

Pázmány Péter Katolikus Egyetem
Jog- és Államtudományi Kar
Doktori Iskola

A munkáltatói felmondás gazdasági indokai az uniós és a hazai jog tükrében

dr. Szita Natasa

Témavezető: Dr. Kártyás Gábor, PhD

Budapest,

2025

Tartalomjegyzék

I. rész Bevezető rész.....	7
1. Az értekezés célja és keretei	7
2. Kutatásmódszertan	9
II. rész: Elméleti alapok, a munkához való jog megjelenése a nemzetközi és a magyar jogban	11
1. Bevezetés	11
2. A munkához való jog megítélése és tartalma.....	12
3. A munkához és a vállalkozáshoz való jog a nemzetközi, az uniós és a hazai jogban	15
3.1. A munkához való jog a nemzetközi dokumentumokban	15
3.2. A munkához való jog az Alapjogi Chartában	18
3.3. A vállalkozáshoz való jog az Alapjogi Chartában	19
3.4. A munkához és a vállalkozáshoz való jog a hazai alkotmányjogi gyakorlatban	22
3.4.1. A korábbi Alkotmány szerinti szabályozás	22
3.4.2. Az Alaptörvény szerinti szabályozás	25
4. A munkaviszony megszüntetésének elméleti alapjai.....	30
4.1. A munkaviszony fogalma, rendeltetése	30
4.2. A munkaviszony rendeltetésvesztése	35
5. Részösszegzés	37
III. rész A munkaviszony megszüntetésre vonatkozó nemzetközi jogi és uniós szabályok	39
1. A munkaviszony megszüntetés nemzetközi jogi szabályai.....	39
1.1. Bevezetés	39
1.2. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó ILO Egyezmény és Ajánlások.....	39
1.2.1. Egyezmény a munkaviszony megszüntetéséről.....	40
1.2.2. Ajánlás a munkaviszony megszüntetéséről	43
1.2.3. Az Egyezmény és az Ajánlás hatásai	45
1.3. A munkaviszony megszüntetése a Módosított Európai Szociális Kartában.....	47
2. A munkaviszony megszüntetése az Európai Unió munkajogában	49
2.1. Történeti áttekintés	49
2.2. A munkajog első aranykora.....	50
2.3. A Charta utáni időszak	51
2.3.1. A munkaviszony megszüntetésével szembeni védelem az Alapjogi Chartában	52
a) A flexicurity általánosságban	55
b) A flexicurity előzményei: a holland és a dán minta	56
c) A rugalmas biztonság kritikája.....	58

2.3.2.	A Szociális Pillér és az után	60
2.4.	A munkajogi szabályozás dilemmája	61
2.5.	A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó irányelvek.....	62
2.5.1.	A reintegrációs irányelvek	64
a)	Csoportos létszámcökkentési irányelv.....	64
b)	Jogutódlási irányelv.....	65
2.5.2.	Kiküldetési irányelv	66
2.5.3.	Tájékoztatási és konzultációs irányelv	67
2.5.4.	Esélyegyenlőségi irányelvek	68
a)	A Várandós nők védelméről szóló irányelv	68
b)	Foglalkoztatási keretirányelv	69
ba)	Az elhízás miatti munkaviszony megszüntetés.....	69
bb)	Az átmeneti munkaképtelenség megítélése	70
bc)	Fejkendő viselése miatti munkaviszony megszüntetés.....	71
bd)	Szexuális irányultsággal összefüggő jogviszony megszüntetés	71
2.5.5.	Szülői és gondozói irányelv	73
2.5.6.	Kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv	75
2.5.7.	Platformmunka irányelv	77
3.	Részösszegzés	79
IV. rész	83
A munkaviszony megszüntetésének hazai szabályozása – történeti áttekintés.....		83
1.	Bevezetés	83
2.	A munkaviszony megszüntetése a szocialista munkajogban.....	84
2.1.	Az 1951. év Mt. munkaviszony megszüntetési szabályai.....	84
2.1.1.	A felmondás az 1951. évi Mt.-ben	85
2.2.	A munkaviszony megszüntetése az 1967. évi II. törvényben	87
2.2.1.	A felmondás	88
2.2.2.	A felmondási korlátozások és tilalmak	90
3.	A rendszerváltás utáni munkajogi szabályozás.....	91
3.1.	A munkaviszony megszüntetés rendszere az 1992. évi Mt. alapján	92
3.1.1.	A szabályozás alapjai	92
3.1.2.	A munkaviszony megszüntetési szabályok az 1992. évi Mt.-ben.....	93
3.1.3.	Kötött vagy kötetlen?	95
3.1.4.	A munkáltatói felmondás indokolásával szembeni tartalmi követelmények – az MK 95. számú állásfoglalás elemzése	97

3.1.5.	A munkáltató működésével összefüggő felmondási okok	101
3.1.6.	Kivételek a rendes felmondás indokolása alól	101
3.1.7.	A felmondási védelmek	103
a)	A felmondási tilalmak	103
b)	A felmondási korlátozás	106
4.	Részösszegzés	107
4.1.	A munkaviszony megszüntetéséről általánosságban	107
4.2.	Munkaviszony megszüntetés a szocialista munkajogban	107
4.3.	A rendszerváltást követő szabályozás	109
V. rész.....		111
A munkaviszony megszüntetésének szabályai az Mt.-ben		111
1.	Bevezetés	111
2.	Az Mt.-hez vezető út	112
3.	A flexicurity hatása az Mt. szabályaira	112
4.	Változások az Mt. munkaviszony megszüntetési szabályaiban	114
4.1.	A munkaviszony jogellenes megszüntetés szabályainak változása	118
4.2.	A változások összegzése	120
5.	A munkáltatói felmondással szembeni általános követelmények	120
6.	A munkáltató működésével összefüggő okok	122
6.1.	Az átszervezés fogalma: Mi tartozhat az ernyő alá?	123
6.1.1.	Szervezeti átalakulás	124
a)	Állami vállalatból kft-k	124
b)	Átszervezés létszámcsökkentéssel	124
6.1.2.	Kiszervezés	125
a)	Munkaviszony vagy polgári jogi jogviszony – munkáltatói döntés	125
6.1.3.	Feladatelosztás megváltoztatása – átszervezés vagy létszámcsökkentés?	126
6.2.	Minőségi csere	126
a)	Új követelmények megfogalmazása	127
b)	Minőségi csere átszervezéssel összefüggésben	129
c)	Valós-e a minőségi csere?	130
6.3.	Létszámcsökkentés	131
a)	A munkáltató döntési joga, hogy kit érint a létszámcsökkentés	131
b)	Létszámcsökkentés átszervezéssel összefüggésben	132
c)	Létszámcsökkentés munkakör összevonásával	133
d)	Valós-e a létszámcsökkentés?	134

e)	A létszámcsökkentés érinti-e az adott munkakört?	135
6.4.	Munkakör összevonása, megszűnése	136
a)	Valóban megszűnt-e a munkakör?	136
b)	Adminisztrációs hiba nem teszi jogellenessé a felmondást	140
c)	A munkakör megszűnt, de a felmondás jogellenes, avagy ne szólj szám, nem fáj fejem	140
d)	Téves felmondási ok – átszervezés, létszámcsökkenés, de nem munkakörmegszűnés 141	
7.	Részösszegzés	144
8.	Speciális esetek a munkáltató működésével összefüggésben: A csoportos létszámcsökkentés és a munkáltató jogutódlás	148
8.1.	A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó hazai szabályok és gyakorlat az uniós joggal összevetve.....	148
8.1.1.	Bevezetés.....	148
8.1.2.	Az Európai Unió szabályozás, különös tekintettel a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségre	149
8.1.3.	Az első törvényi szabályozás hazánkban, valamint az 1992. évi Mt. törvény rendelkezései	154
8.1.4.	Az Mt. szerinti szabályozás.....	157
8.1.5.	Egy gyakorlati probléma: a kollektív szerződés felmondása csoportos létszámcsökkentés esetén	161
8.2.	A munkajogi jogutódlás az uniós és a magyar jogban.....	162
8.2.1.	Az uniós szabályozás	163
8.2.2.	A munkajogi jogutódlás a magyar jogban.....	169
8.2.3.	A kiszervezés és a munkáltató személyében bekövetkező változás	174
9.	Részösszegzés	178
VI. rész	182
	Gazdasági helyzetek hatása a munkaviszony megszüntetésére és a Fővárosi Törvényszék gyakorlata	182
1.	Bevezetés	182
2.	A munkaerőpiacot befolyásoló gazdasági helyzetek	182
2.1.	A 2008-ban indult gazdasági válság.....	183
2.2.	A Covid-19 járvány okozta gazdasági visszaesés	186
3.	Kutatás: a munkáltató működésével összefüggő ok alkalmazása válság idején.....	189
3.1.	Eljárásjogi kitekintés a munkaügyi perekre	191
3.2.	Gazdasági okból történő felmondások a Fővárosi Törvényszék gyakorlatában	193
3.2.1.	Átszervezéssel kapcsolatos esetek	193

a)	Az átszervezés valós volta.....	193
b)	Átszervezés létszámcsökkentéssel vagy munkakörmegszűnéssel	195
c)	Nem bizonyított munkakörmegszűnés	199
d)	Munkakör megszüntetése – a régi és az új munkakör összevetése	201
e)	A munkakör megszüntetése és létszámcsökkentés kiszervezéssel.....	202
3.2.2.	A létszámcsökkentés mint önálló felmondási ok	203
3.2.3.	Az indokolás hiánya	205
4.	Részösszegzés	206
VII. rész	Következtetések	210

I. rész Bevezető rész

1. Az értekezés célja és keretei

Az értekezésem tárgya a munkáltató működésével összefüggő felmondási okok vizsgálata a magyar és az uniós jogban. A téma aktualitása, hogy a munkáltató működésével összefüggő felmondások háttérében általánosságban gazdasági okok, körülmények húzódnak, melyek következtében a munkavállalók személyétől és magatartásától teljesen függetlenül kerül megszüntetésre a munkaviszony. A gazdasági ok lehet világméretű gazdasági válság, egészségügyi válsághelyzet okozta gazdasági visszaesés, de akár kizárólag a munkáltatót érintő szervezeti, technológiai átszervezés, amely szükségessé teszi a változást a humánerőforrást érintően is. Az elmúlt évek globális, európai és hazai gazdasági eseményei hatással voltak a hazai munkajogi és ezáltal a munkaviszony megszüntetési szabályokra.

A jogalkotó igyekezett a munkaviszony megszüntetési rendszert rugalmasabbá tenni, a munkáltatói felmondások költségeit pedig csökkenteni. A szabályozás azonban nem részletezi, hogy milyen tényállások vezethetnek a munkáltató működésével összefüggő felmondáshoz. Kétségtelen, hogy a munkáltatók gazdasági döntései és a munkavállalók érdekei sok esetben ellentétesek, ezért a munkajogi szabályozásnak kell azt az egyensúlyt megteremteni, ahol a munkáltatók, vállalkozások gazdasági érdekei sem sérülnek és ezzel együtt a munkavállalók jogai is kellő védelemben részesülnek. Ezen érdekellentét a munkaviszony megszüntetési szabályok kialakítása során folyamatosan jelen van, annak fő mozgatórugója, hiszen a szigorú munkavállalókat védő szabályozás a munkáltatók döntési jogkörét csökkentheti, míg a megengedő szabályozás a munkavállalók kiszolgáltatottságát növelheti.

A dolgozatom munkahipotézise, hogy a hazai munkajogi szabályozásban a munkáltató működésével összefüggő munkaviszony megszüntetési ok fogalmának hiánya jogalkalmazási bizonytalanságokhoz vezet a munkáltatók, munkavállalók és akár a bíróságok oldalán is. Éppen ezért az értekezésem legfőbb célja a munkáltató működésével összefüggő munkaviszony megszüntetési okok feltárása és csoportosítása.

Természetesen azonban a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályozás nem választható el a munkához és a vállalkozáshoz való jogtól, valamint a munkaviszony megszüntetés nemzetközi és az uniós jogfejlődésétől.

Az értekezés felépítése emiatt egy piramishoz hasonlítható: a II. részben a munkához és a vállalkozáshoz való jog nemzetközi, uniós és hazai szabályozását mutatom be, különös tekintettel arra, hogy a munkaviszony megszüntetési rendelkezések, hogyan kapcsolódnak ezen alapjogokhoz. Részletesen elemzem a nemzetközi jogi és uniós dokumentumokat a munkához való jog vonatkozásában, ezt követően pedig a hazai alkotmányjogi szabályozást, illetve gyakorlatot a munkához való joghoz és a vállalkozáshoz való joghoz kapcsolódóan.

A piramis következő szintjén, a III. részben már egy szűkebb témával, a munkaviszony megszüntetésének nemzetközi és uniós jogban való megjelenésével foglalkozom. Ennek keretében bemutatom hogyan jelenik meg a munkaviszony megszüntetése nemzetközi jogi dokumentumokban, így az ILO 158. számú Egyezményben és a 166. számú Ajánlásában, a Módosított Európai Szociális Kartában.

Az uniós jog történeti áttekintését követően kitérek arra, mely okok gátolják, hogy egy egységes uniós szabályozás kerüljön elfogadásra a munkaviszony megszüntetés elleni védelemről. A munkajogi harmonizációval összefüggésben pedig megvizsgálom, a munkajogi tárgyú irányelvek miként rendelkeznek a munkaviszony megszüntetéséről és ez hogyan jelenik meg az Európai Unió Bíróságának gyakorlatában.

A nemzetközi és uniós kitekintés után már a hazai szabályozást veszem górcső alá. A dolgozat IV. részében a magyar munkaviszony megszüntetési szabályozást mutatom be jogtörténeti szempontból. Röviden kitérek a munkajog fogalmára, valamint a munkaviszony rendeltetésének elemzésére, majd pedig a szocializmus munkaviszony megszüntetési szabályaival foglalkozom, mind az 1951. évi, mind pedig az 1967. évi jogszabály alapján. Mindkét jogforrás esetén először általánosságban vázolom a munkaviszony megszüntetési rendszert, majd pedig a felmondási indokokat mutatom be. A dolgozat ezen részében is a hangsúly már a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondáson van, ugyanakkor röviden kitérek a munkavállaló személyében rejlő munkaviszony megszüntetési okokra is.

Bemutatásra kerül továbbá az 1967. évi szabályozásnál az akkor újonnan bevezetésre került felmondási tilalmak és korlátozások, melyek ettől kezdve a hazai szabályozás részét képezik és a munkaviszony megszüntetés elleni védelem egyik formájaként működnek.

Ezt követően a rendszerváltás utáni munkajogi szabályozás változásaira térek ki, valamint az 1992. évi munkajogi kódex munkaviszony megszüntetési szabályait mutatom be. Elemzem ennek kapcsán, hogy a szabályozás kötött vagy kötetlen rendszerűnek minősül-e, majd pedig a munkáltatói felmondással szembeni tartalmi elemeket vizsgálom a Legfelsőbb Bíróság MK 95. állásfoglalása kapcsán. Témánk szempontjából ezen állásfoglalás részletes értékelése elengedhetetlen, hiszen meghozatala óta meghatározza a felmondások vizsgálatát a peres eljárásokban. A IV. rész végén pedig a felmondás korlátaikat mutatom be.

A dolgozat V. rész első felében – ismét lépve egyet a piramison – a hatályos magyar szabályozás kerül fókuszba.

A rész elején a jelenlegi szabályozás kialakulásával, majd pedig a munkaviszony megszüntetési rendszerben bekövetkező változásokkal foglalkozom. Részletesen bemutatom a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeiben bekövetkezett koncepcionális módosítást.

Ezt követően a munkáltatói felmondás okainak aktuális szabályaira térek rá, kiemelten a munkáltató működésével összefüggő okokra. A tételes jog felvázolása után a hazai joggyakorlat áttekintésével kísérlem meg a munkáltató működésével összefüggő felmondási okok csoportosítását és jellemzését, illetve a bírói gyakorlatban megmutatkozó a felmondásokra vonatkozó vizsgálati szempontok összegyűjtését. Az esetek egységes elemzése érdekében az 1992. évi szabályozás alapján kialakult gyakorlat is ebben a részben kerül bemutatásra, ugyanis a tételes jogi szabályozás lényegében megegyezik a két időszakban. Így a rendszerváltozás óta keletkezett összes olyan – a munkáltató működésével összefüggő okból történő munkaviszony megszüntetési – ügyet megvizsgálom, melyek fontos tételeket állapítanak vagy a gyakorlat szempontjából érdekes álláspontot fogalmaznak meg.

A V. rész második felében pedig a munkáltató működéséhez és ezáltal a munkaviszony megszüntetéséhez is szorosan kapcsolódó két jogintézmény uniós és magyar szabályozását

mutatom be. Először a csoportos létszámcsökkentés uniós és hazai szabályait, majd pedig a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó rendelkezéseket ismertetem.

A piramis tetejéhez közeledve, az értekezés utolsó különálló VI. részében pedig azon gazdasági helyzeteket elemzem, amelyek a munkáltató működését befolyásolják és ezáltal a felmondás indokaként szolgálhatnak. Részletesen bemutatom, hogy melyek voltak a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályozási tendenciák a 2008-as nagy gazdasági válság, illetve a Covid-19 járvány idején.

Ezt követően pedig az VI. rész második felében a Fővárosi Törvényszék illetékességi területén a 2020 és 2022. között jogerősen befejezett munkaviszony megszüntetési ügyek vizsgálatát végeztem el arra vonatkozóan, hogy miként alakultak a munkáltató működésével összefüggő felmondási okok, és hogy a bírói gyakorlat változott-e a korábbi évekhez képest. Ennek kapcsán röviden bemutatom a munkaügyi jogviták menetét meghatározó jelenleg hatályos polgári perrendtartás szabályait, valamint azok hatásait a peres eljárások számadataira.

A piramis csúcán pedig az előző részek konklúziója található, melyben a dolgozatban vizsgált szabályozások és jogesetek alapján összegzem a legfontosabb megállapításokat, illetve javaslatot teszek a munkáltatói felmondási okok jogszabályi módosítására.

Az értekezés minden részének végén törekszem a következtetések levonására és javaslatok megfogalmazására.

E helyen tartom szükségesnek rögzíteni, hogy az értekezésem miről nem szól. Fontosnak tartom kiemelni, hogy a dolgozat nem jogösszehasonlító mű, így nem mutatom be egyenként a tagállamok munkáltatói felmondásra vonatkozó szabályozását. Ennek oka a terjedelmi korlátokon túlmenően, hogy sem nemzetközi jogi, sem pedig uniós szinten nincsen egységes szabályozás a munkaviszony megszüntetésre vonatkozóan, így az államok – az uniós és jogharmonizációs kötelezettséggel összhangban – nemzeti hatáskörben döntenek a munkaviszony megszüntetési rendszerükről. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy egy-egy jogintézménynél ne hivatkoznék más állami szabályozásra példaként, ugyanakkor ennek célja nem a külföldi jogintézmény részletes bemutatása, csak a hasonlóságokra, vagy éppen különbségekre való rávilágítás.

Szintén hangsúlyozni kívánom, hogy a dolgozatnak nem célja a munkáltatói felmondásnak a munkavállaló személyében rejlő okainak részletes vizsgálata. A felmondási rendszer megértésének és átfogó bemutatásának érdekében a IV. fejezetben vázlatosan kitérek ezen felmondási okra, ugyanakkor ezt követően – tekintettel a szabályozás lényegi azonosságára – mélyebb elemzésbe nem bocsátkozom. Szintén nem célja a dolgozatnak ezen túlmenően az azonnali hatályú felmondás, a határozott idejű munkaviszony megszüntetési szabályainak, valamint az atipikus foglalkoztatási formáknak a bemutatása sem.

2. Kutatásmódszertan

A kutatás során alkalmazott módszereket a kutatás tárgya határozza meg. A dolgozat II. része a munkához való jog és a vállalkozáshoz való jog tartalmának bemutatására és az alapjogok rendszerében történő elhelyezésére irányult. Ezt követően a III. fejezetben pedig a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó nemzetközi és uniós szabályokat vettem sorba és elemeztem. A kutatás ezen szakaszában a jogtörténeti kutatás mellett a forráskutatás volt a fő módszer: a szakirodalom, nemzetközi egyezmények, ajánlások, uniós jogforrások (Alapjogi

Charta, irányelvek), jogesetek (uniós jogi és hazai gyakorlat), illetve egyéb uniós dokumentumok tanulmányozását követően mutattam be, a nemzetközi egyezményekben hogyan jelent meg a munkához való jog, illetve a vállalkozáshoz való jog miként kapcsolódik a munkához való joghoz, továbbá hogy a hazai alkotmánybírói gyakorlat milyen tartalommal töltötte meg ezen alapjogokat.

A munkaviszony megszüntetés szabályai körében először a nemzetközi jogi szabályozást ismertettem, majd pedig azon irányelvi rendelkezéseket, amelyek a munkaviszony megszüntetésre vonatkozóan tartalmazzak szabályokat. Ennek körében részletesen elemeztem ILO dokumentumokat, az uniós jogot és az EUB határozatokat is.

Az értekezés IV. fejezetében jogtörténeti és forráskutatás keretében tanulmányoztam a munkaviszony megszüntetésére, azon belül is kiemelten a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondásra vonatkozó szabályozást a szocializmus idején. Ennek keretében az akkori szakirodalmat, jogforrásokat vizsgáltam, korabeli tanulmányokat, kutatásokat elemeztem, valamint a joggyakorlatot is górcső alá vettem.

A dolgozat V. részében pedig már a hatályos szabályozást és gyakorlatot elemeztem részletesen a munkáltató működésével összefüggő okból történő munkaviszony megszüntetésre vonatkozóan. Ebben a fázisban is kiemelt szerepet játszottak a javaslatok, tervek, a jogszabályi indokolások és természetesen maguk a jogszabályok. A bírói gyakorlat jogfejlesztő, jogszabály értelmező és hézagkitöltő szerepe miatt elengedhetetlen volt a rendszerváltást követő szabályozás alapján elbírált jogesetek részletes vizsgálata. Ezen rész második nagy egységében pedig az uniós és a hazai hatályos szabályozást mutattam be jogforrások, szakirodalom és a bírói gyakorlat tanulmányozásával a csoportos létszámcsökkentésre, illetve a munkáltatói jogutódlásra vonatkozóan.

A dolgozat utolsó, VI. részében egyrészt szakirodalom, valamint jogforrások alapján vizsgáltam a 2008-as gazdasági válság, valamint a Covid-19 járvány idején jellemző munkajogi jogalkotási tendenciákat, valamint statisztikai adatok elemzése által pedig a munkaerő piaci folyamatokról igyekeztem átfogó képet kapni. Ezt követően pedig a 2020-2022 közötti bírói gyakorlatot vizsgáltam a Fővárosi Törvényszéken a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos ügyekben. Ezen vizsgálatot jogesetek részletes elemzésével végeztem el.

II. rész: Elméleti alapok, a munkához való jog megjelenése a nemzetközi és a magyar jogban

1. Bevezetés

Az értekezésem célja a munkáltató működésével összefüggő felmondási okok vizsgálata a magyar munkajogban. A dolgozat tehát a munkaviszony megszüntetésének egy típusát járja körbe. A téma átfogó elemzéséhez álláspontom szerint szükséges a munkához való jog, illetve a vállalkozáshoz való jog bemutatása, hiszen a munkaviszony megszüntetése ezen fogalmakkal szorosan összekapcsolódik.

A munkaviszony célja a munkáltató és a munkavállaló szempontjából eltérő; míg a munkáltató a gazdasági tevékenység végzésével haszonszerzésre, addig a munkavállaló a munkaviszony fenntartásával a megélhetéséhez szükséges jövedelem megszerzésére törekszik.¹

A munkaviszonyban a felek a klasszikus magánjogi, kötelmi jogviszonnyal szemben nem mellérendelt, hanem alá-fölérendelt, a munkavállalók szempontjából függőségi viszonyban állnak,² melynek egyik éles megnyilvánulása a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése. A munkaviszony munkavállaló általi megszüntetése legfeljebb kellemetlen helyzetet teremt a munkáltatónak, hiszen pótolnia kell a távozott dolgozót, azonban a munkáltató általi munkaviszony megszüntetés a munkavállaló létbiztonságát veszélyezteti, anyagi bizonytalanságba sodorja őt. Ez a szignifikáns különbség vezetett a munkavállalók jogainak erősödéséhez, melynek következményeként nőtt a felmondási idő, szabályozták a végkielégítést, valamint a munkáltatói felmondás indokoláshoz való kötöttségét.³

A munkavállaló a munkát személyesen köteles végezni, a munkaviszonyban a teljes személyiséggel vesz részt, a munkáltató utasításai kihatnak az élet egyéb – a munkán túli, tipikusan a magánélet – területeire is, így a munkáltató vállalkozási tevékenysége a munkavállaló alapvető emberi jogaira is hatással van.⁴ A munkaviszonyban ebből fakadóan erőteljesen megjelennek a munkavállaló személyiségi jogai, míg a munkáltató oldalán a gazdasági elemeken van a hangsúly.⁵ A munkáltató vállalat ugyanis egy szervezett egység, melynek működtetéséhez egymással összefüggő szervezeti-technikai megoldások szükségesek, és ezekkel kapcsolatosan merül fel munkaerő igénye,⁶ illetve munkaerő feleslege, mely alapján a munkaviszony létrejön, vagy megszűnik. A munkáltató motivációja a munkaviszony során tehát gazdasági szempontokra épül.⁷ A munkáltató vállalkozása a társadalom gazdaságának része, melynek piacgazdaság keretében való megfelelő működéséhez elengedhetetlen a gazdaság szabadsága. Fábíán Ferenc szerint a vállalkozás mint nyereségszerzésre irányuló,

¹ NÁDAS György: Jogviszonyváltások jogszabály alapján. In: PÁL Lajos–PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 18.0*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2021. Elérhető: https://mersz.hu/dokumentum/NOV1022_25/#m903v18mmk_23_p14 (2024. 06. 02.)

² Otto KAHN-FREUND: *Labour and the law*. London, Stevens & Sons, 1989. 18., valamint César F. Rosado MARZÁN: *The Limits of Human Rights for Labour Rights: A Retrospective Look at the Case of Chile*. In: Jill M. JENSEN - Nelson LICHTENSTEIN: *The ILO from Geneva to the Pacific Rim*. Geneva, ILO CENTURY SERIES, 2016. 207.

³ Kúria joggyakorlat elemző csoport: *A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata*, 2014. 53.

⁴ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013. 19.

Például: az egészséghez való jog, illetve a munka és a magánélet közötti egyensúly fenntartása.

⁵ JARJABKA Tünde: *Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben. MAGYAR MUNKAJOG E-Folyóirat*, 2015/1. 92. Elérhető: https://hllj.hu/letolt/2015_1/06.pdf

⁶ GARANCZY Gabriella: *A munkaviszony megszűnése*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1970. 25.

⁷ JARJABKA i. m. 92.

üzleti célú, ugyanakkor egyéni kockázatot is vállaló tevékenység a gazdaság mozgatórugója. Ebből fakadóan a gazdaság szabadságának elengedhetetlen feltétele a vállalkozás szabadsága.⁸

A munkavállaló és a munkáltató közötti jogviszony tartalmát, ahogy minden más jogviszonyt, a jogforrások is meghatározzák. Külső (nemzetközi) jogforrások az Európai Unió szociális és munkajogi normái, illetve a nemzetközi szerződések.⁹ A munkajog belső (nemzeti) jogforrásai közé – ellentétben más jogágakkal – nem kizárólag a munkajogi tárgyú jogszabályok, hanem a kollektív megállapodások is hozzátartoznak. Jelen fejezetben elsődlegesen a munkajog külső jogforrásai közül a nemzetközi szerződéseket és az uniós jogot mutatom be részletesebben a munkához való jogra, a vállalkozáshoz való jogra fókuszálva, a belső jogforrások közül pedig a korábbi Alkotmány és az Alaptörvény ezekre vonatkozó rendelkezéseit, valamint az ehhez kapcsolódó alkotmánybírósági gyakorlatot.

2. A munkához való jog megítélése és tartalma

A munkához való jog egyszerű, hétköznapi értelemben azt jelenti, hogy valakinek van vagy nincs munkája.¹⁰ A munkához való jog megítélése ugyanakkor a jogtudományban közel sem egységes.

A munkához való jog különböző szempontok alapján vizsgálható és értelmezése függ az aktuális uralkodó világnézettől (például liberális vagy szocialista felfogás),¹¹ illetve a munka fogalmáról kialakított nézetektől is.¹² Jelen értekezésnek nem célja a munkához való jog minden aspektusból történő vizsgálata, így a továbbiakban a témánkhöz leginkább kötődő, alapjogi nézőpontra kívánok fókuszálni.

Az emberi jogok osztályozása körében az első generációba sorolhatók a polgári és politikai jogok, a második generációba tartoznak a gazdasági és szociális jogok, a harmadik generációba pedig többek között a fejlődéshez, a békéhez, az egészséges környezethez való jog.¹³

A gazdasági és szociális jogok a második világháborút követően kerültek előtérbe, és a klasszikus nemzetközi jogi felfogás ezek közé sorolja a munkához való jogot,¹⁴ melyből fakad a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a munkavállalókat megillető védelem is.¹⁵

Ugyanakkor a munkához való jog alapjogi besorolását megnehezíti, hogy számos ellentmondás tapasztalható ezen joggal kapcsolatban.¹⁶

Egyrészt eltér a munkához való jog abban a legtöbb alapjogtól, hogy munkára – szemben például a lakhatással vagy az egészséges élettel – nem feltétlenül vágyik mindenki. Kun Attila

⁸ FÁBIÁN Ferenc: A vállalkozáshoz való jog. In: JAKAB András – FEKETE Balázs (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, 2018. 2.

⁹ GYULAVÁRI i. m. 47.

¹⁰ KUN Attila: A munkához való jog. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, 2021. 3. Elérhető: <http://ijoten.hu/szocikk/a-munkahoz-valo-jog>

¹¹ MAJTÉNYI László – SZABÓ Máté: A munkához való jog. In: *Alkotmányjog* – Elektronikus tananyag, Eötvös Károly Külpolitikai Intézet, 2005. 9.5.4.

¹² KUN i. m. 2.

¹³ KOVÁCS Péter: *Nemzetközi közjog*. Budapest, Osiris Kiadó, 2016. 366-367.

¹⁴ RÁCZ Zoltán: A munkához való jog tartalmának változása, különös tekintettel a mesterséges intelligencia alkalmazásának hatására. *Miskolci Jogi szemle*, 15. évfolyam, 2020. 3. különszám, 142.

¹⁵ Kúria i. m. 55.

¹⁶ Virginia MANTOUVALOU: The Right to Non-Exploitative Work. In: Virginia MANTOUVALOU (ed.): *The Right to Work - Legal and Philosophical Perspectives*. Oxford, Portland, Oregon, Hart Publishing, 2015. 2.

szerint ugyanis könnyen előfordulhat, hogy a szabadidőt, a családdal töltött időt egyesek fontosabbnak tartják, mint a munkavégzést.¹⁷

Másrészt míg az emberi jogok egyetemeseek és megilletnek minden embert, addig a munkához való jog és az abból következő (annak elemeit képező) munkavállalói jogok¹⁸ az embereket a munkavállalói pozíciójuk okán illetik meg.¹⁹ Ezért a munkavállalói jogok elismerésének és védelmének célja a munkaerőpiaci aszimmetria csökkentése.²⁰ Munkavállalói jog a munkahely szabad megválasztása, a tisztességes munkakörülményekhez való jog, amely olyan változatos kérdéseket is magában foglalhat, mint az igazságos bérezés vagy a magánélet védelme; az önkényes és indokolatlan elbocsátás elleni védelemhez való jog, vagy a sztrájkjog.²¹

Egy jog emberi jogként való besorolása attól függ, hogy milyen szoros kapcsolatban áll az emberi méltósággal. Egyes munkavállalói jogok, így a kényszermunka tilalma esetén egyértelmű az emberi méltósággal való összefüggés, míg más esetekben (lásd például a jogellenes munkaviszony megszüntetés elleni védelmet) ez a kapcsolat kevésbé nyilvánvaló. Ezen ellentmondások miatt a szakirodalomban megjelentek olyan pesszimista²² nézetek, melyek szerint a munkához való jog nem minősül valódi alapjognak. James W. Nickel szerint például ideje feladni a reményt, hogy a munkához való jog nemzetközi elismerésével megoldódnak a munkanélküliségi problémák, ugyanis a munkához való jog érvényesülését az államok nem veszik kellően komolyan, és ennek kikényszeríthetősége sem tűnik hatékonynak a nemzetközi közösségen belül.²³ Mások szerint piacgazdaságban értelmetlen az állammal szemben kikényszeríthető igényként jeleníteni meg a munkához való jogot.²⁴

A munkához való jog alapjogi jellegével kapcsolatban természetesen található olyan álláspontot is, mely a munkához való jogra egyféle anyajogként tekint, ugyanakkor hozzáteszi, hogy az egyes munkavállalói jogok (például a tisztességes munkafeltételek biztosítása, az önkényes elbocsátás tilalma) önállóan is normatív alappal rendelkeznek, így nem feltétlenül szükséges a munkához való jog ernyője alá kerülniük, bár kétségtelenül levezethetők belőle.²⁵ Egy más felfogás szerint a tisztességes munkafeltételek csak akkor biztosíthatók, ha a munkavállalói jogok, illetve a munkához való jog emberi jogként vannak számontartva.²⁶

¹⁷ KUN i. m. 5.

¹⁸ Angol terminológiában labour rights.

¹⁹ Kevin KOLBEN: Labor Rights as Human Rights? *VIRGINIA JOURNAL OF INTERNATIONAL LAW*, Vol. 50, 2010. 453.

²⁰ Guy MUNDLAK: Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages. *Tel Aviv University Law Faculty Papers*, Paper 85, 2008. 543. Elérhető:

<https://law.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1088&context=taulwps>

²¹ Virginia MANTOUVALOU: Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation. *Human Rights Law Review*, 2013. március 3. Elérhető: <http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/MantouvalouIntegrated.pdf>

²² Einat ALBIN: Universalizing the Right to Work of Persons with Disabilities: An Equality and Dignity Based Approach. *Hebrew University of Jerusalem Legal Studies Research Paper Series* No. 15-9. 2015. 8.

²³ James W. NICKEL: Giving Up on the Right to Work. In: Virginia Mantouvalou (ed.): *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*. Oxford, Hart Publishing, 2015. 148.

²⁴ Robert HEPPLER: A right to work? *Industrial Law Journal*, 1981/1. 81.

²⁵ Alan L. BOGG: Only Fools and Horses: Some Sceptical Reflections on the Right to Work. In: Virginia MANTOUVALOU: *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*. Oxford, Hart Publishing, 2015. 151.

²⁶ Philip ALSTON: *Labour Rights as Human Rights*. Collected Courses of the Academy of European Law Oxford, 2005. 1.

A mai globalizált piacon ugyanis, ahol az államok gazdasági mellett a szociális rendszerük is versenyez, csak a munkavállalói jogok emberi jogként való elismerése mellett érhető el, hogy az országok legalább az alapvető munkajogi standardokat elfogadják és alkalmazzák.²⁷

Mások szerint a munkához való jog lényege elsősorban nem a klasszikus alapjogi viszonylatban jelenik meg, hanem ezen elvnek a szakpolitikai megoldásokat megalapozó voltában.²⁸ Rab Henrietta úgy fogalmaz, hogy „a munkához való jogból és kapcsolódó elveiből kialakított alapjogi védelem rendszerének generális szabályanyagából kifejlődött egy, a tételes jogban is megjelenő, konkrét előírásrendszer, amely egyértelmű jogokat és kötelezettségeket ír elő a munkaviszonyban álló felek számára”.²⁹

Virginia Mantouvalou a munkához való jog emberi jogi voltáról szóló vitát azzal összegzi, hogy a munkavállalók jogainak védelmét kötelező erővel rendelkező jogszabályokban kellene biztosítani, függetlenül attól, hogy emberi jogként vagy elvként vannak a nemzetközi közösségben elfogadva.³⁰

Annak ellenére, hogy a munkához való jog és annak elemei, a munkavállalói jogok³¹ egyértelműen az alapjogi,³² alkotmányos kultúra részét képezik,³³ nem tartoznak az emberi jogokról szóló elméletek, valamint az azokhoz kapcsolódó eljárások fősodrába.³⁴ Ezen jogok kissé mellékszereplő voltát mutatja az is, hogy az emberi jogi aktivisták ritkán tüntetnek a munkavállalók jogai érdekében.³⁵

A fenti hagyományos tipizáláson túl számos módszer alakult ki arra vonatkozóan, hogyan csoportosíthatók egyéb szempontok alapján a munkavállalói jogok, mivel azok sokfélesége miatt nehezen sorolhatóak be a generációk szerinti csoportosításba, illetve a polgári, politikai és szociális kategória is túl szűknek bizonyul.³⁶ A munkavállalókat megillető jogok közt vannak, melyek a politikai és polgári jogok közé, míg olyanok is, melyek az egyéni szociális

²⁷ Erika KOVÁCS: The legal nature of Art. 30 CFREU ; A human right, a fundamental right, a right? In: Mario Vinkovic (szerk.): *New developments in EU labour, equality and human rights law*. University Osijek, Osijek, 2015. 15. Elérhető: <https://research.wu.ac.at/en/publications/the-legal-nature-of-art-30-cfreu-a-human-right-a-fundamental-right-3>

²⁸ Guy MUNDLAK: Working Out the Right to Work in a Global Labour Market. In: Virginia Mantouvalou: *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, Oxford: Hart Publishing, 2015. 291-313. Valamint Guy Mundlak: The right to work: Linking human rights and employment policy. *International Labour Review* Volume 146, Issue 3-4 Sep 2007, 200-203.

²⁹ RAB Henriett: Védőháló vagy ketrec? A munkához való jog változásai a munkaerőpiac és a szociális jogok szemszögéből. *Jogtudományi Közlöny*, 2019/2. 66.

³⁰ Virginia MANTOUVALOU: Are Labour Rights Human Rights? *European Labour Law Journal*. Volume 3, Issue 2, 2012. június 2. 172.

³¹ A munkavállalói jogok kialakulására vonatkozó történeti áttekintéshez lásd: Bob HEPPLÉ: Rights at Work. International Institute for Labour Studies, Geneva. Elérhető: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_079203.pdf

³² KUN i. m. 6.

³³ A munkavállalói jogok besorolásáról lásd: Morteza SHIRZAD-Sedighe SOLTANI: Should a Human Right Discourse be Applied to Labour Standards? *European Journal of Social Science Education and Research*, Volume 9, Issue 1, January – March 2022. Elérhető: https://revistia.com/files/articles/ejser_v9_i1_22/Shirzad.pdf

³⁴ T. NOVITZ and C. FENWICK: The Application of Human Rights Discourse to Labour Relations: Translation of Theory into Practice. In: C. Fenwick and T. Novitz (eds.): *HUMAN RIGHTS AT WORK. PERSPECTIVES ON LAW AND REGULATION*. Oregon, Oxford and Portland, Hart Publishing, 2010. 27.

³⁵ V. A. LEARY: The Paradox of Workers' Rights as Human Rights. In: L. A. COMPA and S. F. DIAMOND (eds.): *Human rights, labor rights, and international trade*. Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 1996. 22.

³⁶ Judy FUDGE: The new discourse of labour rights: From social to fundamental rights? *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 29, Issue I, 2007. 46.

jogok kategóriájába sorolhatók.³⁷ Ugyanakkor a polgári jogok egyénileg illetik meg az embereket, míg a munkavállalói jogok között vannak kollektív jogok is.³⁸

Témánk szempontjából nem elhanyagolható kérdés, hogy a munkavállalói jogok közé tartozó munkaviszony megszüntetése elleni védelem hogyan kapcsolódik az emberi méltósághoz és ezáltal az alapjogokhoz. Egyes álláspontok szerint a jogellenes munkaviszony megszüntetés elleni védelemnek egyrészt védenie kell a munkahelyet mint a munkavállaló tulajdonát, másrészt pedig a munkavállaló méltóságát is biztosítani kell.³⁹ Ettől eltérően vélekedik Hugh Collins,⁴⁰ aki szerint a munkavégzésre alkalmatlan munkavállaló elbocsátásának nincsen köze az emberi méltósághoz.⁴¹ Továbbá az emberi méltósághoz való kapcsolódás nem jelenthet jogalapot azon munkaviszony megszüntetésekkel szemben, amelynek indoka a munkavállaló alkalmatlansága, vagy az, hogy a munkáltató létszámcsökkentés miatt a továbbiakban nem tudja foglalkoztatni a munkavállalót.⁴²

Egyetértek Kovács Erika álláspontjával, amely szerint önmagában a munkavégzés nem választható el az emberi méltóságtól, hiszen az fejleszti a munkavállaló személyiségét, valamint hozzájárul a személyes jóllétéhez. Így a munkaviszony megszüntetése során is figyelemmel kell lenni a munkavállaló emberi méltóságára, a belőle fakadó személyiségi jogokra, és az emberi méltóságot sértő megszüntetésekkel szemben kell védelmet nyújtani, ezeket az eseteket kell jogellenesnek tekinteni.⁴³ A jogellenes munkaviszony megszüntetésével szembeni védelem nemzetközi és uniós szabályozására a következő fejezetben térek ki részletesen.

Mindezek alapján véleményem szerint a munkához való jogba beletartoznak a munkavállalói jogok (pl: a munkaviszony megszüntetése elleni védelem, kényszermunka tilalma is), és csak a munkához való jog alapjogként való elismerése esetén garantálható, hogy a munkajogi alapvetéseket az országok elfogadják és a munkavállalók jogainak biztosítása érdekében alkalmazzák.

3. A munkához és a vállalkozáshoz való jog a nemzetközi, az uniós és a hazai jogban

3.1. A munkához való jog a nemzetközi dokumentumokban

A munkához való jogot a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO) 1919-es megalapítása óta tekintik a nemzetközi emberi jogi rendszer részének,⁴⁴ amikor is a nemzetközi közösség megállapította,⁴⁵ hogy a munka nem tekinthető árunak.⁴⁶

³⁷ FUDGE i. m. 46.

³⁸ KOVÁCS i. m. 16.

³⁹ Wanjiru NJOYA: *Property in work: the employment relationship in the Anglo-American firm*. Studies in Modern Law and Politics, London and New York, Routledge, 2007, 61.

⁴⁰ Hugh Collins tanulmányával kapcsolatos kritikát lásd: Gwyneth PITT: Justice in Dismissal: a Reply to Hugh Collins. *Industrial Law Journal*, Volume 22, Issue 4, December 1993, 251-268.

⁴¹ Hugh COLLINS: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. Oxford, Clarendon Press, 1992. 12-18.

⁴² Simon DEAKIN - Gillian S. MORRIS: *Labour law*. Butterworths, 1995. 419.

⁴³ KOVÁCS i. m. 16.

⁴⁴ MARZÁN i. m. 207.

⁴⁵ International Labour Office, Part XIII of the Treaty of Peace of Versailles. 427. szakasz

⁴⁶ Ezt megerősítette az ILO Philadelphia Nyilatkozata I. (a) bekezdése is. Elérhető:

https://web.archive.org/web/20180807001520/http://blue.lim.ilo.org/cariblex/pdfs/ILO_dec_philadelphia.pdf

Az Egyesült Nemzetek Szervezetének Közgyűlése 1948. december 10-én fogadta el Párizsban az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát,⁴⁷ mely kimondta, hogy mindenkinek joga van a szociális biztonsághoz, továbbá annak biztosításához, hogy megvalósuljanak a méltósághoz és a személyiség szabad kibontakozásához elengedhetetlen gazdasági, szociális és kulturális jogok.⁴⁸

Ennek megfelelően a Nyilatkozat szabályozza a munkához való jogot, valamint annak egyes elemeit. Így minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez.⁴⁹ Továbbá mindenkinek joga van egyenlő munkáért egyenlő bért kapni, bárminemű megkülönböztetés nélkül.⁵⁰

A Nyilatkozat jogi értelemben nem minősül nemzetközi szerződésnek⁵¹ és nem bír önálló jogi kötőerővel, azonban „rendekezései a nemzetközi jog általános elveiként, illetve nemzetközi szokásjogként közvetlenül is érvényesülhetnek”.⁵²

1966. december 16-án az Egyesült Nemzetek Közgyűlése a XXI. ülészakán elfogadta a Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmányát,⁵³ melyet Magyarország az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel hirdetett ki és 1976. január 3-án lépett hatályba. Világszerte összesen 169 állam ratifikálta az Egyezségokmányt.⁵⁴ Az Egyezségokmány rendelkezik a munkához való jogról, mégpedig akként, hogy a részes államok elismerik a munkához való jogot – amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre –, és megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében.⁵⁵

A ratifikáló államoknak a munkához való jog érvényesülése érdekében műszaki, szakmai tanácsadási és képzési programokat, eljárasmódokat, módszereket kell kidolgozniuk, amelyek a gazdasági, társadalmi és kulturális fejlődést, valamint a teljes és termelő foglalkoztatottság elérését szolgálják, olyan körülmények között, amelyek biztosítják az egyének alapvető politikai és gazdasági jogait.⁵⁶ A szabadság jellegű, de gazdasági vagy szociális tartalmú jogokkal kapcsolatban a részes államoknak azonnali végrehajtási kötelezettségük van.⁵⁷

Az Egyezségokmány érvényesülésére vonatkozóan a kontrollmechanizmus jelentéstétel alapján történik, melyben a részes államok beszámolnak az általuk foganatosított intézkedésekről és arról az előrehaladásról, amelyet az Egyezségokmányban elismert jogok tiszteletben tartásának biztosítása tekintetében elértek.⁵⁸

⁴⁷ Elérhető: <https://www.coe.int/hu/web/compass/the-universal-declaration-of-human-rights-full-version->

⁴⁸ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozat 22. cikk

⁴⁹ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozat 23. cikkének 1. bekezdése

⁵⁰ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 22., 23. cikk

⁵¹ Alan S. GUTTERMAN: *The Human Right to Work*, 2022. 5. Elérhető:

https://www.researchgate.net/publication/361475395_The_Human_Right_to_Work

⁵² Kúria i. m. 55.

⁵³ Az Egyezmény szövege: <https://www.coe.int/hu/web/compass/international-covenant-on-economic-social-and-cultural-rights>

⁵⁴ Status of Treaties: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=IV-3&chapter=4&clang=en

⁵⁵ Egyezségokmány 6. cikk 1. és 2. bekezdése.

⁵⁶ 1976. évi 9. törvényerejű rendelet <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=97600009.TVR>

⁵⁷ KENDE Tamás–NAGY Boldizsár–SONNEVEND Pál–VALKI László (szerk.): *Nemzetközi jog*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2019.

Elérhető: https://mersz.hu/dokumentum/YOV1761_376#YOV1761_374_p1 (2024. 06. 02.)

⁵⁸ Egyezségokmány 16. cikk.

Az Európa Tanács égisze alatt 1996. május 3-án elfogadott és 1999. július 1-jén hatályba lépett Módosított Európai Szociális Karta⁵⁹ a munkához való jog gyakorlása érdekében előírja a Kartát ratifikáló államok számára, hogy egyik elsődleges céljukként és feladatukként fogadják el a foglalkoztatás lehető legmagasabb és legstabilabb szintjének elérését és biztosítását, szem előtt tartva a teljes foglalkoztatottság célkitűzését; hatékonyan védelmezzék a dolgozó azon jogát, hogy szabadon választott foglalkozással keresse meg megélhetését; minden dolgozó számára ingyenes munkaközvetítő szolgálatot szervezzenek és tartsanak fenn; továbbá biztosítsák vagy fejlesszék a megfelelő szakmai tanácsadást, képzést és rehabilitációt.⁶⁰

A Karta központi elemeként jelenik meg a munkához való jog garantálása, azonban a Szociális Jogok Európai Bizottsága nem tudja kikényszeríteni, hogy a ratifikáló országok hatékony, a foglalkoztatási mutatókat ténylegesen növelő programokat alakítsanak ki. Ehelyett a teljes foglalkoztatás általános követelményét célul kitűző programokról adnak jelentést, melyek a gyakorlatban nem fejtenek ki érdemi hatást.⁶¹ Ennek keretében nem a részletes szakpolitikák kidolgozása a részes államok kötelezettsége, hanem a nemzeti politikákról éves számadás annak érdekében, hogy a Bizottság értékelni és nyomon tudja követni az állami szabályozások változásait.⁶²

A munkavállalói jogokat – a munkához való jog minőségi oldalát⁶³ – a Karta egyes cikkei tartalmazzák, így többek között az igazságos munkafeltételekhez való jogot, a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jogot, a méltányos munkafeltételekhez való jogot és a védelemhez való jogot azokban az esetekben, amikor megszűnik a foglalkoztatás.⁶⁴

Megállapítható, hogy a munkához való jog fogalma a nemzetközi jogban nem egységes. Az előző dokumentumok munkához való jogra vonatkozó rendelkezései kapcsán szükséges megemlíteni, hogy azok megfogalmazása nyitott, absztrakt, és a használt fogalmaknak nincsen egzakt, pontosan meghatározott jelentése. Látható, hogy a legkonkrétabban a Karta határozza meg a munkához való jogot és tartalmazza annak részjogosultságait is. A bizonytalan jelentéstartalom következménye, hogy a dokumentumok nemzetközi ellenőrzési mechanizmusai nem hatékonyak, hiszen az államok a feltételeknek való formális megfelelést könnyen tudják igazolni.⁶⁵ Joggal merül fel tehát, hogy szükséges lenne a munkához való jog jelentéstartalmának pontosabb kidolgozása a nemzetközi jogban.⁶⁶

Az előbbieken bemutatott nemzetközi dokumentumok szerinti munkához való jog fogalmát az alábbi táblázatban foglalom össze:

⁵⁹ Elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0900006.tv>

⁶⁰ Módosított Szociális Karta 1. cikk

⁶¹ Diamond ASHIAGBOR: *The Right to Work*. In: Gráinne DE BÚRCA-Bruno DE WITTE: *Social Rights in Europe*. Oxford, Oxford University Press, 2005. 244.

⁶² ASHIAGBOR i. m. 246.

⁶³ KUN i. m. 8.

⁶⁴ Módosított Szociális Karta 2., 3., 4. és 24. cikk

⁶⁵ KUN i. m. 8.

⁶⁶ Colm O'CONNOR: *The Right to Work in International Human Rights Law*. In: Virginia MANTOUVALOU: *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, Oxford, Hart Publishing, 2015. 122.

1. ábra: A munkához való jog fogalma a nemzetközi dokumentumokban		
Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata	Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya	Módosított Európai Szociális Karta
Minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez.	A részes államok elismerik a munkához való jogot – amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre –, és megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében.	Felek vállalják, hogy egyik elsődleges céljukként és feladatukként fogadják el a foglalkoztatás lehető legmagasabb és legstabilabb szintjének elérését és biztosítását, szem előtt tartva a teljes foglalkoztatottság célkitűzését; hatékonyan védelmezik a dolgozó azon jogát, hogy szabadon választott foglalkozással keresse meg megélhetését; minden dolgozó számára ingyenes munkaközvetítő szolgáltatást szerveznek és tartanak fenn; biztosítják, vagy fejlesztik a megfelelő szakmai tanácsadást, képzést és rehabilitációt. Részjogosultsággként megjelenik a Kartában az igazságos munkafeltételekhez való jog, a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog, a méltányos munkafeltételekhez való jog és a védelemhez való jog.

3.2. A munkához való jog az Alapjogi Chartában

Az Európai Unió Alapjogi Chartája – amelyet 2000. december 7. napján fogadtak el – rendelkezik a foglalkozás megválasztásának szabadságáról és a munkavállaláshoz való jogról.⁶⁷ Továbbá a szolidaritási jogokról szóló IV. címében tartalmazza a munkavállaláshoz kötődő külön jogokat is,⁶⁸ így a munkavállalók jogát a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz, a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez, beleértve a sztrájkhoz való jogot; a munkaközvetítői szolgáltatások igénybevételéhez való jogot, az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez, a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jogot, valamint a gyermekmunka tilalmát, a fiatalok munkajogi védelmének elismerését.⁶⁹

⁶⁷ Alapjogi Charta 15. cikk

⁶⁸ KISS Barnabás: *Útmutató az Alaptörvényhez. Budapest, Orac Kiadó Kft., 2023. XII. cikk.*

⁶⁹ Alapjogi Charta 27-32. cikk

Az uniós gyakorlat már a Chartát megelőzően igyekezett biztosítani arról a tagállamokat, hogy tiszteletben tartja az alkotmányaikban deklarált munkához való jogot.⁷⁰ A korai ítélkezési gyakorlatban⁷¹ is felmerült, hogy a foglalkozás szabad megválasztásához való jog korlátozhatja az EU jogalkotási és adminisztratív intézkedéseit, és az egyéneknek az uniós intézményekkel szemben érvényesíthető jogot biztosít.⁷² Az Európai Unió Bírósága (EUB vagy Bíróság) továbbá rögzítette, hogy a munkához való jog nem korlátozhatatlan az uniós célok elérése érdekében, azon megkötéssel, hogy a lényege nem sérül a korlátozással.⁷³ A korlátozhatóság oka, hogy a munkához való jog összefügg a belső piac szempontjából központi jelentőségű gazdasági szabadságokkal.⁷⁴

A 15. cikk egyes bekezdései különböző személyi köröket jogosítanak. A legszélesebb személyi kört az (1) bekezdés öleli fel, mely alapján mindenkit megillet a jog a munkavállaláshoz, valamint a foglalkozás szabad megválasztásához. A szűk értelmezés szerint ez a munkaerőpiacra való bejutáshoz való jogot tartalmazza, míg a szélesebb interpretáció alapján magába foglalja a tagállamok részéről a foglalkoztatásba való beilleszkedés és a munkahelyi stabilitás előmozdítását.⁷⁵ Az uniós polgárok vonatkozásában azt is jelenti, hogy munkavállalóként, önálló vállalkozóként határokon átnyúló gazdasági tevékenységet folytathatnak.

A (2) bekezdés alapján az uniós polgárokat illeti meg bármely tagállamban a szabad álláskeresés, munkavállalás, letelepedés és szolgáltatásnyújtás joga.

Az EUB kimondta,⁷⁶ hogy a személyek szabad mozgáshoz való jogának logikus összetevője, hogy joguk van a munkához is; az uniós polgárokat az állampolgárokkal azonos jog illeti meg nemcsak a munkához jutás, hanem a foglalkoztatáshoz kapcsolódó szociális és adókedvezmények tekintetében is.⁷⁷

A (3) bekezdés alapján pedig az EU-ban munkavállalási engedéllyel rendelkező harmadik országok állampolgárait illetik meg az uniós polgárokéval azonos munkafeltételek.

3.3. A vállalkozáshoz való jog az Alapjogi Chartában

A munkához való jog – ahogy arra már a bevezetőben is utaltam – szoros kapcsolatban áll a vállalkozáshoz való joggal. Ez a jog azonban – szemben a munkához való joggal – önállóan egyetlen jelentős nemzetközi emberi jogi dokumentumban sem szerepel,⁷⁸ így nem rendelkezik róla az Emberi Jogok Európai Egyezménye,⁷⁹ és az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata sem. Ennek oka, hogy a vállalkozáshoz való jog a nemzetközi jogban a tulajdonhoz való jog tág

⁷⁰ C-4/73. Nold- ügy [12]-[14]

⁷¹ C-44/79. Hunter-ügy, C-234/85. Keller-ügy.

⁷² Virginia MANTOUVALOU: Article 15. In: Mantouvalou, V; Frantziou, E.: *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*. (pp. 449-462). Hart Publishing: London, UK., 2021. 15.03.

⁷³ C-4/73. Nold- ügy [14]

⁷⁴ MANTOUVALOU: Article 15 i.m. 15.03.

⁷⁵ Brian BERCUSSON (szerk.): *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*. European Trade Union Institute (ETUI) 2002., 29-30. Elérhető:

<https://www.etui.org/sites/default/files/EuropeanLabourLawShort%20Web%20version.pdf>

⁷⁶ C-138/02 Collins-ügy

⁷⁷ MANTOUVALOU: Article 15 i.m. 15.04.

⁷⁸ Clara HERRLIN: Freedom to conduct a business as a concept of EU law: How the objectives and rationales of the EU inform the consideration of freedom to conduct a business and individuals in the market. Master Thesis, 2020. tavasza, 16. Elérhető:

<https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=9019665&fileId=9019669>

⁷⁹ Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvény

értelmezésében jelenik meg,⁸⁰ így annak önálló jogként való megjelenítése nem szükséges. Az Emberi Jogok Európai Bírósága a Jegyzőkönyv az emberi jogok és alapvető szabadságjogok védelméről szóló egyezményhez című dokumentum⁸¹ magántulajdon védelmére vonatkozó rendelkezéséből indult ki a vállalkozás szabadságának védelmére vonatkozó kérdések esetén.⁸² A Charta ugyanakkor nem csak azt rögzíti, hogy mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához,⁸³ hanem rendelkezik a vállalkozás szabadságának elismeréséről is.⁸⁴ A Charta az első jogi kötéserővel bíró dokumentum, mely kimondottan elismeri a vállalkozás szabadságát.⁸⁵ A Charta értelmében a vállalkozás szabadságát az uniós joggal és a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban, azok sérelme nélkül kell gyakorolni. Egyrészt újdonság tehát ezen jog elismerése, ugyanakkor az uniós jogalkotó korlátot is állít, hogy az uniós tagállamok gazdasági alkotmányaival egyensúlyba kerüljön.⁸⁶ Ezen korlátozásnak megfelelően a Charta rendelkezései nem érintik az államok autoritását nemzeti, regionális vagy éppen helyi szinteken.⁸⁷

A vállalkozás szabadsága (a munkáltató működésének biztosítása) és a munkavállalók alapvető jogainak védelme sok esetben összeütközésbe kerülhetnek, hiszen a munkáltató vállalkozás érdeke gyakran nem egyezik a munkavállalók érdekével. Az ebből fakadó konfliktus több, a munkáltatói jogutódláshoz⁸⁸ kapcsolódó ügyben is az EUB elé került, melyben a bíróságnak a kollektív szerződések utólagos alkalmazhatóságát kellett vizsgálnia.⁸⁹ Az Alemo-Herron ügyben⁹⁰ az előzetes döntéshozatali eljárás arra irányult, hogy ellentétes-e az uniós munkáltatói jogutódlásra vonatkozó irányelv szabályaival, ha a nemzeti jog a vállalkozás átruházása esetén megengedi, hogy az átruházás időpontját követően megtárgyalt és elfogadott kollektív szerződésekre utaló dinamikus kikötésekre⁹¹ hivatkozzanak a munkavállalók a tárgyaláson részt nem vett kedvezményezett jogutóddal szemben. Ezen szabály ugyanis az uniós jognál kedvezőbb lenne a munkavállalók számára és a 2001/23/EK irányelv⁹² engedi a munkavállalók számára előnyös eltérést a tagállamok nemzeti jogában.

⁸⁰ ORBÁN Endre: A hazai és a strasbourgi tulajdonvédelem közelítésének lehetőségei. 2016/9. Elérhető:

<https://hpops.tk.hu/blog/2016/09/a-hazai-es-a-strasbourggi>

⁸¹ Elérhető: <https://rm.coe.int/168006377c>

⁸² Andrea USAI: The Freedom to Conduct a Business in the EU, Its Limitations and Its Role in the European Legal Order: A New Engine for Deeper and Stronger Economic, Social, and Political Integration. *German Law Journal*, Vol. 14 No. 09. 2013. 1868.

⁸³ Európai Unió Alapjogi Charta 15. cikk

⁸⁴ Európai Unió Alapjogi Charta 16. cikk

⁸⁵ USAI i. m. 1868. A vállalkozás szabadságára vonatkozó uniós joggyakorlathoz lásd: Xavier GROUSSOT-Gunnar Thor PÉTURSSON-Justin PIERCE: Weak right, strong Court – the freedom to conduct business and the EU Charter of Fundamental Rights. *Lund University Legal Research Paper Series*, No 01/2014, továbbá Stefano GIUBBONI: Freedom to conduct a business and EU labour law. *European Constitutional Law Review*, 14: 172–190. 2018.

⁸⁶ USAI i. m. 1869.

⁸⁷ KISS György: A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok. *JURA*, 2003/1., 79-94. Elérhető: <https://szakcikadatbazis.hu/doc/4130082>

⁸⁸ A munkáltatói jogutódlásra vonatkozó 2001/23/EK irányelve (Jogutódlási irányelv) szerinti uniós és hazai szabályozásra a későbbi fejezetekben részletesen is kitérek, így ehelyütt csupán az alapjogi kérdésre fókuszálok.

⁸⁹ BOKOR-SZŐCS Izabella: Munkavállalók védelme a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a 23/2001/EK irányelv és a romániai szabályozás tükrében. PhD Értekezés, Pécs, 2022. 96. Elérhető: <https://ajk.pte.hu/sites/ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/bokor-szocs-izabella/bokor-szocs-izabella-muhelyvita-ertekezes.pdf>

⁹⁰ C-426/11. számú ügy Mark Alemo-Herron és társai kontra Parkwood Leisure Ltd.

⁹¹ Tipikusan dinamikus feltételek, amelyek előnyöket biztosítanak a munkavállalóknak.

⁹² A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK Irányelv (továbbiakban: Jogutódlási irányelv).

Az EUB-nak ezekben az esetekben lényegében abban kellett állást foglalnia, hogy mely alapvető jog, a vállalkozás szabadsága vagy a munkavállaló jogainak védelme korlátozható összeütközésük esetén.

Az EUB szerint a vállalkozásátruházás időpontját követően megtárgyalt és elfogadott kollektív megállapodásokra utaló dinamikus kikötések jelentősen korlátozhatják az átvevő munkáltató intézkedéseinek mozgásterét, melynek következtében sérülhet a munkáltatói és munkavállalói érdekek közötti egyensúlyi helyzet.⁹³

Kiemelte a bíróság, hogy a Jogutódlási irányelv szabályait a Chartába foglalt alapvető jogok tiszteletben tartásával kell értelmezni, így az irányelv szabályainak értelmezésének összhangban kell lenni a Charta 16. cikk szerinti vállalkozás szabadságával.

A Bíróság szerint a munkáltató vállalkozás szerződéses szabadságát, valamint a vállalkozás szabadságát korlátozná, ha nem vehetne részt olyan szerződési folyamatban, amely a munkavállalói munkakörülményeinek alakulását meghatározó tényezőkre (és ezáltal a jövőbeli gazdasági folyamataira is) vonatkozik.

Tehát a Bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy nem lehet a Jogutódlási irányelv 3. cikk szerinti rendelkezését akként értelmezni, hogy a tagállamok hozhatnak a munkavállalók számára olyan kedvező szabályozást, amely az átvevő munkáltató vállalkozási szabadságának lényegét⁹⁴ korlátozná. Ez egyértelműen korlátozza a tagállamok jogalkotási autonómiáját a munkavállalók számára kedvezőbb szabályok elfogadásával összefüggésben.⁹⁵ Egyes – a döntéssel szembeni kritikus – álláspontok szerint a bíróság a vállalkozási szabadság lényegére hivatkozással egy új alapjog korlátozó funkciót vezetett be, mellyel a Charta 16. cikkét tévesen abszolút alapvető jogként kezeli és teljes mértékben figyelmen kívül hagyja az alapvető jogok szociális funkcióját.⁹⁶ Jeremias Prassl szerint az Alemo-Herron ügyben az uniós munkajogi szabályok átültetésének korlátozásáról van szó az uniós alapjogi rendelkezésre való hivatkozással. A Bíróság a kialakult gyakorlattól eltérve, agresszívan értelmezte a Charta 16. cikkét, mely alapján a vállalkozás szabadsága érdekében a munkavállalók jogai csorbíthatóak. A döntés természetesen nem írja felül a korábbi gyakorlatot, azonban fontos figyelmeztetés, hiszen ez alapján a Charta 16. cikkének szélsőséges értelmezése alkalmas lehet az uniós munkajogi normák felülírására.⁹⁷ Szintén rávilágít a döntés arra, hogy az uniós jog elsőbbsége és a munkajog területén egyértelműen meghatározott jogalkotási hatáskörök ellenére is összeütközésbe kerülhet az uniós jog és a tagállami jog abban az esetben, ha az uniós szintnél magasabb védelemben kívánja részesíteni a nemzeti jog a munkavállalókat.⁹⁸

Az Alemo-Herron üggyhöz hasonló kérdést vizsgált az EUB az Asklepios ügyben.⁹⁹ Ebben az eljárásban kérdés volt, hogy akkor is sérül-e a vállalkozás szabadsága, ha az átvevő, kedvezményezett munkáltató is tárgyalópartnerként részt vehet a kollektív szerződés elfogadásának folyamatában. Az EUB ezzel az esettel kapcsolatban kimondta, hogy amennyiben a belső jog alapján a felek a vállalkozás átruházása előtt megállapodnak a kollektív szerződés átadás utáni hatályában, valamint annak módosításainak alkalmazásában, akkor ezek

⁹³ C-426/11. számú ügy 27-28. bekezdés

⁹⁴ Angolul 'essence of the right'.

⁹⁵ Stephen WEATHERILL: Use and Abuse of the EU's Charter of Fundamental Rights: on the improper veneration of 'freedom of contract'. Judgment of the Court of 18 July 2013: Case C-426/11, Mark Alemo-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd. *European Review of Contract Law*, Volume 10 Issue 1, 2014. 169.

⁹⁶ GROUSSOT-PÉTURSSON -PIERCE i. m. 341.

⁹⁷ Jeremias PRASSL: Freedom of Contract as a General Principle of EU Law? Transfers of Undertakings and the Protection of Employer Rights in EU Labour Law. Case C-426/11 Alemo-Herron and others v Parkwood Leisure Ltd. *Industrial Law Journal*, Vol. 42, No. 4, 2013. december. 441-443.

⁹⁸ PRASSL i. m. 444.

⁹⁹ C-680/15. és C-681/15. sz. egyesített ügyek Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH kontra Ivan Felja.

a Jogutódlási rányelv 3. cikke alá tartoznak és nem sértik a Charta 16. cikkét.¹⁰⁰ A vállalkozás szabadsága csak akkor nem sérül, ha az átvevő vállalkozásnak ténylegesen van lehetősége csatlakozni a tárgyalásokhoz, vagy közös megegyezéssel módosítani a kollektív szerződést.¹⁰¹ Ezen utóbbi döntéssel pontosította az EUB, hogy mely esetkör az, amikor nem sérül a vállalkozás szabadsága, illetve a szerződési szabadság, ugyanakkor továbbra is kétségtelen, hogy az EUB gyakorlata alapján a munkavállalók jogainak védelme a vállalkozás szabadságával szemben korlátozhatóvá vált.

A Charta tartalmazza továbbá az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemre vonatkozó jogot, melyre szintén a következő fejezetben térek ki részletesen, tekintettel arra, hogy ezen jog a munkához való jog részjogosultsága és abban a részben már a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó nemzetközi és uniós szabályokat vizsgálom.

3.4. A munkához és a vállalkozáshoz való jog a hazai alkotmányjogi gyakorlatban

3.4.1. A korábbi Alkotmány szerinti szabályozás

A fenti nemzetközi jogi egyezményekhez hasonlóan, a Magyar Köztársaság Alkotmánya¹⁰² (továbbiakban: Alkotmány) is szabályozta 1989. október 23. napjától a munkához való jogot. Ennek értelmében a Magyar Köztársaságban mindenkinek joga volt a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához.¹⁰³

Ez a rendelkezés két egymástól független, ugyanakkor sok szempontból összetartozó jogot tartalmaz. Egyrészt a munkához való jogot, másrészt pedig a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot. A két jog közül klasszikus értelemben vett alkotmányjogi tartalommal csak az utóbbi rendelkezik, a munkához való jog pozitív intézkedések megtételére irányuló kötelezettségeket tartalmaz.¹⁰⁴

A munkához való jog szélesebb értelemben egyrészt szabadságjogként – a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogként –, másrészt az állammal szembeni elvárásként jelenik meg. Az első értelmezés az alanyi jogi (védelmi) oldal, a második pedig a szolgáltatási jogi (szociális) oldal, amely kötelezettségeket támaszt az államokkal szemben a munkához való jog intézményi feltételeinek megteremtése érdekében.¹⁰⁵

Az Alkotmány a rendszerváltás okán 1990. június 25-től rögzítette a gazdasági alkotmányossághoz kapcsolódó tételeket;¹⁰⁶ egyrészt deklarálta a piacgazdaságot,¹⁰⁷ valamint kimondta, hogy elismeri és támogatja a vállalkozás jogát és a gazdasági verseny szabadságát.¹⁰⁸ A piacgazdaságot az Alkotmány államcélként¹⁰⁹ jelenítette meg, mely alapján ahhoz senkinek

¹⁰⁰ C-680/15. és C-681/15. sz. egyesített ügyek 29. pont

¹⁰¹ Márton Leó ZACCARIA: Old Problems and New Solutions? Some Current Questions of Labour and Social Rights Regarding the European Pillar of Social Rights and the Actual Case Law of the Court of Justice of the European Union.. *Lex ET Scientia International Journal*, No. XXVII, VOL. 1/2020. 91.

¹⁰² 1949. évi XX. törvény

¹⁰³ Alkotmány 70/B. § (1) bekezdés

¹⁰⁴ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban. In: CZÚCZ Ottó-SZABÓ István: *Munkajogi Igazgatás, munkajogi bíráskodás*. Radnay József 75. születésnapjára hálás munkatársaitól, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2002. 290.

¹⁰⁵ Kúria i. m. 56.

¹⁰⁶ BALOGH Zsolt-HOLLÓ András-KUKORELLI István-SÁRI János: *Kommentár a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvényhez*. Budapest, Complex Kiadó, 2003., Kommentár a 9. §-hoz.

¹⁰⁷ Alkotmány 9. § (1) bekezdés

¹⁰⁸ Alkotmány 9. § (2) bekezdés

¹⁰⁹ 33/1993. (XII. 21.) AB határozat

nincsen joga, vagyis alapjogként nem minősíthető.¹¹⁰ A piacgazdaság alkotmányos értelemben a gazdasági rendszert leíró, meghatározó jogokban és intézményekben jelenik meg, mint a tulajdonhoz való jog, a vállalkozáshoz való jog, a foglalkozás szabad megválasztásához való jog, illetve a diszkrimináció tilalma.¹¹¹

A hazai gyakorlatban a kezdetektől fogva a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának joga, valamint a vállalkozáshoz való jog egymással összefüggött; az előbbinek az egyik aspektusát jelenti az utóbbi jog.¹¹²

A vállalkozás mögött mindig valamilyen emberi tevékenység van, így a tág értelemben vett munka egyik sajátos formájának tekinthető, méghozzá az üzleti célú, profitorientált, piaci körülményekhez igazodó magatartás.¹¹³ A vállalkozás joga a foglalkozás szabad megválasztásához való alkotmányos alapjog eleme, annak egyik, a különös szintjén történő megfogalmazása.¹¹⁴

Az Alkotmánybíróság számos eset kapcsán elemezte a munkához való jog tartalmát. A 1178/B/1991. AB határozatban úgy fogalmazott, hogy a munkához való jog a szerződési szabadság egyik aspektusát, a munka és a foglalkoztatás szabad megválasztását fejezi ki. Másként fogalmazva az alanyi értelemben vett munkához való jog a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot jelenti.¹¹⁵

Az Alkotmánybíróság felfogása szerint a munkához való jog mint szociális jog¹¹⁶ az állam intézményvédelmi kötelezettségét alapozza meg, ugyanakkor mint alanyi jog a foglalkozás és a vállalkozás szabad megválasztásának és gyakorlásának jogába tartozik.¹¹⁷ Az állam intézményvédelmi kötelezettségébe tartozik a foglalkoztatáspolitikai kialakítása és a munkahelyteremtés.¹¹⁸

Más szemszögből nézve a foglalkoztatáshoz való jog két nagy területre bontható. Egyrészt a munka és a foglalkoztatás szabad megválasztására, ez tekinthető klasszikus értelemben vett alapjognak, ami alanyi jogként kikényszeríthető. Az alanyi jogi értelemben vett munkához való jog, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog, illetőleg a vállalkozás joga között nincs hierarchikus viszony. A munkához való jogot is úgy kell értelmezni, hogy abba mindenfajta foglalkozás, hivatás, „munka” megválasztásának és gyakorlásának szabadsága beletartozik. Ehhez képest mind az egyik aspektus, például a választási szabadság külön megnevezése a 70/B. §-ban, mind a vállalkozás kiemelése a 9. §-ban csupán ismétlés vagy részletező rendelkezés. A munka, a foglalkozás, a vállalkozás alanyi alapjogként nem különbözik egymástól. A munkához (foglalkozáshoz, vállalkozáshoz) való jogot az veszélyezteti a legsúlyosabban, ha az ember az illető tevékenységtől el van zárva, azt nem

¹¹⁰ FÁBIÁN: A vállalkozáshoz való jog i. m. 2.

¹¹¹ 21/1994. (IV. 16.) AB határozat, FÁBIÁN: A vállalkozáshoz való jog i. m. 2.

¹¹² FÁBIÁN Ferenc: A vállalkozáshoz és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogról. 2016. április 17. Elérhető: <https://dfk-online.sze.hu/images/egyedi/lenkovics%20k%C3%B6tet/f%C3%A1bi%C3%A1n.pdf> 77.

¹¹³ DRINÓCZI Tímea: *Gazdasági alkotmány és gazdasági alapjogok*. Budapest-Pécs. Dialóg Campus, 2007. 222.

¹¹⁴ 54/1993. (X. 13.) AB határozat

¹¹⁵ 1178/B/1991. AB határozat

¹¹⁶ DRINÓCZI Tímea: Szociális jogok. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYÖK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. 2019.08.06.

Elérhető: <http://ijoten.hu/szocikk/szocialis-jogok>

¹¹⁷ 21/1994. (IV. 16.) AB határozat

¹¹⁸ SÓLYOM László: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*. Budapest, Osiris tankönyvek, 2001. 678.

választhatja. Ha nem lenne ez a jog nevesítve, az általános személyiségi jog sérelme alapján lehetne érvényesíteni.¹¹⁹

A munkához, foglalkozáshoz és vállalkozáshoz való jog alapjognak minősül, és az alkotmánybíróági gyakorlat alapján a szabadságjogokhoz hasonló védelmet élvez az állami beavatkozással, illetve korlátozással szemben. A korlátozás megengedhetőségét másképp kell megítélni attól függően, a foglalkozás gyakorlását vagy annak megválasztását korlátozza-e az állam, és az utóbbin belül megint csak eltérés van, hogy az adott foglalkozás végzését objektív vagy szubjektív korláthoz kötik-e.¹²⁰

Az Alkotmánybíróság kimondta, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog nem jelenti, hogy az egyén bármilyen kötöttség nélkül végezhetné az általa kiválasztott foglalkozást, továbbá azt sem, hogy az államnak kötelezettség lenne mindenki számára munkát biztosítani. Fontosnak tartom leszögezni, hogy a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog nem korlátozhatatlan.¹²¹ Kiss György szerint a piacgazdaság önmagában arra ösztönzi az államot, hogy korlátozza ezen jog tárgyát, tekintettel arra, hogy a munkához való jog végső soron a piaci viszonyok szabadságával kerül összetűzésbe.¹²² Ebből pedig következik, hogy a munkához való jog, illetve a munkavállalói jogok védelmezése a munkáltató vállalkozáshoz való jogának és ezáltal a piac korlátozásához, így a munkavállalói jogok és a vállalkozáshoz való jog közötti feszültséghez vezethet.

Másrészt e jog szociális oldalával kapcsolatban az Alkotmánybíróság egyetlen döntésében sem adott konkrét választ arra, hogy az állam kötelezettségének teljesítése mely intézkedések meglététől függ. Mindössze annyit rögzített, hogy az államnak kötelezettsége ezen jog gyakorlásához szükséges feltételek létrehozása, ugyanakkor ezek meghatározása során nem korlátlan, de nagyfokú szabadsággal rendelkezik.¹²³ A feltételek határozatlanságának következménye, hogy Juhász Gábor szerint az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdés első mondata így olyan ígéret, melyet soha senki nem vett komolyan.¹²⁴ Másképp megfogalmazva a munkához való jog szociális oldala leginkább segítségnyújtásként értelmezhető, ami a munkanélküliséggel szemben nem jelent teljes védelmet.¹²⁵

Az Alkotmánybíróság korán, a 21/1994. (IV.16) AB határozatában lefektette a munkához való jogra vonatkozó alapvető tételeket. Érdekes, hogy az ügy fő tárgya nem a munkaviszony volt, hanem a fővárosi taxis rendelettel összefüggésben a vállalkozáshoz való jog. Az Alkotmánybíróság később sem ment tovább a munkához való jog elemzésével kapcsolatban, ugyanis nem került elé olyan ügy, melynél szükséges lett volna a munkához való jogot vizsgálni, így az mondhatni önállótlanul fejlődött.¹²⁶ A munkához való jog körüli bizonytalanságot növeli, hogy az Alkotmánybíróság a gyakorlata során nem egységes eredetre vezette vissza. Előfordult, hogy a szerződési szabadságból,¹²⁷ máskor az emberi méltósághoz

¹¹⁹ 21/1994. (IV. 16.) AB határozat

¹²⁰ KUN i. m. 9.

¹²¹ 327/B/1992. AB határozat

¹²² KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, 2010. 100.

¹²³ 327/B/1992. AB határozat

¹²⁴ JUHÁSZ Gábor: A gazdasági és szociális jogok védelme az Alkotmányban és az Alaptörvényben. *Fundamentum*, 2012/1., 36.

¹²⁵ KÉRI Judit: A munkához való jog és a munkanélküliség kapcsolatának szociális jogi meghatározása. *Acta Universitatis Szegediensis: forum: publicationes doctorandum juridicorum*, 2016/6., 76. Elérhető: https://acta.bibl.u-szeged.hu/49933/1/forum_doctorandorum_2016_061-076.pdf

¹²⁶ SÓLYOM i. m. 679.

¹²⁷ 1178/B/1991. AB határozat

való jogból¹²⁸ származtatta, sőt olyan is volt, hogy a tulajdonhoz való joggal¹²⁹ kapcsolta össze a munkához való jogot.¹³⁰

3.4.2. Az Alaptörvény szerinti szabályozás

A munkához való jog, illetve a vállalkozáshoz való jog alkotmányos tartalmában a korábbi Alkotmányhoz képest változást hozott¹³¹ Magyarország Alaptörvénye.¹³²

Az Alaptörvény több helyen is említi a munkát, illetve a vállalkozás szabadságát, először a preambulumban.¹³³ A Nemzeti Hitvallás szerint ugyanis „[a] közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye.”

Az Alapvetés M) cikk (1) bekezdése szerint pedig Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik. Ahogy láttuk, a korábbi Alkotmányban a vállalkozáshoz való jog alapjogként a piacgazdaság mellett szerepelt. Az Alaptörvény ugyanakkor a piacgazdaság kifejezést nem említi, és az előbbi cikk a vállalkozás szabadságát a munkával állítja párhuzamba, mely egyezik az Alkotmánybíróság korábbi értelmezésével.¹³⁴ Ezen rendelkezés határozott jogi tartalmának vizsgálata azonban még várat magára.¹³⁵

A legnagyobb változást a munkához való joggal kapcsolatban a XII. cikk tartalmazza. Ez alapján mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.¹³⁶ Továbbá rögzíti, hogy Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.¹³⁷

Ebből megállapítható, hogy az Alaptörvény XII. cikke kifejezetten nem tartalmazza a munkához való jogot, hanem a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot, valamint a vállalkozáshoz való jogot deklarálja.¹³⁸

Egyes álláspontok szerint ennek oka, hogy a rendszerváltozást követő piacgazdasági viszonyok között az államnak nincsen közvetlen befolyása a gazdaság alakulására, így alanyi jogként a munkához való jog nem biztosítható.¹³⁹ Erre tekintettel változtatott a megfogalmazáson az Alaptörvény és a munkához való jog feltételeinek biztosítását tűzi ki célul. Így a munkához való jog továbbra is alapjognak minősül, ugyanakkor ez csak közvetetten jelenik meg, annak különböző aspektusain keresztül, mint a munka és a foglalkozás szabad megválasztása, illetve a vállalkozáshoz való jog.¹⁴⁰

¹²⁸ 44/B/1993. AB határozat

¹²⁹ 40/1997. (VII.1.) AB határozat

¹³⁰ KUN i. m. 10.

