről le kívánja mondani.⁵¹ E határozat összefügg az Mt. vonatkozó szakaszával, mely az ingyenes munkára irányuló megállapodást érvénytelenné nyilvánítja.

Az eddig bemutatott jogesetektől az tűnik ki, hogy a magyar bíróság gyakorlat a felszámolások körében a bérgaranciaalappal nem foglalkozik. Arra még csak utalás sincs. Jól tükrözi ezt az egyik felszámolással összefüggő bírósági határozat indoklása, amelynek idevonatkozó része a következőképpen szól: „Arra nézve pedig, hogy mikor esedékes a munkabér, valamint a végkielégítés kifizetése az Mt. Vonatkozó rendelkezései az irányadóak, ezeknek az összegeknek a kifizetési alapját a felszámolónak kell megteremtenie, még abban az esetben is, ha arra kényszerül, hogy hitelfelvételt eszközöljön annak kiegyenlítésére” (Fpkf. II. 32 045/1993/3. sz.).⁵² A csődbíróság szempontjából tehát mindegy, hogy a felszámoló a kifizetésekhez szükséges összegeket mely forrásokból, és miként teremti elő. Ki ad viszont hitelt e költségek fedezésére? Csakis a bérgaranciaalap. Ez a végső menedéke a felszámolónak. Ha azonban már történt egy éven belül ilyen hitelfelvétel, és annak visszafizetésére nem került sor – miként erről már szó esett –, a bérgaranciaalapból történő hitel megadását a foglalkoztatási hivatal megtagadhatja. Ez esetben legfeljebb attól lehet szerezni hitelt, aki a fizetéseképtelenné vált céget megvásárolja. Ilyen esetekben azonban a vevők – beleértve a multikat is – inkább visszalépnek a vételtől. Ez az eset játszódott le a Csepel Művek 1998/99-es privatizációs kísérlete esetében, ahol az adósságátvállalástól ódzkodva a német Mannesman cég a kombinát megvételére szóló ajánlatát visszavonta.⁵³

A Bírósági Határozatok 1996/9. számában a 496. sorszám alatt közzétett Fpk. VI. 30 608/1995. sz. alatt iktatott jogesetben a másodfokú bíróság a munkavállalók bérjellegű és egyéb vagyoni követeléseinek tágabb elhatárolását végezte el. Ebben az ügyben adós dolgozóinak „a vagyonyjegyre vonatkozó hitelezői igényét a felszámoló a Cstv. 57. § (1) bekezdés g) pontjába sorolta”. „Ezzel szemben a hitelezők az a) pontba történő besorolást vélték helyesnek, mivel szerintük a vagyonyjegy munkabér jellegű”. A másodfokú bíróság szerint „a vagyonyjegyre vonatkozó igény jellegére tekintettel az f) pont szerint egyéb követelések közé tartozik, az nem sorolható az a.) pontba tartozó adósságot terhelő munkabér és egyéb bérjellegű juttatások körébe”.⁵⁴

⁵¹ Gyűjtemény, 1997. 132. o.

⁵² Gyűjtemény, 1995. 175. o.

⁵³ Neumann László esettanulmánya, Munkaügyi Kutató Intézet. Kézirat, 2002.

⁵⁴ Gyűjtemény, 1997. 153. o.

f) Két ügyben a Legfelsőbb Bíróság olyan elvi jellegű határozatot hozott, aminek értelmében a szakszervezet igényelheti a felszámolótól a bér-, és a bérjellegű követelések terhére a szakszervezeti tagdíjmaradásoknak „a kielégítési sorrend első kategóriájába való besorolását” és összegének közvetlenül a szakszervezet részére történő átutalását akkor, ha a szakszervezet a munkáltatóval és tagjaival megállapodott a tagdíjak bérből történő levonásáról, és a szakszervezet részére való közvetlen átutalásáról (Fpkf. II. 30 241/1993/4. és Gfv. X. 30 182/1994/6.)⁵⁵

Következtetések: A bérgaranciaalap hitelnyújtási körébe sorolható, követelésekre nézve a felszámolással összefüggő bírói gyakorlat itt bemutatott öt döntési irányvonala és különösen az utolsóként bemutatott alapján álláspontunk az alábbi: A 2001:LXXVII. tv-nyel módosított 1994:LXVI. tv. jelenlegi szövege alapján a munkaügyi hivatal a bérgarancia alap terhére – amennyiben a felszámolás alatt álló cégnek egy előzően fizetéseképtelenség helyreállításával összefüggésben adott hitellel kapcsolatosan tartozása nem áll fenn –, valamennyi bérjellegű tartozásra – ide értve az Mt. 95. § (4) bekezdésében meghatározott végkielégítést meghaladó kollektív vagy egyéni munka-megállapodáson (szerződésen) nyugvó végkielégítést és – teljes terjedelmében olyan követelésnek köteles minősíteni, amelynek az összes hátralékos bérjárandóság figyelembevételével háromhavi átlagbért meg nem haladó összegét meg kell hiteleznie. A bérgaranciaalap meghitelezési kötelezettsége azonban nem terjed ki a munkavállalók egyéb, nem bérjellegűnek minősített vagyoni követeléseire, ami a fent bemutatott jogesetben hozott döntés alapulvételével vonatkozik a dolgozói részvényből vagy üzletrészből fakadó osztalékigényekre, és a nem ilyenként jegyzett értékpapírok esetleges „residuumértékeinek” a visszaigénylésénél is. Ez összhangban van az EU. Irányelvével és a tagállamok már bemutatott gyakorlatával. Az itt feldolgozott jogesetekből azonban az is kitűnik, hogy a felszámoló nem köteles automatikusan hitelt kérni, és felvenni a bérgaranciaalap terhére, a bérgaranciaalap pedig nem köteles ilyen kérelem nélkül a munkavállalók részére automatikusan a háromhavi bérnek és bérjellegű juttatásnak minősülő igényeket rendezni. E tekintetben a magyar joghelyzet – miként ez a tanulmány I. fejezetének összehasonlító elemzése is mutatja – nem felel meg az EU. Jogának. A magyar bírói gyakorlat pedig ennek felszámolásába nem folyik bele, hanem semleges magatartást tanúsít, holott indokolt lenne egy szélesebb körű iránymutatás is. Erre utal a külföldi tulajdonba került kohó-, és a gépipar 2003 első felében elindult nagyarányú leépítése és felszámolása, ahol a vasipari szakszervezetekkel való megegyezés szerint a munkáltatók az elmaradt béreknek csak az 55%-át fizetik ki. A fennmaradó 45%-ból viszont a

