

A MUNKÁLTATÓI JOGUTÓDLÁSRÓL SZÓLÓ EURÓPAI UNIÓS NORMÁK TARTALMA ÉS ÁTÜLTETÉSÉNEK MIKÉNTJE A MAGYAR JOGRENDszerBE

PRUGBERGER TAMÁS*

I. A feldolgozás rendszere

E témakört a magyar jogi szakirodalomban Kiss György viszonylag vázlatos feldolgozását¹ követően átfogó részletességgel Berke Gyula dolgozta fel. Tanulmányának első változata a Kiss György által szerkesztett „Az Európai unió Munkajoga” című többszerzős monográfiában az Osiris Kiadónál jelent meg,² míg a kibővített újabb változata a Neumann László vezette MTA Politikai Tudományok Intézete Európai Munkaügyi Tanulmányok Központja által folytatott kutatás keretében közre adott abban a műhelytanulmányi kötetben, amely a kutatás beindítását dokumentálja.³ Mindezt figyelembe véve az ismétlések elkerülése végett tanulmányomat abban az eddig még nem vizsgált aspektusból igyekszem megírni, hogy a munkáltatói jogutódlás európai uniós normáit az erről szóló 98/50 EK irányelvvel módosított 77/187. EGK irányelv szövegének értelmében értelmezése alapján miként lehet helyesen átültetni a magyar tételes munkajogba úgy, hogy az ne csak az irányelv szellemének és tartalmának, hanem a magyar munkavállalói érdekeknek is megfeleljen. Ennek során természetesen nem lehet figyelmen kívül hagyni olyan jogosnak látszó

*DR. PRUGBERGER TAMÁS

egyetemi tanár

Miskolci Egyetem ÁJK, Agrárjogi és Munkajogi Tanszék

3515 Miskolc-Egyetemváros

¹ Kiss: Munkajog, Osiris Kiadó, 2000. 200-201. o. és 338. o.; Prugberger: Magyar és európai munka és közszolgálati jog, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1997. 245-246, 295-296. o.

² Berke: A munkavállalói jogok védelme vállalatok, üzemek vagy vállalatrészek üzemszervezésének átruházása esetén történő megővására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről. In: Kiss (szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Osiris Kiadó, Budapest, 2001. 223-269. o.

³ Berke: A munkavállalói jogok védelme a munkáltató személyében bekövetkező változások esetében. In: Neumann (szerk.): A 77/187. EGK irányelv magyarországi átvételének hatásvizsgálata. Előtanulmányok egy empirikus kutatáshoz. Budapest, 2001. 47-92. o.

munkáltatói érdekeket sem, amelyek közvetett módon nemzetgazdasági érdekként is megjelennek. Kiindulási alapom mindezt figyelembe véve elsődlegesen az irányelv szövegének az irányelv megfelelő adaptációját elősegíteni célzó értelmezése. E szövegértelmezés alapján kívánom megvizsgálni, hogy az irányelvnek az Mt. 1999:LVI. tv-nyel történt módosítása során a magyar jogba elvégzett jogharmonizációs átültetése mennyiben felel meg az irányelv célkitűzéseinek, szellemének és tartalmának, valamint a hazai munkavállalók érdekeinek és mennyiben felel meg a munkáltatók, továbbá a nemzetgazdaság szempontjainak.

Ebből a szempontból először az irányelv és módosításának a célkitűzését, elveit, továbbá annak eddig megvalósított, valamint még továbbfejleszthető hazai átültetését kívánom megvizsgálni. Ugyanezen az alapon vizsgálom meg ezt követően az irányelv hatályának körülhatárolt területét és fogalommeghatározásait, majd a munkavállalók jogainak védelmét érintő szövegrészeket, ezt követően a munkáltató jogelőd és jogutód tájékoztatási és a konzultációs kötelezettségeit. Valamennyi itt megemlített kérdés analízisének az irányelv normaszövegét össze kívánom vetni a már eddig megvalósított hazai átültetéssel és azzal, hogy egyes tagállamoknál miként valósult ez meg. Ezek figyelembevételével kívánok javaslatokat adni, az e téren az EU-ba lépés egyik feltételeként jelentkező jogharmonizáció eddig megtett intézkedéseinek a korrekciójához, valamint a még szükségessé váló intézkedések megtételéhez.

II. A módosított irányelv célkitűzései és elvei, valamint lecsapódása a jogharmonizáltnak mondott hazai tételesjogban

A munkáltatói jogutódlásról szóló irányelv 12 évvel a Maastrichti Szerződés megkötése előtt, 1997-ben került az EGK Tanácsa által elfogadásra. Akkor, amikor már jelentkeztek a szociális piacgazdaság, a welfare society és staate hanyatlásának, kifulladásának a jelei és már születőben volt a globalizmus. Az 1989. évi Maastrichti Csúcs volt az az utolsó fellángolás, amikor még a szociális piacgazdaságnak és a jóléti társadalomnak a munkáltatóhoz képest gyengébb pozíciót jelentő munkavállalói érdekeket védő elvi konzisztensen és átfogóan megfogalmazódtak nemcsak a Maastrichti Csúcs protokolljaiban, hanem a munkavállalók szociális alapjogairól szóló 1989. decemberében meghozott Bizottsági Chartában is. A munkavállalók szociális alapjainak e Közösségi Chartája már figyelembe vette az elkezdődött globalizációs folyamattal együtt járó koncentrációs és fúziós folyamatokat, valamint a szociális piacgazdaság hanyatlása folytán egyre szaporodó létszámleépítési kényszereket és csődeljárásokat. Hogy ezeknek egyre inkább szükségessé váló szociálisan

jelentkező káros hatásairól megkímélődjék a munkavállalói oldal vagy legalább is mérséklődjének kellemetlen szociális kihatásai, az 1989. évi sz. Szociális Charta általános jelleggel előtérbe helyezte az ilyen esetekre a munkáltatók kötelezettségeként a munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációt és bevonásukat az ezekkel összefüggő folyamatokba.

A munkáltatói jogutódlás esetére vonatkozó 77/187. EGK irányelvnek a 98/50. EK irányelvvel történt módosítása kardinális elvként szögezte le ennek alapján azt a célkitűzést, hogy a munkáltatói jogutódlás esetében a tagállamok nemzeti jogukat összehangolva biztosítsák a munkavállalók jogainak biztosítását és védelmét és ennek érdekében vállalatok és üzemek, valamint vállalati- és üzemszervezetek átruházása esetén mind az átadó, mind pedig az átvevő munkáltató a munkavállalók képviselőjével *kellő időben* konzultáljon. Erről a 98/50 EK irányelv (2) bekezdése szól, amit a (3) bekezdés összekapcsol a gazdasági okból történő csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó 75/129. EGK irányelvvel. Kimondta a módosító irányelv azt is, hogy a munkavállalók tájékoztatásának és a velük való konzultációnak akkor is érvényesülnie kell, ha az átszálláshoz vezető döntést nem a munkaadó, hanem az őt ellenőrző vállalkozás hozza. Ennek aktuális voltát a mai globalizációs folyamatokban eluralkodott gazdasági hatalomkiterjesztésre orientálódó tőzsdei holdingtevékenység adja, amely részvényfelvásárlások útján kíván minél több alárendelt, illetve betagolt vállalatra szert tenni.⁴ A tájékoztatásnak ki kell terjednie az összes átruházott jogokról és kötelezettségekről, azonban ha a tájékoztatási kötelezettséget sem az átadó, sem az átvevő munkáltató nem teljesíti, ez nem érinti a vonatkozó jogok és kötelezettségek átszállását. A 98/50. irányelv (11) bekezdésének ezt a jogkövetkezmény nélküliségét, „lex imperfecta” jellegét súlyos fogyatéknak tartom a könnyű visszaélési lehetőségek miatt. Az egyes vállalatok, vállalkozások és üzemek között a gazdasági hatalom tekintetében fennálló nagyfokú szóródása következtében egyre többször fordul elő, hogy az eladási kényszerhelyzetben lévő vállalat/vállalatrész, valamint üzem/üzemszervezet tulajdonos részére a vevő-átvevő új tulajdonos megtilt mindennemű közlést az átruházásról. Eklatáns esete volt ennek, az az eset, amikor az United Chemical Belgien-t egy angol cég megvette. A tranzakció oly hirtelen bonyolódott le, hogy még a managementet is – a „beavatottak” legszűkebb körének a kivételével – teljesen váratlanul érte. Még nyíltabban jelentkeztek az ilyen vagy az ehhez hasonló visszaélések a közép- és kelet-európai posztkommunista államok privatizációinál, így Magyarországon is, ahol a munkavállalók képviselőiként megjelölt szakszervezetet, illetve üzemi tanácsot a „Privatizációs törvény” (1995:XXXIX. tv.) értelmében csak véleményezési és

⁴ Korten, David C.: Tőkés társaságok világuralma. Kapu, IV. fejezet

tájékoztatás igénylési jog illette meg, amely kötelezettségüknek a munkáltatók ugyancsak a jogkövetkezmény nélküliség miatt a legritkább esetben tettek csak eleget. Ezt kimutatta Neumann László e kutatás keretében megírt tényfeltáró előtanulmánya,⁵ korábban pedig a nyugat-európai és a kelet-középeurópai privatizációkról általa (korábban) és általam írt tanulmány.⁶ Neumann újabb írása elsősorban azt mutatja ki, hogy már kormányzati szinten is a törekvés célja a szakszervezeteknek a privatizációból való kikapcsolása volt,⁷ míg az általam közreadott tanulmány az egyes privatizációs eladásokra nézve mutatta mindezt ki.⁸ A magyarországi privatizációban – ellentétben a lengyelrel – a szociális partnerek, pontosabban az érdekvédelmi szervezetek nem kaptak szerepet. A munkáltatói érdekvédelmi szervezetek azért nem, mert egyrészt még nem alakultak ki, illetve még a kialakulás folyamatában voltak, másrészt pedig a munkáltató-tulajdonos maga a magánosító állam volt, amely viszont privatizációs politikájával – miként erről az imént szóltam – nem tette lehetővé, hogy a szakszervezetek érdemben a privatizáció során a hangjukat hallassák.

A Magyarországon 1990 és 1998 között tömegével lezajlott munkáltatói jogutódlások során szociális partnerek bevonásával történő konzultáció nem érvényesült még azután sem, hogy az 1994-ben hatalomra jutott szociál-liberális kormányzat által 1995-ben elfogadott új „privatizációs törvénybe” (1995:XXXIX. tv.) bekerült a szakszervezetek véleményezési joga. Annak ellenére sem érvényesült, hogy az Mt. 65. § (3) bekezdés a) pontja kötelezővé teszi, hogy a munkáltató bármilyen jellegű átszervezése, átalakítása, korszerűsítése, valamint privatizálása esetén az üzemi tanács véleményét kikérjék. Erre a privatizációk esetében legfeljebb csak formálisan került sor, sok esetben azonban még így sem. Nem menti a rendszerváltást követően hatalomra került első két kormány egyikét sem az, hogy ekkor még nem született meg a

⁵ Neumann: A 77/187/EGK irányelv (a munkavállalók jogainak megóvására a vállalatok, üzemek vagy azok részeinek átruházása esetén) magyarországi átvételének hatásvizsgálata. Összefoglaló tanulmány, In: Szerk. Neumann: ugyanezen címen megjelent előtanulmány kötet, Budapest, 2001. augusztus. 14. és köv. o., 24. és köv. o.