¹³¹ FÁBIÁN: A vállalkozáshoz való jog i. m. 6.

¹³² Magyarország Alaptörvénye 2011. április 25.

¹³³ FEKETE Balázs: Történeti elemek az EU-tagállamok alkotmány-preambulumaiban. In: LAMM Vanda (szerk.): *Preambulum az alkotmányokban*. CompLex, Budapest, 2011, 33-34.

¹³⁴ DRINÓCZI Tímea: *Gazdasági alkotmány és gazdasági alapjogok* i. m. 147.

¹³⁵ KUN i. m. 11.

¹³⁶ Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése

¹³⁷ Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdése

¹³⁸ Az Alkotmány ezzel szemben tartalmazta a munkához való jogot.

¹³⁹ ÁRVA Zsuzsanna: *Nagykommentár Magyarország Alaptörvényéhez. XII. cikkhez fűzött magyarázat*.

2023. január 1. időállapotú, 2023. évi Jogtár-formátumú kiadás, Budapest, Wolters Kluwer Kft., 2013. 5.

¹⁴⁰ SCHANDA-BALOGH i. m. 324.

Másik vélemény szerint a munkához való jognak mint önálló alapjognak az Alaptörvényben való említése azért maradt el, mert a munkához való jog alkotmányos védelemben részesíthető tartományát más jogok, például a foglalkozás szabad megválasztása vagy megélhetéshez való jog tartalmával meg lehet határozni. Az Alaptörvény ezzel összhangban az állammal szemben való elvárásként rögzíti, hogy teremtse meg a lehetőséget azok számára, akik dolgozni akarnak.¹⁴¹ Továbbá kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.¹⁴² Ugyanakkor nem tartalmazza az indokolatlan elbocsátással szembeni védelmet vagy a kényszermunka tilalmát.¹⁴³

Ilyen esetben „a munkához való joggal mint alanyi jogként értelmezhető önálló alapvető joggal nincs mit kezdeni.”¹⁴⁴ Ezekben az esetekben ugyanis nem marad olyan alkotmányos követelmény a munkához való joggal összefüggésben, amelyet más nevesített alapjog ne tartalmazna.¹⁴⁵ Ezt a szabályozási változást sok kritika érte, egyes álláspontok szerint a munkához való jognak a munka és a foglalkoztatás szabad megválasztására történő szűkítése aggályos,¹⁴⁶ más szerint pedig az alkotmányos gyakorlatot rögzíti ezáltal és a munkához való jog pozitív oldalát állami kötelezettségként szabályozza.¹⁴⁷

Új elemként került be az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdésébe a közösség gyarapodásához való hozzájárulás, melyből az következhet, hogy egyfajta munkavégzési kötelezettséget ír elő. Ezzel szemben ugyanakkor a (2) bekezdés államcélként rögzít, melynek értelmében az állam törekszik arra, hogy a munkalehetőségek hiánya minél kevésbé képezhesse gátját a munka és foglalkozás szabad megválasztása és a vállalkozáshoz való jog megvalósulásának. Drinóczy Tímea szerint azonban a (2) bekezdés ennél többről szól, abba beleértendő annak elismerése, hogy „a teljes foglalkoztatottság normatív előírása - figyelemmel annak gyakorlati megvalósíthatatlanságára - nem szerencsés; az államnak azonban feladata a gazdasági és jogi feltételek megteremtése; az "az dolgozhasson, aki akar", arra utal, hogy az állam e tekintetben is elismeri az egyén önmagáért viselt felelősségét”.¹⁴⁸ Kun Attila szerint „ez a normatív értékválasztás egyértelműen jelzi az alkotmányozó vízióját az egyén és a közösség kívánatos viszonyáról, valamint a munka elvárt társadalmi jelentőségéről (az ún. munkaparadigmáról)”.¹⁴⁹

Véleményem szerint az (1) bekezdés szerinti munkavégzési kötelezettség szemben áll a (2) bekezdéssel, hiszen az állam lényegében elismeri a teljes foglalkoztatás kizártságát, valamint az öngondoskodást erősíti, amely szintén ellentétes a közösség gyarapodásához való hozzájárulással.

Tekintettel arra, hogy ennél részletesebben nem fejt ki az Alaptörvény, hogy mit jelent a közösség gyarapodásához való hozzájárulás, ezért ennek jogi tartalommal való megtöltése még várat magára.

¹⁴¹ Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdése

¹⁴² Alaptörvény a XVII. cikkely (3) és (4) bekezdés

¹⁴³ JUHÁSZ i. m. 37.

¹⁴⁴ FÁBIÁN Ferenc: A vállalkozáshoz és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogról. In: *Tanulmányok a 65 éves Lenkovich Barnabás tiszteletére*, Budapest – Győr, Eötvös József Könyv-és Lapkiadó Bt. – Széchenyi István Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kara, 2015. 77-78.

¹⁴⁵ HALMAI Gábor-TÓTH Gábor Attila (szerk.): *Emberi jogok*. Budapest, Osiris, 2003. 848.

¹⁴⁶ PETROVICS Zoltán: A biztonság árnyékában. PhD Disszertáció, Budapest, 2016. 121.

¹⁴⁷ JUHÁSZ i. m. 37.

¹⁴⁸ DRINÓCZY Tímea: Gazdasági alkotmány az Alaptörvényben. *Jogtudományi Közlemény*, 2012/10., 369-383.

¹⁴⁹ KUN i. m.

Még az Alaptörvény hatályba lépését megelőzően az Alkotmánybíróság jelenleg is irányadó megállapításokat tett a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogról; így fenntartotta a korábbi álláspontját, hogy „a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való alapjog azonban nem alanyi jogot garantál meghatározott foglalkozás folytatásához, tevékenység végzéséhez. [...] Senkinek sincs abszolút joga a meghatározott foglalkozás, illetve valamely foglalkozásnak az általa kiválasztott formában történő gyakorlásához”.¹⁵⁰

Az Alkotmánybíróság egy határozatában vizsgálta az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdését és az Alaptörvény XII. cikk egymáshoz való viszonyát. E körben kifejtette, hogy „tartalmát tekintve azonos a munka és foglalkozás szabad megválasztásának joga is, ugyanakkor az Alaptörvény államcélként fogalmazza meg az ennek megvalósításához szükséges feltételek biztosítását, amit az Alkotmány munkához való jogként deklarált.”¹⁵¹

Az Alaptörvény által választott azon megoldás, hogy *expressis verbis* nem tartalmazza a munkához való jogot, nemzetközi viszonylatban is elfogadott. Az állam ugyanis nem kizárólag alapjogkénti nevesítéssel tehet eleget azon kötelezettségének, hogy a munkához való jog érvényesüljön, hanem úgy is, hogy azon specifikus jogok biztosításával garantálja azt, amelyek lefedik ezen jog tartalmát.¹⁵²

A foglalkozás szabad megválasztásához kapcsolódóan érdemes szólni a politikai¹⁵³ alapjogok közé tartozó közhivatal viseléséhez való jogról, mely mind a korábbi Alkotmányban, mind pedig az Alaptörvényben deklarálásra került.

Az előbbiben akként szabályozták, hogy minden magyar állampolgárnak joga van ahhoz, hogy rátermettségének, képzettségének és szakmai tudásának megfelelően közhivatalt viseljen.¹⁵⁴

Ezzel megegyezően rendelkezik a hatályos Alaptörvény is, mely szerint minden magyar állampolgárnak joga van ahhoz, hogy rátermettségének, képzettségének és szakmai tudásának megfelelően közhivatalt viseljen.¹⁵⁵

A közhivatal viselésének joga a magyar állampolgárokat illeti meg, ugyanakkor az nem minősül alanyi jognak, csak úgy, ahogy a munka és foglalkozás szabad megválasztása sem, hiszen az Alaptörvény nem rögzíti, hogy meghatározott közhivatalra, vagy munkakörre lenne joga az állampolgárnak, illetve a munkavállalónak.¹⁵⁶ Ez a szabály azt jelenti, hogy senkit nem szabad a közhivatal viselésének jogától megfosztani.¹⁵⁷ A közhivatal viselésének állampolgársághoz való kötése kivételt jelent az Európai Unióban a személyek szabad mozgásához kapcsolódó munkavállalásnál, ezért ezen korlátozás nem sérti az uniós jogot.¹⁵⁸

¹⁵⁰ 3380/2012. (XII. 30.) AB határozat

¹⁵¹ 3134/2013. (VII. 2.) AB határozat

¹⁵² KUN i. m. 10-11.

¹⁵³ Koi Gyula: A közhivatal viseléséhez való jog. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. 2021. <http://ijoten.hu/szocikk/a-kozhivatal-viselesehez-valo-jog>

¹⁵⁴ Alkotmány 70. § (6) bekezdés

¹⁵⁵ Alaptörvény XXIII. cikk (8) bekezdés

¹⁵⁶ 638/B/1997. AB határozat

¹⁵⁷ 638/B/1997. AB határozat

¹⁵⁸ EUMSZ 45. § (4) bekezdés

Mindkét szabályozásból az következik, hogy nem korlátozhatatlan alapjogról van szó, hiszen már az Alaptörvény is tartalmazza, hogy a jogszabályok a rátermettség, képzettség és szakmai tudás alapján szabhatnak feltételeket a közhivatal betöltéséhez.¹⁵⁹

Az Alkotmánybíróság több határozatában is elemezte a közhivatal viseléséhez való jog tartalmát. Az Alkotmánybíróságnak két ügyben is azt kellett vizsgálnia, hogy ellentétesek-e az Alkotmánnyal azon törvényi rendelkezések, amelyek lehetővé tették, hogy a munkáltató a közszolgálati jogviszonyt egyoldalúan, indokolás nélkül megszüntesse. Az egyikben a Kjtv.-nek¹⁶⁰ a kormánytisztviselők indokolás nélküli felmentésére módot adó 8. § (1) bekezdésébe foglalt szabály alkotmányosságáról,¹⁶¹ míg a másikban¹⁶² a Ktv.¹⁶³ 17. § (1) bekezdésének, a köztisztviselők indokolás nélküli felmentésének alkotmányosságáról döntött. Vizsgálta többek között a magánszféra és a közszféra munkaviszonyai közti különbséget, valamint a munkához való jogot is.

A közszféra munkajogára – szemben a versenyszférával – nem a szerződési szabadság és a magánjogi jellegű szabályozás, hanem egy zárt közszolgálati rendszernek megfelelő közjogi szabályozás jellemző, melyben mind a munkáltató és a munkavállaló az állami költségvetéstől függ. Ezen zárt rendszerű közszolgálatot a köztisztviselői jogviszonyok stabilitása jellemzi, tehát, hogy a köztisztviselő csak törvényben meghatározott feltételek esetén mozdítható el hivatalából.¹⁶⁴

A hazai alkotmánybírói gyakorlat alapján a jogviszony szabad felmondásának joga mind a munkavállalót, mind pedig a munkáltatót megilleti.¹⁶⁵ Továbbá nem szűkítette le a munkához való jogot kizárólag a munkaviszony keretében végzett munkavégzésre, hiszen azt alanyi jogként a munka, a foglalkozás és a vállalkozás szabad megválasztásának és gyakorlásának jogaként értelmezte.¹⁶⁶ Hangsúlyozta az Alkotmánybíróság, hogy a határozatlan idejű munkavégzésre irányuló jogviszonyokban a munkavállaló hosszú távon számíthat arra, hogy munkájával gazdasági biztonságot tud teremteni maga és családja számára. Azonban ezen jogviszonyok aszimmetrikusak, melyekben a munkavállalók ki vannak szolgáltatva a munkáltatónak. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozásának lényege éppen az, hogy a függőségi viszonyban lévő munkavállaló kiszolgáltatottságát ellensúlyozzák akként, hogy védelmet nyújt a jogviszony indokolatlan és önkényes megszüntetése ellen.¹⁶⁷

A munkáltató szabad felmondási jogával kapcsolatban kiemelte az Alkotmánybíróság, hogy az csak a szerződésen alapuló munkaviszonyok tekintetében értelmezhető, a közszolgálati jogviszonyokban viszont nem. A közszolgálati jogviszonyokban ugyanis a felmentési jog törvényen alapul, az indokolási kötelezettség pedig az állam intézményvédelmi kötelezettség körébe tartozó garanciális követelmény.

A közhivatal viseléséhez való jog leginkább azt jelenti, hogy az állam a közhivatal betöltését nem kötheti olyan feltételhez, amely magyar állampolgárokat alkotmányos indok nélkül zár el a közhivatal elnyerésének lehetőségétől.

¹⁵⁹ ÁRVA Zsuzsanna: *Nagykommentár Magyarország Alaptörvényéhez*, 2023. január 1. időállapotú, 2023. évi Jogtár-formátumú kiadás. Budapest, Wolters Kluwer Kft., 2023. XXIII. cikkhez fűzött kommentár.

¹⁶⁰ A kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény

¹⁶¹ 8/2011. (II. 18.) AB határozat (a továbbiakban: Abh 1.)

¹⁶² 29/2011. (IV. 7.) AB határozat

¹⁶³ A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény

¹⁶⁴ Abh 1.

¹⁶⁵ 67/2009. (VI.29.) AB határozat.

¹⁶⁶ 21/1994. (IV.16.) AB határozat

¹⁶⁷ Abh 1.

Az Alkotmánybíróság mindezek alapján e határozataiban alkotmányellenesnek ítélte és megsemmisítette azokat a törvényi rendelkezéseket, amelyek a közszolgálatban álló tisztviselők törvényi feltételek és indokolás nélküli felmentésére adtak lehetőséget.¹⁶⁸ Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója számára biztosított minden törvényi korlátozás nélküli szabad döntési jogkör alkotmányellenesen korlátozta a munkához való jogot, valamint a közhivatal viselésének jogát is.¹⁶⁹ Továbbá az államnak az intézményvédelmi kötelezettsége körébe tartozik, hogy védelmet nyújtson a munkáltatói jogkör gyakorlójának a felmentésre irányuló önkényes döntésével szemben; a törvényhozó kötelezettsége olyan garanciális szabályok kidolgozása, melyek biztosítják a köztisztviselők törvényes indok nélküli elbocsátás kizárását.¹⁷⁰

Mindezek alapján megállapítható, hogy a hazai alkotmánybírósági gyakorlat a munka és foglalkozás szabad megválasztásának joga alá – álláspontom szerint helyesen – vonja nemcsak a klasszikus értelemben vett munkaviszonyokat, hanem a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat is, így ezen alapjog szorosan összefügg a közhivatal viseléséhez való joggal.

Az Alaptörvény XII. cikkével kapcsolatban röviden érinteni szükséges a közfoglalkoztatás keretében végzett munkavégzés témakörét is. A közfoglalkoztatás a rendszerváltást követően hazánkban folyamatosan jelen volt, azonban többször is lényeges átalakításon ment át a közfoglalkoztatás rendszere, először 2008-ban, majd pedig 2011-ben.¹⁷¹ Jelenleg a 2011. július 27. napján hatályba lépett jogszabály szabályozza.¹⁷² A közfoglalkoztatási jogviszony jellege és alkotmányos alapja nem egyértelműen meghatározott,¹⁷³ ezt az Alkotmánybíróság is részletesen vizsgálta. A közfoglalkoztatás az Alaptörvény XII. és XIX. cikkeiben megfogalmazott államcélok határán helyezkedik el, hiszen egyrészt egy atipikus foglalkoztatási formaként, másrészt pedig szociális ellátásként is értelmezhető. A közfoglalkoztatás¹⁷⁴ ugyanis egy olyan munkaerőpiac felé terelő mechanizmus, amely magasabb juttatásokat kínál, mint a szociális ellátások, viszont kevesebbet, mint a nyílt munkaerőpiac.¹⁷⁵ A munkaerőpiaci foglalkoztatási jellegű jogviszonyok és a szociális ellátások közti határterületi jellegét erősíti az is, hogy háttérjogszabályként a közfoglalkoztatásban az Mt. szabályait kell alkalmazni¹⁷⁶ valamint, hogy nyugdíjszerző időnek minősül.¹⁷⁷ Ugyanakkor a jogviszony közjogi jellegét erősíti, hogy a segély helyébe munkavégzés lép, továbbá eltérés van a magánjogi jogviszonytól annak alanyai, tárgya és az ellenszolgáltatás (munkabér) tekintetében is, hiszen minimálbérnél alacsonyabb összegű. A közfoglalkoztatás kizárólag közfeladatra szervezhető foglalkoztatási

¹⁶⁸ 3074/2013. (III.14.) AB határozat

¹⁶⁹ Abh 1., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat

¹⁷⁰ Abh 1.

¹⁷¹ GERŐ Márton-VIGVÁRI András: Közfoglalkoztatás, redisztribúció és helyi hatalom. Elérhető: https://www.esely.org/kiadvanyok/2019_2/esely_2019-2_1-1_gero-vigvari_kozfogalkoztatatas.pdf

¹⁷² A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény

¹⁷³ KUN i. m. [35]. Lásd még: BAGÓ József: A közfoglalkoztatás célja és szabályozása. *Munkaügyi Szemle*, 57. évf. 1. sz., 2013.

¹⁷⁴ A törvény indokolása szerint a közfoglalkoztatás az aktív korú, munkaképes, ám a munkaerőpiacról kiszorult munkavállalók átmeneti foglalkoztatását teremti meg, célul tűzve ki ezen munkavállalók munkaerőpiacra való visszavezetésének elősegítését.

¹⁷⁵ 30/2017. (XI. 14.) AB határozat

¹⁷⁶ 2011. évi CVI. törvény 55. §

¹⁷⁷ A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 5. § a) pont

forma, amely a foglalkoztató és foglalkoztatott között, munkavégzésre, próbaidő kikötése nélkül, határozott időre létesíthető, az Mt. szerinti munkaszerződés megkötésével.¹⁷⁸

Az Alkotmánybíróság tehát megállapította, hogy „a közfoglalkoztatási jogviszony tartalmi értelemben egy olyan sajátos, atipikus munkaviszony, ami a funkcióját illetően szociális rendszerhez kapcsolódik, azaz a vizsgált foglalkoztatási forma a szociálpolitika és a foglalkoztatáspolitikai metszéspontjában helyezkedik el.”¹⁷⁹

Az Alaptörvény a fentiek alapján a korábbiakkal egyezően továbbra is együtt kezeli a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot, illetve a vállalkozáshoz való jogot. Ugyanakkor különbség a két jog között, hogy az előbbi kizárólag természetes személyeket illet meg, az utóbbi jogosultja pedig természetes és jogi személy is lehet.¹⁸⁰ Kiss György rámutat, hogy a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog a klasszikus alapjogi felfogás szerint egységnek tekintendő, tehát ugyanazon alapjogon belül minősíthető a munkáltató és a munkavállaló ez irányú szabadsága. A vállalkozáshoz való jog (vállalkozás szabadsága) és munkához való jog azonban élesen elválik egymástól, mivel a munkáltatóként megjelenő vállalkozónak általában rendelkezésére áll az a tényleges szabadság, amelynek köszönhetően ezen jogát könnyen realizálhatja, míg a munkavállalónak ilyen háttéré az esetek többségében nincsen.¹⁸¹

A munkavégzés tehát – személyiségfejlesztő hatása és az egzisztenciális biztonság miatt – az emberi méltósághoz szorosan kapcsolódik. Kétségtelen, hogy a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése a munkavállalót érzékenyen érinti, hiszen ennek következtében elveszíti a munkaviszonyból származó jövedelmét, mely az anyagi helyzetét negatívan befolyásolja.

Felmerülhet kérdésként, hogy a munkaviszony megszüntetés mely eseteiben illeti meg védelem a munkavállalót?

Álláspontom szerint minden munkaviszony megszüntetés ellen szükséges a védelem, annak érdekében, hogy a védelmi szabályok biztosítani tudják, a megszüntetés nem sérti az emberi méltóságból fakadó jogokat, így a munkához való jogot sem.¹⁸²

4. A munkaviszony megszüntetésének elméleti alapjai

A fentiekből következően a munkához való joghoz tartozik a munkaviszony megszüntetés elleni védelem is. A dolgozat témája okán a „piramis” alján szükségesnek tartom – a munkaviszony megszüntetés szabályozási rendszerének megértéséhez – a munkaviszony rendeltetésének, a rendeltetésvesztés okainak tisztázását, hiszen ez vezet a munkaviszony befejezéséhez.

4.1. A munkaviszony fogalma, rendeltetése

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése szempontjából elengedhetetlen annak meghatározása, hogy mi is a munkaviszony, mi a rendeltetése.

A munkaviszony fogalmának és rendeltetésének meghatározása nem egyszerű feladat, ugyanis azt sem a nemzetközi munkajog, sem pedig az uniós jog nem határozza meg egységesen. A

¹⁷⁸ 2011. évi CVI. törvény 1. § (2) bekezdés

¹⁷⁹ 30/2017. (XI. 14.) AB határozat

¹⁸⁰ 3380/2012. (XII. 30.) AB határozat

¹⁸¹ KISS i. m. 247.

¹⁸² Lásd korábban, 5. oldal. Részletesebben lásd: Erika KOVÁCS: The legal nature of Art. 30 CFREU ¿ A human right, a fundamental right, a right? In: Mario Vinkovic: *New developments in EU labour, equality and human rights law*. Osijek, University of Osijek, 2015. 15-16.

teljesség igénye nélkül a következőkben röviden felvázolom a munkaviszonyra vonatkozó nemzetközi irodalmi álláspontokat, az ILO és az EUB gyakorlatát, valamint a hazai irodalom álláspontját és a gyakorlatot.

A nemzetközi irodalomból kiemelendő Otto Kahn-Freund megállapítása, mely szerint a munkaviszony jellemzője, hogy a hatalom birtokosa (munkáltató) és a hatalommal nem rendelkező munkavállaló között létesül. A munkavállaló alá van rendelve a munkáltatónak, míg a munkáltató pedig a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat köteles betartani.¹⁸³

Mark Freedland a munkaszerződés kettős struktúrájának elméletével kapcsolatban kifejtette, hogy a munkaviszony elsődlegesen a munkavégzés és a bérfizetés kötelezettségét jelenti; míg másodlagosan a felek azon ígéretét, hogy a munkáltató a munkavállalót hosszabb távon, a jövőben is foglalkoztatja, a munkavállaló pedig, hogy a jövőben is dolgozni fog.¹⁸⁴

A munkaviszony rendeltetésével kapcsolatban az ILO foglalkoztatásról és munkanélküliség elleni védelemről szóló 168. számú egyezmény preambuluma hangsúlyozza a munka és a produktív foglalkoztatás fontosságát, ugyanis ez a közösség számára erőforrásokat teremt, továbbá a munkavállalóknak ezáltal jövedelmük keletkezik, valamint a munkavállalók társadalmi szerepét és önbecsülését is jelentős részben a munkavégzés határozhatja meg.¹⁸⁵

A munka ebből következően elősegítheti a személyiség kibontakozását, az önbecsülés és a dolgozók társadalmi megbecsülésének erősödését, amelyek a munkavállalók számára az autonóm választás lehetőségét is biztosítják.¹⁸⁶

Egy újabb álláspont szerint napjainkban a gyorsan változó gazdasági helyzetek miatt a felek már nem hosszútávú munkavégzésben és foglalkoztatásban állapodnak meg. A munkáltatók a rövid távú munkaviszonyokat preferálják, melyek alkalmasak arra, hogy az azonnali munkaerő szükségleteiket kielégítsék, valamint fenntartsák a piac változásához szükséges rugalmasságot. A munkáltatók ez esetben piacképes ismereteket és tapasztalatokat kínálnak a munkavállalóknak, melynek következménye, hogy a munkavállaló anyagi biztonsága nem az adott munkáltatótól függ, hanem a saját piacképességétől. Egyre több esetben így már nem elvárás a munkaviszonnyal szemben a hosszú távú munkavégzés, hanem sokkal inkább a hosszú távú piacképesség.¹⁸⁷

Az ILO a munkaviszonyról szóló 198. számú Ajánlásában nem határozta meg a munkaviszony fogalmát, ugyanakkor előírta a részes államoknak, hogy határozzák meg a munkaviszony fennállásának megállapításához szükséges feltételeket, melyek körében vizsgálandó, hogy a munkát más irányítása alatt és díjazás ellenében végzik-e.¹⁸⁸

A munkaviszony annak ellenére, hogy a nemzetközi jog nem határozza meg egységesen, egyetemes fogalomnak minősül, amely jogi kapcsolatot hoz létre egy munkavállalónak nevezett személy (angol jogi terminológiában employee vagy worker) és egy másik személy, a munkáltató között, akinek bizonyos feltételek mellett munkát vagy szolgáltatást nyújt díjazás

¹⁸³ Otto Kahn-Freund: *Labour and the law*. London, Stevens & Sons, 1983. 22.

¹⁸⁴ Mark FREEDLAND: *The Contract of employment*. Oxford, Oxford University Press, 1976. 20.

¹⁸⁵ Elérhető: <https://2010-2014.kormany.hu/download/8/2a/01000/168E.pdf>

¹⁸⁶ Hugh COLLINS: Is There a Human Right to Work? In: Virginia MANTOUVALOU (szerk.): *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*. Oxford-Portland-Oregon, Hart Publishing, 2015. 18.

¹⁸⁷ Rachel ARNOW-RICHMAN: Just Notice: Re-Reforming Employment At-Will. 58 UCLA L. Rev. 1., 2010. 32-33.

¹⁸⁸ 198. számú Ajánlás 9. cikk

ellenében.¹⁸⁹ Másképp fogalmazva a munkaviszonyban a természetes személy (munkavállaló) díjazás fejében vállalja, hogy saját tevékenységét/munkáját másnak (munkaadónak) az irányítása, a felügyelete, illetve az ellenőrzése alatt végzi. A munkavállaló tehát díjazás ellenében vállalja a szellemi vagy fizikai tevékenység végzését a munkáltatónak, alárendeltségi viszony keretében.¹⁹⁰

Csak úgy, ahogy a nemzetközi munkajog, az Európai Unió joga sem definiálta egységesen a munkaviszony fogalmát. Sem az Alapító Szerződések, sem pedig a munkajogi tárgyú irányelvek nem rendelkeznek ezen fogalomról. Az EUB gyakorlata alapján a munkaviszony fogalmát a tagállamoknak kell meghatározniuk, azonban a nemzeti jognak figyelemmel kell lennie olyan alapelvekre, mint a méltányosság és a diszkrimináció tilalma.¹⁹¹

A Bíróság a gyakorlata során ugyanakkor kidolgozta az uniós munkavállaló fogalmát, melyből a munkaviszony elemei is kirajzolódnak. Először a Lawrie-Blum ügyben¹⁹² határozta meg a szabad mozgás jogával összefüggésben a munkavállalót (uniós terminológiában: worker) akként, mint bármely személy, aki meghatározott ideig szolgáltatást nyújt egy másik személynek, annak irányítása alatt, amelynek ellenértékéért tőle díjazást kap.

A kezdetben csak a szabad mozgás joga kapcsán kialakított uniós munkavállaló fogalom egyre szélesebb körben érvényesül; a Bíróság a gyakorlata során fokozatosan kiterjesztette¹⁹³ az egyenlő bánásmódra, majd pedig a munkajogi tárgyú irányelvekre is annak érdekében, hogy az uniós jog hatékonyan érvényesüljön.¹⁹⁴ Továbbá a fogalmat a gyakorlat egyre tágabban értelmezi, annak alapvető elemei: a valódi gazdasági tevékenység, a másik fél irányítása és az ennek ellenértékéért járó díjazás.¹⁹⁵ Ebből véleményem szerint következik, hogy a

¹⁸⁹ ILO Report V The scope of the employment relationship Fifth item on the agenda. Geneva, International Labour Conference 91st Session 2003. 2. Elérhető:

<https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>

¹⁹⁰ EU-ILO PROJECT TOWARDS SAFE, HEALTHY AND DECLARED WORK IN UKRAINE Employment Relationship

Online training series International and EU Labour Standards Background paper, Június 2020. 9.

¹⁹¹ Bernd WAAS: The Legal Definition of the Employment Relationship. *European Labour Law Journal*, Volume 1, No. 1. 2010. 49.

¹⁹² C-66/85 Deborah Lawrie-Blum vs. Land Baden-Württemberg 16. bekezdés

¹⁹³ Az ehhez kapcsolódó ítéletek összefoglalását és elemzését lásd: Martin RISAK-Tomas DULLINGER: *The Concept of "Worker" in EU Law: Status Quo and Potential for Change*. ETUI,

www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-forchange,

illetve Emanuele MENEGATTI: Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal*, 11., 2020.

¹⁹⁴ GYULAVÁRI Tamás: A „worker” fogalma az Európai Bíróság esetjogában. *Miskolci Jogi Szemle*, 2022/1. különszám - Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás egyetemi tanár 85. születésnapjára, 143.

Ma már az az elfogadott álláspont, hogy minden munkajogi tárgyú és anti-diszkriminációs irányelvre az uniós munkavállaló fogalmát kell alkalmazni. In: Emanuele MENEGATTI: The Evolving concept of “Worker” in EU Law. *Italian Labour Law E-Journal*

12/2019. 80.

¹⁹⁵ GYULAVÁRI i.m. 144.

Az uniós esetjog alapján munkavállalónak minősül többek között az ügyvezető, akinek jelentési kötelezettsége van a felügyelőbizottság felé (C-232/09 Dita Danosa v LKB Līzings SIA), az igazgatótanácsi tag, aki tevékenységét más utasítása alapján végzi (C-229/14 Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH), valamint a színlelt önfoglalkoztató is (C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden).

Az uniós gyakorlat a fogalom egységesítésével biztosítja a Szerződésekben, valamint az Alapjogi Chartában foglalt munkavállalói jogok érvényesülését. Ez a munkavállaló fogalom csak az uniós szabályok személyi hatályával kapcsolatban alkalmazandó, tehát a tagállamok a nemzeti jogukban más munkavállaló fogalmat alkalmazhatnak/alkalmazhatnak. Ugyanakkor a nemzeti jogok munkavállaló fogalmának az uniós jog elsőbbsége okán meg kell felelnie az irányelveknek, valamint az uniós gyakorlatnak, így az uniós munkavállaló fogalma nagy

munkaviszony lényegi elemei közé tartozik az egyik fél irányításával, díjazás ellenében végzett munka (valódi gazdasági tevékenység).

A hazai jogirodalom összevetése alapján a munkaviszony olyan foglalkoztatásra irányuló jogviszony, amely a munkakörrel meghatározott tevékenység rendszeres és személyesen, ellenérték fejében történő elvégzésére jön létre a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaszerződéssel, melyben a munkáltatót széleskörű irányítási és ellenőrzési jog illeti meg.¹⁹⁶

A munkaviszony rendeltetésének meghatározása azért szükséges, mert a megszűnés akkor következik be, amikor a munkaviszony nem tudja a továbbiakban megvalósítani azt a célt, amely okból létrejött. Ebből következik, hogy a munkaviszony megszűnése vagy megszüntetése a rendeltetésvesztés miatt történik.¹⁹⁷

A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének egyes módozatai alapvetően megegyeznek a klasszikus magánjogi, kötelmi jogi tényállásokkal. A munkajog szabályait – így a megszűnés és megszüntetés szabályait is – azonban meghatározza a munkaviszony rendeltetése, valamint a felek közötti egyenlőtlen, alá-fölérendeltségi viszony.¹⁹⁸

A kötelmi jog szerint a kötelem, a szerződés megszűnése, illetve a megszüntetése fakadhat a szolgáltatás (rendeltetésszerű) teljesítéséből, valamelyik fél halála vagy jogutód nélküli megszűnése okán, abból, hogy ugyanaz a személy lesz a jogosult és a kötelezett, a felek erre irányuló megállapodásából, valamint jogszabályi, bírósági vagy hatósági rendelkezésből.¹⁹⁹

A munkaviszony fenntartásának elengedhetetlen feltétele – szemben a legtöbb kötelmi jogi jogviszonnyal – a rendszeres teljesítés. Éppen ezért főszabály szerint a teljesítéssel a munkajogviszony nem szűnik meg.²⁰⁰

A munkaviszony akkor tudja a rendeltetését betölteni, ha a teljesítés állandó és zavartalan. De mi is a munkaviszony rendeltetése?

A munkaviszony rendeltetését mint fogalmat az Mt. megemlíti,²⁰¹ ugyanakkor a tartalmát nem határozza meg. A rendeltetés meghatározásakor a munkáltató és a munkavállaló közti viszony tartalma szerinti jogokból és kötelezettségekből, illetve a munkaviszony fogalmi elemeiből indulhatunk ki.

hatással lesz a tagállamok belső jogára. In: Emanuele MENEGATTI: Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal*, 11., 2020. 42. és GYULAVÁRI i. m. 148.

¹⁹⁶ RADNAY József: *Munkajog. Budapest*, Szent István Társulat, 2006. 85. SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja*. Második rész. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1935. 234., SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog IV. Kötelmi jog. Különös rész*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata. Budapest, 1942, 547., KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. 49–50., WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1978. 109., LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I*. Vince, Budapest, 2000. 69–70., KISS György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2000. 17., PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. L'Harmattan, Budapest, 2006. 46., GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014. 30–45., GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014. 69–141., PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i.m. 35.

¹⁹⁷ GARANCSY Gabriella: *A munkajogviszony megszűnése*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1970. 24-25. Továbbá: GYULAVÁRI: *Munkajog* i. m. 173., PETROVICS i. m. 55-56.

¹⁹⁸ GYULAVÁRI: *Munkajog* i. m. 172.

¹⁹⁹ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 6:3. §

²⁰⁰ Kivétel a meghatározott feladat elvégzésére létesített határozott idejű munkaviszony, amikor is a teljesítéssel végbemegy a szerződés és a jogviszony megszűnik. In: GYULAVÁRI: *Munkajog* i. m. 172-173.

²⁰¹ Mt. 9. § (2) bekezdés szerint a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.

A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.²⁰² Az Mt.-hez fűzött kommentár a munkaviszony rendeltetését a munkáltató gazdasági céljainak elérése érdekében történő foglalkoztatásként határozza meg.²⁰³

A munkaviszony rendeltetése azonban nem lehet – már a munkaszerződésből, illetve a munkaviszony fogalmából kiindulva sem – csak a munkáltató gazdasági céljainak megvalósítása. A munkaszerződés Mt. szerinti tartalma alapján a munkáltató köteles bért fizetni. Ebből következik, hogy a munkaviszony rendeltetésébe beletartozik a munkavállaló megélhetésének biztosítása is. Nem elhanyagolható továbbá, hogy a munkaviszonyok kapcsolódnak a termeléshez, így gazdasági és társadalmi rendeltetésük is van.²⁰⁴

Ugyanakkor a munkavégzés a munkavállalóhoz mint személyhez kötődik, a dolgozó a munkaviszonyban teljes személyiséggel vesz részt.

Garancsy Gabriella szerint a munkaviszony rendeltetése a felek által kitűzött azon célok megvalósítása, amelynek érdekében a munkaviszony létrejött; a munkáltató oldaláról, hogy olyan dolgozót alkalmazzon, aki az adott feladatot el tudja látni, míg a munkavállaló oldaláról, hogy a képzettségét és a képességét egy számára megfelelő munkakörben gyakorolhassa, amely tevékenységért megfelelő bért kap.²⁰⁵

Ezen állásponthoz hasonlóan Petrovics Zoltán megközelítése a munkavállaló oldaláról, hogy a munkaviszony az értelmes emberi munka ígéretét biztosítja a dolgozók számára, amely szerencsés esetben segíti a személyiség kibontakozását, ezáltal gazdasági és szellemi értelemben hozzájárulva az egyéni autonómia megvalósításához.²⁰⁶

Tehát a munkaviszonynak többféle rendeltetése van: egyrészt a munkáltató működésével kapcsolatos feladatai ellátásának biztosítása megfelelő munkaerővel,²⁰⁷ és ezáltal a gazdasági céljainak megvalósítása. A munkavállaló oldaláról tekintve a megélhetésének és ideális esetben személyisége fejlődésének biztosítása. Tágabb körben, áttételesen pedig a munkaviszonyok hozzájárulnak a társadalmi szükségletek kielégítéséhez, a gazdaság és a társadalom normális működéséhez.²⁰⁸

A munkaviszony további fontos eleme, éppen a folyamatos és zavartalan teljesítésből következően, a stabilitás.

²⁰² Mt. 42. § (2) bekezdése

²⁰³ BANKÓ Zoltán - BERKE Gyula - KAJTÁR Edit - KISS György - KOVÁCS Erika - SZÓKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2023. 2023. január 1. időállapotú. 2023. évi Jogtár-formátumú kiadás.

Az Mt. 9. §-hoz fűzött magyarázat.

²⁰⁴ Ezt támasztja alá a csoportos létszámcsökkentések uniós szabályozása is, mely kiemelt hangsúlyt fektet a munkaügyi hatóságok értesítésére, hiszen az egy időben nagyobb létszámú elbocsátást a tagállami munkaerőpiac és ezáltal a gazdaság is megéri.

²⁰⁵ GARANCZY i. m. 24.

²⁰⁶ PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2022. 56-57.

²⁰⁷ Nem csak a munkaviszony az a jogviszony, amely a munkáltató ezen szükségletét ki tudja elégíteni. A polgári jog klasszikus kötelmi jogi – a megbízási és vállalkozási – munkavégzésre irányuló jogviszonyai is alkalmasak lehetnek ezen célok eléréseire. Ugyanakkor Kártyás Gábor szerint a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltség, a munkáltatói kontrollra való igény továbbra is jelen van a munka világában. Ebből fakadóan nem lehet minden munkavégzésre irányuló jogviszonyt mellérendelt jogviszonnyal felváltani. In: KÁRTYÁS Gábor: XXI. század és munkajog: megőrizni vagy megreformálni? PÁL Lajos-PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád – 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2020. 47.

²⁰⁸ PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 57.

A munkaviszony tehát – eltérően a klasszikus polgári jogviszonyoktól – jellemzően továbbra is tartós, hosszabb távú kötelezettségvállalást jelent.

Ugyanis a munkavállalónak az esetek többségében egyértelműen érdeke a munkaviszony fenntartása, hiszen a munkavégzés elengedhetetlen az anyagi biztonsága eléréséhez. Ezt az álláspontot képviselte a magyar Alkotmánybíróság is a 29/2011. (IV.7.) AB határozatban,²⁰⁹ mely szerint a munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása. Határozatlan időtartamú munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetén a munkavállaló hosszú távon számít arra, hogy munkája gazdasági biztonságot biztosít maga és családja számára.

Meg kell azonban említeni, hogy természetesen nem kizárólag a munkaviszony szolgálhat alapul az ember megfelelő anyagi biztonságának megteremtéséhez. Egyrészt nincs szüksége mindenkinek munkavégzésre jövedelemszerzés céljából (például vagyona, befektetése fedezi a megélhetését), másrészt nem munkaviszony keretében végzett tevékenységgel, polgári jogi szerződések teljesítésével is lehet megfelelő jövedelemhez jutni.²¹⁰

A munkaviszonynak tehát a munkaviszony szereplői oldaláról megközelítve különböző rendeltetése van. Ebből kiindulva milyen esetekben következhet be a munkaviszony rendeltetésvesztése?

4.2. A munkaviszony rendeltetésvesztése

A rendeltetésvesztés tág fogalom, amely minden olyan tényt magában foglal, melynek következtében a felek szabadulnak a kötelemből, vagyis a munkaviszony megszűnéséhez, illetve megszüntetéséhez vezet. Ezt a jogirodalomban úgy fogalmazták meg, hogy a munkaviszony megszüntetésének oka csak az lehet, ha a munkaviszony a továbbiakban nem tudja betölteni azt a célt, amely miatt létrejött.²¹¹

A rendeltetésvesztés nem pusztán jogi fogalom, az ahhoz vezető okoknak ugyanis gyakran gazdasági, szociológiai vagy pszichológiai eredetük van. Ebből fakadóan a rendeltetésvesztés különböző eseteinek vizsgálata szükséges a megfelelő jogi szabályozás kialakításához.

Jogi szempontból megközelítve a rendeltetésvesztés okait többféleképpen csoportosíthatjuk. Egyrészt megkülönböztethetünk objektív és szubjektív jogi tényeket. Az objektív jogi tények lehetetlenné teszik a munkaviszony fenntartását (például: a munkavállaló halála, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése). Ezzel szemben a szubjektív tények esetén a rendeltetésvesztés a felek oldalán következik be; tehát ezen kategóriába tartozik a munkavállaló és a munkáltató részéről történő rendeltetésvesztés.

A munkavállaló érdekkörében a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó döntés nagyon sokféle ok miatt következhet be. Gyakori, hogy a munkavállaló teljes mértékben szubjektív, kizárólag a pszichológia által feltárható indokok, belső motivációk miatt dönt a felmondás mellett, míg más esetekben objektív, a külső szemlélő számára is érthető tényezők játszanak szerepet ezen döntésében.²¹² A munka díjazása, a munkakörülmények általában fontos szerepet játszanak a munkavállaló döntésében, azonban ezen tényezők megítélése nagyban függ a munkavállaló személyiségétől, életkorától, illetve egyéb magánéletével kapcsolatos körülményektől.²¹³ Természetesen ezen túlmenően más szempontok is hatnak a

²⁰⁹ Elérhető: <https://njt.hu/jogszabaly/2011-29-30-75>

²¹⁰ PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 59.

²¹¹ GARANCSY i. m. 24-25.

²¹² GARANCSY i. m. 27-29.

²¹³ PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 60., továbbá Mary Ann GLENDON – Edward R. LEV: Changes in the Bonding of the Employment Relationship: An Essay on the New Property. Boston College Law Review. Volume 20, Issue 3, 1979. 476.

munkavállalókra. Egy 1972-es amerikai kutatás rámutatott, hogy a fizikai munkát végzők és a szellemi foglalkozást végzők között nagy eltérések lehetnek a munkájukkal kapcsolatos preferenciákat illetően; így a fizikai dolgozóknál első helyen szerepel a munkabér kérdése, az állásbiztonság a harmadik, a munka érdekessége pedig csak az ötödik helyre került, míg a szellemi munkát végzők esetében a legfontosabb a képességeik fejlesztése volt, és a fizetést csak a második helyre sorolták.²¹⁴

A munkahelyváltást ösztönözheti továbbá a személyiség teljesebb kibontakoztatásának igénye, a kollégák vagy a vezető és a beosztott közötti kapcsolat megromlása, illetve a munkatársakkal folytatott kommunikáció. Továbbá közrejátszhatnak személyes változások, így az egészség megromlása, a családi állapot változása vagy egyéb magánéleti problémák felmerülése.

Szintén érdekmúláshoz vezethet a munkáltató magatartása, a jogkörgyakorlásának és a munkaszervezésnek módszerei.²¹⁵

Tekintettel arra, hogy jelen dolgozat témája elsődlegesen a munkáltató gazdasági indokból történő felmondása, és a fenti esetekben a munkavállaló oldalán történik rendeltetésvesztés, ezért a továbbiakban ezekkel nem foglalkozom.

A munkaviszony megszüntetésének joga a munkáltató egyik legfontosabb jogosultsága, enélkül ugyanis nem tudná tevékenységét hatékonyan ellátni. Ezen jogosultság ugyanolyan kiemelkedő, mint a munkavállalók kiválasztásához való jog. Hiszen a vállalkozások, munkáltatók megfelelő működése nem csak egyéni érdek, hanem gazdasági szempontból a társadalom javát is szolgálja. Egy gazdasági versenyre épülő társadalomban ugyanis az általános jóléti szempontokkal lenne ellentétes, ha a munkavállaló abban az esetben is megtarthatná a munkáját, ha ezt a magatartása, képessége vagy gazdasági, technológiai, szervezeti ok nem indokolja.²¹⁶

A munkaviszony rendeltetésvesztése a munkáltató oldalán egyrészt bekövetkezhet akkor, ha a működésével összefüggő feladatok ellátásához már nem szükséges az adott munkakör fenntartása, másképpen megfogalmazva a vállalkozási feladatok szerinti igény határozza meg az adott munkakör létét.²¹⁷

Okozhatják ezt objektív gazdasági körülmények mint például keresletcsökkenés, technológiai újítás, munkamódszerek változása; valamint a gazdasági folyamatokból következő, a munkáltató szubjektív értékeléséből fakadó a szervezet átalakítására, feladatellátásainak megváltoztatására vonatkozó döntései, amelyek miatt a munkaviszony fenntartása szükségtelenné válik.

Az előbbieken felsorolt munkaviszony megszüntetések a munkáltató működésével összefüggő gazdasági döntésekből, szervezeti okokból fakadnak (angolul: economic dismissal), és legtöbbször a munkakör teljes megszűnéséhez vezetnek.

Másrészt a munkaviszony jellemzően úgy szűnik meg, hogy a munkakör továbbra is megmarad, csak más munkavállaló látja el a munkakörhöz kapcsolódó feladatokat. Ilyenkor a munkaviszony megszüntetése a munkavállaló személyében rejlő ok miatt következett be, amely visszavezethető a munkavállaló magatartásával vagy képességeivel kapcsolatos problémákra

²¹⁴ GLENDON-LEV: i. m. 476.

²¹⁵ PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 61.

²¹⁶ Bob HEPPLÉ: European rules on dismissal law. *Comparative Labor Law Journal*, 1997. 18(2), 204.

²¹⁷ GARANCSY i. m. 25., LEHOCZKYNÉ Kollonay Csilla: *A munkajogviszony megszüntetése* i. m. 125.

(personal dismissal). Ezekben az esetekben tehát – kötelmi jogi szempontból – a szerződés teljesítése, a munkavégzés nem megfelelő.²¹⁸

A jogirodalom használja továbbá a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban az individuális és kollektív megszüntetés fogalmát, mely a szubjektív tények alternatív csoportosításának tekinthető. Az individuális vagy egyéni munkaviszony megszüntetés kizárólag egy munkavállalóra fókuszál, míg a kollektív munkaviszony megszüntetés több munkavállaló elbocsátásával megvalósuló munkaerő-csökkentés (például az üzem átszervezése miatt).²¹⁹ Pontosabb megfogalmazás azonban a gazdasági, illetve a munkavállaló személyében rejlő okból történő megszüntetés, mivel egyetlen munkavállaló is elbocsátható gazdasági és személyes okból is, valamint több munkavállaló munkaviszonya is megszüntethető a magatartása vagy képessége miatt. A gazdasági okból történő felmondás ugyanakkor kollektív munkaviszony megszüntetéssé alakulhat, ha az több munkavállalót is érint.²²⁰

Látható tehát, hogy a fentiekben bemutatott csoportok elhatárolása nem egyszerű. Az objektív tények jól körülhatárolhatók, ugyanakkor a szubjektív tények köre már kevésbé egyértelmű. A munkavállaló és a munkáltató részéről a rendeltetésvesztést nem csak jogi tények befolyásolják. A munkavállaló oldalán sok esetben pszichológiai, érzelmi vagy gazdasági tényezők játszanak szerepet a munkaviszony megszüntetése során, míg a munkáltató részéről gazdasági okok vagy éppen a munkavállaló személyében rejlő ok vezet a munkaviszony rendeltetésvesztéséhez. Álláspontom szerint gyakorlati és a jelen értekezés szempontjából is a legfontosabb csoportosítási szempont a szubjektív típuson belül a munkavállalói és munkáltatói rendeltetésvesztés esetei, hiszen ezek alapozzák meg a felmondás indokát.

5. Részösszegzés

A dolgozat ezen részében röviden körbejártam a munkához való jog alapjogi jellegével kapcsolatos kérdéseket, valamint a munkához és a vállalkozáshoz való jog nemzetközi, uniós és magyar szabályozását.

A munkához való jog alapjogi megítélésével kapcsolatos bizonytalanságok, a klasszikus emberi jogi kategóriákba való nehézkes besorolása ellenére megállapítható, hogy ezen jog és elemei, a munkavállalói jogok alapjognak minősülnek. Ugyanakkor hozzá kell tenni, kétségtelenül nem tartozik az emberi jogok fősodraba, melyet jól mutat a munkajogi tárgyú nemzetközi egyezmények olykor kisebb arányú ratifikációja, illetve az is, hogy a munkához való jog nemzeti alkotmányokban való deklarálása sem egyértelmű. Az Alaptörvény sem deklarálja a munkához való jogot, ugyanis az más alapjog, így a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog, illetve akár az emberi méltósághoz való jogból levezethető. A hazai alkotmánybírói gyakorlat lényegében a munkához való jogot, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot, illetve a vállalkozáshoz való jogot egységesen kezeli, az utóbbi az előbbi egyik aspektusa.

²¹⁸ PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 6., Lásd még: PRUGBERGER Tamás-NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog*. Budapest, Wolters Kluwer Kft., 2015. Elérhető: <https://mersz.hu/prugberger-nadas-europai-es-magyar-osszehasonlito-munka-es-kozszoalati-jog/>

²¹⁹ Frances RADAY: Individual and collective dismissal a job security dichotomy. *Comparative Labor Law Journal*, 10(2), 1988. 122.

²²⁰ HEPPLÉ: European Rules on Dismissal Law? i. m. 226.

Bob Hepple egyébként egy harmadik fogalompart használ: a munkavállaló személyével összefüggő felmondásra a disciplinary dismissal, a gazdasági okból történő felmondásra pedig a workforce reduction kifejezést alkalmazza. In: Flexibility and Security of Employment. In: Roger BLANPAIN-Christian ENGELS (szerk.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. The Hague-London-Boston, 1998. 281.

Vitathatatlan, hogy a munkáltatók – vállalkozási tevékenysége – a piac fontos részét képezik, és a piacgazdaságban a vállalkozás szabadságának érvényesülnie kell. Ezzel egyidejűleg azonban a munkáltatóknál jogviszonyban lévő munkavállalók jogainak védelme is szükséges. Ezen két igény sok esetben egymással ellentétes intézkedéseket kívánna, mely miatt a munkához való jog védelme és a vállalkozáshoz való jog kerül szembe egymással.

Ezzel összefüggésben rámutattam, hogy – a Charta és az unió másodlagos jogának szociális rendelkezései ellenére – az EUB gyakorlatában található olyan kirívó eset, mely a vállalkozás szabadságát alapvető jogi szintre emelte és a munkavállalói jogok védelmének szociális oldalát mellőzve a vállalkozás gazdasági érdekét helyezte előtérbe. Éppen ezen döntés okán szükséges különös figyelmet fordítani az uniós jog átültetésére és alkalmazására, ugyanis ellentét alakulhat ki a munkajogi irányelvek és a tagállami jog között, ha a tagállam joga az uniós szintnél magasabb védelmi szintet vezet be a munkavállalók védelme érdekében.

Dolgozatom során lényegében a munkához való jog és a vállalkozáshoz való jog közti konfliktust járom körbe a munkaviszony megszüntetésének szabályozása kapcsán, pontosabban a gazdasági indokból történő munkáltató általi felmondás esetén.

Éppen ezért tartottam fontosnak ezen részben a munkaviszony rendeltetésvesztésének elméleti alapjainak bemutatását. Elemzésem alapján megállapítható, hogy a munkaviszony rendeltetése összetett; a munkáltató oldaláról nézve a gazdasági céljainak megvalósítása, a munkavállaló szempontjából pedig a megélhetésének és esetlegesen az identitás fejlődésének biztosítása. Továbbá a munkaviszonyok hozzájárulnak a gazdaság és a társadalom megfelelő fenntartásához.

Amennyiben rendeltetésvesztés következik be a munkaviszonyban, akkor annak fenntartása a továbbiakban nem lehetséges, tehát a munkaviszony megszűnése, megszüntetése következik be.

A munkáltató oldalán a rendeltetésvesztés oka lehet a munkavállaló személyében rejlő ok, vagy a munkáltató érdekkörében felmerülő, jellemzően gazdasági indok.

III. rész A munkaviszony megszüntetésre vonatkozó nemzetközi jogi és uniós szabályok

1. A munkaviszony megszüntetés nemzetközi jogi szabályai

1.1. Bevezetés

A munkajogi jogpolitikában különleges szerepe van a felmondás elleni védelemnek, amely nemzetközi jogi terminológiával élve a munkavállalói jogok részét képezi, tehát a munkához való jog egyik eleme.

A munkaviszony megszüntetése ezen jogviszony egyik legérzékenyebb területe, amely a munkavállalók életére leginkább hatással van.

A fent bemutatott nemzetközi jogi és uniós dokumentumok a munkához való jog deklarálásáról szólnak, a következőkben pedig a munkaviszony megszüntetés elleni védelemre vonatkozó nemzetközi és uniós szabályozást mutatom be.

Ebben a részben kitérek a munkaviszony megszüntetés elleni védelemről rendelkező nemzetközi jogi egyezményekre, majd pedig az uniós jogon belüli szabályozásra. Ennek keretében vizsgálom, hogy a munkajogi tárgyú másodlagos uniós jog milyen szabályozást vezet be a munkaviszony megszüntetése esetére. Igyekszem figyelmet fordítani arra, hogy a nemzetközi jognak és az uniós jognak milyen hatása van a munkavállalók helyzetére, tud-e valós védelmet nyújtani munkaviszony megszüntetése esetén.

Körbejáróm, hogy az eredetileg csak gazdasági közösségben milyen okok vezettek ahhoz, hogy a szociális jogok is szerepet kaptak az uniós jogalkotásban. Ennek keretében részletes elemzem a munkaerőpiacot és a 2000-es évek elején az uniós munkajogot nagyban befolyásoló flexicurity stratégiát.

Fontosnak tartom bemutatni a nemzetközi mellett az – igencsak szétaprózódott – uniós munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályozást és annak gyakorlatát. Az uniós jogban ugyanis nincsen egységes szabályozás a munkaviszony megszüntetésére vonatkozóan, az ezzel kapcsolatos rendelkezések a különböző munkajogi tárgyú irányelvekben szétszórtan találhatóak.

1.2. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó ILO Egyezmény és Ajánlások

A munkajogra vonatkozó nemzetközi szerződések nagy része a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, továbbiakban ILO)²²¹ égisze alatt született. Az ILO alapítóinak célja elsődlegesen az volt, hogy a munkaviszonyokra vonatkozó alapvetéseket határozzanak meg, többek között, hogy javuljon a munkavállalók egészségi állapota. Szintén fontos oka volt az egységesítésnek, hogy a vállalkozások ne kerüljenek hátrányba egymással szemben azáltal, hogy az adott országban a munkavállalókra vonatkozóan kedvezőbb feltételeket biztosítanak.²²²

Az ILO ezen célok mentén alkotta meg a munkaviszony megszüntetésével foglalkozó Egyezményét és Ajánlását.

²²¹ Részletesebben lásd: About The ILO. Elérhető: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

²²² Jean-Michel SERVAIS: *International Labour Law*. Fifth Edition, Wolters Kluwer, 2017. 21-22.

Az ILO Konferenciája 1950-ben kérte fel az államokat, hogy a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó belső szabályaikról jelentést tegyenek, mivel nem volt e jogintézményt érintő egységes, nemzetközi alapelveket tartalmazó dokumentum.²²³

Ezek hatására 1963-ban elfogadták a munkaviszony megszüntetéséről szóló ILO 119. számú Ajánlást. Az Ajánlás javaslatot tartalmazott a munkáltatói felmondás kötelező indoklására és az elfogadható felmondási okokra, a jogorvoslathoz való jogra, a végkielégítésre, a felmondási időre, a jövedelem biztosítására, valamint a létszámcsökkentésre vonatkozóan. A 119. számú Ajánlás célja az volt, hogy a munkavállalókat – kiszolgáltatottságuk csökkentése érdekében – megfelelő védelemben részesítse a munkaviszony megszüntetésekor.

Tekintettel arra, hogy a 119. számú Ajánlásban foglaltak bekerültek az alább bemutatásra kerülő Egyezmény és Ajánlás szövegébe, ezért ezen Ajánlás részletes bemutatását nem tartom indokoltnak.

A következőkben a 158. számú Egyezményt és a 166. számú Ajánlást vizsgálom. Az Egyezményt részletesen elemzem, különös hangsúlyt fektetve a felmondás indoklására vonatkozó szabályokra. Ezt követően pedig a 166. számú Ajánlásra térek rá, melynek a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondásra fókuszálok.

1.2.1. Egyezmény a munkaviszony megszüntetéséről

Az ILO 119. számú Ajánlást követően 1982-ben fogadták el az ILO 158. számú Egyezményét a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban, továbbá a 166. számú Ajánlást, mely dokumentumok a 119. számú Ajánlás helyébe léptek. Az Egyezmény megalkotására a 119. számú Ajánlás elfogadása óta a jogterületen végbement jelentős fejlődés, valamint a gazdasági és technikai változások miatt volt szükség.

A 158. számú Egyezmény a nemzetközi jogban általánosan elfogadott munkajogi szabályokat tartalmaz a munkaviszony munkáltató általi megszüntetésére vonatkozóan.²²⁴ Egyik célja az Egyezménynek, hogy a munkavállalókat védje a próbaidő folyamatos alkalmazásától, ezáltal kijátszva a munkaviszony megszüntetésekor alkalmazandó munkavállalókat védő intézkedéseket. Számos országban található akár a tételes jogszabályokban, akár az esetjogban a munkavállalókat védő intézmények. Ugyanakkor a munkanélküliség csökkentése érdekében a jogalkotók igyekeztek a határozott idejű munkaviszonyok és a próbaidő alkalmazását minél inkább rugalmassá tenni. Az Egyezmény arra vonatkozóan nyújt garanciákat, hogy az egyes munkavállalók az előbbi jogintézmények alkalmazásakor ne kerüljenek kiszolgáltatott helyzetbe.²²⁵

Az Egyezmény személyi hatálya főszabály szerint kiterjed minden típusú gazdasági tevékenységre és minden munkavállalóra.²²⁶ Megfelelő biztosítékok nyújtásával azonban kizárható az Egyezmény szabályainak érvényesülése határozott idejű szerződés, próbaidő

²²³ Kúria i. m. 59.

²²⁴ Kúria i. m. 59.

ILO 158. számú Egyezmény 3. cikk

²²⁵ SERVAIS i. m. 165.

²²⁶ ILO 158. számú Egyezmény 2. cikk 1. pont

hatálya alatt, jogosító idő²²⁷ alkalmazása esetén, illetve munkavállalók meghatározott csoportjára is, amennyiben az adott ország megfelelő védelmet nyújt a munkavállalóinak.²²⁸

Az Egyezmény alapvető elvként rögzíti, hogy a munkaviszonyt a munkáltató csak olyan alapos indok miatt szüntetheti meg, amely a munkavállaló képességével, magatartásával, vagy a munkáltató működésével függ össze.²²⁹

Ugyanakkor nem lehet alapos a munkavállaló szakszervezeti tagsága, munkavállalói képviselői tevékenysége, munkáltatóval szembeni panasz benyújtása, ideiglenes betegség miatti távolléte, továbbá faji, nemi, szociális vagy egyéb diszkrimináció miatti felmondási ok.²³⁰

Természetesen a bíróságnak a felmondás indokaként megjelölt okot vizsgálnia kell és a munkáltató szándéka alapján kell mérlegelnie, hogy megalapozott volt-e a felmondás.

Az Egyezmény alapján tehát a felmondás okai két csoportba osztható; az egyik a munkavállaló személyéhez kötődő okok, amelyek a munkáltató számára fenntarthatatlanná teszik a munkaviszonyt. A másik pedig a munkáltató tevékenységével kapcsolatos gazdasági indokok, melyek a vállalkozások eredményességével is összefüggésben vannak. Ezen utóbbi felmondási okok már a munkaviszony megszüntetésének másik dimenzióját jelenthetik, hiszen adott esetben nem csak egy, hanem több száz munkavállaló is elvesztheti az állását.²³¹

Az Egyezmény tehát egyértelműen rögzíti, hogy mi lehet a munkáltató felmondásának alapos indoka, e körben nem hagy lehetőséget az államoknak, hogy ettől eltérően alakítsák ki a belső jogukat.

Az ILO Szakértői Bizottsága az Egyezményt ratifikáló országok gyakorlata alapján érdekes megállapításokat tett a munkaviszony megszüntetési okairól. A szakértői bizottság egy finn munkajogi jogszabállyal kapcsolatban megállapította, az a tény, hogy a nemzeti jogszabályok lehetővé teszik a vállalkozás méretének megfelelő differenciálást a munkaviszony megszüntetés érvényességének megállapítása érdekében, megfelelnek az Egyezmény azon lehetőségének, hogy a megszüntetést az egyes vállalkozások működési követelményeire alapozzák.²³²

Szintén egy finn jogszabálmódosítást a Bizottság a 158. számú Egyezmény szabályaival összeegyeztethetőnek talált, amelyben 6 hónapról 4 hónapra csökkentették a munkáltatót terhelő azon időtartamot, amikor a gazdasági okból történő munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalót továbbfoglalkoztatni köteles.²³³

Franciaországban a gazdasági okból történő felmondásnak jogszerű indokának tekinti a bírói gyakorlat alapján a vállalkozás tevékenységének megszüntetését és a vállalkozás

²²⁷ Például egy évig nem lehet rendes felmondással megszüntetni a jogviszonyt.

²²⁸ SERVAIS i. m. 165.

²²⁹ ILO 158. számú Egyezmény 4. cikk

²³⁰ ILO 158. számú Egyezmény 5. és 6. cikk

²³¹ SERVAIS i. m. 166.

²³² Direct Request (CEACR) - adopted 2023, published 112nd ILC session (2024)

Elérhető:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4361754,102625,Finland,2023

²³³ Direct Request (CEACR) - adopted 2023, published 112nd ILC session (2024)

Elérhető:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4361754,102625,Finland,2023

versenyképességének megőrzése érdekében történő szerkezetátalakítását is. A francia jogszabály Egyezménynek való megfelelését vizsgáló bizottság arra az álláspontra helyezkedett, hogy az Egyezmény és az Ajánlás nem határozza meg a vállalkozás működési szükségleteinek fogalmát, így ennek tartalommal való megtöltése a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik.²³⁴

Szintén a francia munkaviszony megszüntetési szabályokkal kapcsolatban hangsúlyozta a bizottság, hogy a bíró feladata jogszabály alapján a munkaviszony megszüntetés jogellenességének megállapítására irányuló bírósági eljárásban annak eldöntése, hogy fennáll-e az Egyezmény 4. cikke értelmében vett érvényes megszüntetési ok, azaz a megszüntetés oka a vállalkozás, telephely vagy szolgálat működésével kapcsolatos.²³⁵

A luxemburgi szabályozás szerint munkáltatói felmondás esetén a munkáltató nem köteles előzetes interjúra hívni az érintett munkavállalót kivéve, ha a vállalatnak legalább 150 alkalmazottja van. Az Egyezmény 7. cikk rögzíti azt az elvet, hogy a munkavállalóknak a munkaviszony megszüntetése előtt lehetőséget kell biztosítani arra, hogy védekezzenek a felhozott állításokkal szemben, ami feltételezi, hogy ezeket még a felmondás előtt a munkavállaló tudomására kell hozni. A bizottság álláspontja szerint a 7. cikk szerinti szabálynak nem felel meg a luxemburgi szabályozás, ezért felhívja a kormányt, hogy adjon részletes tájékoztatást a megtett vagy tervezett intézkedésekről annak érdekében, hogy a 150 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalkozások munkavállalóinak lehetőségük legyen az elbocsátásuk előtt védekezni az ellenük felhozott állítások ellen.²³⁶

A munkavállaló joga – abban az esetben, ha jogszerűtlennek tartja a felmondás indokát –, hogy egy pártatlan szervhez fordulhat, amely lehet bíróság, munkaügyi bíróság vagy választottbíró.²³⁷

Az Egyezmény igyekszik a bizonyítási teher alól mentesíteni a munkavállalót, ezért választási lehetőséget biztosít a ratifikáló országok számára. Az egyik módszer szerint a munkaviszony megszüntetéséhez vezető valós indok meglétét a munkáltatónak kell bizonyítania, a másik értelmében pedig a jogorvoslati joggal felhatalmazott, pártatlan szervet kell olyan jogosítványokkal felruházni, hogy a felek által becsatolt bizonyítékok és az államok belső joga szerint levonja a következtetést az indok valóságával kapcsolatban.²³⁸

Részletesen kitér az Egyezmény arra is, hogy a munkáltató működésével összefüggő felmondási indok esetén a jogorvoslatot ellátó testületnek mit kell vizsgálnia. Így meg kell határoznia, hogy valóban a munkáltató működésével összefüggő okból került-e sor a felmondásra, továbbá arra is ki kell térnie a bizonyításnak, hogy a felmerült gazdasági indok elegendő-e a munkaviszony megszüntetésével (létszámleépítésével) érintett munkavállalók számára mérten. Az erre vonatkozó mennyiségi követelményeket a nemzeti jogszabályban,

²³⁴ Observation (CEACR) - adopted 2022, published 111st ILC session (2023)

Elérhető:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4314674,102632,France,2022

²³⁵ Observation (CEACR) - adopted 2022, published 111st ILC session (2023)

²³⁶ Direct Request (CEACR) - adopted 2022, published 111st ILC session (2023)

Elérhető:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4309795,102757,Luxembourg,2022

²³⁷ ILO 158. Egyezmény 8. cikk

²³⁸ ILO 158. Egyezmény 9. cikk 2. pont

kollektív szerződésben vagy egyéb belső jogi szabályban kell lefektetni.²³⁹ Látható, hogy szemben a munkaviszony felmondásának indokaival, a vizsgálati szempontok esetében van némi mozgásteret az államoknak.

Az Egyezmény továbbá a 10. cikkében meghatározza a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeit,²⁴⁰ valamint rendelkezik a felmondási időről és a végkielégítésről is.²⁴¹

Az Egyezmény III. fejezete a munkaviszony gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló ok miatti megszüntetése esetére rögzíti a munkáltató tájékoztatási és konzultációs kötelezettségét a munkavállalók képviselői irányába. Felsorolja továbbá, hogy a munkáltatói tájékoztatásnak legalább mely információkat kell tartalmaznia, illetve a konzultációnak mely kérdéseket kell érintenie.²⁴²

Érzelhető, hogy míg a korábbi nemzetközi jogi dokumentumok leginkább elvi alapokat fektettek le, az ILO 158. Egyezménye a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokat igen részletesen szabályozza. Ebből következően az Egyezmény kevés szabályánál enged az országok számára, hogy bizonyos kereteken belül maguk alakítsák ki a szabályokat.

1.2.2. Ajánlás a munkaviszony megszüntetéséről

Az Egyezmény szabályait a 166. számú Ajánlás²⁴³ egészítette ki, tovább részletezte és listázta a munkáltató teendőit a munkaviszony megszüntetése esetén. Ennek megfelelően tartalmazza, a felmondásnak érvényes indokait,²⁴⁴ valamint a munkaviszony megszüntetése előtti és alatti munkáltatói eljárás szabályait,²⁴⁵ a munkaviszony megszüntetése esetén járó munkavállalói juttatásokat.²⁴⁶

Az Ajánlás rendelkezései közül csak a témánkhoz legszorosabban kapcsolódó, a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondás szabályaira térek ki.

A munkaviszony gazdasági, technológiai, strukturális vagy hasonló (a továbbiakban: gazdasági) okok miatti megszüntetésére vonatkozóan is kiegészíti az Egyezmény szabályait. Ez alapján a munkaviszony gazdasági okokból történő megszüntetése esetén a feleknek törekedniük kell arra, hogy – a vállalkozás (ideértve a telephelyet és a szolgáltatást is) hatékony működésének sérelme nélkül – minimálisra csökkentsék a megszüntetéssel kapcsolatban a munkavállalókat érintő negatív hatásokat.

Ennek megvalósítása érdekében az illetékes hatóságnak segítenie kell a feleket abban, hogy megoldást találjanak a tervezett felmondások által felmerülő problémákra.²⁴⁷

²³⁹ ILO 158. Egyezmény 9. cikk 3. pont

²⁴⁰ A nemzeti jogok között különbségek fedezhetők fel azzal kapcsolatban, hogy az érvénytelenítés és a megszüntetés előtti pozícióba való visszahelyezés is lehetséges vagy kizárólag az érvénytelenség megállapítása és kompenzáció fizetésére való kötelezés lehet az érvénytelen munkaviszony megszüntetésnek a jogkövetkezménye. SERVAIS i. m. 168.

²⁴¹ ILO 158. Egyezmény 11. és 12. cikk

²⁴² ILO 158. Egyezmény 13. cikk

²⁴³ ILO 166. Recommendation:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166

²⁴⁴ Az Ajánlás 5. cikke ilyen az életkor, katonai szolgálat, valamint a 6. cikk szerint a betegség miatti ideiglenes távollét.

²⁴⁵ Ajánlás 10-12. cikkei.

²⁴⁶ Ajánlás 18. cikk.

²⁴⁷ Ajánlás 19. cikk.

Az Ajánlás ugyan nem határozza meg, hogy mely esetek tartoznak a gazdasági okból történő felmondás körébe, ugyanakkor közvetetten néhány példát felsorol. Ez alapján, ha a munkáltató a termelésben, a programban, a szervezetben, a struktúrában vagy a technológiában olyan jelentős változtatásokat tervez, amelyek valószínűleg felmondásokkal járnak, a munkáltatónak a lehető leghamarabb konzultálnia kell a munkavállalók képviselőivel, többek között a változtatások várható hatásairól, valamint azok káros hatásainak elkerülésére vagy enyhítésére irányuló intézkedésekről.²⁴⁸

Tehát gazdasági okból történő munkaviszony megszüntetés, ha a munkáltató a termeléssel, a programokkal, a szervezettel, a struktúrával vagy a technológiával összefüggésben jelentős változásokat tervez. Látható, hogy a felsorolás alapján igen tág azon változások köre, melyek megalapozhatják a gazdasági indokból történő felmondást.

Ezt követően az Ajánlás példálózóan felsorol intézkedéseket, amelyek csökkenthetik a gazdasági okból történő munkaviszony megszüntetéseket. Ilyen intézkedés lehet többek között a munkaerő-felvétel korlátozása, a munkaerő-csökkentés meghatározott időszakra történő elosztása, a belső áthelyezés, a képzés és átképzés, az önkéntes korengedményes nyugdíjazás megfelelő jövedelemvédelemmel, a túlóra korlátozása és a normál munkaidő csökkentése is.²⁴⁹ (Japánban például a bíróságok a jogellenes munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatos ügyekben vizsgálják, hogy a munkáltató a felmondás előtt alkalmazta-e az előbbi intézkedéseket annak érdekében, hogy megtarthassa a munkaerőt.)²⁵⁰

Érdekes, a munkáltató gazdasági döntési jogát befolyásoló szabály, hogy amennyiben úgy ítélik meg, hogy a rendes munkaidő átmeneti csökkentése valószínűleg elkerülhetővé vagy minimálisra csökkenthetővé tenné az átmeneti gazdasági nehézségek miatti munkaviszony megszüntetések számát, akkor a munkáltatónak meg kell fontolnia a nem ledolgozott rendes munkaidő bérkiesésének részleges kompenzációját, finanszírozva a nemzeti jog és gyakorlat szerint megfelelő módszerekkel.

A gazdasági okból történő felmondással érintett munkavállalókat lehetőség szerint előre meghatározott kritériumok alapján kell kiválasztani úgy, hogy kellő súllyal érvényesüljenek, mind a vállalkozás, mind pedig a munkavállalók érdekei is.²⁵¹

Nagyon gyakran ezek a kritériumok a kortól, családi állapottól, személyes terhelhetőségtől függenek.²⁵²

Az Ajánlás alapján azon munkavállalóknak, akiknek munkaviszonya gazdasági okból került megszüntetésre, prioritást kell biztosítani az újbóli felvételhez, ha a munkáltató ismét hasonló képzettséggel rendelkező munkakörbe kíván munkavállalót felvenni. Ennek feltétele, hogy az újbóli felvétel a munkaviszony megszüntetésétől számított határozott időszakon belül megtörténik és a munkavállaló a felmondáskor akként nyilatkozott, hogy kéri az ismételt alkalmazását.²⁵³

²⁴⁸ Ajánlás 20. cikk (1) bekezdés

²⁴⁹ Ajánlás 21. cikk

²⁵⁰ Kazuo SUGENO: *Japanese Employment and Labour Law*. Durham, Carolina Academic Press, 2022. 479.

²⁵¹ Ajánlás 21. cikk

²⁵² ILO Report VIII (1): Termination of employment at the initiative of the employer. Geneva, 1981. 83-85.

<https://libguides.ilo.org/conference/66-70#67th>

²⁵³ Ajánlás 24. cikk (1) bekezdés

Az újbóli felvételre vonatkozó szabály – csakúgy, mint a munkaidő csökkentésével kapcsolatos rendelkezés – határozottan korlátozza a munkáltató döntési jogkörét azáltal, hogy kötelezővé teszi a korábbi munkavállaló visszavételét gazdasági okból történő megszüntetés esetén.

Külön hangsúlyt fektet az Ajánlás a munkaviszony gazdasági indokból való megszüntetés hatásainak csökkentésére. Ennek megfelelően intézkedésekkel elő kell segíteni az érintett munkavállalók megfelelő alternatív foglalkoztatásba történő mielőbbi elhelyezését, adott esetben képzéssel vagy átképzéssel. A nemzeti körülményeknek megfelelően, az illetékes hatóságnak kell ezt a feladatot ellátnia, a munkáltatóval és a munkavállalók érintett képviselőivel együttműködve.

A munkáltatónak lehetőség szerint segítenie kell az érintett munkavállalókat a megfelelő alternatív foglalkoztatás keresésében, például más munkáltatókkal való közvetlen kapcsolattartás révén.

Az illetékes hatóságnak mérlegelnie kell pénzügyi források biztosítását a fenti intézkedések teljes vagy részleges támogatására.²⁵⁴ Mindezeket a részes államok jogszabályaival és gyakorlatával összhangban kell átültetni és meghatározni.

Csak úgy, mint az Egyezmény, az Ajánlás is nagyon részletes, precíz szabályozást tartalmaz, mely kevés 'egyéniesítést' enged meg a ratifikáló országoknak.

1.2.3. Az Egyezmény és az Ajánlás hatásai

Az ILO dokumentumok ratifikációja önkéntes, az azt elfogadó állam szuverén döntése.²⁵⁵ Az ILO 158. számú Egyezményt mindössze 36 állam ratifikálta; Magyarország, sok másik uniós tagállammal együtt, ugyan nincs ezen országok között, azonban a hazai szabályozás fejlődésére, ahogyan azt a későbbiekben látni fogjuk, komoly hatással volt az ILO Egyezmény.²⁵⁶

Számos oka van annak, hogy ilyen kevés állam ratifikálta az Egyezményt. Egyrészt nagyon gyakori, hogy azon államok sem döntenek az átültetés mellett, melyek alapvetően egyetértenek a szabályozással. Ennek lehetnek alkotmányos berendezkedésből fakadó vagy éppen pártpolitikai okai is.²⁵⁷

Továbbá ezen Egyezmény nagyon széleskörű és részletes szabályozást tartalmaz a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban, és nem enged eltérést az egyes rendelkezésektől az átültetés során a ratifikáló országoknak.²⁵⁸ Az Egyezménnyel szembeni érvként hozzák fel, hogy túlzottan védi a munkavállalók érdekeit, és ezáltal a munkáltatók gazdasági érdekei szorulnak háttérbe, mely a tagállamok gazdaságát is negatívan érintheti.²⁵⁹ Emiatt az államok nem szívesen módosítják a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályozásukat, így a ratifikáló országok számának növelése érdekében mindenképp szükséges lenne az Egyezmény szabályainak rugalmasabbá tétele, hogy a különböző jogi szabályozású országok számára is biztosított legyen az egyéniesítés a belső szabályozásuk kialakítása során.

²⁵⁴ 166. számú Ajánlás 25. és 25. cikk

²⁵⁵ SERVAIS i. m. 60.

²⁵⁶ Ratifications of C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No.158)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303

Az Európai Unió tagállamai közül ratifikálta az Egyezményt Ciprus, Finnország, Franciaország, Lettország, Luxemburg, Portugália, Spanyolország, Svédország, Szlovákia, Szlovénia.

²⁵⁷ James J. BRUDNEY: Hiding in Plain Sight: An ILO Convention on Labor Standards in Global Supply Chains. *Chicago Journal of International Law*, 2023. tél, 334.

²⁵⁸ BRUDNEY i. m. 334.

²⁵⁹ KOVÁCS i. m. 20.

Álláspontom szerint találhatóak az Egyezményben rugalmasságot biztosító szabályok (például a 4. és 7. cikk),²⁶⁰ ugyanakkor a munkáltatók érdeke továbbra is az lenne, hogy még kevésbé részletezett szabályok kerüljenek az Egyezménybe. Véleményem szerint a felmondás indokait semmiképpen sem szabad tovább puhítani, annak érdekében, hogy az minél egységesebben és a munkavállalók érdekeit szem előtt tartva kerüljön szabályozásra. Természetesen felmerülhet, hogy a szabályok további lazításával éppen a munkavállalók védelmét és a munkaviszonyból fakadó eltolódás ellensúlyozása csökkenne és elveszítené az Egyezmény a valódi célját.

Szintén oka lehet a ratifikáció elmaradásának, hogy az államok nem szeretnék az éves jelentéstétel miatti anyagi és adminisztrációs terheket a nyakukba venni.²⁶¹

Az ILO egyezményeket kihirdető államok számára ugyanis kötelező az abban foglaltak végrehajtása, melynek ellenőrzését a tagállam általi éves jelentéstételen keresztül végzi az ILO.²⁶² Amennyiben a munkavállalók vagy a munkáltatók szövetsége kifogást tesz arra vonatkozóan, hogy a tagállam nem megfelelően hajtja végre az Egyezményt, akkor az ILO Igazgatótanácsa nyilatkozattételre hívhatja fel az adott országot.

Ha nem érkezik ilyen nyilatkozat vagy az nem helytálló, akkor közzéteheti az Igazgatótanács a kifogást. Az ajánlások kapcsán csak jelentéstételi és tájékoztatási kötelezettségük van az államoknak.²⁶³

Az ILO egyezményeknek való tagállami megfelelés ebből következően nem tekinthető hatékonynak, hiszen az államok maguk által készített jelentésén alapulnak, továbbá a meg nem felelés kikényszerítésére nincsen hatékony eszköze az ILO-nak, leginkább csak politikailag vagy diplomáciai úton²⁶⁴ tud nyomást gyakorolni a mulasztó államra.²⁶⁵

Ugyanakkor kétségtelen, hogy az Egyezménynek nem csak akkor van hatása az államok munkajogi szabályozására, ha ratifikálják azt. Az Egyezmény indirekt hatása érezhető a nemzetközi, uniós és az egyes államok belső szabályozásában is. Példaként említhető, hogy a Módosított Európai Szociális Karta 24. cikkének kidolgozására egyértelműen hatott az Egyezmény.²⁶⁶ Továbbá a későbbiekben bemutatásra kerülő Alapjogi Charta 30. cikkének értelmezése kapcsán is felfedezhető kapcsolat az Egyezménnyel, melynek következtében közvetetten az összes uniós tagállam jogát is befolyásolja az Egyezmény annak ellenére, hogy a legtöbb tagállam nem ratifikálta azt.²⁶⁷

Szintén érvényesülhet az Egyezmény hatása az egyes országok gyakorlatában a bírósági értelmezése által is. Sok esetben ugyanis, ha nincsen belső jogi szabályozás, a nemzetközi jogi szabályokra hivatkoznak a nemzeti jogon alapuló megoldás megerősítésére. Főleg a common

²⁶⁰ Final report, Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166), Geneva, 18–21 April 2011. 27.

Elérhető: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_165186.pdf

²⁶¹ Faradj KOLIEV: Promoting international labour standards: The ILO and national labour regulations. robustness. *The British Journal of Politics and International Relations*, Vol. 24(2), 2022. 375.