⁵⁵ Gyűjtemény, 1995. 163. o., és 1997. 147-148. o.

garanciaalapnak kellene 3 hónapnak megfelelő összeget térítenie. Erre kellene bírói kadencia, ami sajnos, nincs. Ugyanakkor a szakszervezeteknek ama követelését kielégíti, hogy ahol a tagdíjat a munkáltatóval történt megegyezés alapján a bérből levonásra, és átutalásra került, a felszámoló is köteles ezt megtenni.

IV. A bérgarancia működésének szervezeti és finanszírozási rendszere

Az Irányelv 5-ik cikkelye a bérgarancia intézményének a szervezeti kiépítése és finanszírozási rendszerének a kialakítása tekintetében az egyes tagállamoknak nagyfokú önállóságot biztosít. Három alapelvet azonban ezzel összefüggésben lerögzít, amelyeket az intézmény szervezeti kialakításánál és működtetésénél figyelembe kell venni. E három alapelv a következő: a) Az intézményt és annak vagyonát szigorúan el kell választani a munkáltató üzemi vagyonától, nehogy azt a fizetésképtelenségi eljárás során a hátralékos bérek kifizetése helyett az egyéb hitelezők kielégítésére és vagyoni helyzetének rendbetételére használja fel; b) Ha az alap fenntartásának és működési költségeit nem az állam, illetve köztestület fedezi, abban az esetben ez a munkáltatók kötelezettsége, amit adószerűen beszedett hozzájárulással teljesítenek; c) A garanciaalapba történő rendszeres befizetési kötelezettségtől teljesen független a garanciaalap fizetési kötelezettsége.⁵⁶ Mindez azt jelenti, hogy a bérgarancia intézménye teljesen köztestületi fenntartás és keretek között, a munkáltatók üzemi-vállalati vagyonától teljesen elkülönítve, függetlenül működik és ha annak fenntartása munkáltatók vagyoni hozzájárulásán nyugszik, az elmaradt munkabér-fizetési kötelezettségeit pedig az alapot fenntartó köztestületnek akkor is teljesítenie kell, ha az alapban az igények kielégítéséhez nincs kellő fedezet. Ilyenkor a pótlásról – a társadalombiztosításhoz hasonlóan – az államnak kell gondoskodnia.

Az EU tagállamaiban kétféle szervezeti forma alakult ki. Az egyik, ahol a bérgaranciaalapot az adott állam kormánya, illetve munkaügyi szaktárcája vagy ahhoz tartozó hivatali szervezete keretében létesül a bérgaranciaalap, amely köztestületi jogi személyiséggel felruházva közalapítványként működik. Belgiumban, Németországban, Dániában, az Egyesült Királyságban, Írországon, Görögországban, Spanyolországban és Portugáliában országonként eltérően a kormánytól szorosabban (Belgium) vagy lazábban (NSZK) függő nemzeti munkaügyi hivatalok központi és területi szervei kezelik kurátorként a bérgaranciaalapot és ők is intézik a kifizetéseket. A járulékok beszedését azonban az itt felsorolt államok nem mindegyikében végzik. Németországban

⁵⁶ Bericht, 27. o.

ugyanis a munkáltatói hozzájárulások beszédéről a szakmai szövetkezeti hálózat (Berufsgenossenschaft), míg Dánia és Görögország esetében a beszédéről nyugdíjbiztosítási pénztár gondoskodik, és az utalja át a járulékokat a kurátori teendőket ellátó munkaügyi központoknak. Az Egyesült Királyság, Írország és Portugália kivételével e rendszerhez tartozó valamennyi államban a hozzájárulási költségeket a munkáltató viseli. Nagy-Britannia és Írország esetében a hozzájárulási terhek megoszlanak a munkáltatók és a munkavállalók között, míg Portugáliában a bér garanciaalap működéséről a költségvetés terhére az állam gondoskodik.⁵⁷

A másik megoldás szerint az alapot a nyugdíjpénztár-szervezet, (Franciaország, Görögország, Hollandia és Luxemburg) vagy pedig a munkanélküli biztosító intézeti hálózat (Olaszország, Spanyolország és Portugália) működteti. Nemcsak a járulékbeszédéről gondoskodik, hanem a munkáltatói fizetése képtelenség beállta esetén a hátralékos munkabérigények kifizetéséről is. Hollandia esetében az alap fenntartási és működési költségeit a munkáltató és a munkavállaló, Luxemburg esetében a munkáltató és a település megosztva viselik, míg a többinél a munkáltatók.⁵⁸

Összefoglalva az eddigieket, a tagállami megoldások a következők: a lényegében közalapítványi formában működő alap kurátori teendőit vagy a munkaügyi-foglalkoztatásügyi hivatali szervezet látja el és eszközli a kifizetéseket. A finanszírozáshoz szükséges pénzek beszédését egyes államokban ez a hivatali szervezet végzi, más államokban viszont a társadalombiztosítást végző intézményhálózat, amely a beszédett járulékokat átutalja az alapnak. A másik megoldásnak nemcsak a beszédést, hanem a kifizetést is a társadalombiztosítási intézményhálózat végzi. A finanszírozásnál négy forma fejlődött ki, ami nem kapcsolódik törvényszerűen az itt említett egyik vagy másik intézményrendszerhez. Ennek megfelelően a kialakult finanszírozási formák a következők: a) kizárólagos munkáltatói hozzájárulás; b) közös munkáltatói és munkavállalói hozzájárulás; c) közös munkáltatói és községi hozzájárulás, d.) állami költségvetés terhére történő finanszírozás.