⁶ Neumann, Privatizáció és foglalkoztatás. Európa Fórum. 1992/4. sz.; Prugberger, A nyugat-európai és a közép-kelet-európai országok privatizációinak jogi rendezéséről. In: Ünnepi tanulmányok IV. kötet (Prof. Gáspárdy 60. születésnapjára). Novotni Kiadó, Miskolc, 1998. 327-356. o.

⁷ Neumann, 5. sz. jegyzetben hivatkozott mű 9. és köv. o., 16. és köv., 23. és köv. o.; Neumann-Boda: A magyarországi privatizáció a továbbfoglalkoztatás és a munkáltatói jogutódlás szempontjából. In: 5. sz. jegyzetben hivatkozott kötet (Előtanulmányok) 93-114. o.

⁸ Prugberger, 338-351. o.

98/50. EK irányelv, mivel a 77/187 EGK irányelv módosítást megelőző eredeti szövegének 6. cikkelye is szólt az átadó és az átvevő munkáltatónak az üzem-, illetve a vállalatátadással érintett munkavállalókkal történő konzultációs kötelezettségéről.⁹ A 98/50. EK irányelv ezt a munkáltatói konzultációs kötelezettséget csak kihangsúlyozta, jelentőségét pedig elviekben áthúzta. Ugyanakkor ezt az elvi deklarációt jelentősen gyengíti a konzultáció esetleges elmaradásának már bírált jogkövetkezmény nélkül maradása.

Mindezek alapján a munkavállalókkal való konzultáció kérdésében elvi élel leszögezhetjük, hogy az a 98/50. EK irányelv alapján kétoldalú tárgyalást jelent, a koalíciós partnerek, valamint az átadó és átvevő munkáltató, továbbá a munkavállalókat képviselő szervezet, elsősorban az üzemi tanács között, addig Magyarországon sem az üzemi/vállalati szakszervezettel, sem az üzemi tanáccsal konzultálni, azaz tárgyalni nem kell, csupán a véleményét kell kikérni, ami formális is lehet, sőt a legtöbbször az is, és a munkáltató érdemi tárgyalás nélkül jogosult a szakszervezet, illetve az üzemi tanács ellenére dönteni.

A 98/50. EK irányelv másik kardinális alapelve a 77/187. EGK irányelv tartalmának a gazdasági válságfolyamatok szükségeltette munkáltatói fizetéseképtelenségi helyzetekkel és csődeljárásokkal, valamint csoportos létszámleépítésekkel, illetőleg az ezekkel összefüggő két irányelvvel, mégpedig a 80/987. EGK irányelvvel és a 98/59 EK irányelvvel történő összekapcsolása. Minthogy a munkáltató akár átmeneti, akár tartós fizetéseképtelensége az esetek túlnyomó többségében csődeljárással függ össze, és minthogy a modern csődeljárás az ún. „előzetes egyeztetés bevezetésével nem a bajba jutott gazdasági szervezet felszámolását, hanem megmentését tűzi ki célul, ezért az előzetes egyeztető eljárásban a csődhitelezők a csődadóssal a vállalat megmentésének különböző formáiról, úgymint reorganizációról, adósságátütemezésről, adósság részbeni elengedéséről, valamint a hitelezők egyike vagy másika részéről történő vállalatátvételtől tárgyalnak. Az ezzel kapcsolatos konzultáció összekapcsolódik vállalatátvétel esetén a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó irányelvvel és az ott előírt konzultációs kötelezettséggel, valamint felszámolás, profilátalakítás vagy nagyságszűkítés esetén a csoportos létszámleépítéssel összefüggő irányelvek, valamint e létszámleépítéssel jelentkező ugyancsak kötelező konzultációs eljárással. Ugyanakkor azonban a bajba jutott vállalat megmentése érdekében folyó fizetéseképtelenségi eljárás a 98/50 EK irányelv (7) bekezdése alapján lehetővé teszi, hogy a keretei között lebonyolódó munkáltatói jogutódlás, azaz tulajdonosváltás esetén ne kelljen érvényre juttatni a 77/187 EGK irányelv 3. és 4. cikkelyébe foglaltakat, vagyis

⁹ Birk, R. (hrsg.): *Europäisches Arbeitsrecht*. Verlag C. H. Beck, München, 1990. 138-139. o. Art 6-10-12.

az átruházáskor érvényes kollektív szerződés hatályának a korábbi lejárat kivételével maximum egy évig terjedő időre történő fenntartását, az új munkáltatónak a régi munkáltatóval a munkavállalók irányában egy évre visszamenőleg együtt fennálló egyetemleges felelősségét, valamint a munkáltatói felmondási tilalmat. A munkáltatói oldal részére tett e gesztust azonban a munkavállalók javára bizonyos fokig kompenzálja a bérgarancia-alapból történő 3 havi bérfolyósítás.

A munkáltatói jogutódlás hazai szabályozása a 98/50-es irányelvnek ilyen funkcionális alkalmazására egyelőre nem ad lehetőséget, tekintve, hogy még ma is egymástól izoláltan kezeli az Mt. síkján a munkáltatói jogutódlást, a csoportos létszámleépítést, a fizetésképtelenségi jogot, valamint a munkáltató bérfizetés képtelensége esetén a bérgarancia-alapot, mely utóbbi ráadásul még nincs is az Mt-be foglalva, hanem külön törvény szól róla.¹⁰

Lényeges elvi kérdés, hogy a 77/187/EGK sz. irányelvnek a 98/50 EK irányelvvel történt módosítása a munkáltatói jogutódlás esetén megnyilvánuló munkavállalói védelmet kiterjesztette a vállalaton és az üzemén túlmenően az egyes vállalatrészekre és üzembrészekre is.¹¹ Ezt elvi érveléssel kihangsúlyozni azért fontos, mivel korábban a védelem csak az egész vállalat- és üzemátruházás esetére vonatkozott az EU államaiban. Így, ha a vállalat egy üzemnek nem nevezhető részlegét vagy egy üzem ugyancsak egy kisebb részlegét eladta, az ott dolgozókra nem terjedt ki a 77/187/EGK irányelv által biztosított munkavállalói védelem. Tekintettel arra, hogy a magyar Mt. csak sommásan munkáltatói jogutódlásról beszél, amibe elvileg beletartozik a vállalatrészek és az üzembrészek eladása, vagy az ottani munkáltatói jogkörnek az átruházása is, de az egzakt pontosítás hiánya miatt a külföldi befektetők is a maguk érdekeinek megfelelően interpretálják a pontatlan és sommás szöveget. Ennek következtében nemcsak üzembrész átadása, hanem megszüntetése esetén is a munkavállalókkal történő konzultáció elmaradt és a munkavállalókat több megyét átfogó regionális óriásüzem keleti területéről, azaz Kelet-Magyarországról *áthelyezik* a nyugati területére, azaz Nyugat-Magyarországra számítva arra, hogy olcsó ingatlanpiaci lakóhelyükről a jóval drágább ingatlanpiaci területre átköltözni nem tudnak és így felmondásra kényszerülnek, a vállalat pedig így szabadul a végkielégítés fizetési kötelezettség alól. 2001 tavaszán így járt el a MATÁV, amikor észak-magyarországi üzemének nyíregyházi üzembrészlegét megszüntette és összevonta a sopronival, aminél fogva a nyíregyházi MATÁV-osoknak Sopronba kellett volna átköltözniük.¹² Ez

¹⁰ 1994:LXVI. tv.

¹¹ Gesetz über das Reform des Betriebsverfassungsgesetzes an 22. Juni 2001. (G-bl.).

¹² SZEI információ, 2001. április.

is amellett szól, hogy a visszaélésekre lehetőséget adó mai pontatlan megfogalmazás helyett a 98/50 EK irányelvének a vállalatra, vállalatrésze, üzemre és üzemrészre irányuló egzakt megfogalmazását lenne indokolt átvenni. A Német Üzemi Alkotmánytörvénynek előbb említett 2001. júniusi módosítása¹³ lehet itt példa, amely az üzemi tanácsot megillető egyetértési, állásfoglalási és információs jogokat kiterjesztette az üzem részlegeire, fiókjaira is, ami vonatkozik az üzemrészleg-átadással kapcsolatos mindazon munkavállalói, azaz üzemi tanácsai jogosítványokra, amely az átadó és az átvevő munkáltatónak a 77/187 EKG irányelvből fakadó konzultációs, felmondáskorlátozó, munkavállalókkal szembeni egyetemleges felelősségi, valamint kollektív szerződést fenntartó kötelezettségeiből fakadnak.

III. Az irányelv érdemi rendelkezéseinek egyes kérdései

1. Hatály és fogalommeghatározások

a) A 77/187. EKG irányelv 1. fejezet 1. cikkelyének a) pontja értelmében az abban foglaltak a vállaltok, vállalatrészek, üzemek és üzemrészek *jogügyleti átruházás* vagy *összeolvadás* (egyesülés, beolvadás, betagolás révén másra történő átszállása, jogutódlása esetére terjed ki. Ebben az előírásban a két dőlt betűvel szedett jog fogalom okozhat problémát. A jogügylet ugyanis nemcsak kétoldalú, hanem egyoldalú akaratnyilvánítás is lehet. Mindenképpen azonban akaratnyilvánítás. Ebből viszont az következik, hogy nemcsak visszterhes, hanem ingyenes szerződés, pl. ajándékozási átruházás, valamint az egyoldalú jogügyletnek számító díjkitűzéssel történő átruházás is a munkavállalói védelem szempontjából az irányelv hatálya alá tartozik. Más azonban a helyzet a *jogi tények* szempontjából. A jogügylet is jogi tény, de mit a két- vagy több oldalú, mind pedig az egyoldalú akaratnyilvánításon nyugszik. A két- vagy több oldalú akarat-nyilvántartás egyeztetésen, megegyezésen alapuló egybehangzó, azaz kölcsönös akaratnyilvánításon nyugszik, míg az egyoldalú csak egyvalakinek az akaratnyilvánításán alapul, amely azonban másokra nézve is jogkövetkezményekkel jár. Ilyen pl. a vételi jog, aminek a munkáltatói jogutódlás szempontjából is jelentősége lehet. A jogi tény azonban a felek akaratától függetlenül jön létre és jár joghatásokkal. Ilyen a születés, valamint a halál és annak következményeként jelentkező öröklés.

Az irányelv 1. cikkely a) pontja első fordulatanak szigorú szövegértelmezése szerint nem lehetne a jogi ténye pl. öröklésen alapuló

¹³ L. a 11. sz. jegyzetet.

munkáltatói jogutódlás esetén az irányelvet a munkavállalók érdekeinek védelmére alkalmazni. Ennek ellenére pl. nemcsak a francia jogban, ahol a törvényes öröklés esetében sem „ipso iure” következik be az örököstre a tulajdonátszállás, mivel a hagyaték átszállásához a közjegyzői, illetve bírósági átadás szükséges, hanem az „ipso iure” tulajdonátszállási öröklési rendszert követő német jog értelmében is a jogutódlási irányelv vállalat, stb. megöröklése esetén is alkalmazásra kerül.