²⁶² Jean-Michel SERVAIS: *International labour law*. Wolters Kluwer Law International, 2022. 1049-1053. bekezdés

²⁶³ ILO Alapokmány 19-30. cikk

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A22

²⁶⁴ SERVAIS i. m. 1116. bekezdés

²⁶⁵ Julia E. SAMWER: The effect of ILO conventions on Labor standards. The structural change. 2018. 8.

Elérhető: https://www.peio.me/wp-content/uploads/2018/01/PEIO11_paper_65.pdf

²⁶⁶ Explanatory Report to the European Social Charter (Revised). Strasbourg, 3.V.1996. 9. Elérhető:

<https://rm.coe.int/09000016800ccde4>

²⁶⁷ KOVÁCS i. m. 21.

law országokban figyelhető meg, hogy a bíróságok gyakran hivatkoznak akár kötelező erővel nem bíró nemzetközi jogi normákra (nem ratifikált szerződésekre vagy ajánlásokra) annak érdekében, hogy a nemzeti jogot értelmezzék, vagy új általános jogelveket azonosítsanak.²⁶⁸

Mindebből fontosnak tartom kiemelni, habár elsöre úgy tűnhet, hogy a munkaviszony megszüntetése elleni védelem nemzetközi jogi szabályozása súlytalan, nincsen tényleges hatása az államok belső jogára, a valóságban a nemzetközi diskurzus, a munkaviszony megszüntetése elleni védelem deklarálása közvetetten jelentős befolyással bír. Kétségtelen, hogy a szélesebb körű elfogadás és az állami szabályozások közelítése érdekében ugyanakkor szükséges lenne a szabályozás – elsősorban az eljárási szabályok – flexibilissé tétele, valamint a munkáltató gazdasági érdekeinek és a munkavállalók érdekeinek összehangolása, hogy gazdasági hátrányt ne jelentsen a szabályozás átvétele.

1.3. A munkaviszony megszüntetése a Módosított Európai Szociális Kartában

A Módosított Európai Szociális Karta²⁶⁹ nem csak a munkához való jogról, hanem a foglalkoztatás megszűnése esetére vonatkozó védelemhez való jogról is rendelkezik.²⁷⁰ Fontosnak tartom megjegyezni, hogy a Karta, függetlenül az elnevezésétől, nemzetközi szerződésnek minősül a szerződések jogáról szóló Bécsi Egyezmény²⁷¹ alapján.²⁷²

A Karta értelmében a foglalkoztatás megszűnése esetén a dolgozók védelemhez való jogának hatékony érvényesülése érdekében a részes államok elismerik a dolgozók jogát ahhoz, hogy munkaviszonyukat tényleges ok nélkül ne lehessen megszüntetni, továbbá a dolgozók kártérítéshez való jogát jogellenes munkaviszony megszüntetése esetén. Továbbá a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó tényleges ok, csak az lehet, amely összefügg a dolgozó képességével, magatartásával, vagy a vállalkozás, a szervezet vagy a szolgáltatás működésével.²⁷³

Az ILO 158. számú Egyezmény – ahogy arra már utaltam – olyannyira inspirálta a Karta 24. cikkének szövegezését, hogy az szinte szó szerint megegyezik vele, valamint a két dokumentum munkaviszony megszüntetésére vonatkozó rendelkezései egymással szinkronban vannak.²⁷⁴ Ebből következően a 24. cikket az ILO 158. számú Egyezménnyel összehangban kell értelmezni, még abban az esetben is, ha a Kartát ratifikáló országok nem csatlakoztak az ILO 158. számú Egyezményhez.²⁷⁵

²⁶⁸ SERVAIS i. m. 67.

²⁶⁹ Az Európa Tanács égisze alatt létrehozott Módosított Európai Szociális Karta:

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0900006.tv>

²⁷⁰ A jogellenes munkaviszony megszüntetés elleni védelem az Európai Szociális Karta eredeti, 1996-os szövegében még nem volt benne, az a módosítással került bele.

²⁷¹ A szerződések jogáról szóló, Bécsben az 1969. évi május hó 23. napján kelt szerződés kihirdetéséről szóló 1987. évi 12. törvényerejű rendelet 2. cikk 1. pont a) alpont.

²⁷² HAJDÚ József: A 60 éves Európai Szociális Karta néhány proaktív dilemmája. *Pro Futuro*, 2021/2. 29.

²⁷³ Módosított Európai Szociális Karta 24. cikk.

²⁷⁴ Karin LUKAS: THE RIGHT TO PROTECTION IN CASES OF TERMINATION OF EMPLOYMENT. In: Karin LUKAS: The Revised European Social Charter. Edward Elgar Publishing, 2021. 287-288.

²⁷⁵ Nikolaos A. PAPAPOULOS: Assessing the Effectiveness of the European Social Charter: A Case Study on Dismissal Reforms. In: Lorenza MOLA-Giovanni BOGGERO-Francesco COSTAMAGNA (eds.): The European Social Charter Turns 60: Advancing Economic and Social Rights across Jurisdictions. *European Papers*, Vol. 7, 2022, No 3. 1574.

A Kartát ratifikáló országok bíróságai egyre bátrabban hivatkoznak közvetlenül is a Karta 24. cikkére, valamint a széleskörű Bizottsági állásfoglalásokra és döntésekre, amely ezáltal biztosítja a munkavállalók védelmét jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén.²⁷⁶

A Szociális Jogok Európai Bizottsága széleskörű joggyakorlatot alakított ki 24. cikkel kapcsolatban. A Bizottság rögzíti, hogy ez a rendelkezés a munkáltató általi munkaviszony megszüntetést szabályozza.²⁷⁷ A munkaviszony megszüntetésének érvényes indokait taxatív felsorolja és két csoportja osztja. Az első csoportba a munkavállaló magatartásával vagy képességével összefüggő okok, a másodikba pedig a munkáltató működésével összefüggő (gazdasági) okok tartoznak.²⁷⁸

A Karta esetjoga alapján az első csoportba tartozó jogszerű felmondási indok például, ha a munkavállalót letöltendő szabadságvesztésre ítélik, amennyiben az elkövetett cselekmény a munkavállaló munkaviszonyához kapcsolódik.²⁷⁹

A munkaviszony gazdasági indokból történő megszüntetésnek a vállalkozás, a szervezet vagy a szolgáltatás működésével kell összefüggésben lennie.²⁸⁰

A bíróságoknak a jogellenes munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos ügyek során hatáskörrel kell rendelkezniük a felmondást megalapozó valós gazdasági tények feltárására, hogy ne pusztán jogi szempontból vizsgálják a felmondást. A Karta 24. cikke alapján meg kell teremteni az egyensúlyt a munkavállalók jogainak védelme és a munkáltató vállalkozás szabadsága között.²⁸¹

A Covid-járvány miatti csoportos létszámcökkentések esetén a Karta kötelezővé tette a munkáltatók számára a munkavállalók képviselővel való konzultációt és meghatározta, hogy mely kérdéseket szükséges megvitatni a létszámcökkentéssel kapcsolatban.²⁸²

Ezen jogok érvényesítése érdekében annak a dolgozónak, aki szerint munkaviszonyát tényleges ok nélkül szüntették meg, joga van pártatlan testülethez fordulni.²⁸³

A Karta lehetőséget ad arra, hogy a részes államok ne az összes rendelkezést, hanem csak azokat fogadják el magukra nézve kötelezőnek, melyekre vonatkoznak a kontrollmechanizmusok is; így nem egységes a tagállamokkal szembeni kontroll mértéke sem.²⁸⁴ Magyarország részlegesen ratifikálta csak a Kartát, ennek következtében a munkaviszony megszüntetése esetére vonatkozó védelemhez való jog nem kötelezően alkalmazandó hazánkban.²⁸⁵

²⁷⁶ PAPADOPOULOS i. m. 1575.

²⁷⁷ Statement of interpretation on Article 24: on age and termination of employment. 2012. Elérhető: https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22escpublicationdate%20descending%22%5D,%22escdcidentifier%22:%5B%222012_163_10/Ob/EN%22%5D%7D

²⁷⁸ Conclusions 2012 - Statement of interpretation - Article 24, 2012.

²⁷⁹ Conclusions 2008 - Lithuania - Article 24. 2008. Elérhető: <https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22escpublicationdate%20descending%22%5D,%22escdcidentifier%22:%5B%222008/def/LTU/24/EN%22%5D%7D>

²⁸⁰ Conclusions 2016 - Latvia - Article 24, 2016. Elérhető: <https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22escpublicationdate%20descending%22%5D,%22escdcidentifier%22:%5B%222016/def/LVA/24/EN%22%5D%7D>

²⁸¹ Conclusions 2016 - Latvia - Article 24, Conclusions 2012 - Turkey - Article 24

²⁸² Council of Europe: DIGEST OF THE CASE LAW OF THE EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS. 2022. 183.

²⁸³ Módosított Szociális Karta 24. cikk

²⁸⁴ Ezt Hajdú József részleges ratifikációnak vagy másképp „à la carte” rendszernek nevezi. In: Hajdú i. m. 34.

²⁸⁵ Karta 1. cikk (2) bekezdés.

A Karta a többi nemzetközi egyezményvel szemben kimondottan szigorú ellenőrzési mechanizmust tartalmaz, ugyanakkor a részleges ratifikáció, a jelentések hiányosságai, illetve a határozatok kikényszeríthetőségével kapcsolatos hiányok miatt ezen kontroll sem minősül igazán hatékonynak.²⁸⁶

Az Európai Szociális Kartára hivatkozik az Európai Közösséget létrehozó szerződés, az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) a preambulumban, valamint az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) is. Az Európai Közösséget létrehozó szerződés a 136. cikkében az Európai Unió tagállamai számára célul tűzi ki a Kartában meghatározott jogok figyelembevételével a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítását, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítését a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében.²⁸⁷ Az EUMSZ rögzíti, hogy a Szociális Kartában rögzített jogokat szem előtt tartva, az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása — lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását —, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében. Továbbá az Európai Unióhoz csatlakozni kívánó országok számára kötelező a Szociális Karta ratifikálása, ezáltal a Karta kötelezően alkalmazandó a tagállamok belső jogában.²⁸⁸

2. A munkaviszony megszüntetése az Európai Unió munkajogában

2.1. Történeti áttekintés

A II. világháborút követően a kontinensen komoly szándék volt arra, hogy az országok gazdasági együttműködésre törekedjenek, megakadályozzák a fegyverkezési versenyt annak érdekében, hogy Európában fennmaradjon a béke.²⁸⁹

Mivel a Római Szerződésben²⁹⁰ résztvevő államok elsődlegesen gazdasági együttműködésre törekedtek és a határok lebontásával közös piacot kívántak létrehozni,²⁹¹ a szerződés szinte csak gazdasági kérdésekre vonatkozó rendelkezéseket tartalmazott, azonban szociális tartalmú szabályokat nem dolgoztak ki. Az alapítók elképzelése ugyanis az automatikus konvergencia modellen nyugodott,²⁹² melynek értelmében nem volt szükség erős szociálpolitikára szupranacionális szinten, mert abban bíztak, hogy a közös piac megteremtí a termelési eszközök hatékony elosztását és az élet- és munkakörülmények javulását.²⁹³

Az integráció mélyülésével azonban az évtizedek alatt egyre inkább szükségessé vált a gazdasági uniótól való elmozdulás a politikai unió felé, amelyben már helyet kaptak szociális

²⁸⁶ A Karta ellenőrzési mechanizmusának fejlesztésére vonatkozó lépésekről lásd részletesebben: Hajdú i. m. 40-42.

²⁸⁷ Európai Közösséget Létrehozó Szerződés:

<https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/ce32120061229hu00010331.pdf>

²⁸⁸ KOZMÁNÉ dr. Szigeti Andrea: A szociális jogok európai egyezménye és magyarországi végrehajtása. *Jog, állam, politika*, 2009. I. évfolyam 4. szám, 97.

²⁸⁹ Phillippa WATSON: *EU Social and Employment Law*. Oxford, Oxford University Press, 2014. 3.

²⁹⁰ Római Szerződés, elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX:11992E/TXT>

²⁹¹ A.C.L.DAVIES: *EU Labour Law*. Elgar European Law series, 2012. 6.

²⁹² Álláspontom szerint e felfogás tükröződött a Római Szerződés 117. cikk második mondatában, mely szerint a munkakörülmények és életszínvonal javulása nemcsak a közös piac működéséből fog következni, ami a szociális rendszerek harmonizációját segíti elő, hanem a Római Szerződésben előírt eljárásokból, valamint a tagállamok törvényi, rendeleti vagy egyéb jogszabályi rendelkezéseinek közelítéséből is.

²⁹³ Catherine BARNARD: *EC Employment Law*. Oxford, Oxford University Press, 2000. 2-3.

szempontok (ezen belül a foglalkoztatáspolitiká²⁹⁴) is, hiszen önmagában a gazdasági fejlődés nem vezetett az életszínvonal és a foglalkoztatási mutatók²⁹⁵ emelkedéséhez.²⁹⁶

Az európai szociális politika (European social policy)²⁹⁷ kialakulása hosszú folyamat volt. Ezen fejlődés lépései közül csak a témánkhöz szorosan kapcsolódókat említem.

2.2. A munkajog első aranykora

A szociálpolitikával összefüggő változást az 1973-as Párizsi Csúcs hozta meg, amikor is a tagállamok vezetői kiemelték, hogy ugyanolyan hangsúlyt fektetnek a szociális területen való fejlődésre, mint a gazdasági és pénzügyi unió elérésére. Ezt követően 1974-ben Szociális Akció Programot fogadtak el, melynek eredményeképp számos munkajogra vonatkozó irányelv született meg.

Ebben az időszakban fogadtak el olyan lényeges kérdéseket szabályozó irányelveket, mint a csoportos létszámcsökkentésről szóló 75/129/EGK irányelv, a munkáltató személyében bekövetkező változásról rendelkező 77/187/EGK irányelv, valamint a munkáltatói fizetéképtelenségi esetekben a munkavállalói igények védelméről szóló 80/987/EGK irányelv. Éppen ezért ezt korszakot szokták a munkajog első aranykorának is hívni.²⁹⁸

Ezen reorganizációsnak is nevezett irányelvek megalkotásának gazdasági és már társadalmi céljai is voltak.²⁹⁹

Gazdasági oldalról megközelítve az irányelveknek két indoka volt; a határokon átnyúló vállalatfelvásárlások szabályozása és a tagállami jogszabályok közelítése. Az 1970-es évek gazdasági helyzete miatt a vállalati átszervezések elkerülhetetlenek voltak, ezért az uniós jogalkotók egyrészt csökkenteni akarták a munkavállalók ellenállását az átszervezésekkel szemben.³⁰⁰

Európában ugyanis az 1970-es évektől megnőtt a vállalkozások feletti befolyásszerzésre irányuló ügyletek száma. Ezen folyamat miatt egyre inkább előtérbe kerültek az egyes országok munkajogi szabályozásai, tekintettel arra, hogy a munkavállalók jogaira, érdekképviselőre vonatkozó rendelkezések hatással lehetnek a vállalkozások üzleti döntéseire. A tranzakciókat

²⁹⁴ Az Európai Unió Foglalkoztatáspolitikájáról részletesebben lásd:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/54/employment-policy>

²⁹⁵ 1993-ban az uniós munkanélüliségi átlag 10,2 % volt. Elérhető:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/739297/EPRS_BRI\(2023\)739297_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/739297/EPRS_BRI(2023)739297_EN.pdf)

²⁹⁶ 1993-ban készítették el a Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatottság című Fehér Könyvet, ami foglalkoztatáspolitikai téren jelentett előrelépést, bár kötelező ereje ezen dokumentumnak sem volt. A Fehér Könyv elismerte, hogy önmagában az egységes belső piac megalkotása – szemben az integráció kezdetén felvázolt elképzeléssel – nem elegendő a foglalkoztatási ráta magasán tartásához. European Commission, Secretariat-General, Growth, competitiveness, employment – The challenges and ways forward into the 21st century: White paper, Publications Office, 1994. 54-58.

A Fehér Könyv célul tűzte ki 2000-re 15 millió munkahely megteremtését, melyet a makrogazdasági keretrendszer kialakításával, szerkezetátalakítással, valamint a munkaerőpiacon bekövetkező politikai és szerkezeti változással kívántak elérni, amely intézkedések megkönnyítik a foglalkoztatást és annak növekedését eredményezik.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0d563bc1-f17e-48ab-bb2a-9dd9a31d5004>

²⁹⁷ Az európai szociális politika tág fogalom, mely jelenti egyrészt az uniós szociálpolitikai területen alkotott jogszabályokat, másrészt a tagállamok foglalkoztatási politikáinak és szociális védelemmel összefüggő politikáinak – így a munkajogi jogharmonizáció – összehangolásával kapcsolatos eszközrendszert is. In: SZABÓ Marcel-LÁNCOS Petra Lea-GYENEY Laura: *Uniós szakpolitikák*. Budapest, Szent István Társulat, 2015. 131.

²⁹⁸ BERKE Gyula-TAKÁCS Gábor: *Vállalati szerkezetátalakítások*. 2020. augusztusában hatályosított, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány. 4.

Elérhető: https://www.munkaugyivitalrendezes.hu/Download/Vallalati_szerkezetatalakitasok.pdf?v=2

²⁹⁹ DAVIES i. m. 220.

³⁰⁰ WATSON i. m. 1.25-1.26.

ugyanis könnyíthetik vagy akadályozhatják az előbbi szabályok, hiszen a szigorú jogi szabályozás jelentősen megnövelheti az átvétel költségeit (ilyen lehet például munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos költségek). A munkajogi szabályozás különbözősége azt is befolyásolhatja, hogy melyik országba mennyi tőke áramlik be. A tagállami munkajogi szabályozásban megmutató eltérések miatt vált egyre sürgetőbbé az Európai Unióban a munkajog harmonizációja.³⁰¹

Így az Európai Gazdasági Közösségben az 1970-es években szükségessé vált a nemzetközi fúziók szabályozása, és ennek következményeként a munkavállalók védelmét erősítő rendelkezések megalkotása. A vállalkozások átalakulása ugyanis gyakran vezetett a munkaerő átszervezéséhez,³⁰² munkaviszonyok megszüntetéséhez, a Közösségen belül pedig a munkanélküliség növekedéséhez, mely a Római Szerződés 117. cikkébe ütközött volna.³⁰³ A jogalkotás ezért nem az átszervezéseket akadályozta, hanem a munkájukat elvesztő munkavállalók védelmét igyekezett növelni azáltal, hogy állami forrásból biztosította a bérüket abban az esetben, ha a munkáltató fizetéképtelenné vált.

Másrészt az egységes uniós szabályzással megpróbálták a tagállami szabályozások közötti különbséget csökkenteni annak érdekében, hogy a munkavállalók magasabb szintű védelmét biztosító országok ne szenvedjenek el aránytalan hátrányt a munkahelyek megőrzése során. Fontos megemlíteni továbbá, hogy az irányelvek nem kérdőjelezték meg az átszervezésre, illetve a munkaviszony megszüntetésekre vonatkozó vezetői döntéseket.³⁰⁴

Szociális értelemben pedig előnyös a munkavállaló megfelelő védelme, amikor a munkáltató átszervezés alatt áll, hiszen ez a munkabér elvesztésével, elbocsátással, és egyéb hátrányos következményekkel járhat, amelyek nem az egyéni munkavállaló magatartásával vagy személyével összefüggően alakultak ki, hanem a munkáltató működéséhez köthetően.

Témánk szempontjából a leghangsúlyosabbak a csoportos létszámcsökkentésről, valamint a munkáltatói jogutódlásról szóló irányelvek, így ezeket a későbbiekben részletesen is bemutatom.

2.3. A Charta utáni időszak

Az Európai Unió Alapjogi Chartáját 2000-ben fogadták el, mely az egyik legfontosabb szociálpolitikai dokumentum az Európai Unióban, tekintettel arra, hogy az általános emberi jogi szemlélet erősödését jelentette. A Charta ugyan az elfogadásakor még nem rendelkezett jogi kötőerővel, de a 2009-ben elfogadott Lisszaboni Szerződés már az elsődleges (Szerződések) uniós jog rangjára emelte.³⁰⁵ Problémaként merült fel, hogy az uniós jog alapjogi rendelkezése és a nemzetközi szerződések közötti kapcsolat hosszú ideig nem volt tisztázott.

³⁰¹ BERKE Gyula: *JOGUTÓDLÁS A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN*-A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban. Pécs, 2006. 25-26. Elérhető: <https://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/berke-gyula/berke-gyula-vedes-ertekezes.pdf>

³⁰² John MCMULLEN: Takeovers, Transfers and Business Re-organizations. *Industrial Law Journal*, Volume 21, Issue 1, 1992. március 1. 15.

³⁰³ BERKE (2006) i. m. 26.

A Római Szerződés 117. cikke kimondta, hogy a tagállamok egyetértének abban, hogy szükség van a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására, hogy ezáltal — e fejlődési folyamat fenntartása mellett — lehetővé váljon ezek összehangolása.

Úgy vélik, hogy ez a fejlődés nemcsak a szociális rendszerek összehangolását előnyben részesítő közös piac működéséből következik, hanem az e szerződésben megállapított eljárásokból, valamint a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések közelítéséből is.

³⁰⁴ BARNARD (2000) i. m. 445.

³⁰⁵ Az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikk (1) bekezdés harmadik albekezdése ugyanis kimondja, hogy a Chartában foglalt jogokat, szabadságokat és elveket az uniós és a tagállami bíróságoknak az általános értelmezési szabályok mellett a Chartához fűzött magyarázatokkal együtt is figyelembe kell venni.

Végül az EUB a Kadi-ügyben³⁰⁶ kimondta, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az alapvető jogok azon általános jogelvek szerves részét képezik, amelyek tiszteletben tartását a Bíróság biztosítja.³⁰⁷ Továbbá rögzítette, hogy egy nemzetközi szerződés sem sértheti az EU elsődleges joga által meghatározott hatásköri rendet, valamint ebből következően a közösségi jogrendszer önállóságát.³⁰⁸

Tehát az EU alkotmányos rendje autonómiával és elsőbbséggel rendelkezik a nemzetközi joggal szemben.³⁰⁹

2.3.1. A munkaviszony megszüntetésével szembeni védelem az Alapjogi Chartában

A Charta – a Módosított Szociális Kartából, illetve az ILO 158. számú Egyezményből merítve és ezen dokumentumokhoz hasonlóan – a Szolidaritás cím alatt elsőként rendelkezik arról, hogy összhangban az uniós joggal, valamint a tagállami jogszabályokkal a munkavállalóknak joguk van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.³¹⁰

Az Európai Unióban a korábban bemutatottak alapján a gazdasági együttműködés elsőbbséget élvez a szociális célokkal szemben. Ebből következően kérdésként merül fel, hogy a Charta 30. cikkébe foglalt elsődleges jogi jellegű jogosulatlan felmondás elleni védelem mint alapjog miként értelmezhető, illetve alkalmazható a gazdasági és a szociális érdekek összeütközése esetén.

Kétségtelen, hogy a 30. cikk nem pusztán elvi kinyilatkoztatás, hanem egy pozitív, egyéni jog, amely közvetlenül jogosítja a munkavállalókat. Célja a munkavállalók védelme a jogellenes munkaviszony megszüntetéssel szemben, nem pedig csak a tisztességes tárgyaláshoz (eljáráshoz) való jog biztosítása. Bár a 30. cikk alapvetően anyagi jogi rendelkezést tartalmaz, azonban magába foglalja a tisztességes eljáráshoz való jogot is a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén, amely már egyértelműen eljárásjogi követelmény.³¹¹

A Charta alapján továbbá a munkavállalót a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás elleni védelem is megilleti.³¹²

A Charta alkalmazási körével kapcsolatban rögzíti, hogy rendelkezéseinek címzettjei – a szubszidiaritás elvének³¹³ megfelelően – az Unió intézményei, szervei és hivatalai, valamint a tagállamok annyiban, amennyiben az Unió jogát hajtják végre.³¹⁴ Az EUB a Chartában foglalt alapjogok alkalmazhatóságával kapcsolatban egyértelműen meghatározta, hogy az előbbi

³⁰⁶ C-402/05. P. és C-415/05. P. sz. egyesített ügyekben, Yassin Abdullah Kadi vs Al Barakaat International Foundation. Elérhető:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67611&pageIndex=0&doclang=hu&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=965479>

³⁰⁷ Kadi-ügy 283. bekezdés

³⁰⁸ Kadi-ügy 282. bekezdés

³⁰⁹ KOVÁCS i. m. 18.

³¹⁰ Charta 30. cikk.

³¹¹ KOVÁCS i. m. 26.

³¹² Charta 33. cikk (2) bekezdés alapján a család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.

³¹³ A szubszidiaritás elve: <https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/glossary/principle-of-sub subsidiarity.html>

Az Európai Unióról szóló szerződés (EUSz) alapelve a szubszidiaritás, mely szerint a nem kizárólagos uniós hatáskörbe tartozó területeken az unió csak akkor jár el, ha a tervezett intézkedés céljai a polgárokhoz legközelebbi regionális vagy helyi szinten megfelelően nem megvalósíthatóak. Tehát az Unió egészen addig nem tesz lépéseket ezeken a területeken, ameddig azok tagállami szinten kellő hatékonysággal megoldhatóak. In: Philippa WATSON: *EU Social and Employment Law*. Second Edition, Oxford, Oxford University Press, 2014. 111.

³¹⁴ Charta 51. cikk (1) bekezdés

szabály szerinti korlátozás szigorúan és szűkítően alkalmazandó. Kimondta ugyanis, hogy az uniós jogrendben biztosított alapvető jogokat az uniós jog által szabályozott valamennyi tényállásra alkalmazni kell, azonban ezen kívüli tényállásokra nem alkalmazható. A Chartából fakadóan nem mérlegelheti a bíróság az olyan nemzeti szabályozást, amely nem tartozik az uniós jog keretei közé.³¹⁵ Tehát a tagállamok kizárólag akkor kötelesek a Chartában foglalt alapjogi védelem alkalmazására, ha az uniós jog alapján járnak el.

Ezt az álláspontot erősítette meg az EUB éppen egy magyar vonatkozású ügyben. A Kúria azzal kapcsolatban kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárást, hogy a Charta 30. cikkét figyelembe kell-e venni, ha a Kjt. 8. § (1) bekezdésének b) pontja alapján szüntették meg a köztisztviselő munkaviszonyát indokolás nélkül.³¹⁶ Az EUB megállapította, hogy az előzetes döntéshozatali kezdeményező határozat semmilyen olyan elemet nem tartalmaz, amely alapján megállapítható lenne, hogy az alap jogvita a Chartán kívüli uniós jogszabályok értelmezését vagy alkalmazását is érintené. Ezért, ha egy jogi helyzet nem tartozik az uniós jog alkalmazási körébe, az EUB annak elbírálására nem rendelkezik hatáskörrel, a Charta esetleg hivatkozott rendelkezései pedig önmagukban nem alapozhatják meg e hatáskört.³¹⁷ Tehát a nem uniós jogot végrehajtó nemzeti szabályozással szemben a Charta rendelkezéseire (akár a 30. cikkre) hivatkozni nem lehet.

A Charta meghatározza a benne foglalt jogok és elvek hatályát, illetve tartalmát. Ez alapján a jogok és szabadságok gyakorlása csak a törvény által, és ezen jogok lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Lényegében a Charta egy korlátozási tesztet vezet be azzal, hogy a jogok korlátozására – az arányosság elvére is figyelemmel – csak akkor és annyiban kerülhet sor, amennyiben elengedhetetlen és ténylegesen az Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseket vagy mások jogainak és szabadságainak védelmét szolgálja.³¹⁸

Az Unió intézményeinek a Charta 30. cikkét – az 51. cikkel összhangban – tiszteletben kell tartaniuk. Ehhez köthetően Kovács Erika felteszi azt a kérdést, vajon ez kihat-e az Európai Bizottság tevékenységére is, hiszen a rendelkezés nyelvtani értelmezése alapján egyértelműen igen a válasz. Az Európai Bizottság ugyanakkor a munkaerőpiacon a rugalmasságot alacsony felmondás elleni védelemmel kívánja elérni, amely nem felel meg a Charta 30. cikkének, azonban a Bizottság ezen stratégiáját még sosem vizsgálták ilyen szempontból.³¹⁹

A 30. cikk alkalmazhatóságának egyik megoldása lenne, ha egy másodlagos jogi norma (tipikusan irányelv) megalkotása után a tagállamok implementálnák a belső jogukba. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó uniós szabályok ugyanakkor szétszórva, különböző irányelvekben találhatóak. Egyes szerzők szerint lehetőség lenne ezen irányelvi rendelkezések tág értelmezésével kiterjeszteni a 30. cikk alkalmazhatóságát, azonban az EUB eddig nem élt

³¹⁵ C-617/10. Hans Åkerberg Fransson ügy, 19. bekezdés. Elérhető:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=134202&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1390258>

³¹⁶ Az Alkotmánybíróság gyakorlatát ezzel kapcsolatban lásd a 3.4.2. fejezetben.

³¹⁷ C-332/13. sz. ügy Weigl vs. Nemzeti Innovációs Hivatal. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:62013CO0332>

Lényegében ugyanezt mondta ki a Bíróság szintén a magyar vonatkozású C-488/12., C-489/12., C-490/12., C-491/12. és C-526/12. sz. Nagy Sándor és társai egyesített ügyekben, melyekben kormánytisztviselők jogviszonyát szüntették meg indokolás nélkül. Elérhető:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=143722&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=HU&cid=1407561>

³¹⁸ Charta 52. cikk (1) bekezdés

³¹⁹ KOVÁCS i. m. 31.

ezzel a lehetőséggel.³²⁰ Kimondta ugyanis az EUB, hogy amennyiben az alapeljárás szerinti tényállás nem tartozik valamely irányelv hatálya alá, akkor a közösségi jog hatálya sem terjed ki rá.³²¹

Az EUB gyakorlata alapján egyértelműen megállapítható, hogy a Charta 30. cikkének alkalmazhatóságához elengedhetetlen az ügy másodlagos joggal való közvetlen kapcsolata. Másképpen fogalmazva, valamely munkajogi irányelv hatálya alá kell tartozzon az a tényállás, mellyel kapcsolatban a 30. cikkre hivatkozni kívánnak. A szakirodalom álláspontja szerint a Charta korlátozott hatálya lényegében kiüresítette a 30. cikket.³²²

Továbbá rögzíti a Charta, hogy abban az esetben, ha a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból eredő alapvető jogokat ismer el, akkor ezeket a jogokat ezen hagyományokkal összhangban kell értelmezni.³²³ Bár a Charta alapján a tagállamok alkotmányos hagyományaival összhangban kell értelmezni a tagállamok jogában is lefektetett alapjogokat, azonban a jogellenes munkaviszony megszüntetés ellen védelem a tagállam többségének alkotmányában nem szerepel, így ezen jog értelmezéséhez szükséges közös alkotmányos hagyomány nincsen.³²⁴

A Charta szerint, amennyiben rendelkezései megegyeznek más emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezményben biztosított jogokkal, akkor e jogok tartalmát és terjedelmét azonosnak kell tekinteni a nemzetközi szerződésben foglaltakkal.³²⁵

A Charta 30. cikkének értelmezése kapcsán jogszabály nem rendelkezik arról, hogy az ILO 158. számú Egyezménnyel és a Módosított Szociális Kartával összefüggésben kialakult gyakorlat iránymutató lenne.³²⁶ Ugyanakkor Bob Hepple szerint például elvárható, hogy a Módosított Szociális Kartával azonos rendelkezések értelmezésekor a Szociális Jogok Európai Bizottságának gyakorlatát figyelembe vegyék.³²⁷

A fentiekből tehát megállapítható, hogy a Charta 30. cikkére csak az uniós munkajogi irányelvek hatálya alá tartozó esetben lehet hivatkozni, melynek következménye, hogy a nemzeti jogszabályokkal szemben nem nyújt védelmet a munkavállalóknak az indokolatlan munkaviszony megszüntetéssel szemben.³²⁸ Egyetértek azon állásponttal, mely szerint a Charta korlátozott hatálya kiüresíti a 30. cikket.

³²⁰ KOVÁCS i. m. 32.

³²¹ C-323/08. Rodríguez Mayor ügy 59. bekezdés. Elérhető:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72647&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1406012>

³²² KENNER i. m. 4.

A Charta 30. cikke és a Kiküldetési irányelv közötti kapcsolatra vonatkozóan lásd: KÁRTYÁS Gábor: *Kiküldött munkavállalók az uniós és a magyar jogban*. Pázmány Press, Budapest, 2020. 121-122.

³²³ Charta 52. cikk (4) bekezdés

³²⁴ Jürgen SCHWARZE, Ulrich BECKER, Armin HATJE, Johann SCHOO: *EU-Kommentar*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. 3.Ed. 2012. 2688.

³²⁵ Charta 52. cikk (3) bekezdés

³²⁶ KOVÁCS i. m. 19.

Erre vonatkozó döntés a Charta elsődleges jogi minősége óta nem született. Korábbi döntéssel kapcsolatban lásd: C-260/89 ECR ügy, 41-42. bekezdés.

³²⁷ Bob HEPPLER: The EU Charter of Fundamental Rights. *Industrial Law Journal*, Volume 30, 2001. 226.

³²⁸ Erre példa a hazai jogban az indokolás nélküli felmentésre vonatkozó jogszabályi rendelkezés, melyet az Alkotmánybíróság alkotmányellenesnek minősített.

a) A flexicurity³²⁹ általánosságban

A rugalmas biztonság az új évezred első éveiben gyorsan vált az uniós foglalkoztatási és szociális politika egyik legfontosabb kifejezésévé, majd a 2010-es évek közepére lényegében kiszorult az uniós stratégiából. A holland és dán példák³³⁰ segítettek a 2006. november 22. napján közzétett Zöld Könyv³³¹ megfogalmazását, melynek célja volt az uniós munkajog modernizálása, valamint szerepének vizsgálata a rugalmas biztonság koncepciójának kialakításában.³³² A Zöld Könyv alapvetése szerint a munkajog eredeti funkciója, hogy kiegyenlítse a munkaviszonyon belüli gazdasági és szociális különbségeket, meghaladottá vált. Ugyanis a gyors technológiai fejlődés, a globalizáció okozta megnövekedett verseny, a változó fogyasztói kereslet és a szolgáltatási szektor jelentős növekedése miatt szükségessé vált a rugalmasság növelése.³³³ A Zöld Könyvvel elindult szakmai vita, párbeszéd³³⁴ lezárásaként az Európai Bizottság közleményt adott ki, mely egyértelművé tette a flexicurity koncepcióját.

A rugalmas biztonság elve a témánk szempontjából kiemelt jelentőségű munkaviszony megszüntetés kérdéskörét is érintette. De mit is jelentett a rugalmas biztonság?

A Bizottság Közleménye alapján az Európai Unióban a rugalmas biztonság integrált stratégiaként jelent meg, amely egyszerre irányult a munkaerőpiacon a rugalmasság, illetve a biztonság megteremtésére.³³⁵ A rugalmasság jelentette a munkavállaló oldaláról a sikeres alkalmazkodást, az egyik munkahelyről a másik munkahelyre, a munkanélküli vagy inaktív időszakból új munkahelyre és a munkahelyről nyugdíjba történő váltást, illetve a munkahelyi és magánéleti kötelezettségek egyensúlyban tartásának elősegítését is. Ugyanakkor a vállalatok és a munkáltatók részére nagyobb szabadságot adott a dolgozók alkalmazásával és elbocsátásával kapcsolatosan, továbbá a rugalmas munkaszervezés lehetőségét, az új produktív szükségletek és készségek gyors elsajátítását. A biztonság nem azt jelentette, hogy a munkavállaló nem veszítheti el az állását, hanem annak elősegítését célozta meg, hogy a munkavállalók rendelkezzenek azon képességekkel, amelyek szükségesek a szakmai előmenetelükhöz és adott esetben az új munkahely könnyebb megtalálásához. Így a biztonság fogalmához tartoztak a munkahelyváltásokat megkönnyítő munkanélküli ellátások, továbbá a munkavállalóknak biztosított folyamatos képzési lehetőségek is.

A koncepció célja volt, hogy ennek eredményeként a vállalkozások és a munkavállalók élvezhessék a rugalmasság és a biztonság előnyeit, így a jobb munkaszervezést, a folyamatos képzések hatására pedig a felfelé irányuló mobilitást, a képzésekbe való beruházást, mely kifizetődő a vállalkozások számára is, hiszen jól képzett munkaerőt tudnak felvenni,

³²⁹ A flexicurity kifejezés az angol flexibility (rugalmasság) és a security (biztonság) szavakból ered.

³³⁰ Maarten KEUNE and Maria JEPSEN: Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), 2007. 5-6. Elérhető: <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00281.pdf>

³³¹ Green Paper - Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 708 final. Elérhető: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3cf5f979-cab9-4c39-9f03-3a16207a9ca7/language-en>

³³² A Zöld Könyv szerint ugyanis szükséges az unió versenyképessé válásához a munkaerőpiac igazságosabbá, érzékenyebbé tétele kell. Zöld Könyv, 4. oldal.

³³³ Zöld Könyv, 5.

³³⁴ A Zöld Könyv nyomán elindult szakmai vitában számos nemzetközi és tagállami szereplő, szociális partnerek, ngo-k vettek részt. Elérhető: https://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm

³³⁵ Pontos, egységesen meghatározott fogalma nincsen a flexicuritynek, a koncepció tartalmát részletezik az uniós dokumentumok is.

foglalkoztatni, a munkavállalókat pedig segíti az alkalmazkodásban és a változás elfogadásában.³³⁶

A rugalmas biztonsági szakpolitikák négy fő területre koncentráltak:

1. Rugalmas és megbízható szerződéses rendelkezések (pl: korszerű munkaügyi törvények, kollektív szerződések és az atipikus munkaviszonyok előtérbe kerülése);
2. Egész életen át tartó tanulásra vonatkozó stratégiák (pl: folyamatos képzések, átképzések);
3. Aktív munkaerő-piaci politikák, melyek lerövidítik a munkanélküli időszakokat (pl: álláskereső tanfolyamok, állásklubok);
4. Megfelelő, korszerű szociális biztonsági rendszerek (pl: munkanélküli ellátások, nyugdíj, egészségügyi ellátás).³³⁷

Kutatások támasztják alá, hogy ezen elemek erősítik egymást és kedvezően hatnak a foglalkoztatásra, a humán erőforrásra és csökkentik az elszegényedés kockázatát.³³⁸

A rugalmas biztonság a munkaviszony megszüntetéséhez is szorosan kapcsolódott, hiszen – az adott munkahely biztonsága helyett – a munkavállaló foglalkoztatásának biztonságát helyezte előtérbe. Tette mindezt a munkaviszony védelmének csökkentésével, az atipikus foglalkoztatás előtérbe helyezésével, nagyobb munkaerőpiaci mobilitással, cserébe a munkavállalók állandó képzésének lehetőségével, amitől a foglalkoztatásuk biztonságának erősödését várták.³³⁹

b) A flexicurity előzményei: a holland és a dán minta

Az uniós flexicurity koncepciója – ahogy már utaltam rá – holland és dán példán alapult. A holland szabályozás lényege, hogy támogatja az atipikus munkaviszonyok, illetve a rugalmas munkavégzési formák (pl.: részmunkaidős foglalkoztatás, munkaerő-kölcsönzés) alkalmazását,

³³⁶ A koncepció mind a rugalmasságnak, mind a biztonságnak négy-négy típusát különbözteti meg. A rugalmasság körében: a külső rugalmasságot (a dolgozók felvételének és elbocsátásának rugalmassága), a belső rugalmasságot (munkaidő, túlóra, részmunkaidő), funkcionális rugalmasságot (több foglalkoztathatóság, rugalmas munkaszervezés), és a berrugalmasságot (teljesítményarányos vagy eredmény alapú bérezés).

A biztonság szempontjából pedig: a munkakör biztonságát (az adott munka megtartásának lehetősége egy meghatározott munkáltatónál), a foglalkoztatás biztonságát (megmaradás a munkában, nem feltétlenül ugyanannál a munkáltatónál), a jövedelembiztonságot (jövedelemvédelem a munkaviszony megszűnése esetén), a kombinációs biztonságot (a munkából fakadó kötelezettségek és egyéb, a dolgozó magánéletéhez kapcsolódó kötelezettségek összehangolása, például: család, gyermekvállalás). In: Ton WILTHAGEN– Frank TROS– Harm VAN LIESHOUT: Towards 'Flexicurity'? Balancing Flexibility and Security in EU Member States. *European Journal of Social Security*. Volume 2. 2004. 114-115.

³³⁷ A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK: A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül. Brüsszel, 27.6.2007 COM(2007). 5-6.

³³⁸ Európai Bizottság, A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága, Foglalkoztatás Európában 2006, Európai Bizottság, 2006.

https://op.europa.eu/hu/search-results?p_p_id=eu_europa_publications_portlet_search_executor_SearchExecutorPortlet_INSTANCE_q8EzsBteHybf&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&language=hu&startRow=1&resultsPerPage=10&SEARCH_TYPE=SIMILAR_DOCUMENTS&ORIGINAL_DOCUMENT_ID=421ce0d7-9d86-4cf1-a0e0-51daada24465.0008

³³⁹ HUNGLER Sára-GELLÉRNÉ Lukács Éva -PETROVICS Zoltán -DUDÁS Katalin: *Az Európai Unió szociális és munkajoga*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2020. 150-156., továbbá PETROVICS ZOLTÁN: A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2022. 113.

valamint az ezen munkavégzésre irányuló jogviszonyokban is biztosítja a klasszikus munkaviszonyra jellemző munkafeltételeket és szociális jogokat a munkavállalók számára.³⁴⁰

Az európai országok közül Hollandiában a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, 2019-ben 50,2% volt, és ez az arány évek óta növekszik. A részmunkaidős foglalkoztatásban dolgozók között is igen nagy különbségek lehetnek; Hollandiában elkülöníthetők az 1–11 órás, a 12–19 órás, a 20–27 órás, valamint a 28–34 órás munkahetű ledolgozók csoportjai.³⁴¹ Mindemellett kiemelt figyelmet fordítanak arra, hogy a munkavállalók egészséges egyensúlyt tudjanak tartani a munka és a magánélet között.³⁴² A holland minta lényege, hogy egyszerre van jelen a rugalmasság és a biztonság az atipikus munkaviszonyokban.³⁴³

Szintén jelentős hatással volt az európai unió rugalmas biztonság stratégiájára a dán modell, amely három kiemelt szempontot (másképp ezt arany háromszögnek is nevezik) határoz meg: egyrészt a hagyományos munkaviszonyokra az alacsony állásbiztonság jellemző; másrészt a munkanélküli ellátások körében aránylag magas jövedelmi biztonságot nyújtanak; harmadrészt pedig mindezek mellett fejlesztik a munkavállalókat, valamint foglalkoztathatóságot és álláskeresőt ösztönző aktív foglalkoztatáspolitikát folytatnak.³⁴⁴ A dán szabályozás rugalmasságát az adja, hogy a munkavállalók munkaviszonya ugyan könnyen megszüntethető, azonban a magas összegű és hosszú tartamú ellátásoknak köszönhetően a munkanélküliek nagyfokú biztonságot élveznek, továbbá az aktív foglalkoztatáspolitikai hatásaként a tudásuk, képzettségük megfelel a munkaerőpiaci elvárásoknak, valamint motiváltak is a munkakeresésben, így aránylag gyorsan tudnak új állást találni.³⁴⁵

Az előbbieken bemutatott két szabályozás pozitívan hatott mindkét országban a munkaerőpiacra,³⁴⁶ jelentősen csökkent a munkanélküliség³⁴⁷. Ezért tekintették mintának ezen

³⁴⁰ KEUNE-JEPSEN i. m. 5.

³⁴¹ KSH adatok, elérhető: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int014b.html

KSH adatok, elérhető: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int014b.html?down=209

NAGY Ildikó: A női részmunkaidős foglalkoztatás előnye és hátrányai - Tények és vélemények Hollandia példáján. In: SPÉDER Zoltán (szerk.): A család vonzásában - Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére. Budapest, KSH Népeségstudományi Kutató Intézet, 2014, 251.

³⁴² Elke VIEBROCK – Jochen CLASEN: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés, 2009. 28. Elérhető:

https://www.esely.org/kiadvanyok/2014_1/viebrock.pdf

³⁴³ GYULAVÁRI Tamás: A szürke állomány. *Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Budapest, Pázmány Press, 2014. 173-174. Elérhető:

https://jak.ppke.hu/storage/tiny_mce/uploads/old/uploads/collection/205/file/Gyulavari_Tamas_A_szurke_allomany_Pazmany_Press.pdf

³⁴⁴ Per KONGSHØJ MADSEN: The Danish model of 'flexicurity': experiences and lessons. Transfer: *European Review of Labour and Research*, Volume 10, Issue 2 Summer 2004. 3-4.

³⁴⁵ Anna ILSØE: The Danish Flexicurity Model - a Lesson for the US? In: Frank HENDRICKX (ed.): *Flexicurity and the Lisbon Agenda*, Intersentia, 2008. október, 8.

³⁴⁶ Ton WILTHAGEN – Frank TROS: The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. Transfer: *European Review of Labour and Research*. 2008. május. 15.

³⁴⁷ Jól példázza a rugalmasság és a szociális partnerek közötti párbeszéd fontosságát az egy 2022-es uniós program keretében megvalósult, finnországi tanulmányutamon a Vaasa-i Finn Egyetem³⁴⁷ vezetőjével készült interjúm során elhangzottak. Marika Teirfolk-Naarmala elmondta ugyanis, hogy Vaasa, a régió központja számos gazdaságilag fontos nagyvállalat székhelyének, telephelyének ad otthont. Az egyetemről kikerülő diplomások nagyrésze ezen vállaltoknál helyezkedik el, ezért az egyetem vezetése évente egyeztetést tart a vállalatokkal arról, hogy milyen aktuális munkáltatói elvárások vannak a munkavállalók tudására vonatkozóan. Amennyiben felmerül igény a munkáltatók részéről valamilyen új ismeret megszerzésére, az egyetem erre reagálva akár évente tudja változtatni, bővíteni a kurzusai listáját, melynek köszönhetően a diákjaik naprakész, a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő tudás birtokában hagyják el az egyetemet, mellyel növelik a munkavállalók versenyképességét,

országok gyakorlatát az uniós döntéshozók, és kötelezték el magukat a flexicurity koncepciója mellett. Maarten Keune és Maria Jepsen kiemelte, hogy Hollandiában a javuló tendenciákhoz nagymértékben hozzájárult a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedése, Dániában pedig a siker több tényezőn múlt, így a fiskális- és bérpolitikán, és egyéb gazdasági feltételeken, továbbá lényeges volt, hogy mindkét országban kiemelkedő a szociális partnerekkel való párbeszéd.³⁴⁸ Szakértők még megjegyzik ezen szabályozásokkal kapcsolatban, hogy a rugalmasság és a biztonság kialakulása hosszú folyamat, fejlődés eredménye volt, nem pedig egy előre kitalált modell.³⁴⁹

Gyulavári Tamás is megjegyzi, hogy a dán rendszer sikeressége nem kizárólag a rugalmasságon és a biztonságon alapul, hanem az ezeket kiegészítő aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökön (képzéseken való kötelező részvétel, álláskeresési követelmények). Ez a modell hatékonyan működhet, ugyanakkor költséges is, ezért egy országban, amely újonnan kívánja bevezetni, feltételezhetően adóemelésre kerülne sor.³⁵⁰

c) A rugalmas biztonság kritikája

A rugalmas biztonság stratégiája rengeteg – sok esetben jogosan felmerülő – kritikát váltott ki.

Egyes szerzők hiányolják, hogy nem kerültek elemzésre az alapvető kollektív jogintézmények (például: kollektív szerződések), illetve az uniós szociális politika körében alkalmazott nyitott koordinációs mechanizmus hatásai.³⁵¹

Szintén probléma volt az egyoldalú a fejlődési irány, ugyanis az kizárólag a piaci igényekre fókuszált és nem vette figyelembe a szociális védelem minimális szintjének biztosítását a jogi szabályozás kialakítása során. Felmerült továbbá, nem bizonyított, hogy a munkaviszony megszüntetése elleni védelem szintjének csökkentésével a munkáltatók munkaerő kereslete egyértelműen megnő-e.

A flexicurity koncepciója továbbá közvetlenül a szerződési szabadságot és a munkaviszony megszüntetésének szabályozását is érintette, amelyek a tagállamok belső jogába tartoznak, legtöbb esetben a nemzeti jog sajátos jogfejlődését tükrözve. Ezeken túlmenően a koncepció figyelmen kívül hagyta a tagállamok közötti társadalmi és gazdasági különbségeket.³⁵²

Mindezek alapján felmerülhetett, hogy lehet-e egységesen szabályozni teljesen különböző hagyományokkal rendelkező munkajogi rendszereket és eltérő munkaerőpiacokat.

rugalmasságát az álláskeresés során, valamint Finnország versenyképességét is az uniós, illetve a globalizált piacon. EJTN Short Term Program keretében tett tanulmányút, Vaasa, 2022.

³⁴⁸ KEUNE-JEPSEN i. m. 6.

³⁴⁹ Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones June 2007. Report by the European Expert Group on Flexicurity. 16. Elérhető: http://www.europeanrights.eu/public/commenti/flexi_pathways_en.pdf

³⁵⁰ GYULAVÁRI: A szürkeállomány i. m. 178.

³⁵¹ Silvana SCIARRA: EU Commission Green Paper ‘Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century’. *Industrial Law Journal*, 36., 2007/3. 375–382.

³⁵² GYULAVÁRI: A szürkeállomány i. m. 187-189. Lásd még: Report of the European Economic and Social Committee. SOC/246.Modernizing Labour Law. 30th May 2007, European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century [2007/2023(INI)], L, elérhető: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-6-2007-0339_EN.html

Maga a Bizottság is hangsúlyozta a flexicurity kapcsán, hogy az egyes tagállamok munkaerő-piacához kell igazítani a koncepció megvalósítását, hiszen az nem egy egységes modell vagy szakpolitikai stratégia.³⁵³

Kiss György a munkajogi szabályozás rugalmasságával kapcsolatosan kiemelte, hogy bármennyire is felmerül elérendő jogpolitikai célként, annak tartalma, tényleges megvalósulása nem egyértelmű, továbbá, hogy a rugalmasság, mely a vállalkozáshoz való joghoz kapcsolódik, valamint a biztonság, ami pedig a munkavállaló megélhetésével van összefüggésben, nehezen hozhatók közös nevezőre.³⁵⁴

A 2008-as gazdasági válságot követően az unióban vizsgálták a rugalmas biztonság koncepcióját, illetve annak hatásait. A Bizottság összefoglalójában megállapította, hogy azon országok, ahol a flexicurity koncepciójának megfelelő, mind a rugalmasságot, mind pedig a biztonságot elősegítő szabályozások voltak hatályban, könnyebben vészték át a gazdasági válságot. Ugyanakkor továbbra sem volt egyértelmű, hogy hosszú távon a megnövekedett rugalmasság gazdasági előnyökkel jár-e, segíti-e a fokozott biztonság elérését, vagy a rugalmasság növeli a társadalmi egyenlőtlenséget és végső soron az egész gazdaságra nézve káros hatással lesz.³⁵⁵

Mindebből megállapítható, hogy a munkavállalók megfelelő védelme nélkül a flexicurity nem volt megvalósítható.³⁵⁶

A Zöld Könyvvel kapcsolatban ugyanakkor fontos megemlíteni, hogy uniós szinten tekintette át a munkajogi szabályozást és annak modernizációs lehetőségeit, irányvonalait, és ez mindenképpen előrelépésnek tekinthető.

A gazdasági válságot követő helyreállítás időszakában a flexicurity koncepciója egyre inkább háttérbe szorult³⁵⁷ és felváltották az uniós politikában a szociális szempontok, melynek keretében célul tűzték ki a modern, fenntartható és megfelelő szociális védelmi rendszerek kialakítását.³⁵⁸

Álláspontom szerint a flexicurity koncepciója túlzottan is a piac és a vállalkozások érdekeit tartotta szem előtt azáltal, hogy a munkaviszony megszüntetéseket megkönnyítette, azonban ezzel együtt nem valósította meg a munkavállalók védelme. Továbbá a koncepció nem nyújtott megoldást arra, hogy a tagállami szabályozások közti különbségeket miként lehetett volna áthidalni. A munkaviszony megszüntetésének kérdéseit, valamint a munkavállalók felmondással szembeni védelmét az uniós jog nem szabályozza egységesen,³⁵⁹ ugyanakkor egyes uniós jogszabályok tartalmazznak erre vonatkozó rendelkezéseket. A flexicurity tehát nem

³⁵³ Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones June 2007. Report by the European Expert Group on Flexicurity: i. m. 4.

³⁵⁴ KISS György: Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez, In: DR. KUN Attila (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos konferencia utókiadványa*, Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2013, 19.

³⁵⁵ Flexicurity in Europe- Administrative Agreement JRC N°31962-2010-11 NFP ISP - Final Report.

European Union, 2013. 4-5. Elérhető: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10227&langId=en>

³⁵⁶ GYULAVÁRI: A szürkeállomány i. m. 191.

³⁵⁷ Sonja BEKKER: Flexicurity in the European Semester: still a relevant policy concept? *Journal of European Public Policy*, Volume 25, 2018 - Issue 2, 182.

³⁵⁸ COUNCIL RECOMMENDATION on the economic policy of the euro area (2015-2017) Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2015:692:FIN>

³⁵⁹ Vivian Bij DE VAAT: Achieving flexibility and legal certainty through procedural dismissal law reforms: The German, Italian and Dutch solutions. *European Labour Law Journal*, Vol. 8(1) 5–27. 2017. 7-8.

váltotta be a hozzá fűzött reményeket, így helyes lépésnek tartom, hogy az uniós munkajogi szabályozás 2015-től kezdődően fokozatosan a gazdasági és társadalmi érdekek kiegyensúlyozására, hatékonyabb és igazságosabb munkaerőpiacok és szociális védelmi rendszerek létrehozására törekszik.³⁶⁰

2.3.2. A Szociális Pillér és az után

Ezen új irány keretében az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság 2017-ben a göteborgi csúcstalálkozón hirdette ki a Szociális jogok európai pillérét, amely 20 alapelvet fogalmazott meg. Ezen Szociális Pillér célja, hogy iránymutatásul szolgáljon egyrészt ahhoz, hogy az emberek jelenlegi szükségleteinek kielégítésével kapcsolatosan felmerülő problémák megoldása elősegítse a foglalkoztatási és szociális eredményeket, másrészt pedig, hogy a szociális jogok törvénybe iktatását eredményezze.³⁶¹ A Szociális Pillér a Bizottság gazdaságorientált stratégiájával szemben újra igyekszik előtérbe hozni azt a felfogást, hogy a társadalmi fejlődéshez hozzátartozik a méltányosság is, továbbá, hogy a gazdasági integrációnak tiszteletben kell tartania a szociális jogokat.³⁶²

Szintén cél ezen elvek összegyűjtésével a szociális jogok előtérbe helyezése annak érdekében, hogy méltányosabban és hatékonyabban működjenek a munkaerőpiacok, valamint a jóléti és szociális rendszerek.

Fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy a Szociális Pillér nem uniós jogforrás, egy soft law jellegű dokumentum, ezért nincsen jogi kötőereje. Ugyanakkor a gyakorlati jelentősége, hogy hosszú idő után az uniós stratégiában ismét előtérbe kerülnek a szociális jogok, mely feltehetően hatással lesz mind az uniós jogalkotásra, mind pedig a tagállami jogra is.

A Szociális Pillérbe foglalt 20 alapelv három fejezetre oszlik meg; az első az esélyegyenlőség és munkavállalási jog; a második a tisztességes munkafeltételek; a harmadik pedig a szociális védelem és társadalmi befogadás.³⁶³

A Szociális Pillér rendelkezik a nők és férfiak közötti egyenlőségről.³⁶⁴

Nevesíti a pillér a biztos és rugalmas foglalkoztatás elvét, melynek értelmében a munkavállalóknak joguk van a tisztességes és egyenlő bánásmódhoz a munkafeltételek, a szociális védelemben való részesülés és a képzésben való részvétel vonatkozásában, valamint kiemeli, hogy a határozott idejű munkaviszony helyett a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést kell elősegíteni.³⁶⁵

A Szociális Pillér említi, hogy a jogszabályokkal és a kollektív szerződésekkel biztosítani kell a munkaadóknak a gazdasági környezet változásaihoz való alkalmazkodáshoz a szükséges rugalmasságot.

³⁶⁰ The European Employment Strategy and the European Semester, elérhető: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/flexicurity_en

³⁶¹ Szociális jogok európai pillére Preambulum 12. pont, elérhető: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ce37482a-d0ca-11e7-a7df-01aa75ed71a1/language-hu/format-PDF/source-62666461>

³⁶² Frank HENDRICKX: The European Social Pillar A first evaluation. *European Labour Law Journal*, Volume 9, Issue 1, March 2018. 3-6.

³⁶³ A Szociális Pillér részletes bemutatására vonatkozóan lásd: Sasha GARBEN: The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 21. 2019. 101–127.

³⁶⁴ Szociális Pillér 2. cikk. Eszerint a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget valamennyi területen biztosítani kell, többek között a munkaerőpiaci részvétel, valamint a foglalkoztatás feltételeinek és a szakmai előmenetelnek a vonatkozásában.

³⁶⁵ Szociális Pillér 5. cikk.

Külön nevesíti a dokumentum a munka és a magánélet közötti egyensúlyt. Ez alapján a szülőknek és a gondozási feladatokat ellátó személyeknek joguk van a megfelelő szabadsághoz, a rugalmas munkavégzéshez és a gondozási szolgáltatások igénybevételéhez. Gondozási feladataik ellátása érdekében a nőket és a férfiakat ugyanolyan külön szabadságok illetik meg, és ösztönözni kell őket arra, hogy azokat kiegyensúlyozott módon vegyék igénybe.³⁶⁶

A Szociális Pillér kidolgozása ösztönözte az általa érintett területen az uniós jogalkotást, melynek során két olyan munkajogi tárgyú irányelv is született, melyekben a szociális jogok hangsúlyosabban jelennek meg, valamint szintén találhatóak munkaviszony megszüntetést akadályozó rendelkezések.³⁶⁷

2.4. A munkajogi szabályozás dilemmája

Az uniós foglalkoztatáspolitikai jelentős változáson ment keresztül onnan indulva, hogy a szabályozása kezdetekben kizárólag tagállami hatáskörbe tartozott. Az Uniónak a gazdaság- és pénzügypolitikára vonatkozó hatásköre azonban szükségképpen kapcsolódott a foglalkoztatási politikához is, hiszen ezen területek egymástól elválaszthatatlanok.³⁶⁸ Így a szociális politika ezen területei jelenleg már megosztott hatáskörbe tartoznak.

Az uniós munkajogot akár egy puzzleként (kirakós játékként) is elképzelhetjük, hiszen az EGK kialakulásakor az államoknak megvoltak a saját munkajogi szabályozásaik, sok helyen erős szakszervezeti jelenléttel és alkotmányos garanciákkal. Kezdetben a gazdasági unió okán nem érezték szükségesnek az uniós munkajog létrehozását.³⁶⁹

Az uniós munkajog egyrészt az egyes munkajogi kérdésekkel kapcsolatosan megalkotott irányelveket, másrészt pedig a munkahelyi egészség- és biztonságvédelemmel kapcsolatos jogharmonizációt jelenti. A munkajogi jogharmonizáció kiterjed mind az egyéni munkajog, mind pedig a kollektív munkajog kérdéseire. Az Európai Unióban elfogadott álláspont, hogy a tagállamok munkajogának általános egységesítésére nincsen szükség. Így a munkajog területén végzett jogharmonizáció célja a munkavállalói érdekek védelme, valamint az unió gazdasági jellegéből fakadóan a belső piacon a versenysemleges feltételek biztosítása. Amennyiben ugyanis a versenysemlegességét nem biztosítják, akkor az olyan tagállami vállalkozások, ahol alacsonyabb a másik tagállamhoz képest a munkajogi védelem szintje, a piacon előnyre tehetnek szert azokhoz a vállalkozásokhoz képest, amelyek olyan tagállamban rendelkeznek székhellyel, ahol magasabb a védelem, hiszen a munkaviszonyok fenntartása kevesebb költséget jelent.³⁷⁰ Szintén fontos cél a munkajogi egységesítés területén a különböző foglalkoztatási formák alkalmazásának elősegítése, így az atipikus foglalkoztatás egyre szélesebb körű alkalmazása.³⁷¹

Ugyanakkor az Európai Uniónak és a tagállamoknak nem csak a belső piacán lévő versenyhelyzeteket kell tudni kezelnie, hanem a globális gazdaság piacán is versenyképesnek

³⁶⁶ Szociális Pillér 9. cikk.

³⁶⁷ Ezen irányelveket a 2.3.5. és a 2.3.6. fejezetben mutatom be.

³⁶⁸ WATSON (2014) i.m. 111.

³⁶⁹ Ezzel az állásponttal egyébként az ILO szakértői bizottsága is egyetértett. In: Social Aspects of European Economic Co-operation. Report by a Group of Experts, Studies and Reports, New Series, No. 46 (Geneva, 1956). Social Aspects of European Economic Co-operation ", in International Labour Review, Vol. LXXIV., 1956. 99.

³⁷⁰ Ugyanakkor ez a kihívás nem kizárólag az unió belső piacával kapcsolatosan merül fel. A globalizáció hatására világgazdasági szinten sem elhanyagolható, hogy a többi országhoz képest mennyire vonzó a befektetések és ezáltal a munkahelyteremtés szempontjából az uniós piac, hiszen a befektetők gyakran oda helyezik székhelyüket, ahol olcsóbb a munkaerő és a foglalkoztatással felmerülő költségek. In: DAVIES i. m. 24., BARNARD i. m. 3-4.

³⁷¹ SZABÓ -LÁNCOS -GYENEY i. m. 142-143.

kell maradnia. A nemzetközi vállalkozások célja ugyanis, hogy olyan helyen működtessék a cégeket, ahol minél alacsonyabbak a munkáltatói költségek.³⁷² Ennek következményeként a munkahelyek veszélyben lehetnek egy szigorú és költséges munkajogi szabályozással rendelkező országban, amely arra készítheti a vállalkozásokat, hogy akár az unión kívülre vigyék a termelésüket.

Erre a nehéz helyzetre, mi lehet az unió válasza?

Egyrészt megoldás lehet, ha csökkenti a munkajogi védelem szintjét annak érdekében, hogy az unió minél olcsóbb és versenyképesebb befektetési hely legyen. Ugyanakkor az uniós polgárok körében nem lenne népszerű döntés a munkajogi védelem szintjének csökkentése és nem is biztos, hogy ez lehetséges a globalizált világban. Továbbá nem egyértelmű, hogy a munkavállalók védelmének csökkentése egyértelműen versenyelőnyhöz juttatná az unió gazdaságát.³⁷³

A másik alternatíva azon tényezők és jellemzők erősítése lehet, melyek – amellett, hogy az unió befektetési szempontból költséges hely – a befektetők számára előnyökkel járnak. Ennek érdekében az Európai Bizottság igyekszik arra helyezni a hangsúlyt, hogy az uniós munkavállalók magasan képzettek, produktívak és alkalmazkodnak a körülmények változásaihoz, kompenzálva ezzel a munkaviszony létesítésével és fenntartásával járó magasabb költségeket.³⁷⁴

Ezen történeti áttekintést követően a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó tételes jogot mutatom be.

2.5. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó irányelvek

Az uniós munkajogi jogharmonizáció a szélesebb körű európai szociális politika egyik – témánk szempontjából a legfontosabb – területe.³⁷⁵

A jogharmonizáció fő eszközén, az irányelveken túl, ugyanakkor jelentős mértékben alkot az unió soft law, nem kötelező jellegű jogforrásokat is, határozatokat, ajánlásokat, valamint keret és akció programokat. Tekintettel arra, hogy a szociális és munkajogi kérdések az unión belül politikailag érzékeny területnek számítanak, és a tagállamok között feszültséget okozhat az uniós szabályozás kiterjesztése, illetve egységesítése, ezért a soft law jogforrások gyakran az egyedüli eszközök, melyeken keresztül a tagállamok el tudnak köteleződni.³⁷⁶

A jogharmonizáció lényege a tagállami jogszabályok egymáshoz való közelítése. Fontos kiemelni, hogy szociális és munkajogi területen gyakori a szabályozás során a minimum harmonizáció alkalmazása, melynek körében az irányelvek minimum standardokat fektetnek le, ugyanakkor a tagállamok az irányelvek implementációja során a minimum szabályoknál szigorúbb szabályozás elfogadásától nincsenek eltöltve. Szintén jellemző a jogharmonizációra ezen a területen a rugalmasság, tekintettel arra, hogy az egyes tagállamok nemzeti jogai eltérőek, így széleskörű mozgásteret kell adni a tagállamoknak, hogy a minimum szabályokat megfelelően át tudják ültetni a saját szabályozásukba.

³⁷² Természetesen ebből fogyasztóként profitálhatunk, hiszen az olcsóbb előállítási költségek alacsonyabb árat is jelentenek.

³⁷³ Lásd: A rugalmas biztonság kritikája fejezetben.

³⁷⁴ DAVIES i. m. 25-26.

³⁷⁵ DAVIES: i. m. 5. Egyes megfogalmazások szerint az európai unió munkajoga az uniós szociálpolitika egyik nagy része. In: P.CRAIG and G. de BÚRCA, *The Evolution of EU Law*. Oxford, Oxford University Press, 1999. 496.

³⁷⁶ WATSON i. m. 28.

Az Európai Unióban az 1970-es évek óta alkotnak a munkajog különböző területeit szabályozni és egységesíteni hivatott másodlagos jogforrásokat, elsősorban irányelveket. Az Európai Közösséget alapító szerződés³⁷⁷ 1999-es módosítása alapján ugyan lehetőség van irányelv formájában biztosítani a munkavállalók védelmét munkaviszony megszüntetés esetére, azonban az elmúlt 25 évben mégsem került sor ilyen direktíva kidolgozására. Ezen szabályozási hiány játszik közre abban – ahogy arra már utaltam korábban –, hogy a Charta 30. cikkére a munkavállalók nem hivatkozhatnak közvetlenül az uniós jogot nem érintő munkajogi jogvitájuk során, így nem élveznek egységesen védelmet az indokolatlan elbocsátással szemben.

Több oka van annak, hogy eddig nem sikerült a jogellenes munkaviszony megszüntetés elleni védelemre vonatkozó irányelvet elfogadni.

Egyrészt az Európai Unió Tanácsában egyhangúságra van szükség ahhoz, hogy külön irányelvet fogadjanak el a munkaviszony megszüntetés elleni védelem esetére, és ez jelentősen megnehezíti egy ilyen jogszabály kidolgozását.³⁷⁸ A tagállamok munkajogi szabályozása a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban eltérőek, emiatt egyhangúságot elérni egy gazdasági kérdésekkel ennyire összefüggő jogterületen szinte lehetetlen.

Másrészt az Európai Unióban nagyon sokáig hiányzott a munkaviszony megszüntetése elleni védelem alapjogként való elismerése. A mindössze tíz uniós tagállam által ratifikált ILO 158. számú Egyezményt követően először a Módosult Európai Szociális Chartába került be a munkaviszony megszüntetése esetére szóló védelmi rendelkezés, majd ezt követte az Alapjogi Charta.

Ezeken túlmenően minden bizonnyal hiányzott az Európai Bizottság részéről a politikai akarat egy olyan javaslat előterjesztésére, mely a sokáig képviselt rugalmas biztonság stratégiájával és a munkahelyek megtartását célozta volna meg.³⁷⁹ Álláspontom szerint ezen akadály a flexicurity koncepció háttérbe szorulásával már elhárult.

A tagállamok belső jogában mindezek ellenére felfedezhetők hasonlóságok a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban. Mindegyik állam biztosít valamiféle védelmet az elbocsátással szemben. Ugyanakkor nem minden állam joga követel meg érvényes indokot³⁸⁰ a felmondás alapjául; de az indokolatlan felmondással szemben azáltal védelmet nyújtanak, hogy az elbocsátás okát ellenőrizheti, vizsgálhatja az erre hatáskörrel rendelkező hatóság vagy bíróság.³⁸¹

A felmondás elleni védelem bizonyos elemei azonban az uniós jogban szétszórva ugyan, de egyes irányelvekben megtalálhatóak. Így a következőkben ezen felmondás elleni védelemre vonatkozó szabályokat mutatom be.

³⁷⁷ EUMSZ 153. cikk (1) és (2) bekezdés b) pontja alapján. A Lisszaboni szerződés óta Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ).

³⁷⁸ EUMSZ 153. cikk (1) és (2) bekezdés alapján.

³⁷⁹ Jeff KENNER: Article 30 – Protection in the event of unjustified dismissal. In S PEERS and others (eds): *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*. Hart Publishing, 2014. Online fejezet. 2.

³⁸⁰ Például Ausztriában, Görögországban, Izlandon és Lichtensteinben indokolás nélkül megszüntethető a munkaviszony. In: Thematic Report 2011-Dissmissal - particularly for business reasons - and Employment Protection. European Labour Law Network Network of Labour Law Experts. 2011. 53.

³⁸¹ Thematic Report 2011-Dissmissal - particularly for business reasons - and Employment Protection. European Labour Law Network Network of Labour Law Experts. 2011. 21-22.

Az uniós munkajogi jogalkotás kezdetén elsőként került szabályozásra a csoportos létszámcsökkentés,³⁸² valamint a munkáltatói jogutódlás.³⁸³

Ezen irányelvek részletes bemutatását később, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó hatályos magyar szabályozással együtt fogom megtenni, ugyanakkor a dolgozat ezen részében rövid áttekintést adok róluk.

Összegezve tehát elmondható, hogy az unióban van jogszabályi felhatalmazás a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó irányelv megalkotására, azonban eddig egységes irányelvi szabályozás nem került kidolgozásra és elfogadásra. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok sporadikusan megtalálhatók egyes munkajogi tárgyú irányelvekben, mellyel kapcsolatban felmerül kérdésként, hogy ezen szabályok milyen erős védelmet biztosítanak az általános, egységes szabályozás hiányában. A megszüntetési szabályok elemzésével igyekszem ezen kérdésre választ adni.

2.5.1. A reintegrációs irányelvek

a) Csoportos létszámcsökkentési irányelv

A Csoportos létszámcsökkentési irányelv egyértelműen eljárásjogi intézkedéseket tartalmaz, mely elsősorban lehetőséget kíván biztosítani csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók és a munkáltatók közötti párbeszédhez. Bár az egyeztetéseknek ki kell térniük arra, hogy a létszámcsökkentés elkerülhető-e, a Csoportos létszámcsökkentési irányelv nem szolgál a létszámcsökkentés megelőzésére. Tehát ezen szabályozás elsődlegesen nem a munkaviszony megszüntetésének elkerülésére törekszik, hanem a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalókat sújtó negatív hatások csökkentésére.

Az elfogadott szabályozás nem terjed ki azon munkavállalókra, akiknek nem a csoportos létszámcsökkentés keretében, hanem egyénileg szüntették meg a munkaviszonyát, azonban természetesen a csoportos létszámcsökkentés miatti konzultációk az ő helyzetüket is előnyösen befolyásolhatják.³⁸⁴ Az irányelv részletesen szabályozza a munkáltató kötelezettségét a munkavállalók képviselőivel történő konzultációra; a konzultáció tartalmának meghatározásával a jogalkotó igyekszik csökkenteni az elbocsátással érintett munkavállalók számát, valamint ösztönözni a munkáltatókat szociális intézkedések elfogadására is a munkavállalók anyagi nehézségeinek minimalizálása érdekében.³⁸⁵

A Csoportos létszámcsökkentési irányelvben nem hivatkoznak a Charta 30. cikkére, ugyanis az irányelv lényegében eljárásjogi kérdéseket szabályoz csoportos létszámcsökkentés esetére, ezért nem érinti a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók anyagi jogi jogosultságait. Ugyanakkor egyetértek azon állásponttal, hogy a Charta 30. cikke mindezek ellenére releváns csoportos létszámcsökkentés esetén is, mivel a munkavállalók képviselőinek bevonása a konzultációs folyamatokba elengedhetetlen a gazdasági okból történő átszervezés esetén.³⁸⁶

³⁸² A csoportos létszámcsökkentésről szóló 75/129/EK irányelvet a 98/59/EK irányelv módosította.

Továbbiakban: Csoportos létszámcsökkentési irányelv.

³⁸³ A munkáltató személyében bekövetkező változásról rendelkező 77/187/EGK irányelv, melyet a 2001/23/EK irányelv (továbbiakban: Jogutódlási irányelv) módosított.

³⁸⁴ DAVIES i. m. 221.

³⁸⁵ Csoportos létszámcsökkentési irányelv 2. cikk

³⁸⁶ KENNER i. m. 5.

b) Jogutódlási irányelv

A munkáltatói jogutódlásra vonatkozó szabályozás célja a munkavállalók védelme azzal, hogy megóvja a munkaviszony során megszerzett jogaikat abban az esetben is, ha a munkáltató személyében változás áll be; továbbá átláthatóságot biztosítson a vállalkozás átruházása miatt várható munkáltatóváltás esetén, a vállalkozás átadását megelőző tájékoztatási és konzultációs folyamat révén, kizárva ezzel azt, hogy a munkavállalók, illetve képviselőik felkészületlenek legyenek a munkakörnyezet megváltozására.³⁸⁷

Az irányelv tehát több, a munkavállalók munkaviszonyát védelmező szabályt is tartalmaz, egyrészt a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére a munkaviszonyok automatikus átszállásának előírásával, másrészt a felmondás elleni védelemmel, ugyanakkor a védelem iránya nem egységes.³⁸⁸

Elsődlegesen a munkáltatói felmondásokkal kapcsolatban a Jogutódlási irányelv rögzíti, hogy a vállalkozás vagy egy részének átruházása önmagában még nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra.³⁸⁹ Természetesen ez a rendelkezés nem vonatkozik az olyan munkaviszony megszüntetésre, amelynek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez. Tehát ha nincsen gazdasági indok az elbocsátásra, akkor a jogviszony megszüntetése tilos (jogellenes), így ez a rendelkezés kötelező érvényű.³⁹⁰

Olyan esetben, amikor közvetlenül a jogutódlás előtt szüntetik meg a munkavállaló munkaviszonyát, és a jogutódlás végbemenetét követően azonnal munkaviszony létesül a korábbi munkavállaló és az átvevő vállalkozás között, vélelmezni kell, hogy a felmondásra nem gazdasági, technológiai, vagy átszervezési okból került sor, tehát jogellenes volt a megszüntetés.³⁹¹

Ezen szabályozás egyértelműen korlátozza a munkáltató felmondási jogát és védi a munkavállalók érdekeit a vállalkozás átruházása esetére.

Szintén a munkavállalót védő szabály, hogy a munkáltatót terheli a felelősség a munkaviszony megszűnéséért, amennyiben az átruházás a munkavállaló hátrányára lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket és ezért a munkavállaló szünteti meg a munkaviszonyt.³⁹²

A munkaviszony automatikus átszállásának elve önmagában is a munkaviszony megszüntetése elleni védelem körébe sorolható. Ezen szabállyal kapcsolatos dilemmákat és az uniós gyakorlatot a későbbiekben³⁹³ mutatom be.

³⁸⁷ WATSON i. m. 140.

³⁸⁸ BARNARD i. m. 447-448. A felmondás elleni védelem nem alkalmazható a munkáltató jogkörébe tartozó gazdasági okból történő felmondásra.

³⁸⁹ Jogutódlási irányelv 4. cikk (1) bekezdés.

³⁹⁰ John McMULLEN: TUPE, Variation of Employment Terms, and the ETO Reason. *Industrial Law Journal*, Volume 43, Issue 3, September 2014. 370., <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwu019>

John McMullan kiemeli továbbá az Irányelv rendelkezésével kapcsolatban, hogy a jogutódlást követően a munkahely lokációjának megváltozása a gazdasági, technikai vagy szervezeti okból történő munkaviszony megszüntetés hatálya alá esik, megakadályozva ezzel azt, hogy az ilyen jellegű elbocsátások automatikusan jogellenesnek minősüljenek. In: John McMULLAN: TUPE: Ringing the (Wrong) Changes. The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 201. *Industrial Law Journal*, Vol. 43, No. 2, 2014 július. 155.

³⁹¹ C-101/87 Bork ügy, 3076. Elérhető:

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=95382&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&oc=c=first&part=1&cid=12251422>

³⁹² Jogutódlási irányelv 4. cikk (2) bekezdés.

³⁹³ A dolgozat IV. részében.

2.5.2. Kiküldetési irányelv

A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv³⁹⁴ érintőlegesen foglalkozott csak a munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésével.

Az Irányelv – a módosítást követően – nagyobb hangsúlyt fektet a munkavállalók védelmére. Ennek keretében a kiküldetések időtartamát tizenkét hónapban korlátozza, mely időtartam leteltével a munkavállalóra szinte teljes egészében a fogadó állam munkajoga lesz alkalmazandó.³⁹⁵ Ugyanakkor az Irányelv kiveszi az alkalmazandó szabályok közül a munkaszerződés megkötésére, valamint megszűnésére vagy megszüntetésére vonatkozó eljárásokat, alaki követelményeket és feltételeket, beleértve a versenytilalmi kikötéseket is.³⁹⁶ A kiküldött munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésére tehát nem lehet a fogadó állam felmondási szabályait alkalmazni. Ennek oka lehet, hogy a munkaviszony megszüntetésre vonatkozó tagállami szabályok különbözősége³⁹⁷ megnehezíti, hogy egy másik állam szabályai alapján kelljen a munkáltatónak megszüntetnie a munkaviszonyt. A jelenlegi szabályozás azonban akadályozza az egyenlő bánásmódot a fogadó állam munkavállalói és a kiküldött munkavállalók között, továbbá egyértelműen a kiküldő vállalkozás munkáltató érdekeit helyezi előtérbe azáltal, hogy a saját tagállami szabályozása alapján mondhatja fel a munkaviszonyt.

Át lehet-e törni ezt a szabályt?

Az Irányelv az egyenlő bánásmód elvének betartása érdekében lehetővé teszi, hogy a tagállamok a 3. § (1) bekezdés első albekezdésétől eltérő kérdésekkel kapcsolatosan foglalkoztatásra vonatkozó feltételeket alkalmazzanak közrendi rendelkezés esetében.³⁹⁸ Kártyás Gábor erre vonatkozóan éppen a munkavállaló munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban a Charta 30. cikkére történő hivatkozásra hoz példát. Eszerint a Magyarországra szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállaló egyben szakszervezeti tisztségviselő is, akit a magyar szabály szerint munkajogi védelem illetne meg, ha a kiküldetése ideje alatt a munkáltatója megszünteti a munkaviszonyát. A Kiküldetési irányelv fenti szakasza alapján viszont a magyar szabály nem irányadó rá, hiszen a munkaviszony megszüntetésére a küldő állam joga alkalmazandó. Ebben az esetben a Charta 30. cikke szerinti indokolatlan felmondással szembeni védelemre vonatkozó szabályt figyelembe kell-e venni az uniós jog végrehajtása során? Amennyiben igen, akkor a magyar szabályozás az irányelv közrendi rendelkezésre történő hivatkozással alkalmazandó a munkavállalóra. Kártyás szerint ugyanis az elsődleges uniós jogban garantált, alapjogi jelentőségű munkajogi szabály kellő súlyú ahhoz, hogy a közrendi klauzulát alkalmazni lehessen. Ezért a Charta 30. cikkének végrehajtását az EUB kénytelen lenne a szolgáltatásnyújtás szabadságának szükséges és arányos korlátozásaként felfogni.³⁹⁹

³⁹⁴ A Kiküldetési irányelv szabályai 2018-ban módosításra kerültek a 2018/957 irányelv (2018. június 28.) által.