Magyarországon a bér garanciaalapot – amelynek közalapítványi jogi személyiséggel történő felruházásáról a magyar tételes jog nem beszél – a Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküli segélyezéséről szóló 1991: IV. tv. (Fgl.t.), és a Bgt. 5. §-a értelmében a munkaügyi központ kezeli. A bér garanciaalap azonban nem önálló alap, hanem az Országos Munkaügyi Központ, illetve a megyei munkaügyi központok által kezelt Munkaerőpiaci Alap bér garancia alaprészt képezi. Ennélfogva csak a munkáltatói oldaltól és a

⁵⁷ Bericht, 27, 28, 29, 30. o.

⁵⁸ Bericht, 28, 29. o.

munkáltatói oldal üzemi-vállalati vagyonától független, miként azt Kiss György is helyesen látja.⁵⁹ Az egyéb alaprészekről azonban nem független. Így fenn állhat az a veszély, hogy az állam, pontosabban a Munkaerőpiaci Alapot kezelő szervezet az ebbe az alaprészbe tartozó munkáltatói befizetéseket más alaprészekhez csoportosítja át. Az átláthatóság kedvéért helyesnek látszana, ha a Bérgarancia Alap közalapítványi státussal felruházza, jogi személyként működne elkülönülve a Munkaerőpiaci Alap többi alaprészétől. Ettől függetlenül a magyar szervezeti felépítés és finanszírozás európaconform és megfelel az Irányelv. 5. §-ába foglalt már tárgyalt három alapvető követelménynek. Ez a finanszírozásra is vonatkozik, mivelhogy az alap fedezetét jelentő kötelező munkáltatói hozzájárulások teljesen elkülönülnek a munkáltatók vállalkozói vagyonától, a munkaügyi központ pedig a jogalap fennállása esetén az alapba befolyt pénzekről függetlenül köteles teljesíteni. Ez esetben is a társadalombiztosításhoz hasonlóan hiány esetén az állam kipótlási kötelezettsége a költségvetés terhére fenn áll.

Zusammenfassung

Die ungarische Arbeitnehmerlohnschutzregelung im Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitsgebers im Spiegel der europäischen Unionsnormen*

I. Die Vorhergeschichte

Im XIX.-ten Jahrhundert in allen europäischen Länder sind die Konkursgesetze erschienen, mit dem Ziel, den Schuldner, also die Zusammengebrochene Firma möglicherweise rasch zu liquidieren um die Gläubiger am besten zubefriedigen. Wegen wirtschaftlichem Zweck ist aber am ersten Drittel des XX-sten Jahrhunderts die Einrichtung der Auserkonkurszwangseinigung erschienen. Damit war und ist es möglich versuchen den Schuldner wieder zahlungsfähig zu reorganisieren. Dazu sind solche rechtliche Institutionen auch hinzufügen, die besorgen können, dass bei einem Firmazusammenbruch die Arbeitnehmer auch mit einer Staatshilfe ihren nicht ausgezahlte Lohn bekommen können. Mit diesem Ziel zusammenhängend haben mehrere EWG-Staaten in den 1960-ten, und 1970-ten Jahren der sog. „Arbeitslohngarantiefonds“ aufgestellt, und eingeführt, woran die Arbeitgeber nach der Höhe seinem Arbeitnehmerzahl

⁵⁹ Kiss Gy.: Belső tanulmány, 14. o.

* OTKA No. 035263. (Unter Mitwirkung Josef Radnay)

festgestellte Summe als Steuer einzahlen muss. Bei einigen Länder wurden aus diesen Fond die Arbeitslahnschulden durch Kreditaufhebung des Arbeitsgebers, oder des Konkursverwalters ausgezahlt, aber in den meisten Länder dieser Garantiefond funktioniert als Versicherungseinrichtung. Wegen den Verschiedenheiten der Regelungen im nationalem Recht der EWG-Länder, hat der Rat der EWG die 80/987 Richtlinnie herausgegeben um die nationale Rechtsvorschriften zu harmonisieren.

Ungarn hat die Arbeitslohnschutzregelung bei der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitsgebers mit dem 1994:XLIX-te Gesetz übernommen, aber es ist fraglich, ob diese Regelung mit der oben erwähnten Richtlinie harmonisiert. Vor 1994 waren die vom zahlungsunfähig gewordene Arbeitgeber nicht ausgezahlte Löhne nur durch der Konkursardnung gesichert, daß die Löhne in erste Reihe mit den Konkursverfahrenkosten auszuzahlen. Hier war aber problematisch, daß am meisten waren in den Verfahrenskosten, keine Vermögen zu finden um die nicht ausgezahlte Löhnen zu decken. Deswegen der im 1994 eingeführte Lohngarantiefond hat in diesem Hinsicht viel geholfen, obwohl die Harmonisierung mit der RL. Problematisch ist. So im Rechtsvergleich soll die ungarische Regelung im Folgenden geprüft.

II. Die Kritik der ungarischen Regelung im Rechtsvergleich

Die EWG-s Kommission hat in den Jahren 1994-95 untersucht, ab die Mitgliedsländer wie haben die 80/987. RL. In ihrem Nationalensrecht umgesetzt und darüber haben einen Bericht verfasst und veröffentlicht. Die Untersuchung hat daraus auch ausgedehnt wie zur Geltung kommt der Zicherheit von der Insolvenzlohnauszahlung mit der Hilfe des Arbeitslohngarantiefondes und diesbezüglich wasfür eine Rechtssprechung hat der EuGH ausgestaltet.