Megítélésem szerint ugyanis az angol szövegben használatos shall apply, amit a magyar szövegben jogügyletnek lett fordítva, magába foglalja azokat a joghatást kiváltó eseményeket is, mint amilyen az öröklés, amely egyes jogrendszerekben, mint pl. a frankofon jogokban jogügyletnek számítanak és ott is, ahol bár kifejezetten jogi ténynek könyveli el a jogdogmatika - mint pl. a német és a magyar jogrendszerben - ott is az örökösnek tennie kell valamit. Ez lehet negatív nemtevés is. Pl. hogy nem utasítja vissz a hagyatékot. Az „apply” szó jelentése ugyanis valaminek a megkérvényezése, valamire való folyamodás lehet, és valamihez, valakihez való fordulást is jelent, vagyis jogügyleti jelentése is lehet, ugyanakkor azonban valakire, valamire való vonatkoztatást is jelenthet. Ebben az esetben a történés, az esemény mögött lehet, hogy cselekvés, azaz akaratnyilvánítás húzódik meg. Ennélfogva a „shall apply” kifejezést, vagyis a „jogügylet” fogalmát *kiterjesztve* szükséges értelmezni, amelybe nemcsak a germán jogdogmatikai jogügylet-értelmezés, hanem a frankofon-latin és angolszász értelmezés, vagyis valamennyi tagállam és tagjelöltállam teoretikus és praktikus jogértelmezése is belefér. Álláspontom szerint a magyar bírói gyakorlatban is egy ilyen jogértelmezést kellene kialakítani a Legfelsőbb Bíróság Polgári Kollégiuma Munkajogi Szakágától származó állásfoglalásának iránymutatásával.

Az Európai Törvényszék, a Curia gyakorlata is tágan értelmezi a munkáltató személyében beálló változást. A Sophie Redmond ügyben a curia ítélete azt mondta ki, hogy az irányelv akkor is alkalmazható, ha egy alapítvány önkormányzati támogatás miatt megszűnik és helyette egy másik olyan alapítvány kapja meg az önkormányzati támogatást, amely a megszűnő alapítvány feladatait átveszi.¹⁴ A Daddy' Dance Hall ügyben hozott curiai ítélet megállapította, hogy az irányelvet alkalmazni lehet akkor is, ha „át nem ruházható bérleti szerződés szűnik meg és a bérleményt a tulajdonos más

¹⁴ 29/51 [1992] ECR Közli: Kiss György: A Közösség munkajoga. In: Gyulavári T. (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. Szociális és Családügyi Minisztérium Kiadása, 225-227. o.

bérlőnek adja bérbe az üzletet.¹⁷ A Harry Berg ügyben pedig lerögzítésre került, hogy az irányelv lízing átruházása esetében is alkalmazható.¹⁸

Ami az *összeolvadással* összefüggő munkáltatói jogutódlást illeti, az irányelv alkalmazása szempontjából fennálló munkáltatói pozícióban történő változásról csak akkor beszélhetünk, ha az összeolvadás különböző formáinál, azaz az egyesülésnél és a beolvadásnál, valamint a betagolásnál jogi személyiségbeli változás is bekövetkezik. Ha azonban a munkáltató vállalat, vállalatrész, üzem vagy üzemrész jogi státusában változás nem következik be és csak egy faktikus betagolás vagy alárendelődés áll elő, amelynél fogva egy másik vállalat – részvénytöbbség megszerzése révén – ellenőrzést tud gyakorolni egy másik vállalat felett, munkáltatói jogutódlásról nincsen szó, még akkor sem, ha az ily módon alárendelt helyzetbe került vállalat a fölérendelt vállalatnak nem jogi, hanem faktikus irányítása alatt áll.¹⁹

Ugyanakkor szólni kell még az összeolvadás, azaz az egyesülés és a beolvadás ellentétét képező két másik vállalatátalakulási formáról, a szétválásról és a kiválásról is. Szétválás esetén úgy, mint egyesülés esetén, mindkét cégnél bekövetkezik a munkáltatói jogutódlás, jogilag és ténylegesen egyaránt. Az 1. cikkely (1) bekezdés b) pontja értelmében azonban az irányelv csak olyan munkáltatói pozíció átruházásánál alkalmazható, amelynek során a szervezet megőrzi az egységét, vagyis a maga egészében száll át a jogutódra. Ez a beolvadásnál fennforog. Nem így azonban a szétválás és a kiválás esetében. Szétválás és kiválás esetén ugyanis a szervezeti egység és tevékenységének az egysége megbomlik. Ezért az irányelv sem szétválás, sem kiválás esetén nem alkalmazható. Az irányelv ezért is csak az összeolvadást említi meg, a munkáltatói jogutódlás olyan eseteként, ahol a munkavállalói érdekeket az irányelvbe foglaltak szerint kell védeni, a szétválásról és a kiválásról viszont ilyen jelleggel nem szól. Ennek a helyessége viszont vitatható, mivel mindkét esetben a munkáltatói jogutódlás a szervezet jogi státuszának megváltozásával együtt „de iure” is bekövetkezik. Ezért az irányelv hatályát indokolt lett volna az ilyen esetekre is kiterjeszteni.

További megszorítás az is, hogy az irányelv csak működő gazdasági szervezetek átruházásánál hatályosul. Ezt fejezi ki az 1. cikkely (1) bekezdésének b) pontja. Az Európai Bíróság gyakorlata értelmében nem áll fenn az irányelv szerinti munkáltatói jogutódlás, hanem működő vállalatot, vállalatrészt, üzemet vagy üzemrészt ruháznak át és a munkavállalóknak emiatt már megszűnt munkaviszonyuk. Az Európai Törvényszék (Curia) ugyanis a

¹⁷ 324/86 [1988] ECR 739. Közli: *Kiss, uo.*

¹⁸ 144-145/87 [1988] ECR 2559. Közli: *Kiss, uo.*

¹⁹ Vö. *Berke*, 3. sz. jegyzetben hivatkozott mű, 50-51. o.

Spijkers ügyben mondta ki először, hogy az irányelv csak akkor alkalmazható, ha „az üzletet működő vállalként” (going concern) adják el.¹⁸ Ha viszont a munkavállalóknak a szervezeti egységet átruházó üzemtulajdonos az átruházás előtt csak azért mondta fel egyesek munkaviszonyát, mivel az új munkáltató nem kívánja őket foglalkoztatni, ez akkor is joggal való visszaélésnek minősül, még ha gazdasági okból történő csoportos létszámleépítésnek van álcázva.

További probléma az irányelv hatályával kapcsolatban az, hogy a c) alpont értelmében az irányelv nemcsak a magánszektorban, hanem az állami és az önkormányzati szektor egy bizonyos szegmensében is hatályosulhat. A tekintetben nem hagy az irányelvnek ez a pontja kétséget, hogy sem központi, sem önkormányzati közigazgatási feladatokat ellátó állami szervnek jogutódlása esetében nem alkalmazható az irányelv. Kifejezetten kimondja ugyanis a c) pont utolsó fordulata, hogy „közigazgatási hatóságok között igazgatási hatáskörök átadása ennek az irányelvnek az értelmezésében nem tartozik az átruházás fogalmi körébe”.¹⁹ Alkalmazása viszont a c) pont szövege értelmében az állami vállalatokra kiterjed.

Problémát itt csak az okozhat, hogy az állam gazdasági szervezetei az egyes tagállamoknál háromféleképpen épülhetnek fel. A germán jogrendszerekhez tartozó államokban az állam és az önkormányzati gazdasági szervezetek a gazdasági/kereskedelmi társaságok valamelyik formáját öltik magukra és többnyire Rt. vagy Kft. formájában működnek. Ennélfogva a kereskedelmi forgalomban magáncéggként jelennek meg annak ellenére, hogy a tulajdonjogot megtestesítő vállalati értékpapírok egésze vagy egy része állami tulajdonban van. Ezt a megoldást tette magáévá Magyarország is. A frankofon- latin és az angolszász jogrendszerekben – bár van ilyen megoldás is –, azonban az esetek többségében vagy valamely minisztérium vagy önkormányzati szerv háttérintézményként működik a gazdasági szerv, vagy pedig az állam gazdasági szervezeteit, azaz vállalatait egy külön állami vállalatokat felügyelő minisztérium vagy hivatal felügyeli, illetve gyakorolja felettük az állam tulajdonosi jogait.²⁰ A harmadik megoldás, amikor hivataloknak, hatóságoknak, különböző nem gazdasági tevékenységet végző állami szerveknek és köztestületeknek gazdasági kiszolgáló részlegei vannak, amelyek azonban egyáltalán nem önállóak, hanem csak belsőleg különülnek el az intézmény szervezetén belül. Esetleg belső önelszámoló szervezeti egységként működnek. Ilyen lehet pl. egy intézmény gépkocsi karbantartó- és javító garázs részlege stb.

¹⁸ 24/86 ECR 1119. Közli: Kiss Gy. a 16. sz. jegyzetben megjelölt helyen.

¹⁹ Berke, In: Kiss Gy. (szerk.): Az Európai Unió munkajoga, 657. o.

²⁰ Sárközy T. – Sólyom L.: Az állami vállalat a fejlett tőkés államokban, Gazdaság és Jogtudomány, X. kötet, 1977/1-2. sz. I. rész

A „közintézményi”, illetve állami vállalatok vagy gazdasági egységek itt bemutatott első, kereskedelmi/gazdasági társasági formájánál nincsen probléma, mivel rájuk a magángazdasági és munkajogi szféra vonatkozik. Ez a helyzet Magyarországon is, mivel ma már az állami érdekeltségű vállalatok többsége gazdasági társasági formában működik, a Társasági Törvény pedig a germán jogi megoldáshoz hasonlóan nem tesz különbséget magánérdekeltségű és állami/önkormányzati érdekeltségű gazdasági társaság között.

A második megoldásnál az irányelv szövege alapján ugyancsak nincsen probléma, mivel a c) pont világos eligazítást ad, ahol az irányelvet kibocsátó Európa Tanács tekintetbe vette a tagállamok többségénél jelentkező francia-olasz és angolszász-skandináv megoldást. Magyarország szempontjából ez két körülmény miatt is érdekes lehet. Az egyik, hogy elvétve még működhetnek régi, az állami vállalatokról szóló 1984:20. tvr-rel módosított 1977:VI. tv. alapján olyan állami érdekeltségű vállalatok, amelyek esetleg még nem kerültek magánosítási céllal átalakításra. Ezeknél az irányelv szervezeti transzfer esetén az olasz-francia rendszerhez hasonlóan érvényesülhet. Elvben ez a lehetőség mindenképpen fennáll, mivel a fenti „Állami Vállalati törvény” még mindig nincsen hatályon kívül helyezve.

A másik, ennél sokkal fontosabb és életszerűbb kérdés, hogy az egyes költségvetési intézmények, így egyetemek, főiskolák, középiskolák, valamint kórházak rá vannak utalva, hogy fenntartásuk részére valamennyit „kitermeljenek”. Ezért egyes szervezeti egységeik gazdasági tevékenységet is kifejtene. Ha az ilyen tevékenységből befolyó pénzekkel maga az intézmény rendelkezik, akkor az irányelv csak az intézmény egészének transzferje esetén jöhet számításba. Ha viszont a külön megkeresett pénzzel maga a részleg – mondjuk egy egyetem intézete – gazdálkodhat, vagyis részben vagy egészben a kitermelt plusz jövedelem a részlegnél maradhat, ha ott történik „munkáltatói jogutódlás” az irányelv alkalmazása szintén szóba jöhet. Hogy ez a lehetőség mennyiben konkretizálódhat, magát a tevékenységet szükséges vizsgálni. E téren a b) pont ad eligazítást, mivelhogy a tevékenység gazdasági jellegét kell vizsgálni. Ha a tevékenység gazdasági jellegű – függetlenül attól, hogy a szervezet ezt fő vagy melléktevékenységként, valamint profitorientáltan vagy nonprofitként folytatja – a szervezet transzferje esetén az irányelvet – megítélésem szerint – alkalmazni kell.