³⁹⁵ KÁRTYÁS Gábor: A méltányos verseny vagy a munkavállalók védelme? - A kiküldetési irányelv módosításával szembeni semmisségi eljárásban hozott ítéletekről. MJO, 2021/2., 2. Elérhető: <https://szakcikkadatbazis.hu/doc/1821710>

³⁹⁶ Kiküldetési irányelv 3. § (1a) bekezdés

³⁹⁷ Guus Heerma van VOSS – Beryl ter HAAR: Common Ground in European Dismissal Law. *European Labour Law Journal*. Volume 3, Issue 3 September 2012. 217.

³⁹⁸ Kiküldetési irányelv 3. § (10) bekezdés

³⁹⁹ KÁRTYÁS i. m. 122-123.

Egyetértek a fenti állásponttal, mely szerinti jogértelmezés megnyitná az utat a Charta 30. cikkének széleskörűbb alkalmazása felé, ami hozzájárulna a munkavállalók védelmi szintjének növekedéséhez.

2.5.3. Tájékoztatási és konzultációs irányelv

A Tájékoztatási és konzultációs irányelv⁴⁰⁰ célja, hogy minimumkövetelményeket meghatározó általános szabályozási keretet hozzon létre a vállalkozások munkavállalóinak tájékoztatására és a velük való konzultációra.⁴⁰¹ Szintén az alapelvi rendelkezések körében említi az Irányelv,⁴⁰² hogy szabályainak végrehajtása során a munkaadó és a munkavállalók képviselői kölcsönösen együttműködve, egymás jogait és kötelezettségeit figyelembe véve dolgoznak.⁴⁰³

Rögzíti továbbá az Irányelv, hogy a munkavállalók képviselői feladatuk teljesítése során megfelelő védelemben kell, hogy részesüljenek, illetve megfelelő garanciát kell biztosítani számukra a funkciójuk megfelelő elvégzéséhez.⁴⁰⁴ Az Irányelv megfogalmazása a munkavállalók képviselőit megillető védelemre vonatkozóan meglehetősen homályos, így a tagállamoknak nagy mozgástere van az implementáció során, hogy kialakíthassák a saját szabályozásukat.⁴⁰⁵

Témánk szempontjából ezen rendelkezés azért is érdekes, mert felmerül, hogy a megfelelő védelem a munkavállalók képviselőire vonatkozóan felmondási védelmet, felmondási korlátozást is magában foglal-e?

Az EUB egy dán esettel⁴⁰⁶ kapcsolatosan vizsgálta a 7. cikk szerinti védelem tartalmát. Eszerint az üzemi tanács tagjaként feladatokat ellátó munkavállaló munkaviszonyát létszámcsökkentésre hivatkozással megszüntették. Az előzetes döntéshozatali eljárásban az EUB-nak arra kellett választ adnia, hogy a Tájékoztatási és konzultációs irányelv 7. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy az alapján magasabb szintű felmondási védelem illeti meg a munkavállalók képviselőit, mint a többi munkavállalót.

A Bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy semmiképpen nem következik a 7. cikk szövegéből és szelleméből, hogy az általa megállapított követelmények teljesítéséhez feltétlenül magasabb szintű felmondási védelmet kell biztosítani a munkavállalók képviselőinek. Az Irányelvet átültető valamennyi – akár jogszabályban, akár kollektív szerződésben megállapított – intézkedésnek azonban biztosítania kell az említett 7. cikkben meghatározott minimális védelmi szintet.

⁴⁰⁰ Az Európai Közösségek munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK Irányelv. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A32002L0014>

⁴⁰¹ Tájékoztatási és konzultációs irányelv 1. cikk (1) bekezdés

⁴⁰² Az Irányelv részletes elemzéséhez lásd: KERÉKES Edit A szakszervezet tájékoztatáshoz való joga, az adatszolgáltatás – mint a kollektív bértárgyalások egyik ütköző pontja. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 13. évf. 1-2. sz. / 2020., valamint HUNGLER Sára: Üzemi alkotmányjog. In: JAKAB András –KÖNCZÖL Miklós –MENYHÁRD Attila –SULYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi*, 2020.

⁴⁰³ Tájékoztatási és konzultációs irányelv 1. cikk (3) bekezdés

⁴⁰⁴ Tájékoztatási és konzultációs irányelv 7. cikk

⁴⁰⁵ Isabelle SCHÖMANN-Stefan CLAUWAERT-Wiebke WARNECK: Information and consultation in the European Community Implementation report of Directive 2002/14/EC, Brussels, 2006. 30. Elérhető: <https://www.etui.org/sites/default/files/06%20Report%20Directive%2097%20EN.pdf>

⁴⁰⁶ C-405/08. sz. ügy Ingeniørforeningen i Danmark vs. Dansk Arbejdsgiverforening. Elérhető: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=90DC658FD5B5FD9A27A62CA22C43A6A2?text=&docid=75199&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2369139>

Az Európai Bizottság az ügyben megküldött írásbeli véleményében hangsúlyozta, hogy az Irányelv rendelkezéseivel nem ellentétes a képviselők felmondási védelmének tagállami biztosítása.

Mindebből következik, hogy a minimumharmonizáció miatt a 7. cikk nem foglalja magában a munkavállalói képviselők felmondási védelmét, ugyanakkor a munkavállalók számára előnyösebb szabályozást alkalmazhatnak a tagállamok. Például Belgiumban nagyon széleskörűen került meghatározásra a védelem, abba beletartozik áthelyezési és felmondási tilalom is.⁴⁰⁷ Magyarországon pedig a védett szakszervezeti tisztségviselővel szembeni munkáltatói felmondáshoz szükséges a szakszervezet előzetes beleegyezése.⁴⁰⁸

2.5.4. Esélyegyenlőségi irányelvek

Számos, az esélyegyenlőség növelése érdekében kidolgozott uniós irányelv tartalmaz a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos rendelkezést.

a) A Várandós nők védelméről szóló irányelv

A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK Irányelv⁴⁰⁹ (Várandós nők védelméről szóló irányelv) értelmében főszabály szerint a várandós munkavállalót a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig felmondási védelem illeti meg. Kivételesen megszüntethető a várandós munkavállaló munkaviszonya, ha az nem az állapotával van összefüggésben és a tagállam joga külön nevesíti ezen eseteket.⁴¹⁰

A 10. cikk értelmezésével kapcsolatban az EUB amellet foglalt állást, hogy nem csak a felmondás közlésének nem szabad a védelmi időre esnie, hanem a felmondás előkészítésének sem szabad megtörténnie a határidő lejárta előtt.⁴¹¹

A várandósság miatti felmondási védelem az uniós joggyakorlat értelmében kiterjed a tőketársaság igazgatótanácsának tagjára is, amennyiben visszahívására várandós állapota miatt került sor.⁴¹²

A Bíróság továbbá a 10. cikk (1) bekezdésével kapcsolatban rögzítette, hogy a várandós anyákra vonatkozó felmondási tilalom nem terjed ki arra a munkavállalóra, aki a felmondás időpontjában mesterséges megtermékenyítésben vesz részt és az in vitro létrejött embriókat még nem ültették be a nő méhében.⁴¹³ Habár a Bíróság a várandós nőkre vonatkozó felmondási tilalmat erre az esetre nem terjesztette ki, ugyanakkor a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén

⁴⁰⁷ Implementation report of Directive 2002/14/EC i. m. 30.

⁴⁰⁸ Mt. 273. § (1) bekezdés

⁴⁰⁹ Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085>

⁴¹⁰ Várandós nők védelméről szóló irányelv 10. cikk. Amennyiben a várandós munkavállalót elbocsátják a felmondás indokát írásba kell foglalni.

⁴¹¹ C-460/06 Nadine Paquay vs. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL ügy. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62006CJ0460>

⁴¹² C-232/09. sz. ügy Dita Danosa vs. LKB Lízings SIA. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:62009CJ0232>

⁴¹³ C-506/06. sz. ügy Sabine Mayr kontra Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG. Elérhető:

történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK⁴¹⁴ irányelv 5. cikk (1) bekezdésével⁴¹⁵ ellentétesnek mondta ki, ha a mesterséges megtermékenyítés előrehaladott fázisában lévő munkavállaló munkaviszonyát bizonyítottan az eljárásba való részvétel miatt szüntetik meg.

Az előző eset már rámutat arra, hogy az egyenlő bánásmód elve gyakran felmerül a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos ügyekben, hiszen hátrányos megkülönböztetés miatt kerül sor a munkaviszony megszüntetésére.

b) Foglalkoztatási keretirányelv

A következő néhány példában ilyen eseteket fogok bemutatni a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK Irányelv⁴¹⁶ (továbbiakban: Foglalkoztatási keretirányelv) alapján kialakult gyakorlatból. Ezen Irányelv minden személyre vonatkozik, az alkalmazási és munkakörülményekre, beleértve az elbocsátást és a díjazást.⁴¹⁷ A Foglalkoztatási keretirányelv meghatározza a célja keretében, hogy mit tekint hátrányos megkülönböztetésnek. Az egyenlő bánásmód elve szerint, nem szabad semmiféle valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni a foglalkoztatás és munkavégzés során.⁴¹⁸

A munkaviszony megszüntetésével a munkavállalót tipikusan hátrány éri, amelynek az alapja lehet a munkáltató diszkriminatív eljárása. Az uniós jog ezzel szemben csak akkor biztosít védelmet, ha az alapja az uniós jogban nevesített védett tulajdonság, amelyek köre erősen korlátozott. Ebből következően az EUB igyekszik ezen fogalmakat tágan értelmezni annak érdekében, hogy a munkavállalókat minél nagyobb védelem övezze.

ba) Az elhízás miatti munkaviszony megszüntetés

A Bíróság előzetes döntéshozatali eljárás keretében⁴¹⁹ vizsgálta, hogy az elhízás miatti elbocsátás az Irányelv hatálya alá tartozik-e és hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e. Az ügy rövid tényállása szerint K. Kaltoft családinapközi-üzemeltetőként állt alkalmazásban. Nem volt vitatott a felek között, hogy a közel 15 éves munkaviszony ideje alatt K. Kaltoft elhízottnak számított. A munkaviszonya fennállása alatt pénzügyi támogatást kapott arra, hogy edzéseket látogathasson és sportolhasson, azonban a leadott kilókat mindig visszaszedte. A munkáltató végül a gyermekszám csökkenésére hivatkozással felmondta a munkaviszonyt. K. Kaltoft álláspontja szerint a felmondás indoka az elhízása volt.

A Bíróság az ügyben arra kereste a választ, hogy „a munkavállaló elhízása az irányelv értelmében vett „fogyatékoságnak” tekinthető-e, és amennyiben igen, ezen állapot mely feltételek mellett jár azzal a következménnyel, hogy az érintett személy számára biztosítani kell

⁴¹⁴ Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A31976L0207>

Ezen irányelv azóta hatályon kívül helyezésre került a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelvvel.

⁴¹⁵ Az 5. cikk (1) bekezdése szerint Az egyenlő bánásmód elvének a munka- és egyben az elbocsátást szabályzó feltételek tekintetében történő alkalmazása azt jelenti, hogy a férfiaknak és a nőknek ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani mindenféle nemi megkülönböztetés nélkül.

⁴¹⁶ Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078>

⁴¹⁷ Egyenlő bánásmód irányelv 3. cikk (1) bekezdés c) pont.

⁴¹⁸ Egyenlő bánásmód irányelv 1. és 2. cikk

⁴¹⁹ C-354/13. sz. ügy Fag og Arbejde (FOA) vs. Kommunernes Landsforening (KL). Elérhető: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160935&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2868821>

a fogyatékoság alapján történő megkülönböztetéssel szemben az említett irányelv által nyújtott védelmet”.⁴²⁰

Elsődlegesen rögzítette a Bíróság, hogy a Foglalkoztatási keretirányelv nem mondja ki önmagában az elhízás alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalmát a foglalkoztatás és munkavégzés során.⁴²¹

Az uniós gyakorlat alapján a fogyatékoság olyan korlátozottság, amely különösen valamilyen hosszan tartó testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben.⁴²²

Az EUB álláspontja szerint az elhízás önmagában nem minősül fogyatékoságnak, azonban ebbe a kategóriába tartozhat, ha az elhízás olyan korlátozottsággal jár, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és számos egyéb akadállyal együtt hosszan tartóan korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben.⁴²³

Ebből következően az elhízás miatti munkaviszony megszüntetés a diszkrimináció tilalmába ütköző volta miatt tisztességtelen munkaviszony megszüntetésnek minősülhet.

bb) Az átmeneti munkaképtelenség megítélése

A bíróság a következő ügyben szintén a fogyatékoság fogalmát járta körbe.⁴²⁴ A munkavállaló konyhai kisegítőként dolgozott egy barcelonai hotelben határozott idejű munkaszerződés alapján. Munkavégzés közben elcsúszott, és az esés következtében kificamította a könyökét, melyet be kellett gipszelni. A munkavállaló emiatt átmenetileg munkaképtelenné vált. Ennek ideje alatt a munkáltató rendkívüli felmondással megszüntette a munkaviszonyt arra hivatkozással, hogy munkakörébe tartozó feladatok ellátása során nem érte el a vállalkozás által megfelelőnek tartott teljesítményt.

Az EUB-nak arra kellett választ adnia, hogy az irányelv alapján az a tény, hogy egy személy munkahelyi baleset következtében átmenetileg – határozatlan ideig – a nemzeti jog értelmében munkaképtelen, önmagában azt jelenti, hogy e személy korlátozottsága ezen irányelvben foglalt „fogyatékoság” fogalma értelmében „hosszan tartónak” minősíthető.

A hosszan tartó fogalmat önállóan és egységesen kell kezelni az uniós gyakorlat alapján, melyből a Bíróság álláspontja szerint következik, az a tény, hogy az érintett személy munkahelyi baleset következtében a nemzeti jog értelmében átmenetileg – határozatlan ideig – munkaképtelen, önmagában még nem jelenti azt, hogy alkalmasságának korlátozottsága a „fogyatékoság” fogalma alapján „hosszan tartónak” minősíthető.

A hosszan tartóság megállapíthatóságának támpontját is megadta az EUB; ugyanis kimondta, hogy a valószínűsítő körülmények között szerepelnie kell, hogy az állítólagos hátrányos megkülönböztetés időpontjában nem látható előre, hogy az érintett személy károsodása rövid

⁴²⁰ C-354/13. sz. ügy 42. bekezdés

⁴²¹ C-354/13. sz. ügy 40. bekezdés

⁴²² HK Danmark ítélet, EU:C:2013:222, 37–39. pont; Z.-ítélet., C-363/12, EU:C:2014:159, 76. pont; Glatzel-ítélet, C-356/12, EU:C:2014:350, 45. pont

⁴²³ C-354/13. sz. ügy 59. bekezdés

⁴²⁴ C-395/15. sz. ügy Mohamed Daouidi vs. Bootes Plus SL. Elérhető:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185743&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2905075>

időn belül meg fog szünni, vagy e munkaképtelenség az említett személy felépülése előtt jelentős ideig fennállhat.

A tagállami bíróságoknak tehát a rendelkezésére álló objektív elemek összességére és különösen ezen személy állapotára vonatkozó olyan dokumentumokra és igazolásokra kell támaszkodnia, amelyek az aktuális orvosi és tudományos ismereteken és adatokon alapulnak.⁴²⁵

bc) Fejkendő viselése miatti munkaviszony megszüntetés

Egy belga bíróság azzal a kérdéssel fordult az EUB-hoz, hogy a Foglalkoztatási keretirányelv alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e az iszlám fejkendő viselésére vonatkozó tilalom, amely egy magánvállalkozás olyan belső szabályából következik, amely általánosan tiltja mindenfajta politikai, filozófiai vagy vallási jelnek a munkahelyen, látható módon történő viselését.

Az ügy⁴²⁶ tényállása alapján a munkavállaló recepciós-ként dolgozott a vállalkozásnál, ahol a belső szabályzat tiltotta a munkavállalóknak a munkahelyen politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződések látható jeleit viselni és/vagy bármely azokból eredő szertartást gyakorolni.

A munkavállaló ragaszkodott ahhoz, hogy a munkahelyén iszlám fejkendőt viseljen. Mivel kitartott amellett, hogy viseli a fejkendőt, ezért a munkaviszonyát megszüntették.

A Bíróság megállapította, hogy az alapügy szerinti belső szabály a politikai, filozófiai vagy vallási meggyőződés látható jeleinek a viselésére hivatkozik, tehát az ilyen meggyőződések valamennyi kifejezésérekülönböztetés nélkül vonatkozik. Ebből következően a vállalkozás valamennyi munkavállalóját azonos módon kezeli, velük szemben általános módon éskülönböztetés nélkül előírva a többek között az öltözködést érintő, az ilyen jelek viselését tiltó semlegességet.⁴²⁷ Tehát a rendelkezésre álló adatok alapján nem állapítható meg a hátrányos megkülönböztetés, így – amennyiben a tagállami bíróság más adatot nem talál arra, hogy a munkavállalókat egymástól eltérően kezelték – a munkaviszony megszüntetése jogszerű volt.

Egy francia ügyben azért bocsátották el a fejkendőt viselő munkavállalót, mert az egyik ügyfél panaszkodott arra, hogy az ő munkavállalóit zavarja a fejkendő viselése. Az EUB ítéletében megállapította, hogy a munkáltató azon szándéka, hogy figyelembe vegye valamely ügyfél arra vonatkozó kívánságát, hogy az említett munkáltató szolgáltatásait a továbbiakban ne iszlám fejkendőt viselő munkavállaló teljesítse, nem minősül a Foglalkoztatási keretirányelv 4. cikk (1) bekezdése értelmében vett valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek.⁴²⁸

Ebből következően ezen ok miatti felmondás hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

bd) Szexuális irányultsággal összefüggő jogviszony megszüntetés

A szexuális irányultsággal kapcsolatos diszkriminációval kapcsolatban hozott döntést a Bíróság a következő lengyel vonatkozású ügyben.⁴²⁹ Az ügyben nem munkaviszony, hanem

⁴²⁵ C-395/15. sz. ügy 59. bekezdés

⁴²⁶ C-157/15. sz. ügy Samira Achbita vs. G4S Secure Solutions NV. Elérhető:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188852&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5016818>

⁴²⁷ C-157/15. sz. ügy 30. bekezdés

⁴²⁸ C-188/15. Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) vs. Micropole SA

⁴²⁹ C-356/21. sz. ügy J. K. vs. TP S. A. Elérhető:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=269149&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5502246>

vállalkozási szerződés szerinti jogviszony került megszüntetésre, de álláspontom szerint az ügy releváns lehet munkaviszony esetére is.

A tényállás szerint a felperes önálló gazdasági tevékenységi körében rövid távú vállalkozási szerződéseket kötött a TP-vel. A felperes a vállalkozási szerződések alapján a TP 1-es programjának műsorszolgáltatási és terjesztési szerkesztőségében heti ügyeket látott el, amelyek során montázműsorokat, előzeteseket vagy kommentárokat készített. 2017. november 20-án a felperes és a TP egy hónapos időtartamra szóló új vállalkozási szerződést kötött egymással.

A felperes 2017. november 29-én megkapta a 2017. decemberi munkaidő-beosztását, amely kétheti ügyeletet irányzott elő, az első hét 2017. december 7-én, a második pedig 2017. december 21-én kezdődött. Ezt követően, 2017. december 4-én a felperes és élettársa a YouTube csatornáján videóklipet tett közzé egy karácsonyi dalról, amely az azonos nemű párokkal szembeni toleranciát népszerűsítette. Két nappal később a felperes üzenetet kapott, melyben a soron következő ügyeleteit lemondták, majd pedig újabb vállalkozási szerződés megkötésére nem került sor. A felperes kártérítési keresetében arra hivatkozott, hogy a szexuális irányultságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés miatt sérült az egyenlő bánásmód elve.

Az előzetes döntéshozatali eljárásban a Bíróságnak arra kellett választ adnia, hogy a Foglalkoztatási keretirányelv 3. cikk (1) bekezdésének a) és c) pontjával ellentétese az olyan nemzeti szabályozás, amely alapján a szerződéses partner szabad megválasztása címén kizárható a hátrányos megkülönböztetéssel szemben biztosítandó védelemből egy olyan szerződés valamely személlyel való megkötésének vagy meghosszabbításának – e személy szexuális irányultsága alapján történő – megtagadása, amely e személy bizonyos szolgáltatásainak önálló vállalkozás folytatása keretében történő nyújtására irányul.

A Bíróság rögzítette, hogy az Egyenlő bánásmód irányelve nem csak a munkaviszony keretében történő foglalkoztatásra alkalmazandó, hanem az önálló vállalkozási tevékenységre is, ugyanis az irányelv célja, hogy társadalmi, illetve közérdekből megszüntessen minden olyan hátrányos megkülönböztetést alapuló akadályt, amely a megélhetéshez való hozzáférést és a munkával kifejtett társadalmi hozzájárulás képességét gátolja, függetlenül attól, hogy a foglalkoztatás milyen jogi formában történik.⁴³⁰

Kifejtette, hogy a 3. cikk (1) bekezdése c) pontjának teleologikus értelmezéséből következik, hogy az abban szereplő „alkalmazási és munkafeltételek” fogalmába beletartoznak a munkavállalói és önálló vállalkozói tevékenység valamennyi formájára alkalmazandó feltételek, függetlenül attól, hogy azt milyen jogi formában végzik.⁴³¹ A Bíróság tehát az alkalmazási és munkafeltételek tágan való értelmezése mellett foglalt állást.

A Bíróság értelmezése szerint az alkalmazási és munkafeltételek fogalom alá tartozik a TP azon döntése, hogy az általa a felperessel kötött vállalkozási szerződést állítólagosan az érintett szexuális irányultságához kapcsolódó okok miatt nem teljesíti. Érvelését arra alapította egyrészt, hogy a 3. cikk (1) bekezdés a) pontja bármely tevékenység egyoldalú beszüntetésére vonatkozik, valamint, hogy az önálló gazdasági tevékenységet folytató személy is kerülhet a felmondással érintett munkavállalóval hasonló kiszolgáltatott helyzetbe. Ebből következően az

⁴³⁰ C-356/21. sz. 54. bekezdés

⁴³¹ C-356/21. sz. 58. bekezdés

önálló vállalkozó jogviszonyának nem a vállalkozó általi szándékos megszűnése a munkavállaló elbocsátásával esik egy tekintet alá.

A konkrét kérdéssel kapcsolatban fontosnak tartom kiemelni, hogy ebben az ügyben ugyancsak a szerződési szabadság (vállalkozás szabadsága) és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve került szembe egymással. A lengyel szabályozás a szerződési szabadság elvét helyezi előtérbe az egyenlő bánásmód elvével szemben.

A Bíróság álláspontom szerint igencsak helyes érveléssel a szerződési szabadság mellett a hátrányos megkülönböztetés tilalmát is figyelembe vette. Kimondta ugyanis, annak esetleges elismerése, hogy a szerződési szabadság lehetővé teszi a valamely személlyel való szerződéskötésnek az e személy szexuális irányultsága miatti megtagadását, megfosztaná a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvét a hatékony érvényesülésétől, hiszen e rendelkezés pontosan az ilyen okokon alapuló valamennyi hátrányos megkülönböztetést tiltja.⁴³²

A Bíróság ebben a 2023. január 12-én meghozott határozatában a szociális jog elsőbbségét mondta ki egy gazdasági alapjoggal szemben.

2.5.5. Szülői és gondozói irányelv

A Szociális Pillér fentiekben bemutatott elveivel összhangban az Európai Unióban 2019. június 20. napján elfogadták a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelvét (a továbbiakban: Szülői és gondozói irányelv).

A Szülői és gondozói irányelv célja a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségének és egyenlő munkahelyi bánásmódjának biztosítása a munkavállaló szülők vagy gondozók munkája és családi élete összehangolásának megkönnyítése révén. A Szülői és gondozói irányelv az uniós szociális politikai jogharmonizációra jellemzően minimum szabályokat állapít meg az apasági szabadságra, szülői szabadságra és gondozói szabadságra vonatkozóan, illetve a munkavállaló szülők vagy gondozók számára biztosítandó rugalmas munkafeltételekkel kapcsolatosan.

Fontos kiemelni, hogy a Szülői és gondozói irányelv a preambulumban szintén hivatkozik a férfiak és nők közötti egyenlőséggel, valamint a munka és a magánélet összeegyeztethetőségével kapcsolatban az Alapjogi Chartára.

Ezen – Chartára vonatkozó – visszautalásnak kiemelt jelentősége lehet a jogérvényesítés, illetve a jogalkalmazás szempontjából, hiszen az irányelvben szabályozott szülői szabadság vagy apasági szabadság ezáltal már alapjogi erővel rendelkezik. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az egyedi ügyekben a Charta is hivatkozási alap lehet, amennyiben egy tagállam nem megfelelően ülteti át a nemzeti jogába az Irányelv rendelkezéseit.⁴³³

A Szülői és gondozói irányelv megalkotásának háttérben gazdasági, demográfiai és szociális okok egyaránt közrejátszottak. Különös célja a szabályozásnak, hogy az apákat, illetve

⁴³² C-356/21. sz. 77. bekezdés

⁴³³ DR. LARIBI Karim-DR. SZILÁRDI Péter: Kísérlet a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében. *Munkajog*, 2023/1. 34.

DR. SIPKA Péter- DR. ZACCARIA Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel. *Munkajog*, 2020/1. 26.

társszülőket ösztönözze, hogy igénybe vegyék az apasági szabadságot, valamint a tagállamok szabályozása is motiválja ezt.⁴³⁴

A Szülői és gondozói irányelv alapvetése, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez szükséges a munkajognak a szülői, illetve gondozói lét specialitásához való igazítása.⁴³⁵

A Szülői és gondozói irányelv egységesíti a terminológiát, így meghatározza az apasági szabadság, a szülői szabadság, valamint a gondozói szabadság fogalmát is.

Mindamellet, hogy az Irányelv igyekszik a férfiak és nők közötti egyenlőséget elősegíteni, valamint az egyenlő bánásmód elvét előtérbe helyezni, az unió gazdasági érdekei is megjelennek a szabályozásban. A munkáltató gazdasági érdekeit védő intézkedésnek tekinthető, hogy a tagállamok meghatározhatnak olyan körülményeket, amelyek fennállása esetén a munkáltató elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását azon indokból, hogy a szülői szabadság kiadása jelentősen megzavarná a munkáltató működését. A jogalkotó nem határozza meg azt az időtartamot, ameddig a munkáltató jogosult elhalasztani a szabadság kiadását, mindössze annyit határoz meg, hogy annak észszerűnek kell lennie.⁴³⁶

Abból a célból, hogy az apasági szabadságot, a szülői szabadságot, a gondozói szabadságot vagy a rugalmas munkafeltételeket igénybe vevő munkavállalókat ne érje hátrány, felmondás elleni védelem illeti meg őket.⁴³⁷ E szerint tiltott az elbocsátás az előző szabadságok, illetve atipikus foglalkoztatás igénybevétele esetén.

A felmondási tilalom erős és hatékony védelmet tud biztosítani annak érdekében, hogy a munkavállalók ne kerüljenek hátrányba azért, mert éltek a jogszabályok adta lehetőségekkel és kivették az apasági, szülői vagy gondozói szabadságot.⁴³⁸

Amennyiben a munkavállaló álláspontja szerint mégis emiatt szüntették meg a munkaviszonyát, kérheti, hogy a munkáltató indokolja meg döntését. Ebben az esetben a munkáltató köteles írásban indokolni a munkaviszony megszüntetését.⁴³⁹

Franciaországban például nem az Irányelv szerinti esetekben van felmondási tilalom, hanem ennél tágabb a családi helyzet fogalmára vonatkozóan, melybe beletartoznak a fenti esetkörök is.⁴⁴⁰

⁴³⁴ A kutatások ugyanis még mindig azt mutatják, hogy a házimunka, a család körüli teendők (gyermeknevelés, gondozásra szoruló hozzátartozók ápolása) aránytalanul oszlanak el a nők és férfiak között, a nők jelentősen több időt töltenek ezen tevékenységekkel. Emiatt a nők később tudnak visszatérni a munkaerőpiacra, kevesebb idejük, energiájuk marad a munkájukra, mely növeli a nemek közötti egyenlőtlenséget. Ezért cél a férfiak bevonása a gyermeknevelés, gondozás folyamatába, hogy a nőkre kevesebb háruljon ezen feladatokból. In: Gender Equality Index 2019. Work-life balance. 11 October 2019. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country>

⁴³⁵ LARIBI-SZILÁRDI i. m. 1-2.

⁴³⁶ Szülői és gondozói irányelv 5. cikk (5) bekezdés. Továbbá a munkáltató köteles írásban indokolni a halasztást.

⁴³⁷ Szülői és gondozói irányelv 12. cikk

⁴³⁸ Sabrina D'ANDREA: Implementing the work-life balance directive in times of COVID-19: new prospects for post-pandemic workplaces in the European Union? ERA Forum. 2022 Mar 3;23(1):7–18.

⁴³⁹ Szülői és gondozói irányelv 12. cikk (2) bekezdés

⁴⁴⁰ Miguel De la CORTE-RODRÍGUEZ: The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead. 2022. 121.

Elérhető: https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2022/12/2022_GE_TR_WLB-Directive-2-2.pdf

Egy esetleges bírósági eljárás során a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy nem a fent felsoroltak miatt szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát.⁴⁴¹

2.5.6. Kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv

Szintén a Pillér rendelkezéseivel összhangban került megalkotásra az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 Irányelve (továbbiakban: Kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv).

Ezen irányelv is céljának tekinti a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést; a megfelelő szabályozással a gazdasági változásokhoz való gyors alkalmazkodás biztosítását a munkáltatóknak, továbbá a minőségi munkafeltételeket biztosító innovatív munkavégzési formák, a foglalkoztatási mobilitás előmozdítását.⁴⁴²

Tehát már a preambulumban is célként szerepel a rugalmasság elérése annak érdekében, hogy a munkáltatók a lehető leggyorsabban tudjanak reagálni a gazdasági környezet változásaihoz, a biztonság tekintetében pedig kiemeli a foglalkoztatási mobilitás és a megfelelő munkakörülmények biztosítását.

Az új foglalkoztatási formák kialakulása miatt szükségessé vált a munkavállalóknak bizonyos jogok biztosítása annak érdekében, hogy növekedjen a munkaviszony biztonsága és kiszámíthatósága, miközben a munkaerőpiac alkalmazkodóképességét fenntartják. Ezzel összefüggésben elengedhetetlen a munkaviszony alapvető szempontjait és a munkafeltételeket tartalmazó tájékoztatás minimumkövetelményeinek uniós szinten történő meghatározása az átláthatóság és kiszámíthatóság biztosítása érdekében.⁴⁴³

A jogszabályban biztosított jogok minden olyan uniós munkavállalót megilletnek, aki a tagállamokban a hatályos jog, a kollektív szerződések vagy a gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkezik, vagy munkaviszonyban áll, figyelembe véve a Bíróság ítélezési gyakorlatát is.⁴⁴⁴ Ezen megfogalmazásból arra lehet következtetni, hogy az uniós munkavállaló fogalmat nem szabad szűkítően értelmezni, hiszen a szabályozás célja – a preambulum (2), (4), (8), (12) és (13) bekezdése alapján – a minimumkövetelmények minél több munkavégzőkre történő kiterjesztése. Tehát az irányelv adta jogosultságokat nem csak a szigorúan vett munkaviszony keretében foglalkoztatottakra vonatkozóan kell alkalmazni.⁴⁴⁵ A

⁴⁴¹ Szülői és gondozói irányelv 12. cikk (3) bekezdés

⁴⁴² Kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv preambulum (2) bekezdés.

⁴⁴³ Kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv preambulum (4) és (6) bekezdései.

⁴⁴⁴ Az Európai Unió Bírósága több ítéletében is foglalkozott a munkavállaló fogalmával. Az egyik leghíresebb, a C—66/85. számú (A Bíróság 1986. július 3-i ítélete, Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg. Előzetes döntéshozatal iránti kérelem: Bundesverwaltungsgericht – Németország) ügy. A Bíróság a Lawrie-Blum ügyben hozott döntésében kimondta, hogy a munkavállaló fogalmának közösségi jelentése van, melyet olyan objektív kritériumok alapján kell meghatározni, amelyek a munkaviszonyt jellemzik. A Bíróság szerint a munkaviszony lényegi jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott gazdasági értékű szolgáltatásokat teljesít egy másik személy javára, ez utóbbi irányítása alatt, amelyért ellenszolgáltatásként díjazásban részesül. Lásd még ehhez: ANGYAL ZOLTÁN: Az Európai Unió belső piacának működését szabályozó uniós normarendszer átfogó kutatása. Gazdász Elasztik Kft., Miskolc, 2017. 77. Elérhető: <https://jogikar.uni-miskolc.hu/files/12169/angyalzoltan.pdf>, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61985CJ0066>

Bartłomiej BEDNAROWICZ: The tale of transparent and predictable working conditions intertwined with work-life balance: Assessing the impact of the new social policy directives on decent working conditions and social protection. *European Journal of Social Security* 2020 22:4, 421-433.

⁴⁴⁵ ZACCARIA Márton Leó: Összefüggések a magyar munkajog és a Szociális Jogok Európai Pillére között, különös tekintettel az (EU) 2019/1159 irányelvre. *JURA*, 2021. 4. oldal, Lásd még: PONCSÁK ÁDÁM: Új lendület az európai munkajogban – a 2019/1158 irányelv és a 2019/1152 irányelv implementációja a magyar jogalkotásban. *Arsboni*, 2023. szeptember 13. <https://arsboni.hu/uj-lendulet-az-europai-munkajogban-a-2019-1158-iranyelv-es-a-2019-1152-iranyelv-implementacioja-a-magyar-jogalkotasban/>

uniós bírósági gyakorlat – például a Foglalkoztatási keretirányelv értelmezése kapcsán – nem korlátozza a munkavállaló fogalmát a klasszikus munkaviszonyban foglalkoztatott személyekre.

A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkáltatók ne akadályozhassák a munkavállalókat abban, hogy másik munkáltatónál is munkát vállaljanak a munkáltatóval meghatározott munkaidején kívül, illetve, hogy ezért a munkavállalókat ne érje hátrányos megkülönböztetés.⁴⁴⁶

A munkafeltételekre vonatkozó minimumkövetelmények között szabályozza az Irányelv a próbaidő maximális tartamát, mely nem haladhatja meg a 6 hónapot.⁴⁴⁷ Kiköti továbbá az Irányelv, hogy a próbaidő hosszának arányosnak kell lennie a szerződés várható időtartamával és a munka jellegével. Továbbá ugyanazon munkakörre és feladatokra vonatkozó szerződés meghosszabbítása esetén a munkaviszonyt nem lehet új próbaidőhöz kötni.⁴⁴⁸

Bulgáriában például a próbaidő maximális ideje 6 hónap, ugyanakkor az Irányelv módosítása okán az egy éves határozott idejű szerződések esetén legfeljebb 1 hónap. Horvátországban kivételesen a próbaidő meghosszabbodik, ha annak időtartama alatt a munkavállaló átmenetileg hiányzott (például: keresőképtelenség miatt), azonban a teljes időtartam 6 hónapot ebben az esetben sem haladhatja meg.⁴⁴⁹

A kollektív szerződésekkel kapcsolatban akként rendelkezik, hogy azok eltérhetnek a 8-13. cikkek szerinti szabályoktól, amennyiben a munkavállalók teljes védelme továbbra is garantált. A preambulumban ezt azzal egészíti ki, hogy szükséges tiszteletben tartani a szociális partnerek autonómiáját és a képességüket, hogy képviseljék a munkavállalókat és a munkáltatókat. Ezen rendelkezésektől való eltérés korlátja, hogy a munkavállalók védelmének általános szintje nem csökkenhet.⁴⁵⁰

Felmerül ezzel kapcsolatosan, hogy a gyakorlatban a munkavállalókra hátrányosabb rendelkezés bekerülhet-e egy kollektív megállapodásba?

Főszabály szerint a kollektív szerződések a munkavállalók javára térhetnek el a jogszabályi rendelkezésektől. Ezen általános szabály alól azonban az unión belül is vannak kivételek, és egyes országok szabályozása is engedi a munkavállaló hátrányára az eltérést a kollektív szerződésben.⁴⁵¹ Álláspontom szerint – tekintettel a Pillér 8. alapelveire,⁴⁵² valamint az irányelv céljára – az uniós jog alapján az eltérés akár a munkavállaló számára hátrányos is lehet, azzal a kikötéssel, hogy a munkavállalók védelmének az általános szintje nem csökkenhet. Azt természetesen a joggyakorlatnak kell kialakítani, hogy mi minősül az általános védelmi szint csökkenésének. Helyesnek gondolom azt az értelmezést, hogy akkor nem csökken a

⁴⁴⁶ Kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv 9. cikk (1) bekezdés. Természetesen a tagállamok összeférhetetlenségi okból korlátozhatják a másik munkáltatónál történő munkavégzést (így egyézség, biztonság, üzleti titok védelme, a közszolgálat integritása céljából).

⁴⁴⁷ Kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv 8. cikk

⁴⁴⁸ Kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv 8. cikk (2) bekezdés

⁴⁴⁹ Deloitte Legal: Implementation of the EU Directives on Work-Life Balance and on Transparent and Predictable Working Conditions across Central Europe. 2023. április, 5.,9

Elérhető: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/legal/implementation-of-the-eu-directives-696546-1.pdf>

⁴⁵⁰ Kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv 14. cikk

⁴⁵¹ GYULAVÁRI Tamás: Chasing the Holy Grail? Stumbling Collective Bargaining in Eastern Europe and the Hungarian Experiment. In: Sylvain LAULOM (ed.): *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis* (pp.29-46), Wolters Kluwer. January 2019. 40-42. Ilyen ország például Olaszország, Csehország, Magyarország.

⁴⁵² A Pillér 8. alapelve alapján autonómiájukat és a kollektív fellépéshez való jogukat tiszteletben tartva a szociális partnereket bátorítani kell arra, hogy tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek az őket érintő kérdésekben.

munkavállalók védelmének általános szintje, ha a számukra hátrányosabb kollektív szerződési rendelkezést a jogszabályi minimumnál kedvezőbb más kollektív szerződési rendelkezések megfelelően kiegyenlítik, kompenzálják. Ezzel ellentétes értelmezés azt eredményezné, hogy a munkavállalók kiszolgáltatottabbakká válnának, védelmük csökkenne, ami nyilvánvalóan szemben állna az uniós szabályozás céljával.

A felmondási védelem alapján a munkáltató nem bocsáthatja el a munkavállalót az Irányelvben biztosított jogai érvényesítése miatt. Amennyiben a munkavállaló szerint az elbocsátására vagy az ezzel azonos hatású munkáltatói intézkedésre a jogérvényesítése okán került sor, kérheti a munkáltatótól a felmondás vagy az intézkedés megfelelően megalapozott indokolását.⁴⁵³

Ebből következően a munkáltató – munkavállalói kérelem esetén – köteles megadni a felmondás indokát. Tekintettel arra, hogy az uniós tagállamokban nem egységes annak szabályozása, hogy a munkáltató indokolási kötelezettséggel rendelkezik munkaviszony megszüntetése esetén, így ezen szabály bevezetése a munkavállalók magasabb szintű védelméhez vezet. A román szabályozás szerint például a munkavállalók jogosultak a munkáltatótól írásban kérni a felmondás indokolását.⁴⁵⁴

A bírósági eljárások során a munkavállaló által – az elbocsátással vagy azzal egyenértékű intézkedéssel kapcsolatosan – vélelmezett tényekkel szembeni bizonyításra a munkáltató köteles, őt sújtja a bizonyítási teher.

Szlovákia ezen szabályt akként ültette át, hogy a munkáltató köteles bizonyítani, hogy a munkavállalót nem az Irányelvben biztosított joga (például: hatóságához fordulás), hanem más ok miatt bocsátotta el.⁴⁵⁵

Továbbá a tagállami szabályozásnak hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat kell kialakítania arra az esetre, ha a munkáltatók megsértik az irányelv szerinti kötelezettségeiket.⁴⁵⁶

2.5.7. Platformmunka irányelv

2024. október 23-án elfogadták a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 Irányelvet (továbbiakban: Platformmunka irányelv).

A Platformmunka irányelv célja különösen, hogy a platformalapú munkát végzők megfelelő jogi státuszt érjenek el, továbbá a megállapított jogi helyzet szerinti munkajogi jogosultságok és védelem illessék meg őket.⁴⁵⁷

Platformalapú munkavégzésnek minősül a digitális munkaplatformon keresztül szervezett és az EU-ban egy magánszemély által a digitális munkaplatform vagy egy közvetítő és a magánszemély közötti szerződéses jogviszony alapján végzett munka, függetlenül attól, hogy a magánszemély vagy a közvetítő és a szolgáltatás igénybe vevője között van-e szerződéses jogviszony.⁴⁵⁸

⁴⁵³ Kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv 18. cikk

⁴⁵⁴ Deloitte Legal i. m. 33.

⁴⁵⁵ Deloitte Legal i. m. 37.

⁴⁵⁶ A 19. cikk és a preambulumban (45) bekezdése értelmében

⁴⁵⁷ Platformmunka irányelv (7),(14)-(16), (29), (31), (32) bekezdés. Továbbá Kiss Gergely Árpád: A platformmunka szabályozási perspektívái az új uniós irányelv tükrében. *Közjogi Szemle*, 2023/3. 65-66.

⁴⁵⁸ Platformmunka irányelv 2. cikk (1) bekezdés b) pont.

A platformalapú munkavégzés megítélése –, hogy önfoglalkoztatás vagy munkaviszony keretében történik-e a munkavégzés – nem egységes a tagállamokban,⁴⁵⁹ ezért az Irányelv egy megdönthető vélelmet állít fel. Ez alapján a digitális munkaplatform és az adott platformon keresztül platformalapú munkát végző személy közötti szerződéses jogviszony munkaviszonynak minősül, ha a tagállami jog szerint irányításra és ellenőrzésre utaló tények kerülnek megállapításra.⁴⁶⁰

Az Irányelv szabályozza a platformalapú munkát végzők, valamint képviselőik tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát, a platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos releváns információkhoz való hozzáférést, továbbá a jogérvényesítéshez és a jogorvoslathoz való jogot.⁴⁶¹

Ezeket túl rendelkezik a platformalapú munkát végzők elbocsátás elleni védelméről. A tagállamok kötelesek tiltani az előbbi személyi kör ezen irányelv által biztosított jogok gyakorlására való hivatkozással történő elbocsátását, szerződésének megszüntetését, vagy ezzel egyenértékű intézkedés megtételét, illetve előkészítését. Amennyiben a platformalapú munkát végző úgy ítéli meg, hogy elbocsátására, a szerződés megszüntetésére azért került sor, mert gyakorolta az ezen irányelv által biztosított jogait, kérheti a digitális munkaplatformtól az elbocsátás, a szerződés megszüntetés megfelelően megalapozott indokolását. A digitális munkaplatformnak az indokokat késedelem nélkül, írásban kell közölnie. Továbbá amennyiben bírósági vagy hatósági eljárás során a platformalapú munkát végző olyan tényeket állít, amely alapján vélelmezni lehet a fentiekben meghatározott jogellenes elbocsátást, akkor a digitális munkaplatform köteles bizonyítani, hogy nem ezen ok miatt történt a jogviszony megszüntetése.⁴⁶²

A Platformmunka irányelv egyértelműen erősíti a platformalapú munkát végzők munkajogi és szociális védelmét, hiszen kiterjedt jogérvényesítési és végrehajtási rendelkezéseket tartalmaz.⁴⁶³

Megállapítható továbbá, hogy a munkaviszony megszüntetés elleni védelemre vonatkozó szabályozása lényegében megegyezik a Szülői és gondozói irányelv szerinti felmondás elleni védelemmel. Álláspontom szerint üdvözlendő, hogy a szétaprózódott uniós munkajogi szabályozásban a felmondás elleni védelemmel kapcsolatban megfigyelhető egységesítés a minimum szabályok szintjén. Ilyen például a bizonyítási teher munkáltatóra, digitális munkaplatformra történő telepítése. A jogviszony megszüntetésére vonatkozó indokolási

⁴⁵⁹ Platformmunka irányelv (7) bekezdés. Továbbá: MÉLYPATAKI Gábor: Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? – A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2023. 1. Különszám, 55., valamint Tamás GYULAVÁRI-Péter SIPKA: The first Hungarian platform work judgment: 'self-employment'. *Global Workplace Law & Policy*, 2024. 05. 28. Elérhető: <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/05/28/the-first-hungarian-platform-work-judgmentself-employment/>

⁴⁶⁰ Platformmunka irányelv 5. cikk (1) bekezdés

⁴⁶¹ Platformmunka irányelv 13.-22. cikk.

⁴⁶² Platformmunka irányelv 23. cikk (1)-(3) bekezdés. Továbbá HORVÁTH István - PETROVICS Zoltán: A jogvédelem irányában - Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (2. rész). *Munkajog*, 2022/2. 24-25.

⁴⁶³ Silvia RAINONE-Antonio ALOISI: The EU Platform Work Directive What's new, what's missing, what's next? *ETUI Policy Brief*, 2024. 06., 8. Elérhető: https://www.etui.org/sites/default/files/2024-08/The%20EU%20Platform%20Work%20Directive-what%E2%80%99s%20new%2C%20what%E2%80%99s%20missing%2C%20what%E2%80%99s%20next_2024.pdf

kötelezettség pedig nagymértékben növelheti a platformalapú munkát végzők védelmét, hiszen ez korlátozza a munkaplatform mozgásterét az elbocsátás körében.

3. Részösszegzés

A dolgozat második részében bemutattam a nemzetközi, illetve az uniós jogi szabályozást a munkaviszony megszüntetésére vonatkozóan. E körben kitértem az ILO 158. számú Egyezményére, a 166. számú Ajánlásra, valamint a Módosított Európai Szociális Chartára, míg az uniós szabályozásnál az Alapjogi Chartára, valamint a munkaviszony megszüntetését szabályozó irányelvekre.

Az ILO 158. számú Egyezmény és az ahhoz tartozó 166. számú Ajánlás egységesen és részletesen szabályozza a munkáltatói felmondást, ugyanakkor az Egyezményt kevés ország ratifikálta, így közvetlen hatása az országok munkajogára viszonylag csekély. Rámutattam, azonban arra, hogy közvetlenül kétségtelenül befolyásolják mind az uniós, mind pedig a különböző államok munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályozásait.

Kiemeltem, hogy a szélesebb körű ratifikációhoz és ezáltal az országok felmondási szabályainak egységesítéséhez szükséges lenne az Egyezmény eljárási szabályainak rugalmasabbá tétele, az országok részére a saját szabályozásuk kialakításához nagyobb mozgásteret biztosító rendelkezések beépítése. Ugyanakkor álláspontom szerint a felmondási indokok meghatározásának jelenlegi szabályozása továbbra is szükséges.

A Módosított Szociális Karta 24. cikkéhez kapcsolódó gyakorlattal kapcsolatban fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy az alapján a munkáltató oldaláról történő munkaviszony megszüntetés jogszerű indokai egyrészt a munkavállaló magatartásával vagy képességével, másrészt pedig a munkáltató működésével összefüggő okok lehetnek. Ezen utóbbi okoknak pedig a vállalkozás, a szervezet vagy a szolgáltatás működésével kell összefüggésben lennie. A Karta továbbá a bíróságok hatáskörébe utalja a felmondás valós gazdasági okának feltárását, vizsgálatát, annak érdekében, hogy ne csak a jogi szempontok okán kerüljön az ügy eldöntésre. Látható, hogy a Karta a bíróságoknak hangsúlyos szerepet szán annak érdekében, hogy egyensúlyba hozza a munkavállalók jogainak védelmét és a munkáltatók gazdasági érdekeit a jogellenes munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos eljárásokban.

Az uniós szabályozás körében a rövid történeti áttekintésből megállapítható, hogy a szociális jogok az európai közösségben egyre hangsúlyosabb szerepet kaptak, hogy a munkaerőpiaci helyzet továbbra is fenntartható legyen és a foglalkoztatási ráták ne romoljanak. Ugyanakkor jelenleg is folyamatos egyensúlyozás érződik a szabályozás kialakításában a munkavállalók jogainak védelme és a munkáltatók gazdasági érdekei között.

A Charta 30. cikkének alkalmazásával kapcsolatos elemzésem alapján megállapítható, hogy ezen szabály jelenleg az EUB gyakorlata okán kiüresedett, ugyanis csak akkor lehet erre egy jogvita során hivatkozni, illetve ezt a cikket alkalmazni, ha ez uniós jogszabály alkalmazásához kapcsolódik.

Az Európai Unióban a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályozás továbbra sem egységes, az erre vonatkozó szabályok elszórtan ugyan megtalálhatók egyes irányelvekben, azonban látható, hogy a védelmi szintjük nem azonos.

A Jogutódlási irányelv például erős védelmi garanciát nyújt azáltal, hogy rögzíti a munkavállalói jogutódlás esetére a munkaviszony automatikus átszállásának elvét a jogutód munkáltatóra, továbbá az átszállás nem lehet jogszerű indoka a felmondásnak.

A Tájékoztatói és konzultációs irányelv azonban az uniós gyakorlat alapján nem biztosít a munkavállalók képviselőinek a feladataik ellátása során felmondás elleni védelmet.

Rámutattam arra, hogy a munkaviszony megszüntetése és a hátrányos megkülönböztetés gyakran összekapcsolódik és a felmondásra az egyenlő bánásmód elvét sértő módon került sor.

Az EUB gyakorlata alapján tehát az elhízás minősülhet fogyatékoságnak, amely miatti felmondás tisztességtelen munkaviszony megszüntetésnek is minősülhet. Szintén diszkriminatív felmondási indokot állapított a Bíróság, amikor is az önálló gazdasági tevékenységét végző személlyel szexuális irányultsága miatt nem kötöttek további vállalkozási szerződést, tehát nem alkalmazták. Ez a döntés azért is kiemelkedő jelentőségű, mert a szerződési szabadság és a szociális jog összeütközését az előbbi korlátozásával oldotta fel a bíróság.

Mindezeket túl a legújabb munkajogi jogalkotás szintén erős felmondás elleni védelmet biztosít az apasági szabadságot, a gondozói szabadságot igénybe vevő dolgozóknak, valamint a rugalmas munkafeltételek szerint foglalkoztatott munkavállalóknak a kedvezmény igénybevételének okán történő felmondással szemben. Ehhez hasonló védelmet biztosít a Platformmunka irányelv a platformalapú munkát végző személyek részére is.

Véleményem szerint üdvölendő az uniós jogalkotás azon iránya, hogy szociális jogokat egyre inkább előnyben részesíti illetve, hogy a munkaviszony megszüntetésével szemben magasabb védelmet biztosít a gyermeket nevelőknek, gondozóknak. Szükségesnek tartanám ugyanakkor ezen szabályok egységesebb és általánosabb megalkotását, hogy minél több munkavállaló részesüljön védelemben. Jelenleg azonban álláspontom szerint nincs arra esély, hogy a közeljövőben egységes szabályozást fogadjanak el uniós szinten a munkaviszony megszüntetésekkel kapcsolatban. Éppen ezért lenne kiemelten fontos a Charta 30. cikkének alkalmazhatóságát kiterjeszteni a nemzeti jogszabályok szerinti munkaviszony megszüntetésekre is.

Az alábbi táblázat (2. ábra) a bemutatott uniós szabályok rövid összefoglalását tartalmazza.

Jogforrás	Munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos rendelkezések	Szabály rövid tartalma
Csoportos létszámcsökkentési irányelv (98/59/EK Irányelv)	- eljárásjogi szabályok - konzultációs kötelezettség	Az irányelv részletesen szabályozza a létszámcsökkentés esetén követendő eljárást, valamint kötelező konzultációt ír elő a munkáltatónak a munkavállalói képviselőkkel
Jogutódlási irányelv (2001/23/EK Irányelv)	- munkaviszony automatikus átszállásának elve - felmondás elleni védelem - munkavállaló felmondási joga	Munkáltatói jogutódlás esetén a munkaviszonyok automatikusan, a jogszabály erejénél fogva szállnak át a jogutódra. A jogutódlás önmagában nem lehet jogos indoka a felmondásnak. Továbbá a munkavállalót felmondási

		jog illeti meg, ha a jogutódlás okán a munkakörülményei számára aránytalanul hátrányosan változnak.
Kiküldetési irányelv (2018/957 Irányelv)	- a fogadó állam joga nem alkalmazható munkaviszony megszüntetés esetén	A kiküldött munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésére a kiküldő állam joga alkalmazandó.
Tájékoztatási és konzultációs irányelv (2002/14/EK Irányelv)	- munkavállalók képviselőinek védelme	Az Irányelv értelmében a munkavállalók képviselői feladatuk teljesítése során <i>megfelelő</i> védelemben kell, hogy részesüljenek, illetve megfelelő garanciát kell biztosítani számukra a funkciójuk megfelelő elvégzéséhez. A gyakorlat alapján a felmondási védelem ebbe nem tartozik bele.
Várandós nők védelméről szóló irányelv (92/85/EGK Irányelv)	- várandós munkavállalót felmondási védelem illeti meg	A várandós munkavállalót a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig felmondási védelem illeti meg.
Foglalkoztatási keretirányelv (2000/78/EK Irányelv)	- az irányelv vonatkozik az elbocsátásra.	Az Irányelv minden személyre vonatkozik, az alkalmazási és munkakörülményekre, beleértve az elbocsátást és a díjazást is.
Szülői és gondozói irányelv (2019/1158 Irányelv)	-felmondás elleni védelem - a felmondás indokolására vonatkozó kérelem benyújtása	Az irányelv alapján felmondás elleni védelem illeti meg az apasági, a szülői vagy a gondozói szabadságot, illetve a rugalmas munkafeltételeket igénybe vevő munkavállalókat. A munkavállaló kérheti, hogy a munkáltató indokolja meg a munkaviszony megszüntetését.
Kiszámítható munkafeltételekről szóló	- próbaidő - felmondási védelem	Az irányelv a próbaidő tartalmát 6 hónapban maximalizálja. A munkáltató

<p>irányelv (2019/1152 Irányelv)</p>	<p>- a felmondás indoklására vonatkozó kérelem benyújtása</p>	<p>a felmondási védelem alapján nem bocsáthatja el a munkavállalót az irányelv biztosította jogai gyakorlása miatt. A munkavállaló kérheti, hogy a munkáltató indokolja meg a munkaviszony megszüntetését.</p>
<p>Platformmunka irányelv (2024/2831 Irányelv)</p>	<p>- felmondás elleni védelem</p>	<p>A felmondási védelem alapján nem bocsátható el a platformalapú munkát végző személy az irányelv biztosította jogai gyakorlása miatt. A platformalapú munkát végző kérheti, hogy a digitális platform indokolja meg a jogviszony megszüntetését.</p>

IV. rész

A munkaviszony megszüntetésének hazai szabályozása – történeti áttekintés

1. Bevezetés

A munkához való jog, valamint a munkaviszony megszüntetése elleni védelem nemzetközi és uniós szabályainak bemutatását követően rátérek a munkaviszony megszüntetésének hazai szabályozására.

Fontosnak tartom már itt hangsúlyozni, hogy a munkajogi szabályozást a szétagoltság jellemezte, illetve a munkavégzésre irányuló jogviszonyok többsége 1948-ig a klasszikus értelemben vett magánjog területe alá tartozott. Lényegében magánjogi keretek között négy fő munkavégzésre irányuló szerződéstípust különböztettek meg: munkabérei és szolgálati szerződés (fő típus), vállalkozói szerződés, alkuszi szerződés és a díjkitűzés. Tekintettel arra, hogy ekkor még mindig a szerződéses liberalizmus jellemezte a munkajogi szabályozást, ezért a felek megállapodásán múlt, hogy a munkavégzésre vonatkozóan milyen további védelmi szabályokat alkalmaztak.⁴⁶⁴

A második világháborúig tehát nem beszélhetünk önálló munkajogi szabályozásról. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok egy része a magánjog, másik része pedig a közjog területébe (közalkalmazotti jogviszony) tagozódott.

Ezen részben a hazai munkajogi szabályozást két időszakát vizsgálom; a szocializmus politikai és jogi berendezkedése idején, valamint a rendszerváltást közvetlenül követő időszakban.

Mindkét esetben elsősorban a munkáltatói felmondásra (különös tekintettel a munkáltató érdekkörében felmerülő okon alapuló felmondásra) vonatkozó, illetve az azt korlátozó rendelkezéseket elemzem részletesen.

A szocialista munkajog körében bemutatom azokat fogalmakat, valamint azokat a joggyakorlatokat, melyek a későbbi munkajogi fejlődésre is hatással voltak. Elemzem egy 1968-as kutatás eredményét, mely részletes adatokat tartalmazott a munkáltatói felmondás okairól. A kutatás igen tanulságos adataira a későbbiekben is utalok majd.

Az 1990-es évek szabályozásával kapcsolatban fontosnak tartom tisztázni, hogy a rendszerváltás milyen változásokat hozott a korábbi szabályozáshoz képest, valamint lényeges kérdés, hogy ezt követően a magyar felmondási rendszer kötöttnek vagy kötetlennek minősül-e. Majd pedig a témánk szempontjából legkiemelkedőbb Legfelsőbb Bírósági állásfoglalásra térek ki, mely a felmondással szembeni tartalmi követelményeket határozza meg. Ezen feltételek, fogalmak tisztázása elengedhetetlen, hiszen a dolgozat további részeiben elemzésre kerülő esetek során a bíróságok is ezen állásfoglalásból indulnak ki.

A rendes felmondási okok körében röviden kitérek a munkavállaló személyében rejlő okokra, majd pedig részletesebben a munkáltató működésével összefüggő felmondási indokokra. Ezen utóbbi felmondási okokkal kapcsolatos bírói gyakorlatot, ennek napjainkig tartó változásait a következő részben egységesen mutatom be, mert a lényeges folyamatok így átláthatóbbak.

A felmondási rendszerhez hozzátartoznak a munkáltató munkaviszony megszüntetési jogát korlátozó szabályok, melyek rövid bemutatására is kísérletet teszek.

⁴⁶⁴ KISS György (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus, 2020. 55.

A következőkben a szocialista munkajognak a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályait járom körbe.

2. A munkaviszony megszüntetése a szocialista munkajogban

2.1. Az 1951. év Mt. munkaviszony megszüntetési szabályai

A második világháborút követően Magyarország szovjet érdekszférába került, mely nem csak a társadalmi, gazdasági és politikai rendszer átalakítását, hanem a szovjet típusú jogrendszer átvételét is jelentette, melynek eredményeként a munkajog elszakadt a magánjogtól és önállósult. Az addigi ágazonkénti, differenciált szabályozást az egységes, kógens és közjogias elemeket tartalmazó munkajogi szabályozás váltotta fel.⁴⁶⁵

A szovjet mintának⁴⁶⁶ megfelelően a tíz főnél több embert foglalkoztató vállalkozásokat államosították, a gazdasági szereplők felett pártállami kontroll jelent meg. Felállították az állami vállalatok hálózatát, amely a központi hivatal által kidolgozott állami tervnek az egyes vállalatokra lebontott elemei szerint volt köteles működni (tervutasításos rendszer).⁴⁶⁷

A változás nemcsak terminológiai, hanem sok esetben elvi és dogmatikai jellegű is volt. A munkavégzés nem pusztán joga, hanem kötelezettsége is volt az állampolgároknak, így a korábbiakban kifejtett, a munkavégzés mint a személyiség kibontakozásának eszköze háttérbe szorult. A szabályozás leginkább a jövedelem megszerzésének biztonságát helyezte előtérbe, és az ember (dolgozó) a kollektíva részeként jelent meg, nem pedig mint individuális lény.⁴⁶⁸

A szocializmusban a munkaviszony – jogi formája szempontjából – továbbra is egyéni jellegű jogviszony volt. A munkaviszony gazdasági, illetve társadalmi megközelítése változott; a dolgozók a munkájukat ugyanis állami tulajdonban lévő termelőeszközökkel kapcsolták össze, melyeknek elvben ők is résztulajdonosai voltak. Tehát megszűnt a piacgazdaság keretei között megszokott magánjogi jellege a munkaviszonynak, és a munkás a vállalkozás keretei között az egész társadalom részére végzett munkát.⁴⁶⁹

Azt követően, hogy az 1949-es Alkotmány deklarálta az új politikai, társadalmi rend alapelveit, 1951. február 1-jén hatályba lépett a Munka Törvénykönyvről szóló 1951. évi VII. törvényerejű rendelet (továbbiakban: 1951. évi Mt.). A kódexszel egy időben hatályba lépett a Munka Törvénykönyvről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet végrehajtásáról szóló

⁴⁶⁵ PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 263-264.

⁴⁶⁶ Weltner Andor úgy fogalmazta meg, hogy a szocialista munkajog feladata volt, hogy részt vegyen a szocialista munkaszervezet kialakításában és tevékenységének megszervezésében. Lehetővé kellett tenni, hogy a vállalatok megfelelő módon teljesíthessék feladataikat a dolgozók, illetve a társadalom felé, valamint meghatározta a dolgozók kötelezettségeit is. WELTNER Andor: *A magyar munkajog - Korunk tudománya*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1978. 29.

A szocialista munkajog arra törekedett, hogy előmozdítsa a szocialista elosztás elvének, vagyis a végzett munka mennyisége, minősége és társadalmi hasznossága szerinti díjazás elvének érvényesülését. In: SZABÓ Imre (szerk.): *Állam- és jogtudományi enciklopédia* 2. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1980.

⁴⁶⁷ NÁDAS György-PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Complex Kiadó, 2016. 3. §. Elérhető: <https://mersz.hu/prugberger-nadas-europai-es-magyar-osszehasonlito-munka-es-kozszoalati-jog/>

⁴⁶⁸ Magyar Népköztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény 2. § (1) és (2) bekezdései, 8. § (1) bekezdése, 9. § (1)-(3) bekezdései

⁴⁶⁹ WELTNER Andor: *A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1962. 11.

30/1951. (I. 31.) MT rendelet, melyet 1953. december 1. napjától a 53/1953. (XI. 28.) MT rendelet váltott fel.

Az 1951. évi Mt. – a szocialista elvárásoknak megfelelően – egyetlen kódexben foglalta össze a munkajogi szabályokat.⁴⁷⁰

Az új kódexben a munkajogviszony elnevezést a munkaviszony fogalom váltotta fel, melynek alanyai a vállalat⁴⁷¹ és a dolgozó.⁴⁷²

A jogszabály a munkaviszony megszűnése című rész alatt tartalmazta a munkaviszony megszüntetése közül a közös megegyezést, a felmondást, valamint az azonnali hatályú felmondást.

A dolgozó és a vállalat a munkaviszonyt közös megegyezéssel bármikor megszüntethette.⁴⁷³

2.1.1. A felmondás az 1951. évi Mt.-ben

A vállalat felmondással a határozatlan időre szóló munkaviszonyt alapvetően két okból szüntethette meg: az egyik a vállalat működésével kapcsolatos indok, a másik pedig a munkavállaló személyében rejlő ok. Ezek értelmében a vállalat felmondhatta a munkaviszonyt a vállalat megszűnése, a vállalat vagy a termelés átszervezése, a vállalatnál mutatkozó létszámfelesleg⁴⁷⁴ esetén, továbbá ha a dolgozó a munkáját ismételtelen nem végezte el megfelelően, illetve annak ellátására nem volt alkalmas, vagy ha nyugdíjjogosultságot szerzett.⁴⁷⁵

A munkáltató működésével összefüggő okokkal összefüggésben a jogszabály nem határozta meg az átszervezés fogalmát. Ugyanakkor az akkori gyakorlat érdekes megállapításokat tett arra vonatkozóan, hogy mi alapozhatta meg átszervezés címen érvényesen a felmondást. Átszervezésnek tekintették, ha a vállalat felettes szerveinél végrehajtott átszervezés a munkaerő átcsoportosítását tette szükségessé, és emiatt az átszervezéssel közvetlenül nem érintett vállalatnál is a dolgozók cseréjére került sor.⁴⁷⁶ A felmondás érvényességének feltétele volt, hogy az átszervezésnek ténylegesen meg kellett valósulnia. Az átszervezés fogalmát összekapcsolták a vállalat gazdaságos működésével, ugyanis abból indultak ki, az átszervezés lényege, hogy a legjobb dolgozók maradjanak a vállalatnál.⁴⁷⁷

Abban az esetben, ha az átszervezésre alapított felmondást követő későbbi időpontban történt új dolgozó felvétele, akkor az egyeztető bizottságnak⁴⁷⁸ vizsgálnia kellett, hogy a vállalat a felmondás közlésekor megállapíthatta, vagy legalább kellő gondossággal előre láthatta-e, hogy bizonyos idő elteltével szükség lesz új felvételre. Továbbá, ha láthatta is ezt akkor volt-e lehetőség arra, hogy a dolgozót az új felvétel szükségességéig a vállalat alkalmazásában

⁴⁷⁰ Innen származik, hogy a volt szocialista országokban ma is külön kódex tartalmazza a munkajogra vonatkozó szabályozást. In: GYULAVÁRI: *Munkajog* i. m. 20.

⁴⁷¹ Az 1951. évi Mt. 150. § szerint Munka Törvénykönyvében vállalat: az állam üzeme, vállalata, gazdasága, intézménye, hivatalai, valamint minden egyéb munkáltató, ideértve a magánmunkáltatók is.

⁴⁷² 1951. évi Mt. 14. § szerint a megállapodással a dolgozó kötelezi magát, hogy a vállalat igazgatójának utasítása szerint rendszeres munkát végez, a vállalat pedig kötelezettséget vállal, hogy az ezért járó munkabért megfizeti, valamint a dolgozót a munkaviszonyból folyó egyéb szolgáltatásokban részesíti. Ez a megállapodás a munkaszerződés.

⁴⁷³ 1951. évi Mt. 28. §

⁴⁷⁴ Az 1951. évi Mt. 1965. január 1. napjától hatályos módosításával került be a jogszabályba.

⁴⁷⁵ 1951. évi Mt. 29. § (1) bekezdés

⁴⁷⁶ NIGRINY Elemér-MÁLTÁS György: *Munkaiügyi viták a gyakorlatban*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1966. 128.

⁴⁷⁷ NIGRINY-MÁLTÁS i. m. 128.

⁴⁷⁸ 1951. évi Mt. 141-143. §

tartsa.⁴⁷⁹ Ez a gyakorlat különösen érdekes mai szemmel, hiszen egyértelműen a vállalat (munkáltató) gazdasági döntésének a vizsgálatát mondja ki.

A felmondás jogszerűségéhez nem volt feltétel, hogy a létszámfelesleg azon a területen következzen be, amelyen a felmondással érintett dolgozót alkalmazták. A munkaügyi vita során a vállalatnak hitelt érdemlően kellett bizonyítania, hogy a felmondás okai kellő alappal szolgáltak a munkaviszony megszüntetéséhez.⁴⁸⁰

A meghatározott munkára vagy határozott időre szóló munkaviszonyt felmondással csak abban az esetben lehetett megszüntetni, ha a dolgozó munkáját ismételtelen nem végezte el megfelelően, vagy annak ellátására nem volt alkalmas.⁴⁸¹ Ebből következően a vállalat működésével kapcsolatos okból nem volt lehetőség a határozott idejű munkaviszony megszüntetésére. Különleges védelem illette meg az üzemi bizottság megválasztott tagját és póttagját, valamint a vállalati egyeztető bizottság szakszervezeti tagját, ugyanis a munkaviszonyukat csak a szakszervezet hozzájárulásával lehetett felmondással megszüntetni.⁴⁸²

A vállalat működésével összefüggésben, a vállalat vagy a termelés átszervezése esetére alapított felmondásnak kizárólag különösen indokolt esetben volt helye olyan dolgozónál, aki négy vagy több családtagját tartotta el és családjában más önálló keresettel rendelkező nem volt, aki csökkent munkaképességű, vagy pedig az öregségi nyugdíjra igényt adó életkort betöltötte,⁴⁸³ és legalább ötéves folyamatos munkaviszonya volt.⁴⁸⁴

A vállalat a felmondást érvényesen csak írásban közölhette, és a felmondásban meg kellett jelölni a felmondás okát.⁴⁸⁵ A felmondást olyan módon kellett megindokolni, hogy abból a felmondás okát félreérthetetlenül meg lehessen állapítani.⁴⁸⁶ A felmondási időt a kódex tizenöt napban szabályozta.⁴⁸⁷

A dolgozó a munkaviszonyt a határozatlan időre szóló munkaviszonyt felmondással megszüntethette, ha a társadalombiztosítási szabályok szerint öregségi járadékra szerzett igényt, középfokú, illetőleg felsőfokú tanintézetbe vették fel, házastársának áthelyezése miatt el kívánt költözni, vagy áthelyezték és az új munkahelyén hat hónap alatt nem kapott lakást, családi viszonyaira, egészségi állapotára, más személyi körülményeire tekintettel vagy egyéb okból fontos érdeke fűződött ahhoz, hogy más helységben vagy más vállalatnál vállaljon munkát.⁴⁸⁸

A jogellenes munkáltatói munkaviszony-megszüntetés egyedüli jogkövetkezménye a munkaviszony helyreállítása volt.⁴⁸⁹

⁴⁷⁹ NIGRINY-MÁLTÁS i. m. 128.

⁴⁸⁰ NIGRINY-MÁLTÁS i. m. 129-130.

⁴⁸¹ 1951. évi Mt. 34. § (2) bekezdése

⁴⁸² 1951. évi Mt. 29. § (2) bekezdés. A 30/1951. (I. 31.) MT rendelet 10. § (1) bekezdése ezen felül további felmondási tilalmakat sorolt fel, így például a katonai szolgálat időtartama, tanulmányi idő tartama vagy keresőképtelenség ideje alatt.

⁴⁸³ Ezen szabályozás 1956-ban akként változott, hogy aki csökkent munkaképességű vagy pedig akinek az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzéséhez legfeljebb öt éve hiányzott és legalább öt éves folyamatos munkaviszonya volt, annak csak különösen súlyos esetben lehetett megszüntetni a munkaviszonyát.

⁴⁸⁴ 53/1953. (XI. 28.) MT rendelet 38. § (1) bekezdés

⁴⁸⁵ 1951. évi Mt. 31. § (2) bekezdés

⁴⁸⁶ 53/1953. (XI. 28.) MT rendelet 41. § (2) bekezdés

⁴⁸⁷ 1951. évi Mt. 31. § (1) bekezdés

⁴⁸⁸ 1951. évi Mt. 30. § (1) bekezdés

⁴⁸⁹ 1951. évi Mt. 35. § (1) bekezdés

Összességében elmondható az 1951. évi Mt. szabályozásáról, hogy az a szocialista hagyományoknak megfelelően a munkajog önállóságáról rendelkezett, a munkajog a jogrendszer egyik ága lett.⁴⁹⁰ A kódex rendelkezett a közös munkaviszony megszüntetéséről, mely a mai napig létező jogintézmény.⁴⁹¹ A vállalat határozatlan idejű munkaviszony felmondásának indokaival kapcsolatban álláspontom szerint megállapítható, hogy a szabályozás nagyon hasonló a mostani szabályozással, hiszen lényegében két esetkör alapozhatta meg az 1951. évi Mt. alapján is, a vállalat átszervezése (a munkáltató működési körébe tartozó ok), illetve a munkavállaló magatartásával, képességével kapcsolatos ok. Az 1951. évi Mt. nem határozta meg az átszervezés fogalmát, ami ezt követően már ugyan nem jelent meg a későbbi szabályozásokban, azonban a gyakorlatban szakadatlanul jelen van. Szintén ekkor került deklarálásra és ma is érvényesül, hogy a munkáltatónak a felmondást írásban kell közölnie és indokolási kötelezettsége is fennáll.

A szocialista teljes foglalkoztatottság elve okán a dolgozó egyoldalúan, csak nagyon szűk körben, a jogszabályban meghatározott esetekben szüntethette meg a jogviszonyt, továbbá indokolási kötelezettsége is volt. Ez a szabályozás a későbbiekben megszűnt.

2.2. A munkaviszony megszüntetése az 1967. évi II. törvényben⁴⁹²

Az 1960-as évek közepétől elindult a gazdasági irányítási rendszer módosítása, és 1968-ban bevezették az indirekt gazdaságirányítási rendszert (új gazdasági mechanizmus). A megváltozott koncepció szerint az állam – a termelési eszközök tulajdonosa – csak akkor volt képes a gazdaságirányító funkcióját betölteni, ha az ebből eredő feladatait és felelősségét, így a döntéshozatalt, a tervezést és a szabályozást is megosztja (decentralizálja) a központi gazdaságirányító szervek és a vállalatok között. A feladatmegosztás elve tehát azt jelentette, hogy a gazdálkodás makroökonómiai feladatait központi szinten, míg a mikroökonómiai feladatait alsóbb, vállalati szinten végezzék el. Így az új rendszerben a vállalat a központi utasítások végrehajtójából gazdálkodó szervezetté vált. Ennek következtében a vállalatoknak lehetőségük volt racionálisabban rendelkezni az anyagi javak, eszközök és a munkaerő (dolgozó) felett is.

A gazdaság irányításával szoros összefüggésben volt a munkajogi szabályozás is, ugyanis a munkaerő – a termelés egyik tényezője – felhasználásának kereteit a munkajogi szabályok határozták meg.⁴⁹³ Az új gazdasági irányítási rendszer bevezetése ezért együtt járt új munkajogi szabályok megalkotásával, az 1967. évi Mt. elfogadásával.

Az 1967. évi Mt. indokolása szerint a korábbi, 1951. évi Mt. még a centralizált, utasításokon alapuló gazdálkodási rendszerre épült, az új szabályozás viszont alapvetően két szempontot kívánt érvényre juttatni. Az egyik a vállalat önállóságát szolgáló feltételek megteremtése, a másik pedig a dolgozók jogainak szélesítése, érdekeik hatékonyabb védelme és ezzel együtt a szakszervezetek szerepének növelése volt.⁴⁹⁴

Az 1967. évi Mt. nem változtatott a terminológián, a munkaviszony továbbra is a vállalat és a dolgozó között állt fenn.⁴⁹⁵

⁴⁹⁰ BANKÓ Zoltán: A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok alakulása a magyar munkajogi kódexben. *MJSZ*, 2017., 2. Különszám, 26.

⁴⁹¹ A közös megegyezés és a felmondás elhatárolására a dolgozat IV. részében térek ki.

⁴⁹² A Munka Törvénykönyvéről (egységes szerkezetben a végrehajtására kiadott 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelettel) szóló 1967. évi II. törvény (továbbiakban 1967. évi Mt.)

⁴⁹³ HÁGELMAYER Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1979. 131-132.

⁴⁹⁴ WELTNER: *A magyar munkajog* i. m. 18.

⁴⁹⁵ 1980. január 1. napjától ugyanakkor a vállalat kifejezést a munkáltató váltotta fel a jogszabály szóhasználatában.

Az új jogszabály a munkaviszony megszűnése és megszüntetése körében az alábbi módokat ismerte. Megszűnt a jogviszony, amennyiben a dolgozót másik vállalathoz helyezték át. A felek a munkaviszony közös megegyezéssel bármikor megszüntethették. Illetve a következőkben részletesen ismertetésre kerülő felmondás is a munkaviszony megszüntetéséhez vezetett.⁴⁹⁶

2.2.1. A felmondás

Az 1967. évi Mt. 26. § (1) értelmében a határozatlan idejű munkaviszonyt felmondással mind a vállalat, mind pedig a dolgozó bármikor megszüntethette.⁴⁹⁷

A kódex – szemben a korábbi szabályozással – nem határozott meg felmondási okokat, ezzel lényegében tényálláshoz nem kötött felmondási rendszert vezetett be.⁴⁹⁸

Ugyanakkor a gyakorlat azt mutatta, hogy a munkaviszony megszüntetés indokaiban nagy változás nem következett be, mivel a jogszerű felmondás elve tételes jogi szabály hiányában is érvényesült.⁴⁹⁹ (A korábbi, az 1951. évi Mt. alapján a vállalat megszűnésén kívül az átszervezés, valamint a jogszabály módosítást követően a létszámcsökkentés alapozhatták meg a munkáltató felmondását. Az ilyen gazdasági, szervezeti okok a felmondási indokok vizsgálata szerint három nagy csoportba voltak oszthatók: a vállalat szervezetében bekövetkezett strukturális változás (szervezeti változás), az új technika bevezetése és a racionálisabb munkaszervezés.⁵⁰⁰)

Milyen esetekben volt lehetősége felmondani a munkaviszonyt a vállalatnak/munkáltatónak?

A Budapest Főváros Területi Munkaügyi Döntőbizottság 1968-as gyakorlatát vizsgálva Garancsy Gabriella megállapította, hogy a felmondás indokolásaként felhozott körülmények megegyeztek a korábbi kötött felmondási rendszer törvényi tényállásaival.

A felmondási indokok vagy a vállalat szervezeti viszonyaira, annak változására, vagy a dolgozók személyében rejlő körülményekre vonatkoztak. Továbbra is csak olyan körülmény indokolhatta a munkáltatói felmondást, amelyek a munkaviszony rendeltetésvesztésére utaltak. Ezen előbbi két nagy csoporton belül a leggyakoribb felmondási okok: az átszervezés, a létszámfelesleg, a dolgozó alkalmatlansága, a dolgozó nem megfelelő munkavégzése, valamint a minőségi csere voltak.⁵⁰¹

A vállalat szervezeti viszonyaiban bekövetkező változáson alapuló felmondás esetén a dolgozó egyéni érdeke (a munkaviszony megtartása) helyett az önállóvá váló vállalat és a társadalom érdeke került előtérbe. Ugyanis a vállalat működése befolyásolta a gazdaság fejlődését, hatékonyságát, és ez felülírta az egyéni érdekeket.

A munkavállaló személyével összefüggő tipikus felmondási indokok voltak a munkakör ellátására való alkalmatlanság (szakképzettség, képesség hiánya, az egészségi állapot, a dolgozónak felróható ok), a nem megfelelő munkavégzés, más munkahely vagy munkakör el nem fogadása, az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzése, valamint a minőségi csere.⁵⁰²

⁴⁹⁶ 1967. évi Mt. 25. § (1) és (2) bekezdései

⁴⁹⁷ 1967. évi Mt. 26. § (1) bekezdés

⁴⁹⁸ PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 281.

⁴⁹⁹ GARANCZY i. m. 143., 191.

⁵⁰⁰ GARANCZY i. m. 146-148.

⁵⁰¹ GARANCZY i. m. 142-145.

⁵⁰² GARANCZY i. m. 163-191., továbbá PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 280-281.

A vállalatnak főszabály szerint a felmondást írásban kellett közölnie, a felmondás indokolásából a felmondás okának világosan ki kellett tűnnie, valamint annak valósnak⁵⁰³ és valódi akaratot tükrözőnek is kellett lennie.

A felmondás indokolásával kapcsolatos követelményeket a bírói gyakorlat is alakította. Ez alapján csak a felmondásban közölt tényeknek volt jelentőségük annak vizsgálata körében, hogy a felmondásban megjelölt ok a valóságnak megfelelt-e. Ezért a felmondás valóságos, de a felmondásban nem közölt indokának akkor sem volt jelentősége, ha a dolgozó tudhatta, hogy amiatt kívánták a munkaviszonyt megszüntetni.⁵⁰⁴

A joggyakorlat alapján a munkáltató a munkaviszonyt csak a valóságnak megfelelő és alapos ok esetén szüntethette meg.