Was die Voraussetzungen der Befriedigung von den Arbeitnehmeransprüche anbelangt, muß man auf Grund der RL. Cechs Fragen beantworten

1. Die erste Frage ist, wer ist als Arbeitnehmer berechtigt zur Anspruchbefriedigung aus dem Lohngarantiefond.

Laut dem Artikel 1. Abs 1. berechtigt ist aus dem Fond zubefriedigen der/die auf dem Grund eines Arbeitvertrages oder Arbeitsverhältnisses vortführt. Ausserdem der Abs. 2. erlaubt für die Mitgliedsstaaten, die Berechtigung auf solche Leute auch auszudehnen, die in Rahmen eines Unternehmens-, oder Beauftragungsverhältnisses Dienstleistung üben. Einige EWG. Länder im Anhang konkretweise aufreien diese Tätigkeiten. Dazu gehören die Kurzzeitarbeiter, die Heimarbeiter, Telearbeiter, der/die Ehegatte/gattin des/der Arbeitgeber(in),

und wer im Arbeitsehnliche Verhältniss beschäftigt ist. Demzufolge kan man feststellen, daß die RL. Den Arbeitnehmerbegriff ausgedehnt, interpretiert, und demzufolge die Mitgliedsländer auch. Aber fast alle Mitgliedsländer schliesen solche beschäftigte aus dem Kreis der Lohnanspruchsberechtigte, die den Rentenalter erreichen haben und zur Rente berechtigt sind und neben dem Renteeinkommen verdienen.

In allen Mitgliedsländer werden die leitende Angestellten extra beurteilt. Einige Länder schliesen die leitende Angestellten aus den Lohnschutzregelungen und aus der Befriedigung des Fondes. Manche Länder erlauben eine beschrenkte Sicherung für die leitende Angestellten auch. Das Prinzip ist bei beider Lösung die Teilnahme der Leitende Angestellten im Risiko des Arbeitnehmers, weil einerseits viel besser bezahlt sind als die andere Arbeitnehmer, anderseis sie mitwirken oft in einem Zusammenbruch ihre Arbeitsstelle.

Die RL. ist nicht gültig für den öffentlichen Dienst und Staatsdienst, weil in diesem Gebiet die Konkurs in den Mitgliedslände ausgeschlossen ist.

Vergleichend diese Regelungen mit den ungarische Recht, der 1994:LXVI. Ges. über den Arbeitslohngarantiefond (in Weiteren: Lohngarantie fondsgesetz, abgekürzt: Lf.Ges.) im 1. § Abs. 1. leudet die Folgende: aus dem Fond, kann nur den für den Arbeitnehmer noch nicht ausgeglichene Lohnschuld bevorschussen. Mehr sagt der 2. § auch nicht. Es ist gültig auf der Arbeiterbegriff auch. Es ist nicht richtliniewidrig, weil in mehreren Mitgliedsländer der Arbeitnehmerbegriff ist auch nicht in den Rechtsregelung festgestellt, aber die gerichtbarkeit und die Rechtsanwendung hat in Zusammenhang mit dieser Sache aufgetauchten Problemen so beschefftigt, wie es oben gezeigt wurde. In Ungarn die Unsicherheit in diesem Bezug ist aber größer, weil in verschiedenen Regierungsperioden wird das Arbeitsverhältniss einmahl beschränkend, andersmahl aber ausgedehnt beurteilt. In der Zeit der Horn-Regierung war in Ungarn ein restriktives Wirtschaftsprogramm eingeführt. Demzufolge sind die mit dem Unternehmensvertrag simulierte Arbeitsvertrage nicht als Arbeitsverhältniss beurteilt, eben so, wie andere arbeiterähnliche Verhältnisse. Jetzt ist in diesem Bezug die Lage besser geworden, weil die Gerichtsbarkeit dehnt allmehlich den Arbeitsverhältnissbegriff auf die simulierte Arbeiterähnliche Verhältnisse aus. Aus davoon kan man solche Lehre ziehen, dass hier im Ungarn soll der Lf.Ges. exakt „de lege ferenda“ deklarieren dass der Arbeitsverhältnissbegriff und der Arbeitnehmerbegriff soll ausgedehnt interpretiert und dadurch die simulierte und zwingende unternehmer als Arbeiterähnliche beurteilt werden und dadurch sollen zu berechtigt sein im Falle der Zahlungsunfähigkeit des „Beauftragers“ (in der Wirklichkeit des Arbeitsgebers) aus dem Fond zubefridigen.

Laut der ungarischen Regelung aus dem Fond können die Angestellten des öffentlichen Dienstes auch unbefriedigen. Es hängt davon ab, daß dem ung. Öffentlicher Dienstgesetz (ÖD.G.) automatisch der Arbeitsgesetz (ABG.) hintersteht. Beim Beamtenes. (BG.) es ist aber nicht gültig. Aber solange, bis zur die öffentliche Angestellte und Beamte nicht pragmatisiert werden, und die öffentliche Instituten durch quasi Konkursverfahren aufgelöst und die Angestellte und Beamten entlassen können werden, der Fond muß ihre Löhne aus hüten.

2. Als nächste Frage Taucht auf, wer ist befriedigungsunfähiger Arbeitgeber. Der 2. Art der RL. auf dem Grund der Zahlungsunfähigkeit stellt fest, welcher Arbeitgeber verfügt über den zwei alternativen Kriterien, wonach die bei ihm arbeitende Arbeitnehmer aus dem Fond zu befriedigen ist. Diese zwei alternativweise auftauchende Kriterien sind die Follgende. Entweder soll das Insolvenzverfahren nach der Regelung des zuständigen Staates in Bewegung gesetzt worden, oder soll die zuständige Behörde feststellen, daß der Arbeitgeber wegen Zahlungsunfähigkeit den Betrieb stielgelegt hat und sein Vermögen ist nicht genügend ein Insolvenzverfahren durchzuführen. Die RL. dehnt die Arbeitgeberzahlungsunfähigkeit aus auf den naturpersöhnliche und rechtspersöhnliche Arbeitgeber, die in der Wirtschaft unabhängig davon, daß die profitorientiert oder nicht profitorientiert funktionieren tätig sind. Aber die frankofonische und lateinische Länder dehnen den Begriff des zahlungsunfähige Arbeitnehmer im öffentliche Hand auch aus, wenn das zugeständiges Recht ein Insolvenzverfahren gegen dem öffentlichen Hand aus in Bewegung setzen erlaubt.