Ilyen helyzet gyakran előfordulhat akadémiai kutatóintézetnek egyetem kötelékébe helyezése vagy valamely kórháznak egy másik kórházhoz csatolása esetén. Eklatáns példája ennek az egyetemnek nem rég lezajlott koncentrációja, aminek során egyetemi centrumok jöttek létre. Voltak esetek, ahol ez hátrányosan érintett közalkalmazottakat. Az összevonás folytán megszűnt a Kossuth Lajos Tudományegyetem és a Debreceni Egyetem részévé vált. Ezért a

Tudományegyetem mellékfoglalkozású docense áthelyezéssel elvesztette főfoglalkozású gazdasági főigazgatói státuszát, főigazgató helyettesé vált volna. Ezt a státuszt azonban felmondta, kérte, hogy a közgazdasági kar főfoglalkozású docensévé nevezzék ki, ami meg is történt. Mivelhogy ezáltal az illető hátrányosabb munkakörülmények közé került, alkalmazni lehetett volna rá az irányelvnek azt a szabályát, miszerint ha a jogutódlással a munkavállaló hátrányosabb helyzetbe kerül, és emiatt felmond, akkor a felmondást nem munkavállalói, hanem munkáltatói felmondásnak kell tekinteni. Sajnos – miként ezt Berke is hiányolja – az 1977. évi Mt. módosítás az irányelv átvétele során nem építette be az irányelvnek ezt az igen fontos rendelkezését az Mt-be.²¹

Lényegében ugyanezen szempontok szerint kell megítélni a harmadik variációt is. Itt is a relatív fennálló szervezeti elkülönülés, a tevékenység gazdasági jellege az irányadó, függetlenül a profitorientált vagy non profit mivolttól.

b) Az itt megtárgyalt kérdések átvezetnek ahhoz a problémához, hogy az irányelv alkalmazása során ki számít –átadónak és ki átvevőnek. A 2. cikkely a) pontja szerint *átadó* „bármely természetes vagy jogi személy, aki az átruházás alapján az adott vállalat, üzem, illetve vállalat- vagy üzemrész tekintetében megszűnik munkáltató lenni”. Ha egy ilyen egység egy nagyobb egységnek a része, ha a nagyobb egységet – pl. a vállalatot eladják – megváltozik a munkáltató az egész hierarchikus szervezeti rendszerben, még akkor is, ha az egyes egységeknél a szervezet és annak vezetése érintetlen marad. Ez esetben az irányelv alkalmazandó, de csak akkor, ha ahol a változás, azaz a transzfer történik, onnan lefelé jogilag *egység* áll fenn. Azaz a munkáltató jogilag is vezetője az egységnek, nem pedig csak ténylegesen a szervezeti egység faktikus alárendelése révén. Ennélfogva tehát, ha valamely ellenőrzést gyakorló kereskedelmi társaságnál tulajdonosváltozásra kerül sor, a neki alárendelt vállalatnál nem következik be munkáltatói jogutódlás, mivel az ellenőrző vállalat munkáltatója közvetlenül nem irányító és munkáltató a jogilag önálló alárendelt vállalatnál. Ennélfogva az irányelv ilyen esetben az alárendelt vállalatnál nem alkalmazható. Ugyanezen áll a faktikus konszern esetében a faktikus konszernvállalatra. Más a helyzet azonban a szerződéses konszern esetében. Itt már elképzelhető, hogy ha a konszernvezetésben változás áll be, az irányelv alkalmazhatóvá válik. Ugyanezen a helyzet áll fenn akkor is, ha pl. valamely kórház valamelyik osztályát egy másik kórháznak adja át vagy valamely egyetem egyik vagy másik intézetét vagy tanszékét másik felsőoktatási intézménynek vagy a Tudományos Akadémiának adja át.

²¹ Berke, 3. sz. jegyzetben hivatkozott mű, 82. o.

Az átvévő oldaláról vizsgálva a kérdést, lényegében ugyanez a helyzet áll fenn. Főszabályként az átvévő oldaláról nézve a munkáltatói jogutódlást, az átadói oldalnak a tükörképe. Azonban mindenben ez nem igaz. Lehetnek kivételes esetek, ami a közszolgálati szférában okozhat problémát. Ha a Kjt. alá tartozó közintézményt egy másik ugyancsak a Kjt. alá tartozó közintézmény vesz át, az irányelvet, illetve annak az Mt-be beültetett rendelkezéseit azon az alapon is alkalmazni kell, hogy a Kjt. háttér jogforrása az Mt. Ugyanez áll fordítva is, vagyis, ha a Kjt. alá tartozó közintézmény transzfer útján gazdasági társasággá alakul át. Ha viszont egy gazdasági társasági üzem vagy üzemrész/részleg hatósági szervhez kerül át, az átvévő oldaláról vizsgálva a kérdést, nem állapítható meg az irányelv alkalmazhatósága az EU tagállamaiban magában az irányelv szövege alapján, Magyarországon ezen kívül pedig azért sem, mivel a Ktv. nem hatalmazza fel a jogalkalmazót arra, hogy az Mt-t ilyen munkáltatói jogutódlás esetében alkalmazza. Ha viszont egy hatóságtól valamely részleg a Kjt. alá tartozó szervhez vagy magánmunkáltatónak számító szervhez kerül át, az irányelv szerint csak akkor jöhet szóba a munkáltatói jogutódlásból származó védelem, ha a részleg tevékenysége gazdasági jellegű. Ezzel szemben a magyar jogi szabályozás értelmében minden esetben, mivel a Kjt. esetében az Mt-nek automatikus háttér jogi szabálykénti funkcionálása folytán a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó Mt-beli előírások automatikusan érvényesülnek. Sajnos, mindez ilyen ügyek hiányában bírói gyakorlattal még nem támasztható alá.

Az irányelv 2. cikkelye (1) bekezdés c) pontját vizsgálva, kérdéses, hogy kik értendők a „munkavállalók képviselői” alatt. A c) pont ennek meghatározását a tagállamok jogszabályaira, valamint a kollektív munkajogi gyakorlatra bízta. Ezt figyelembe véve csoportos létszámleépítésnél jelentkező konzultációs gyakorlat vehető kiindulási alapul. A csoportos létszámleépítésről szóló 98/59. sz. EK irányelv e munka tárgyát képező irányelvhez hasonlóan nem ad támpontot. Ezért az egyes tagállamok nemzeti szabályozását és kialakult gyakorlatát szükséges figyelembe venni. A legtöbb tagállamban a konzultációra elsősorban az üzemi tanács jogosult. Ha nincs üzemi tanács, akkor az üzemi/vállalati szakszervezet konzultál. Ha ilyen sem működik, akkor jön a munkavállalók által a tárgyalásokra konkrétan megválasztásra kerülő képviselő. A magyar Mt. 94/A. § (3) bekezdése csoportos létszámleépítés során folytatandó konzultáció esetében szintén ezt a megoldást követi. Azokban az államokban, ahol nincsen üzemi tanács – így az Egyesült Királyságban, Írországban és egyes skandináv államokban – az üzemi/vállalati szakszervezet látja el a feladatot.²² Hollandia az az egyetlen állam, ahol a konzultációk során egymás mellett részt

²² Jura Europae (Droit travail – Arbeitsrecht). Edition Technique Classeurs, Paris/H. C. Beck Verlag, München. III. Vol. – Band 80.50. és 90.50.

vehet az üzemi tanács és az üzemi/vállalati szakszervezet is.²³ Nálunk Magyarországon is helyes volna ezt a megoldást követni, már csak az üzemi tanács „ex lege” fennálló formális együttes döntési és véleményezési jogköre miatt is.²⁴

Hogy ki számít az irányelv alkalmazása szempontjából *munkavállalónak*, azt a d) pont szintén nem határozza meg, hanem szintén a tagállamok nemzeti szabályozására utal. Eszerint „munkavállaló mindenki, akit az érintett tagállam nemzeti munkajogi szabályai szerint a munkavállalókra vonatkozó védelem megillet”. Ez a magyar gyakorlat szempontjából rendkívül fontos. Ugyanis a tagállamok ismerik az ún. munkavállalkozóhoz hasonló (*arbeiterähnliche*) státust, ahová az egymaga dolgozó önfoglalkoztatót sorolják be. Ha az ilyenek tartós vállalkozóként vagy megbízottként szolgálnak, az EU tagállamok joga egységesen a munkavállalókhoz hasonló védelemben részesíti őket, ami vonatkozik arra az esetre is, ha foglalkoztatójuk személyében változás áll be. Ezen az alapon a „RÖLTEX” üzletláncolatnak a „Kleider-Bauer” cégnek történő eladása során nem lehetett volna felmondani a sok bedolgozó szabász tartós vállalkozási jogviszonyát. Hasonló a helyzet a tartós megbízások esetében is. Az Mt-nek az 1997. évi módosítása során az irányelvnek ez a rendelkezése se került bele a magyar tételesjogba. E kérdés abból a szempontból neuralgikus Magyarországon, mivel igen sok cég a munkáltatót terhelő társadalombiztosítási járulékrész, továbbá a túlóra- és a szabadnapon történő rendkívüli munkavégzés esetére járó pótlék megfizetése, a túlmunka- és a munkaidő korlátozások, valamint a fizetett szabadságkiadás alól a formális vállalkozási/megbízási szerződéskötés alapján tud csak mentesülni.²⁵ Azzal, hogy újabban a magyar bírói gyakorlat és a munkaügyi felügyelet kezdi e munkaviszonyokat palástoló színlelt vállalkozási/megbízási szerződéseket a palástolt munkaszerződések szerint elbírálni, annak közvetett elismerését jelenti, hogy esetükre nézve a színlelt megrendelő/megbízó személyében bekövetkező változás esetén rájuk nézve a munkáltatói jogutódlás irányelvnek megfelelő Mt. szabályok vonatkoznak.

²³ Vaas, B.: Das Betriebsverfassungsrecht der Niederlande im Spiegel des deutschen Rechts. In: Ünnepi tanulmányok III. kötet, Novonti Alapítvány, Miskolc, 1997. 375-409. o.

²⁴ Vö. Prugberger, Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. KJK-Kerszöv, Budapest, 2000. 157-163. o.

²⁵ Prugberger-Fabók: A munkaszerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának a problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében. Magyar Jog, 2000/12. sz., 725-733. o.; munkaidőre vonatkozó előírások áthágására. L. Prugberger-Tóth: Munkaidő, pihenőidő, szabadság és túlmunka. Valóság, 2001/1. sz. 31-36. o.; Munkaügyi felügyelet tapasztalatai 2000. évben.