A munkaviszony átszervezésre hivatkozással történő megszüntetésével kapcsolatban pedig a munkaügyi vitát eldöntő szervnek azt is vizsgálnia kellett, hogy az átszervezés megvalósult-e, és az nem kizárólag azért történt-e, hogy a vállalat erre hivatkozással felmondjon a dolgozónak.⁵⁰⁵

Amennyiben a vállalat a munkaviszony felmondását átszervezéssel indokolta, a felmondás hatálytalanítása iránt indított perben eljáró bíróságnak vizsgálnia kellett, hogy a vállalatnál a felmondás időpontjában valóban volt-e átszervezés, és hogy az mennyiben érintette a dolgozó munkakörét, illetve munkaterületét.⁵⁰⁶

A bíróságnak figyelemmel kellett lennie arra is, hogy a munkáltató kellően megalapozta-e a felmondást, a munkáltató a rendeltetésének megfelelően gyakorolta-e a felmondás jogát. A valósága esetén sem szolgálhatott a munkaviszony munkáltató részéről történő felmondásának alapjául az olyan ok, amely nem volt alapos és komoly.⁵⁰⁷

Emellett a felmondás hatályon kívül helyezésére került sor, ha a munkáltató a dolgozóval a határozatlan idejű munkaviszony felmondási okaként valótlán indokot közölt.⁵⁰⁸

Az 1967. évi Mt. végrehajtási rendelete⁵⁰⁹ alapján a magasabb vezető állású dolgozó felmentésének indokait nem volt szükséges írásban közölni.⁵¹⁰

Csak rendkívül indokolt esetben mondhatott fel a vállalat a nála hosszú ideje munkaviszonyban álló és ez alatt az átlagosnál jobb munkájával és példamutató magatartásával kitűnt dolgozónak.⁵¹¹

Továbbá mellőzhető volt a felmondás indokolása, ha a dolgozó egy évnél rövidebb ideje volt a vállalatnál, kivéve, ha ez az első munkaviszonya volt vagy a dolgozó kérte az indokolást.⁵¹²

A határozott idejű munkaviszony megszüntetése körében továbbra is megmaradt a kötött indokolási rendszer, ugyanis a vállalat csak akkor mondhatott fel, ha a dolgozó a munkát nem végezte megfelelően vagy annak elvégzésére nem volt alkalmas, illetőleg a dolgozó abban az esetben, ha a vállalat a munkaszerződésben vállalt kötelezettségét nem teljesítette.⁵¹³

⁵⁰³ 1967. évi Mt. 29. §

⁵⁰⁴ BH1991.85.

⁵⁰⁵ BH1977. 248.

⁵⁰⁶ BH1976.333.

⁵⁰⁷ BH1976.282.

⁵⁰⁸ BH1975.149.

⁵⁰⁹ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet.

⁵¹⁰ 1967. évi Mt. végrehajtási rendelet 113. § (1) bekezdése

⁵¹¹ 1967. évi Mt. 26. § (3) bekezdése

⁵¹² 1967. évi Mt. 26. § (2) bekezdése

⁵¹³ 1967. évi Mt. 28. §

A felmondási időre vonatkozó szabályozás változott a korábbi jogszabályhoz képest. A felmondási idő ugyanis tizenöt naptól hat hónapig terjedt, amely kereteken belül az időtartamot a munkaviszonyban töltött idő tartamától és a végzett munka jellegétől függően a kollektív szerződés határozta meg. Továbbá a felek az előírtnál hosszabb felmondási időben is megállapodhattak, azonban a hat hónapot ebben az esetben sem haladhatta meg a felmondási idő.⁵¹⁴

A végrehajtási rendelet szerint, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása hosszabb időt nem állapított meg, a tizenöt napos felmondási idő a dolgozó által munkaviszonyban töltött tíz év után négy, húsz év után öt, harminc év után hat hétre emelkedett; ez az időtartam a részesedési alap felosztása szempontjából II. kategóriába sorolt dolgozók esetében két héttel, az I. kategóriába sorolt dolgozók tekintetében négy héttel meghosszabbodott.⁵¹⁵

A vállalatnak biztosítania kellett a kollektív szerződésben meghatározott 15 és 30 nap közötti időtartamú a munkavégzés alóli felmentési időt a dolgozó részére, annak érdekében, hogy új munkahelyet tudjon találni. A felmentési időre a dolgozót az átlagkeresete illette meg. Amennyiben a dolgozó a vállalat felmondása esetén már a felmondási idő alatt, de a munkavégzés alóli felmentésének megkezdése előtt új munkahelyen kívánt elhelyezkedni, a vállalat köteles volt a munkaviszonynak a dolgozó által megjelölt időpontban történő megszüntetéséhez hozzájárulni.⁵¹⁶

A korábbi Mt.-hez hasonlóan a jogellenes munkáltatói munkaviszony-megszüntetés szankciója az eredeti állapot helyreállítása volt.⁵¹⁷

2.2.2. A felmondási korlátozások és tilalmak

A kódexben, valamint a végrehajtási rendeletében együttesen kerültek szabályozásra a felmondási tilalmak és korlátozások. A felmondási tilalom⁵¹⁸ esetében kizárt volt a munkáltató felmondási jogának gyakorlása, míg a felmondás korlátozása⁵¹⁹ körében többletfeltételhez volt kötve.

Az előbbi esetben a vállalat a dolgozó személyét érintő, méltányolható magánérdek miatt nem élhetett a felmondással. Így a felmondási tilalom fennállása alatt közölt felmondás érvénytelen volt. Nem vonatkozott ugyanakkor a felmondási tilalom, illetve korlátozás az öregségi teljes nyugdíjra jogosult dolgozóra, a másodállású vagy a rendes munkaidőt meghaladó időre létesített mellékfoglalkozású munkaviszonyra, valamint a munkaviszonynak a próbaidő alatt, a határozott idő elteltével, továbbá áthelyezéssel és fegyelmi elbocsátással történő megszüntetésére.⁵²⁰

⁵¹⁴ 1967. évi Mt. 27. § (1) és (2) bekezdése

⁵¹⁵ Végrehajtási rendelet 29. §

⁵¹⁶ 1967. évi Mt. 27. § (3) bekezdés és végrehajtási rendelet 30. § (3) bekezdés

⁵¹⁷ 1967. évi Mt. 31. § (1) bekezdés alapján a dolgozót olyan helyzetbe kellett hoznia, mintha a munkaviszony meg sem szűnt volna.

⁵¹⁸ Felmondási tilalom értelmében a vállalat nem szüntethette meg felmondással a munkaviszonyt például alábbiakban meghatározott időtartam és az azt követő tizenöt nap alatt: sor- vagy tartalékos katonai szolgálat ideje alatt, keresőképtelenséggel járó betegség, legfeljebb azonban a keresőképtelenség első napjától számított egy évig, a terhesség és a szoptatás alatt, a szülést követő hatodik hónap végéig. Végrehajtási rendelet 26. §.

⁵¹⁹ Végrehajtási rendelet 27. §.

⁵²⁰ 1967. évi Mt. 26. § (4) bekezdése, és a végrehajtási rendelet 28.§ (2) bekezdése

A felmondási korlátozások – szemben a tilalmak abszolút jellegével – csak relatív védelmet jelentettek a dolgozó számára azáltal, hogy a munkáltatónak a felmondás érvényességéhez különös vagy rendkívüli indokot kellett igazolnia, vagy harmadik személy hozzájárulására volt szükség.⁵²¹

A felmondás különös indokoltságához olyan súlyos okra volt szükség, amely miatt a vállalat számára tarthatatlanná vált vagy aránytalan terhet jelentett volna a munkaviszony fenntartása. A különös indok mind a munkáltató működésével összefüggésben, mind pedig a dolgozó személyével összefüggésben felmerülhetett.

A rendkívüli indokoltság alkalmazását kollektív szerződés határozhatta meg, és a különös indokoltsághoz képest az aránytalan teher fennállásának megítélése szigorúbb vizsgálat alá esett.⁵²²

A szakszervezetnek egyetértési joga volt a létszámleépítés szükségességére vonatkozóan, ugyanakkor a létszámcsökkentés végrehajtása körében csupán véleményezési jog illette meg,⁵²³ így abba nem lehetett beleszólása, hogy mely munkavállaló munkaviszonya szűnjön meg.⁵²⁴

A 1967. évi Mt.-be tehát munkaviszony megszűnési okként került be a dolgozó áthelyezése. A korábbi szabályozástól eltérően, már mind a vállalat, mind pedig a dolgozó jogosult volt egyoldalúan megszüntetni a határozatlan idejű munkaviszonyt. Ez a korábbi szabályozáshoz képest egyértelműen a dolgozók jogainak szélesítését célozta. További módosítás volt, hogy a kódex tényálláshoz nem kötött felmondási rendszert vezetett be. A munkáltatónak a felmondást írásban kell közölnie, annak világosnak, és valósnak is kellett lennie, mely az 1967. évi Mt.-be került deklarálásra és azóta is a szabályozás részét képezi. Álláspontom szerint az 1967. évi Mt. alapján kialakult gyakorlat a felmondás indokolásának vizsgálata körében a mai napig érezteti hatását, melyre részletesebben a dolgozat IV. részében térek ki. Szintén a munkavállalók védelmének növekedését mutatta, hogy a kódexbe igencsak széleskörű felmondási korlátozások és tilalmak kerültek be. Bár a számuk a későbbi szabályozásban csökken, a mai napig megtalálhatóak a hazai szabályozásban.

3. A rendszerváltás utáni munkajogi szabályozás

Az 1980-as években egyre erősödő gazdasági és társadalmi változások következtében megjelentek a kisvállalkozások, 1988-ban elfogadták a gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény és megkezdődött az állami vagyon átstrukturálása, tömeges magánkézbe kerülése, privatizációja.

Ezzel egyidőben munkajogi relevanciájú jogszabályok⁵²⁵ is születtek, így a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény, az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény, valamint a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény.

⁵²¹ Csak rendkívül indokolt esetben mondhat fel a vállalat a nála hosszú ideje munkaviszonyban álló és ez alatt az átlagosnál jobb munkájával és példamutató magatartásával kitént dolgozónak. 1967. évi Mt. 26. § (3) bekezdése, és a végrehajtási rendelet 25.§.

⁵²² PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 285.

⁵²³ 1967. évi Mt. 13. § (2) és (3) bekezdései

⁵²⁴ PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 285.

⁵²⁵ Továbbá több, a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos szabály is módosult a még hatályban lévő 1967. évi Mt.-ben: az 1989. március 1-i módosítással a felmondási tilalmak közé bekerült a tartalékos katonai szolgálat és a gyermekgondozási segély tartama. 1991. október 29-től pedig bevezetésre került a végkielégítés, amely főszabály szerint munkáltatói felmondás, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén járt a munkavállalónak (27/A. § (1) bekezdés)

A „munkajogi rendszerváltozásra”⁵²⁶ 1992. július 1. napján került sor a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (1992. évi Mt.) hatálybalépésével. A jogalkotó szándéka volt, hogy a korábbi állami tulajdonból fakadó központosított, illetve közjogias szabályozást felváltsa a piactudományhoz illeszkedő munkajogi rendszer. Az 1992. évi Mt.-vel egy időben hatályba lépett a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.), valamint a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.). Ezzel ismét megvalósult a hazai munkajog hármastagozódása, szakítva a szocialista jelleggel, amely egységesen kezelte a köz (állami)- és a magánszférák munkajogi szabályait. Tekintettel arra, hogy a dolgozat a magánszférák felmondási rendszerére koncentrált, ezért a közszféra munkajogával a továbbiakban részletesen nem foglalkozom.

Annak ellenére, hogy az 1992. évi Mt. megalkotásával a hazai munkajog ismét a magánjogi szabályozás felé indult el, a teljes szakítás a szocialista munkajoggal nem történt meg; az újonnan bevezetett munkaviszony megszüntetési rendszerben továbbra is jelen voltak a korábbi szabályozás elemei. Az 1992. évi Mt.-ben szintén széleskörű volt a munkavállalók – felmondási tilalmakkal és korlátozásokkal megvalósuló – védelme a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatosan. A bírói gyakorlatban is megmaradt a folytonosság a munkaviszony megszüntetési esetek kapcsán, tekintettel arra, hogy a munkaviszony megszüntetéséhez vezető indokok nagy része már a rendszerváltás megelőzően is felmerültek a jogesetekben.⁵²⁷ A munkaügyi jogviták elbírálásában is változást következett be, ugyanis az egyeztető döntőbizottságok megszüntetésére került sor.

A jogirodalom a rendszerváltást követő munkajogi fejlődést két szakaszra bontja: az elsőt – a rendszerváltás követő – dereguláció és liberalizáció, a másodikat pedig az Európai Unióhoz való csatlakozást előkészítő jogharmonizációs kötelezettségek teljesítése jellemezte. A rendszerváltás a dolgozók (az új terminológia szerint munkavállalók) helyzetében sok esetben negatív változást hozott. A gazdasági visszaesés, a privatizáció okozta struktúraváltozás miatt tömeges elbocsátásokra került sor, megjelent a nyílt munkanélküliség, az egzisztenciális visszaesés és ezekből fakadóan növekedett a bizonytalanság is.⁵²⁸ Az előbbiekben említett jogharmonizációs időszak a legnagyobb hatással a csoportos létszámcsökkenés, valamint a munkáltatói jogutódlás szabályozására volt, melyeket a későbbiekben részletesen is bemutatok.⁵²⁹

3.1. A munkaviszony megszüntetés rendszere az 1992. évi Mt. alapján

3.1.1. A szabályozás alapjai

Az 1992. évi Mt. az addigi szabályozás lényegi elemein változtatott; így jelentősen csökkent az állami beavatkozás, a közigazgatás szabályozás a munkajogviszony garanciális elemeire korlátozódott, valamint a szabályozás ismét a magánjog felé tolódott el.

Ennek ellenére a jogalkotó azonban nem rendezte a Polgári Törvénykönyv⁵³⁰ és az 1992. évi Mt. viszonyát. E mulasztásból fakadó jogalkalmazási nehézségeket a Legfelsőbb Bíróság annak

⁵²⁶ Petrovics PhD dolgozat 206.

⁵²⁷ PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 294.

⁵²⁸ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Értékválság és adaptáció. A munkajog átalakulása a rendszerváltás után. In: JAKAB András - TAKÁCS Péter (szerk.) *A magyar jogrendszer átalakulása, 1985/1990-2005: Jog, rendszerváltás, EU-csatlakozás* Budapest, Magyarország: ELTE ÁJK, Budapest, Gondolat Kiadó, 2007. 748-765., 749.

⁵²⁹ Az uniós szabályozás részletes bemutatását lásd a dolgozat II. részében.

⁵³⁰ Ekkor a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (továbbiakban: régi Ptk.) volt hatályban.

kimondásával oldotta fel, hogy a Polgári Törvénykönyv meghatározott rendelkezése a joghasonlóság elve alapján akkor vehetőek figyelembe, ha a Munka Törvénykönyve az adott kérdésben nem tartalmaz tételes szabályt, és a polgári jogi szabály alkalmazása nem vezet a munkaviszonyra vonatkozó elvekkel ellentétes eredményre.⁵³¹

Az új szabályozásban a hangsúly a felek közötti megállapodásra helyeződött át; a garanciális, minimumstandardokon túli kérdéseket a munkaviszony alanyainak, a munkáltatónak és a munkavállalónak kellett megállapodásukban rendezni.⁵³² A magánjogi szemlélet erősödését jelezte tehát, hogy a kollektív szerződés jogforrási jelleget kapott,⁵³³ ugyanis a felek kollektív szerződéssel szabályozhatták a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket. A munkaszerződés nem minősült munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, azonban a megállapodások individuális jog és kötelezettség keletkeztető hatása miatt indokolt volt elhelyezni a belső jogforrások rendszerében.⁵³⁴ Tehát a kollektív szerződés és a munkaszerződés is a korábbiakhoz képest szignifikánsabb szerepet kapott. Fontos változás, hogy az 1992. évi Mt.-vel megszűntek a döntőbizottságok.

3.1.2. A munkaviszony megszüntetési szabályok az 1992. évi Mt.-ben

Az 1992. évi Mt. értelmében a munkaviszony megszüntethető volt a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével, rendes felmondással, rendkívüli felmondással vagy azonnali hatállyal a próbaidő alatt és a munkáltató azonnali hatályú felmondásával határozott idejű szerződésnél.⁵³⁵

A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntethette, és ezen rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehetett.⁵³⁶

A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehetett.⁵³⁷

A munkaviszony megszüntetés esetei zárt rendszert alkottak, a kialakult bírói gyakorlat alapján sem kollektív szerződés, sem pedig a felek megállapodása nem határozhatott meg a törvényben szabályozottakon felül egyéb megszüntetési módokat. A kollektív szerződés és a munkaszerződés azonban a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló eseteket – példálózó jelleggel – meghatározhatta, a törvény rendelkezéseinek alkalmazását viszont nem korlátozhatta.⁵³⁸

A korábbi szabályozással egyezően a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a jogbiztonság érdekében írásba kellett foglalni. Az írásbeliség érvényességi kellék volt, tehát

⁵³¹ BH1998.506.

Az EBH2000. 258. szerint a Munka Törvénykönyvében nem szabályozott kérdésben a Ptk. rendelkezése alkalmazható, ha az a munkajogi elveket nem sérti. Ehhez képest a közös megállapodást célzó nyilatkozat visszavonására az ajánlati kötöttségre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni és ennek figyelembevételével kell elbírálni, hogy a nyilatkozat elfogadása alapján létrejött-e a felek között megállapodás vagy azt megelőzően visszavonta ajánlatát a fél.

⁵³² Az 1992. évi Mt. általános indokolása. Az indokolás minimumstandardnak tekintette a munkaidő, illetve a túlmunka maximumára, a kötelező pihenőidőre, a munkáltató, munkavállalói kárfelelősségre, a felmondási tilalomra vonatkozó szabályokat.

⁵³³ 1992. évi Mt. 13. § (5) bekezdése értelmében munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály és a kollektív szerződés.

⁵³⁴ BÉKÉSI Gábor: A munkajog jogforrási rendszerének egyes sajátosságai, különös tekintettel a munkaszerződés tartalmának meghatározására. *PMJK*, 2021/1-2. 29.

⁵³⁵ 1992. évi Mt. 87. § (1) bekezdés

⁵³⁶ 1992. évi Mt. 89. § (1) bekezdés

⁵³⁷ 1992. évi Mt. 89. § (3) bekezdés

⁵³⁸ BH1995.682., BH1995.131., EBH. 2002.688.

ennek elmaradása esetén a megszüntetés főszabály szerint jogellenesnek minősült. Az ítélkezési gyakorlat azonban tágította ezt a szabályt, ugyanis, ha a felek egyező akaratának megfelelően a munkaviszony megszüntetésre került, és azt a munkáltató és a munkavállaló magára nézve kötelezőnek fogadta el (végrehajtották), akkor önmagában az írásba foglalás elmaradása miatt nem volt megállapítható a megszüntetés jogellenessége.⁵³⁹

Amennyiben a munkáltató intézkedése ellen a munkavállalónak jogorvoslati joga volt, akkor a munkáltatónak indokolási és kioktatási kötelezettsége volt a jogorvoslat módjáról, illetve határidejéről.⁵⁴⁰ A kioktatás elmaradása nem vezetett a felmondás érvénytelenséghez. A gyakorlat álláspontja szerint ugyanis a munkáltató tájékoztatásának hiánya esetén a munkavállalóval szemben nem voltak alkalmazhatóak az törvényben foglalt keresetindítási határidők, hanem a keresetet az általános – három éves – elévülési időn belül nyújthatta be a munkavállaló.⁵⁴¹

Szintén a bírói gyakorlat alakította ki, hogy a munkaviszonyt egyszer lehetett megszüntetni; ha a megszüntetésre irányuló jognyilatkozat közlése után újabb nyilatkozatot közöltek, akkor a másodikhoz joghatás már nem fűződött.⁵⁴² Ebből következően, amennyiben a jognyilatkozat formai vagy tartalmi hiányosságokban szenvedett, azt nem lehetett pótolni, javítani egy másik nyilatkozattal.

Nem zárta ki azonban a gyakorlat azt, hogy a rendes felmondás hatályosulását követően a felmondási idő alatt is alkalmazhatóak a rendkívüli felmondás szabályai, hiszen a felmondási idő alatt is megilletik a jogok és terhelik a jogviszonyból fakadó kötelezettségek a feleket. Ilyen esetben a munkaviszony az azt azonnali hatállyal megszüntető rendkívüli felmondással szűnik meg, ennél fogva a rendes felmondást tartalmazó jognyilatkozathoz már nem fűződik munkaviszonyt megszüntető joghatás.⁵⁴³

A megszüntetésre irányuló jognyilatkozat visszavonásáról a törvény nem rendelkezett, ezért a bírói gyakorlatnak kellett állást foglalnia arról, hogy a felek érvényesen megállapodhatnak-e a nyilatkozat visszavonásáról. A bíróság a régi Ptk.-t háttérjogszabályként használva kimondta, hogy nem ütközött a rendeltetésszerű joggyakorlás tilalmába a munkáltatónak az az eljárása, melynek során a rendkívüli felmondás visszavonásáról a munkavállalóval egyezséget kötött, ezt követően azonban a rendkívüli felmondás indokával tartalmilag megegyező okkal a munkaviszonyt rendes felmondással megszüntethette.⁵⁴⁴

A határozott időre szóló munkaviszonyt szintén megszüntethették a felek közös megegyezéssel, valamint bármelyik fél rendkívüli felmondással, illetve azonnali hatállyal próbaidő kikötése esetén. Ezen túlmenően a munkáltató megszüntethette a határozott idejű munkaviszonyt más módon – akár azonnal hatállyal – akkor is, ha a határozott időből hátralévő időre a munkavállaló átlagkeresetét kifizette.⁵⁴⁵

Az 1992. évi Mt. a korábbi szabályozáshoz képest változtatott a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményein. A munkavállaló a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén általános szabályként követelhetette az eredeti munkakörbe való

⁵³⁹ BH.1995.680., EBH1999.42., EBH1999.331.

⁵⁴⁰ 1992. évi Mt. 6. § (3) bekezdés

⁵⁴¹ BH 1995.496., BH 1998.507.

⁵⁴² BH2003. 168.

⁵⁴³ BH 2002.31.

⁵⁴⁴ BH 1997.606., BH 1997.609. Szintén a polgári jog szerinti ajánlati kötöttség szabályait alkalmazta a bíróság a közös megegyezéssel történő megszüntetésre irányuló szerződés esetén, ebből fakadóan az ajánlati kötöttség fennállása alatt az elfogadó nyilatkozat átvételének megtagadása jogellenesnek minősült.

⁵⁴⁵ 1992. évi Mt. 88. § (1) és (2) bekezdés.

visszahelyezését és továbbfoglalkoztatását. Továbbá a munkáltató köteles volt megtéríteni – visszahelyezéstől függetlenül – a munkavállaló elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felmerült kárát is.⁵⁴⁶

Új szankcióként jelent meg, hogy a munkáltató kérelmére⁵⁴⁷ a bíróság mellőzte a visszahelyezést, amennyiben a munkáltató megfizette a munkavállalónak a rendes felmondás esetén járó végkielégítés kétszeresét, de legalább kéthavi végkielégítésnek megfelelő összeget.⁵⁴⁸

Az 1992. évi Mt. 1999. április 26-i módosítását követően a munkáltató csak akkor kérhette a munkavállaló továbbfoglalkoztatásának mellőzését, ha igazolta, hogy az tőle nem várható el.⁵⁴⁹ Az eredeti állapot helyreállítása mellett tehát a kompenzáció is hasonló súllyal jelent meg a szankciórendszerben,⁵⁵⁰ mely a munkáltató szemszögéből nézve szigorú szabályozásnak minősült.

3.1.3. Kötött vagy kötetlen?

Felmerülhet a kérdés, hogy az 1992. évi Mt. munkaviszony megszüntetési rendszere kötetlennek vagy kötöttnak minősült-e.

A törvény ugyanis nem tartalmazott taxatív felsorolást a felmondás konkrét indokaira vonatkozóan, csak keretjelleggel írta körül azokat az okcsoportokat, amelyek a munkaviszony rendeltetésvesztéséhez vezethettek a munkáltató oldaláról.

A törvényjavaslat 89. §-hoz fűzött miniszteri indokolás szerint a törvény nem határozta meg a felmondási indokokat. Ebből következően a munkáltató bármely olyan indok alapján megszüntethette a munkavállaló munkaviszonyát, melynek következtében a munkaviszony a konkrét esetben nem tölti be megfelelően rendeltetését, tehát fenntartása akár a munkáltató tevékenységével, akár a munkavállaló személyével összefüggő okból szükségtelenné válik.

A munkáltatónak kötelező volt a felmondásban meghatározni azokat a tényeket, illetve körülményeket, amelyekből okszerűen következik, hogy a munkáltató működése mellett a munkavállaló munkájára, további foglalkoztatására nem volt szükség.

A határozatlan idejű munkaviszony felmondásának indoka a munkavállaló képességével, a munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehetett, továbbá a felmondásnak egyéb – a későbbiekben részletesen is kifejtésre kerülő – tartalmi követelményeknek is meg kellett felelnie, így a világosság, a valóság és az okszerűség követelményének.

Ezen tartalmi megkötések miatt arra lehet következtetni, hogy relatíve kötött felmondási rendszerről volt szó. Ennek ugyanis éppen az a jellemzője, hogy nem tartalmaz taxatív felsorolást a megszüntetési okokról, viszont az indokolásnak bizonyos tartalmi követelményeknek meg kell felelnie.

⁵⁴⁶ 1992. évi Mt. 100. § (1) bekezdés.

⁵⁴⁷ A munkáltató azonban nem kérhette a visszahelyezés mellőzését, ha a munkáltató rendes vagy rendkívüli felmondása a rendeltetészerű joggyakorlás követelményébe, a hátrányos megkülönböztetés tilalmába, illetve felmondási tilalomba ütközött, illetve 1997. július 1. napjától, ha a megszüntetés a választott szakszervezeti tisztségviselőre irányadó munkajogi védelemben, illetve a választott szakszervezeti tisztségviselőt érintő rendes vagy rendkívüli felmondás e megszüntetési jogcímek általános szabályaiba ütközött. 1992. évi Mt. 28. § (1) bekezdés, 89. § (2)–(3) bekezdés, 96. § (1)–(4) bekezdés, 100. § (3) bekezdés.

⁵⁴⁸ 1992. évi Mt. 100. § (2) és (4) bekezdés.

⁵⁴⁹ 1992. évi Mt. 100. § (2) bekezdés.

⁵⁵⁰ Petrovics PhD értekezés i. m. 235.

Ezzel szemben létezik a jogirodalomban olyan álláspont, mely szerint a felmondás kötöttsége csak látszólagos. A jogalkotó azzal, hogy az indokolást keretszerűen határozta meg, valójában kötetlen felmondási rendszert valósított meg, mivel a jogszabályban meghatározott kereteken túli felmondási ok nem létezhet. Az indokolás keretjellegű meghatározása továbbá nem jelenti, hogy a jogalkotó konkrét tényálláshoz kötné a munkáltatói rendes felmondást.⁵⁵¹

A kötetlen felmondási rendszer jellemzője, hogy a felmondás vagy egyáltalán nincsen indokoláshoz kötve, vagy bármely olyan indok szóba jöhet, amely okszerűen megalapozhatja a jogviszony megszüntetését.⁵⁵²

Az Alkotmánybíróság több határozatában is akként foglalt állást, hogy az 1992. évi Mt. felmondási rendszere kötetlennek minősül. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint ugyanis a 89. § (1) bekezdése semmilyen felmondási okot nem rögzít és a kölcsönösen szabad felmondás jogát rögzítette. A felmondási jog teljes és korlátozhatatlan szabadságának a munkavállaló érdekeit védő törvényi megszorítása a munkáltató indokolási kötelezettsége és a felmondási okok keretjellegű meghatározása.⁵⁵³ Kifejtette továbbá az Alkotmánybíróság, hogy a munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása. Határozatlan időtartamú munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetén a munkavállaló hosszú távon számít arra, hogy munkája gazdasági biztonságot biztosít maga és családja számára. Ugyanakkor a munkavégzésre irányuló jogviszonyok jellemzője, hogy aszimmetrikus jogviszonyok, amelyben a munkavállaló jogilag függő helyzetben van a munkáltatótól. E jogviszonyok törvényi szabályozásának a funkciója éppen azon garanciák megteremtése, amelyek biztosítják, hogy ez a függő helyzet a munkavállalói oldalon ne eredményezzen kiszolgáltatottságot. E garanciarendszer egyik eleme a jogviszony munkáltató által történő megszüntetésének azon törvényi szabályozása, amely védelmet nyújt a jogviszony indokolatlan, önkényes megszüntetése ellen.⁵⁵⁴ Kiemeli továbbá, hogy az uniós jog a munkához való jog részjogosítványként szabályozza a munkavállaló hatékony védelemhez való jogát az indokolatlan elbocsátással szemben.

Az Alkotmánybíróság határozata szerint az 1992. évi Mt. 89. §-a megfelelően szabályozta a munkaviszony munkáltató általi (rendes) felmondással való megszüntetését.⁵⁵⁵

Ugyanakkor a jogalkotó számos esetben korlátozta a felmondási jogot, így többek között a felmondás indokolására vonatkozó tartalmi, minőségi követelményekkel, a felmondási tilalmak alkalmazásával és a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményével. Tehát az Alkotmánybíróság fenti megállapítása ellentmondásosnak tekinthető.⁵⁵⁶ Abból a szempontból sem következetes az Alkotmánybíróság gyakorlata, hogy a munkajogra – ahogy arra a korábbiakban már utaltam – nem a szerződési szabadság jellemző, hiszen a felek közötti aránytalanság miatt a szabadságot szükséges korlátozni.

Petrovics Zoltánhoz hasonlóan Kártyás Gábor szerint is téves az Alkotmánybíróság álláspontja, ugyanis a hazai munkajogban éppen az a kivételes eset, ha a munkáltató jogi akadályok (pl. indokolás, felmondási védelem) nélkül tudja egyoldalúan megszüntetni a munkaviszonyt.⁵⁵⁷

⁵⁵¹ KISS: *Munkajog* i. m. 132.

⁵⁵² PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 307.

⁵⁵³ 44/B/1993. AB határozat, 11/2001. (IV.12.) AB határozat

⁵⁵⁴ 8/2011. (II.18.) AB határozat.

⁵⁵⁵ 8/2011. (II.18.) AB határozat

⁵⁵⁶ PETROVICS i. m. 308.

⁵⁵⁷ KÁRTYÁS Gábor: *MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS MAGYARORSZÁGON ÉS AZ EURÓPAI UNIÓBAN*. Budapest, 2012. 227. Elérhető: https://www.ajk.elte.hu/file/AJKDI_KartyasGabor_dis.pdf

A két felmondási rendszer közötti ellentmondás Petrovics szerint feloldható. A határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésekor a munkáltató felmondását bármely olyan ok megalapozhatja, amely okszerűen alátámasztja a rendeltetésvesztést, tehát ebből a megközelítésből kötetlen felmondási rendszerről beszélhetünk. Relatív kööttnék minősül a rendszer, mivel a felmondási indoknak világosnak, okszerűnek és valóságosnak kellett lennie. A magyar felmondási rendszer abból a szempontból sem tekinthető kötetlennek, hogy bármilyen okra lehetne hivatkozni, vagy hogy a munkáltatónak nem lenne kötelessége megfelelően alátámasztani a rendeltetésvesztést. Ezek alapján pedig arra jut Petrovics, hogy a kötetlen felmondási rendszer csak látszólagos és a tartalmi kötöttségeken, vagyis relatív kötöttségen belül értelmezhető.⁵⁵⁸

Álláspontom szerint a hazai felmondási rendszer relatíve kötött, tekintettel arra, hogy mind az okcsoportok jogszabályban meg vannak határozva, mind pedig a felmondási indok feltételekhez kötött.

3.1.4. A munkáltatói felmondás indokolásával szembeni tartalmi követelmények – az MK 95. számú állásfoglalás elemzése

A munkáltató általi rendes felmondás indokait – az 1951. évi Mt.-hez hasonlóan – két nagy csoportba lehetett osztani. Az egyikbe a munkavállaló személyében rejlő okok, a másikba pedig a munkáltató működésével összefüggő okok voltak sorolhatók.

Az 1992. évi Mt. a korábbi szabályozáshoz képest többlet követelményeket fogalmazott meg az indokoláshoz kötött munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatokkal szemben. A munkáltatói rendes felmondás és rendkívüli felmondás okának az indokolásból világosan ki kellett tűnnie, továbbá annak valósnak és okszerűnek is kellett lennie. Ezen utóbbi két feltétel fennállását – egyezően a korábban kialakult bírói gyakorlattal – a munkáltatónak kellett bizonyítania.⁵⁵⁹

Amennyiben a valódiság, a világosság és az okszerűség közül bármelyik követelménynek nem felelt meg a felmondás indokolása, akkor a felmondás jogszerűtlen volt.

A korábbi szabályozás nem tartalmazta az okszerűséget, azonban a joggyakorlat az indokolás kötelező tartalmi elemévé tette.⁵⁶⁰

Témánk szempontjából elengedhetetlen a felmondás indokolásával szembeni követelmények részletesebb elemzése. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 1996. április 10. napjától hatályos 95. számú állásfoglalása (továbbiakban: MK 95. számú állásfoglalás vagy állásfoglalás), mely a mai napig hatályos megállapításokat tartalmaz a munkáltatói felmondás indokolására vonatkozóan.

Az MK 95. számú állásfoglalás négy, a gyakorlat számára kiemelkedően fontos megállapítást tartalmaz. Az I. pontjában a felmondás indokának tartalmi elemeiről rendelkezik, valamint tisztázza, hogy a munkaügyi jogvita keretei mire nem terjednek ki. A II. pontban a felmondás alaki követelményéről, a III. pontban a felmondási ok helytállóságának bizonyításáról, a IV. pontban pedig a felmondás jogának nem rendeltetészerű gyakorlásáról rendelkezik.

Az állásfoglalás I. a) pontja értelmében a munkáltatói felmondás indokának a felmondás jogszerűségének megállapításához nem csak a valóságnak, hanem az okszerűségnek is meg kell

⁵⁵⁸ PETROVICS i. m. 308.

⁵⁵⁹ 1992. évi Mt. 89. § (2) bekezdés. E három tartalmi követelmény az 1992. évi Mt. 96. § (2) bekezdés módosításával, 1995. szeptember 1. napjától vonatkozott a rendkívüli felmondás indokolására.

⁵⁶⁰ A rendkívüli felmondás esetében azonban az okszerűség követelményét önmagában nem kell vizsgálnia a bíróságnak, mivel azt a rendkívüli felmondás konjunktív feltételeinek fennállása feltételezte.

felelnie. Ebből következően tehát tartalmi követelmény a munkáltatói felmondás indokával szemben, hogy annak valónak és okszerűnek is kell lennie. A valóság azt jelenti, hogy a tényeknek meg nem felelő indokolás esetén a felmondás eleve nem fogadható el. Amennyiben a munkáltató a felmondás okául több indokot jelölt meg, a jogviszonyt megszüntető nyilatkozat akkor is jogszerű, ha nem mindegyik indok bizonyult valónak, azonban a bebizonyosodott ok a munkáltató intézkedésének jogszerű indokaként szolgálhat.⁵⁶¹

Az állásfoglalás szerint a felmondási oknak a valósága mellett egyszersmind okszerűnek is kell lennie. A valóság fogalmának tisztázásával szemben az okszerűség pontos meghatározásával azonban adós maradt az állásfoglalás. Ezzel kapcsolatban ugyanis csupán annyit rögzít, hogy az okszerűségből lehet megállapítani, hogy a munkavállaló munkájára a felhozott indok következtében valóban nincs szükség, az indok okszerűsége teszi megalapozottá a felmondó nyilatkozatot.

Véleményem szerint az MK 95. számú állásfoglalás nem határozza meg kellő részletességgel az okszerűség fogalmát. Álláspontom szerint a fentiekből az következik, hogy akkor tekinthető okszerűnek a felmondás indoka, ha az ok-okozati összefüggés megállapítható a felmondást megalapozó tények és aközt, hogy miért nincs szükség a munkavállaló munkájára. Másképpen megfogalmazva, a valós oknak okozati összefüggésben kell állnia a munkaviszony rendeltetésvesztésével.⁵⁶²

Az I. b) pontjában rögzítette az állásfoglalás, hogy a jogszerű felmondást nem lehet hatálytalanítani sem méltányosságból (például a munkavállaló családi, vagy egészségi állapota), sem pedig a munkaügyi jogvita keretein kívüli körülmények okán. A jogbiztonság követelménye alapján ugyanis a felmondási ok vizsgálata nem jogosítja fel a bíróságot arra, hogy a munkáltató vezetési körébe tartozó kérdéseket felülvizsgálja, abba beleavatkozzon. Így például nem tartozik a bírósági vizsgálat körébe a felmondás alapját képező átszervezés célszerűsége, valamint az sem, hogy miért az adott munkavállaló munkaviszonya került megszüntetésre.⁵⁶³

A jogirodalom az állásfoglalás ezen rendelkezését több szempontból is kifogásolta. Egyrészt hiányolják, hogy a felmondás vizsgálata során a bíróságok nem vehetnek figyelembe szociális szempontokat, annak érdekében, hogy a munkavállalók védelme magasabb szinten legyen biztosított. Hivatkoznak a német jogra, amely szerint a felmondás érvénytelen, ha az szociálisan nem igazolható (szocial ungerichtfertig).⁵⁶⁴ Az állásfoglalásnak, valamint a munkajogi szabályoknak megfelelően a hazai gyakorlat következetesen követi azon álláspontot, hogy a bíróság nem hatálytalaníthatja a jogszerű felmondást sem méltányosságból, sem pedig a jogvita keretein kívüli körülmény miatt. Álláspontom szerint jogszabályi felhatalmazás hiányában a bíróság nem jogosult szociális szempontokat vizsgálni a felmondás érvényességével kapcsolatosan, így helyesnek tartom a jelenlegi bírói gyakorlatot. Az ilyen jellegű vizsgálat teljes mértékben ellentétes lenne az MK 95. számú állásfoglalással is, ugyanis a bíróság ezáltal felülbírálná a munkáltató döntését, hogy mely munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg, amely indokolatlan korlátozása lenne a munkáltató döntési szabadságának. Természetesen ettől

⁵⁶¹ BH 1995.610.

⁵⁶² BANKÓ-BERKE-KISS-SZÖKE i.m. 66. §-hoz fűzött kommentár.

⁵⁶³ Ezt a gyakorlatot továbbra is követi (Mf.31.161/2023/13.).

⁵⁶⁴ KISS i. m. 201., BANKÓ-BERKE-KISS-SZÖKE i.m. 66. §-hoz fűzött kommentár, továbbá Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására. MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport; MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law. 70-71. Elérhető: <https://real.mtak.hu/25654/1/pactakiss1.pdf>

függetlenül munkavállalói szempontból előnyös lenne, ha a magyar szabályozásba is bekerülnének szociális szempontok, például a csoportos létszámcsökkenés esetén.⁵⁶⁵

Másrészt Kiss György élesen kritizálta a jogvita keretein kívüli tények vizsgálatának kizárását, ugyanis véleménye szerint „az állásfoglalás önmaga ellentétébe megy át, amennyiben azt a tézist tekintjük kiindulásnak, hogy a felmondás indokolásának valósnak és egyben okszerűnek kell lenni”. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja alapján ugyanis arra lehet következtetni, hogy a munkáltató működésével összefüggő felmondás esetén a felmondás oka a tényénél fogva okszerű, és emiatt külön már nem is vizsgálható az eljárás során a felmondás okszerűsége. Ebből fakadóan a joggyakorlat éppen azokban az esetekben nyújt alacsonyabb szintű védelmet a munkavállalónak, amikor rajta teljesen kívülálló, a munkáltató működésével kapcsolatos ok miatt szűnik meg a munkaviszonya.⁵⁶⁶ Kiss György szerinti értelmezés a bírói gyakorlatban is megjelent, számos olyan döntés született, ahol a bíróság az okszerűséget nem vizsgálta, ha a munkáltató működésével összefüggő felmondási okot valósnak fogadta el.⁵⁶⁷

Kétségtelen, hogy az állásfoglalás indokolásának azon mondata, hogy a felmondás indokának valósága mellett egyszersmind okszerűnek is lennie kell, szó szerinti értelmezés alapján jelentheti, hogy ha az indok valós, akkor automatikusan okszerű is. Azonban az állásfoglalás I. a) pontjából egyértelműen arra következtethetünk, hogy a valóság mellett az okszerűséget is vizsgálni szükséges, hiszen éppen ez teremti meg a kapcsolatot a valós tények és aköz, hogy miért nincs szükség a munkavállaló munkájára a továbbiakban.

Szintén rögzíti az állásfoglalás, hogy a bíróság nem jogosult a munkáltató vezetésének körébe tartozó olyan kérdések eldöntésébe beleavatkozni, melyek a jogvita keretein kívül esnek (pl: célszerűség az átszervezés esetén, vagy hogy miért a felmondással érintett munkavállaló munkaviszonya került megszüntetésre). Ugyanakkor álláspontom szerint nem következik ezen megfogalmazásból, hogy a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondás esetén az okszerűség vizsgálata kizárt lenne. Kiss György értelmezéséből ugyanis az következne, hogy az okszerűség és a célszerűség szinonim fogalmak, pedig sem nyelvtani értelmezés alapján, sem pedig az állásfoglalásból nem következik ez.

Az állásfoglalás a rendszerváltozást követően keletkezett, amikor is az állami vállalatok átalakulása miatti átszervezések tömeges felmondásokhoz vezettek. Az átszervezés a gazdasági rendszerváltozáshoz kapcsolódott, így annak célszerűségi vizsgálata a bíróságok részéről nyilvánvalóan nem volt lehetséges. Az állásfoglalás példaként hozza fel az átszervezés célszerűség vizsgálatára vonatkozó kizárást, mely álláspontom szerint a gazdasági célszerűség vizsgálatának tiltását jelenti, azonban az okszerűség vizsgálatát nem vonja el teljesen a bíróságoktól. Természetesen előfordulhat olyan eset, amikor a célszerűség és az okszerűség egybeesik, ugyanakkor ez nem tekinthető általánosnak. Az okszerűségbe ugyanis nem csak a célszerűség, vagy a munkavállaló kiválasztására vonatkozó döntés tartozhat bele; az okszerűség kritériuma az adott munkaviszony keretében, a munkavállaló személyéhez kötődően vizsgálendő. Ahogy azt a gyakorlat bemutatásakor kiemelem, ebbe a felmondás időszerűsége, vagy munkakör megszüntetés esetén a megszüntetéssel érintett munkakör és a fennmaradó munkakörök összevetése is beletartozik.

A fentiekből kirajzolódó, az okszerűség fogalmához kapcsolódó értelmezési problémák is arra utalnak, hogy szükséges lenne az okszerűség fogalmának pontos meghatározása.

Alaki követelményként rögzíti az állásfoglalás II. pontja, hogy a felmondást írásban kell közölni, és abból a felmondás indokának világosan ki kell derülnie. A célja ugyanis a felmondás

⁵⁶⁵ Lásd a csoportos létszámcsökkenésről szóló részben.

⁵⁶⁶ KISS i. m. 201-202.

⁵⁶⁷ BH 2001.341., LB Mfv.I.10.800/2007/4., EBH2014.M.6.

indokolásának, hogy a munkavállaló azonnal megismerhesse és ellenőrizhesse azokat az okokat, amelyekre a felmondást alapították. A világosság követelménye akkor valósul meg, ha a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges a felmondásnak részletező indokolást tartalmaznia vagy összefoglaló meghatározást használni, elegendő, hogy a felmondás okaként közlőkből megállapítható legyen, miért nincs a munkáltatónál szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára, ugyanakkor a közhelyszerű, tartalmatlan indokolás nem elegendő.⁵⁶⁸ Álláspontom szerint annak megítélése, hogy a felmondás világos-e a bírói értelmezés körébe tartozik. Tehát bizonyítás nélkül, értelmezéssel is megállapíthatónak kell lennie a felmondás okának.⁵⁶⁹ Ezt támasztja alá az is, hogy mind az állásfoglalás, mind a gyakorlat, valamint az 1992. évi Mt. és az Mt. is csak a valóság és az okszerűség bizonyítását telepíti a munkáltatóra.

Az állásfoglalás III. pontjában akként fogalmaz, hogy vita esetén a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy az írásban közölt felmondási ok helytálló. Az állásfoglalás a helytálló kifejezést csak itt használja és nem határozza meg azt. Így terminológiai szempontból nem következetes. Az indokolás részében ugyanis már akként fogalmaz, hogy a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. Mind az 1992. évi Mt., mind pedig az Mt. egyértelműen a valóság és okszerűség bizonyításának terhét rója a munkáltatóra, ezért ezen pontatlanság a gyakorlatban nem okoz problémát. Rögzíti továbbá az állásfoglalás, hogy a bizonyítás nem lépheti túl a felmondás szerinti indokolás kereteit, ezért a felmondásban nem szereplő okot a jogvita tárgyává tenni és bizonyítani nem lehet. Ebből következik, hogy a felmondás valós és okszerű indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia⁵⁷⁰ és azt a felmondásban közölni is kell. Ezáltal véleményem szerint a Legfelsőbb Bíróság közvetlenül behozta az időszerűség vizsgálatát a felmondás indokával kapcsolatban.

Az állásfoglalás IV. pontja alapján pedig jogellenesnek minősül a munkáltatói felmondás, ha bizonyítottan rendeltetésével össze nem férő célból, például ártási szándékkal, bosszúból gyakorolták. Szintén ebbe a körbe esik, ha a munkáltató azért élt felmondással, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítását korlátozza.

A kollégiumi állásfoglalások a gyakorlatban kvázi jogszabályként jelennek meg, annak ellenére, hogy a kötelező alkalmazásuknak írott jogi megalapozottsága nincs.⁵⁷¹ A fentiekben elemzett MK 95. számú állásfoglalás a munkajogi ítélezésben ma is jelentős szerepet tölt be; a munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatos esetek vizsgálata ez alapján kialakított kritériumok szerint történik, a bíróságok az ítéleteikben lényegében jogszabályként idézik.⁵⁷² Természetesen ez nem jelenti azt, hogy a bírói gyakorlat ne változna, illetve a bíróságok ne

⁵⁶⁸ A BH 2004.251. alapján a világos indokolás követelményének megfelelt a munkavállaló által ismert jegyzőkönyvre való hivatkozás. A BH 1994.637. számú eset kapcsán a bíróság kifejtette, hogy a munkáltatónak egyértelműen kell megjelölnie azt az okot, amely alapján a munkaviszonyt megszünteti; tehát pontosan meg kell jelölnie azt az okot, amelynek alapján e jogát gyakorolta. A jogszabály szövegére történő akár szó szerinti hivatkozása ugyanis nem pótolja a felmondás konkrét okának közlését. Lásd még: BH1998. 195. Szintén világosnak minősítette a bíróság a munkáltató felmondását, melyben az indok konkrét, időpontra és szolgálati szabályszegésre utaló összefoglaló jellegű volt és nem minősült tartalmatlannak, illetve közhelyszerűnek (BH 2012.132.).

⁵⁶⁹ Mf.40.001/2022/6.

⁵⁷⁰ BANKÓ-BERKE-KISS-SZŐKE i.m. 66. §-hoz fűzött kommentár.

⁵⁷¹ TALLIÁN Blanka: Az MK 95. számú kollégiumi állásfoglalás időszerűsége és alkalmazása. In: ÁBRAHÁM Márta -BERKE Gyula -TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Budapest, Pázmány Press, 2022. 482.

⁵⁷² ZÓDI Zsolt: Precedenskövetés és jogszabály értelmezés. *Állam és Jogtudomány*, LV. évf., 2014/3. 69.

fejleszteni az állásfoglalásban írtakat. Éppen ezért álláspontom szerint szükséges lenne az MK 95. számú állásfoglalás szövegének felülvizsgálata, aktualizálása, mely elősegítené a bírósági gyakorlat további egységesítését, és növelné a munkaviszony megszüntetés megítélésével kapcsolatban a jogbiztonságot. A gyakorlat jogfejlesztő tevékenységére a következő fejezetekben részletesen is kitérek.

3.1.5. A munkáltató működésével összefüggő felmondási okok

Ebben a fejezetben a munkáltató működésével kapcsolatos felmondási okokra vonatkozó szabályozást röviden tekintem át, tekintettel arra, hogy a hatályos Mt. alapján is irányadó a régi Mt. szerint kialakult bírói gyakorlat. A téma részletes bemutatását és elemzését ezért a hatályos szabályozással együtt teszem meg a következő fejezetben.

Az 1992. évi Mt. nem határozta meg, hogy melyek lehetnek a munkáltató működésével összefüggő felmondási okok. Így a bírói gyakorlatban felmerült esetek alapján lehet egy csoportosítást felállítani. Ez alapján felmondási indok volt az átszervezés, a létszámcsökkentés, a minőségi csere, a munkakör megszűnése, valamint a munkakörök összevonása. A felsorolásból látszik, hogy az 1951. évi Mt. alapján kialakult gyakorlat a rendszerváltást követően is éreztette hatását, annak ellenére is, hogy az 1992. évi Mt. nem tartalmazott példálózó felsorolást arra vonatkozóan, hogy mi lehet a munkáltató működésével összefüggő ok.

Az átszervezés fogalmának meghatározására továbbra sem került sor, azonban a bírói határozatok annak tartalmát elkezdtek kidolgozni, melyre a következő részben térek ki.

Az 1992. évi Mt. 1997. július 1. napjától hatályos módosítása egy esetet jelölt meg, amely nem szolgálhatott rendes felmondás indokául. Az uniós szabályokkal összhangban⁵⁷³ a törvény kimondta, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás (munkáltatói jogutódlás) önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének indokául.⁵⁷⁴

3.1.6. Kivételek a rendes felmondás indokolása alól

Az 1992. évi Mt. alapján két esetben nem kellett indokolnia a munkáltatónak a rendes felmondását.

1999. augusztus 17. napjától nem volt köteles indokolnia a felmondását, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősült.⁵⁷⁵ Ezen szabály mögötti jogpolitikai indok az volt, hogy a felmondással érintett munkavállaló nem marad szociális ellátás nélkül, az egzisztenciális védelem szintje a nyugellátásra való jogosultsága miatt volt csökkenthető.

A bírói gyakorlat értelmében a rokkantsági nyugdíjra jogot szerzett munkavállaló munkaviszonyát ugyanúgy lehetett megszüntetni, mint bármely más munkavállaló munkaviszonyát. A megrokkant munkavállaló munkaviszonyának felmondása esetén megváltozott munkaképességének megfelelő munkát vállalhat, és emellett – a nyugdíj jogszabályok szerint – rokkantsági nyugdíjat kapott, tehát nem volt ellátatlan.⁵⁷⁶

⁵⁷³ Az akkor hatályos, a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 77/187/EGK tanácsi irányelv.

⁵⁷⁴ 1997. július 1. napjától az 1992. évi Mt. 91/A. §, míg 1999. augusztus 17. napjától a 89. § (4) bekezdése szabályozta.

⁵⁷⁵ Az 1992. évi Mt. 89. § (6) bekezdés, mely a hatályba lépését követően számos alkalommal változott.

⁵⁷⁶ Legfelsőbb Bíróság MK 9. számú állásfoglalása.

Ugyanakkor a munkavállaló nem maradt teljes mértékben védelem nélkül, hiszen jogorvoslattal élhetett a felmondással szemben.

A jogszabály alapján nyugdíjasnak tekinthetőség nem a tényleges nyugellátásból való részesüléshez kötődött, hanem a nyugellátásra való jogosultság feltételeinek meglétéhez.⁵⁷⁷ Így azon munkavállalóknak, akik bár a feltételekkel rendelkeztek, de ténylegesen nem kaptak nyugellátást, egzisztenciális védelemre lett volna szükségük.⁵⁷⁸

Továbbá a jogalkotó az indokolási kötelezettség hiányát nem kötötte, és jelenleg sem köti semmilyen foglalkoztatáspolitikai célhoz. Pedig a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv alapján akkor igazolható az életkoron alapuló eltérő bánásmód, ha egy törvényes cél által objektíven és észszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek.⁵⁷⁹

Az EUB több esetben⁵⁸⁰ is vizsgálta azt, hogy önmagában a nyugdíjra való jogosultság – nem pedig az abban való tényleges részesedés – megalapozza-e a végkielégítés megvonását egy bizonyos életkort betöltő munkavállaló esetén. A bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy önmagában az öregségi nyugdíjra való jogosultság csak akkor igazolhatja a végkielégítés megvonása miatt elszenvedett életkori alapon történő megkülönböztetést, ha az nem eredményez hosszú távon jelentős jövedelemvesztést és az érintett személy észszerű mértékű nyugdíjra szerez jogosultságot.⁵⁸¹

Ez alapján felvethető, hogy amennyiben a nyugdíjasnak minősülésre figyelemmel a munkáltató nem indokolja a felmondást, és ez hosszú távú, jelentős jövedelem kiesést okoz a munkavállalónak, anélkül, hogy észszerű mértékű nyugdíjra lenne jogosult, úgy nem igazolható a megkülönböztetés.⁵⁸²

Így álláspontom szerint szükséges lenne vizsgálni, hogy milyen mértékű nyugdíjra lenne jogosult a munkavállaló annak érdekében, hogy ne szenvedjen el jelentős vagyoni hátrányt.

Az Alkotmánybíróság a nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottak munkáltatói rendes felmondás témáját vizsgálta a munkáltató indokolás nélküli felmondásával kapcsolatban.⁵⁸³ Az Alkotmánybíróság ebben a szabad felmondás elvéből indult ki, továbbá a felmondás indokoláshoz kötöttségét a munkáltatói felmondás relatív korlátjaként, végső soron a munkavállalók számára „pozitív diszkriminációként” értelmezte.⁵⁸⁴

Az Alkotmánybíróság álláspontjával szemben Kiss György kifejti, hogy az nem a munkaviszony megszüntetésének egyik módját minősíti, hanem általában a felmondást, azon

⁵⁷⁷ 1992. évi Mt. 87/A. §, továbbá ezt mondta ki a 11/2001. (IV.12.) AB határozat.

⁵⁷⁸ 1992. évi Mt. 89/A. §, Kiss i. m. 118.

⁵⁷⁹ 2000/78/EK irányelv 6. cikk.

⁵⁸⁰ C-499/08. sz. ügyben - Ingeniørforeningen i Danmark, Ole Andersen nevében eljárva kontra Region Syddanmark, valamint a C-515/13. számú ügyben - Ingeniørforeningen i Danmark kontra ENCO A/S – VVS nevében eljáró Tekniq.

Elérhetőek:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=93E131CD1A2514B5EE1A347D6F81E096?text=&docid=78727&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=842699>

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=162542&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=843283>

⁵⁸¹ Hős Nikolett: Igazolhatja-e a nyugdíjra való jogosultság a végkielégítés megvonását nyugdíjas munkavállaló esetén? A C-515/13 sz. Landin-ügy elemzése. Pázmány Law Working Papers, 2015/5. 7. Elérhető: https://plwp.eu/docs/wp/2015/2015-05_Hos.pdf

⁵⁸² PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 317.

⁵⁸³ 11/2001. (IV.12.) AB határozat

⁵⁸⁴ 11/2001. (IV.12.) AB határozat

egyoldalú jognyilatkozatot, mellyel a magánjogi jogviszony megszüntetésre került. Nem vitatott, hogy a klasszikus magánjogban a szerződés felmondását nem kellett indokolni, azonban felmerült kérdésként, hogy ez a munkaviszonyra is általános alkalmazható volt-e.

Az 1992. évi Mt. 89. §-hoz fűzött miniszteri indokolás szerint a jogszabály nem tette lehetővé, hogy akár a munkáltató, akár a munkavállaló a felmondáshoz való jogáról jogszerűen lemondhasson, tehát érvényesen korlátozni nem lehetett. Egy ilyen megállapodás ugyanis sem a munkáltató gazdasági körülményeiben bekövetkező változásokra nem lett volna tekintettel, a munkavállalót pedig a munkáltatóhoz kötötte volna.⁵⁸⁵

A magánjogi kötelmi, gazdasági jogi ügyletek esetén éppen a forgalom biztonsága érdekében számos esetben megállapodhatnak a felek a felmondás korlátozásában (felmondási moratóriumban).⁵⁸⁶

A munkaviszony jellegéből fakadóan azonban a felek közötti alá-fölérendeltségi helyzetben nem idegen, hogy a munkáltató indokolási kötelezettsége általános szabályként érvényesüljön és ne speciális korlátozásként jelenjen meg. Másképpen megfogalmazva, a munkáltató ne szabaduljon a jogviszonyból minden indokolás nélkül.⁵⁸⁷

Szintén nem terhelte a munkáltatót indokolási kötelezettség, ha vezető állású munkavállaló munkaviszonyát mondta fel. A jogalkotó a vezető pozíció bizalmi jellegéből indult ki, melynek okán szükséges volt biztosítani a munkáltatók számára a rugalmasabb felmondás lehetőségét.⁵⁸⁸ Ebből következően a vezető állású munkavállalót az önkényes munkaviszony megszüntetéssel szemben védelem nem illette meg. Ezen részben változtatott a törvény 2011. augusztus 1-jén hatályba lépett módosítása, mely szerint a munkáltató köteles volt az általános szabályok alapján indokolni a felmondást a vezető állású munkavállaló terhessége kezdetétől a szülési szabadság végéig terjedő időszakban.⁵⁸⁹ A jogszabály módosítására a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK irányelv szabályainak való megfelelés miatt volt szükség.

3.1.7. A felmondási védelmek

A rendszerváltozást követő szabályozás nagyrészt megegyezett az 1967. évi Mt. szerinti felmondási tilalmakkal és korlátozásokkal, ugyanakkor az évek során számos alkalommal módosultak és bővültek ezen rendelkezések. A szerződési szabadság felé történő elmozdulás hatására a jogszabályban felsorolt felmondási tilalmakon és korlátozásokon felül a felek megállapodása (pl: munkaszerződés módosítása) vagy a kollektív szerződés is meghatározhatott további eseteket.⁵⁹⁰

A következőkben röviden áttekintem, hogy az 1992. évi Mt. hatálya alatt melyek voltak a felmondási tilalmak, illetve korlátozások.

a) A felmondási tilalmak

A felmondási tilalom abszolút jellegű volt, melynek értelmében annak tartama alatt közölt rendes felmondás jogellenesnek minősült.

⁵⁸⁵ KISS i. m. 115.

⁵⁸⁶ Ptk. 6:213. § (3) bekezdése a felmondási jog kizárását nyilvánítja semmisnek, ugyanakkor a korlátozását nem zárja ki. Továbbá a Ptk. az egyes szerződéseknél explicit módon is szabályozza a felmondási jog korlátozását, így a 6:466. § (2) bekezdésében a kárbiztosítási szerződésnél, valamint a 6:278. § (3) bekezdésében a tartós megbízási jogviszony esetében is.

⁵⁸⁷ KISS i. m. 116.

⁵⁸⁸ 1992. évi Mt. 190. § (2) bekezdés

⁵⁸⁹ 1992. évi Mt. 190. § (5) bekezdés

⁵⁹⁰ BH1995.525., EBH1999. 145.

A jogszabály hatálybalépésekor a munkáltató nem szüntethette meg a munkaviszonyt rendes felmondással a védelem fennállásának ideje, valamint az azt követő harminc nap alatt. Felmondási tilalom vonatkozott a betegség miatti keresőképtelenség idejére,⁵⁹¹ a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés idejére, vagy ilyen célból, illetőleg a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságra; a terhesség idejére, a szülést követő hatodik hónap végéig, a gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságra; valamint a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított időtartamára.⁵⁹²

1995. szeptember 1. napjától a szülést követő védelem hat hónapról három hónapra csökkent. 1997. július 1. napjától a felmondási védelemmel érintett időszak befejeződését követően a felmondási tilalom időszaka egységesen került szabályozásra. Ez alapján, ha a tilalomra okot adó körülmény a tizenöt napot meghaladta, akkor az azt követő tizenöt napos időszak, ha a harminc napot is meghaladta, akkor további harminc napig tartott a védelmi idő.⁵⁹³ A 15 napos vagy annál rövidebb védelmi időszak esetén nem hosszabbodott meg a védelmi helyzet.⁵⁹⁴

2005. július 3. napjától tovább bővült a felmondási tilalmak köre, ugyanis felmondási védelem illette meg a munkavállalót az emberi reprodukciós eljárás összefüggő kezelés időtartama alatt is. 2006. január 1. napjától pedig a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama is védelem alá került. Ezt követően 2008. január 1. napjától a rehabilitációs járadékban, 2012. január 1. napjától már a rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállalót is érintette a tilalom a keresőképtelenség teljes időtartamára. A jogszabály a 2010. május 1-jei módosításával kiterjesztette a felmondási tilalmat az örökbefogadás előtti kötelező gondozásba helyezés esetén az örökbe fogadni szándékozó munkavállalóra a kötelező gondozásba helyezéstől számított hat hónapra, illetve, ha a gyermek a hat hónap letelte előtt kikerül a gondozásból, a kötelező gondozás időtartamára.⁵⁹⁵

A fenti felsorolásból jól látható, hogy a tilalmak egy része a munkavállaló munkavégzésre képtelen állapotát vette figyelembe, másik része a gyermekvállalás elősegítését célozta, a várandós nők és anyák fokozott védelmét, valamint a gyermekek és más közeli hozzátartozók irányában fennálló gondozási, ápolási, nevelési kötelezettségek ellátását volt hivatott biztosítani.⁵⁹⁶

A felmondási tilalmak közé volt sorolható azon rendelkezés, hogy a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről szóló tájékoztatást követő legalább 30 napon belül

⁵⁹¹ A tilalom legfeljebb a betegszabadság lejártaét követő egy évre, gümőkóros megbetegedés esetén két évre, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság teljes idejére terjedt ki.

⁵⁹² 1992. évi Mt. 90. § (1) bekezdés

⁵⁹³ 1992. évi Mt. 90. § (2) bekezdés

⁵⁹⁴ PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 318.

⁵⁹⁵ 2007. december 31. napjáig további jogszabályban rögzített felmondási tilalom érvényesült a csökkent munkaképességű munkavállalókra nézve a 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet 11. § (1) bekezdés értelmében, azonban a jogszabályt a 387/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet 23. § (1) bekezdés a) pontja hatályon kívül helyezte.

⁵⁹⁶ 67/2009. (VI. 19.) AB határozat

jogszerűen nem közölhette a felmondást.⁵⁹⁷ Továbbá csoportos létszámcsökkentés esetén nem érvényesült a védelem fennállása időpontjának megítélésére vonatkozó szabályozás, mivel ebben az esetben a felmondási tilalom fennállását az 1992. évi Mt. 94/E. § (2)⁵⁹⁸ bekezdés speciális szabályai szerint kellett elbírálni. Ennek értelmében, ha a munkavállaló az értesítés közlésének az időpontjában felmondási tilalom alatt állt, a felmondást a munkáltató csak a tilalom megszűnését követően közölhette. Vagyis, ha a csoportos létszámleépítés kezdetekor a felmondási tilalom már nem állt fenn, abban az esetben a munkáltató a felmondást közölhette a munkavállalóval, tekintet nélkül arra, hogy a tilalom meddig tartott.⁵⁹⁹

A felmondási tilalmak kizárólag a munkáltatói rendes felmondásának gyakorlását zárták ki, tehát ezen időszakok alatt is lehetőség volt más jogcím alapján, így rendkívüli felmondással, próbaidő alatt azonnali hatállyal, esetleg a felek közös megegyezésével megszüntetni a munkaviszonyt. A munkáltatói felmondás kizárásával a munkáltatói hatalom lényeges elemének, a munkaviszony megszüntetéséről való döntés jelentős korlátozása következett be.⁶⁰⁰ Ugyanakkor kétségtelen, hogy ezen szabályok a munkavállalók védelmét növelik, továbbá igencsak méltányosnak tekinthetők.

A gyakorlat a felmondási tilalmakat objektív jellegűnek tekintette. Ebből következően a felmondási tilalom alatt közölt munkáltatói rendes felmondás jogellenes volt.⁶⁰¹ Így volt ez még akkor is, ha a felmondás szerint a felmondási idő csak a felmondási tilalom megszűnését követően kezdődött.⁶⁰²

Ugyanakkor a tilalom nem minősült objektív jellegűnek, ha a munkavállaló tudatában volt annak, hogy felmondási tilalom hatálya alatt állt, de erről a munkáltatót nem tájékoztatta, legkésőbb a felmondás közlésének megkísérlésekor. Ilyen esetben a munkavállaló nem hivatkozhatott a felmondási tilalom fennállására, mivel a munkáltató rendes felmondását befolyásoló körülmény elhallgatásával megsértette az együttműködési kötelezettségét.⁶⁰³ Hasonlóan a munkavállaló nem hivatkozhatott a keresőképtelensége orvos általi megállapítására, ha a keresőképtelenségére vonatkozó orvosi megállapítást felülbírálván a betegállományba vételről a munkáltatóját nem tájékoztatta és a rendes felmondás időpontjáig ténylegesen munkát végzett.⁶⁰⁴

A felmondási tilalmak nem vonatkoztak a nyugdíjasnak minősülő⁶⁰⁵, valamint a vezető állású munkavállalókra⁶⁰⁶. Egyetértve Petrovics Zoltánnal álláspontjával, ezen szabály aggályosnak volt tekinthető. Hiszen a felmondási tilalmak keretében szabályozott, többnyire kiszolgáltatott

⁵⁹⁷ Az 1997. július 1. napjától hatályos 1992. évi Mt. 94/A. § (5) és (9) bekezdései, míg a 2001. január 1-től a 94/E. § (2) bekezdés és 94/F. § (1) bekezdése.

⁵⁹⁸ Az 1992. évi Mt. 94/E. § (2) bekezdés szerint, ha az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában a munkavállaló a 90. § (1) bekezdésében meghatározott védelem alatt áll, a rendes felmondás csak a védelem megszűnését követően közölhető.

⁵⁹⁹ BERKI-HANDÓ-HORVÁTH-LŐRINCZ-MAGYARFALVI i. m. a 90. §-hoz

⁶⁰⁰ BANKÓ Zoltán: A munkáltatói hatalom korlátai a munkaviszony megszüntetése során - a felmondási tilalmak és korlátozások a magyar munkajogban. *JURA*, 2015/2., 5-10.

⁶⁰¹ A BH2004. 521. a munkavállaló terhessége alatt közölt felmondás akkor is jogellenes, ha erről a közlés pillanatában sem a munkavállalónak, sem pedig a munkáltatónak nem volt tudomása. A konkrét esetben a terhesség orvos általi megállapítása előtt kelt a rendes felmondás.

⁶⁰² LB M. törv. II. 10 929/1991. - BH1992. 558.

⁶⁰³ EBH2001. 564.

⁶⁰⁴ BH2002.785.

⁶⁰⁵ 1992. évi Mt. 91. § (2) bekezdés, 1992. évi Mt. – 1999. augusztus 17. napjától hatályos – 90. § (3) bekezdés.

⁶⁰⁶ 1992. évi Mt. 190. § (2) bekezdés.

élethelyzetek ugyanúgy érinthették a nyugdíjas munkavállalókat, valamint a vezető állású munkavállalókat, mint a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottakat.⁶⁰⁷

b) A felmondási korlátozás

A felmondási korlátozás a tilalommal szemben nem abszolút, hanem csak relatív védelmet nyújtott a munkavállaló számára. A munkáltató tehát csak akkor szüntethette meg a munkaviszonyt rendes felmondással, ha eleget tett a törvényben előírt többletfeltételeknek, vagy beszerezte a jogszabályban meghatározott harmadik személy egyetértését, mely a felmondás érvényességi kelléke volt.

A felmondási korlátozások célja egyrészt a nyugdíjazás előtt álló munkavállalók munkahelyi stabilitásának magasabb fokú védelme, másrészt a munkavállalók képviselőinek – a munkáltató esetleges befolyásától való – megóvása volt.⁶⁰⁸

A munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntethette meg rendes felmondással a munkavállaló munkaviszonyát az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül. A korlátozás nem vonatkozott arra a munkavállalóra, aki ebben az öt éves időszakban valamilyen jogcímen nyugellátásban részesült.⁶⁰⁹

A különösen indokolt eset megállapításához a bírói gyakorlat értelmében olyan súlyos ok volt szükséges, amely mellett a munkáltató részére tarthatatlanná válna vagy aránytalan terhet jelentene a munkaviszony további fenntartása. A különös indokot megvalósító súlyos ok jelentkezhetett a munkavállaló személyével összefüggésben, illetve a munkáltató gazdálkodása körében is.⁶¹⁰ A munkáltató érdekkörében felmerült ok esetén a munkáltatót széleskörű mérlegelési jog illette meg, melynek következtében a felmondással szemben a munkavállalót nem illette meg a kellő szintű védelem. Továbbá az 1967. évi Mt.-hez képest visszalépést jelentett, hogy a munkáltató nem volt köteles áthelyezni a munkavállalót a számára alkalmas más munkakörbe, és ez növelte a munkavállalók kiszolgáltatottságát.⁶¹¹

További felmondási korlátozást tartalmazott a jogszabály 2008. január 1-től a rehabilitációs járadékban, majd 2012. január 1-től a rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállalót érintően. Ez alapján a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó felmondási védelem leteltét követően rendes felmondással egészségügyi alkalmatlansága⁶¹² miatt akkor szüntethette meg a munkaviszonyt, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem volt foglalkoztatható tovább, és a munkáltatónál egészségi állapotának megfelelő másik munkakör nem volt biztosítható, illetve, ha a munkavállaló az ilyen másik munkakörben történő foglalkoztatáshoz szükséges munkaszerződése módosításához nem járult hozzá.⁶¹³ Ezen felül szintén 2008. január 1. napjától a rehabilitációs járadékban részesülő, nem keresőképtelen munkavállaló

⁶⁰⁷ PETROVICS Zoltán: A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. 2016, PhD Értekezés, 2016. 228.

⁶⁰⁸ PETROVICS i.m. 227.

⁶⁰⁹ 1992. évi Mt. 90. § (2) bekezdés, 1997. július 1-jétől pedig a 90. § (3) bekezdésben, 1999. augusztus 17-től 89. § (7) bekezdésében, valamint a 87/A. § (1) bekezdésében található.

⁶¹⁰ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 10. számú állásfoglalása. Ez alapján különös indok lehetett a munkáltató gazdálkodása körében az átszervezés, a létszámcsökkentés és a gazdálkodás színvonalának emelése érdekében végrehajtott személycserék.

⁶¹¹ 34/1967. (X.8.) Korm. rendelet 27. § értelmében, ha a vállalatnál volt olyan munkakör, amelynek ellátására az (1) bekezdésben említett dolgozó alkalmas volt, a munkaviszonyt mindaddig nem lehet felmondással megszüntetni, amíg ilyen munkahelyre áthelyezhető, feltéve, hogy ezt elvállalja.

⁶¹² Egészségügyi alkalmatlanság állt fenn, amennyiben a munkavállaló az adott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterheléssel járó igénybevételnek nem volt képes megfelelni. Nagykommentár 91. §-hoz fűzött magyarázat.

⁶¹³ 1992. évi Mt. 91. §

munkaviszonya rendes felmondással csak különösen indokolt eset fennállása esetén volt megszüntethető. Itt is különösen indokolt esetnek számított, ha a munkáltatónál a fentiekkel egyezően másik megfelelő munkakör nem volt biztosítható a munkavállalónak, vagy a másik munkakörben történő hozzájáruláshoz nem járult hozzá.⁶¹⁴

A munkavállalói képviselőkre – így a választott és meghívott⁶¹⁵ szakszervezeti tisztséget betöltőkre, az üzemi tanács tagjaira, üzemi megbízottra, illetve a munkavédelmi képviselőre – vonatkozó felmondási korlátozás szerint a munkavállaló munkáltató által kezdeményezett más munkahelyre való beosztásához, továbbá munkaviszonyának a munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetéséhez kötelező volt a törvényben meghatározott harmadik személy, szerv vagy a munkavállalók közössége egyetértésének megszerzése.⁶¹⁶ Ezen szabály célja volt, hogy a munkavállalók képviselői érdek-képviselési tevékenységüket zavartalanul láthassák el. A munkáltató a tervezett munkaviszony megszüntetéséről köteles volt írásban tájékoztatni a felettes szakszervezeti szervet.⁶¹⁷ A szakszervezeti szerv a gyakorlat értelmében az egyetértési jogát nem gyakorolhatta korlátlanul; az egyetértést csak akkor tagadhatta meg, ha ez a jog társadalmi rendeltetésével összhangban volt, vagyis a munkáltató intézkedése a szakszervezet tevékenységét akadályozta.⁶¹⁸ A szakszervezeti szerv hozzájárulásának bekérése nélkül, illetve annak megtagadása ellenére közölt munkáltatói rendes felmondás jogellenesnek minősült.

4. Részösszegzés

4.1. A munkaviszony megszüntetéséről általánosságban

A dolgozat ezen részében a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályozást tekintettem át egy rövid bevezetést követően a szocializmus időszakában az 1951. évi Mt., illetve az 1967. évi Mt., valamint a rendszerváltozást követően az 1992. évi Mt. alapján.

A hazai munkajogi szabályozásról általánosságban elmondható, hogy 1948-ig egyértelműen a polgári jog részét képezte, továbbá a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat – a magán- illetve a közszférára tekintettel – széttagoltan szabályozták. A szocialista rendszerben azonban a munkajogi szabályozás közjogiasodott, valamint a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat egységesen szabályozták, tekintet nélkül azok különböző jellegére.

A fejezet következő részeiben törekedtem a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályozás átfogó bemutatására azzal, hogy részleteiben a munkáltató általi felmondást taglaltam, különös tekintettel a gazdasági okból történő munkaviszony megszüntetésre.

4.2. Munkaviszony megszüntetés a szocialista munkajogban

A szocialista állami berendezkedés alapján megalkotott 1951. évi Mt. szerint a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésére a vállalat vagy a munkáltató működésével kapcsolatos ok (megszűnés, átszervezés, létszámfelesleg⁶¹⁹), vagy a munkavállaló személyében rejlő ok miatt kerülhetett sor a vállalat által. A szabályozás nem adott lehetőséget arra, hogy a határozott időre

⁶¹⁴ 1992. évi Mt. 89. § (8) bekezdés

⁶¹⁵ A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 4. számú állásfoglalása alapján a meghívott (kooptált) szakszervezeti tisztségviselőt ugyanaz a védelem illette meg, mint a választott szakszervezeti tisztségviselőt.

⁶¹⁶ 1992. évi 28. § (1) bekezdése és 62. § (3) bekezdése, 1995. szeptember 1-től 62/A. § (1) bekezdése, illetve a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 76. § (3) bekezdése.

⁶¹⁷ BERKI-HANDÓ-HORVÁTH-LŐRINCZ-MAGYARFALVI i. m a 90. §-hoz fűzött kommentár

⁶¹⁸ BH2001. 492.

⁶¹⁹ 1965. január 1. napjától.

vagy határozott munkára vonatkozó munkaviszonyt a vállalat a működésével kapcsolatos okból mondja fel.

Ezen előbbi munkaviszony megszüntetési okkal kapcsolatban rámutattam, hogy az 1951. évi Mt. nem határozta meg sem az átszervezés, sem pedig a létszámleépítés fogalmát, ugyanakkor a joggyakorlat fontos tételeket dolgozott ki, amelyek a mai napig hatással vannak – ahogy ezt a későbbiekben látni fogjuk – a jogalkotásra és a gyakorlatra is.

A felmondás érvényességéhez az átszervezésnek ténylegesen végbe kellett mennie. A szocializmus idején is az átszervezésre a vállalat gazdaságos működésének elősegítése érdekében volt szükség.

Fontosnak tartom kiemelni, hogy az akkori joggyakorlat alapján, ha az átszervezésre alapított felmondást követő későbbi időpontban történt új dolgozó felvétele, akkor a hatóságnak vizsgálnia kellett, a vállalat a felmondás közlésekor megállapíthatta-e, vagy legalább kellő gondossággal előre láthatta-e, hogy bizonyos idő elteltével szükség lesz új felvételre. Amennyiben erre igenlő választ lehetett adni, akkor vizsgálni kellett, volt-e lehetőség arra, hogy a dolgozót az új felvétel szükségességéig a vállalat alkalmazásában tartsa.

A létszámfelesleggel kapcsolatban kiemelendő, hogy a munkaviszony megszüntetés jogszerűségéhez nem volt feltétel, hogy a létszámfelesleg azon a területen (szervezeti egységnél) következzen be, amelyen a felmondással érintett dolgozót alkalmazták.

Általánosságban elmondható, a munkaügyi vita során a vállalatnak hitelt érdemlően kellett tanúsítania, hogy a felmondás okai kellő alappal szolgáltak a munkaviszony megszüntetéséhez.

A vállalat érvényes felmondást írásban és az ok megjelölésével közölhetett. A felmondási oknak a felmondásból egyértelműnek kellett lennie a dolgozó számára.⁶²⁰

A szocialista időszak második munkajogi kódexére, az 1967. évi Mt.-re már az új gazdasági mechanizmus miatti változások is hatással voltak. Ebben az időszakban nőtt a vállalatok önállósága, valamint a dolgozók jogai kerültek előtérbe, melynek következtében már a dolgozók is szélesebb körben szüntethették meg a munkaviszonyukat.

Az 1967. évi Mt. a korábbi szabályozással ellentétben tényálláshoz nem kötött felmondási rendszert tartalmazott, így felmondási okot a törvényben nem találunk. Ugyanakkor a gyakorlat azt mutatta, hogy tételes szabály hiányában is a már ismert okok szerepeltek a felmondások indokolásaiban. Tehát a felmondást lényegében továbbra is vagy a vállalat szervezeti viszonyaira (annak változásaira), vagy pedig a dolgozók személyében, magatartásában rejlő okra alapították. Az adatok alapján a leggyakoribb felmondási okok az átszervezés, a létszámfelesleg, a minőségi csere, vagy a dolgozó alkalmatlansága (nem megfelelő munkavégzése) voltak. A gazdasági, szervezeti okokat pedig három csoportba osztották, így a strukturális változásra, az új technológia bevezetésére, valamint a racionálisabb munkavégzésre.

A vállalat általi felmondást továbbra is írásban kellett közölni, abból a felmondás indokának világosan ki kellett tűnnie, illetve további feltétel volt, hogy az indok valós legyen és a valódi szándékot tükrözze.

Az 1967. évi Mt. 1992-ig hatályban volt, így a vállalat felmondásával kapcsolatban széleskörű joggyakorlat alakult ki. A bírói gyakorlat alapján a felmondást csak valós és alapos indok miatt

⁶²⁰ BH1991.85., BH1977. 248., BH1976.333., BH1976.282., BH1975.149.

szüntethette meg a vállalat,⁶²¹ valamint kizárólag a felmondásban közölt tényeknek volt jelentősége a felmondási ok valóságának vizsgálatakor.⁶²²

Átszervezésre alapított felmondás esetén pedig vizsgálni kellett, hogy valóban megvalósult-e az átszervezés, illetve, hogy az milyen mértékben érintette a dolgozó munkakörét.⁶²³

Az 1967. évi Mt.-ben szabályozásra kerültek a felmondási tilalmak és korlátozások, melyek egyértelműen a vállalat jogait korlátozták a munkaviszony megszüntetése körében és jogszabályban meghatározott helyzetekben védelmet nyújtottak a dolgozóknak. Felmondási tilalom esetén kizárt volt a felmondási jog gyakorlása, míg korlátozás esetén többletfeltételhez volt kötve. A jogszabály tizenegy pontban sorolta fel a felmondási tilalmakat,⁶²⁴ valamint tartalmazta a felmondási korlátozásokat.⁶²⁵

Véleményem szerint megállapítható egyrészt, hogy a felmondással szembeni követelmények a szocialista munkajog időszakában alakultak ki, melyek közül sok a mai napig hatással van a gyakorlatra. Másrészt az 1967. évi Mt. által bevezetett tendenciák, így a dolgozók felmondási jogának szélesítése növelte a munkavállalók önállóságát, a felmondási védelem bevezetése pedig nagymértékben erősítette a munkavállalók védelmét.