In Ungarn in dieser Hinsicht gibt es ein groser Widerspruch, weil laut dem Lf.Ges zeigt solcher zahlungsunfähige Arbeitgeber berechtigt die Hilfe des Fondes zur Lohnzahlung in Anspruch zu nehmen, der einerseits in Auflösung steht, anderseits in der Wirtschaft tätig ist. Der Lf.Ges hinweist auf den jetzt gültige Konkurs-, Zwangsauflösungs-, und Liquidationsgesetze (1991:II. Ges. – weiterhin abgekürzt: Insolvenzges.), wo nach dem § 3. Abs. 1. sag. Diese unter den Rechtssubjekten, die das Fond in Anspruch nehmen dürfen, aufgereicht sind. Wirtschaftsorganen sind die schon nicht mehr existierte staatliche Unternehmen, die Wirtschaftsgesellschaften, die Tochter unternehmen der Abenerwehnten beiden Gruppen, die Nonprofitwirtschaftsgesellschaften, die mehrere Sorten von Wassergesellschaften, die freiwillige gegenseitige Versicherungskassen, die sog. Vereinigungen, die in Ungarn schon nicht mehr existieren, die Genossenschaften und die Sportvereine. Diese Regelung einerseits ist anakronistisch und anderseits antisozialisch. Anakronistisch, weil viele hier aufgereichte Institutionen schon nicht mehr existieren. Die waren nemlich nur im Sozialismus tätig. Ausserdem sind deswegen auch

anakronistisch, weil die naturpersönliche Privatunternehmer und die zum Öffentlichen Hand gehörende Institutionen nicht unter dem Begriff des zahlungsunfähiges Arbeitgeber erwähnt sind. Auser dem Anakronismus ist diese Regelung auch antisozialisch, weil eine Reie von Arbeitnehmer können aus dem Fond ihre nicht ausgezahlte Löhne bekommen. Deswegen die ungarische Regelung in diese Hinsicht ist RL-widrig und hier muß der Ungarische G

3. Die dritte Frage ist, wann teucht auf die Zahlungsunfähigkeit an der Arbeitgeberseite? In dieser Hinsicht stellt die RL vier alternative Kriterien auf. Davon können die Mitgliedsländer ein oder mehrere auswählen. Diese Kriterien sind die Folgende:

1. Der Beginn des Insolvenzverfahren; 2. Die Ablehnung des Insolvenzverfahren wegen Vermögensfehle; 3. Betriebsstillegung wegen Zahlungsunfähigkeit; 4. Unabhängig von einem Insolvenzverfahren behändlich angeordnete, oder von dem Arbeitnehmer entschiedene Liquidation, wozu Zahlungsunfähigkeit auch sich schliest. Die RL. Spricht darüber gar nicht, daß die Auszahlung aus dem Fond wann beginnen soll. Die se Sache ist nur dann interesannt, wenn unter dem insolvenzverfahren eine Einigungsverhandlung über einem Moratorium beginnt. Die meiste Mitgliedsländer bewarten die Entscheidung, ob der Schuldner ein Moratorium bekommt, oder nicht. Die Lohnauszahlung aus dem Fond im Fall eines Moratorium wird in Allgemeinem dann durchgeführt, wenn andere Quelle dazu nicht gibt. Im Deutschland das Moratorium, wie bei anderen Mitgliedsländer auch offiziell verschiebt nicht das Beginn der Lohnauszahlung aus dem Fond. Es ist auch zuerwehnen, daß in Denemark im Fall des Todes des Arbeitgebers, wenn kein Erber und kein Vermögen ist, die zurückgebliebene Arbeitslöhne auch auf dem Last des Fondes zu ausgezahlt sind.

Zurückkehrend zu der Einigungsverhandlung, wenn auf dem Grund der Einigung ein von den Gleubiger, oder ein von Ausen die zusammengebrochene Firma, Übernimmt wegen der nötigen Reorganisation ist es vom Hauptregel der 77/187 RL. auszuweichen und kann man ohne Abfindug eine Maßenentlassung in Bewegung setzen. In diesem Fall die entlassene Arbeitnehmer bekommen nur aus dem Fond höchstens das in drei monaten beschrenkter Lohn. In diesem Fall der/die entlassene Arbeitnehmer(in) kann nur in oben beschrenkte Weise Abfindung aus dem Fond bekommen, wenn kein Lohnanspruch hat.

Diese Frage in Ungarn sind in 2-4 §-en des L. fondsges. geregelt. Nach dieser Regelung der Liquidator nach dem Beginn des Insolvenzverfahren kann den Anspruch für die Lohnauszahlung aus dem Fond zum Arbeitsamt einreihen, wenn die Insolvenzverfahrenseinkommen die Liquidationshorten und dadurch die Lohnansprüche nicht bedecken können. Mit der RL. und mit dem nationale Recht der Mitgliedsländer vergleichend, die ungarische Regelung stellt nur ein