Hasonlóan tágan értelmezi az irányelv és az irányelv alkalmazási körébe vonja a határozott időre szóló és a meghatározott munka elvégzését vállaló munkavállalókat is függetlenül az általuk teljesítendő munkavállalók száma miatt. Vannak ugyanis a nyugat-európai államokban olyanok, akik legfeljebb csak napi egy-két óra átlagában dolgoznak, státuszuk pedig munkaviszony.

2. A munkavállalók jogainak védelme

A munkavállalók jogainak a munkáltatói jogutódlás során fennálló konkrét védelmét az irányelv II. fejezete tartalmazza. Az ide vonatkozó előírásokat három csoportba lehet sorolni. Az első csoportot a munkavállalóknak azon vagyoni természetű jogainak a biztosítása jelenti, amelyet az átadás előtt keletkeztek, míg a második csoportot a kollektív jogaik biztosítására, a harmadikat a munkavállalói státusz biztonságára vonatkozó előírások jelentik, végül a negyedik csoportot azok képezik, amelyek e jogosítványoknak a fizetéseképtelenségi, illetve csődeljárás során történő jogutódlás során történő alakulását rendezik.

ad. a) A 3. cikkely abból kiindulva, hogy az átruházónak az *átruházás idején* fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból fennálló jogai és kötelezettségei az átruházás alapján az átvevőre szállnak át, kinyilvánítja, hogy a tagállamok a munkavállalók érdekében oly módon rendelkezhetnek, hogy „az átadó és az átvevő egyetemlegesen felelősek az *átruházás időpontjában fennálló* munkaviszonyból eredő azokért a kötelezettségekért, amelyek az átruházást megelőzően keletkeztek”. Ebből a hivatkozott megfogalmazásból több probléma is adódhat. Először is az, hogy a tagállamok nem kötelesek ily módon rendelkezni, de ha már így rendelkeztek, megítélésem szerint az ilyen rendelkezésüket a halálbüntetés eltörlését kimondó államokhoz hasonlóan – egyelőre csak morálisan – nem vonhatják vissza. Ezt azért tartom lényegesnek hangsúlyozni, mivel a globalizáció folyamatok előrehaladásával elképzelhetővé válik az ilyen munkavállaló-védő intézkedések fokozatos visszavételére irányuló kísérlet. Ezért helyes lenne, ha az irányelv kiegészülne egy olyan záradékkal, amely ahhoz hasonlóan, miként a halálbüntetés eltörlését megszavazó államok nem állíthatják többé e büntetési nemet, úgy az e jogokat megadó tagállamok se vonhassák vissza azokat. Morális, szociális és jogi indok itt a kiszolgáltatottabb és gyengébb fél, a munkavállaló jogainak a védelme.

Ami a jogalkalmazás konkrét kérdéseit illeti, az az, hogy csak az átruházás időpontjában fennálló olyan munkavállalói követelések esetében áll fenn ez az egyetemleges felelősség, ahol a munkavállaló az átadás-átvétel időszakában munkaviszonyban állott. Ha nem állott már munkaviszonyban ekkor, de a követelés még fennáll, e követelésért csak az átadó munkavállaló felelős, az átvevő munkáltató azonban nem. Ebben az esetben tehát az egyetemleges felelősség nem áll meg. Ugyanígy nem áll meg megítélésem szerint az egyetemleges felelősség az irányelv 3. cikkely (2) bekezdésének szövege szerint akkor sem azon tagállamok esetében, amely nem hoz olyan rendelkezést, miszerint az átadónak értesítenie kell az átvevőt mindazon jogokról és kötelezettségekről, amelyek eme irányelv alapján átruházásra kerülnek. Ezzel kapcsolatban is a 2. cikkely az előbb említettekhez hasonlóan úgy fogalmaz, hogy „a tagállamok megfelelő szabályokat fogadhatnak el” az átvevő részére történő átadói értesítési kötelezettségére nézve. A magyar jogban ez sem most, sem a belépést követően nem okoz problémát, mivelhogy a hatályos Mt. 85/A. §-a 1977 óta értesítéstől függetlenül kimondja az átvevő feltétel nélküli egyetemleges kötelezettségét. A tagállamok egy része szintén így jár el, másik része azonban kötelezi az átadót arra, hogy a munkavállalókat érintő fennálló kötelezettségekről az átvevőt értesítse.²⁶

ad. b) Az irányelv 3. cikkelyének (3) bekezdése arról rendelkezik, hogy az átruházást követően az új munkáltató a *régi munkáltató által megkötött kollektív szerződést annak lejártáig, de legalább egy évig köteles hatályban tartani*. Ez azt jelenti, hogy az átadó és az átvevő kétoldalú szerződéssel vagy az átadó és az átvevő, valamint a munkavállalói képviselő (üzemi tanács és üzemi szakszervezet(ek), hiányuk esetén pedig a munkavállalói közösség által "ad hoc" választott képviselő(k) szerve(i) két- vagy többoldalú megállapodással ennél hosszabb időtartamban is megállapodhatnak, rövidebben azonban nem. Az 1997. évi novellával az irányelvnek ez a rendelkezése bekerült az Mt. 40/A. §-ába. Ennélfogva e kérdésben teljesen összhangban áll a magyar jog az irányelvvel.

A gyakorlat szempontjából mégis merülhetnek fel problémák. Ilyen probléma lehet az, hogy lehet-e e „tilalmi időszakon” belül a munkáltatói jogutódlás alá eső vállalatnál a munkavállalókra előnyösebb kollektív szerződést kötni? Ez a felvetés azért is nagyon élő, mivel összeolvadás esetében (egyesülés, beolvadás) ha a beolvasztó vállalatnál a munkavállalókra kedvezőbb kollektív

²⁶ Információ az Utrechti Egyetemen 2000. március 7-10. között tartott holland–belga–német–olasz–francia kollektív munkajogi konferencián.

szerződés van érvényben,²⁷ a beolvadó munkavállalók törekvése a kollektív szerződésüknek a kedvezőbb kollektív szerződéssel való lecserélésére irányul. Erre az átvevő munkáltató az irányelv szövegértelmezése alapján álláspontom szerint nem köteles, viszont a munkavállalói érdekképviselettel minden további nélkül megegyezhet ebben. Ugyanakkor viszont több államban – és így Magyarországon is a „Günstigkeitprinzip” érvényesül, melynek alapján, ha a munkáltató jogutódnál a munkavállalókra kedvezőbb kollektív szerződés van érvényben, akkor ez lesz rájuk is érvényes (Mt. 40/A. § (2) bekezdés.²⁸

Másik problémaként felmerülhet, hogy hasonló módon szükséges-e kezelni az átadó munkáltató és az üzemi tanács által kötött munkamegállapodást akkor is, ha üzemi szakszervezet hiányában kollektív szerződést helyettesítő funkciója nincs. Berke Gyula bár felveti ezt a kérdést, de nem válaszolja meg.²⁹ Szerintem az üzemi megállapodást ilyen esetben is a kollektív szerződéshez hasonlóan szükséges kezelni. Ezt az álláspontot a német dogmatikára alapozom. A német dogmatika értelmében a kollektív szerződés gyűjtőfogalom, amelynek egyik fajtáját képező tarifaszerződést a szociális partnerek, azaz a munkáltatói szövetségek, esetleg a munkáltató és a szakszervezetek kötik meg egymással, míg a másik fajtáját jelentő üzemi megállapodást az üzemi tanács az üzemi vezetéssel.³⁰ Érdemes utalni arra is, hogy Spanyolországban és Portugáliában – ahol szintén az üzemi tanács és az üzemi vezetés a német megoldáshoz hasonlóan köt üzemi megállapodást, azonban a két országban csak a szakszervezetek jelöltjei közül választhatják meg a munkavállalók az üzemi tanács tagjait. Ennélfogva a vállalat kollektív szerződés és az üzemi megállapodás közötti különbség szinte eltűnik.³¹

ad. c) A munkavállalók érdekeit védő talán legerőteljesebb előírás az, hogy a munkáltatói jogutódlás, azaz átruházás *önmagában* nem szolgálhat felmondási okként az átadó vagy az átvevő számára. Ez azt jelenti, hogy az átadó munkáltató arra hivatkozással, miszerint el kívánja adni működő állapotban textilüzemét, nem mondhat fel alkalmazottainak és az átvevő sem mondhat fel nekik a tulajdonosváltásra hivatkozással. Más a helyzet akkor, ha az

²⁷ Ez az eset jelent kivételt az Mt. 33. § (1) bekezdése alól, mely szerint egy vállalatnál csak egy kollektív szerződés köthető. Hasonló következtetésre jut Berke is a 3. sz. jegyzetben hiv. mű 86-87. o.

²⁸ Berke, 27. sz. alatt hiv. mű 87. o.

²⁹ Berke, 3. sz. jegyzetben hiv. mű 88. o.

³⁰ Birk, A tarifaszerződés szabályai a német jogban. Magyar Jog, 2001/4. sz. 254-256. o.

³¹ Employer participation in Europe. Works councils, worker directors and other forms of participations in 15 european countries. E/RR Report Number Four, 45-51. p. (Port et Spain).

előző üzlettulajdonos csődbe jutott vagy beszüntette üzlete működését és csak magát az üzlethelyiséget adja el a kiárusítás után a maradék árukkal együtt, mivel a vevő ugyanilyen profilú üzletet kíván nyitni. Az Európai Törvényszéknek ilyen tényállás melletti ítélkezési gyakorlata értelmében a volt munkavállalók akkor sem igényelhetik a munkaviszony folytatását az új munkáltatónál, ha a felmondást részükre még nem kézbesítették vagy pedig már kézbesítették, de a felmondási idejüket még töltik. Miként már arról szóltam, az Európai Törvényszék gyakorlata értelmében ugyanis csak működő vállalat, vállalatrész, üzem vagy üzemrész átadása esetén áll fenn az itt bemutatott felmondási védelem.³² E felmondási védelemre az irányelv nem állapít meg a kollektív szerződés hatályban tartásához hasonlóan időtartamot. Ezzel szemben a német munkajogi szabályozás e felmondási tilalmat ugyancsak az átruházástól számított egy évben határozza meg. Ugyancsak visszamenőlegesen egy évben állapítja meg az új munkáltató kezesi felelősségét a munkavállalóknak a régi munkáltatóval szembeni követeléseikért. Ez utóbbi korlátozást a magyar Mt. 85/A. §-ának (2) bekezdése átvette, mivel az a munkáltatói oldal számára előnyös, míg a munkavállalói oldalnak egy éves biztonságot jelentő német megoldást nem. Ennek nyilvánvaló oka a külföldi működő tőkének Magyarországra való becsalogatásában rejlik.

E felmondási korlát alól a 4. cikkely két felmentési lehetőséget fogalmaz meg, amelyet a 4. cikkely megtold még egy harmadikkal is. Elsőnek a 4. cikkely (1) bekezdésének második fordulatóban szereplő mentesítő szituációt említem meg, mivel ez az egyértelműbb és az egyszerűbb. Ennek értelmében a tagállamok előírhatják, hogy a felmondási tilalom ne terjedjen ki a munkavállalók olyan körére, akikre az elbocsátással szembeni védelem a tagállamok jogszabályai, ill. gyakorlata alapján nem terjed ki. Ezt a kört az irányelv még exemplificative sem határozza meg. A kialakult gyakorlat értelmében ebbe a körbe tartoznak mind a nyugat-európai, mind a közép-európai államokban – ide értve Magyarországot is – a nyugdíjjogosultságot szerzett munkavállalók, a próbaidő alatt állók, valamint a vezető alkalmazottak. Ő rájuk vonatkozik a 4. cikkely (1) bekezdésének külön tagolt harmadik fordulója.