4.3. A rendszerváltást követő szabályozás

A gazdasági és társadalmi rendszerváltás hatással volt a munkajogi szabályozásra is. Az 1992. évi Mt. ugyanis az addigi szabályozáson nagymértékben változtatott. Ismételen megvalósult a munkavégzésre irányuló jogviszonyok hármassá tagozódása (munkaviszony, közalkalmazotti és köztisztviselői jogviszony), valamint jelentősen csökkent az állami beavatkozás mértéke, a kógens szabályozás a munkaviszony garanciális elemeire korlátozódott. A munkajog ismét egyértelműen a magánjog keretébe tartozott.

Az 1992. évi Mt.-ben a munkaviszony megszüntetés esetei zárt rendszert alkottak. Kiemelten foglalkoztam ebben a részben a határozatlan idejű munkaviszony munkáltató általi megszüntetésével, azaz a rendes felmondással. A munkáltató a munkaviszonyt továbbra is a korábbi gyakorlatnak megfelelően vagy a munkavállaló személyében rejlő ok miatt, vagy pedig a munkáltató működésével összefüggő ok miatt mondhatta fel, mely okcsoportokat tartalmazta a törvény. Nagy változást hozott abban az 1992. évi Mt., hogy immár jogszabályi szinten szabályozta, hogy a munkáltató írásbeli felmondásában a felmondás indokának világosnak, valósnak és okszerűnek is kellett lennie, mely utóbbiak fennállását a munkáltatónak kellett bizonyítania. Ezen felmondással szembeni és bizonyításra vonatkozó követelményeket a korábbi gyakorlat dolgozta ki. Ha a felmondás nem felelt meg ezen követelményeknek, akkor a felmondás érvénytelennek minősült.

Részletesen elemeztem az MK 95. számú állásfoglalást, mely a munkáltatói felmondással szembeni követelmények értelmezéséről. Kétségtelen, hogy a gyakorlat szempontjából a mai napig meghatározó az állásfoglalás, ugyanakkor álláspontom szerint az okszerűség fogalmának, valamint a munkáltatói döntések gazdasági célszerűségének vizsgálatával kapcsolatban

⁶²¹ BH1977.248.

⁶²² BH1991.85.

⁶²³ BH1976.333.

⁶²⁴ Végrehajtási rendelet 26. §.

⁶²⁵ Végrehajtási rendelet 27. §

szükséges lenne annak felülvizsgálata, pontosítása az egységes ítélkezés elősegítése és a jogbiztonság növelése érdekében.

A munkáltató működésével összefüggő megszüntetési okokat sem sorolta fel a törvény. A korábbi joggyakorlatban kialakított fogalmak, esetkörök ugyanakkor – tekintettel arra, hogy a felmondási okok nem változtak – továbbra is alkalmazandóak voltak. A dolgozat ezen részében nem elemeztem az 1992. évi Mt. szerinti eseteket, ugyanis az átláthatóság és összehasonlíthatóság érdekében álláspontom szerint azokat érdemes a hatályos Mt.-vel együtt feldolgozni.

A szocialista időszak szabályozásában a jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye az eredeti állapot helyreállítása, tehát a munkavállaló visszahelyezése volt. Ezen változtatott részben az 1992. évi Mt. azáltal, hogy a szankciók közé bevezette az anyagi kompenzációt, mellyel tovább növelte a munkavállalók védelmét.

A szocialista szabályozással való szakítás ellenére az 1992. évi Mt. is széleskörben rögzítette a felmondási tilalmakat és korlátozásokat, melyek egyértelműen a munkáltatói hatalmat és ezáltal a vállalkozáshoz való jog érvényesülését korlátozzák, míg növelik a munkavállalók munkaviszony megszüntetés elleni védelmét.

V. rész

A munkaviszony megszüntetésének szabályai az Mt.-ben

1. Bevezetés

Az 1992. évi Mt. szabályainak áttekintését követően ebben a fejezetben a hatályos Mt. munkaviszony megszüntetésére vonatkozó rendelkezéseit járom körbe. A fejezet két nagyobb egységből áll. Az első egység elején röviden kitérek az Mt. kidolgozására, valamint a legfőbb újításaira. E körben elengedhetetlen megvizsgálni, hogy az uniós flexicurity stratégia miként hatott a magyar szabályozásra és annak főbb elemei megvalósultak-e. Majd azon szabályokat mutatom be a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban, melyek a korábbi törvénytől eltérőek, esetleg újak.

Ezt követően a legnagyobb szerkezeti egységében a munkaviszony megszüntetésén belül a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondás indokait tárgyalom. A munkaviszony megszüntetés Mt. szerinti rendszeréről, valamint a munkavállaló személyével összefüggő okból történő felmondással kapcsolatos, a korábban hatályos jogszabályokból már ismert és bemutatott szabályokra az ismétlés elkerülése érdekében már nem térek ki.

Az Mt. korábbi szabályozással alapvetően egyezően rendelkezik a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondásról.

Éppen ezért az 1992. évi Mt. hatálya alatti, valamint az Mt. alapján hozott döntések, gyakorlati példák elemzésével szeretnék választ kapni arra, hogy mely tényállások alapozhatják meg ezen munkáltatói munkaviszony megszüntetést, valamint, hogy az MK 95. számú állásfoglalás hogyan érvényesül a gyakorlatban. Már utaltam a korábbiakban arra, hogy a munkáltató működésével összefüggő felmondási ok meghatározása keretjellegű, nincs részletes, átfogó felsorolása annak, hogy mi tartozik e körbe.

Álláspontom szerint az elmúlt közel három évtized joggyakorlata segíthet nekünk ezen fogalom tartalommal való megtöltésében. Az esetek elemzésével egyrészt szeretnék átfogó képet kapni arról, hogy pontosan mely körülmények vezethetnek a munkáltató jogszerű felmondásához, majd megkísérlem ezek rendszerezését, csoportosítását. Vizsgálódásom tárgyát képezi továbbá, hogy a bíróságok előtti bizonyítási eljárásnak milyen tényekre és szempontokra kell kiterjednie.

Az ügyek áttekintését követően röviden összefoglalom a gazdasági okból történő munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatos legfontosabb megállapításaimat.

A dolgozat ezen részének második nagy egységében pedig a csoportos létszámcsökkentés, illetve a munkáltatói jogutódlás szabályaira térek rá. A munkáltató gazdasági okból történő felmondása ugyanis sok esetben nem csak egyetlen munkavállalót, hanem munkavállalók egész csoportját érinti, és ez komoly hatással lehet a helyi munkaerő-piacra és társadalomra. Éppen ezért erre az esetre mind az uniós, mind pedig a magyar jogalkotó speciális eljárásjogi szabályokat alkotott, melyek különös figyelmet fordítanak a munkáltató felmondással kapcsolatos tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeire, valamint a felmondás közlésére.

Ugyancsak részletesen szabályozza a munkáltató személyében bekövetkező változást az uniós és a hazai jog egyaránt. Érdekessége ezen szabályozásnak, hogy a munkáltató általi munkaviszony megszüntetés korlátozását rögzíti, így ennek elemzése témánk szempontjából elengedhetetlen.

Az értekezés II. részében általánosságban érintettem már a csoportos létszámcsökkentés, valamint a munkáltatói jogutódlás uniós szabályait; ugyanakkor itt tartom célszerűnek a

vonatkozó uniós rendelkezéseket összevetni a magyar szabályozással, megvizsgálni, hogy összehangban állnak-e.

A fejezet zárásaként összegzem a dolgozat ezen részének legfőbb megállapításait.

2. Az Mt.-hez vezető út

A Kormány 2011 júniusában tette közzé a Széll Kálmán Terv⁶²⁶ részeként kidolgozott Magyar Munkatervet (továbbiakban: Munkaterv), mely elsősorban a foglalkoztatás növelése érdekében a foglalkoztatási rendszer átalakítását tűzte ki célul.⁶²⁷ A Munkaterv előírta továbbá új Munka Törvénykönyve megalkotását is. Az új szabályozás kialakításával kapcsolatban kiemelte, hogy – az európai tendenciáknak megfelelően – a kis- és középvállalkozások gazdasági érdekeinek védelmére különös figyelmet kell fordítani, indokoltnak tartotta annak vizsgálatát, hogy ezen munkáltatók esetében a munkaviszony megszüntetése kevésbé legyen korlátozott, valamint számukra szükségesnek látta a rugalmasabb foglalkoztatás lehetőségének biztosítását.⁶²⁸

A 2000-es évek elejétől kezdődően a gazdasági környezet változására, a globalizáció okozta versenyre⁶²⁹ tekintettel a munkáltatók működése – így a munkaerő alkalmazása – során egyre inkább a hatékonyságra helyeződött a hangsúly. A vállalkozások a működésüket, struktúrájukat úgy alakítják, hogy minél gyorsabban és jobban tudjanak a piac által kikényszerített változásokhoz alkalmazkodni. Ennek hatása az Mt. koncepciójában is megmutatkozott; több olyan szabály került bele, amellyel a munkáltatók számára a rugalmasságot, míg a munkavállalóknak pedig a biztonságot kívánták növelni.⁶³⁰

Az Mt. általános indokolása megállapította, hogy a fejlett piacgazdaságok foglalkoztatási szabályainak alakításában napjainkra két követelmény vált meghatározóvá, melyeket több európai uniós dokumentum mellett a Zöld Könyv is tartalmazott. A Zöld Könyv egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megteremtésére, másrészt a munkavégzők szociális biztonsága fenntartásának érdekében szükséges jogalkotási lépésekre helyezte a hangsúlyt.⁶³¹ Az Mt. szabályozása továbbá tekintettel van az európai munkajogi normákra, illetve a Magyarország által ratifikált nemzetközi munkajogi (ILO) egyezményekre is.⁶³²

3. A flexicurity hatása az Mt. szabályaira

A Zöld Könyvvel összefüggésben kidolgozott – a korábbiakban részletesen elemzett – uniós flexicurity koncepció befolyást gyakorolt a hazai munkajogi gondolkodásra, így annak bizonyos elemei megjelentek a már említett Munkatervben, illetve a koncepció hatással volt az Mt. szabályainak kialakítására is.

⁶²⁶ Elérhető: https://2010-2014.kormany.hu/download/e/a7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf

⁶²⁷ KISS i. m. 57.

⁶²⁸ Magyar Munka Terv 42.

⁶²⁹ A dolgozat második részegységében erről részletesen is írok.

⁶³⁰ BERKE Gyula-KISS György-LŐRINCZ György-PÁL Lajos-PETHŐ Róbert-HORVÁTH István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009. december, 142.

Elérhető: https://icell.ajk.pte.hu/downloads/PMJK_2009_03.pdf

⁶³¹ BANKÓ Zoltán - BERKE Gyula - KISS György - SZŐKE Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez. Budapest, Wolters Kluwer, 2023. 1. §-hoz fűzött kommentár. Ezen szempontok jelennek meg az Mt. a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó szabályozásban (például: atipikus munkaviszonyok).

⁶³² Mt. 299-300. §

A Munkaterv a 10.9. fejezetében kifejti, hogy „Magyarországon is olyan intézkedéscsomagra van szükség, amely a munkajogi szabályozás rugalmasabbá tételét megfelelően ellentételezi a munkaerőpiacon maradást segítő egyéb eszközökkel, és amellyel, hogy lehetővé teszi a munkáltatók számára a rugalmas munkaszervezést és munkaerő-gazdálkodást, a munkavállalók számára is biztosítja a megfelelő segítséget és biztonságot az álláskeresés idejére.”⁶³³ A Munkaterv értelmében a munkaerőpiac rugalmassága a versenyképesség fontos komponense, továbbá a rugalmasság mellett olyan biztonságos szabályozást kell kialakítani, amely ösztönzi a munkavállalók sikeres alkalmazkodását a megváltozott munkafeltételekhez, illetve az egyes munkahelyhez, álláshoz kötött biztonság helyett a foglalkoztatás biztonságát kell a középpontba helyezni. Kiemelésre került továbbá: a gazdasági válság idején Magyarországon elsősorban a munkavégzés idejével, helyével, a bérezéssel és egyéb költségekkel kapcsolatos szabályozási merevség miatt a munkahelyek megszüntetése vált a legkönnyebb alkalmazkodási formává a mindkét fél számára hosszabb távon sokkal olcsóbb bér vagy munkaidő alkalmazkodás helyett.

Kifejtette, a kormány célja, hogy „a magyar munkaerőpiac a legrugalmasabbak közé tartozzon Európában, mert ez fontos versenyelőnyt jelent a vállalkozások szempontjából és a foglalkoztatási lehetőségek jelentős bővülését eredményezheti a munkavállalók számára.”⁶³⁴

A rugalmasság mellett hangsúlyt kell fektetni az álláskeresőket ösztönző munkanélküli ellátásra, az újbóli elhelyezkedést hatékonyan segítő aktív munkaerő-piaci intézkedésekre és az egész életen át tartó tanulás lehetőségeinek biztosítására is. Ugyanis ezen intézkedések együtt teremthetik meg azt a környezetet, amiben a munkáltatóknak megéri legálisan több embert foglalkoztatni, a munkavállalók pedig kellő támogatást kapnak a változó gazdasági környezethez való alkalmazkodáshoz.⁶³⁵

A rugalmas, atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatban kifejtette a Munkaterv, hogy azok a munkaerőpiac általános rugalmasságát növelve segítik a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók (például: fiatalok, gyermeket nevelő nők, időskorúak) álláshoz jutását.⁶³⁶

Az Mt.-hez fűzött miniszteri indoklás azonban a Munkatervvel ellentétben nem általánosságban, hanem csak egyes jogintézményeknél, így a kollektív szerződéseknél és az atipikus munkaviszonyoknál említi a rugalmasságot.⁶³⁷ Nehéz megítélni, hogy az új Mt. milyen mértékben csökkentette a munkavállalók biztonságát a munkaerőpiacon, ugyanakkor az megállapítható, hogy a magyar szabályozás nem vált a legrugalmasabbak egyikévé Európában, bár jelentősen csökkent a munkavállalók védelme és a kollektív jogok köre.⁶³⁸ A munkavállalók jogai az alábbi területeken csorbultak a jogszabályváltozás következtében: a munkaidő

⁶³³Munkaterv: 26. E körben kifejti, hogy a rugalmasság és biztonság az alábbi pillérekön nyugszik: rugalmas munkajogi szabályozás; szociális biztonság a megfelelő szintű munkanélküli ellátáson keresztül; az újbóli elhelyezkedést hatékonyan segítő aktív munkaerő-piaci intézkedések; az egész életen át tartó tanulás lehetőségeinek biztosítása.

⁶³⁴ Munkaterv i. m. 38.

⁶³⁵ Munkaterv i. m. 38.

⁶³⁶ Munkaterv i. m. 39.

⁶³⁷ GYULAVÁRI: *A szürkeállomány* i. m. 191., Az új Munka Törvénykönyvéhez fűzött miniszteri indoklás.

⁶³⁸ GYULAVÁRI: *A szürkeállomány* i. m. 191.

A szabályozás változásának elemzése részletesebben megtalálható az alábbi publikációkban: GYULAVÁRI Tamás – HŐS Nikolett: The road to flexibility? Lessons from the New Hungarian Labour Code. *European Labour Law Journal*, Vol. 4., 2012/4. 253–270., valamint a GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor: The Hungarian labour law reform. The great leap towards full employment? *Dereito*, Vol.21., 2012/2. 167–188.

megszervezése, a munkaviszony megszüntetése, a munkáltató kárfelelőssége és a szakszervezeti jogosultságok.

A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó – a rugalmasságot is érintő – legfontosabb változás a munkáltatói jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeinek költségeire vonatkozik. Jelentősen csökkentette ugyanis a jogellenes megszüntetéssel járó anyagi kockázatokat a munkáltató számára, és kevésbé teszik érdekeltté a munkavállalókat igényeik akár bírósági úton való érvényesítésében.⁶³⁹ Tehát a munkaviszony jogszerű megszüntetése nem vált könnyebbé, csak kisebb költséggel járhat a jogellenes megszüntetés. Mindezek alapján erősen kérdéses, hogy ez a lazítás pozitívan hat-e a munkaerő áramlására a munkaviszony, más jogviszonyok és a munkanélküliség között.

Szintén a rugalmassághoz köthető az Mt. atipikus munkaviszonyokra vonatkozó szabályozása. Az új szabályozás kibővíti az atipikus munkaviszonyok körét, és nagyon szűkszávan rendelkezik ezekről, nagy teret hagyva a felek közötti megállapodásnak. Ez rugalmasabbá teszi a rendszert, ugyanakkor a munkavállalók biztonságát nem növeli, hiszen a szerződési szabadság kiszélesítése miatt könnyen kiszolgáltatottakká válhatnak.⁶⁴⁰

A munkajogi szabályozás rugalmasabbá tétele azonban önmagában nem elegendő a munkahelyteremtéshez.⁶⁴¹ Ahogy az látható volt a holland és a dán szabályozás esetében, valamint a Bizottság és a Munkaterv is utalt rá, a munkajogi szabályok rugalmasabbá tétele mellett a flexicurity koncepció hatékonyságához, illetve a munkavállalók biztonságának megteremtéséhez elengedhetetlen a passzív és aktív foglalkoztatáspolitikai kialakítása.

Ezen dolgozat nem vállalkozik a foglalkoztatáspolitikai eszközök elemzésére és bemutatására, annyit azonban érdemesnek tartok megemlíteni – egyetértve hazai szerzőkkel, így Gyulavári Tamással és Petrovics Zoltánnal –, hogy a hazai jogalkotás alapvetően két intézkedésre helyezte a hangsúlyt; az egyik a munkanélküli ellátások csökkentése, a másik pedig a közfoglalkoztatás széleskörű alkalmazása. Ezek következtében a rendelkezésre álló forrásokat a közfoglalkoztatás fenntartására használták fel, nem pedig olyan aktív eszközökre, mint a munkavállalók képzése, átképzése, amellyel elősegíthették volna – már csak a dán példa alapján is – a változó körülményekhez való alkalmazkodást a dolgozók számára.⁶⁴²

Így azt lehet mondani, hogy Magyarországon a flexicurity stratégiának leginkább csak az első fele, a rugalmasság valósult meg, azt helyezte a jogalkotó előtérbe, azonban a biztonságra törekvő intézkedések, jogalkotási lépések elmaradtak.⁶⁴³

4. Változások az Mt. munkaviszony megszüntetési szabályaiban

Az előbbiekben röviden kitértem a rugalmas biztonsághoz kapcsolódóan az Mt. szabályaira, a továbbiakban pedig az Mt. munkaviszony megszüntetési szabályait járom körbe.

⁶³⁹ Mt. 82. §

⁶⁴⁰ Ilyen atipikus munkaviszonynak minősül: a határozott idejű munkaviszony, a behívás alapján történő munkavégzés, a munkakör megosztás, a több munkáltató által létesített munkaviszony, a távmunkavégzés, a bedolgozói munkaviszony, az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony, a munkaerő-kölcsönzés.

⁶⁴¹ ROLF BIRK: Old Europe's View of the 21st-Century Labour Law. *Transition Studies Review*, 13., 2006/1. 12.

⁶⁴² GYULAVÁRI: *A szürkeállomány* i. m. 193.

⁶⁴³ PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 118.

Az Mt. megalkotása során a munkaviszony megszüntetés rendszerét érintő változások elsődleges indoka a jogalkalmazásban felmerült ellentmondások kiküszöbölése, illetve a gyakorlatban kialakult igények kielégítése volt.⁶⁴⁴

A jogalkotó továbbá azért tartotta indokoltnak a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok módosítását, hogy ezáltal csökkentsék a munkaviszony szereplői közötti konfliktusokat és a munkaügyi peres eljárások számát.⁶⁴⁵

A következőkben röviden áttekintem, hogy az 1992. évi Mt. szabályaihoz képest a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó rendelkezések miként módosultak, majd a témánkhoz szorosan kapcsolódó munkáltatói felmondás jelenlegi szabályait mutatom be részletesen, különös figyelemmel a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondásra és annak gyakorlatára.

Az Mt.-ben több terminológiai változás is történt a korábbi szabályozáshoz képest: a rendes felmondást a felmondás, a rendkívüli felmondást pedig az azonnali hatályú felmondás váltotta fel.

A hatályos szabályozás értelmében a munkáltató pedig a munkaviszonyt megszüntetheti felmondással,⁶⁴⁶ indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondással,⁶⁴⁷ valamint indokolás nélküli azonnali hatályú felmondással a próbaidő alatt, illetve a határozott idejű munkaviszonyt.⁶⁴⁸ Az elnevezések változásának ellenére a gyakorlat továbbra is használja a korábbi kifejezéseket.⁶⁴⁹

Az Mt. a korábbi szabályozással egyezően rögzíti, hogy a felek a munkaviszonyt közös megegyezéssel írásban megszüntethetik.⁶⁵⁰ Közös megegyezés esetén a felek szerződési szabadsága érvényesül, a megállapodásuktól függ, hogy milyen feltételekkel kerül megszüntetésre a munkaviszony. Így, ha a munkáltató kezdeményezi a közös megegyezést és a munkavállaló azt elfogadja, akkor teljesen más szabályok vonatkozhatnak⁶⁵¹ a felek megállapodására, mint munkáltatói felmondás esetén (például: nincs indokolás, más jogkövetkezmény). Előnye lehet ezen munkaviszony megszüntetésnek, hogy mindkét fél érdekét tükröző helyzet alakulhat ki. Mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló oldalán felmerülhet ugyanis olyan körülmény, amely a megállapodással történő megszüntetést ösztönzi. Például, ha a munkavállaló talált másik állást és azonnal kezdenie kell, akkor jogszerűen csak közös megegyezéssel tud távozni, hogy ne kelljen a felmondási időt kitöltenie.⁶⁵² A munkáltató oldaláról pedig a munkáltatói felmondáshoz kapcsolódó anyagi terhek csökkentése miatt lehet előnyös a megállapodás.

Témánk szempontjából fontos kitérni arra, hogy a munkáltató gazdasági indokból történő felmondása és a közös megegyezés hogyan határolható el. Felmondás esetén a munkáltatónak indokolási kötelezettsége van és alkalmazandóak az Mt. felmondási szabályai. Ezzel szemben közös megegyezés esetén a felmondás szabályainak alkalmazása helyett a munkáltató és a munkavállaló megállapodásán múlik, hogy milyen feltételekkel szüntetik meg a

⁶⁴⁴ Az Mt.-hez fűzött miniszteri indokolás 18. pontja.

⁶⁴⁵ Az Mt. 64. §-hoz fűzött miniszteri indokolás.

⁶⁴⁶ Mt. 65-67. §

⁶⁴⁷ Mt. 78. § (1) bekezdés.

⁶⁴⁸ Mt. 79. § (1) bekezdés a) és b) pont.

⁶⁴⁹ LŐRINCZ György: *A munkaviszony megszüntetése és megszüntetése*. Budapest, HVG-Orac Kiadó, 2017. 101.

⁶⁵⁰ Mt. 64. § (1) bekezdés a) pont, Mt. 44. §, Mt. 22. § (3) bekezdés

⁶⁵¹ Ugyanakkor a felek alkalmazhatják a felmondás jogkövetkezményeit is (EBH2005. 1338.).

⁶⁵² KOZMA-LŐRINCZ-PÁL i. m. kommentár a 64. §-hoz

munkaviszonyt. Természetesen a közös megegyezés tartalmát nagyban befolyásolja a felek alkupozíciója; ezért, ha a munkáltató megalapozott felmondási indokkal rendelkezik (például: átszervezés), akkor a felmondással szinte egyező feltételekkel jön létre. Ennek ellenére lehetnek olyan racionális okok, amelyek miatt a munkavállalónak is érdeke a megegyezés: ilyen lehet, ha a megszüntetés miatti juttatásokon felül sikerül megállapodni használati tárgyak (gépkocsi, számítógép) megtartásáról vagy megvásárlásáról.⁶⁵³

Az Mt. a felek megállapodásának tartalmáról nem rendelkezik, a gyakorlat azonban az Mt. általános szabályai alapján kialakított tartalmi követelményeket a jognyilatkozatra vonatkozóan. A felek megállapodásában a megszüntetési akaratnak kifejezettnek, egyértelműnek, félreérthetetlennek és feltétel nélkülinek kell lennie.⁶⁵⁴ Jogellenesnek minősül a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésre vonatkozó megállapodás, ha az valamely alapelv megsértésével került megkötésre (például jóhiszeműség és tisztesség elve, joggal való visszaélés tilalma)⁶⁵⁵

Az Mt. újdonságként lehetővé teszi a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetését, melyekre három önálló indokot határozott meg, illetve ebben az esetben a munkavállalónak is indokolnia kell a saját felmondását.⁶⁵⁶ A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére alapított okból, vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.⁶⁵⁷ A jogalkotó célja ezzel, hogy mentesítse a munkáltatót a rendeltetését veszített munkaviszony fenntartásától.⁶⁵⁸ Ezen munkáltatói felmondás esetén alkalmazni kell a felmondási védelem, a felmondási idő és a végkielégítés szabályait.⁶⁵⁹

Az Mt. – az 1992. évi Mt.-hez hasonlóan – a munkáltatót kötelezi az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszony haladéktalan azonnali hatállyal történő megszüntetésére, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el.⁶⁶⁰ Az Mt. tehát ezt a tényállást nem sorolta a munkaviszony megszüntetési módok közé, hanem az érvénytelenség jogkövetkezményeként szabályozta.

A munkaviszony létrejöttét akadályozza, ha a felek élnek a számukra biztosított elállási joggal. Az elállási jog mind a munkáltatót, mind pedig a munkavállalót megilleti. Az elállási jog gyakorlására kizárólag a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdete közötti időszakban van lehetőség, amennyiben a munkaszerződés megkötését követően a fél körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna a számára.⁶⁶¹ A munkaszerződéstől történő elállás az Mt. 49. § (2) bekezdése alapján a félnek nem felróható magatartása alapján következik be. Az elállás a munkaszerződést a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal szünteti meg.

⁶⁵³ KOZMA-LÓRINCZ-PÁL i. m. kommentár a 64. §-hoz

⁶⁵⁴ Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.777/2000.

⁶⁵⁵ Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.471/1996.

⁶⁵⁶ Mt. 66. § (8) bekezdés

⁶⁵⁷ Mt. 66. § (8) bekezdés

⁶⁵⁸ BANKÓ-BERKE-KISS-SZŐKE i. m. Kommentár a 66. § (8) bekezdéséhez.

⁶⁵⁹ FERENC Jácint: A határozott idejű munkaviszony és megszüntetésének jogkövetkezményei. MAGYAR *MUNKAJOG É-folyóirat*, 2018/1. 36.

⁶⁶⁰ Mt. 29. § (1) bekezdés.

⁶⁶¹ Mt. 15. § (2) bekezdés és 49. § (1) és (2) bekezdés

Tekintettel arra, hogy az Mt. nem engedi az eltérést a munkaviszony megszüntetésének jogcímeitől, így érvénytelen (semmiss) a munkába lépés napja utáni időszakra kikötött elállási jog.⁶⁶²

Ahogy arra már utaltam, az Mt.-ben továbbra is kógensnek minősülnek a munkaviszony megszüntetési jogcímek.⁶⁶³ Az Mt. lehetővé teszi, hogy a felek megállapodhassanak abban, hogy a felmondási jogot „felfüggesztik”, legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig.⁶⁶⁴

Az 1992. évi Mt. szabályozásával egyezően az Mt.-ben is megmaradt a megszüntetésre vonatkozó alaki kötöttség, az írásbeliség mint a munkaviszony megszüntetésének érvényességi kelléke.⁶⁶⁵ Az Mt. 24. § (1) bekezdése értelmében a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat elektronikusan is közölhető.⁶⁶⁶

A munkáltató jogviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatának tartalmaznia kell az igény érvényesítésének módjáról és annak határidejéről szóló tájékoztatást. Amennyiben a jogérvényesítés határidejére vonatkozó kioktatás elmarad, a megszüntetés a hatályos Mt. alapján sem minősül jogellenesnek. Ugyanakkor a korábbi szabályozástól eltérően a munkavállaló a jognyilatkozat közlésétől számított hat hónap elteltével a jognyilatkozat közlésével kapcsolatban nem érvényesíthet igényt.⁶⁶⁷ Az Mt. továbbá rögzíti, hogy az egyoldalú jognyilatkozat csak a másik fél hozzájárulásával vonatható vissza.⁶⁶⁸

Az Mt. módosította a végkielégítés szabályait. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából már a megszüntető jognyilatkozat közlésének napja és nem a munkaviszony utolsó napja az irányadó. A korábbi szabályozástól eltérően a végkielégítés mértéke nem az átlagkeresethez, hanem a távolléti díjhoz igazodik. Fontos változás, hogy kollektív szerződésben vagy üzemi megállapodásban a munkavállaló hátrányára is el lehet térni a végkielégítésre vonatkozó törvényi szabályoktól.⁶⁶⁹ Továbbá a munkavállalót nem illeti meg az Mt. alapján végkielégítés, ha a munkaviszonya a magatartása vagy nem egészségügyi okból fakadó alkalmatlansága miatt került felmondásra.⁶⁷⁰ Ebből következően szűkült a végkielégítésre való jogosultak köre a felmondás okától függően.

A vezető állású munkavállalók munkaszerződése főszabály szerint a munkáltató hátrányára is eltérhet az Mt. Második részében foglaltaktól, így a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályoktól is.⁶⁷¹ A jogszabály alapján a vezetők munkaviszonya szinte bármikor indoklás nélkül megszüntethető a munkáltató által. A Kúria ugyanakkor egy döntésében ezt a szabályt meglehetősen szűken értelmezte: kimondta, hogy vezető állású munkavállaló munkaszerződésének azon rendelkezése, hogy a munkáltató a visszahívást nem köteles indokolni, azonnali hatályú felmondásként értékelendő visszahívásra nem vonatkozhat. Ellenkező értelmezés esetén a visszahívás munkaviszonyt megszüntető intézkedésként történő

⁶⁶² Mt. 27. § (1) bekezdés, valamint az Mt. 85. § (1) bekezdés b) pont. PETROVICS i. m. 340.

⁶⁶³ Mt. 85. § (1) és (2) bekezdés.

⁶⁶⁴ Mt. 65. § (2) bekezdés.

⁶⁶⁵ Mt. 22. § (3) bekezdés

⁶⁶⁶ Kúria: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése. 2014. november 24. 10. Az elektronikusan dokumentumokkal kapcsolatos kérdésekről lásd még Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában című könyvét.

⁶⁶⁷ Mt. 22. § (5) bekezdés.

⁶⁶⁸ Mt. 15. § (4) bekezdés.

⁶⁶⁹ Mt. 85. §

⁶⁷⁰ Mt. 77. §.

⁶⁷¹ Mt. 208-209. §§

értékelésekor nem lenne különbség a felmondási idő nélküli – indokolás nélkül kiadható – felmondás és az azonnali hatályú felmondás között.⁶⁷² Álláspontom szerint ezen értelmezés az Mt. rendelkezéseivel ellentétes, így ez alapján kialakuló gyakorlat aggályosnak tekinthető.

A vezető állású munkavállalókkal kapcsolatban kiemelendő, hogy munkáltatói felmondás esetén a felmondási tilalmak közül az apasági szabadságra vonatkozó rendelkezést, a munkáltató indokolási kötelezettségére, valamint a felmondási idő kezdetének keresőképtelenség, a beteg gyermek ápolása miatti keresőképtelenség, illetve a hozzátartozó gondozása miatti fizetés nélküli szabadságra vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni.⁶⁷³

A felmondási idő munkáltatói felmondás esetén minimum 30 nap, mely a korábbi Mt.-hez hasonlóan lépcsőzetesen nő a munkaviszony hosszától függően. A felek megállapodása maximum hat hónapos, kollektív szerződés pedig felső időkorlát nélküli felmondási időt írhat elő.⁶⁷⁴

4.1. A munkaviszony jogellenes megszüntetés szabályainak változása

Az Mt. jelentős változásokat hozott a munkaviszony jogellenes megszüntetésének szabályozásában.⁶⁷⁵

Az Mt. indokolása alapján a jogalkotó azért tartotta szükségesnek a korábbi rendszer megváltoztatását, mert a korábbi gyakorlat a munkáltatók terheit indokolatlanul növelte meg, továbbá cél volt a jogellenes munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatos peres eljárások számának csökkentése is.⁶⁷⁶

Az Mt.-ben az eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatás elsődlegességét a kártérítési elv váltotta fel.⁶⁷⁷ A visszahelyezés jelenleg már csak kivételesen – a jogalkotó által meghatározott tényállások esetén⁶⁷⁸ – lehetséges, amennyiben azonban ezekben az esetekben a munkavállaló kéri, a bíróság nem mérlegelhet: minden esetben helyre kell állítania a munkajogviszonyt.⁶⁷⁹ Kollektív szerződés a munkavállaló javára bővítheti a helyreállításra okot adó esetek körét.⁶⁸⁰ Az új szabályozás alapján jogellenes megszüntetés esetén tehát a munkáltató kártérítési felelősséggel tartozik. Ennek értelmében a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A megtérítendő kár összegét tizenkét havi távolléti díjban maximalizálta a jogalkotó.⁶⁸¹ A munkavállaló a munkaviszony helyreállítása esetén is követelheti elmaradt munkabérét, egyéb

⁶⁷² BH2018.345.

⁶⁷³ Mt. 210. § (1) bekezdés.

⁶⁷⁴ Mt. 69. § (1)-(3) bekezdései, Mt. 85. § (3) bekezdés.

⁶⁷⁵ Mt. 82-83. §. LŐRINCZ György: A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye. In: KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új munka törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-Orac, 2012. 82. §-hoz fűzött magyarázat.

Kommentár a munka törvénykönyvéhez. 82. §-hoz fűzött magyarázat. Pontosán hivatkozni.

⁶⁷⁶ Mt. általános indokolása 18. pont

⁶⁷⁷ Mt. 82-83. §.

⁶⁷⁸ Az Mt. 83. § (1) bekezdése alapján ilyen tényállás, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe, a joggal való visszaélés tilalmába, a 65. § (3) bekezdésébe, vagy a 273. § (1) bekezdésébe ütközött, a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt, vagy a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

⁶⁷⁹ PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 377-378.

⁶⁸⁰ Mt. 85. § (2) bekezdés.

⁶⁸¹ Mt. 82. § (1) és (2) bekezdései.

járandóságát és ezt meghaladó kárát.⁶⁸² Ebben az esetben az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés összege nem limitált, azaz meghaladhatja a 12 havi távolléti díj összegét.⁶⁸³

A továbbfoglalkoztatás kivételes jellege okán a korábbi szabályozással ellentétben a munkaviszony nem az ítélet jogerőre emelkedésének napján, hanem a jogellenes megszüntető jognyilatkozat szerint szűnik meg.⁶⁸⁴ Ebből következik, hogy a munkáltató már nem köteles az elmaradt munkabért az ítélet jogerőre emelkedéséig terjedő időre kifizetni, melynek következtében jelentősen csökkennek a munkáltatók terhei jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén.

A munkavállaló a kártérítés követelése helyett – kompenzációs általánycént⁶⁸⁵ – követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget. A kártérítésen, valamint a kompenzációs általánycént felül, abban az esetben, ha a munkavállaló jogviszony nem felmondással szűnt meg jogellenesen, vagy ha nem részesült végkielégítésben, akkor jogosult a végkielégítésre is.⁶⁸⁶

Ahogy arra már utaltam a jogalkotó szerint a jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályainak megváltoztatására azért volt szükség, mert az elhúzódó peres eljárások a munkáltatókra indokolatlan terheket róttak, továbbá az elmaradt munkabér kiszámítása a gyakorlatban nem volt megoldott. A továbbfoglalkoztatás eseteinek csökkentésével a cél az volt, hogy a formai okból jogellenes megszüntetés okán ne legyen lehetőség a munkaviszony helyreállítására.

Egyetértek Petrovics Zoltán álláspontjával, hogy valóban szükséges volt a korábbi szabályozás módosítása abban a tekintetben, hogy az elmaradt munkabér megfizetési kötelezettsége a perek elhúzódása esetén indokolatlanul sújtotta a munkáltatót.⁶⁸⁷

A jelenlegi szankciórendszer alapján a munkáltató jogellenes cselekményét követő szankciók nem függenek a cselekmény súlyától, így feltehetően nem képez visszatartó erőt az önkényes munkaviszony megszüntetéssel szemben. Sőt a távolléti díj maximalizálása miatt a megszüntetéssel kapcsolatos költségek előre kiszámíthatók, melyet érdemes lehet vállalnia a munkáltatónak, hiszen a munkavállalók nem érdekeltek az igényérvényesítésben az alacsony mértékű kompenzáció és a perek költséges volta miatt.⁶⁸⁸

A munkaügyi jogviták számára vonatkozó statisztikai adatok azt mutatják, hogy már az Mt. hatályba lépése előtt, 2010. óta folyamatos csökkenés mutatható ki a bíróságra érkező ügyek számában.⁶⁸⁹ Ez alól kivételt jelent a 2020-as év, amikor is a közigazgatási bíróságok felállítása miatti adminisztráció (ügyek újra iktatása) okán nőtt a korábbi évhez képest az ügyek száma.

⁶⁸² Mt. 83. § (3) és (4) bekezdés

⁶⁸³ Petrovics PhD Értekezés i. m. 262.

⁶⁸⁴ BANKÓ-BERKE-KAJTÁR-KISS-KOVÁCS i. m. 82. §-hoz fűzött kommentár.

⁶⁸⁵ Petrovics PhD Értekezés i. m. 262.

⁶⁸⁶ Mt. 82. § (3) és (4) bekezdései.

⁶⁸⁷ Petrovics PhD Értekezés i. m. 262., valamint Lőrincz György: A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye. 2015. 11-13.

⁶⁸⁸ GYULAVÁRI-KÁRTYÁS: The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after 20 years in the market economy i. m. 34., LAKI Mihály – NACSA Beáta – NEUMANN László: *Az új Munka Törvénykönyvének hatása amunkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra*. Kutatási zárójelentés. 2013. január, 38.

⁶⁸⁹ 2010-ben indult munkaügyi perek száma 26.745, 2011-ban 22.844, 2012-ben 18.299, 2013-ban 16.023, 2014-ben 14.186, 2015-ben 14.273, 2016-ban 13.477, 2017-ben 12.667, majd 2018-ban 6.170, 2019-ben 4.615, 2020-ban 7.874 és 2021-ben 4.481, 2022. I. félévében 1.998 volt.

Szintén közrehatott a peres eljárások számának visszaesésében a Pp. hatályba lépése, melynek okaira a későbbiekben részletesebben is kitérek.⁶⁹⁰

Álláspontom szerint aggályos, hogy a jelenlegi szabályozás kis túlzással feleslegessé teszi a munkavállalók igényérvényesítését tekintettel arra, hogy a jogérvényesítéssel járó anyagi, lelki terhek és az alacsony összegű kompenzáció nem ösztönzik a munkavállalókat a peres eljárás megindítására és a jogaik melletti kiállásra. A korábbi – a munkáltató szempontjából – szigorúnak minősülő szabályozást felváltotta egy túlon túl megengedő szabályozás.⁶⁹¹

4.2. A változások összegzése

Általánosságban elmondható, hogy az Mt. megalkotása során megfogalmazott, a jogalkalmazásban felmerült ellentmondások megszüntetésére vonatkozó jogalkotói célt az új szabályozás nem tudta hiánytalanul megvalósítani. Ugyanis számos, a bírói gyakorlat által részletesen kidolgozott és elfogadott tétel nem került be a kódexbe.

Témánk szempontjából kiemelendő példa az előző fejezetben elemzett és a későbbiekben is említésre kerülő MK 95. számú állásfoglalásban meghatározott, a munkáltatói felmondás indokolása tartalmi elemeinek (világos, való, okszerű) jelentése, a munkáltató gazdasági döntései bírói célszerűségi felülvizsgálatának határa. Továbbá nem kerültek egységesítésre a munkaviszony megszüntetésének okai körében kidolgozott fogalmak, így az átszervezés, az alkalmatlanság vagy a minőségi csere.

Annak ellenére, hogy az előbbiekben felsorolt fogalmakat a gyakorlat kidolgozta, számos olyan kérdés van a munkáltatói munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatban, melyre eddig sem a jogalkotó, sem pedig a gyakorlat nem adott egyértelmű választ.

Álláspontom szerint a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeinek új szabályai, a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi felmondása, valamint a végkielégítés szabályainak szigorítása is a munkáltatók érdekeit tartja szem előtt, hiszen a munkaviszony megszüntetés esetére csökkentik az őket terhelő költségeket, amely könnyíti a munkaviszony megszüntetéseket, hiszen gazdaságilag kevésbé megterhelő a munkáltató számára. Ebből pedig logikusan következik, hogy a munkaviszony megszüntetés anyagilag még jobban sújtja a munkavállalókat, mint korábban. Ez pedig álláspontom szerint növeli a munkavállalók kiszolgáltatottságát, valamint csökkenti az igényérvényesítési szándékot, hiszen a jogvita során elérhető összeg alacsony volta miatt nem éri meg pereskednie a felmondással érintett munkavállalónak, amely hozzájárul a peres eljárások számának visszaeséséhez.

A továbbiakban a munkáltatói felmondás, ezen belül a munkáltató működésében felmerülő okból történő munkaviszony megszüntetés Mt. szerinti részletszabályait mutatom be.

5. A munkáltatói felmondással szembeni általános követelmények

A munkáltató felmondásának legfontosabb tartalmi eleme a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó akarat megfogalmazása. A hatályos szabályozás továbbra sem határoz meg konkrét felmondási okokat, hanem csupán keretjelleggel okcsoportokat tartalmaz, melyet tartalommal a gyakorlat tölt meg. A munkáltatónak a felmondásban meg kell jelölnie az irányadó felmondási

⁶⁹⁰ GYULAVÁRI Tamás–KÁRTYÁS Gábor (szerk.): A MUNKAÜGYI PEREK SZÁMÁNAK CSÖKKENÉSE MAGYARORSZÁGON: OKOK ÉS LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK. 2023. szeptember, 7., valamint OBH: ÜGYFORGALMI ELEMZÉS 2023. I. FÉLÉV, 7-9.

⁶⁹¹ Ehhez lásd részletesebben: Petrovics PhD Értekezés i. m. 263-270.

időt, a munkavégzés alóli felmentési időt, továbbá a felmondási nyilatkozatnak tartalmaznia kell a jogorvoslati lehetőség módjáról és határidejéről szóló tájékoztatást is.⁶⁹²

Az Mt. szerint, hasonlóan a korábbi szabályozáshoz, a munkáltatónak főszabály szerint indokolási kötelezettsége van a határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén.⁶⁹³

A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie, további törvényi feltétel, hogy az indoknak valósnak és okszerűnek is kell lennie, mely követelmények bizonyítása a nyilatkozattevőt (munkáltatói felmondás esetén értelemszerűen a munkáltatót) terheli. Az Mt.-be annak ellenére nem kerültek be a világosság, valóság és okszerűség tartalmi elemei, hogy a bírói gyakorlat azokat részletesen kidolgozta. A törvény miniszteri indokolása mindössze annyit rögzít az okszerűséggel kapcsolatosan, hogy a felmondást nem bármely, hanem csak olyan tényekkel, körülményekkel lehet elfogadhatóan indokolni, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség. Továbbá, hogy a valós indok sem teszi jogszerűvé a felmondást, ha az nem okszerű.⁶⁹⁴

Az MK 95. számú állásfoglalás határozta meg a fenti fogalmak jelentéstartalmát, melyeket a korábbi fejezetben részletesen ismertettem.⁶⁹⁵ Az állásfoglalás az Mt. hatálya alatt is alapvető forrása maradt az indokolással szembeni követelményeknek, amelyeket az újabb bírói gyakorlat csak az alábbi, kisebb pontosításokkal egészített ki.

Az okszerűséggel kapcsolatban a gyakorlat rögzítette, hogy a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására alapított felmondás okszerűsége körében a munkáltató munkaszervezési intézkedései nem értékelhetők.⁶⁹⁶ Olyan felmondás esetén például, amelynek indokolása arra hivatkozik, hogy a munkáltatónál történt átszervezés miatt a munkavállaló munkaköre megszűnt, a munkaügyi jogvitában nem lehet vizsgálni, hogy a megtörtént átszervezés célszerű volt-e, illetve hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, és miért nem valamely azonos munkakört betöltő munkatársának munkaviszonyát szüntette meg.⁶⁹⁷ Ugyancsak nem vizsgálhatja a bíróság átszervezésre alapított felmondás esetén, hogy a korszerűsítés mennyire volt indokolt és annak választott módja célszerű-e, illetve a kívánt eredményre vezetett-e.⁶⁹⁸

A Kúria már az Mt. hatálya alá tartozó ügyben kimondta, nem az a lényeges, hogy a felmondás részletező indokolást tartalmaz-e vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem hogy a felmondás okaként közöltekből megállapítható legyen: miért nincs a munkáltatónál szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára. A konkrét ügyben a munkáltató a felmondás indokaként kizárólag a forgalomvisszaesést jelölte meg. Azonban a munkavállaló nem kapott tájékoztatást a felmondásban arról, hogy az üzletkötői tevékenységével vagy a munkáltató működésével hozható-e kapcsolatba ezen indok. A felmondás indokolásában a munkáltató nem rögzítette, hogy ez az ok létszámcsökkenést, átszervezést vont-e maga után, amely a felperes

⁶⁹² Mt. 22. § (3) és (5) bekezdés.

⁶⁹³ Kivétel ez alól – összhangban a korábbi Mt.-vel – ha nyugdíjas vagy vezető állású munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát szünteti meg. Mt. 66. § (9) bekezdés és az Mt. 210. § (1) bekezdés b) pont.

⁶⁹⁴ Mt. miniszteri indokolás a 66. §-hoz.

⁶⁹⁵ Részletesen lásd a dolgozat III. rész 4.1.4. pontjában.

⁶⁹⁶ EBH2016.M.20.

⁶⁹⁷ MK 95. számú állásfoglalás I/b.

⁶⁹⁸ Mfv.10567/2018/6.

munkaviszonyának megszüntetését tette indokolttá. Ennek hiányában pedig a munkáltatói felmondás nem felelt meg a valós, világos és okszerű indokolás törvényi követelményének.⁶⁹⁹

A következőkben a munkáltató működésével kapcsolatos felmondási indokokat mutatom be részletesen. A téma fontossága okán szerkezetileg önálló cím alatt taglalom.

Tekintettel arra, hogy a munkavállaló személyével összefüggő munkáltatói felmondás tartalma lényegében már az 1951. évi Mt.-ben, valamint az 1992. évi Mt.-ben is így volt szabályozva, az előbbi jogszabályok alapján kialakított bírói gyakorlat továbbra is mérvadó és alkalmazandó. Ezért az 1992. évi Mt. hatálya alatt a munkáltató működésével összefüggő ok miatti felmondással kapcsolatosan kialakult gyakorlatot szükségesnek tartom a hatályos Mt. gyakorlatával együtt bemutatni. A munkavállaló személyében rejlő okból történő felmondásra a továbbiakban nem térek ki, ugyanis ez kívül esik a vizsgálódásom célján.

6. A munkáltató működésével összefüggő okok

Sem az 1992. évi Mt., sem pedig a hatályos Mt. nem határozza meg a munkáltató működésével összefüggő ok fogalmát, és nem sorolja fel, mely indokok alapozhatják meg ezen munkaviszony megszüntetést, ezért a bírói gyakorlatra várt, illetve vár még most is e kifejezés tartalommal való megtöltése. Az Mt. indokolása példálózó felsorolást ad arra vonatkozóan, hogy mely tényállások alapozhatják meg a felmondást, így az átszervezés, a munkakör megszüntetés, a létszámcsökkentés, valamint a minőségi csere.⁷⁰⁰ Ugyanakkor ezek tartalmát, jellemzőit, illetve egymáshoz való viszonyukat ugyancsak nem határozza meg jogszabály.

Az 1992. évi Mt. megalkotása és hatályba lépése óta eltelt több mint három évtizedben számos olyan jogeset került a bíróságok elé, melyekben a keretjellegű szabályozás miatt a jogalkalmazónak az esetek egyedi körülményei alapján kellett a munkaviszony megszüntetési ok elfogadhatóságának mércéjét kidolgoznia, valamint a munkáltatók által használt gazdasági (pl: átszervezés, munkakör megszüntetése) fogalmakat a jog nyelvére lefordítva, a tényállásba illeszthetőség érdekében tartalommal megtölteni, kategorizálni.

A felmondás gazdasági indokai a gyakorlatban is nagyon tág fogalmak, melyek kiterjednek a szerkezet átalakítására, a létszámcsökkentésre, illetve a szervezeti egység felszámolására. Az előbbi gazdasági kategóriák sokszor homályosak, átfedik egymást és gyakran halmozódnak is.⁷⁰¹ Jogi vonatkozásukban abban nincs különbség, hogy a munkaviszonyra hasonló hatást fejtenek ki,⁷⁰² ugyanakkor a munkáltatói felmondás egzakt megfogalmazása miatt van jelentősége ezen fogalmak eltérő jelentésének.

A következőkben a munkáltató működésével összefüggő okból történt munkaviszony megszüntetés jelenleg is releváns esetjogát járom körbe, megkísérelve ezáltal a leggyakoribb indokok jelentésének megfogalmazását, és ezek alapján a működéssel összefüggő ok definícióját meghatározni.

A vizsgálatom tárgyát képezte az 1992. évi Mt. szerinti, valamint az Mt. hatályba lépését követő gyakorlat is. Az 1992. évi Mt. szabályozása alapján elbírált eseteket a Wolters Kluwer, valamint a HVG-Orac Jogkódex rendszeréből, míg az Mt. szabályozása szerintiüket ezen adattárisokon

⁶⁹⁹ EBH2018. M.4., Mfv.X.10.307/2019/4., BH2001. 341.

⁷⁰⁰ Mt. 67. §-hoz fűzött indokolás.

⁷⁰¹ KULISITY Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: BREZNAY Tibor (szerk.): *A munkajog nagy kézikönyve*. Budapest, Complex Wolters Kluwer, 2006. 997. Továbbá Tamás GYULAVÁRI: Ombres et lumières du licenciement économique dans la jurisprudence hongroise. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*.2017/2. 55. Elérhető: https://comptrasec.fr/wp-content/uploads/2022/05/4_-_tamas_gyulavari.pdf

⁷⁰² GYULAVÁRI: Ombres et lumières du licenciement économique dans la jurisprudence hongroise i. m. 55.

túl az Anonimizált határozatok Gyűjteményéből gyűjtöttem össze. 2024. november végén az Anonimizált Határozatok Gyűjteménye az 2012. és 2024. év között, a munkáltató működésével összefüggő ok keresési kifejezésre 826 találatot adott ki. Ezek áttekintése után mindössze 36 darab jogeset volt, melyekben a felmondás oka ténylegesen a munkáltató működésével összefüggő ok volt és a felmondást a bíróság érdemben is vizsgálta. A két szám közötti különbség abból ered, hogy a bíróságok a határozataikban az Mt. 66. § (2) bekezdését egységesen hivatkozzák, így nemcsak a munkáltató működésével összefüggő felmondási ügyek kerültek bele a keresésbe, hanem a munkavállaló személyével kapcsolatos megszüntetések is. A kutatásom tárgyához kapcsolódó jogesetek közül azok kerültek a dolgozatban bemutatásra, melyek a témánkhöz kapcsolódó érdemi jogtételt tartalmaznak.

Ezen módszertani kitérőt követően megkísérlem a joggyakorlat alapján felvázolni, bemutatni és csoportosítani a munkaviszony megszüntetését megalapozó gazdasági indokokat. Elöljáróban szükségesnek tartom megemlíteni, hogy a fogalmak és kategóriák nem kőbe vésettek, a megítélésük sem a jogirodalomban, sem pedig a bírói gyakorlatban nem egységes. Továbbá gyakran esetről esetre változik, hogy az átszervezés a felmondás oka és annak a következménye például a létszámcsökkentés, vagy akár fordítva. Éppen ezért tartom fontosnak a fogalmak tisztázását, hogy a munkáltatók is helyesen és egyértelműen tudják alkalmazni, valamint a munkavállalók számára se legyen kétséges, hogy mi vezetett a munkaviszony megszüntetéséhez.

6.1. Az átszervezés fogalma: Mi tartozhat az ernyő alá?

A jogirodalom egységes abban, hogy az átszervezés gyűjtőfogalom, amelybe nem csak a munkáltató szervezeti felépítésében bekövetkező változások tartoztak, hanem minden további olyan intézkedés, döntés vagy körülmény, ami a munkavállaló szerződéses vagy ténylegesen ellátott munkakörét érintette. Ez alapján átszervezésnek minősül a munkáltató egészét érintő szervezeti átalakítás, illetve létszámcsökkentés.⁷⁰³ Ezzel szemben a kommentár irodalom példaként említi az átszervezést és munkakör-megszüntetést mint egymástól elkülönülő felmondási okokat.⁷⁰⁴ A bírói gyakorlat sem egységes, egyes bírósági határozatok tágan értelmezik az átszervezést és abba beleértene minden olyan intézkedést, amelyek a munkavállaló szerződéses, vagy ténylegesen ellátott munkakörét érintik,⁷⁰⁵ míg más jogesetek alapján az állapítható meg, hogy ennél jóval szűkebben értelmezendő.

Ahogy korábban láttuk az Mt. indokolása is elkülönítette a munkáltató működésével összefüggő felmondási okok között az átszervezést, a létszámcsökkentést, illetve a munkakör megszűnést (munkakörök összevonását). Az ezzel kapcsolatos bizonytalanság álláspontom szerint abból fakad, hogy esetről esetre változik, az átszervezés következtében⁷⁰⁶ van szükség létszámleépítésre, munkakör-megszüntetésre, összevonásra, minőségi cserére vagy átszervezés nélkül szüntetnek meg ezen okok miatt a munkaviszonyt.

De melyek is azok a körülmények, amelyek a munkáltató mint gazdálkodó szervezet működése során átszervezésnek minősülhetnek?

⁷⁰³ Nagykomentár i. m. 89. §-hoz

⁷⁰⁴ BANKÓ-BERKE-KISS-SZÖKE i.m. 66. §-hoz fűzött kommentár.

⁷⁰⁵ Mf.31.229/2021/13.

⁷⁰⁶ MOLNÁR Bence: Nem minden bogár rovar, avagy átszervezés-e a munkakör megszüntetése. In: PÁL Lajos-PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 18.0 A XVIII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2021.

6.1.1. Szervezeti átalakulás

a) Állami vállalatból kft-k

A bíróság ugyan még az 1967. évi Mt. alapján, azonban már a rendszerváltást követően elemezte a feladatát, vizsgálatának kereteit az átszervezéssel érintett ügyekkel kapcsolatban. A gazdasági rendszerváltás⁷⁰⁷ idején az állami vállalatok privatizációjával egyidejűleg a vállalatok átszervezésére is sor került. A bíróság elé került esetben a munkáltató az átszervezés következtében szükséges munkakör megszüntetésre hivatkozással szüntette meg a műszaki előadóként foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát. A munkáltató vállalat átszervezése 1990. január 1-jén megtörtént, a vállalat hét kft.-t alapított. Az újonnan létrejött gazdasági társaságok maguk döntöttek a létszám kérdésében és abban, hogy mely munkavállalók munkaviszonyát szüntetik meg. A bíróság rögzítette az ítéletében, hogy amennyiben az átszervezés ténye vitás, akkor a bírósági eljárás során vizsgálni kell, hogy átszervezés valóban végbement-e, továbbá, hogy ez eredményezhette-e a munkakör és a munkahely megszűnését, tehát azt is, hogy az ok-okozati összefüggés fennállt-e az átszervezés és a munkakör megszüntetése között.⁷⁰⁸

Ebben az esetben az átszervezés azáltal valósult meg, hogy a vállalat (munkáltató) hét kft.-t alapított, ami szervezeti átalakulást jelentett, és az megalapozta a munkakör megszüntetését, a felperes elbocsátását.

Tehát a bíróság egyértelművé tette, hogy a gazdasági tevékenységet végző szervezet jogi státuszában bekövetkező változás átszervezésnek minősül. Továbbá – még az MK 95. számú állásfoglalást megelőzően – a bíróság egyértelműen arról rendelkezett, hogy az átszervezés tényének vitatása esetén a felmondás okszerűségét a bíróságnak vizsgálnia kell.

b) Átszervezés létszámcsökkentéssel

A következő ügyben a bíróság azt vizsgálta, hogy a munkáltató egészét érintő szervezeti átalakítás és létszámcsökkentés alapos indoka-e a felmondásnak.

Az ügy tényállása szerint a munkáltatónál tehergépkocsi-vezetőként dolgozó munkavállaló munkaviszonyát felmondással megszüntették arra hivatkozással, hogy a munkáltató – üzletpolitikai célból – a különböző kirendeltségeinek összevonásáról, a munkavállalói létszám áthelyezéséről és csökkentéséről döntött. Ennek következtében a tehergépkocsi-vezetők létszámát 11-ről 10 főre csökkentették és a felperes munkaviszonyát megszüntették. Az első és másfokú bíróság helyt adott a keresetnek, és megállapította a munkaviszony jogellenes megszüntetését, arra hivatkozással, hogy a felperes csak azért került át a megszűnő kirendeltséghez, hogy ez alapot adjon a felmondásnak. Amennyiben a munkáltató minőségi cserét kívánt volna végrehajtani, azt a felmondás indokolásának tartalmaznia kellett volna, azonban a munkáltató erre nem hivatkozott.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban kifejtette, hogy a munkáltatónál nem vitatottan össz-szervezeti szinten átszervezés valósult meg, és az ennek következtében létrejött új szervezeti egységben létszámcsökkentésről határozott. Hangsúlyozta, hogy az egységes bírói gyakorlat értelmében a felmondás megalapozottságához elégséges, ha a létszámcsökkenéssel járó átszervezés a munkáltatónak azt a szervezeti egységét érintette, ahol az a munkavállaló tevékenykedett, akinek munkaviszonyát felmondták.⁷⁰⁹ Egységes továbbá a törvényen alapuló

⁷⁰⁷ Lásd részletesebben: TÖRÖK László: Az európai privatizációs modellek komparatív elemzése: poszt-szocialista és piaci intézményi eljárások a magánosításban. 2011. január. Debrecen. Elérhető: <https://www.researchgate.net/publication/330412493>

⁷⁰⁸ Legfelsőbb Bíróság M. törv. II. 10 937/1991. sz-BH1992. 555.

⁷⁰⁹ MD II/118.

bírói gyakorlat abban is, hogy a munkáltató mérlegelési körébe tartozik annak eldöntése, hogy intézkedése végrehajtásakor kinek a munkaviszonyát szünteti meg azonos feladatot ellátó dolgozói közül.⁷¹⁰ Az átszervezés okán a munkavállalók átcsoportosítása indokolt volt, a munkaszervezés pedig a munkáltató feladata, ezért a bíróság nem vizsgálhatta, hogy az átszervezést mi indokolta és az célszerűen történt-e.⁷¹¹

Tehát az alperes egész szervezetére kiható átszervezés, illetve létszámleépítés a felperes munkaviszonyának megszüntetését megalapozta, annak jogellenessége nem nyert megállapítást.⁷¹²

Ezen döntés alapján kiemelő, hogy

- az átszervezés (szerkezeti átalakulás) és a létszámcsökkentés között egyértelmű ok-okozati kapcsolat állhat fenn, és ilyen esetben a létszámcsökkentés nem önálló formája, oka a felmondásnak, hanem az átszervezés következménye,⁷¹³ (a IV.A. 6.3.a) pontban látni fogunk majd példát arra is, amikor a létszámcsökkenés önálló megszűnési okként jelenik meg);

- a működés széles körű átszervezése igen nagy szabadságot ad a munkáltató számára a dolgozók munkaviszonyának megszüntetése terén.

6.1.2. Kiszervezés

A 1990-es években a kiszervezés körében a vállalkozások termelőtevékenységének tömeges átstrukturálása (például privatizáció) miatt kerültek erőforrások más vállalkozásokhoz. A 2000-es évektől viszont inkább az vált jellemzővé, hogy a vállalkozások tevékenységük egy részét (tipikusan szolgáltatási tevékenységet: takarítás, reklám, könyvelés) az adott feladatra specializálódott vállalatokra bízták polgári jogi jogviszony keretében.⁷¹⁴

A kiszervezés szoros kapcsolatban áll a munkáltató személyében bekövetkező változással, ezért ennek a két intézménynek az elhatárolása lényeges. Tekintettel arra, hogy a dolgozatomban külön fejezet szól a munkáltatói jogutódlásról erre a munkáltatói jogutódlás körében térek ki.⁷¹⁵

a) Munkaviszony vagy polgári jogi jogviszony – munkáltatói döntés

A munkáltató a rendes felmondását átszervezésre alapította, és az addig a felperes munkakörébe tartozó feladatokat, illetőleg azok túlnyomó részét egy egyéni vállalkozóval kötött megbízási szerződés alapján végeztette.

Kimondta a bíróság, hogy a munkáltatónak azon döntése, hogy az egyes feladatainak ellátására milyen jogviszonyokat (polgári vagy munkajogi jogviszonyokat) létesít, a gazdálkodása körébe tartozó olyan kérdés, amelynek célszerűsége munkaügyi jogvita keretében nem vizsgálható. A munkáltatónak ebben a körben hozott intézkedését, amely egyben a munkavállaló munkakörének megszűnésével járt, a bíróság a munkavállaló munkakörét érintő átszervezésnek minősítette, és ebből helytállóan következtetett a felmondási indok valós és okszerű voltára.

A bírói gyakorlat szerint az átszervezésre alapított felmondás jogellenességének megállapítása iránti perben közömbös az is, hogy az átszervezést követően a munkavállaló feladatát átvevő személyében változás történt. Ezért az a körülmény, hogy utóbb – az adott esetben a felmondást

⁷¹⁰ BH1993. 329. Ezt erősítette meg az Mf.31.050/2020/5. számú határozat.

⁷¹¹ MD II/113.

⁷¹² Legf. Bír. Mfv. I. 10.651/2006., BH 2007.309.

⁷¹³ GYULAVÁRI: Ombres et lumières du licenciement économique dans la jurisprudence hongroise i. m. 56.

⁷¹⁴ BERKE Gyula: Peres ügyek-A kiszervezés megítélése az európai munkajog fényében 1. rész. *HR&Munkajog*, 2014/6. 2.

⁷¹⁵ Lásd: 8.2.3. pontban A kiszervezés és a munkáltató személyében bekövetkező változás cím alatt.

követően hét hónap elteltével – a szerződő féllel felmerült problémák miatt az átszervezés nem bizonyult helyes döntésnek, az átszervezésre alapított felmondás jogszerűségét nem érinti.⁷¹⁶

Az eset alapján is megállapítható, hogy a munkáltató gazdálkodásával kapcsolatos kérdések célszerűsége nem vizsgálható és a bírói gyakorlat ebbe a körbe sorolta – álláspontom szerint helyesen – a feladatai ellátására vonatkozó jogviszonyok megválasztását.

6.1.3. Feladatelosztás megváltoztatása – átszervezés vagy létszámcsökkentés?

A felperes gépkocsivezetőként dolgozott az alperesnél. Az alperes rendes felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát, mert munkaellátási nehézségek és a kedvezőtlen piaci helyzet miatt nem tudott a részére munkát biztosítani. A felperes a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítását és a kollektív szerződésre hivatkozással hat havi végkielégítést kért kereseti kérelmében. Az alperes kollektív szerződése ugyanis átszervezés esetén többlet-végkielégítés megfizetését írta elő. A létszámcsökkentés viszont csak akkor adott erre alapot, ha technikai, technológiai váltás miatt munkahelyet számolnak fel.

Így a bírósági eljárás során arról kellett döntenie, hogy a felperes munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése létszámcsökkentésnek vagy átszervezésnek minősül-e.

Az elsőfokú bíróság az alperest hat havi végkielégítés megfizetésére kötelezte, mivel álláspontja szerint az alperes átszervezést hajtott végre azzal, hogy a felperes munkakörének ellátásával más személyt bízott meg.

A másodfokú bíróság megváltoztatta az elsőfokú bíróság ítéletét és elutasította a felperes keresetét. A másodfokú bíróság szerint az alperes a piacvesztés miatt létszámcsökkentést hajtott végre, a munkakörök átcsoportosítása szervezeti változtatás nélkül pedig nem minősül átszervezésnek.

Az alperes a tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy a felperes által korábban vezetett gépkocsit kapcsolt munkakörben más személy használta. Erre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy ez szervezeti változás hiányában is átszervezésnek minősült, tekintettel arra, hogy az alperes a felperes munkaviszonyának megszüntetésével egyidejűleg a munkakört nem szüntette meg, csak azt más munkavállalójával látja el. A Legfelsőbb Bíróság hatályon kívül helyezte a másodfokú bíróság ítéletét, és az elsőfokú bíróságét helybenhagyta.

Az iránymutató döntés szerint tehát nem szabad szűken értelmezni az átszervezés fogalmát; azon nem kizárólag a szervezeti felépítést érintő változtatást kell érteni, hanem a korábbi munkaköri feladatelosztás megváltoztatását is.⁷¹⁷

Felmerülhet azonban a kérdés, hogy az átszervezés fogalmának ilyen tág értelmezése esetén létezik-e olyan létszámcsökkentés, mely önálló megszüntetési oknak minősül, és nem kapcsolódik átszervezéshez vagy munkakör megszüntetéséhez. (Másként megfogalmazva, szükséges-e a létszámcsökkentést önálló felmondási okként kezelni.)

6.2. Minőségi csere

Minőségi csere esetén a munkáltató felmondásának indoka az, hogy a felmondással érintett munkavállaló munkakörét eltérő színvonalon, más képességgel, illetve képesítéssel rendelkező személlyel kívánja ellátni.

⁷¹⁶ BH 1995.609. Ezt az álláspontot megerősítette a későbbi gyakorlat is (EBH2014.M.6.).

⁷¹⁷ BH 1998.508. - Legf. Bír. Mfv. II. 10.954/1997. sz. Ezt a gyakorlatot követte a bíróság az M.70.060/2021/35. számú és az Mf.31.168/2022/5. számú határozatokban is.

A minőségi csere jogirodalmi megítélése nem egységes: van olyan álláspont, mely szerint a munkavállaló személyével összefüggő munkaviszony megszüntetési okok közé tartozik,⁷¹⁸ míg más szerint a munkáltató működésével összefüggő okok közé.⁷¹⁹

Ez az esetkör álláspontom szerint a legtöbbször szorosán kapcsolódik a munkáltatónál végbemenő technológiai, technikai vagy szervezeti változásokhoz, mert e már más követelményeket támaztó változások következménye, hogy a korábbiaknak megfelelő színvonalon és magatartással, eddig nem kifogásolt módon teljesítő dolgozó munkaviszonyának megszüntetése felmerül. Ezért álláspontom szerint a minőségi csere a munkáltató működésével összefüggő felmondási indokok közé sorolandó.

Esete válogatja, hogy az átszervezésnek a következménye a minőségi csere, vagy a felmondás önálló okaként hivatkozhatnak rá. Én az átszervezés kategórián kívül, önálló felmondási indokként mutatom be azzal, hogy ez esetről esetre változhat. A felsorolt esetek között is lesz olyan, melyben a felmondás okaként átszervezés miatti minőségi csere került megjelölésre, ugyanakkor az összehasonlíthatóság kedvéért ezt is ezen alcím alatt elemzem.

A következő ügyek bemutatásával az ilyen jellegű munkaviszony megszüntetéseket járom körbe.

a) Új követelmények megfogalmazása

A felperes kezdetben kereskedelmi- és propaganda-főelőadó munkakörben, majd az alperes külföldi tulajdonba kerülését követő szervezeti átalakítása után, a PR osztályon dolgozott, munkaköri feladata a szponzori kapcsolatok lebonyolítása volt.

Az alperes felmondta a felperes munkaviszonyát arra hivatkozással, hogy az általa betöltött munkakör követelményei (szakismeret, képzettség, angolnyelv-használat) körében személyi változást tart szükségesnek. A felperes jogellenes munkaviszony-megszüntetésre hivatkozva keresetet indított az alperessel szemben.

Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, mert a felperes nem rendelkezett azon képzettségi kritériumokkal, amelyeket a munkáltató a megváltozott feltételek mellett a munkakörhöz kapcsolódóan elvárt. A bíróság álláspontja szerint a munkáltató jogosult eldönteni, hogy milyen képzettséghez és ismerethez köti a munkakör betöltését. Az alperes a szervezeti változást követően a munkakör betöltését elsőfokú végzettséghez és elsőfokú angol nyelvvizsgálóhoz kötötte, tekintettel arra, hogy a külföldi partnerekkel a munkakör betöltőjének idegen nyelven kell kapcsolatot tartania.

A másodfokú bíróság az ítéletet megváltoztatta és megállapította a munkaviszony jogellenes megszüntetését. A másodfokú bíróság szerint a felperes rendelkezett a munkaköre betöltéséhez szükséges elsőfokú végzettséggel, továbbá a kollektív szerződés alapján a elsőfokú angol nyelvvizsga nem volt feltétele a munkakör betöltésének. Mindezek alapján a minőségi cserére alaptalanul hivatkozott az alperes.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárás során megállapította, hogy a minőségi cserével kapcsolatban nem a munkáltató által felhozott indokok objektivitását szükséges vizsgálni; önmagában az, hogy a munkavállaló kifogás nélkül végezte a munkáját, még nem zárja ki a minőségi csere lehetőségét. A munkáltatónak ugyanis érdeke fűződhet ahhoz, hogy a meglévő munkavállalója helyett bizonyos képességgel, illetve képzettséggel rendelkező munkavállalót

⁷¹⁸ PETROVICS PhD Értekezés i.m. 208., KISS: Munkajog i. m. 287., KOZMA-LŐRINCZ-PÁL i.m. kommentár a 66. §-hoz.

⁷¹⁹ Kúria i. m. 25.

alkalmazzon. A munkakör ellátásához szükséges feltételek, szempontok meghatározása a munkáltató gazdálkodásával és vezetésével összefüggő kérdés, így a munkáltató ezekről szabadon dönt, amennyiben jogszabály a munkakör betöltésére vonatkozóan minőségi követelményt nem tartalmaz. Vizsgálhatja ugyanakkor a bíróság, hogy a minőségi csere indoka az adott munkakör betöltése szempontjából okszerű volt-e, illetőleg a munkáltató eljárása megfelelt-e a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményeinek. Ez utóbbi sérelmét jelentené, ha a munkáltató a munkavállaló alkalmazását követő rövid időn belül elegendő érdek nélkül olyan feltételeket támasztana a munkavállalóval szemben, amelyek eddig nem merültek fel. Mindezek alapján a minőségi csere indoka nem volt jogszerűtlen és az alperes eljárása nem volt rosszhiszemű, így az elsőfokú bíróság ítéletét hagyta helyben a Legfelsőbb Bíróság.⁷²⁰

Ebben az esetben a minőségi csere önálló felmondási okként jelent meg, ugyanakkor a munkakörre vonatkozó többletkövetelmények szükségességét megelőzte egy átszervezés. Álláspontom szerint – hasonlóan a létszámcsökkentéshez – a minőségi csere is lehet közvetlen következménye az átszervezésnek, ugyanakkor önálló munkaviszony megszüntetési okként is megjelölhető.

Fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy a Legfelsőbb Bíróság egyértelműen kimondta, hogy a munkakör ellátáshoz szükséges szempontok meghatározása a munkáltató szabad döntési jogkörébe tartozik, azonban a felmondás indokának okszerűségét vizsgálhatja a bíróság, jelen esetben azt, hogy a minőségi csere indoka az adott munkakör betöltése szempontjából okszerű volt-e. Álláspontom szerint a valóság köré tartozhat továbbá annak vizsgálata, hogy a felmondással érintett munkavállaló képesítése megfelelt-e a munkáltató által meghatározott kritériumoknak.

Az előző esethez hasonlóan egy későbbi ügyben sem felelt meg a külföldi érdekeltségű munkáltatónak a munkavállaló nyelvtudása, ezért a munkaviszonyt rendes felmondással minőségi cserére hivatkozással megszüntette, és egy magasabb szintű német nyelvtudással rendelkező munkavállalót foglalkoztatott. A Legfelsőbb Bíróság a határozatában megerősítette, hogy az MK 95. számú állásfoglalásból kiindulva nincsen lehetőség arra, hogy a munkaügyi jogvitában eljáró bíróságok a munkáltatói felmondás indokát célszerűségi vagy bármely más gazdálkodási szempont alapján vizsgálják és bírálják el. Ebből következően a jogvita keretein kívül esőnek minősül, hogy egy munkakör teljes körű ellátásához szükséges nyelvismeret iránti igényt – amely a külföldi érdekeltség miatt a gazdálkodással függ össze – a munkáltató fontosabb feltételként határozza-e meg a szakmai ismeretknél. Kiemelte továbbá a Legfelsőbb Bíróság, hogy a minőségi cserével indokolt munkáltatói rendes felmondás egy munkavállalót is érinthet.⁷²¹

A bíróság egy másik ügyben rögzítette, hogy minőségi csere egy olyan munkáltató működésével összefüggő ok, amely alapján a munkaviszony időtartama alatt bekövetkező objektív változás alapvetően érinti a munkakör jövőbeni ellátását.⁷²²

A bírói gyakorlat értelmében tehát a munkáltató gazdálkodása és vezetése körében jogosult szabadon dönteni az egyes munkakörökhöz tartozó feltételekről, követelményekről a jogszabályi kereteken belül. Ez ugyanakkor – szemben az MK 95. számú állásfoglalás értelmezésével – véleményem szerint nem zárja ki az okszerűség vizsgálatát arra vonatkozóan,

⁷²⁰ BH 1998.555.

⁷²¹ EBH 2003.968.

⁷²² Mf.31.082/2021/5.

hogy az új követelményeknek megfelelt-e a felmondással érintett munkavállaló vagy sem, mivel az okszerűség nem azonos a gazdasági célszerűséggel.

Hangsúlyozni kell azonban azt is, hogy a munkáltató eljárása minőségi csere esetén sem ütközhet a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményébe.

b) Minőségi csere átszervezéssel összefüggésben

A felperes tudakozó munkakörben dolgozott az alperesnél. Az alperes a felperes munkaviszonyát rendes felmondással megszüntette. A munkaviszony megszüntetésének indoka az volt, hogy az Országos Tudakozó Központ megalakulása miatti átszervezést követően a tudakozó munkakörök betöltésének feltétele az orvosi és pszichológiai alkalmasság. A felperes a vizsgálat alapján nem felelt meg az új alkalmassági követelményeknek, ezért a tudakozó munkakörben tovább nem volt foglalkoztatható.

A felperes keresetében a rendes felmondás jogellenességére hivatkozott. Álláspontja szerint a felmondás indoka nem világos és nem okszerű, mivel a munkáltatónak a vizsgálat előtti tájékoztatója szerint a vizsgálat eredményének a munkaviszonyra nincs hatása.

Az elsőfokú bíróság ítéletében megállapította a rendes felmondás jogellenességét és marasztalta az alperest. A bíróság álláspontja szerint a felmondás azért volt jogellenes, mert a tudakozói munkakörök átszervezése a felperes munkakörét érintette, ugyanakkor létszámcsökkentést nem eredményezett. Továbbá az alperesnek a várható átszervezésről kiadott tájékoztatója szerint az alkalmassági vizsgálat nem a munkaviszony megszüntetését célozta.

A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletét megváltoztatta és elutasította a felperes keresetét. A másodfokú bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a rendes felmondás nem volt jogellenes, ugyanis a felmondással a felperes sem az Mt., sem pedig a kollektív szerződés rendelkezéseit nem sértette meg.

Kifejtette továbbá a másodfokú bíróság, hogy az alperesnél minőségileg magasabb színvonalú szolgáltatás bevezetése érdekében hajtottak végre átszervezést, melynek nem volt feltétele a létszámcsökkentés. A felperes az új követelményeknek nem felelt meg, és ezért az alperestől nem volt elvárható, sőt súlyos sérelemmel járt volna a munkaviszony fenntartása.

A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint – tekintettel arra, hogy a felperes nem tette az eljárás során vitássá az alkalmassági vizsgálat eredményét – a másodfokú bíróság jogszerűen állapította meg, hogy a felmondás indoka valós és okszerű volt. A tudakozószolgálat átszervezésével összefüggő alkalmassági vizsgálatokról kiadott és a felperes által ismert tájékoztató szerint a tudakozó-felvilágosító munkakörben történő további alkalmazásának feltétele volt az orvosi és pszichológiai alkalmasság.

A másodfokú bíróság helytállóan jutott arra, hogy az átszervezés következtében magasabb minőségi követelményeket igénylő munkakörre való alkalmatlanság lehetetlenné tette a munkaviszony fenntartását. Mindezekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság fenntartotta a másodfokú bíróság ítéletét.⁷²³

Az átszervezés miatti felmondás jogszerűségének tehát nem feltétele, hogy az átszervezés létszámcsökkentéssel párosuljon, továbbá az átszervezés következtében a magasabb minőségi követelményeknek való munkavállalói megfelelés hiánya kellő indok a munkaviszony megszüntetéséhez.

Ezen ügyben a minőségi csere az átszervezéssel szoros összefüggésben, az annak során meghatározott új követelmény következményeként jelenik meg, nem pedig önálló megszüntetési okként.

⁷²³ BH 2000.30.

c) Valós-e a minőségi csere?

A felperes az alperesnél pénzügyi előadói munkakörben dolgozott. Az alperes a felperes munkaviszonyát rendes felmondással arra hivatkozással szüntette meg, hogy a pénzügyi csoporton belül a munkafolyamatok átszervezésére került sor a felperes gyesen töltött ideje alatt, és ez minőségi cserét igényelt, így az alperes az eredeti munkakörében nem tudta tovább foglalkoztatni.

A felperes kereseti kérelmében a rendes felmondás jogellenessége megállapítását kérte a felmondás valótlanúsága okán.

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes közgazdasági szakközépiskolát végzett, a szülési szabadsága előtt az alperesnél már dolgozott számítógépen, egy új program használatát tehát rövid időn belül elsajátíthatta volna. A pénzügyi csoporton belül alkalmazottak ugyancsak közgazdasági szakközépiskolai érettségivel rendelkeztek, továbbá az alperes a felperes munkába állása bejelentésével egyidejűleg módosította a pénzügyi nyilvántartó munkakörét pénzügyi előadó munkakörre.

A munkaügyi bíróság mindezek alapján megállapította a felmondás jogellenességét, mert indoka nem volt valós és okszerű, és kötelezte az alperest elmaradt munkabér, végkielégítés és szabadságmegváltás megfizetésére.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét annak helytálló indokai folytán helybenhagyta. Indokolásában kiemelte, hogy a felperes rendelkezett a kollektív szerződésben a munkakörére előírt iskolai végzettséggel, az eredeti munkakörében való foglalkoztatásának sem szervezeti, sem más akadálya nem volt.

A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint az alperes az eljárás során nem bizonyította a felperes munkakörét érintő minőségi csere szükségességét. Nem igazolódott be, hogy felperes nem rendelkezett a munkaköréhez előírt iskolai végzettséggel és szakmai ismeretekkel. Az alperes szintén nem tudta bizonyítani, hogy a pénzügyi előadói munkakörben a munkafolyamatok átszervezése után a számítógépes adatszolgáltatás tekintetében a felperesnél kvalifikáltabb munkavállalókat alkalmazott.

Ebből fakadóan önmagában nem minősülhet minőségi cserének a hosszabb ideig távol lévő munkavállaló munkakörének más munkavállalóval való betöltése. A felperesnek a munkaköre ellátására való szakmai alkalmasságáról, számítógépes ismereteiről, illetve az új programmal való munkavégzésről az alperes nem győződött meg, így alaptalan a minőségi cserére hivatkozás és jogellenes az ezzel indokolt rendes felmondás.⁷²⁴

A bírósági eljárás során tehát a bíróságnak vizsgálnia kell, hogy a munkáltató az előző munkavállalónál kvalifikáltabb (eltérő képességekkel) rendelkező munkavállalót alkalmazott-e.