Kriterien auf auf das Liquidation. Das heist, im Fall des Konkursverfahren und der Konkurseinigung und bei der Betriebsstillegung wegen Zahlungsunfähigkeit gibt es keine Möglichkeit die nicht ausgezahlte Löhne aus dem Fond herauszahlen. Die Lohnauszahlung aus dem Fond verhindert der § 63/A des Konkursgesetzes auch, weil ein vereinfachte konkursverfahren im Fall auch abgewickelt werden muß, wenn kein Vermögen gibt. Es ist auch kostbar und nimmt weck das Geld von den Lohnauszahlung. Verdirbt die Aussicht des Resultats, daß nach dem ungarische Konkursgesetz Konkursverfahren kann nur der Schuldner gegen ihm in Bewegung setzen und die Gläubiger können nur Zwangsliquidationsverfahren beginnen lassen. Ein Konkurs meldet der Schuldner nur dann, wenn einerseits der Verlust so groß ist, der schon nicht in Geheimnis zu halten ist, anderseits, wenn der Betriebsinhaber den Betrieb stilllegen will, und deswegen das Vermögen aus dem Betrieb aussieht und in einer anderen Unternehmung einzieht. Deswegen die ungarische Regelung völligwiderspricht mit der RL, und mit der europäische Rechtspraxis. So muß die ungarische Regelung völlig verändert werden.

4. Der 1. und 3. Art. der RL. spricht über der Ansprüche, von der Arbeitnehmer, die aus dem Fond auszuzahlen sind. Hier wird der Rechtstitel des Anspruchs nicht festgelegt, aber die höchste Summe wird in drei monatigem Gehalt maximiert. Obwohl in der RL. der Rechtstitel der Auszahlung sind offen, aber laut dem Kommissionsbericht die meiste Mitgliedsländer rechnen in Lohn das Gehalt der Kündigungszeit, den Urlaubsablösbetrag und die Abfindungsbetrag auch. Wo aber gesetzlich der Arbeitsgeber bei der Kündigung nicht pflichtig zu zahlen ist, die vereinbarte Abfindung kann nicht aus dem Fond ausgezahlt werden (Deutschland, Denemark, Griechenland, Italien). In Irland ist die Abfindung aus dem Fond überhaupt nicht auszuzahlen. Das Krankenurlaubsgeld, ebenso wie das Abrechnungsbetrag für den gesetzlich festgestellte aber nicht ausgenommene Ersatzurlaub wird doch aus dem Konto des Fonds ausgesahlt.

Der Lohn, der auszahlbar ist, wird laut der RL. vom Durchschnittsgehalt der einzelne Arbeitsgeber festgestellt. Hier gibt es zwei Variationsformen. Nach der ersten Variation ist nur für jede(n) Arbeitnehmer(in) höchstens seinen/ihren dreimonatige Pauschallohn auszuzahlen mit Ausnahme Denemark, wo die höchste Befriedigung sechs Monatslohn ist. Laut der zweiten Variation die höchste Summe ist im acht Wochenlohn festgelegt (Vereinigter Königreich und Irland).

In Ungarn nach dem 1. § Abs. (1) und (2) des Lohnfondgesetzes aus dem Fonds sollen alle Lohnschulden ausgezahlt werden. Die hier erwähnte Rechtsstelle gegen mit der RL. egzakt stellt fest, was kann aus dem Fond auszuzahlen. So gehören unter dem Begriff des Lohnschuldes der

Kündigungsgehalt, der Urlaubslösungsbetrag, das Krankenurlaubsgeld, und die im Lohngesetz festgelegte Abfindung. In der auszahlenden Summe der Lohnschuld für einzelnen Arbeitnehmer kann das Vierfache des volkswirtschaftliche, monatliche Brutto-Durchschnittslohn werden, der vor dem Objektsjahr vorausgegangene zweiten Jahres berücksichtigt ist. Also hier der Auszahlungsmaß nicht nach dem einzige Arbeitnehmergehalt, sondern auf Grund des abstraktes statistisches Durchschnittslohns kann festgelegt werden. Diese Regelung in manchem Fall könnte unrechtlich sein. Außerdem diese Regelung viel komplizierter ist, als die von der Mitgliedsländer nach der RL. anzuwenden möglich ist.

5. Die RL. im 3 Artikel Abs. (2) stellt einen zeitliche Bezugspunkt fest, woran eine Verjährung zurückführend auch beginnen könnte. Dieser zeitliche Bezugspunkt können zum drei alternative auftauchende Ereigniss angekoppelt werden. Laut der RL. diese drei Ereignisse sind die Folgenden: a) Betriebsstillegung wegen Zahlungsunfähigkeit; b) Die mit der Zahlungsunfähigkeit gebundene Kündigungszeit; c) Veröffentlichung oder behördliche Abweisung des Insolvenzverfahrens. Das italienisches Recht erwähnt noch einen vierte Ereigniss, den Beginn des Zwangsvollstreckungsverfahren.

Solcher zeitliche Beziehungspunkt ist in der ungarischen Regelung nicht zu finden. Daraus folgt, daß der Zeitpunkt ist nur der Beginn des Liquidationsverfahren, oder die Antragstellung vom Liquidator um aus dem Fond die zurückgebliebene Löhne auszuzahlen.

6. In Zusammenhang mit dem Anfang des Bezugspunktes können die Mitgliedsstaaten die Zeit beschränken, indem die Lohnansprüche rückwirkend gültigzumachen möglich ist. Der kürzerte Zeitraum ist laut dem Artikel 4, Abs. 2 drei Monatslang, aber der könnte im nationalem Recht verlängert werden. In Denemark dieser Termin ist sechs Monatslang, sogar in viele Staaten dauert bis zum ein Jahreslang. Sogar in Belgien dieser Termin ist nur für Arbeiter gültig, weil für die Angestellten ist der zwölfmonatliche Termin bis zu achtzehn Monaten verlängert. In Spanien gibt einer halbjährige Termin und in dem Vereinigen Königreich ist dieser Termin in 18 Monaten auch festgelegt.

In Ungarn solche Regelung gibt es nicht. Deswegen binnen dem allgemeine drei jährige Arbeitsrechtsverjährungstermin ist es möglich die nicht bezahlte Löhne aus dem Fond beanspruchen.