Vissza térve ezek után a 4. cikkely (1) bekezdés második fordulatóra, abban az áll, hogy az itt említett felmondási tilalom nem akadályozhatja meg a munkaerőt érintő változásokkal járó gazdasági, technikai és szervezeti okból történő elbocsátásokat. A munkavállalót az előbb tárgyalt felmondási tilalom ellenére két esetben lehet elbocsátani. Az egyik eset a munkavállaló

³² L. a 18. sz. jegyzetben hiv. Spijkersz ügyet.

személyében rejlő ok, ami lehet enyhe munkaszerződés-szegésből eredő bizalomvesztés vagy a munkaviszonyon alapuló munkavállalói kötelezettségek különböző fokú megszegése miatti rendes felmondás, míg a másik eset pedig a munkavállaló személyén kívüli okon nyugvó rendes felmondás, amelynek három formája fordulhat elő.

Az egyik az az eset, amikor az üzem vagy a vállalat fennmarad, de technológiai átalakítás vagy termelési profiltisztítás, vagy pedig megrendelés csökkenés miatt meg kell válni néhány munkatárstól, míg a második eset, amikor az itt említett okokból nemcsak néhány munkavállalónak kell felmondani, hanem a munkavállalók egy egész csoportjának. Ekkor jön be még a csoportos létszámleépítésről szóló 98/59. sz. EK irányelv és találkozik e tanulmányunk tárgyát képező 77/187. sz. EGK irányelvvel. A harmadik esetet a munkaviszonynak a csődeljárás során történő megszűnése jelenti, amikor is a kis létszámú alkalmazottat foglalkoztató üzem a munkavállalók személyén kívül rejlő okból történő felmondása esetén, noha a felmondás gazdasági tényen alapul, a felmondásra nem a csoportos létszámleépítés szabályai szerint, hanem a rendes felmondás alapján kerül általában sor. A csődhelyzet, azaz a fizetéseképtelenné válás ténye azonban a munkaviszony megszűnésének a módját a rendes felmondás és a csoportos létszámleépítés általános szabályaihoz képest bizonyos mértékig megváltoztatja, módosítja.

E jogi megoldásokkal összefüggésben mind az EU tagállamokban, mind Magyarországon kialakult gyakorlatot vizsgálva a következők állapíthatók meg. Először is meg kell állapítani, hogy az alapfelmondási tilalomnak a 4. cikkely (1) bekezdésének első fordulatában megfogalmazott szövege meglehetősen ködös. Az, hogy az átruházás *önmagában* nem szolgálhat felmondási okként az átadó vagy az átvevő számára, nem sokat mond, illetve nem sok védelmet nyújt, mivel egyrészt könnyen kijátszható, másrészt pedig nincsen időbeli határa megjelölve. Nézve előbb ez utóbbi kérdést, lehet hogy egy hónapig vagy egy, féle évig él az új tulajdonos a felmondás mellőzésével, lehet azonban, hogy egyáltalán nem fog a „megörökölt” munkáltatóknak felmondani. E bizonytalanságot egyes tagállamok (pl. Németország) azzal csökkentették, hogy a kollektív szerződés fenntartására, valamint a munkáltató jogutód egyetemleges felelősségére vonatkozó már tárgyalt egy éves határidőt kiterjesztették a felmondási tilalomra is.³³ Ennek alapján a munkáltatói jogutód az átruházástól számított 1 éven belül nem mondhat fel a munkavállalónak. Ez a korlátozás azonban a gazdasági okból történő felmondásra azonban nem vonatkozik.

³³ Információ az IAAEG-ből 1993 április-június közötti trieri (NSZK) vendégkutatói tartózkodásom során.

Gazdasági okból a felmondást mind az átadó, mind az átvevő munkáltató megteheti. Ez azt jelenti, hogy az átadó még az új munkáltatónak történő átadás előtt annak abbeli kívánságára, hogy a technológiai, illetve a munkarend átszervezést vagy a profiltisztítást hajtsa végre, az ezzel összefüggésben szükséges felmondásokat is neki lebonyolítani. Vagyis gyakori, hogy az új munkáltatót még a régitől igényli, hogy a kényelmetlen műveleteket végezze el. Ha a felmondandó létszám nem éri el a 98/59. EK irányelvben megjelölt létszámot, a csoportos létszámleépítésre vonatkozóan eme irányelvben meghatározott eljárás mellőzésével lebonyolíthatók a szükségessé váló felmondások. Amennyiben azonban az irányelvben meghatározott létszámot a leépítendő munkavállalók száma eléri, a csoportos létszámleépítésre vonatkozó 98/59. EK irányelv előírásai szerint kell lebonyolítani az ezzel összefüggő eljárásokat.

Az ezzel összefüggő magyar szabályozással kapcsolatosan azonban egy problémát nem szabad figyelmen kívül hagyni. Az Mt. 94/A. §-ának (1) bekezdése szerint a csoportos létszámleépítésre vonatkozó rendelkezések alkalmazásának kötelező kezdete akkor áll fenn, ha 20-nál több munkavállalót foglalkoztató gazdasági egységből legalább 10 fő elbocsátása kerül szóba. Ezzel szemben a 98/59. EK irányelv 1. cikkelye b) alpontját követő toldalékbekezdése kimondja, hogy a csoportos létszámleépítés szabályait kell alkalmazni akkor is, ha ebből a tervezett létszámból 5 munkavállaló elbocsátása konkretizálódik. Ez azt jelenti, hogy az EU tagállamokban 30 napon belül gyakorlatilag csak 4 személlyel szemben lehet gazdasági okból is csak a rendes felmondás szabályai szerint felmondani, míg Magyarországon így módon 9 személy nyugodtan elküldhető.

A magyar szabályozás tehát hátrányosabb a munkavállalók számára, mint az EU tagállamoké és ellentétben áll a 98/59. EK irányelvvel. A munkáltatók számára jelentkező ezt az előnyt a privatizáció során a befektetők különösen az 1995:XXXIX. tv. meghozatala előtt, de még azt követően is jelentős mértékben kihasználták látszatátszervezések végrehajtásával, aminek valóság tartalmát sem a kormány, sem az ÁVÜ, majd 1995-től annak jogutódja, az Állami Vagyonügynökség és az Állami Vagyonkezelő Rt. egyesüléséből létrejött ÁPV Rt. sem ellenőrizte, mert mint Neuman László és Boda Dorottya rámutatott, a munkavállalói érdekek érvényesítését alárendelte a privatizációs bevételeknek.³⁴ Legtöbbször az állami vállalatokat a privatizáció során megvásároló külföldi cégek a munkahelymegtartási kötelezettségüknek csak

³⁴ *Neumann-Boda: A magyarországi privatizáció a továbbfoglalkoztatás és a munkáltatói jogutódlás szempontjából.* In: *Neumann* (szerk.): az 5. sz. jegyzetben megjelölt Előtanulmány kötet.

addig tettek eleget, amíg a magánosítási szerződésben meg nem állapított adófizetési kedvezményük fennállott, vagyis addig, amíg adófizetés nélkül bevihették a vállalat működtetéséből eredő nyereséget. Mihelyt ez a kedvező helyzet megszűnt, az esetek többségében azonnal elkezdődött a vállalat profiljának megfelelő termelői tevékenység leépítése és ezzel együtt a leépítéssel arányos létszámcsökkentés. Tekintettel arra, hogy a privatizációs szerződések általában nem kötötték ki a foglalkoztatás tartós megtartását, az állam nem tudott semmit sem tenni még az olyan üzembeszárások és vállalatleépítések esetében sem, amelyek célja a termelésnek a magyarnál is olcsóbb munkaerőt kínáló fejletlen államokba történő átvitele volt.

A termelésnek a minél olcsóbb élő munkaerőt adó országokba történő áthelyezésének ez a folyamata problémát jelent a fejlett nyugat-európai országokban, így az EU tagállamokban is.³⁵ A helyzet ugyanis az, hogy az Európai Bíróság által kialakított, pontosabban elfogadott tagállami nemzeti gyakorlat alapján a bíróság – miként erről már szó esett – csak azt vizsgálhatja, hogy átszervezésre sor került-e, azt már azonban nem, hogy az átszervezés ésszerű volt-e.³⁶ Ebben a helyzetben abban lehet bízni, hogy egy látszatátszervezést kénytelen az átszervező átadó és/vagy az átvevő munkáltató relatíve hamar visszacsinálni akkor, ha az nem volt ésszerű, mivel különben saját jövedelmezőségét veszélyezteti. Ekkor viszont már megvan az alap annak bizonyítására, hogy itt látszatszervezés történt. Magyar viszonylatban egy ilyen gyakorlat kialakítására a Legfelsőbb Bíróságnak kellene olyan elvi iránymutatást adnia, amely egy olyan kontinuitásban is érvényesülne, amikor a régi munkáltató közös megegyezéssel az új munkáltatóval, sőt annak kifejezett kívánságára látszatátszervezést folytat le, majd a gazdasági egység átvétele után az új munkáltató visszarendez mindent. Megítélésem szerint az Mt. 5. §-ába foglalt rendeltetésszerű joggyakorlás követelményeinek a szabályai szerint erre akkor is fennáll a lehetőség, ha a munkáltató jogelőd ilyen célzattal az üzemet leállította azért, hogy a jogutód munkáltató a maga embereit behozhassa. Alkalmazva a polgári jog minden fejlett nyugat-európai államban kialakult sikan-tilalmi előírásait, egy ilyen gyakorlat kialakítása kivitelezhető a tagállamokban is annak ellenére, hogy az Európai Törvényszék több ítéletében kimondotta, hogy nem működő gazdasági egységből rendes felmondással eltávolított munkavállalók nem igényelhetik a munkáltatói jogutód által újonnan megindított üzemeltetés esetén a visszahelyezésüket. Megítélésem szerint ez esetben a sikan-tilalmi

³⁵ L. H. P. Martin – H. Schumann: A globalizáció csapdája. Perfekt Kiadó, Budapest, 1998; David C. Korten: Tőkéstársaságok világuralma. Kapu, IV. fejezet; Kraj István: Rendszerváltás bekötött szemmel. Belvárosi Kiadó, Budapest, 1993.

³⁶ Az ECR kialakult gyakorlata.

rendelkezések értelmében – ami minden állam tételes polgári jogában megtalálható – kivételt kell tenni.