Az ismertetett bírói gyakorlat alapján a minőségi cserével kapcsolatosan kiemelendő, hogy

- önálló felmondási ok is lehet, de átszervezés következményeként is felmerülhet;
- a munkáltató szabad döntési körébe tartozik, hogy az egyes munkakörök betöltéséhez milyen új követelményeket határoz meg;
- a bírósági eljárás során viszont vizsgálandó, hogy a minőségi csere valós volt-e, illetve az új munkaköri követelmény okszerű volt-e;

⁷²⁴ BH 2001.86.

- ugyancsak vizsgálendő, vajon a munkáltató eljárása megfelelt-e a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének. Álláspontom szerint e körbe tartozik az is, hogy a munkáltatónak lehetőséget kell adni a munkavállaló számára az új követelményeknek (pl.: számítógépes program ismerete, jobb nyelvtudás) való megfelelésre, ha ez rövid időn belül lehetséges.

6.3. Létszámcsökkentés

A létszámcsökkentés, ahogy arra már utaltam, hasonlóan a minőségi cseréhez, lehet önálló felmondási ok, ugyanakkor az átszervezés tág fogalma alá is besorolható, ha az átszervezés és közte közvetlen ok-okozati összefüggés van. Tekintettel arra, hogy átszervezéstől függetlenül is bekövetkezhet létszámcsökkentés (például gazdasági visszaesés esetén), ezért külön felmondási okként vizsgálom, nem pedig az átszervezés egyik altípusaként.

A következő ügyekben a létszámcsökkentés témakörét mutatom be, különös tekintettel arra, hogy a bíróságnak milyen szempontokat kell figyelembe venni az erre az okra hivatkozó felmondás miatt indult perekben.

a) A munkáltató döntési joga, hogy kit érint a létszámcsökkentés

Az alperes felmondta az anyagbeszerző munkakörben foglalkoztatott felperes munkaviszonyát arra hivatkozással, hogy rendelésállomány visszaesése miatt csökkentenie kellett a létszámot. A felmondás jogellenességének megállapítása iránt a felperes keresetet nyújtott be.

Az elsőfokú bíróság megállapította a rendes felmondás jogellenességét, mivel a felperes munkájával, magatartásával kapcsolatban nem merült fel kifogás, így az alperesnek elsődlegesen azoknak a munkaviszonyát kellett volna megszüntetnie, akik nem rendelkeztek elegendő munkával.

A másodfokú bíróság megváltoztatta az elsőfokú bíróság ítéletét és elutasította a felperes keresetét. A bíróság ugyanis a gazdasági okból elrendelt létszámcsökkentés esetén nem vizsgálhatja, hogy a munkáltató miért nem más személy munkaviszonyát szüntette meg.

A felülvizsgálati eljárás során a bíróság megállapította, bizonyított, hogy az alperes a munkavállalói létszámot gazdasági okok miatt csökkenteni kezdte. Ennek következtében háromról két főre csökkentette az anyagbeszerzők számát, és a felperes munkaviszonyát szüntette meg, a munkakörben mást nem alkalmazott.⁷²⁵

A létszámcsökkentés tényét nem érinti, hogy a feladatok növekedése esetén azok ellátásába az alperes esetenként más munkavállalókat is bevon.

Tehát a bírói gyakorlat már az 1990-es évek végén – összhangban az MK 95. számú állásfoglalással – a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló kiválasztását olyan kizárólagos munkáltatói gazdasági döntésként kezelte, mely a bírósági jogvita keretén kívül esik, ezért a bíróság annak célszerűségét nem vizsgálhatja.

Ezt az álláspontot erősítette meg másfél évtizeddel később a Kúria – a munkáltató döntési szabadságának kereteit rögzítve – az alábbi ügyben is.

Az I. r. felperes várnagyként, a II. r. felperes közművelődési vezetőként, a III. r. felperes civil asszisztensként állt az alperesi nonprofit Zrt. alkalmazásában. Az alperes működési költségét 2011-ben a tervezetthez képest 9 millió forinttal csökkentve 90.000.000,- Ft-ban állapította meg az alperest tulajdonló önkormányzat. Az alperes 2011. március 25-én a felperesek

⁷²⁵ BH 1999.135.

munkaviszonyát rendes felmondással arra hivatkozással szüntette meg, hogy az önkormányzat költségvetési megszorításai miatt a munkáltatónál létszámcsökkentést rendeltek el.

A felperesek a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt indítottak keresetet. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felmondások jogellenesek voltak. A rendelkezésre álló adatok alapján mindössze annyi volt megállapítható, az alperesnél forráscsökkenés volt, ugyanakkor nem bizonyította az alperes, hogy a tényleges működési költsége 99.000.000,- Ft lett volna, valamint azt sem, hogy a fenntartó a megszorítás miatt az előirányzott létszámkeret csökkentésére kötelezte volna az alperest. Így az intézkedés valósága és okszerűsége nem volt megállapítható.

A másodfokú bíróság helybenhagyta az elsőfokú bíróság ítéletét.

A Kúria a felülvizsgálati eljárásban kifejtette, hogy a felmondások egyértelműen tartalmazták, hogy az önkormányzat költségvetési megszorításai tették szükségessé a létszámcsökkentést. Az alperes a személyi kiadásokra fordítható összeg csökkentésével kívánta rendezni a gazdasági helyzetét, amelyet létszámcsökkentéssel talált megvalósíthatónak. Az a körülmény, hogy erről külön, írásban nem rendelkezett, az intézkedését nem teszi jogellenessé. A munkaszervezés a munkáltató feladata, ezért a következetes ítélkezési gyakorlat szerint a munkaügyi jogvitában a bíróság nem vizsgálhatja, hogy a megvalósult átszervezés, munkakör-megszüntetés vagy létszámcsökkentés indokolt volt-e, választott módja célszerű-e.⁷²⁶ Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és a felperesek keresetét elutasította.⁷²⁷

b) Létszámcsökkentés átszervezéssel összefüggésben

A felperes üzletvezető asszisztensi munkakörben dolgozott az alperesnél. Az alperes rendes felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát arra hivatkozással, hogy gazdálkodási okok miatt létszámcsökkentésre és költségtakarékosságra van szükség az alperesi vállalkozásnál. A felperes a felmondás jogellenességének megállapítása iránt keresetet indított a bíróságon.

Az elsőfokú bíróság megállapította a felmondás jogellenességét, ugyanis a felmondás okaként hivatkozott létszámleépítés és költségtakarékosság nem bizonyosodott be, továbbá az alperes célja az volt, hogy megbízási szerződés keretében, más feltételekkel foglalkoztassa a felperest. A másodfokú bíróság megváltoztatta az elsőfokú bíróság ítéletét, tekintettel arra, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően az üzletben helyette sem munkaviszonyban, sem pedig más jogviszonyban nem alkalmaztak mást. Nem volt vitás a megállapított tényállás alapján, hogy az alperes a felmondásban megjelölt létszámcsökkentést végrehajtotta és a felmondást követően az üzletben létszámemelkedés nem következett be. Kimondta a bíróság, hogy kizárólag a gazdálkodó szervezet gazdálkodása körébe eső tényként kezelendő, hogy más helyen újabb üzletet nyit és ezzel párhuzamosan a már régóta működő üzletében létszámleépítést hajt végre.

A Legfelsőbb Bíróság a másodfokú ítéletet helybenhagyó döntésében is rögzítette, a munkaszervezés a munkáltató feladata, így a bíróság nem vizsgálhatja, hogy az átszervezés, korszerűsítés mennyiben volt gazdaságilag indokolt vagy annak módja célszerű volt-e. A létszámcsökkentés okszerűségét tehát nem érinti, hogy a munkáltató azzal egyidejűleg máshol nagy értékű beruházást hajt végre. A bíróság által szintén nem vizsgálható, hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg.⁷²⁸

⁷²⁶ MK 95/I, MD/II/123.

⁷²⁷ BH2014.252.

⁷²⁸ BH 2002.113.

Ki kell emelni, hogy a Legfelsőbb Bíróság a határozatában – bár a munkáltató a felmondás indokaként létszámcsökkentést jelölt meg – döntően átszervezéssel kapcsolatos megállapításokat tett; tehát a létszámcsökkentést ebben az esetben átszervezéssel szorosan összefüggőnek tekintette, annak fogalmába sorolta. Véleményem szerint – a 6.3.1. ponthoz hasonlóan – ezen példánál is felmerül, hogy az átszervezés fogalmának ilyen tág értelmezése a felmondás indokolással szembeni világosság követelményének megfelel-e.

A fentiekben foglaltaktól eltérően, a bíróság egy szintén átszervezésen alapuló létszámcsökkentéssel kapcsolatban egyértelműen kimondta, hogy vizsgálni kell egyrészt, hogy a létszámcsökkentés tényszerűen megvalósult-e, és az események időbeli sorrendiségénél mely időpontban fennálló viszonyítási létszámot kellett figyelembe venni.⁷²⁹

Ebből ugyancsak arra lehet következtetni, hogy nem egységes a gyakorlat sem az átszervezés fogalmának értelmezési tartományával, sem pedig az okszerűség körében való vizsgálati szempontokkal kapcsolatban. Ezen eset kapcsán ugyanis a bíróságnak az okszerűség körében vizsgálnia kell a felmondás időszerűségét, hogy a felmondás indoka és a közlés időpontja milyen kapcsolatban van. Hiszen, ha távoli a kettő között a kapcsolat, akkor nem lehet okszerű a felmondás.⁷³⁰

c) Létszámcsökkentés munkakör összevonásával

Az alperes rendes felmondással – létszámcsökkentésre hivatkozással – szüntette meg a munkaügyi előadói munkakörben dolgozó felperes munkaviszonyát. A felperes keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítását kérte.

A munkaügyi bíróság elutasította a keresetet. Ítélete szerint az alperesnek jogában állt létszámcsökkentést végrehajtani akként, hogy egyes munkaköröket, azok feladatait összevonja. A munkáltató gazdálkodási körébe tartozó döntés, hogy bizonyos feladatokat milyen képzettségű munkavállalóval végeztet el.

A másodfokú bíróság helyes indokai okán helybenhagyta az elsőfokú bíróság döntését.

A felülvizsgálati eljárás során a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy nem vitatható a létszámcsökkentés valósága, ha a munkáltató a felmondással érintett munkavállaló munkakörének ellátására nem alkalmazott új munkavállalót, hanem a feladatokat a már addig is alkalmazott más munkavállalója végzi el.⁷³¹

Tehát a felmondás jogszerű indokául szolgálhat és létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató munkakörök összevonásával csökkenti a munkavállalók számát. Az előző esettel szemben ebben az ügyben a Legfelsőbb Bíróság nem hivatkozott átszervezésre, hanem a munkakörök változásával kötötte össze a létszámcsökkentést. Úgy gondolom, hogy ez az átszervezés pontos fogalmának hiányát, e fogalom változó – széleskörű vagy szűk – értelmezési lehetőségét mutatja.

⁷²⁹ Mf.30.016/2021/7.

⁷³⁰ Ezt vizsgálta a bíróság az Mfv.X.10.284/2019/9., az Mfv.I.10.076/2013/11. valamint az Mfv.10.468/2018/6. számú határozatokban.

⁷³¹ BH 2002.114. Ezt az álláspontot erősítette meg a bírói gyakorlat a BH 2009.158. számú határozatban, mely szerint a létszámcsökkentésre alapozott átszervezés indokának valóságát nem befolyásolja, ha a munkáltató korábban is foglalkoztatott munkavállalója lát el egyes feladatokat és a munkáltató a másik munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg felmondással.

d) Valós-e a létszámcsökkentés?

A felperes keresetében a létszámleépítésre alapított munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítását és jogkövetkezményeinek alkalmazását kérte a bíróságtól.

Az elsőfokú bíróság a már megismételt eljárásban megállapította, hogy a felperes hitelszámla-kezelést végzett az alperesnél. Az alperesnél végbement szervezeti változás folytán az újonnan felvett munkavállalót 1998. szeptember 15-től alkalmazták lakossági folyószámla-, devizaszámla-vezetéssel kapcsolatos munkák elvégzésére. A felperes munkaköre és az új munkavállaló feladatai között a bíróság szerint csak kis mértékű átfedés volt, ezért a keresetet elutasította.

A másodfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján arra jutott, hogy az új munkavállaló munkaköre nem volt azonos a felperesével, mert nem hitelszámla-kezelést végzett, de a munkakörök szoros átfedésben voltak, a két munkakör közötti érintettség fennáll, ezért a másodfokú bíróság megállapította a felmondás jogellenességét.

A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a másodfokú bíróság helyesen járt el, amikor a felmondási ok jogszerűsége körében az új munkavállaló munkakörét is vizsgálta. A munkakörök összevetésénél a végzendő munkák jellegét és a beosztási szintet szükséges vizsgálni. A felperes és a felmondást követően felvett új munkavállaló esetében a beosztási szintben eltérés nem volt, a feladataik jellegének lényegi azonossága pedig – a különböző bankszámlák kezelésével, vezetésével kapcsolatos ügyintézés körében – megállapítható volt.

A létszámleépítés a felperes munkaviszonya felmondásának okszerű indokául nem fogadható el, mert az alperes a perben – az új munkavállaló alkalmazása miatt – nem tudta bizonyítani, hogy a felperes további foglalkoztatására nem volt szükség. Erre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet helybenhagyta.⁷³²

Egy másik ügyben a bíróság a létszámcsökkentés valósága körében vizsgálta, hogy létszámcsökkentés ténylegesen megvalósult-e, a felperesi munkakörben foglalkoztatottak létszáma valóban csökkent, valamint az okszerűség körében, hogy új munkakör nem került kialakításra a felmondással érintett munkavállaló munkaköri feladataiból. Kifejtette továbbá a bíróság, hogy a munkáltató működési körébe tartozik például az átszervezés, létszámcsökkentés, vagy a minőségi csere. A felmondási indoknak ezen esetekben közvetlenül összefüggésben kell állnia a munkavállaló munkakörével, érintenie kell az abba tartozó feladatokat.⁷³³

Ezzel ellentétes döntés született, amikor is bíróság létszámcsökkentés miatt megszüntetéssel kapcsolatban amellet foglalt állást, hogy a felmondási ok valósága esetén annak célszerűségi, okszerűségi vizsgálata a munkaügyi per keretein kívül esnek.⁷³⁴

Megállapítható tehát, hogy a bírói gyakorlat továbbra sem egységes abban, hogy a működési ok körében felmerült okból történő felmondás okszerűsége vizsgálható-e a bíróság által. Ugyanakkor több eset szerint is a létszámleépítésre alapított felmondás esetén a bíróságoknak az okszerűség körében vizsgálniuk kell⁷³⁵ az elbocsátott és az új munkavállaló munkakörét, a

⁷³² BH2003. 87.

⁷³³ Mf.30.074/2020/12., ezt erősítette meg az Mf.31.145/2022/11. számú határozat.

⁷³⁴ Mf.30.034/2021/8.

⁷³⁵ Ezt a gyakorlatot követi a bíróság az Mfv. II.10.474/2006/3. számú, az Mfv. 10.120/2007., valamint az Mt. hatálya alapján az Mf. 31.151/2022/6. számú döntésekben is.

munkák jellegét és a beosztási szintet annak megállapításához, hogy a felmondás jogszerű volt-e vagy sem.⁷³⁶ Álláspontom szerint az Mt. szabályai, valamint az MK 95. számú állásfoglalás alapján a helyes értelmezés, ha a bíróság vizsgálja a munkakörök összehasonlítását, arra vonatkozóan, hogy a felmondás indoka és aközt, hogy miért nincs szükség a felmondással érintett munkavállaló munkájára az okozati összefüggés fennáll-e.

e) A létszámcsökkentés érinti-e az adott munkakört?

A felperes főkönyvelőként dolgozott az alperesnél. Az alperes termelésnövelést tűzött ki célul, ezzel összefüggésben vált szükségessé egy helyett két gazdasági vezető működése. Az alperes a felperes munkakörének megnevezését 1999. július 1-jétől gazdasági vezetőre változtatta.

A felperes 1999. február 1-jétől kezdődött távolléte (táppénzes állomány, gyés) alatt munkafeladatainak egy részét S. S.-né látta el, akinek a munkaköre 2000. január 1-jétől gazdasági vezető lett. A felperes munkakörébe tartozó feladatok másik részét az ügyvezető végezte el. Az alperesnél az 1999. évben végrehajtott beruházás az alkalmazotti létszám növekedésével járt, azonban a 2000. évi gazdasági eredmény elmaradt a várttól, ezért létszámcsökkentésről határoztak, és ezen indokból rendes felmondással megszüntették a felperes munkaviszonyát.

A felperes a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt indított keresetet.

Az elsőfokú bíróság megállapította a felmondás jogellenességét. A bíróság álláspontja szerint az alperes nem bizonyította olyan szervezeti változás megvalósulását, amely miatt két gazdasági vezető alkalmazott volna, így valótlanul hivatkozott arra, hogy az egyik gazdasági vezető munkaviszonyát megszüntette, és emiatt mondott fel a felperesnek.

A másodfokú bíróság megváltoztatta az elsőfokú bíróság ítéletét és elutasította a keresetet.

Álláspontja szerint ebben az ügyben nem kellett azt vizsgálni, hogy a létszámleépítés kihatott-e a felperes munkakörére, és azt sem, hogy miként alakult az alperes szervezete a másik gazdasági vezetői munkakör tekintetében. Az alperesnél a létszámleépítés bizonyítottan megvalósult, a foglalkoztatottak létszáma jelentősen csökkent, ezért a másodfokú bíróság – a munkáltatónak a létszámleépítéssel érintett munkavállalók kiválasztásához való jogára figyelemmel – a rendes felmondást jogszerűnek találta.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban – a másodfokú döntésben foglaltaktól eltérően – kifejtette, hogy az okszerűség követelménye miatt vizsgálni kell, hogy a létszámcsökkentés összefüggésben volt-e a munkavállaló munkakörével. Az ügyben kétséget kizáróan megállapítható volt, hogy a gazdasági okból történt létszámcsökkentés kihatással volt a felperes munkakörére, így a felmondás jogszerű volt.⁷³⁷

Ezt az álláspontot követi a bírói gyakorlat a hatályos Mt. alapján is. A bíróságok ugyanis több anonimizált határozatban kimondták, hogy a gazdasági visszaesés, a megrendelések csökkenése okán megvalósult létszámcsökkentés miatti felmondás jogszerű lehet. A létszámcsökkentés munkakörmegszűnést eredményezhet, ami megvalósulhat munkaszervezési, szervezeti változásokkal együtt, illetve azoktól függetlenül is.⁷³⁸

⁷³⁶ Ezt erősítette meg a BH2007.135. számú ügyben a bíróság.

⁷³⁷ BH 2005.190.

⁷³⁸ Mfv.10433/2013/5., Mfv.10671/2013/5., Mfv.10292/2018/9.- Ezen esetek mindegyikében gazdasági visszaesés (például megrendelés csökkenés, partnerrel való szerződés megszűnés) miatti átszervezés vezetett a létszámcsökkentéshez.

Szintén megerősítette a bíróság egy ügyben, vizsgálnia kell létszámcsökkentésre hivatkozás esetén, hogy az kihatott-e a felmondással érintett munkavállaló munkakörére, továbbá azt is, hogy a létszámcsökkentés folyamatos csökkenést mutatott-e.⁷³⁹

A létszámcsökkentéssel kapcsolatos bírói gyakorlat alapján az alábbiakat tartom szükségesnek kiemelni:

- A létszámcsökkenés gyakran szervezeti változáshoz, átszervezéshez kapcsolódik, de önálló felmondási ok is lehet. A bírói gyakorlat nem használja következetesen az átszervezés fogalmát, ugyanis egyes döntésekben azt szűk, más esetekben pedig tág értelemben használják, mely csökkenti a jogbiztonságot, valamint álláspontom szerint a világosság követelményébe is ütközik, amennyiben nem egyértelmű, hogy mi a felmondás oka.

- A létszámcsökkentéssel érintett dolgozók kiválasztása olyan munkáltatói döntés, melynek indokoltságát, célszerűségét a bíróság nem vizsgálhatja.

- A munkaügyi vita során viszont vizsgálnia kell a bíróságnak, hogy a felmondási okként megjelölt létszámcsökkentés ténylegesen megvalósult-e (pl.: a munkáltató vett-e fel új munkavállalót a felmondással érintett dolgozó feladatainak ellátására), illetve a felmondás okszerűségének követelményére figyelemmel azt is, hogy az létszámcsökkentés összefüggésben volt-e az érintett dolgozó munkakörével, továbbá időben a felmondás indoka és a felmondás közlése milyen időbeli kapcsolatban van egymással.

6.4. Munkakör összevonása, megszűnése

A munkakörök betöltésében bekövetkező változások szorosan kapcsolódhatnak az átszervezéshez, gyakran annak következményei, amelyek megvalósulhatnak a munkakörök összevonásával, illetve a munkakör megszűnésével is.

Ezen kategória megítélése álláspontom szerint ugyancsak nem egységes, a bírói gyakorlat sok esetben az átszervezés fogalmának tág értelmezésével a feladatelosztási változásokat, a munkakör összevonást és megszűnést is átszervezésnek tekinti. Azonban a jogszabály indokolása a munkáltató működésével összefüggő okból történő munkakör megszüntetést önálló esetként említi.

A következőkben a munkakörök ellátásával kapcsolatos változások bírói gyakorlatát járom körbe ezen kategória jellemzőinek feltárása érdekében.

a) Valóban megszűnt-e a munkakör?

- Az I. rendű felperes gazdasági vezető, a II. rendű felperes számviteli munkatárs munkakörben fennállt határozatlan idejű munkaviszonyát az alperes szervezési, gazdasági, illetve racionalizálási döntések miatti munkakör-megszüntetésre hivatkozva rendes felmondással megszüntette. A felperesek a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt keresetet indítottak.

Az elsőfokú bíróság ítéletében a keresetnek helyt adott. A tényállásban megállapította, hogy az alperes a felperesek munkaviszonyának megszüntetését három nappal megelőzően a felperesek munkakörének ellátása céljából újsághirdetést adott fel, melynek eredményeképp új alkalmazottat vett fel, aki a felperesek munkakörébe tartozó feladatok nagy részét ellátja. Továbbá megbízási jogviszony keretében egy cég számviteli és adótanácsadást végzett az

⁷³⁹ Mfv.10.107/2021/7.

alperesnek. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság álláspontja szerint jogellenes volt a rendes felmondás.

A másodfokú bíróság megváltoztatta az ítéletet és elutasította a keresetet. Kiemelte, hogy az elsőfokú bíróságnak nem a munkaköri feladatok megszűnését kellett volna vizsgálnia, hanem a munkakör megszűnését, hiszen ez volt a rendes felmondás indoka. Bizonyított volt az alperes által végrehajtott átszervezés, ebből következően pedig a munkakör megszűnése is.

A felülvizsgálati eljárás során a bíróság kiemelte, hogy ha átszervezés esetén a rendes felmondással érintett munkavállalóhoz hasonló munkakörű új munkavállalót vettek fel, különös gonddal kell vizsgálni a felmondás indokának valóságát. A munkakör megszűnésével és új munkakör létesítésével járó átszervezés esetén nem az vizsgálendő, hogy a munkakör megnevezésének megfelelő munkakör megszűnt-e, hanem hogy az új munkakör a feladatok alapulvételével megfelel-e a munkavállaló korábbi munkakörének.

Ugyanakkor egyértelműen az átszervezés fogalmába tartozik,⁷⁴⁰ hogy az alperes egyes feladatokat nem munkaviszony, hanem polgári jogi jogviszony keretében végeztet el. Ebből következően az ok valótlanságára és okszerűtlenségére hivatkozással a felmondás jogellenességét nem lehet megállapítani. Mindezek alapján a Legfelsőbb Bíróság az ítéletet hatályon kívül helyezte és a másodfokú bíróságot új eljárás lefolytatására kötelezte.⁷⁴¹

Az utóbbi megállapítást – már az Mt. szabályai alapján – megerősítette a bírói gyakorlat, amikor is kimondta, hogy a jogszerű a munkakör megszüntetésére alapított felmondás abban az esetben, ha a továbbiakban a felmondással érintett munkavállaló feladatait polgári jogviszony keretében külső cég látja el.⁷⁴²

- A felperes vállalati ügyintéző munkakörben dolgozott az alperesnél. Az alperes és egy másik vállalat fúziójához kapcsolódó átszervezés miatt a felperes munkaköre megszűnt, ezért az alperes rendes felmondással megszüntette a munkaviszonyát. A felperes keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítását kérte.

Az elsőfokú bíróság elutasította a keresetet, ugyanis álláspontja szerint a fúzió okán szervezeti változás és létszámcsökkentés megvalósult a munkáltatónál, továbbá a felperes munkaköre olyan mértékben alakult át, hogy az a korábbi munkakörével nem volt azonosítható.

A másodfokú bíróság megváltoztatta az elsőfokú bíróság ítéletét és megállapította a felmondás jogellenességét. Álláspontja szerint az alperes nem bizonyította, hogy az átszervezés következtében a felperes munkájára nem volt szükség, és azt, hogy az átszervezés folytán létrehozott tanácsadói munkakörben a felperest nem tudták továbbra is foglalkoztatni.

A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, elsődlegesen az vizsgálendő, hogy a korábban érdemi ügyintézői munkakör csupán elnevezésében változott-e tanácsadói munkakörre, vagy annak egyes elemeiben olyan lényeges különbségek voltak tapasztalhatók, amelyek kihatottak a foglalkoztatás jellegére, illetve az elvégzett tevékenységre. Az egységes ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis, ha a régi és az új munkakör közötti átfedés olyan mértékű, hogy azok egymásnak megfelelnek, a munkakör megszüntetéséről nem lehet szó.⁷⁴³ Az eljárás során ezen

⁷⁴⁰ Ezt erősítette meg az Mf.31.004/2023/6. számú ügy.

⁷⁴¹ BH 2001.38.

⁷⁴² BH 2014.314.

⁷⁴³ MD II/127.

tényeket nem tisztázták megfelelően, ezért a Legfelsőbb Bíróság az ítéletet hatályon kívül helyezte és a másodfokú bíróságot új eljárás lefolytatására kötelezte.⁷⁴⁴

Tehát a munkakör átalakulásra vonatkozó hivatkozás esetén a bíróságoknak a munkakörökbe tartozó egyes feladatok konkrét vizsgálatát kell elvégezni annak megállapításához, hogy a korábbi és az új munkakörbe tartozó feladatok között mennyi az átfedés.⁷⁴⁵

- A felperes vámügyintézőként dolgozott az alperesnél, amelynél 2002-ben és 2003 januárjában jelentős veszteség keletkezett, ezért létszámleépítés mellett döntött. Nyolc vámügyintézőből két munkavállaló, a felperes és T.F.-né munkaviszonyát rendes felmondással gazdálkodás racionalizálásra hivatkozva megszüntette. A felperes munkaköre 2003. március 4-én szűnt meg. A felperes munkakörébe az alperes 2003 áprilisa előtt új munkavállalót alkalmazott, és 2003. március 20-a körüli időpontban T. F.-nével ismét munkaviszonyt létesített.

A felperes keresetében a munkaviszonya megszüntetése jogellenességének megállapítását kérte.

Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, ugyanis az alperes nem bizonyította a felmondási ok valóságát és okszerűségét.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helyes indokai alapján helybenhagyta.

A felülvizsgálati eljárás során a Legfelsőbb Bíróság rögzítette, hogy létszámcsökkentéssel indokolt munkáltatói rendes felmondás esetén, amennyiben az érintett munkakörbe a felmondáshoz képest közeli időpontban új munkavállalót vesznek fel, különös gonddal kell vizsgálni, hogy a felmondási ok a valóságnak megfelelt-e. Vizsgálni kellett továbbá, hogy a gazdálkodás racionalizálása kihatott-e a felperes munkaviszonyára, illetve a felperes munkakörében az alperes alkalmazott-e új munkavállalót. Jelen esetben az alperes 2003 áprilisától folyamatosan vett fel új vámügyintézőket, valamint T.F.-nét is végül tovább foglalkoztatta. Mindezek alapján az alperes nem tudta bizonyítani a felperes szervezeti egysége és munkaköre tekintetében azt az indokot, hogy a gazdálkodási körébe tartozó okból a felperes munkakörének megszüntetésére kényszerült, tehát azt, hogy a felmondási ok a valóságnak megfelelt.⁷⁴⁶

A bírói gyakorlat alapján tehát, ha a munkáltatói felmondás indoka gazdálkodási nehézséggel összefüggő létszámcsökkentés és az adott munkakör megszüntetése, akkor a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmondással érintett munkavállaló munkahelyére és munkakörére a felmondási ok kihatott.

- Egy hasonló ügyben pedig a bíróság azt is kifejtette, hogy a munkaköröknek a költségek csökkentése érdekében történő összevonása olyan munkáltatói intézkedés, amelynek indokoltságát a bíróság nem vizsgálhatja, hiszen az a vállalkozás gazdasági döntési körébe tartozik.⁷⁴⁷

- A felperes az alperes alkalmazásában gyártómérnök, vevőkoordinátor munkakörben dolgozott. A munkaviszonyát arra hivatkozással szüntették meg rendes felmondással, hogy a

⁷⁴⁴ BH 2008.28.

⁷⁴⁵ Ezen gyakorlatnak megfelelően járt el a bíróság az Mf.31.244/2021/7. és az Mf.31.188/2022/6. számú ügyekben.

⁷⁴⁶ BH 2006.197.

⁷⁴⁷ BH 2002.113.

munkáltató gyárában végrehajtott átszervezés miatt a gyártómérnöki, vevőkoordinátori munkakör megszűnt.

A felperes keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítását kérte.

Az elsőfokú bíróság ítéletében helyt adott a keresetnek. Álláspontja szerint ugyanis a bizonyítási eljárás alapján a felperes munkaköre nem szűnt meg, a felperes munkakörébe tartozó feladatokat más alkalmazottak látták el. Az alperes a felmondását kifejezetten azzal indokolta, hogy az átszervezés és létszám átcsoportosítás következtében a munkakör megszűnik, ezért a felmondás indoka nem felelt meg a valóságnak. A bíróság szerint a munkaköri feladatok továbbra is fennálltak, és azokat más munkavállalók látták el.

A másodfokú bíróság megváltoztatta az elsőfokú bíróság döntését és a keresetet elutasította. A másodfokú bíróság kifejtette, a munkakör a dolgozó által rendszeresen ellátott munkafeladatok összességét jelenti. Egy munkakör megszűnéséhez nem csak az vezet, ha az ahhoz kapcsolódó feladatok véglegesen megszűnnek, hanem az is, ha azokat más munkavállaló munkaköréhez kapcsolják.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes kétséget kizáróan bizonyította, hogy a felperes munkakörébe tartozó feladatokat más munkavállalók között szétosztották. Emiatt a felperes munkaköre teljesen „kiüresedett”, megszűnt, amit az is igazolt, hogy az alperes a felmondás után önálló gyártómérnöki, vevőkoordinátori munkakörre mást nem alkalmazott. A felülvizsgálati eljárásban a Legfelsőbb Bíróság – helyes indokai okán – hatályában fenntartotta a jogerős döntést.⁷⁴⁸

A munkakör megszűnése körébe tartozik az is, ha a munkakörhöz kapcsolódó feladatok nem szűnnek meg véglegesen, csak más munkakörökhöz csatolják és így más munkavállaló látják el azokat.

- Szintén egy átszervezésre alapított felmondás vizsgálata körében a bíróság kimondta, hogy akkor helytálló a felmondás, ha az átszervezés a munkavállaló szerződéses vagy attól eltérő, ténylegesen ellátott munkakörére kihat. Ez alapján valós és okszerű volt azon munkavállalónak a munkáltatói felmondása, akinek csoportvezetői pozíciója azáltal szűnt meg, hogy az átszervezés következtében a csoportjába tartozó munkavállalók más csoportvezető alá kerültek, az egyéb feladatait pedig más munkavállalók között osztották szét.⁷⁴⁹

- Egy hasonló ügyben a bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy nem okszerű az átszervezés okán munkakör megszüntetésre hivatkozó felmondás, ha sem a felperes munkaköre, sem a lényegét adó munkaköri feladatok nem szűntek meg, csak az a konkrét feladat, amelyen a felmondással érintett munkavállaló dolgozott.⁷⁵⁰

- A Kúria egy eseti döntésében akként határozott, hogy amennyiben a munkavállaló kettős munkakört lát el, és az egyik munkakörébe tartozó tevékenység kiszervezésre kerül, ezen körülmény nem alapozza meg a munkavállaló további foglalkoztatásának lehetetlenségére vonatkozó felmondás jogszerűségét, hiszen a másik munkakör továbbra is megmaradt. Ebben az esetben a munkáltató felmondása nem valós és nem okszerű.⁷⁵¹

⁷⁴⁸ BH 2010.308.

⁷⁴⁹ BH 2008.163

⁷⁵⁰ Mf.40.057/2022/7.

⁷⁵¹ Mfv.I.10.247/2015/4.

- A bíróságok a munkakörmegszűnés mint felmondási indok valóságát egy másik eseti döntésben is vizsgálták. A perbeli esetben arra jutott a bíróság, hogy ha a munkáltató még a munkaviszony fennállása alatt megkezdett átszervezés, tevékenységi kör bővítése eredményeként a munkavállaló felmondási idejének leteltét megelőzően a munkavállalóval megegyező munkakörben több új munkavállalót is foglalkoztat, a munkakör megszüntetésére alapított felmondás jogellenes. Kiemelte a Kúria, hogy a munkakör megszüntetése és a munkakör összevonása nem azonos fogalom.⁷⁵²

- Amennyiben a munkaviszony megszüntetésére átszervezés és a munkakör megszüntetése miatt kerül sor, és a felmondásban a munkavállaló munkakörének megnevezése és tényleges tartalma közötti eltérés van, akkor a felmondás a világosság követelményének nem felel meg, így érvénytelen.⁷⁵³

b) Adminisztrációs hiba nem teszi jogellenessé a felmondást

A felperes kizárólagos disztribútor vezető munkakörben dolgozott az alperesnél. A munkáltató rendes felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát arra hivatkozással, hogy az alperesnél átszervezésre került sor, és ennek keretében a felperes munkakörét megszüntették. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az átszervezés megvalósult, ugyanakkor a felmondás időpontját követően a munkáltató szervezeti ábrája még tartalmazta a felperes munkakörét. Így az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a rendes felmondás indoka nem volt valós, ezért megállapította a munkaviszony jogellenes megszüntetését.

A másodfokú bíróság az ítéletet helybenhagyta és kiemelte, hogy a felmondás okának a közléskor kell fennállnia.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárás során azon jogkérdést elemezte, hogy az átszervezéssel és ezzel összefüggésben a munkavállaló munkaköre megszüntetésével indokolt rendes felmondás jogszerűsége vizsgálatakor a bizonyítékok körében miként kell értékelni a munkáltató átszervezésre vonatkozó döntését. A bizonyítási eljárás során megállapítható volt, hogy az alperesnél átszervezés zajlott, ennek során a területi nagykereskedelmi vezetők munkakörének megszüntetése mellett döntöttek, ugyanis túl költségesnek találták ezen vezetői szint fenntartását. Tanúvallomások megerősítették, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése óta ilyen munkakörben nem foglalkoztattak más munkavállalót. A bíróságnak az összes bizonyítékot szükséges egybevetnie és együttesen mérlegelnie a kereset eldöntéséhez. A perben a rendes felmondás valós és okszerű indoka tekintetében az átszervezésre vonatkozó döntésnek van meghatározó jelentősége, nem pedig a szervezeti változás adminisztrálásának. Jelen esetben a rendes felmondásnak a munkáltató működésével összefüggő oka valós és okszerű volt, erre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, és a felperes keresetét elutasította.⁷⁵⁴

c) A munkakör megszűnt, de a felmondás jogellenes, avagy ne szólj szám, nem fáj fejem

A felmondás tartalmi vizsgálatára vonatkozóan érdekes megállapítást tartalmaz a következő jogeset.

⁷⁵² Mfv.10113/2016/1.

⁷⁵³ Mfv.I.10.055/2018/5.

⁷⁵⁴ BH 2004.432.

A felperes heti 10 órában spermalaboratórium-vezető és minőségügyi vezető munkakörbe tartozó feladatokat, heti 30 órában pedig kutató-fejlesztő biológusi feladatokat látott el az alperesnél. Az alperes a felperes munkaviszonyát felmondással szüntette meg arra hivatkozással, hogy az alperesi gazdasági társaságnál történő átszervezés miatt a munkaköre megszűnt. Továbbá a munkahelyén betöltött munkakörhöz szükséges képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen olyan másik munkakör az alperesnél nem volt, amit fel tudtak volna ajánlani.

A felperes módosított keresetében a felmondás jogellenességének megállapítását kérte arra hivatkozással, hogy az átszervezés közlésekor a munkáltató nem ajánlott fel másik státuszt, kísérletet sem tett arra, hogy ilyenben foglalkoztassa, pedig hirdetéseket adott fel még a munkaviszonyának megszüntetését megelőzően biológusi szakképzettséget igénylő munkakör ellátására.

Mind az első-, mind pedig a másodfokú bíróság helyt adott a keresetnek. A bíróságok álláspontja szerint *az alperesnek jogszabályi kötelezettsége nem volt másik munkakör felajánlására, de a felmondás okaként megjelölte a felajánlható munkakör hiányát, ezért a bíróságnak ezen ok valós voltát is vizsgálnia kellett.* A nem vitatott hirdetések szövege alapján megállapította a bíróság, volt másik felajánlható, biológusi munkakör az alperesnél, amely megfelelt volna a felperes heti 30 órában végzett tevékenységének. Az alperes ezt azonban új munkavállalóval töltötte be, a felmondás ezen okból tehát jogellenesnek minősült.

A Kúria egyetértett a jogerős ítélettel.⁷⁵⁵

Tehát amennyiben a felmondás átszervezés és munkakörmegszűnés mellett hivatkozik más – a képzettségnek és végzettségnek megfelelő – felajánlható munkakör hiányára, ez utóbbi okot kérelemre annak ellenére is vizsgálni kell, hogy munkakör-felajánlási kötelezettséget az Mt. főszabály szerint kötelező jelleggel nem ír elő.

d) Téves felmondási ok – átszervezés, létszámcsökkenés, de nem munkakörmegszűnés

- A munkakör megszűnésére alapított felmondás értékelésével kapcsolatban a következő ügyben hozott döntés a korábbiaktól eltérő, szigorúbb álláspontot képvisel.

A tényállás szerint a felperesi munkavállaló díjellenőrként állt az alperes alkalmazásában. Az alperes a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással szüntette meg arra hivatkozással, hogy a közúti közlekedésről szóló törvény módosítása folytán az alperes feladataiban bekövetkezett változás miatt a felperes munkaköre megszűnt.

Az elsőfokú bíróság a felmondási ok valótlanága miatt az intézkedés jogellenességét állapította meg arra hivatkozva, hogy az alperesnél a mobilkamerás rendszerkezelő elnevezésű munkakörben foglalkoztatottak feladatai a felperes korábbi munkaköri feladataival lényegében megegyeznek. Továbbá megállapította, hogy a mobilkamerás rendszerkezelő munkatársak a pénzkezelési feladat kivételével ugyanazokat a részfeladatokat látták el, mint amit korábban a felperes. Álláspontja szerint a felperes továbbfoglalkoztatására, megfelelő munkakör felajánlására az alperesnek lehetősége lett volna, azonban a munkáltató más munkavállaló munkaviszonyát tartotta fenn.

A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság által helyesen megállapított tényállásból levont jogkövetkeztetéssel, ezért az ítéletet megváltoztatta és a keresetet

⁷⁵⁵ BH 2017.29.

elutasította. Álláspontja szerint a munkakör a feladatok összességét jelenti, így ha annak túlnyomó része (70-80 %-a) kiesik, és a megmaradó kisebb részét kevesebb emberrel láttatja el a munkáltató, úgy ezzel az átszervezés megvalósul. Az elsőfokú bíróságnak figyelemmel kellett volna lenni arra, hogy a megszűnt tevékenységnek mi volt az aránya a munkakör egészét tekintve, és a korábbi részfeladatok közül mi maradt meg, amit így nyilvánvalóan kevesebb emberrel is el lehet látni. A felmondás átszervezéssel és a felperes munkakörének megszűnésével kapcsolatos indokát a másodfokú bíróság valósnak és okszerűnek ítélte.

A Kúria a felülvizsgálati eljárásban kiemelte, hogy a felmondás létszámcsökkentésre, átszervezésre nem utalt, csak a munkakör megszűnésére. A per során tehát csak az volt vizsgálható, hogy a felperes által ellátott munkakör megszűnt-e. Az alperes a perben nem állíthatta az intézkedése megalapozottságát és jogszerűségét olyan okokra hivatkozva, melyeket a felmondásban nem közölt. A felmondási okok a perben nem egészíthetők ki.⁷⁵⁶ A perben a közölt felmondási indokra tekintettel azt kellett vizsgálni, hogy a munkavállaló korábbi munkakörének csupán az elnevezése vagy a tartalma is változott-e. Ugyanis, ha a régi és az új munkakör közötti átfedés olyan mértékű, hogy azok egymásnak megfelelnek, a munkakör megszüntetéséről nem lehet szó.⁷⁵⁷ A Kúria a tényállása vizsgálatára alapján arra jutott, hogy a felperes által az ellenőrzés során ellátott részfeladat (a kamerával való rendszámellenőrzés, rögzítés) megmaradt, amely közel 100 %-át teszi ki a mobilkamerás rendszerkezelő munkatárs feladatainak. Tehát a felperes munkaköre nem szűnt meg, abból ugyanis, hogy kevesebb lett a munkaköri feladat, ez nem következik. A megmaradt munkavállalók más munkaköri elnevezés alatt tartalmilag nem végeznek többet vagy mást, mint a felperes, csak a hangsúly a felperes által is ellátott kamerás adatrögzítésre, rendszámellenőrzésre helyeződött. A kevesebb munkaköri feladatot kevesebb munkavállalóval láttatja el a munkáltató, ez azonban átszervezést, létszámcsökkentést jelent, nem pedig a felmondásban közölt munkakörmegszűnést. A felmondásban közölt ok valóságát tehát az alperes nem bizonyította. A felmondás az indoka valótlansága miatt jogellenes. A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte.⁷⁵⁸

Hangsúlyozta a Kúria, hogy a bíróságnak a felmondás tartalmából kell kiindulnia, nem vizsgálhat olyan felmondási okot, amely nem volt a jognyilatkozatban. Továbbá kiemelte, hogy a kevesebb munkaköri feladat kevesebb munkavállalóval történő ellátása nem munkakörmegszűnés, hanem átszervezés vagy létszámcsökkentés.

A bíróság ebben az esetben élesen elhatárolta egymástól az átszervezés, a létszámcsökkentés és a munkakörmegszűnés fogalmakat, valamint megerősítette azon gyakorlatot, hogy a munkakör tartalmát szükséges vizsgálni annak megállapításához, hogy az adott munkakör ténylegesen megszüntetésre került.

- Az előző ügyszámhoz hasonló álláspontot képviselt a Kúria az alábbi esetben is. Az ügy tényállása szerint a felperes gondnok munkakörben dolgozott az alperesnél. Az alperes rendes felmondással megszüntette a jogviszonyát arra hivatkozással, hogy szervezeti változásokra tekintettel átszervezés miatt a munkaköre megszűnt. A felperes keresetében vitatta, hogy a felmondás indoka valós és okszerű, valamint az átszervezés kihatott volna a munkakörére illetve, hogy az megszűnt volna. Az alperes ellenkérelmében arra hivatkozott, hogy a korábbi 3 fős gondnoki állományát két földhivatalban már nem lehetett fenntartani. Új munkavállalót a felmondást követően gondnok munkakörre az alperes nem alkalmazott.

⁷⁵⁶ BH.1994.224.

⁷⁵⁷ BH.2008.28.

⁷⁵⁸ Mfv.10.034/2012/5.

Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmondás indoka valós és okszerű volt, ugyanis az alperesnél átszervezés ment végbe. A felperes korábbi munkavégzési helyének megszűnése folytán a munkaköre feleslegessé vált, az alperesnek nem volt lehetősége a megmaradó két földhivatalban három gondnoki munkakörben dolgozó további foglalkoztatására.

A másodfokú bíróság helybenhagyta az ítéletet és kiemelte, hogy mivel a munkakör az adott munkavállaló által ellátott feladatok összessége, amely a felperes adott gondnoki munkakörére vonatkozóan a perben igazoltan megszűnt, a felmondás indoka valós és okszerű volt. Megállapította továbbá, hogy az alperesnél megvalósult a létszámcsökkentés, így a felmondás jogszerű volt.

A Kúria a felülvizsgálati eljárásban megállapította, hogy a felmondás indoka nem volt valós, illetve okszerű. A törvényszék tévesen indult ki az átszervezés fogalmából, mivel a felperessel közölt munkáltatói intézkedés indokolásában az átszervezés nem összefoglalóan szerepelt, hanem abban indokként a munkakör megszűnését jelölték meg. Ebből következően a perben azt kellett vizsgálni, hogy a felperes által betöltött gondnok munkakör az alperes szervezetében megszűnt-e.

Az alperesi nyilatkozat alapján megállapítható volt, hogy az alperes valójában a gondnoki munkakörben létszámcsökkentést valósított meg, a felperessel közölt felmondást azonban nem létszámcsökkentésre, hanem a felperes által ellátott munkakör (gondnok) megszűnésére alapította. Ez az ok azonban tényszerűen valótlan. Ebből következően a felperessel közölt felmondás jogellenes.

A döntés elvi tartalmaként rögzítette a Kúria, hogy ha a munkáltató a felmondását átszervezés miatti munkakörmegszűnésre alapította, akkor a perben nem elegendő a munkavállaló munkakörét érintő létszámcsökkentés bizonyítása. A felmondás oka akkor valós és okszerű, ha a betöltött munkakör a munkáltatónál megszűnt, abban a felmondást követően munkavállalót nem foglalkoztatnak tovább.⁷⁵⁹

A munkakör megszűnésével kapcsolatos bírói gyakorlat alapján az alábbi megállapításokat tartom lényegesnek kiemelni:

- Jogszerű lehet a munkakör megszűnésére alapított felmondás, ha az érintett dolgozó feladatait a jövőben polgári jogviszony keretében külső cég (vállalkozó) látja el.
- Ugyancsak jogszerű lehet a felmondás, ha a munkakörbe tartozó feladatok nem szűnnek meg, de azokat más munkavállalókkal betöltött munkakörökhöz csatolják (így az eredeti munkakör „kiüresedik”).
- A munkakör megszűnésére hivatkozó felmondás esetén vizsgálni kell, hogy a felmondást követően létrehozott új megnevezésű munkakör az ellátandó feladatok alapján megfelel-e a korábbi munkakörnek. A régi és az új munkakörbe tartozó feladatok közötti nagymértékű átfedés esetén a munkakör megszűnése nem lehet valós felmondási ok.
- A felmondás akkor is jogellenes, ha a munkavállaló munkaköre megszűnt, de a munkáltató azt a valótlan tény is megjelöli felmondási okként, hogy másik felajánlható munkaköre nem volt.

⁷⁵⁹ Mfv.10.057/2016/4. Ezt az álláspontot követi az Mf.40.097/2020/4. számú, valamint az Mf.30.020/2022/4. számú határozat.

- Csak a felmondásban megjelölt ok valós volta vizsgálható a bírósági eljárásban; a per során a felmondási okok nem egészíthetők ki.

- A csökkenő mennyiségű munkaköri feladatok kevesebb munkavállalóval történő ellátása nem jelenti a munkakör megszűnését, hanem létszámcsökkentésnek minősül; a munkakör megszűnése csak akkor valós, ha a munkáltató a felmondást követően az adott munkakörben egyáltalán nem foglalkoztat munkavállalót. (Ha például a munkáltató az öt esztergályos munkakörben dolgozó munkavállalója közül kettőnek – a megrendelések csökkenése miatt – megszünteti a munkaviszonyát, akkor létszámcsökkentés történik, hiszen az „esztergályos” munkakör továbbra is létezik a munkáltató szervezetében. Ha viszont a munkáltató a jövőben az esztergált alkatrészeket külső cégtől szerzi be, és ezért mind az öt esztergályos munkaviszonyát megszünteti, akkor hivatkozhat jogszerűen az „esztergályos” munkakör megszűnésére.)

Álláspontom szerint a munkakörmegszűnés fogalmának ilyen – megszorító – értelmezése segítheti ezen felmondási ok egyértelmű elhatárolását a létszámcsökkenéstől mind a munkáltatók, mind pedig az alsóbb bíróságok gyakorlatában.

7. Részösszegzés

Ezen fejezet első részében, az Mt. megalkotásával kapcsolatban kiemeltem, hogy a jogalkotó – a nemzetközi és az uniós trendeknek megfelelően – a munkajogi szabályozás rugalmasságának növelését helyezte előtérbe.

Ennek megvalósítása érdekében a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeinek költségei és ezáltal a munkáltatók anyagi terhei a megszüntetéssel összefüggésben jelentősen csökkentek. Megállapítottam, hogy ezen változás – a munkáltatói terhek nagymértékű csökkentése miatt – ahhoz vezet, hogy a munkáltatóknak jobban megéri jogellenesen megszüntetni a munkaviszonyt és kifizetni a legfeljebb 12 havi, de az esetek többségében ennél jóval kevesebb távolléti díjat, mint fenntartani a munkaviszonyt, illetve a munkavállalóknak nem éri meg peres úton érvényesíteni az igényüket. Az új szabályozás emiatt a peres eljárások csökkenéséhez vezetett, mely álláspontom szerint aggályos, hiszen ebből arra lehet következtetni, hogy a felmondással érintett munkavállalók nem vállalják a pereskedést az alacsony összegű igényük érvényesítése érdekében.

A rugalmasság növelése érdekében bővítették az atipikus munkaviszonyok körét, ugyanakkor ezzel párhuzamosan a munkavállalók biztonságának megvalósítását ösztönző szabályok, intézkedések elmaradtak.⁷⁶⁰

Szintén cél volt a kodifikáció során a jogalkalmazásban felmerült ellentmondások megszüntetése; ezzel kapcsolatosan rámutattam, hogy ezen törekvés nem valósult meg maradéktalanul. Az Mt. ugyanis továbbra sem tartalmazza a munkáltatói felmondással szembeni követelmények meghatározását annak ellenére, hogy a bírói gyakorlat ezt már egyértelműen kidolgozta. Szintén nem került be a jogszabályba a munkáltató gazdasági döntései bírósági eljárásban való felülvizsgálatának korlátja, továbbá a munkáltató működésével összefüggő felmondási okok tartalmának részletezése sem.

A fejezet nagyobb egységét a bírói gyakorlat áttekintése teszi ki, melynek elemzése körében elengedhetetlen az MK 95. számú állásfoglalás kiemelése, hiszen a bíróságok a mai napig ezen döntést tekintik kiindulásnak, sorvezetőnek a jogellenes munkaviszony megszüntetés tárgyú eljárásokban.

⁷⁶⁰ PETROVICS: *A biztonság árnyékában* i. m. 118.

A joggyakorlat vizsgálatával az volt a célom, hogy a munkáltató működésével összefüggő ügyek részletes elemzésével a gazdasági okból történő felmondást megalapozó okokat, körülményeket feltárjam, azokat rendszerezem. Ennek során bemutattam, hogy a bírói gyakorlat a felmondás különböző eseteiben milyen tartalmi követelményeket szab meg, milyen módon tölti meg tartalommal az Mt. szűkszavú rendelkezéseit.

A több évtizedes bírói gyakorlat elemzésekor a munkáltató működésével összefüggő felmondási okokat – elfogadva azt, hogy a kategóriák közötti határok nem szigorúak, esetenként rugalmasan változhatnak, és a kategóriák között átfedések is lehetnek – az alábbi négy csoportba soroltam be:

- az átszervezés, melybe beletartozik a szervezeti, technológiai átalakulás, a kiszervezés és a feladatelosztás megváltoztatása;
- a minőségi csere;
- a létszámcsökkentés; illetve
- a munkakör összevonása és megszűnése.

A vizsgált jogesetek alapján megállapítható, hogy a bírói gyakorlat nem egységes az átszervezés fogalmát illetően, olykor az átszervezést tágabban, míg máskor szűken határozták meg. Tág értelmezés esetén magába foglalhatja a munkáltató szervezeti felépítését, tevékenységét, a munkaszervezését érintő, valamint a munkavállalók munkakörére, feladataira vonatkozó változásokat is, tehát ezalatt a korábbi munkaköri feladatelosztás megváltozását és a kiszervezést is érteni kell. Az átszervezés fogalmának tág értelmezése lényegében a munkáltató működésével összefüggő ok szinonimája, hiszen egyes esetekben a bíróságok akkor is az átszervezés megvalósulását vizsgálták, amikor arra felmondási indokként nem is hivatkoztak. Álláspontom szerint ez a munkavállalók érdekét sérti, valamint ellentétes az MK 95. számú állásfoglalással és az Mt. szabályaival is, hiszen ilyen esetekben a felmondás nem világos, mivel nem kerül pontosan meghatározásra, mi vezetett a felmondáshoz. Éppen ezért az átszervezés szűkebb (a munkáltató szervezetét érintő változásokra vonatkozó) értelmezését tartom a helyes gyakorlatnak.

A munkáltató egészét érintő szervezeti átalakítás, illetve a létszámcsökkentés a rendes felmondás jogszerű indoka volt, tehát nem volt szükséges annál a szervezeti egységnél bekövetkeznie az átalakításnak, amelynél a felmondással érintett munkavállaló dolgozott.⁷⁶¹

Találunk olyan esetet is, amelyben a tágan értelmezett átszervezéshez tartozott a létszámcsökkentés, és akkor minősült jogszerű rendes felmondási oknak, ha a leépítéshez vezető, a munkáltató működését érintő körülmények kihatottak a munkavállaló munkakörére, és emiatt a munkavállalók létszáma ténylegesen csökkent.⁷⁶²

Az esetek elemzése alapján a bírói gyakorlatban változás figyelhető meg, amely az átszervezést szűkebben értelmezi, és – összhangban az Mt. és az MK 95. számú állásfoglalással – kizárólag a felmondásban hivatkozott okokat vizsgálja.⁷⁶³ Ebből következően, amennyiben átszervezésre és más okra is hivatkoznak, a bíróságnak mindegyik okot vizsgálnia kell, viszont, ha például csak létszámcsökkentést jelölnek meg, akkor átszervezés vizsgálatára nem kerülhet sor. Ez megerősíti azon álláspontomat, mely szerint az átszervezés, a létszámcsökkentés, a minőségi csere, a munkakör megszűnés, az összevonás egymástól különböző fogalmak, melyek esetenként szorosan összekapcsolódnak, egymásból következhetnek, azonban önmagukban is megalapozhatják a munkáltatói felmondást.

⁷⁶¹ BH2007. 309.

⁷⁶² BH 2002.117., BH 2007.135.

⁷⁶³ Mfv.10.034/2012/5., Mfv.10.057/2016/4.

A bírói gyakorlat meghatározta azokat a kérdéseket, amelyeket a bíróságoknak vizsgálnia kell az felmondási ok megvalósulásának vitatása esetén. Ez alapján a bizonyítási eljárásnak ki kell terjednie arra, hogy a megjelölt ok ténylegesen megtörtént-e, illetve, hogy ez ok-okozati kapcsolatban állt-e a munkakör és a munkahely megszűnésével.

Továbbra is elegendő a felmondásban a munkáltatói intézkedés indokát összefoglalóan meghatározni, annak részletes kifejtése nem szükséges, elegendő a perben való bizonyítása. A korábbi csoportosításban megjelölt indokok az esetek jelentős részében egymást feltételező hivatkozások lehetnek, hiszen az átszervezés általában egyes munkakörök megszűnésével, míg a létszámleépítés a munkaköri feladatok átcsoportosításával, illetve összevonásával valósul meg.

A munkaügyi jogvitákban továbbra sem lehet vizsgálni a felmondás gazdasági indokoltságát, célszerűségét, ugyanis az a bíróság kompetenciáján kívül esik. Ebből levezethető, a munkáltató gazdálkodása körébe tartozó kérdésnek minősül és célszerűségi szempontból nem vizsgálható, milyen jogviszony keretében látja el a feladatait valamint, hogy mely munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg felmondással. Szükségesnek tartom hangsúlyozni, hogy az okszerűség fogalom nem egyezik meg a gazdasági célszerűség fogalmával, ezért az MK 95. számú állásfoglalásra hivatkozással az okszerűség teljeskörű vizsgálatának kizárása álláspontom szerint téves és nagymértékben csökkenti a munkavállalók védelmét a jogellenes munkaviszony megszüntetés iránti eljárásokban.

Megállapítottam, hogy a felmondás időszerevége az okszerűség követelményrendszerén belül értékelendő. Ennek keretében azt kell vizsgálni, hogy a felmondás indoka – például az átszervezés, a létszámleépítés – milyen időbeli kapcsolatban van a közlés időpontjával. Ha időben távol esik egymástól, a felmondás az okszerűség követelményét sértő, ezért jogellenes munkáltatói intézkedésnek minősül. A konkrét eset alapján, amennyiben a szervezeti átalakítás elhatározása, a felmondás, majd a tervezett új szervezeti struktúra létrehozása rövid időn, néhány napon belül valósul meg, akkor nem állapítható meg, hogy a munkáltató intézkedése az okszerűség követelményrendszerén belül, az időszerevéget sértő intézkedés lenne.⁷⁶⁴

Ugyancsak a felmondás időbeliségével kapcsolatban a Kúria kimondta, hogy a felmondás indokának a felmondás időpontjában kell fennállnia. Ha a felmondást követően megváltozott körülmények miatt ismételten szükségessé vált a munkakör betöltése, ez visszamenőleges hatállyal nem teszi jogellenessé a korábban közölt felmondást.⁷⁶⁵ Szintén nincs hatással a felmondás jogszerűségére, ha utóbb az átszervezés nem bizonyult megfelelő döntésnek.⁷⁶⁶

A minőségi cserével kapcsolatban megállapítható, hogy az szorosan összefügg a munkáltató önálló, gazdasági döntésével. Így a felmondás jogszerűségének megítélésekor nem a munkáltató által felhozott okok objektivitása vizsgálandó, hiszen a megfelelő munkavégzés esetén is jogszerű lehet a minőségi csere miatti felmondás. A munkakör ellátásához szükséges szempontok kialakítása a munkáltató vezetésével és gazdálkodásával összefüggő kérdés, melynek célszerűségét a bírósági eljárás tárgyává nem tehető. Ugyanakkor vizsgálható, hogy a minőségi csere okszerű, a munkáltató eljárása jószemű és tisztességes volt-e valamint, hogy kvalifikáltabb munkavállalót alkalmazott-e a minőségi cserét követően.⁷⁶⁷ Szintén vizsgálható a minőségi csere indokoltsága, de nem a munkáltató, hanem a munkavállaló szempontjából. Tehát a munkáltatónak azt kell bizonyítania, hogy a munkavállaló nem rendelkezett a

⁷⁶⁴ Mfv.X.10.284/2019/9.

⁷⁶⁵ Mfv.I.10.076/2013/11., Mfv. 10.468/2018/6.

⁷⁶⁶ BH1995.609.

⁷⁶⁷ BH1998.555., BH2003.968., BH2001.86.

munkaköre ellátásához – a munkáltató szerint – szükséges képességgel, szakmai ismerettel, így nála kvalifikáltabb munkavállalóra volt szüksége.⁷⁶⁸

A létszámcsökkentéssel indokolt felmondásokkal kapcsolatban is kiemeltem, hogy a felmondással érintett munkavállaló kiválasztása ezen esetekben is a munkáltató gazdasági döntési szabadságának körébe tartozik, így az a bírósági jogvita keretén kívül esik, ezért nem vizsgálható.⁷⁶⁹ A létszámcsökkentés valósága nem vitatható, ha a munkáltató az elbocsátott munkavállaló munkakörét nem új munkavállalóval, hanem más munkavállalójával látja el.⁷⁷⁰ Kiemelten fontos a létszámleépítésre alapított felmondás esetén a jogvitában az okszerűség körében az elbocsátott és az új munkavállaló munkakörének, a munkák jellegének és a beosztási szintnek az összehasonlítása, annak megállapítása érdekében, hogy azonos munkakörökről van-e szó, hiszen ez döntő a felmondás jogszerűségének megítélésékor.⁷⁷¹

Az elemzett jogesetek alapján egyértelműen a gazdasági visszaesés – így megrendelés csökkenés – miatti létszámcsökkentés jogszerű indoka lehet a munkáltatói felmondásnak.⁷⁷²

Fontos leszögezni a munkáltató működésével összefüggő felmondással kapcsolatban, hogy az MK 95. számú állásfoglalást továbbra is irányadónak tekinti a bírói gyakorlat, a Kúria joggyakorlatelemző csoportja annak felülvizsgálatára, módosítására nem tett javaslatot. A joggyakorlat vizsgálata alapján – tekintettel az alapfogalmak értelmezésével kapcsolatos anomáliákra – azonban szükségesnek tartom az MK 95. számú állásfoglalás felülvizsgálatát, módosítását, különösképpen az okszerűség körében.

A bírói gyakorlat és a jogirodalom nem egységesen ítéli meg a munkakör megszűnésének eseteit.

Ahogy arra már utaltam az átszervezés és a munkakör megszűnése sok esetben nem választható el, így többek között a kiszervezés esetén is lényegében munkakör megszűnése történik átszervezés keretében. Természetesen a létszámcsökkentéshez és a minőségi cseréhez hasonlóan a munkakör megszűnése is lehet önálló, az átszervezéstől függetlenül megvalósuló felmondási ok. Munkakör megszűnése és egyben új munkakör létesítésekor nem a munkakörök elnevezése, hanem az azokba tartozó feladatok – csakúgy, mint létszámcsökkentés esetén – összehasonlításával állapítható meg a felmondás jogszerűsége.⁷⁷³

Ha a munkáltatói felmondás indoka gazdálkodási nehézséggel összefüggő munkakör megszüntetés, akkor a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmondással érintett munkavállaló munkahelyére és munkakörére a felmondási ok kihatott.

Az MK 95. számú állásfoglalással összhangban a munkaköröknek a költségek csökkentése érdekében történő összevonása olyan munkáltatói intézkedés, amelynek indokoltasága a jogvita keretein kívül esik; ennek célszerűsége nem kérdőjelezhető meg, hiszen az a vállalkozás, a munkáltató gazdasági döntésébe tartozik, melyről szabadon határoz.⁷⁷⁴

Mindebből következően álláspontom szerint a munkáltató működésével kapcsolatos megszüntetési okok ellenére, hogy gyakran összefüggenek és egymásból következnek nem azonos fogalmak, így azokat szűken szükséges értelmezni. A tág fogalomhasználat a

⁷⁶⁸ BH2001.86.

⁷⁶⁹ BH1999.135., BH2002.113.

⁷⁷⁰ BH1002.114., BH2009.158.

⁷⁷¹ BH2003.87., BH2007.135.

⁷⁷² BH2005.190., Mfv.10433/2013/5., Mfv.10671/2013/5., Mfv.10292/2018/9.

⁷⁷³ BH2001.38., BH2008.28.

⁷⁷⁴ BH 2002.113.

munkáltatók mozgásterét ugyanis indokolatlanul növeli a gazdasági okból történő megszüntetési okok esetén. Szintén a munkavállalók védelmét növeli, ha a bíróságok minél szélesebb jogkörrel rendelkeznek a felmondás indokolásának vizsgálatára. Az MK 95. számú állásfoglalás, valamint az újabb gyakorlat alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a felmondási ok gazdasági célszerűségén, illetve a felmondással érintett munkavállaló kiválasztásán kívül a bíróságok vizsgálhatják a felmondás okszerűségét is.⁷⁷⁵

Az alábbi ábrával szemléltetem a munkáltató működésével összefüggő felmondási okokat:

3. ábra: A munkáltató működésével összefüggő felmondási okok



8. Speciális esetek a munkáltató működésével összefüggésben: A csoportos létszámcsökkentés és a munkáltató jogutódlás

8.1. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó hazai szabályok és gyakorlat az uniós joggal összevetve

8.1.1. Bevezetés

A munkáltató működésével összefüggő indokból történő munkaviszony megszüntetések elemzése során nem hagyható ki azon speciális rendelkezésekkel szabályozott eset, melyben a munkáltató működésével összefüggő gazdasági ok⁷⁷⁶ miatt – ahogy láttuk az előzőekben tipikusan ilyen, ha a munkáltató csődhelyzetbe került vagy átszervezésre van szükség – rövid időintervallumon belül aránylag nagyobb számú munkavállaló munkaviszonyát szüntetik meg. Az egyedi szabályozásra ilyenkor azért van szükség, mert sok munkavállaló azonos időszakon belüli elbocsátása nem csak az egyénre és közvetlen környezetére van negatív hatással, hanem egy adott térség munkaerő-piaci és nemzetgazdasági helyzetére is.⁷⁷⁷ Éppen ezért a csoportos létszámcsökkentés szabályozása társadalompolitikai szempontból sem elhanyagolható.⁷⁷⁸

⁷⁷⁵ A javaslataim összefoglalásra kerülnek a VII. rész Következtetések cím alatt.

⁷⁷⁶ PRUGBERGER Tamás: A csoportos létszámleépítés magyar szabályozása az európai uniós és a tagállami szabályozások tükrében. *MISKOLCI JOGI SZEMLE* 13. évfolyam (2018) 2. szám 1. kötet 1-2.

⁷⁷⁷ GYULAVÁRI i. m. 216.

⁷⁷⁸ Frank HENDRICKX: The Future of Collective Labour Law in Europe. *European Labour Law Journal*, Volume 1 (2010), No. 1. 71.

A csoportos létszámcsökkentés nem egy munkaviszony megszüntetési jogcím, hanem eljárási szabályok összessége, amely a munkáltató működésével összefüggő okból történő, jogszabályban meghatározott számot elérő munkaviszony megszüntetés esetén speciális tájékoztatási és konzultációs, valamint tárgyalási kötelezettséget ír elő.

A téma fontosságát mutatja, hogy az Európai Unióban a munkajogi tárgyú harmonizáció során először a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó 75/129 EGK irányelvet fogadták el. Ezt később módosították, így jelenleg a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló a Tanács 98/59/EK irányelve (továbbiakban: Csoportos létszámcsökkentési irányelv) van hatályban.

Magyarországon 1991 óta vonatkoznak különleges szabályok a csoportos létszámcsökkentésre.⁷⁷⁹

A következőkben először az uniós szabályozásra térek ki, majd pedig ez alapján a hazai rendelkezéseket mutatom be.

8.1.2. Az Európai Unió szabályozás, különös tekintettel a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségre

A Csoportos létszámcsökkentési irányelv a preambulumban rögzíti, hogy azért van szükség a jogharmonizációra a csoportos létszámcsökkentés területén, mert továbbra is különbségek vannak a tagállamokban érvényben lévő rendelkezések között az elbocsátások gyakorlati megoldásaira és eljárásaira vonatkozóan.⁷⁸⁰

A Csoportos létszámcsökkentési irányelv hivatkozik továbbá a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartára, melynek 7. cikke értelmében a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben.⁷⁸¹

A Csoportos létszámcsökkentési irányelv alapján csoportos létszámcsökkentésnek minősülnek az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma

1. vagy egy 30 napos időszak során:
 - a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 10 fő,
 - a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10 %-a,
 - a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 30 fő;
2. vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben.⁷⁸²

Ebből a megfogalmazásból kitűnik, hogy a jogalkotó lehetőséget biztosít a jogharmonizáció során a tagállamoknak a választásra arra vonatkozóan, hogy mely küszöbértéket ültessék át a belső jogukba.

⁷⁷⁹ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 22. §

⁷⁸⁰ Csoportos létszámcsökkentési irányelv (3) bekezdés. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0059&from=HU>

⁷⁸¹ Közösségi Charta: <http://aei.pitt.edu/4629/1/4629.pdf>

⁷⁸² Csoportos létszámcsökkentési irányelv 1. cikk (1) bekezdés

A csoportos létszámcsökkentés fogalmában az elbocsátással érintett munkavállalók száma objektív kritérium, míg a létszámcsökkentés oka egy szubjektív elem.⁷⁸³

Rendelkezik továbbá a Csoportos létszámcsökkentési irányelv a többszörös egyéni munkaviszony megszüntetésekről. Az 1. cikk (1) bekezdése alapján ugyanis a fenti 1. pont szerinti elbocsátás számának számításakor a munkaviszony munkáltató általi, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett felmondást a csoportos elbocsátásokkal azonosan kezelik, feltéve, hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő. Ezzel a rendelkezéssel meg lehet előzni, hogy a munkáltatók munkavállalónként szüntessék meg a munkaviszonyokat annak érdekében, hogy ne kelljen alkalmazniuk a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokat.⁷⁸⁴

A Csoportos létszámcsökkentési irányelv kiveszi a hatálya alól azon munkaviszony megszüntetéseket, amelyek a korlátozott időre vagy meghatározott feladatra kötött szerződés esetén a meghatározott idő elteltéig, illetve a feladat elvégzése miatt szűnnek meg. Amennyiben viszont a meghatározott idő lejárt, vagy feladat teljesítése előtt szünteti meg a munkáltató a szerződést a működésével kapcsolatos ok miatt, akkor az Irányelv szabályait kell alkalmazni.⁷⁸⁵

Az EUB gyakorlata⁷⁸⁶ során többször vizsgálta, hogy az uniós szabályozás csoportos létszámcsökkentés fogalma, mely létszámcsökkentési okokat foglalja magában.

Egy konkrét ügyben megállapította, Portugália nem teljesítette jogharmonizációs kötelezettségét, amikor a portugál szabályozásba úgy ültette át a csoportos létszámcsökkentés fogalmát, hogy azt a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott létszámcsökkentésekre korlátozta, és nem terjesztette ki minden olyan okra, amely nem a munkavállalók személyében rejlik. A Bíróság az indokolásában kifejtette, hogy a Csoportos létszámcsökkentési irányelv nem határozta meg egységesen az elbocsátás jelentését. Ugyanakkor a közösségi norma céljai alapján azt egységesen kell értelmezni a tagállamokban. Hiszen a közösségi jogalkotó a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó szabályok harmonizációjával egyrészt biztosítani kívánta a munkavállalói jogok védelmének összehasonlíthatóságát a különböző tagállamokban, másrészt közelíteni akarta azokat a terheket, amelyeket ezek a védelmi előírások előidéznek a közösségi vállalkozásoknál.

Ezt a fogalmat tehát úgy kell értelmezni, hogy az magába foglalja a munkaszerződés minden olyan felmondását, amely nem a munkavállaló akaratából, és így nem a beleegyezésével történt. Azonban a definíció nem követeli meg, hogy az alapul szolgáló okok megfeleljenek a munkáltató akaratának.⁷⁸⁷

Kiemelte továbbá az EUB, hogy a munkáltató konzultációs kötelezettségének célja a csoportos létszámcsökkentés csökkentése, elkerülése mellett annak következményeit enyhítő szociális intézkedések kidolgozása.⁷⁸⁸

⁷⁸³ BARNARD i. m. 489-490.

⁷⁸⁴ WATSON i. m. 129.

⁷⁸⁵ Csoportos létszámcsökkentési irányelv 1. cikk (2) bekezdés a) pont

⁷⁸⁶ Az EUB gyakorlatának elemzéséhez lásd RADNAY József: A csoportos létszámcsökkentés egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*. 2008/2., 21-12., továbbá KISS György-BERKE Gyula-BANKÓ Zoltán: A vállalkozások átstrukturálásának európai munkajogi problémái. *Európai jogi Füzetek*, Pécsi Tudományegyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Pécs, 2002.

⁷⁸⁷ C-55/02. Bizottság v Portugal [ECLI:EU:C:2004:605]

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=49177&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&oc=c=first&part=1&cid=1881015>

⁷⁸⁸ RADNAY József: A csoportos létszámcsökkentés egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 2008/2. 22.

Egy másik ügyben – az EUB előzetes döntéshozatali eljárás keretében – szintén az 1. cikk értelmezésére került sor, pontosabban a csoportos létszámcsökkentés esetén irányadó időtartam számítási módjára vonatkozott a bíróság döntése.⁷⁸⁹

A Bíróságnak arra kellett választ adnia, hogy a Csoportos létszámcsökkentési irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontját akként kell-e értelmezni, hogy annak értékeléséhez, hogy egy vitatott egyéni elbocsátás csoportos létszámcsökkentés részét képezi-e, az e rendelkezés által előírt 30 vagy 90 napos referencia-időszak kiszámítása során kizárólag egy, az ezen egyéni elbocsátást megelőző időszakot vagy egy, az említett elbocsátást követő időszakot is figyelembe kell venni, nem csak család eljárás esetén, de annak hiányában is. Vagyis figyelembe kell-e venni a teljes 30 vagy 90 napos időszakot, amelynek során ezen egyéni elbocsátásra sor került?

A kérdéssel kapcsolatban a Bíróság a határozatában úgy foglalt állást, annak értékeléséhez, hogy egy vitatott egyéni elbocsátás csoportos létszámcsökkentés részét képezi-e, az e rendelkezés által a csoportos létszámcsökkenés fennállásának megállapításához előírt referencia-időszak kiszámítása során figyelembe kell venni azt a teljes, egymást követő 30 vagy 90 napos időszakot, amelynek során ezen egyéni elbocsátásra sor került, és amelynek folyamán a munkáltató részéről, ugyanezen rendelkezés értelmében nem a munkavállalók személyében rejlő egy vagy több ok miatt a legnagyobb számú elbocsátás történt.

Ezzel a Bíróság egyrészt ismételten megerősítette, hogy a csoportos létszámcsökkentés hatálya alá azon elbocsátások tartoznak, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél bizonyos mennyiségi és időbeli feltételek teljesülnek.

Szintén kimondta a Bíróság, hogy a 30, illetve 90 napos periódusoknak folyamatosan, szünetelés vagy félbeszakadás nélkül kell egymást követniük. A Csoportos létszámcsökkentési irányelv hatályosulását korlátozná, ha úgy kellene értelmezni, hogy a nemzeti bíróságok nem vehetik figyelembe a vitatott egyéni elbocsátás előtt vagy után történt felmondásokat annak megállapítása céljából, hogy fennáll-e a csoportos létszámcsökkentés.⁷⁹⁰

Egyértelműen ez az interpretáció felel meg azon jogalkotói célnak, hogy a csoportos létszámcsökkentés következményeit a speciális szabályok valamelyest enyhíteni tudják az érintett munkavállaló számára. Továbbá a „szabadon” figyelembe vehető időszakok előnyösek lehetnek a munkavállalóknak abban az esetben, ha a munkáltató elmulasztja a tájékoztatási kötelezettségét teljesíteni.⁷⁹¹

A Csoportos létszámcsökkentési irányelv II. szakasza foglalkozik a tájékoztatással és konzultációval. Abban az esetben, ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentést tervez, köteles – megállapodás kötése céljából – megfelelő időben konzultációt kezdeményezni a munkavállalók képviselőivel.⁷⁹²

⁷⁸⁹ C-300/19. UQ v Marclean Technologies, SLU [ECLI:EU:C:2020:898]

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=233542&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4222379>

⁷⁹⁰ C-300/19. 33. és 35. cikk

⁷⁹¹ HERDON István- SIPKA Péter- ZACCARIA Márton Leó: A csoportos létszámcsökkentés uniós jogi fogalma: a munkaviszony megszüntetésének időpontja és ennek jelentősége. *Munkajog*. 2021/1. 54.

⁷⁹² Csoportos létszámcsökkentési irányelv 2. cikk (1) bekezdés

Az 1. cikk (1) bekezdés b) pontja értelmében azok minősülnek a munkavállalók képviselőinek, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint annak tekinthetők.

Ez a rendelkezés erős jelentéstartalmat ad a konzultációnak, mivel arra kell irányulnia, hogy egyezséget tudjanak kötni a konzultációban résztvevők.⁷⁹³

A konzultáció megkezdésének ideje nem egyértelműen meghatározott az uniós szabályozásban, hiszen csak a megfelelő időt említi. Egy ügy kapcsán felmerült, hogy a konzultációs eljárásnak akkor kell elkezdődnie, amikor a munkáltató meghozza a csoportos létszámcsökkentés megfontolását vagy tervbe vételét⁷⁹⁴ szükségessé tevő stratégiai vagy üzleti döntést.⁷⁹⁵ Ezt az álláspontot erősítette meg egy későbbi határozat, mely szerint a munkáltató konzultációs kötelezettsége akkor keletkezik, amikor a szerkezetátalakítási terv keretében a csoportos létszámcsökkentést irányozza elő vagy tervezi.⁷⁹⁶ Az értelmezés célja, hogy minél hamarabb és minél több információhoz jussanak a munkavállalók képviselői, hogy elkerülhető legyen a létszámcsökkentés.⁷⁹⁷ Azonban a munkáltatói oldalról ez problémákat vethet fel. Egyrészt, ha az üzleti döntés folytán a létszámcsökkentés elkerülhetetlen, akkor a konzultációs folyamat korlátozott előnyökkel járhat az elbocsátások megelőzésében, ha csak az üzleti döntés meghozatala után kezdődik meg. Másrészt ugyanakkor szigorú lenne azt elvárni a munkáltatótól, hogy csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tárgyalásokat kezdeményezzen, amikor még egyáltalán nem biztos, hogy az üzleti döntés egyáltalán érinti-e a munkavállalókat.⁷⁹⁸ Látható, hogy ebben a helyzetben is a munkavállalók érdekei és a munkáltató gazdasági döntésének szabadsága kerül összeütközésbe.⁷⁹⁹

Szintén vizsgálta az EUB, hogy a munkáltató jogosult-e csoportos létszámcsökkentéseket végrehajtani az előírt konzultációs eljárás, valamint a kötelező hatósági értesítési eljárás befejezése előtt. A Bíróság amellett foglalt állást, hogy a munkaviszonyt csak a konzultációs eljárás befejezése után lehet megszüntetni, tehát a munkáltató tárgyalási kötelezettségének teljesítését követően. Továbbá a csoportos létszámcsökkentés kizárólag az illetékes hatóság értesítését követően hajtható végre.⁸⁰⁰

Az EUB gyakorlata alapján a 2. cikkben rögzített munkáltatókra vonatkozó kötelezettségeket a tagállami szabályozás nem csökkentheti, tekintettel arra, hogy a nemzeti szabályozásnak figyelemmel kell lennie az Irányelv céljára.⁸⁰¹

A konzultáció tartása kötelező, azt a tagállami szabályozásnak is meg kell követelnie.⁸⁰²

⁷⁹³ DAVIES i. m. 221., továbbá lásd: C-383/92. Commission v. UK ügyben.

⁷⁹⁴ Nicola COUNTOURIS-Simon DEAKIN-Mark FREEDLAND-Aristea KOUKIADAKI-Jeremias PRASSL: Report on collective dismissals. A comparative and contextual analysis of the law on collective redundancies in 13 European countries. Geneva, International Labour Office, 2016. 41. Elérhető:

<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/Report-on-collective-dismissals-a-comparative/995354122702676> , továbbá François GAUDU: Collective Redundancies for Economic Motives: Convergences and Controversies. European Labour Law Journal Volume 2, Issue 1 March 1, 2011. 22.

⁷⁹⁵ C-44/08. Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry and Others v Fujitsu Siemens Computers Oy

⁷⁹⁶ C-589/22. J. L. O. G., J. J. O. P. and Resorts Mallorca Hotels International SL

⁷⁹⁷ Olguta-Dana TOTOLICI: Information and Consultation of Employees Representatives with Regard to Collective Redundancies in the Context of Approximation of Laws within the European Union. Law Annals Titu Maiorescu u, 2015. 258.

⁷⁹⁸ DAVIES i. m. 223.