7. Die Maße der Anspruchbefriedigung kann auch nach dem Art. 4. Abs. 3 beschränkt werden. Konkretenweise sagt aber diese Gesetzstelle nichts. So, die Mitgliedsländer haben in dieser Hinsicht drei Lösungen ausgestaltet: a) In Deutschland und in Niederland die Auszahlung hat keine obere Grenze; b) Frankreich, Belgien, Großbritannien, Italien und Luxemburg ist eine obere

Grenze gesetzlich aufgestellt; c) In Spanien, und in Portugalien, ebenso wie in Island wird höchste Beschrenkung durch Tarifsverträge festgestellt. Nach dieser Methode kann man in Frankreich höchstens 13-maligen Tarifslohn, in Griechenland und in Spanien, eben so wie in Portugalien 3-maligen Tarifslohn aus dem Fond herauszahlen.

Die ungarische Beschrenkung gleicht nach dieser Method, deren konkrete Lösung haben wir in der Ende des 4-ten Pünktes beschrieben.

III. Die Gerichtspraxis im Zusammenhang der Lohnzahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers

Das Richterrecht ist in sechs Richtungen erschienen worden. Die erste Richtung zeigt, daß die Definition des Schuldnerkreis mit denen gegen ein Insolvenzverfahren zu führen möglich ist, ist sehr eng. deswegen wurde in der Gerichtspraxis viel Insolvenzverfahren zurückgewiesen. Die zweite Problem, damit die Gerichtspraxis sich beschäftigen musste, hängt damit zusammen, dass der jetzige Begriff der Zahlungsunfähigkeit für das Richterrecht keine Anmessungsmöglichkeit gibt, zu beurteilen die Ursachen der Zahlungsunfähigkeit. das Gericht dann muss auch das Konkursauflösungsprozess auf Grund des Verlanges des Gläubigers, wenn die Zahlungsunfähigkeit nur vorläufig aufgestanden war. Drittens hat die Richterpraxis festgelegt, wenn das Insolvenzverfahren eröffnet ist, die Arbeitnehmer können ihre vor den Insolvenzverfahreneneröffnung vorgekommene Lohn- und Unfallsansprüche, ebenso wie anderen Ansprüche gegen dem Arbeitgeber bei dem Arbeitsgericht klagen, sondern nur festgestellt, daß die Kündigungsstreitigkeiten, die mit der Kündigungen des Insolvenzverfahren zusammenhängen, gehören auch nicht im Kompetenz des Arbeitsgericht, sondern auch im Kompetenz des Konkursgerichtes. Fünftens mit der Lohnbefriedigung der Arbeitnehmer, hat die Gerichtspraxis festgelegt, dass die Lohnansprüche der Kündigungszeit, ebenso wie Abfindungsansprüche gehören auch zum anspruchbare Lohnbegriff. Am letzten hat die Gerichtspraxis ausgesagt, die Gewerkschaften können auch von dem Insolvenzverwalter die von die Gewerkschaftsmitglieder nicht bezahlte Mitgliedspreise beanspruchen, wenn das Firma mit der Gewerkschaft geeinigt hat, die Gewerkschaftslöhne einzukarieren und dem Gewerkschaft überzuweisen.

Konsequenz: Im ersten und im zweiten Punkt das Richtersrecht zeigt, daß die ungarischen Rechtregelung widerspricht dem EU-Recht. Hier kann die Richterpraxis kritisiert werden warum die Begriffe durch Rechtsinterpretation nicht ausgedehnt wurden. Ausserdem was mit der Gewerkschaftsansprüche

anbelangt, könnten die Urteilen fraglich seien. Ausserdem der Rechtspraxis ist mit dem EU-Recht identisch.

IV. Das Organs-, und Finanzierungssystem des Fonds

Im Artikel 5 der RL. wird eine große Unabhängigkeit für die Mitgliedsstaaten gesichert in der Hinsicht der Ausgestaltung des Finanzierungs-, und Organssystems des Fonds. Drei Grundideen sind aber trotzdem hier festgelegt. Diese drei Grundideen sind die Folgende: a.) Die Einrichtung und ihres Vermögen muß streng vom Vermögen des Arbeitsgebers entspalten werden; b.) Wenn der Fond nicht vom Staat finanziert ist, dann müssen die Arbeitgeber den Fond durch steuerweise Einzahlung finanzieren; c.) Die Zahlungspflicht des Fonds ist unabhängig von der Einzahlungspflicht des Arbeitgebers zur Erhaltung des Fonds. Wenn im Fond zu Lohnauszahlungen gibt mangelnde Deckung, so muß über die Ergänzung der Staat sorgen.

In der Mitgliedsstaaten sind zwei Formen herausgestaltet worden. A) Nach der ersten Form funktioniert der Fonds im Rahmen des Arbeitsministerium der jeweiligen Regierung, wo der Fonds als Öffentlichen Hand funktioniert. Die Auszahlungen im Last des Fonds strecken die territorialische Arbeitsämter. Die Beiträge von den Arbeitgeber werden in einigen Mitgliedsländer entweder direkt auf dem Konto des Fonds eingezahlt, oder indirekt zur Altersversicherungskasse, die überweist die Beiträge dem Fonds. Nach der zweiten Lösung das Rentenversicherungsorgan nimmt die Beiträge ein und wickelt die Auszahlungen aus dem Fond ab.

Das ungarische System ist nach der ersten Lösung aufgebaut. Die Arbeitgeber zahlen die pflichtige Beiträge direkt zum Arbeitsamt, und das Arbeitsamt zahlt direkt die zurückgebliebene Löhne aus. So ist die ungarische Lösung in dieser Hinsicht ganz eurokonform.