A csoportos létszámleépítés szabályainak a kijátszása munkáltatói jogutódlás esetében is sor kerülhet oly módon is, hogy azokban az államokban, amelyek a 98/59 EK irányelv 1. cikkelye (1) bekezdésében a tagállamok által választható módon alternatív meghatározott első megoldást követik, amely szerint az ott meghatározott létszámokra meghatározott elbocsátási terveket 30 napon belül kell végrehajtani, könnyebben ki lehet játszani időszéthúzással, mint az olyan államok esetében, amelyek azt a második megoldást követik, miszerint 90 napon időszakon belül 20 vagy annál több főt kívánnak leépíteni, függetlenül attól, hogy hány munkáltatót foglalkoztat az intézmény. Itt megint csak a joggal való visszaélés szabályainak az alkalmazásával lehet megvédeni a munkavállalók jogos érdekeit azon államok esetében, amelyek az első megoldást követik. Magyarország eme államokhoz tartozik, amire utal az Mt. 94/A. § (1) bekezdése. A munkavállalók érdekeinek megóvására optimális a holland megoldás követése lenne, amely mind a két megoldást párhuzamosan tartalmazza és a csoportos létszámleépítésnél figyelembe veszi. Ezért itt manipulálni rendkívül nehéz. A mai globalizálódás irányába tartó neoliberais gazdasági viszonyok között egy ilyen párhuzamosan érvényesülő megoldásra való áttérésnek mind uniós, mind pedig hazai kilátásai irreálisak. Ezért csakis a sikan-tilalmi előírások konzekvens megkövetelésének van csak komoly realitása.

b) Abban az esetben, ha az üzem, üzembrész, vállalat, vagy vállalatrés átadására és átvételére a munkáltató jogelőd fizetéseképtelensége, illetve csődhelyzetbe kerülése miatt kerül sor, a 98/50 EK irányelvvel a 77/187 EGK irányelv 4. cikkelyét kiegészítette még egy 4.a. cikkellyel, mely szerint fizetéseképtelenségi- és csődeljárás során az érintett hitelezők és az adós között elhatározott vállalati transzfer esetében sem az átadó, sem az átvevő munkáltató(kat) nem terheli(k) az átadás átvétellel kapcsolatos eddig tárgyalt kötelezettségek. Így mentesülés áll fenn az átadást megelőzően fennállott kollektív szerződés legalább egy évig történő fenntartásának a kötelezettsége alól, nem érvényesül továbbá az új munkáltatónak, azaz a jogutódnak a jogelőd munkavállalók irányában fennálló tartozásaiért visszamenőlegesen egy évig fennálló kezesi felelőssége, továbbá mind a fizetéseképtelen jogelőd, mind pedig a fizetéseképtelenségi eljárás során az intézményt átvevő jogutódot nem köti a felmondási tilalom sem.

Mindez összefügg a nyugat-európai fizetéseképtelenségi, illetve csődeljárásoknak az 1980-as évek közepén elindult olyan átalakításával, ahol a klasszikus csődeljárásokkal szemben már nem a bajbajutott, azaz a fizetéseképtelenné vált vállalatoknak a kiiktatása, felszámolása az elsődleges cél, hanem a lehetőségek szerinti megmentése, nehogy a modern gazdasági életben

kialakult tartós kapcsolatok bonyolult hálózatában elfoglalt szállítói és megrendelői pozíciójának kiiktatódása a „domino-effektus” hatására egész vállalat sorokat rántson magával. Ennek érdekében az új fizetése képtelenségi eljárás egyesítette a korábbi felszámolásra irányuló csődeljárást és a kiegyezésre, valamint az adós működésének továbbfolytatására kilátást adó csődön kívüli kényszeregyezési eljárást, oly módon, hogy az új fizetése képtelenségi eljárásba beépítette az egyezési tárgyalás intézményét. Ez azt jelenti, hogy amikor akár a hitelezők, akár pedig az adós megindítják a cégbíróság előtt a fizetése képtelenségi (csőd) eljárást, vagyis a bíróságnál bejelentik a fizetése képtelenné válást, a cégbíróság megindítja az eljárást, kijelölve a csődbiztost és a csődgondnokot, egyben azonban azonnal egy meghatározott időre felfüggeszti az eljárást, felhívva a feleket tárgyalásra és a vállalat számára lehetőség szerinti túlélést biztosító megegyezésre.

E tárgyalás sikeres lefolytatása és olyan megegyezéssel történő lezárulása érdekében, amelynek eredményeképpen a vállalat működése a szükségessé váló átszervezések mellett fennmaradhasson, mondja ki a 4a. cikkely (2) bekezdésének a) alpontja, hogy az átruházónak bármely munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő és az átruházás vagy a fizetése képtelenség miatti eljárás kezdete előtt teljesítendő tartozása nem száll át az átvevőre. Ennek azonban feltétele, hogy minden egyes tagállam joga biztosítsa a munkavállalók olyan fokú jogi védelmét, amelyet a munkáltatók fizetése képtelenség esetére a 80/987 EGK irányelv a bér garancia-alap terhére előír. Eme irányelv értelmében ugyanis minden munkáltató munkavállalói számarányának megfelelően azok fizetése arányában meghatározott összeget kötelesek az ún. „bér garancia alapba” befizetni, amelyből fizetése képtelenné válásától kezdve automatikusan legalább 3 havi bér további folyósítását biztosítja. Van azonban olyan állam is, ahol ennél hosszabb ideig tart a garancia alapról történő bér folyósítás. Hollandiában ez 6 hónapot jelent. Ezt az irányelvi rendelkezést valamennyi tagállam saját nemzeti jogába becikkelyezte. Ennélfogva az új munkáltató egyrészt mentesül a fizetése képtelenné vált korábbi munkáltató valamennyi olyan kötelezettségének a fizetése alól, amely őt a munkaszerződés alapján a munkavállalókkal szemben kötelezi. Ezen kívül pedig a csődhelyzetbe jutott vállalatot átvevő új munkáltató a sikeres reorganizáció érdekében a csoportos létszámleépítésre vonatkozó előírások mellőzésével szabadon felmondhat bármely és bármennyi munkavállalónak. Ha pedig a reorganizációval összefüggésben a megmaradó munkavállalók munkafeltételei jelentős mértékben hátrányossá válnak és aki emiatt felmond, e felmondás esetében nem érvényesül a 77/187 EGK irányelv 4. cikkelye (2) bekezdésének az az előírása sem, hogy a munkavállaló felmondását úgy kell tekinteni, mintha a munkáltató mondott volna fel.

Ezt az előírást – miként erre Berke is kritikus élel utal tanulmányában – nem vette át az Mt. 1997. évi módosítása. Itt tehát a magyar jog nem harmonizál az EU irányelvvel. Ez a deharmonizáció azonban nemcsak a 77/187. EGK irányelv esetében áll csak fenn, hanem a bérgarancia-alapból munkáltatói fizetéseképtelenség esetére történő bérfolyósításról szóló itt bemutatott 80/987. EGK irányelv vonatkozásában is mindez ideig fennállott. A magyar jogban ugyanis a bérgarancia-alapot szabályozó 1994: tv. értelmében minden munkáltató az irányelvhez hasonlóan köteles az általa foglalkoztatottak számarányára és béraránya szerint meghatározott összeget adójellegűen a bérgarancia-alapba befizetni. Ebből azonban a csak átmenetileg fizetéseképtelenné váló munkáltató munkavállalói bérfolyósítást nem kaphatnak. Az alap terhére ugyanis bérfolyósításra csak csődeljárás vagy felszámolási eljárás esetében kerülhet sor. Ekkor sem automatikusan történik a folyósítás közvetlenül a csődhelyzetbe jutott vagy felszámolás alatt álló vállalat munkavállalói részére, hanem a munkáltatónak vagy a helyébe lépő felszámolónak, illetve vagyongazdálkodónak kell kérnie az alap kuratóriumától a folyósítást, amelyre a munkáltató által visszafizetendő kölcsön formájában kerül sor. Ezért a munkáltatók – ha tehetik – nem is kérik a kölcsön folyósítását. A kuratóriumi teendőket ellátó munkaügyi központ tőlük könnyebben behajtja a megelőlegezett béreket, mint azok a munkavállalók, akikkel szemben bértartozásuk van. Ezen kívül a munkaügyi központnak a bérfolyósítás tekintetében diszkrecionális joga van, aminek következtében a bérfizetésre történő kölcsön folyósítását meg is tagadhatja. Erre igen gyakran sor is kerül. A legtöbb csőd- és felszámolási eljárás során ugyanis még arra sincs vagyongarancia, hogy az egyszerűsített csőd-, illetve felszámolási eljárás költségét rendezzék. Ilyen esetekben a munkaügyi központok a bérfolyósításra irányuló kölcsönkérelmeket elutasítják. Itt tehát egyértelműen ütközik a magyar jogi szabályozás az EU irányelvvel. Pozitív azonban az, hogy most van a Parlament előtt a bérgarancia-alapról szóló 1994: LXVI. tv. átfogó módosítása, amely a törvényt összhangba kívánja hozni a 80/987. EGK irányelvvel.

Ami még problematikus ezzel összefüggésben, az az, hogy a csődről és a felszámolási eljárásról szóló 1991:II. tv. értelmében csődeljárást csak az adós kezdeményezhet maga ellen, míg a hitelezők csak felszámolási eljárást indíthatnak, ahol a régi klasszikus csődeljáráshoz hasonlóan ismeretlen az egyezsége irányuló előzetes egyeztetési eljárás (Vorverfahren). Ezzel szemben az ún. „csődeljárásba” hiába került be a nyugat-európai jogokhoz hasonlóan az előzetes egyeztetés intézménye, nincs miről egyezséget kötni amiatt, mert a fizetéseképtelenné vált adós a legvégsőig igyekszik palástolni a csődhelyzetet és

csak akkor kéri meg maga ellen a csődeljárás megindítását, amikor már nem lehet rajta segíteni. Legtöbb esetben ezért egyszerűsített csődeljárásra kerül sor, amelynek költségei sem fedezhetők. A mai magyar csődjogi szabályozás ennél fogva nem hatékony és alkalmatlan arra, hogy megmentsen vállalatokat és ezen keresztül, ha nem is az összes munkahelyet, de legalább azok egy részét. Teljesen anakronisztikus jellege nem alkalmas arra, hogy a mai gazdasági követelményeknek megfelelően segítsen rendbe hozni bajba jutott vállalatokat és ezen keresztül tompítsa a gazdasági élet zökkenéseit, valamint csökkentse a munkanélküliséget.

Mindezek következtében a 98/50. EK irányelvvel módosított 77/187. EKG irányelv 4a. cikkelye (2) bekezdésének a) pontjába foglalt az a szabály, mely szerint fizetéseképtelenségi eljárás keretében történő transzfer esetén a jogutód munkáltatót kezesi felelősség nem terheli a jogelőd munkáltatónak a munkavállalók irányába fennálló vagyoni természetű kötelezettségeiért, nem érvényesülhet. Nem érvényesülhet azért, mert nincs biztosítva a 80/987. irányelv által a munkavállalók részére automatikusan folyósítandó három havi bérgarancia, amit még tetézik a magyar fizetéseképtelenségi eljárás itt bemutatott ellentmondásos helyzete. Lehet, hogy a bérgarancia-alapról szóló törvénynek az Országgyűlés előtt álló módosítási tervezetével a bérgarancia-alap működése szinkronba kerül a 80/987. EKG irányelvvel. Ebben az esetben alkalmazhatóvá válik nálunk is a jogutód munkáltató kezesi felelősség alóli mentesítése. Azonban még ekkor is fennmarad az a fonák helyzet, amelyet a hazai csőd- és felszámolási eljárás tekintetében leírtam. Ezért e téren is a nyugat-európai jogi megoldáshoz hasonlítva kellene a magyar fizetéseképtelenségi eljárást módosítani.

Közbevetőleg szólni kell még arról is, hogy több nyugat-európai állam a kétszintű társadalombiztosításon túl ismeri a fakultatív harmadik szinten megjelenő kiegészítő üzemi egészség- és nyugdíjbiztosítás intézményét, amely mind az üzem munkavállalóinak, mind pedig az üzemi vezetés hozzájárulásaiból tevődik össze. Rendes munkáltatói jogutódlás esetén az ezzel összefüggő munkáltatói kiegészítő járulékfizetési kötelezettség az új tulajdonosra hárul át, amelynek meg van a fedezete. Ezzel szemben viszont fizetéseképtelenné válás esetén ez a fedezet is elenyészhet. A munkáltatói jogutódot a jogutódlásról szóló irányelv 4a. cikkelye az alóli kezesi felelősség alól is mentesíti. Ez viszont problémát nem okoz, mivelhogy a fakultatív kiegészítő üzemi biztosítást ismerő nyugat-európai államokban a fakultatív üzemi biztosítási nyugdíjalapot a Kiegészítő Üzemi Biztosítási Szövetség kezeli, amelyhez minden olyan üzem/vállalat csatlakozni köteles, amely a kiegészítő üzemi egészség- és nyugdíjbiztosítást bevezette. Amennyiben Magyarország is átveszi a

nyugdíjbiztosításnak e harmadik fakultatív pillérét, akkor nálunk is egy ilyen intézményrendszer kiépítése válik szükségessé.

3. A munkavállalói érdekképviselő szerepe a vállalat-vállalatrésztulajdonosi, üzemi-üzemrészlet átadásánál, az átadással-átvétellel összefüggő konzultáció és annak lefolytatása

A 77/187. EGK irányelvnek a munkáltatói jogutódlás esetére vonatkozó munkavállalókat megillető tájékoztatási jogot és velük történő konzultációt érintő szabályait a 6. cikkely lényegében az eredeti tartalom szerint szövegezi meg a 98/50. EK irányelvvel történt módosítást követően is. Eszerint mind az átadó, mind az átvevő az átruházással érintett munkavállalói közösség képviselőit tájékoztatni köteles: a) az átruházás elhatározott vagy tervbe vett időpontjáról, b) az átruházás okairól, c) a munkavállalókra gyakorolt jogi, gazdasági és szociális hatásairól (létszámleépítés, esetleg bővítés), d) valamint a munkavállalókkal kapcsolatos bármely tervezett intézkedésről (pl. létszámátrendezés, munka-, munkareszort-áthelyezés stb.).

A tájékoztatást kellő időben, még az üzleti változást megelőzően *legkésőbb* azt megelőzően kell megtenni – az irányelv szövege szerint – mielőtt a munkavállalók foglalkoztatási és munkafeltételeit az átruházás *közvetlenül* érinti. Az 1995. évi magyar Privatizációs Törvény értelmében a tájékoztatást az *átruházást megelőzően* kell megtenni. Az irányelv megfogalmazás sem mondható a konzultáció időpontját illetően teljesen precíznek, de sokkal pontosabb, mint a magyar szabályozásé. Összevetve azonban az irányelv 6. cikkelyének itt bemutatott (1) bekezdés szövegét a (2) bekezdés szövegével, jogértelmezéssel egy megfelelő pontosításra fennáll a lehetőség. A (2) bekezdés értelmében „ha az átadó vagy az átvevő a munkavállalókra vonatkozó intézkedéseket tervez, akkor ezekről az intézkedésekről megállapodás elérése végett megállapodás elérése céljából *kellő időben* konzultál”. Itt is tehát csak a *kellő időben* kitétel van kiemelve, konkrétabb időmeghatározás nélkül.

Ha azonban a 77/187. EGK irányelv 6. cikkelyének eme bizonytalan időmeghatározásának szövegét összevetjük a csoportos létszámleépítésről szóló 98/59. EK irányelvnek a leépítéssel összefüggő tájékoztatást és konzultációt érintő időpont meghatározásával, a 2. cikkely annyit mond, hogy a munkáltató a munkavállalói képviselőnek a konstruktív javaslattétel érdekében a konzultációk *során* – tehát a konzultációk ideje alatt *megfelelő időben* kötelesek a szükséges információkat megadni. A 4. cikkely (1) bekezdése viszont kimondja, hogy a konzultációt akkor kell megkezdeni a létszámcsökkentésről, amikor annak tervét a munkáltató az „illetékes hatóságnak”, azaz a munkaügyi, illetve

foglalkoztatásügyi hivatalnak bejelenti. Ekkor, azaz a hatósági bejelentéssel egy időben kell a munkavállalói képviselőt értesíteni és vele a tárgyalásokat megkezdeni. A tárgyalásokra főszabályként 30 napot biztosít az irányelv, amelyet az „illetékes állami hatóság” lerövidíthet akkor, ha erre az adott tagállam lehetőséget ad. Erre azonban a kialakult gyakorlat értelmében csak ritkán kerül sor. Sokkal inkább az történik, hogy az eredeti 30 napos tárgyalási időszakot az arra illetékes hatóságok meghosszabbítják 60 napra. Ilyen 60 napos meghosszabbítást általános jelleggel a holland munkajog „ex lege” tartalmaz összhangban állva az ottani fizetéseképtelenségi eljárás szabályaival.

Mindezt figyelembe véve olyan esetben, ha a munkáltatói jogutódlás oka akár a munkáltatói jogelőd fizetéseképtelenné válására vezethető vissza, vagy a jogutódlás üzem-, illetve vállalat, vagy munkahely-átszervezéssel függ össze, és emiatt létszámleépítésre kerül sor, ha az megfelel a csoportos létszámleépítés kritériumainak, akkor a konzultáció során a 98/59. irányelv itt megállapított határidőit kell alkalmazni. Ha viszont a létszámcsökkentés nem csoportos jellegű, akkor a 77/187. sz. irányelv 6. cikkelye alapján kell eljárni. Ezt viszont nem zárja ki azt, hogy „analogia (euro)legis” útján nem lehessen alkalmazni a csoportos létszámleépítésre vonatkozó eljárási határidőket a munkavállalókkal történő konzultációk során. A munkavállalókkal ugyanis a 98/50 EK irányelvvel módosított 77/187. EKG irányelv III. fejezete értelmében akkor is konzultálni kell, ha a munkáltatói jogutódlással összefüggő létszámleépítés vagy a munkáltatókat érintő egyéb intézkedés nem tartozik a 98/59. sz. EK irányelv hatálya alá. Ezzel kapcsolatosan utalnék Eörsi Gyula arra általam is vallott jogelméleti álláspontjára, mely szerint ha két jogág vagy jogintézmény elvei megegyeznek egymással, az „analogia legis” alkalmazható.³⁷ Itt egyértelműen fennáll ennek a lehetősége. Ennélfogva megítélésem szerint munkáltatói jogutódlás esetén lehetőség szerint annak felvetődésekor indokolt már tájékoztatást adni a munkavállalói képviselőnek és javaslatokat kérni tőlük, viszont amikor annak eldöntése véglegessé válik, a tájékoztatáson túlmenően a tárgyalásokat a munkáltatók kötelesek a munkavállalói képviselővel elkezdni.

Mint említettem a magyar jog a munkáltatói jogutódlás esetén a tájékoztatást és a konzultáció megkezdésének és tartalmának az idejére nézve semmi konkrétumot nem tartalmaz. Viszont a csoportos létszámcsökkentés vonatkozóan hasonló módon rendezi az időpontokat, mint az irányelv. Ezért mindaz – ide értve az „analogia legis” alkalmazhatóságát is – amit itt a két irányelv összefüggéseként a tájékoztatás és a konzultáció időmeghatározásairól

³⁷ Eörsi Gyula: A polgári jog alapproblémái. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1965.

elmondottam, a magyar judikátúra tekintetében is érvényesnek és érvényesíthetőnek érzem.

Ha a csoportos létszámleépítésnek az Mt. 94/A. §-ába foglalt szabályaival összevetem a munkáltatói jogutódlási irányelv itt tárgyalt 6. cikkelyének a (6) bekezdését, ugyancsak „*analogia legis*”-szel egyértelműen összhangban áll a magyar jogi szabályozás az európai joggal. Nevezetesen a (6) bekezdés arra utal, hogy a tagállamok lehetővé tehetik, hogy ha a munkavállalóknak önhibájukon kívül nincsen képviseleti szervük, akkor közvetlenül az érintett munkavállalókat kell tájékoztatni és velük kell konzultálni. A 94/A. § a csoportos létszámleépítéssel összefüggő konzultációt érintve azt írja elő, hogy a konzultációs partner mindenek előtt az üzemi tanács, ha az nincs, akkor az üzemi-vállalati szakszervezet, ha pedig az üzemben, illetve a vállalatnál szakszervezet nem működik, akkor a munkavállalók maguk választhatják meg a tárgyalásokra a képviselőjüket. Minthogy a 94/A. § nem tartalmaz olyan feltételt az érdekvédelmi szervek hiányának az „igazolására”, mint a (6) bekezdés előbb ismertetett szövege (önhibán kívüliség), liberálisabbnak látszik a magyar jogi szabályozás, mint az európai. Csakhogy a magyar üzemi tanácsoknak a már korábban kifejtettek következtében teljesen formális a hatásköre és erőtlenebb, mint a szakszervezeteké. Éppen ezért indokolt lenne – miként erről korábban már szóltam – ha a konzultációknál az üzemi tanács mellett a szakszervezet is részt vehetne, azaz a részvétele nemcsak szubszidiárius lenne.

Még itt szükséges megjegyezni azt is, hogy mind az 1995:évi LXXXIX. sz. (Privatizációs) tv., mind az Mt. a vállalati/üzemi szakszervezeteknek, mind az üzemi tanácsnak csak véleményezési jogot biztosít, semmi mást. Ezzel ellentétben viszont az irányelv – mint láthattuk – a munkáltatói oldalt konzultációra kötelezi a munkavállalói képviselettel. Sőt lehetővé teszi azt is, hogy a munkáltatói képviselet választott bírósághoz fordulhasson azzal a kéressel, hogy döntsön, a munkavállalókat érintő intézkedések megtételéről oly esetekben, amikor a „végrehajtott átruházás olyan változásokat eredményez az üzemben, amely valószínű jelentős számú munkavállalóra jelentős hátránnyal jár.” Ha a magyar Mt. ilyen szabályt tartalmazna, nem lehetett volna pl. a korábban említett MATÁV üzemáthelyezést végrehajtani. A magyar jogban ilyen kautéla nem található, miként olyan sem, amelyet az irányelv 98/50. irányelvvel történt módosítását követően a fizetéseképtelenségi eljárásra nézve az 5. cikkelye tartalmaz. Annak harmadik és negyedik albekezdése ugyanis előírja, hogy csődeljárás során az állam hatóságainak biztosítaniuk kell, hogy a vagyonelszámolás során is fennmaradjon a munkavállalói képviselet mindaddig,

míg annak újraválasztására nem kerül sor. A 6. cikkely (4) bekezdése azonban sokat leront az irányelv munkavállalókat védő előírásaiból, mivel kimondja, hogy „az irányelvben megállapított tájékoztatási és konzultációs kötelezettség megsértése esetén nem lehet arra hivatkozni, hogy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás nem teljesítette a kötelezettségét. Ez és a másik korábban már közölt hasonló felmentés bizonyos mértékig „lex imperfecta”-vá teszi az irányelvet.