Appendix

(A tervezetet készítette: Prugberger Tamás és Radnay József)

..... törvény a Bérgarancia alapról szóló 1994. évi LXVI. tv. módosításáról

1. § (1) A Munkaerőpiaci Alap bérgarancia alaprészből a fizetése képtelenné vált gazdálkodó szervezetnek – mint munkáltatónak – függetlenül attól, hogy a fizetése képtelenségi eljárást vele szemben megindítják a munkavállalóval szemben fennálló kiegyenlített bér- és bérjellegű tartozása előlegezhető meg.

(2) E törvény alkalmazásában

a) Gazdálkodó szervezet minden olyan egyéni és társasvállalkozás, amely iparszerű gazdasági tevékenységet folytat akkor is, ha nem magánszervezet, hanem olyan közintézmény, amelyet csak részben tart fenn a költségvetés.

b) Bértartozás és bérjellegű tartozás a fizetése képtelenné vált gazdálkodó szervezetet - mint munkáltatót terhelő minden munkabértartozás - ide értve a betegszabadság időtartamára járó térítést és a munkaviszonnyal összefüggésben járó felmondási időre járó bér, valamint a törvény szerint járó végkielégítéstartozást.

c) Nem változik

d) Nem változik

(4) A bérgarancia alapba a munkáltató havi bruttó bérkifizetéseinek%-át köteles havonta átutalni, amelyből a munkavállalók a munkáltató fizetése képtelenné válásakor, azt biztosítási eseménynek tekintve a 2. §-ban meghatározott mértékű járandóság térítésre jogosultak. A munkáltató, ill. a csőd gondnok (felszámoló) a bér- és bérjellegű kifizetéseknek az alap számára visszatéríteni csak átmeneti fizetése képtelenség esetében köteles.

2. § (1) Ha a munkáltató, vagy a fizetése képtelenségi eljárás megindítását követően a vagyonfelügyelő, vagy pedig a felszámolási eljárás megindítása után a felszámoló (helyesebb lenne: „vagy pedig a csődeljárás megnyitását követően a csődbíróság által kirendelt csődtömeg gondnok”), a fizetése képtelenné vált szervezetnél foglalkoztatott munkavállalókkal szemben fennálló bértartozást a fizetése képtelenné válás kezdő időpontját követően, a bérfizetési napon nem tudja kielégíteni, haladéktalanul igényelni köteles az illetékes megyei (fővárosi) munkaügyi központnál az általa kifizetni nem tudó és egy évet meg nem haladó visszamenőleges időre szóló bérek és bérjellegű tartozások legfeljebb három hónapot kitevő összegét.

(2) A munkaügyi központ köteles az igényelt összeget a bér- és bérjellegű tartozások kifizetésére kiutalni, ha a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet által benyújtott igény az e törvényben foglalt feltételeknek megfelel.

3. § (1) Nem változik.

(2) „... nyolc napon belül...” helyett „... három napon belül...”

5. § (1) „... az igény átvételétől számított 15 napon belül...” helyett „... 3 napon belül...”

7-9 §-ok hatályon kívül helyezendők.

..... Gesetz über die Novelle des 1994:LXVI. Gesetz über dem Lohngarantiefonds

§ 1. Abs. 1. Aus dem Lohngarantiefonds für die Arbeiter die Lohn- und Lohnähnliche Schulden muss ausgleichen werden, wenn der Arbeitgeber, als wirtschaftliches Organ, zahlungsunfähig ist, unabhängig davon, dass das Insolvenzverfahren gegen dem Arbeitgeber in Bewegung gesetzt wird.

Abs. 2. In der Anwendung

a) Wirtschaftliches Organ ist jedes solche Personal- und Gesellschaftsunternehmen, das gewerblich wirtschaftliche Tätigkeit fortsetzt, dann auch, wenn nicht Privatsorgan, sondern öffentliches Organ ist, mit keiner behärdlichen Tätigkeit.

b) Zu den Lohn- und lohnähnlichen Schulden gehören alle, für die Arbeitgeber nicht ausgezahlte Löhne, gesetzlich festgelegte Urlaubs-, und Krankentagegelder, Kündigungsgelder und Abfindungen.

c) Bleibt unberührt

d) Bleibt unberührt

Abs. 3. Bleibt unberührt

Abs. 4. Der Arbeitgeber ist verpflichtet % von den monatliche brutto Lohnauszahlungen dem Lohngarantiefonds überweisen, davon die Arbeitnehmer im Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers als Versicherungsfall auf die im 2-ten § festgelegte Gebühr berechtigt sind. Der Arbeitgeber, oder der Insolvenzverwalter die aus dem Fonds ausgeglichene Lohn- und Lohnähnliche Schulden, muss dem Fond als Kredit nur dann zurückzahlen, wenn die Zahlungsunfähigkeit nur provisorisch war.

§ 2. Abs. 1. Wenn der Arbeitgeber, oder nach dem Beginn des Konkursverfahrens der Konkursverwalter, oder nach dem Beginn des Liquidationsverfahrens der Liquidator (es wäre besser: „oder nach den Eröffnung des Insolvenzverfahrens“) durch den Insolvenzgericht entsendeter

Insolvenzverwalter ist verpflichtet die noch nicht ausgezahlte Löhne und Lohnähnliche schulden auszuzahlen. Deswegen ist verpflichtet vom Arbeitsamt die nötige Geldsumme verspatungslos beanspruchen, womit aus den nicht früher, als binnen einem Jahr gestaltete Lohnschulden höchstens drei Monatslohn auszugleichen ist.

Abs. 2. Der Arbeitsamt ist verpflichtet die beanspruchte Summe auszuweisen, wenn der Anspruch des Zahlungsunfähiges Arbeitgebers den gesetzlichen Voraussetzungen entspricht.

§ 3. Wird nicht verändert

§ 4. Abs. 1. Wird nicht verändert

Abs. 2. Statt „...binnen acht Tagen...“ „... Binnen drei Tagen...“

§ 5. Abs. 1. „...binnen 15 Tagen...“ „...binnen 3 Tagen von der Übernahme...“

§ 7-9. Sollten aus dem Kraft herausgenommen werden.