⁷⁹⁹ A döntés üzleti hatásaira vonatkozóan lásd: Pieter DE KOSTER: When to start consultations on a prospective and potential collective lay-off in the EU? Has the ECJ set the bar too high? 2024. április 3. Elérhető:

<https://www.twobirds.com/en/insights/2024/global/when-to-start-consultations-on-a-prospective-and-potential-collective-lay-off-in-the-eu>

⁸⁰⁰ C-188/03. Irmtraud Junk vs. Wolfgang Kühnel

⁸⁰¹ C-12/08. Mono Car Styling SA kontra Dervis Odemis és társai

⁸⁰² C-383/92. Bizottság v Nagy-Britannia és Észak-Írország ügy [ECLI:EU:C:1994:234]

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61992CJ0383&from=HU>

A munkáltató és a munkavállalók képviselői közti konzultáció tárgyát képezi legalább a létszámcsökkentés elkerülése, az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjai és eszközei, valamint a következmények enyhítése olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtandó támogatásra vonatkoznak.⁸⁰³

A munkáltatónak tájékoztatási kötelezettsége van a munkavállalók képviselői felé, hogy megfelelő javaslatot tudjanak kidolgozni a konzultáció során. Írásban kell megadniuk minden, a tárgyra vonatkozó információt; továbbá a tervezett elbocsátások okait; az elbocsátani kívánt munkavállalói kategóriák számát; a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat; azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani; az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismerveket, valamint a végkielégítés kiszámításának módszerét.⁸⁰⁴

A Csoportos létszámcsökkentési irányelv a III. és egyben utolsó szakaszában a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárási szabályokat tartalmazza. A munkáltatónak értesítési kötelezettsége áll fenn minden tervezett csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban az illetékes állami hatóság felé. Az értesítés tartalmazza a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációval kapcsolatos összes lényeges információt, továbbá különösen az elbocsátás okait, az elbocsátandó munkavállalók létszámát, és azt az időszakot, mely alatt a létszámcsökkentés végrehajtását tervezik.

Ezen értesítésnek azért is van fontos szerepe – azon túl, hogy így az állami foglalkoztatási szerv fel tud készülni –, mert a felmondási idő sérelme nélkül, legkorábban az értesítéstől számított 30 nap múlva léphet hatályba a létszámcsökkentés. Ezt a határidőt az illetékes állami hatóság meghosszabbíthatja.⁸⁰⁵

Az Európai Unió számos országában, így például Franciaországban, Ausztriában, Németországban⁸⁰⁶ és a skandináv országokban a munkáltató köteles szociális tervet készíteni és a tárgyalásra szóló meghívóhoz csatolni.⁸⁰⁷ Franciaországban a szociális terv elsődleges célja, hogy elkerülhető legyen a munkaviszony megszüntetése, másodlagos pedig, hogy minél kevesebb munkavállalót érintsen. A szociális tervnek tartalmazni kell egy áthelyezési tervet, amely megkönnyíti a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók cégen belüli, vagy azon kívüli áthelyezését.⁸⁰⁸

Több európai ország jogi szabályozásában – így Lengyelországban, Csehországban, Szlovákiában és Romániában – található olyan rendelkezés, amely kötelezi a cégeket arra, hogy amennyiben a csoportos létszámcsökkentés után a gazdasági helyzet helyreáll, akkor egy éven

⁸⁰³ Csoportos létszámcsökkentési irányelv 2.cikk (2) bekezdés

⁸⁰⁴ Csoportos létszámcsökkentési irányelv 2.cikk (3) bekezdés b) pont

⁸⁰⁵ Ezt az időszakot az állami hatóság arra használja fel, hogy megoldást keressen a létszámcsökkentés okán felmerülő problémákra.

⁸⁰⁶ A szociális terv jogintézményéről lásd részletesebben: KISS György-BERKE Gyula-BANKÓ Zoltán: *A vállalkozások átstrukturálásának európai munkajogi problémái*. Pécs, Európai Füzetek, Pécsi Tudományegyetem Állam-és Jogtudományi Kar, 2002. 39-43.

⁸⁰⁷ PRUGBERGER i. m. 9.

⁸⁰⁸ David HARTMANN: Collective dismissal in France. 2021. február 26. Elérhető: <https://www.alaris-law.com/collective-dismissal-france-labour-law/>

Francia Munkajogi Törvénykönyv Art. L 1233-62

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189441/#LEGISCTA000006189441

belül kötelesek visszavenni azokat a munkavállalókat, akiknek még nem sikerült ismét elhelyezkedniük.⁸⁰⁹

A fentiek alapján egyértelműen megállapítható, hogy számos, a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalókat védő rendelkezés került be az uniós szabályozásba; különösen a munkáltató tájékoztatási, valamint a tárgyalási kötelezettsége.

8.1.3. Az első törvényi szabályozás hazánkban, valamint az 1992. évi Mt. törvény rendelkezései

Magyarországon – ahogy arra már a bevezetőben utaltam – a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény tartalmazott először rendelkezéseket az egyszerre több munkavállalót érintő létszámcsökkentésekkel kapcsolatosan. Ez alapján a legalább harminc munkavállalót foglalkoztató munkaadó, amely fél éven belül munkavállalói létszámát legalább 25%-kal, vagy legalább ötven fővel tervezte csökkenteni, a létszámcsökkentésről szóló döntéséről köteles volt tájékoztatni a felmondást megelőző három hónappal a munkaügyi központot, valamint a munkaadónál működő munkavállalói érdekképviseleti szervezetet.⁸¹⁰

A munkaadó minden olyan létszámleépítésre vonatkozó döntéséről, amely 30 nap alatt legalább tíz főt érintett, köteles volt az érintett munkavállalókat, továbbá az illetékes munkaügyi központot a felmondást megelőzően 30 nappal tájékoztatni.⁸¹¹

Létszámleépítés esetén a munkavállalók képviselőit is magába foglaló bizottságot kellett létrehozni, melynek feladata volt meghatározni a létszámleépítés végrehajtásának elveit, valamint annak időbeni ütemezését, továbbá döntött a létszámleépítéssel érintett munkavállalók részére többlet juttatások odaítéléséről.⁸¹²

A létszámleépítéssel érintett munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésére az általános munkajogi szabályok voltak irányadók, azzal a különbséggel, hogy a felmondás csak a 23. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatás megadását követő legalább 30 nap elteltével volt közölhető a munkavállalóval.⁸¹³

Ezen utóbbi szabállyal kapcsolatban kimondta a Legfelsőbb Bíróság egy 1998-as döntésében, hogy csoportos létszámcsökkentés esetében az előzetes tájékoztatási kötelezettség nem áll fenn azzal a munkavállalóval szemben, akinek munkaviszonya közös megegyezés alapján szűnik meg. A határozat indokolása szerint a jogszabály szövegéből következően a munkavállaló előzetes tájékoztatására vonatkozó kötelezettség a munkáltatót csak a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetén terheli, ezen tájékoztatás elmaradása a közös megegyezésen alapuló munkaviszony megszüntetés jogszerűségét nem érinti.⁸¹⁴

Az 1992. évi Mt. 1997. július 1-től tartalmazta a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezéseket. Ennek értelmében csoportos létszámcsökkentésnek minősült, ha a munkáltató a döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszáma szerint

- a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz,
- b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,

⁸⁰⁹ PRUGBERGER i. m. 12.

⁸¹⁰ 1991. évi IV. törvény 22. §.

⁸¹¹ 1991. évi IV. törvény 23. § (1) bekezdés

⁸¹² 1991. évi IV. törvény 23. § (2) bekezdés

⁸¹³ 1991. évi IV. törvény 23. § (3) bekezdés

⁸¹⁴ EBH1999. 146., Legf. Bír. Mfv. I. 10.416/1998., BH2000. 75.

c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánta harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.⁸¹⁵

A fenti szabályozással összhangban a bírói gyakorlat kimondta, annak eldöntésénél, hogy a közalkalmazott felmentése csoportos létszámcsökkentés keretében valósult-e meg, mindazt a megszüntetést számításba kell venni, amelynek oka bármilyen mértékben összefügg a munkáltató működésével.⁸¹⁶

Fontos garanciális szabály volt az 1992. évi Mt.-ben, hogy a munkáltató abban az esetben, ha csoportos létszámcsökkentést tervezett, a döntést megelőzően legalább tizenöt nappal köteles volt az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal (a továbbiakban együtt: a munkavállalók képviselői) konzultációt kezdeményezni és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni.⁸¹⁷ Ezen rendelkezés alapján a munkáltatónak valamely munkavállalói képviselővel – még ha üzemi tanács vagy szakszervezet nem is működött a munkáltatónál – mindenképp szükséges volt a konzultációt elősegítenie. A konzultációnak magában kellett foglalnia a létszámcsökkentés elveit, a létszámcsökkentés elkerülésének módját, illetve eszközét vagy az érintett munkavállalók számának csökkentését, valamint a létszámcsökkentés okozta következmények enyhítését célzó eszközöket. A konzultáció elsődleges célja a létszámcsökkentés elkerülése, vagy az azzal érintett munkavállalók létszámának csökkentése.⁸¹⁸

Ezen túlmenően a munkáltatónak többféle, bár időben elkülönülő tájékoztatási kötelezettsége is felmerült. Így egyrészt a munkáltatónak a konzultáció megkezdése előtt legalább hét nappal részletes írásbeli tájékoztatást kellett küldenie a munkavállalók képviselőinek.⁸¹⁹

Ha a munkáltató úgy döntött, hogy végrehajtja a csoportos létszámcsökkentést, akkor meg kellett határoznia az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban, a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját, valamint a végrehajtásának időbeni ütemezését. A törvény rendelkezése alapján a létszámcsökkentés ütemezését harminc napos időszakok alapján kellett meghatározni.⁸²⁰

Fontos, a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalókat védő szabály volt az 1992. évi Mt.-ben, hogy ha a munkáltató az adott időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közölt, illetve megállapodást kötött, ezen munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani.⁸²¹ Ennek megfelelően, ha a munkáltató március 31-én 27 munkavállalóval közölt rendes felmondást, ezekhez hozzá kellett számítani az április hónap folyamán, tehát 30 napon belül, további 4 munkavállalóval közölt rendes felmondást is. Ezért a csoportos létszámcsökkentés szabályai alkalmazásának mellőzése törvénytörtően történt.⁸²²

⁸¹⁵ 1992. évi Mt. 94/A. § (1) bekezdés

⁸¹⁶ EBH2007. 1645.

⁸¹⁷ 1992. évi Mt. 94/B. § (1) bekezdés

⁸¹⁸ Kommentár a régi Mt.94/B. §-hoz.

⁸¹⁹1992. évi Mt. 94/B. § (3) bekezdés. A tájékoztatásnak tartalmaznia kellett: a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait, a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban, illetve a döntést megelőző fél éves időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.

⁸²⁰ 1992. évi Mt. 94/C. § (1) bekezdés

⁸²¹ 1992. évi Mt. 94/C. § (3) bekezdés

⁸²² LB Mfv. II. 10.519/2006.

Ez által próbálta a jogalkotó megakadályozni, hogy a munkáltatók megkerüljék a harminc napos szabályt,⁸²³ és a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezések alkalmazása nélkül szüntessék meg a munkavállalók jogviszonyát.

Ugyanakkor ezen szabály érvényesülésének és a csoportos létszámcsökkentés szabályainak utólagos alkalmazásának gyakorlati megvalósulása kérdéseket vethet fel. Előfordulhatott ugyanis, hogy a munkáltató jóhiszeműen szüntette meg a csoportos létszámcsökkentés végrehajtását követő 30 napon belül további munkavállalók munkaviszonyát, akik esetében nem kerülhetett sor sem tájékoztatásra, sem pedig konzultációra.

A bíróság kimondta, hogy a csoportos létszámcsökkentés szabályait nem kellett alkalmazni, ha a befejezettnak nyilvánított korábbi csoportos létszámcsökkentést követő 30 nap eltelté után közölték a munkáltatói rendes felmondást.⁸²⁴

Ebből következően a munkáltató akkor járt el szabályosan a csoportos létszámcsökkentés szabályainak alkalmazása nélkül, ha a végrehajtott csoportos létszámcsökkentés lezárását követő 30 nap elteltével mondta fel további munkavállalók munkaviszonyát.

Az 1992. évi Mt. taxatív módon meghatározta a fenti rendelkezés vonatkozásában, mely munkaviszony megszüntetésre irányuló nyilatkozatokat kell a csoportos létszámcsökkentés szempontjából figyelembe venni:⁸²⁵ így a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondást, a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi megszüntetést,⁸²⁶ valamint a közös megegyezést.⁸²⁷

A munkáltató második tájékoztatási kötelezettsége a csoportos létszámcsökkentés eldöntését követően keletkezett. Erről írásban értesítenie kellett az állami foglalkoztatási szervet a rendes felmondás, illetve a határozott idejű munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően. Tájékoztatni kellett a foglalkoztatási szervet a létszámcsökkentéssel érintett minden munkavállaló személyi adatairól, az utolsó munkaköréről, a szakképzettségéről és az átlagkeresetéről.⁸²⁸

Továbbá szigorú szabályok vonatkoztak a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés munkavállalókkal való írásbeli közlésére. Eszerint a munkáltató köteles volt a rendes felmondás, illetve a határozott idejű munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatának közlését megelőzően legalább harminc nappal tájékoztatást adni.⁸²⁹

Ezen szabályok megszegésével közölt munkáltatói rendes felmondás érvénytelen volt. Tehát az általános szabályokon túl, amikor is jogellenes a rendes felmondás, a jogszabály további érvénytelenségi jogcímeiket határozott meg, ha a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről nem tájékoztatta az állami foglalkoztatási szervet, illetve az érintett munkavállalót, vagy a tájékoztatás és a felmondás közlése közt kevesebb, mint 30 nap telt el, továbbá abban az esetben is, amennyiben a munkavállalók képviselői és a munkáltató által kötött megállapodásba ütközik.⁸³⁰

⁸²³ BERKI Katalin – HANDÓ Tünde - HORVÁTH István – LŐRINCZ György – SUBA Ildikó – SZÜCS Péter: *Nagykommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez. 2009. augusztus 20-i időállapot, Mt. 94/C. §-hoz fűzött magyarázat.*

⁸²⁴ BH+ 2009.5.230.

⁸²⁵ 1992. évi Mt. 94/C. (4) bekezdése

⁸²⁶ 1992. évi Mt. 88. § (2) bekezdés

⁸²⁷ RADNAY József: A csoportos létszámcsökkentés egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 2005/9. 19.

⁸²⁸ 1992. évi Mt. 94/D. (1) és (2) bekezdései

⁸²⁹ 1992. évi Mt. 94/E. (1) bekezdése

⁸³⁰ BERKI-HANDÓ-HORVÁTH-LŐRINCZ-SUBA-SZÜCS i. m. Mt. 94/F. §-hoz fűzött magyarázat.

Ezzel kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság kimondta, ha a munkáltató a legalább 10 főt érintő létszámleépítésre vonatkozó döntése esetén elmulasztja az érintett munkavállalónak és az illetékes munkaügyi központnak a törvényben meghatározott határidőkben történő tájékoztatását, a felmondások jogellenesek, és azokat a bíróságnak ez okból kell hatálytalanítani.⁸³¹

További jogkövetkezmény volt, ha a munkáltató nem tett eleget a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban a munkaügyi központ felé történő előzetes tájékoztatási kötelezettségének, akkor rendbírsággal⁸³² sújtották, valamint a tájékoztatási kötelezettség teljesítésének elmaradása egyben a munkáltatói rendes felmondás jogellenességét eredményezte.⁸³³

8.1.4. Az Mt. szerinti szabályozás

A csoportos létszámcsökkentés célja egyrészt, hogy a felmondással érintett munkavállalók ne egyszerre, hanem előre kalkulálhatóan, rendezetten jelenjenek meg a munkaerő-piacon; másrészt pedig, hogy a felmondások közlésének elhalasztásával, az érintett munkavállalók ismételt elhelyezkedésének költségeit részben a munkáltatóra terhelje a jogalkotó.⁸³⁴

Az Mt. a Csoportos létszámcsökkentési irányelvvel összhangban határozza meg a csoportos létszámcsökkentés fogalmát. Eszerint csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint

a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,

b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,

c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló

munkaviszonyát kívánja – figyelemmel a (3) bekezdésben foglaltakra – harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.⁸³⁵

Ebből egyértelműen megállapítható, hogy a magyar szabályozás a Csoportos létszámcsökkentési irányelv 1. cikk (1) bekezdés 1. fordulata szerint határozza meg a csoportos létszámcsökkentés fogalmát.

Vélemény szerint munkavállalói szempontból célszerűbb lett volna a Csoportos létszámcsökkentési irányelv 90 napos szabályát átültetni, hiszen ebben az esetben a munkáltatóknak több időt kellett volna várniuk arra, hogy a munkaviszony megszüntetésre ne vonatkozzanak a csoportos létszámcsökkentés szabályai, ami megnehezítette volna a munkavállalók számára kedvezőbb szabályok alkalmazásának megkerülését.

Abban az esetben, ha a munkáltatónak több telephelye van, akkor a fenti, létszámmra vonatkozó kritériumokat telephelyenként kell megállapítani, kivéve az azonos vármegyében és Budapesten lévő telephelyeken, ugyanis itt össze kell számolni a munkavállalók létszámát. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.⁸³⁶

⁸³¹ BH1996. 401.

⁸³² A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (továbbiakban Ft.) 56/A. §.

⁸³³ PETROVICS Zoltán-VILLÁNYINÉ BÁRÁNY Anikó: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez*. 2011. 94/A. §-hoz fűzött kommentár.

⁸³⁴ KOZMA-LÓRINCZ-PÁL i. m. Mt. 71. §-hoz fűzött kommentár.

⁸³⁵ Mt. 71. § (1) bekezdés

⁸³⁶ Mt. 71. § (3) bekezdés

Továbbá az 1992. évi Mt. 94/C.§ (3) bekezdéséhez hasonlóan az Mt. alapján is a munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni, ha a munkáltató az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt.⁸³⁷

Az Mt. nem határozza meg, hogy a harminc napos szabály kezdő és befejező időpontja miként értelmezendő. Lőrincz György szerint csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató bármely kezdő időponttól számított 30 napon belül a működésével összefüggő ok miatt a jogszabályban előírt számú munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg.⁸³⁸ Logikusan következik ebből, ha a munkáltató a 30 napos időszakokat kellően taktikusan választja meg, akkor elkerülheti a csoportos létszámcsökkentés szabályainak alkalmazását.⁸³⁹

További megkerülési módja lehet a csoportos létszámcsökkentési szabályok alkalmazásának, hogy a munkáltató által kiválasztott 30 napos időszakokban se érje el a figyelembe veendő számot a felmondások száma.⁸⁴⁰

Ezt az álláspontot támasztja alá a Kúria Összefoglaló véleménye a felmondásokról. A gyakorlat alapján megállapította ugyanis, hogy a létszámcsökkentés időbeli ütemezése a munkáltató döntése, mely jogvita tárgya nem lehet; fogalmilag kizárt az ütemezés rendeltetésellenessége azért, mert így a létszámcsökkentés nem minősül csoportosnak.⁸⁴¹ Az esetek vizsgálata kapcsán arra jutott továbbá a Kúria, hogy a munkáltatók – a csoportos létszámcsökkentés szabályainak elkerülése érdekében – inkább az elhúzódoó átszervezést választják.⁸⁴²

Mindezzel kapcsolatban felmerül, hogy jogszerű-e annak a munkáltatónak az eljárása, amely egyértelműen a fenti szabályok elkerülésére irányul. Ugyanakkor sem az Mt., sem pedig a gyakorlat nem tekinti jogellenesnek vagy éppen rendeltetésellenesnek ezen munkáltatói magatartást.⁸⁴³ Álláspontom szerint a csoportos létszámcsökkentési szabályok kijátszásának megengedése igencsak hátrányosan érinti a felmondással érintett munkavállalókat, továbbá az Irányelv céljaival is ellentétes.

A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentést tervez, köteles az üzemi tanáccsal⁸⁴⁴ tárgyalni.⁸⁴⁵

A korábbi szabályozás szerint a munkáltató nem csak az üzemi tanáccsal volt köteles tárgyalni, hanem annak hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezettel és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal is.⁸⁴⁶ Az Mt. alapján a szakszervezet általános konzultációs és tárgyalási joga továbbra is megmaradt, így a szakszervezettel – kérése esetén – a munkáltató köteles csoportos létszámcsökkentés esetén tárgyalást folytatni.⁸⁴⁷

⁸³⁷ Mt. 73. § (3) bekezdés

⁸³⁸ LŐRINCZ i. m. 192.

⁸³⁹ HERDON-SÍPKA-ZACCARIA i. m. 56.

⁸⁴⁰ KOZMA-LŐRINCZ-PÁL i. m. Mt. 71. §-hoz fűzött kommentár.

⁸⁴¹ Kúria Összefoglaló vélemény 42.

⁸⁴² Kúria Összefoglaló vélemény 42.

⁸⁴³ KOZMA-LŐRINCZ-PÁL i. m. Mt. 71. §-hoz fűzött kommentár.

⁸⁴⁴ Az Mt. 236. § (1) bekezdése alapján az 50 főt létszámot elérő munkáltatóknál üzemi tanácsot kötelező választani.

⁸⁴⁵ Mt. 72. § (1) bekezdés

⁸⁴⁶ 1992. évi Mt. 94/B. §

⁸⁴⁷ Mt. 272. § (4) és (5) bekezdés

A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról, a tervezett létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszámáról, a létszámcsökkentés tartamáról, időbeni ütemezéséről, a kiválasztás szempontjairól, valamint a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről.⁸⁴⁸

A munkáltató tárgyalási kötelezettsége fennáll a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig. Ezen rövid határidő lehetővé teszi a munkáltatónak, hogy minél gyorsabban vigyék véghez csoportos létszámcsökkentéseket.

A tárgyalásnak ki kell terjednie a létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjára, eszközére, elveire, következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint az érintett munkavállalók számának csökkentésére.⁸⁴⁹

Az Mt. meghatározza továbbá, hogy a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésnek tartalmaznia kell a foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát, valamint a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését. Az ütemezést 30 napos időszakok alapján kell meghatározni.⁸⁵⁰

Szintén kiemelkedő jelentőségű, azonban a gyakorlat nem volt teljesen egységes abban, pontosan mely jognyilatkozatok szerinti munkaviszony megszüntetést kell figyelembe venni a csoportos létszámcsökkentéseknél.

A csoportos létszámcsökkentés szabályait kell alkalmazni a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondásra, a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésre, továbbá a munkáltató által azonnali hatállyal történő határozott idejű munkaviszony megszüntetésre, valamint a felmondásra,⁸⁵¹ ha azt nem kell indokolni.⁸⁵²

Felmerül a kérdés, mi történik abban az esetben, ha a munkavállaló kezdeményezi a közös megegyezést a munkáltató működésével kapcsolatban felmerülő okból?

A korábbi gyakorlat szerint ugyanis, ha a munkaviszonyban/közalkalmazotti jogviszonyban a felmentési (közös megegyezéssel) ok bármilyen mértékben összefüggött a munkáltató működésével, azt a csoportos létszámleépítésre vonatkozó jogszabályok alkalmazása szempontjából figyelembe kellett venni. A Legfelsőbb Bíróság rámutatott, hogy nem annak van jelentősége, hogy a munkáltató milyen, a Kjt.-ben meghatározott felmentési indokot jelöl meg, illetve a közös megegyezéssel megszüntetésre vonatkozó megállapodás megkötését melyik fél kezdeményezi, hanem annak, hogy a felmentésre, illetve a közös megegyezésre vonatkozó megállapodás megkötésére bizonyítottan milyen okból kerül sor. Amennyiben ugyanis ez az ok bármilyen mértékben is összefügg a munkáltató működésével, az adott jogviszony megszüntetést a csoportos létszámleépítésre vonatkozó jogszabályok alkalmazása szempontjából figyelembe kell venni. Ez felel meg a másodfokú bíróság által hivatkozott 98/59/EK irányelvnek és a jelenleg hatályos uniós előírásoknak is.⁸⁵³

⁸⁴⁸ Mt. 72. § (2) bekezdés

⁸⁴⁹ Mt. 72. § (4) bekezdés

⁸⁵⁰ Mt. 73. § (1) és (2) bekezdés

⁸⁵¹ Mt. 73. § (4) és (5) bekezdés

⁸⁵² Tehát a csoportos létszámcsökkentés során figyelembe kell venni a nyugdíjasként minősülő és a vezető állású munkavállalót is.

⁸⁵³ BH2009. 89.

Az Mt. szabályozása ezen a gyakorlaton változtatott és egyértelművé tette, hogy kizárólag a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezéssel történő megszüntetés vehető figyelembe a csoportos létszámcsökkentés szempontjából.

Az Irányelv rendelkezéseivel egyezően a csoportos létszámcsökkentés számításánál a munkaviszonynak/közalkalmazotti jogviszonynak a határozott idő lejártával való megszűnése nem vehető figyelembe.⁸⁵⁴

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy határozott idejű munkaviszony esetén azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

A fentiek megszegésével közölt felmondás jogellenes.⁸⁵⁵

A munkavállalóknak megküldött tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak, valamint az állami foglalkoztatási szervnek is. Ezen kötelezettség megszegése azonban nem vezet a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelenségéhez.⁸⁵⁶ Az Mt. 74. §-a szerinti tájékoztatás megszegése esetén a munkáltató közigazgatási bírságot köteles fizetni.⁸⁵⁷ Felmerül ezzel kapcsolatban, hogy a jogharmonizációs követelményeknek megfelel-e a magyar szabályozás azáltal, hogy az állami szerv, illetve a munkavállalók képviselői felé fennálló tájékoztatási kötelezettség megszegése nem vezet a felmondás jogellenességéhez. Álláspontom szerint a jogkövetkezmény nem kellő súlyú, így a munkavállalók jogai nem megfelelően biztosítottak.

A jogalkotó lehetőséget biztosít a munkáltatónak, hogy a tárgyalás során kötött megállapodás rögzítse azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza.⁸⁵⁸ A megállapodás tartalmazhatja a munkavállalók azon csoportjait, amelyekre a létszámcsökkentés nem terjed ki, ilyen lehet például a hosszabb időtartamú munkaviszonyban állók, a három vagy több gyermeket, illetve a gyermekét egyedül nevelő szülők.⁸⁵⁹

Ehhez hasonló jogintézménnyel találkozunk a francia és a német jogban is.⁸⁶⁰

Az előzőekben bemutatottak alapján megállapítható, hogy a magyar szabályozás alapvetően összhangban van a Csoportos létszámcsökkentési irányelvvel. Az 1992. évi Mt. és az Mt. szerinti csoportos létszámcsökkentési fogalom megfelel az uniós követelményeknek, azonban a harminc napos szabály alkalmazására kialakított szabályok arra ösztönzik a munkáltatókat, hogy elhúzódó átszervezést hajtsanak végre ezzel kijátszva a felmondás csoportos létszámcsökkentés alá tartozását. Rámutattam továbbá, hogy a hazai szabályozás nem tekinthető szigorúnak, mivel nem határoz meg jogkövetkezményt arra az esetre, ha a munkáltató nem tartja be a konzultációs és tájékoztatási kötelezettségét a munkavállalói képviselők vagy a hatóság irányába, amely ahhoz vezethet, hogy a munkavállalók a jogsértő munkaviszony megszüntetés ellenére nem részesülnek a csoportos létszámcsökkentési

⁸⁵⁴ EBH2005. 1341.

⁸⁵⁵ Mt. 75. § (1) és (3) bekezdés

⁸⁵⁶ KOZMA-LŐRINCZ-PÁL i. m. Mt. 71. §-hoz fűzött kommentár.

⁸⁵⁷ Flt. 56/A. § (1) bekezdés

⁸⁵⁸ Mt. 76. § (1) bekezdés

⁸⁵⁹ Mt. miniszteri indokolás a 76. §-hoz.

⁸⁶⁰ Kommentár: magyarázat a 71.§-76.§-hoz

szabályok adta előnyökből. Álláspontom szerint ezzel kapcsolatban felmerül, hogy a magyar szabályozás megfelel-e az uniós jognak.

8.1.5. Egy gyakorlati probléma: a kollektív szerződés felmondása csoportos létszámcsökkentés esetén

Az eddigi talán kissé száraz és bonyolult jogi szabályozás fontosságát azt, hogy mennyire tudja befolyásolni a munkavállalók életét, egy a közelmúltban zajlott csoportos létszámcsökkentés példáján keresztül szeretném bemutatni.

Magyarország harmadik legnagyobb magánkézben lévő vállalkozása, a Tungstram Operations Kft. (a továbbiakban: Tungstram) 2022. április 27. napján jelentette be, hogy csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, melynek keretében a munkavállalói több mint felének, 1600 dolgozónak a munkaviszonyát szünteti meg.⁸⁶¹ A legutóbbi cégadatok szerint a Tungstram 2928 főt foglalkoztatott.⁸⁶² A cég vezetése a létszámcsökkentést a gazdasági helyzettel indokolta, mivel az elszálló energiaárak miatt a hagyományos izzógyártási tevékenység vesztéségesen működik, ezért annak a beszüntetése vált szükségessé.

Ezen bejelentést megelőzően, 2022 februárjában a Tungstram szintén gazdasági indokokra – így a Covid járvány termelési hatásaira, az energia és nyersanyag árak alakulására, a szállítási költségek növekedésére, a tervezett projektek elcsúszására és felfüggesztésére – hivatkozva⁸⁶³ felmondta a 2023-ig hatályos Kollektív Szerződés három pontját, amelyek mindegyike a munkaviszony megszüntetése esetére biztosított – a felmondási idővel, a végkielégítéssel és a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban – az Mt. általános szabályaihoz képest többlet jogokat a munkavállalók számára. Ennek következtében 2022 májusától, a munkáltatói felmondással érintett munkavállalók – az életkoruktól és a vállalatnál eltöltött idejüktől függően – 2-8,5 közötti havi juttatással (távolléti díj) kapnak kevesebb összeget, mint amire az eredeti kollektív szerződés rendelkezései alapján jogosultak lettek volna.

Az előbbi időponttól kezdve továbbá megszűnt az a szabály, hogy házastársaknak csoportos létszámcsökkentés esetén nem lehet egyszerre megszüntetni a munkaviszonyát.⁸⁶⁴ Ez azt jelentette, hogy csoportos létszámcsökkentés bekövetkezésekor előfordulhat olyan szerencsétlen helyzet, hogy egy családban mindkét kereső egyszerre veszíti el a munkáját és jövedelmét.

A létszámleépítés 2022 júliusában indult és országszerte összesen öt telephelyet érintett, először Kisvárdát és Hajdúböszörményt, majd Nagykanizsát, Zalaegerszeget, végül pedig ősszel Budapestet.⁸⁶⁵

A Tungstram a csoportos létszámcsökkentés bejelentését követően nem sokkal pedig csődvédelmet is kért. A csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény 1. § (2) bekezdése értelmében a csődeljárás olyan eljárás, amelynek során az adós – a csődegyezség megkötése érdekében – fizetési haladékot kap, és csődegyezség megkötésére tesz kísérletet, annak érdekében, hogy a fizetéseképtelenségi helyzet megoldódjon. A Kúria több eseti

⁸⁶¹ GÓLYA Ágnes: Itt a bejelentés: tömeges leépítés jön a Tungstramnál. *Forbes*. 2022. április 7.

<https://forbes.hu/uzlet/tungstram-tomeges-leepites-tungstram/>

BOZZAY Balázs: Idén 1600 embert küld el a Tungstram, felhagynak a hagyományos lámpagyártással. *Telex.hu*, 2022. április 27.

<https://telex.hu/gazdasag/2022/04/27/iden-1600-embert-kuld-el-a-tungstram-felhagynak-a-hagyomanyos-lampagyartassal>

⁸⁶² Cégadatok: <https://www.ceginformacio.hu/cr9311491388>

⁸⁶³ Tungstram Dolgozók Független Szakszervezete: <http://www.tdfsz.hu/>

⁸⁶⁴ GÓLYA i. m. II. rész

⁸⁶⁵ *Világ gazdaság*: Júliusban indul a létszámleépítés a Tungstramnál. 2022. május 17.

<https://www.vg.hu/cegvilag/2022/05/juliusban-indul-a-letszamleepites-a-tungstramnál>

döntésében is kifejtette, hogy „a csődeljárás célja az adós gazdasági helyzetének a hitelezőivel való egyezségkötéssel történő helyreállítása, tevékenységének folytatása érdekében.”⁸⁶⁶

A vállalat közleménye szerint a csődvédelemre azért volt szükség, hogy továbbra is fizetni lehessen a béreket, közterheket és a szükséges átalakulást is folytatni tudják.⁸⁶⁷

A csődeljárás keretében azonban a Tungsramnak nem sikerült megállapodnia a hitelezőivel, ugyanis nem fogadták el a reorganizációs tervet.

A Fővárosi Törvényszék ezért a 39.Fpk.975/2023/10. számú végzésében, 2023. január 23-i kezdő nappal, a Tungsram felszámolási eljárásának megindítását közzétette.⁸⁶⁸

Erre a nehéz helyzetre reagált az ellátórendszer is. A Fővárosi Önkormányzat bejelentette, hogy a budapesti telephelyről elbocsátott 400 dolgozó részére álláshelyeket ajánlanak fel a főváros cégeknél betöltetlen álláshelyekre.⁸⁶⁹

Az állami foglalkoztatási szerv célzott szolgáltatásokkal igyekezett segíteni a munka nélkül maradókat, például támogatott képzéseken való részvételi lehetőséggel.⁸⁷⁰

A fentiek alapján felmerül, hogy a kollektív szerződés felmondásának korlátozásával a munkavállalók nem esnének el a kollektív megállapodás nyújtotta előnyöktől. Véleményem szerint ez megvalósulhatna akár úgy, hogy a kollektív szerződés felmondása csoportos létszámcsökkentés esetén egy meghatározott ideig nem léphetne hatályba, így a munkáltatóknak nem lenne lehetősége megkerülni a kedvezőbb szabályok alkalmazását.

8.2. A munkajogi jogutódlás az uniós és a magyar jogban

Témánkhoz kapcsolódóan álláspontom szerint szükséges szót ejteni arról az esetről, amikor a munkáltató működésében a nála végbemenő befolyásszerzés (gazdasági értelemben vállalatfelvásárlás⁸⁷¹) okoz változást. Ez a polgári jogi ügylet ugyanis a legtöbb esetben átszervezést eredményez a munkáltatónál, de emellett a munkáltató személyében is változás történhet, ami hatással lehet – a menedzsmenten és a részvényeseken kívül – természetesen a munkavállalókra is.⁸⁷² A hazai terminológia a változás a munkáltató személyében megfogalmazást használja, ugyanakkor álláspontom szerint témánk okán kifejezőbb a munkajogi jogutódlás, így ezt szinonimaként használom.

Munkajogi jogutódlás esetén a munkáltatói oldalon következik be alanycsere, amely miatt a jogelőd munkáltatónál fennálló munkaviszonyok nem szűnnek meg, hanem átszállnak a jogutód munkáltatóra.⁸⁷³

A következőkben a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó uniós és hazai szabályokat járom körbe, különös tekintettel a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos rendelkezésekre.

⁸⁶⁶ BH2014. 118.

⁸⁶⁷ A Tungsram bejelentése: Csődvédelmet kér a Tungsram. 2022. május 11.

<https://index.hu/gazdasag/2022/05/11/csodvedelmet-ker-a-tungsram/>

⁸⁶⁸ Tungsram felhívás: <https://tungsram.com/hitelezoi-igeny-bejelentese-registratio-n-of-creditor-claims/>

⁸⁶⁹ *Pénzcentrum*: Újabb fordulat a Tungsram-ügyben: 1000 állást ajánlott fel a főváros az elbocsátott dolgozóknak 2022. május 4. <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20220504/ujabb-fordulat-a-tungsram-ugyben-1000-allast-ajanlott-fel-a-fovaros-az-elbocsatott-dolgozoknak-1124531>

⁸⁷⁰ Világgazdaság: Támogatott képzéseket indítanak a Tungsram elküldött dolgozóinak. 2022. május 18.

<https://www.vg.hu/cegvilag/2022/05/tamogatott-kepzeseket-inditanak-a-tungsram-elkuldott-dolgozoinak>

⁸⁷¹ A vállalatfelvásárlásokról részletesebben lásd: SZITA Natasa: Barát vagy ellenség?: a vállalatfelvásárlás szabályozása az Európai Unióba. In: POGÁCSÁS Anett- SZILÁGYI Pál-LÁNCOS Petra Lea - KOVÁCS Krisztián (szerk.): De lege ferenda: válogatott tanulmányok joghallgatók tollából. Budapest, Pázmány Press, 2016. 397-424., Továbbá: SZITA Natasa: Legjobb védekezés a támadás? *Iustum, Aequum, Salutare*, 2021/1., 267-285.

⁸⁷² *ADÓZÓNA*: Munkáltatói jogutódlás: már nem kötelező a dolgozókat értesíteni. 2012.11.15.

Elérhető: https://adozona.hu/munkajog/Munkaltatoi_jogutodlas_mar_nem_kotelezo_a_d_DHS4W9

⁸⁷³ GYULAVÁRI i. m. 157.

8.2.1. Az uniós szabályozás

Az Európai Unióban a csoportos létszámcökkentésre vonatkozó szabályozással együtt fogadták el a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek vagy vállalatrészek, üzemszerek átruházása esetén történő megóvására vonatkozó a Tanács 77/187/EGK irányelvet, melyet az évek során többször módosítottak.

A munkavállalók érdekeinek védelmét volt hivatott hangsúlyozni az 1989. december 19-én elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló Közösségi Charta, amely kimondta, a munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a megfelelő időben kell lehetővé tenni, különösen a vállalatokat érintő szerkezetátalakítási műveletekkel, illetve a munkavállalók foglalkoztatását érintő összefonódásokkal kapcsolatban.⁸⁷⁴

Az Európai Unióban 2001. március 12. napján fogadták el a Közösségi Charta fenti szabályát a preambulumban hivatkozó a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelvet (továbbiakban: Jogutódlási irányelv).

A szabályozás célja a munkavállalók védelme azáltal, hogy megóvja a munkaviszony során megszerzett jogait abban az esetben is, ha a munkáltató személyében változás áll be; továbbá átláthatóság biztosításával a vállalkozás átruházása miatt várható munkáltatóváltás esetére, a vállalkozás átadását megelőző tájékoztatási és konzultációs folyamat révén, kizárva ezzel azt, hogy a munkavállalók, illetve képviselőik felkészületlenek legyenek a munkakörnyezet megváltozására.⁸⁷⁵

A Jogutódlási irányelv tárgyi hatálya kiterjed valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházása (vagy ezek összefonódása esetére). Továbbá akkor jön létre átruházás, ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson.⁸⁷⁶

A Jogutódlási irányelv II. fejezete a munkavállalók jogainak védelmére vonatkozó szabályokat tartalmazza.

Az Irányelv alapvetően három pilléren alapuló védelmet biztosít a munkavállalóknak. Először is a munkaviszonyok automatikus átszállásával, másrészt a felmondás elleni védelemmel, harmadrészt pedig a munkavállalók képviselőivel történő kötelező konzultációval.⁸⁷⁷ Míg az

⁸⁷⁴ Közösségi Charta 7., 17. és 18. cikk

Elérhető: http://www.esely.org/kiadvanyok/1998_1/kozosségi_charta.pdf

⁸⁷⁵ WATSON i. m. 140.

⁸⁷⁶ Jogutódlási irányelv 1. cikk (1) bekezdés a) és b) pont.

A Jogutódlási irányelv alapján átadó minden olyan természetes vagy jogi személy, akinek, illetve amelynek az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonosi minősége megszűnik a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része tekintetében. Kedvezményezett pedig minden olyan természetes vagy jogi személy, aki, illetve amely az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonossá válik a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része tekintetében.

Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?qid=1529936288597&uri=CELEX:32001L0023>

További információk: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/57/a-munkavallalok-tajekoztatashoz-konzultaciohoz-es-reszvetelhez-valo-joga>

⁸⁷⁷ BARNARD i. m. 447-448. Természetesen a felmondás elleni védelem nem alkalmazható a munkáltató jogkörébe tartozó gazdasági okból történő felmondásra.

első kettő egyéni jogoknak minősülnek, addig a harmadik jogosultság kollektív jogosultságot jelent.⁸⁷⁸

Az átadót megillető – az átruházás napján fennálló munkaviszonyból eredő – jogok és kötelezettségek az átruházás következtében átszállnak a kedvezményezettre. A kedvezményezettnek továbbá kötelezettsége tiszteletben tartani a kollektív szerződésben foglalt feltételeket a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig, vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépéséig.⁸⁷⁹

Látható, hogy a Jogutódlási irányelv az automatikus átszállás elvét rögzíti, ennek értelmében a munkajogi jogutódlás időpontjában fennálló munkaviszonyok automatikusan átszállnak a jogelőd munkáltatóról a jogutódra. A munkajogviszony a maga egészében, az abban fennálló valamennyi joggal és kötelességgel együtt száll át.⁸⁸⁰

Témánk szempontjából kiemelendő azon szabály, hogy a vállalkozás vagy annak egy részének átruházása önmagában még nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra.⁸⁸¹ Ebből következően munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondást pusztán a munkáltató személyében bekövetkező változás nem alapoz meg. Természetesen ez a rendelkezés nem vonatkozik az olyan munkaviszony megszüntetésre, amelynek az oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez. Így, ha a vállalat vagy annak egy része átruházását követően átszervezésre hivatkozással a munkáltató megszünteti a munkaviszonyt, akkor az már jogszerű indoknak minősülhet. Viszont amikor nincsen gazdasági indok az elbocsátásra, akkor a jogviszony megszüntetése jogellenes.⁸⁸²

Olyan esetben, amikor közvetlenül a jogutódlás előtt szüntetik meg a munkavállaló munkaviszonyát, és a jogutódlás végbemenetelét követően azonnal munkaviszony létesül a korábbi munkavállaló és az átvevő vállalkozás között, vélelmezni kell, hogy a felmondásra nem gazdasági, technológiai vagy átszervezési okból került sor.⁸⁸³

Az Európai Unió Bírósága előtti előzetes döntéshozatali eljárásban merült fel kérdésként, hogy a gazdasági indokból való felmondás joga megilleti-e az átszállás előtt az átadó munkáltatót, vagy az átszállást követően az átvevőt jogosult az ilyen okból történő felmondásra. A Bíróság a Dethier⁸⁸⁴ ügyben arra az álláspontra helyezkedett, hogy ez a jog mind az átadót, mind pedig

⁸⁷⁸ WATSON i. m. 140.

⁸⁷⁹ Jogutódlási irányelv 3. cikk (1) bekezdés

⁸⁸⁰ BERKE Gyula: A munkajogi jogutódlás. *JURA*, 2001/1., 19-35. Elérhető:

<https://szakcikkadatbazis.hu/doc/3907381>

⁸⁸¹ Jogutódlási irányelv 4. cikk (1) bekezdés

⁸⁸² John McMULLEN: TUPE, Variation of Employment Terms, and the ETO Reason, *Industrial Law Journal*, Volume 43, Issue 3, September 2014. 370., <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwu019>

John McMullan kiemeli továbbá az Irányelv rendelkezésével kapcsolatban, hogy a jogutódlást követően a munkahely lokációjának megváltozása a gazdasági, technikai vagy szervezeti okból történő munkaviszony megszüntetés hatálya alá esik, megakadályozva ezzel azt, hogy az ilyen jellegű elbocsátások automatikusan jogellenesnek minősüljenek. In: John McMULLEN: TUPE: Ringing the (Wrong) Changes. The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 201. *Industrial Law Journal*, Vol. 43, No. 2, 2014. július, 155.

⁸⁸³ C-101/87 Bork ügy 3076. Elérhető:

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=95382&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&oc c=first&part=1&cid=12251422>

⁸⁸⁴ C-319/94 Dethier ügy. Elérhető:

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=43481&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&oc c=first&part=1&cid=12253076> Lásd még ehhez: Watson i. m. 170.

az átvevőt megilleti, ugyanakkor, ha az átadó általi felmondás ezen az alapon jogellenesnek minősül, akkor az átvevő a felelős ezért.⁸⁸⁵

Egy 2016-os spanyol ügy kapcsán a Bíróságnak azon szabályt kellett alkalmaznia, mely szerint az átruházás önmagában nem ad alapot a felmondásra. Álláspontja szerint, amennyiben egy önkormányzati zeneiskolát közbeszerzési szerződés alapján működtető vállalkozó a folyamatban lévő iskolaév vége előtt két hónappal megszünteti ezt a tevékenységet és elbocsátja az alkalmazottakat, a következő iskolaév elején pedig a tevékenységet az új nyertes ajánlattevő folytatja, úgy vélelmezhető, hogy a munkavállalók elbocsátására az e rendelkezés értelmében vett „gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez[ő]” okok miatt került sor; feltéve hogy az összes munkavállaló elbocsátását övező körülmények, valamint az új szolgáltató késedelmes kijelölése nem arra irányult, hogy megfosszák a munkavállalókat a Jogutódlási irányelv által a munkáltatói jogutódlás esetére biztosított jogoktól.⁸⁸⁶

Szintén a munkavállalót védő szabály, hogy amennyiben a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaviszony megszűnéséért.⁸⁸⁷ Ez a szabály a munkafeltételek lényeges és a munkavállaló számára hátrányos megváltozása esetére biztosít védelmet a munkavállalóknak.⁸⁸⁸

Berke Gyula úgy fogalmazza meg, hogy a rendelkezés egy fikció, „mely a munkáltató általi megszüntetés fikcióját rögzíti olyan tényállásokban, amelyekben nyilvánvalóan a munkajogviszony más okból való megszüntetése következik be.” Ennek célja a munkavállaló védelme abban az esetben, ha a munkafeltételek hátrányosan változnak a számára. A munkavállalót tehát olyan helyzetbe kell hoznia a jogalkotónak, mintha a munkáltató szüntette volna meg a munkaviszonyt, tehát ezért teljes mértékben a munkáltatót teszi felelőssé.⁸⁸⁹

Ahogy arra már utaltam a Jogutódlási irányelv a munkaviszony automatikus átszállásáról rendelkezik, amelyből az következhetne, hogy a munkavállalónak nincsen befolyása arra, hogy a munkaviszonya átszáll-e az új munkáltatóra vagy sem. Ennek ellenére van olyan tagállam, melynek munkajogi szabályozása lehetővé teszi, hogy a munkavállaló egyoldalú jognyilatkozatával megakadályozza az átszállást. Az ilyen tagállami szabályozás példája Németország, ahol a Bürgerliches Gesetzbuch (továbbiakban BGB)⁸⁹⁰ a 613a szakaszának (6)⁸⁹¹ bekezdésében úgy rendelkezik, hogy a munkavállaló írásban tiltakozással (ellentmondással) élhet a munkaviszony átszállása ellen, az átszállásról kapott tájékoztatást követő egy hónapon belül. A munkavállaló az ellentmondását, mind a jogelőd munkáltatónál, mind pedig a jogutód munkáltatónál megteheti.

⁸⁸⁵ Az ítélet 42. bekezdése úgy fogalmaz: „az átadó által röviddel a vállalkozás átruházása előtt jogellenesen elbocsátott, de az átvevő által fel nem vett munkavállalók az átvevővel szemben követelhetik, hogy elbocsátásuk jogellenes volt.”

⁸⁸⁶ C- 472/16. Sigüenza- ügy. Elérhető:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=204741&pageIndex=0&doclang=hu&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12260771>

Lásd részletesebben: John McMullen: Transfer of Undertakings: The Purposive Approach. *Industrial Law Journal*, Volume 48, Issue 2, 3 április 2019. 317–335.

⁸⁸⁷ Jogutódlási irányelv 4. cikk (2) bekezdés

⁸⁸⁸ BERKE i. m. 174.

⁸⁸⁹ BERKE i. m. 174.

⁸⁹⁰ Német Polgári Törvénykönyv

⁸⁹¹ Elérhető: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p2569

Az EUB emiatt több ügyben is vizsgálta azt a kérdést, hogy összeegyeztethető-e az uniós szabályozással a munkavállaló ellentmondáshoz való joga, ugyanis a Jogutódlási irányelv nem rendelkezik ilyen jogról.

Az egyik ilyen a Katsikas-ügy⁸⁹² volt, melyben kifejtette az EUB, hogy a 77/187/EK irányelv ezen a jogterületen csak részleges harmonizációt valósított meg, ezért azon szabályt, mely szerint a munkavállaló a korábbiakkal azonos feltételekkel marad az új munkáltatónál munkaviszonyban, nem lehet a munkavállalóval szembeni kötelezettségként értelmezni a munkaviszony fenntartására. Ugyanis egy ilyen kötelezés a munkavállaló alapvető jogaiba ütközne, tekintettel arra, hogy a munkavállaló szabadon választhatja meg a munkáltatóját, és nem kötelezhető, hogy olyan személynek végezzen munkát, akit nem szabadon választott. Ebből következik, hogy az irányelv 3. cikk (1) bekezdése nem zárja ki, hogy a munkavállaló a munkaviszonya átszállásának ellentmondjon, és ezzel lemondjon az irányelv általi biztosított védelemről. Abban az esetben, ha a munkavállaló döntése szerint nem folytatja a munkaviszonyt az átvevő munkáltatónál, a tagállamoknak nem kell biztosítaniuk, hogy a munkaszerződés vagy a munkaviszony fennmaradjon az átadó munkáltatóval. Így a tagállamok jogosultak annak szabályozására, hogy mi legyen a sorsa a munkajogviszonyoknak; előírhatják, hogy a munkaviszonyt vagy a munkáltató, vagy a munkavállaló általi megszüntetésként értékelik, ugyanakkor dönthetnek úgy is, hogy a munkaviszony fennmarad az átadó munkáltatóval.⁸⁹³

A Merckx-ügyben⁸⁹⁴ a Bíróság szintén arra jutott, hogy a tagállamoknak kell eldönteniük, hogy mi legyen a munkaviszony sorsa, ha a munkavállaló nem kívánja fenntartani a munkaviszonyt az átvevővel. A tagállamok dönthetnek úgy, hogy a munkaviszony akár a munkavállalói, akár a munkáltatói megszüntetés folytán szűnik meg.⁸⁹⁵

Az irányelv rendelkezései relatív diszpozitívak, tehát engedik a munkavállaló javára történő eltérést. Ebből következik az, hogy az uniós jog nem tiltja a munkavállaló ellentmondáshoz való jogát, de a munkavállaló védelme körében – az irányelv preambulumban rögzítetteknek megfelelően – a jogviszony fenntartásának jogát biztosítja. A jogviszony fenntartása ugyanakkor nem kötelezettsége a munkavállalónak. A tagállamok így viszonylag nagy mozgástérrel rendelkeznek arra vonatkozóan, hogyan oldják meg azt a helyzetet, ha a munkavállaló nem kívánja a munkaviszony átszállását.⁸⁹⁶

A III. fejezet részletesen meghatározza az átadóra és a kedvezményezettre vonatkozó tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeket. E körben tájékoztatni kell a munkavállalók képviselőit az átruházás időpontjáról, az átruházás indokairól, az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményeiről, a munkavállalókra nézve és a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről. Mind az átadó, mind pedig a kedvezményezett a megfelelő időben köteles a fenti tájékoztatást megtenni, ugyanakkor ennél pontosabb határidőt nem határoz meg az uniós szabályozás.⁸⁹⁷

⁸⁹² C-132/91., C-138/91., C-139/91. Grigoris Katsikas v. Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v. PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH egyesített ügyek.

Elérhető:

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=97984&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&oc c=first&part=1&cid=33648501>

⁸⁹³ Ítélet 31-36. pontjai.

⁸⁹⁴ C-171/94. és C-172/94. Albert Merckx and Patrick Neuhuys v Ford Motors Company Belgium SA. egyesített ügyek

⁸⁹⁵ Ítélet 39. pontja.

⁸⁹⁶ BERKE (2006) i. m. 163.

⁸⁹⁷ Jogutódlási irányelv 7. cikk (1) bekezdés

A tájékoztatás és konzultáció minimum feltételeként szabályozza a Jogutódlási irányelv, hogy annak legalább a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekre ki kell terjednie. Abban az esetben, ha a munkavállalók önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselőkkal, akkor is biztosítani kell számukra, hogy tájékoztatást kapjanak a fent felsoroltakról.⁸⁹⁸

A Jogutódlási irányelv a vállalat, üzlet, üzem fogalmakat nem határozta meg. Az Európai Unió Bírósága sem dolgozta ki ezen fogalmak jelentését, hanem felváltotta a gazdasági egység fogalommal. A jogutódlás szabályainak alkalmazásával kapcsolatban az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatából kiemelkedő jelentőségű az 1985-ös 24/85. sz. Spijkers-ügy, mely azóta is meghatározó az uniós és a tagállami bírósági gyakorlatban.⁸⁹⁹

Az ügy tényállása szerint a felperes a holland kisvárosban vágóhidat működtető Gebröders Colaris Abattoir BV vállalat (továbbiakban: Colaris) üzemvezetőjének asszisztenseként dolgozott. A Colaris megszüntette az üzleti tevékenységét és az ügy alperesei 1982. december 27-én megvették a vágóhidat, annak különböző üzemi helyiségeit és irodáit (ingatlanait), továbbá ingóságait. Az alperesek az átvétel időpontjától továbbra is üzemeltették a vágóhidat, a Colaris alkalmazásában álló valamennyi munkavállalót átvették, kivéve a felperest és még egy munkavállalót. Az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező bíróság megállapította, hogy a Colaris és az alperesek üzleti tevékenysége azonos volt, ugyanazt a tevékenységet folytatták, amelyeket a megvásárolt berendezések lehetővé is tettek. Ugyanakkor az alperesek az ügyfélkört nem vették át.

A felperes a kérelmében arra hivatkozott, hogy a 77/187/EGK irányelv szerinti vállalati átszállás valósult meg, így a Colarisnál fennállott munkajogviszonyából származó jogok és köteleességek az alperesekre szálltak át.

Az Európai Unió Bírósága az Irányelv preambulumból indult ki és kiemelte, hogy annak célja a munkavállalóknak a tulajdonosváltás esetére való védelme és különösen a munkajogviszonyból származó igényeik biztosítása. A gazdasági egység fogalma az uniós joggyakorlat szerint az erőforrások szervezett csoportja, melynek célja fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenység folytatása.⁹⁰⁰

A Bíróság döntésének talán legfontosabb megállapítása szerint az Irányelv célja „a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitásának” biztosítása – függetlenül a tulajdonos változásától. Ebből pedig következik, hogy az Irányelv értelmezésénél azt kell vizsgálni, hogy az átruházásra került egység megőrzi-e az identitását, változatlan marad-e.⁹⁰¹ Ennek megállapítására az EUB vizsgálandó szempontokat határozott meg (Spijkers-kritériumok),⁹⁰² melyek a következők:

1. az ingó és ingatlan vagyon átadása-átvétele,
2. az immateriális javak átruházása,
3. a személyzet jelentős részének a továbbfoglalkoztatása,
4. az átruházással érintett gazdasági egység által a jogutódlás előtt és azt követően folytatott tevékenységek hasonló volta,

⁸⁹⁸ Jogutódlási irányelv 7. cikk (6) bekezdés

⁸⁹⁹ BERKE Gyula: *JOGUTÓDLÁS A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN*. Pécs, 2006. 86.

Elérhető: <https://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/berke-gyula/berke-gyula-vedes-ertekezes.pdf>
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0024>

⁹⁰⁰ GYULAVÁRI i. m. 159.

⁹⁰¹ BERKE i. m. 88.

⁹⁰² Az EUB ehhez kapcsolódó joggyakorlatának részletesen bemutatásához lásd még: BERKE Gyula: Peres ügyek- A kiszervezés megítélése az európai munkajog fényében 1. rész. *HR & Munkajog*, 2014/7-8. 1-2.

5. az átadást megelőző tevékenység folytatása, illetve a folytatás lehetőségének fennmaradása

6. a gazdasági egység ügyfélkörének átvétele.

Természetesen ezen kritériumokat mindig az adott tényállás valamennyi lényeges körülményével összhangban kell vizsgálni.

Az EUB későbbi ítéleteiben is vizsgálta, hogy mely esetek tartoznak a Jogutódlási irányelv 4. cikk (1) bekezdése alá.

A gazdasági egység átszállásának megítélésében változást hozott a C-392/92. Schmidt-ügy⁹⁰³, melynek tényállása szerint az alperesi bank felmondott az egyik fiókjában takarítónóként foglalkoztatott felperesnek. A felmondásra a fiók átépítése miatt került sor; az átépítés kapcsán az alperes a fiók takarítását a Spiegelbank elnevezésű, egyébként az alperes számos más épületében is tevékenykedő takarító vállalkozásra bízta. A Spiegelbank az ügylet kapcsán ajánlatot tett a felperesnek, hogy a korábbinál magasabb havi munkabérért hajlandó őt új munkaszerződés alapján továbbfoglalkoztatni. A felperes erre nem mutatott hajlandóságot, mert úgy ítélte meg, hogy a takarítandó alapterület növekedésével valójában csökken az óradíja, ezért az ajánlatot nem fogadta el. Emiatt az alperes a munkaviszonyt megszüntette.⁹⁰⁴ A munkavállaló a felmondást keresettel támadta meg, amelyet az elsőfokú bíróság elutasított. Az EUB az előzetes döntéshozatali eljárásban kifejtette, hogy a tényállás szerinti jogügylet a Jogutódlási irányelv hatálya alá tartozik, mert nem okozhatja az irányelv kizárását az, hogy a kiszervezendő tevékenység a munkáltató szempontjából mellékesnek tekinthető, illetve az a körülmény sem, hogy az ügylet nem járt vagyontárgyak átadásával. Az identitását megőrző gazdasági egység átadása-átvétele szempontjából ugyanis az a döntő, hogy az azonos vagy hasonló gazdasági, üzleti tevékenységet az új jogosult folytatja, vagy újakezdi-e. Egyértelmű, hogy ebben az esetben semmilyen materiális vagy immateriális erőforrás átruházása nem történt meg. Az EUB kiemelte, hogy a Jogutódlási irányelv munkavállalókat védő céljából következik, hogy annak alkalmazása nem függhet az előbbi kritérium figyelembevételétől.

Lényegében ezen értelmezés alapján a kiszervezéses jogügyletek mindegyike a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlást eredményezett volna, és a kiszervezéssel érintett tevékenységet végző munkavállalók átvételének kötelezettségét jelentette volna,⁹⁰⁵ valamint egyben a munkáltatók gazdasági kérdésekben megvalósuló szabadságát is korlátozta volna.

Az EUB a C-13/95. Süzen-ügyben⁹⁰⁶ a Schmidt-ügyhöz képest differenciáltabb álláspontot fogalmazott meg a gazdasági egység átszállásával kapcsolatban. Kifejtette ugyanis, hogy önmagában az a körülmény, hogy az új jogosult vállalkozás által ellátott (kiszervezett) tevékenység azonos vagy hasonló, nem jelenti a gazdasági egység átszállását. A Spijkers kritériumok alapján ugyanis az egység fogalma nem csak a tevékenységből áll, hanem számos más tényezőtől (vezetők, személyzet, üzemi eszközök) is függ. Ezen tényezők fontosságát ugyanakkor a tevékenység jellege is befolyásolja. Egyes gazdasági tevékenységek esetében a materiális javak átadása a meghatározó, míg más tevékenységek esetében nem, hiszen azok releváns materiális vagy immateriális eszközök nélkül is működtethetők. Az EUB kiemelte, hogy az emberi erőforrásokon alapuló gazdasági egység (például: takarítási tevékenység)

⁹⁰³ C-392/92. Christel Schmidt kontra Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen ügy.

⁹⁰⁴ BERKE Gyula: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez. 2023. évi Jogtár-formátumú kiadás. Mt. 36. §-hoz fűzött kommentár.

⁹⁰⁵ BERKE i. m. 2. (2014./7-8.)

⁹⁰⁶ C-13/95. Süzen kontra Zehnaecker Gebäudereinigung Krankenhausservice ügy.

esetén az átvétel megállapíthatóságához nem csak a tevékenység azonossága vagy hasonlósága szükséges, hanem a személyzet nagy részének átvétele is.

A fenti értelmezések akként foglalhatók össze, hogy azon gazdasági ágazatokban, amelyekben a gazdasági egység lényegét a materiális vagy immateriális erőforrások alkotják, az identitását megőrző gazdasági egység átvételéhez ezen eszközök átadása szükséges. Ezzel szemben, azon ágazatokban, ahol a szervezett emberi erőforrás a gazdasági egység lényege, az identitás megőrzésének feltétele a munkavállalóknak, vagy jelentős részüknek az átvétele.

A gyakorlat alapján a munkavállalók átvétele a feltétele a jogutódlásnak, ami így egybeesik a jogkövetkezmennyel. Ez pedig ahhoz vezet, hogy a munkáltatók diszkrecionális, szerződéses akaratától függ, hogy a jogutódlás megvalósul-e. Ez azonban álláspontom szerint ellentétes a Jogutódlási irányelv céljával, ugyanis csökkenti a munkavállalók védelmének szintjét.

A gazdasági egység átszállása, ahogy arra már a korábbiakban utaltam, nem csak a klasszikus értelemben vett polgári jog területét érinti, hanem munkajogi értelemben a munkáltató átszervezéséhez vezethet. Ebből következően fontos elhatárolási kérdés lehet egy jogellenes munkaviszony megszüntetés miatti eljárásban, hogy a jogutód tevékenysége azonos-e a jogelődével, ugyanis függhet ettől, hogy jogszerű volt-e a gazdasági okból való felmondás vagy sem.

8.2.2. A munkajogi jogutódlás a magyar jogban

A munkáltató oldalán bekövetkező alanycserének a szocialista gazdaságban és munkajogban értelemszerűen nem volt komoly jelentősége.⁹⁰⁷ Az 1980-as évek végétől azonban több okból is előtérbe került a jogutódlás kérdése. Ahogy azt már korábban kifejtettem, a rendszerváltást megelőzően a vállalatok általában állami tulajdonban voltak, így a munkajogi jogutódlás kérdései kevésbé merültek fel, hiszen a munkaviszonyból fakadó jogokat az összmunkaviszonyban töltött idő alapulvételével ítélték meg. Az állami tulajdon privatizációja során az állami vállalatok egésze alakult át gazdasági társasággá, vagy a vállalat egyes üzemeit, részlegeit vitte be (apportálták) gazdasági társaságba.⁹⁰⁸

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 1992. november 26. napján hozta meg 154. számú állásfoglalását, mely a gazdasági és politikai rendszerváltást követő egyik legkiemelkedőbb munkajogra vonatkozó bírói döntés volt. A privatizáció során számos munkáltatónál létszámleépítést hajtottak végre. Az akkor hatályos szabályozás szerint a munkavállalót a munkaviszony alapján megillető jogokat főszabályként a fennálló munkajogviszony alapján, nem pedig az összmunkaviszonyban töltött idő alapján (azaz a privatizációs ügyletet megelőzően munkajogviszonyban töltött időket is figyelembe véve) ítélték meg. Ebben a helyzetben mondta ki azt a Legfelsőbb Bíróság, hogy a munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Ehhez képest a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll, és különösen a felmondási idő, valamint a végkielégítés számítása során a jogelődnél munkaviszonyban töltött időt is figyelembe kell venni.

Az állásfoglalás indokolása kifejtette, hogy „jogutódlásnak kell tekinteni az egyetemes jogutódlás mellett az üzemnek, üzletnek, munkahelynek megállapodáson alapuló átvételét is, ha az átvevő az átadó jogaiba lép.” Vonatkozott ez különösen a munkáltatói üzem egészére vagy meghatározott részére vonatkozó jogátruházásra, például adásvétel, csere, bérlet,

⁹⁰⁷ RADNAY József: A munkajogi jogutódlás kérdései. *Gazdaság és Jog*, 2004/2., 17-22. Elérhető:

<https://szakikkadatbazis.hu/doc/3041303>

⁹⁰⁸ BERKE i. m. 210.

haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén.⁹⁰⁹ Kiemelendő, hogy a Legfelsőbb Bíróság 1992-ben már figyelemmel volt a munkáltató személyében bekövetkező változások esetére a munkajogviszonyokról rendelkező 77/187/EGK irányelv szabályaira.⁹¹⁰

A munkajogi jogutódlás két típusát különböztette meg az 1992. évi Mt.⁹¹¹ egészen 2012 júniusáig, az egyik a jogszabályon alapuló jogutódlás, a másik pedig a jogügyleten alapuló volt.⁹¹² Ezen utóbbi jogutódlás megvalósulhatott gazdasági egység (pl. egy üzem) adásvétele vagy egyéb hasonló jogügylet eredményeként.⁹¹³

A hatályos Mt. több szempontból is változtatott a korábbi szabályozáson. Egyrészt megváltoztatta a jogintézmény elnevezését: a korábbi „munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás” helyett „a munkáltató személyében bekövetkező változás” megjelölést alkalmazza. Emellett az Mt. már nem tartalmaz külön szabályt a munkáltató személyében bekövetkezett jogszabályon alapuló jogutódlás esetére.

A szabályozás logikája az, hogy ha a jogrendszerben jogszabály rendelkezik egy jogalany általános jogutódlással való megváltozásáról, „azaz megszűnéséről és egyúttal a törvény erejénél fogva új jogalany létrejöttéről, úgy ez magától értetődően érinti a munkajogviszonyokat is. Az általános jogutódlás joghatása ugyanis - jogszabály kivételes rendelkezése hiányában -, hogy a megszűnő jogalany valamennyi joga és kötelessége (a kifejezetten a személyhez tapadó kivételével) a jogszabály erejénél fogva a jogutódlásra száll át; e joghatás szükségképpen kiterjed a jogalannyal fennálló munkajogviszonyokra is. A jogalkotói megítélés szerint tehát ez az esetcsoport külön munkajogi szabályozást nem igényel.”⁹¹⁴

A jelenlegi szabályozás szerint a gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja)⁹¹⁵ jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.⁹¹⁶

A hazai szabályozás tehát – az 1992. évi Mt.-hez hasonlóan – igazodott az uniós bírói gyakorlathoz, hiszen a munkáltató személyében bekövetkező változásokkor a gazdasági egység átvételéről rendelkezik, ami tágabb kategória, mint a vállalkozás, vagy az üzem fogalma. Ugyanakkor a hazai meghatározás nem nevesíti, hogy az identitását megőrző gazdasági egység kerül át. Ennek oka lehet, hogy az uniós gyakorlat kialakította a gazdasági egység átvételének feltételeit, melyek között szerepel, hogy az átszállás során a gazdasági egységnek meg kell őriznie identitását, mely a korábbi tevékenység tényleges folytatásában vagy újakezdésében

⁹⁰⁹ MK 154. állásfoglalás.

⁹¹⁰ BERKE (2006) i. m. 212.

⁹¹¹ 1992. évi Mt. 85/A. §

⁹¹² NEUMANN László-PRUGBERGER Tamás (szerk.): A munkáltatói jogutódlás esete. Novotni Alapítvány, Miskolc, 2004. 30.

⁹¹³ NEUMANN László-PRUGBERGER Tamás (szerk.): A munkáltatói jogutódlás esete i. m. 30-31.

Lásd továbbá: Adózóna: Munkáltatói jogutódlás: már nem kötelező a dolgozókat értesíteni. 2012. november 11. Elérhető: https://adozona.hu/munkajog/Munkaltatoi_jogutodlas_mar_nem_kotelezo_a_d_DHS4W9

⁹¹⁴ BERKE Gyula: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez. 2023. évi Jogtár-formátumú kiadás. Mt. 36. §-hoz fűzött kommentár.

⁹¹⁵ A bírói gyakorlat alapján a munkajogi jogutódlás vizsgálatánál az átadott szolgáltató tevékenység jellegét, ezen belül a jelentős eszközök és személyzet igénybevételének szükségességét is értékelni kell (EBH2014. M.6.).

⁹¹⁶ Mt. 36. § (1) bekezdés

nyilvánul meg.⁹¹⁷ A hazai bírói gyakorlat pedig az Irányelvvel és az uniós gyakorlattal egyezően határozta meg a gazdasági egység fogalmát.⁹¹⁸

Az EUB és a magyar bírósági gyakorlat is részletesen foglalkozott azzal, hogy mely jogügyletek alapozzák meg a munkáltató személyében bekövetkező változást. Az uniós joggyakorlat ilyenek találta nem csak a tulajdon átruházására vonatkozó, hanem a használati jog átengedésére irányuló ügyletet is és a határozott idejű szerződések megszűnését is. A hazai esetjog is a munkajogi szabályozás hatálya alá tartozónak tekinti a bérleti szerződéseket, a leányvállalattá alakulás esetét és a gazdasági társaságba való bevitelt is. Összegezve tehát ilyen jogügyletnek kell tekinteni minden olyan jogügyletet, amely alkalmas a munkáltatói irányítási hatalom, illetve jog jogosultjának a kicserélésére (megváltoztatására), azaz másként: a gazdasági egység fölötti (irányítási) hatalom megszerzésére.⁹¹⁹

A Jogutódlási irányelv szabályainak megfelelően rendelkezik az Mt. az átadó munkáltató tájékoztatási kötelezettségéről az átvevő felé, így az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett munkaviszonyokból, valamint a versenytildalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről.

Részletesen szabályozza a törvény a munkavállalók értesítését is; az átvevő munkáltató ugyanis az átszállás napján a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról,⁹²⁰ valamint a jogszabályban meghatározott munkafeltételek változásáról.⁹²¹ A munkáltató személyében bekövetkező változás viszont akkor is bekövetkezik, ha ezen tájékoztatás elmarad.⁹²²

A hazai szabályozás az átadó és az átvevő munkáltató egyetemleges felelősségét rögzíti; ennek értelmében a munkavállaló az átszállást megelőzően esedékessé vált követelését az átszállást követő egy éven belül az átadó (korábbi) és az átvevő (jelenlegi) munkáltatóval szemben is érvényesítheti.⁹²³

Annak ellenére, hogy a munkáltató kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változásra hivatkozással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt,⁹²⁴ az Mt. egy speciális felmondási lehetőséget biztosít a munkavállaló részére. Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszonyát felmondással azért szünteti meg, mert a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna, akkor a végkielégítés és a munkaviszony szabályai oly módon alkalmazandók, mintha munkáltatói felmondással szűnt volna meg a munkaviszony.⁹²⁵

⁹¹⁷ BERKE Gyula: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez. 2023. évi Jogtár-formátumú kiadás. Mt. 36. §-hoz fűzött kommentár. ISBN 978-963-594-215-2

⁹¹⁸ BH2019. 26.

⁹¹⁹ BERKE Gyula: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez. 2023. évi Jogtár-formátumú kiadás. Mt. 36. §-hoz fűzött kommentár. Ehhez lásd továbbá PRUGBERGER-TÓTH i. m. 39., KISS - BERKE-BANKÓ: A vállalkozások átstrukturálásának európai munkajogi problémái. i. m. 60.

⁹²⁰ Mt. 38. §

⁹²¹ Mt. 46. § (1) bekezdés

⁹²² BH2020. 279.

⁹²³ Mt. 39. §

⁹²⁴ Mt. 66. § (3) bekezdés

⁹²⁵ Mt. 40. § (1) bekezdés

A munkavállaló a fenti okból történő felmondását – főszabálytól eltérően⁹²⁶ – köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. A munkavállaló a felmondáshoz való jogával határidőhöz kötötten élhet; a felmondását a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül be kell nyújtania.⁹²⁷

A munkavállaló felmondáshoz való joga a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az Mt.-vel került először szabályozásra; előtte – annak ellenére, hogy Magyarország az Európai Unióhoz való csatlakozásból fakadó jogharmonizációs kötelezettségének eleget tett – ilyen szabály nem volt a magyar munkajogban.

Egyes – téves – álláspontok szerint, ennek az volt az indoka, hogy a Jogutódlási irányelv 4. cikk (2) bekezdése szerinti tényállás a magyar szabályozásban nem valósulhatott meg, hiszen a jogok és a kötelezettségek változatlanul szállnak át a jogelőről a jogutódra, így a munkafeltételek lényeges és a munkavállaló számára hátrányos megváltozása nem következhetett be. A munkafeltételek jogutód munkáltató általi megváltoztatása ezen álláspont szerint csak jogellenes lehetett, ami a munkavállaló rendkívüli felmondását alapozhatta meg.

Az az álláspont, mely szerint a munkafeltételek munkavállalókra nézve hátrányos változása kizárólag jogellenes munkáltatói magatartás miatt következhet be, azonban nem volt megalapozott. A munkajogviszony tartalmát – a felek jogait és kötelezettségeit – ugyanis nem csak a munkaszerződés határozza meg. Jogok és kötelezettségek fakadhatnak a kollektív szerződésekből, az üzemi megállapodásokból és az egyoldalú munkáltatói nyilatkozatokból is. Abban az esetben például, ha az átadó munkáltatónál nem volt hatályban kollektív szerződés, az átvevőre viszont vonatkozik, akkor előfordulhat, hogy az átvétellel a kollektív szerződés rendelkezései a korábbinál hátrányosabb munkafeltételeket eredményeznek. Az egyoldalú munkáltató aktusok pedig – összhangban az Mt. 16. § és 17. §-sal⁹²⁸ – nem szállnak át a jogutódlással, valamint az átvevő munkáltatónak a munkáltatói szabályzatban joga van a munkavállalók jogainak megváltoztatására. Ebből is megállapítható, hogy nem csak jogellenes munkáltatói eljárás során válhatnak kedvezőtlené a munkafeltételek.⁹²⁹

Véleményem szerint a jogalkotó korábban azért nem tartotta szükségesnek szabályozni a munkavállaló fenti speciális felmondási jogát, mert egyéb jogintézmények rendelkezésre álltak. Így az általános felmondáshoz való joga a munkavállalónak, amellyel bármikor indokolás nélkül élhetett továbbá, ha a munkakörülményeiben számára hátrányos változás jogellenes módon következett be, akkor rendkívüli felmondással is megszüntethette a munkaviszonyt.

Az Alkotmánybíróság az MK 154. számú állásfoglalással kapcsolatban kifejtette, ha a munkavállaló a jogutód munkáltatóval munkaviszonyát nem kívánja fenntartani, alkotmányos alapjogának negatív formájával szabadon élhet; munkaviszonyát felmondással megszüntetheti, nem illetik azonban meg azok a kedvezmények, amelyek munkáltatói felmondás esetén a számára járnak. Ezzel azonban semmiféle alkotmányos jog nem sérül.⁹³⁰

Szintén oka lehetett a szabályozás hiányának, hogy a jogalkotó ezzel szerette volna ösztönözni a tranzakciókat, és nem kívánta terhesebbé tenni a munkáltatók kötelezettségeit.

⁹²⁶ Az Mt. 66. § (1) bekezdéséből következően a felmondást a munkáltatónak kell indokolni, a munkavállalónak nincsen ilyen kötelezettsége.

⁹²⁷ Mt. 40.§ (1) bekezdés (2) és (3) bekezdés

⁹²⁸ A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatait és a kötelezettségvállalását általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével is megteheti.

⁹²⁹ BANKÓ – BERKE – KISS – SZŐKE i. m. Kommentár az Mt. 40. §-hoz.

⁹³⁰ 500/B/1994. számú AB határozat.

Ugyanakkor a fentiek ellenére munkavállaló védelmi szempontokból, valamint az uniós szabályozás és gyakorlat alapján is az volt a helyes, hogy bevezetésre került a munkavállaló felmondáshoz való joga a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére.

A munkavállaló tehát akkor, ha a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt a munkafeltételek lényegesen, hátrányosan változnak és a munkaviszony fenntartása aránytalan terhet jelentene, felmondással élhet. Fontosnak tartom kiemelni, hogy a hazai szabályozás szűkebben határozza meg a munkavállaló általi munkaviszony megszüntetést, mint az uniós szabályozás. A Jogutódlási irányelv ugyanis a 4. cikk (2) bekezdésében jogviszony megszűnést említ, melybe a közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetés is beletartozik. A magyar szabályozás természetesen nem zárja ki, hogy a felek közös megegyezéssel szüntessék meg a munkaviszonyt, ugyanakkor ebben az esetben a 40. § szerinti kedvező feltételeket nem kell alkalmazni.⁹³¹

Lényeges a munkavállalói felmondás szempontjából, hogy mi tartozik a munkafeltétel fogalmába. Az erre vonatkozó bírói gyakorlat alapján a munkafeltételek fogalmát széleskörűen szükséges értelmezni, ebbe nemcsak a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei, hanem a kollektív szerződésnek a munkavállaló munkaviszonyból eredő jogaira és kötelezettségeire – ideértve a díjazásra – vonatkozó valamennyi rendelkezése is beletartozik.⁹³²

A munkavállaló felmondására vonatkozik az Mt. 64. § (2) bekezdése, mely szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. Ebből következik, hogy a bizonyítási érdek és teher ebben az esetben nem a munkáltatón van, hanem a munkavállaló köteles bizonyítani a konjunktív körülmények fennállását. Így azt az eseményt, mely szerint a munkáltató személyében változás következett be, ezen túlmenően azt a feltételt, hogy a rá irányadó munkafeltételek megváltoztak, továbbá, hogy e két változás egymással okozati összefüggésben állt. A munkafeltételek körében további minősített körülményt vár el a jogalkotó az e jogával élni kívánó munkavállalótól, így a munkafeltételnek egyrészt lényegesen, másrészt a hivatkozó félre hátrányosan kell megváltoznia. Ezen két minősítésnek együttesen és okozati összefüggésben kell fennállnia azzal a követelménnyel, hogy emiatt a munkaviszony fenntartása sérelemmel, még hozzá aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.⁹³³

Lényegesnek minősül a változás, ha az a munkavállaló díjazásának jelentős csökkenését vonja maga után, esetleg a munkaidő-beosztására van negatív hatással, melynek következtében például elnehezülnek a családi körülményei.⁹³⁴

A Fővárosi Törvényszék mint másodfokú bíróság egy anonimizált határozatában a munkafeltételek megítélésével kapcsolatban úgy foglalt állást, hogy „azoknak szubjektíve, azaz a munkavállaló számára kell lényeges, a további munkavállalói teljesítést aránytalanul elnehezítő változást hoznia, illetve aránytalan sérelmet okoznia. A változással bekövetkezett sérelem arányosságának, aránytalanságának megítélése során a konkrét munkavállaló tényleges helyzetére, munkakörére, munkakörülményeire...stb. kell figyelemmel lennie.”⁹³⁵

Az Mt. szabályozása szerint a munkavállalói felmondás jogszerűsége esetén alkalmazni kell a 70. § és a 77. § szerinti rendelkezéseket, így a munkavállalót a felmondási idő legalább felére fel kell menteni a munkavégzés alól és a felmentés tartamára távolléti díj illeti meg, továbbá – amennyiben az általános feltételek fennállnak – végkielégítés is jár neki. Ezzel a jogalkotó

⁹³¹ BANKÓ – BERKE – KISS – SZÓKE i. m. Kommentár az Mt. 40. §-hoz.

⁹³² EBH 2000.349.

⁹³³ BH 2018.9.260.

⁹³⁴ BERKE-TAKÁCS i. m. 52.

⁹³⁵ Fővárosi Törvényszék Mf.680357/2016/8.

olyan helyzetbe hozza a munkavállalót, mintha a munkáltató felmondása folytán került volna sor a munkaviszony megszüntetésére.

A munkáltatói felmondáshoz kötődő rendelkezés, hogy kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás, nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.⁹³⁶ Gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a munkáltató által megjelölt egyéb felmondási indok valótlán és okszerűtlen, ha a felmondás tényleges oka a munkáltató személyében bekövetkező változás.⁹³⁷ Ha például a jogutód munkáltató a jogutódlással érintett munkavállaló munkaviszonyát azért szünteti meg felmondással, mert magasabb szaktudással rendelkező munkavállalókat kíván alkalmazni, ezért az adott munkavállaló számára felajánlható munkahely nincsen, akkor ez nem ütközik az Mt. 66.§ (3) bekezdésébe, hiszen ez esetben a felmondás nem a munkáltatói jogutódláson alapul.⁹³⁸ Ezen szabály szintén a Jogutódlási irányelv 4. cikk (1) bekezdésén alapul. Ugyanakkor nem következik belőle az átvevő átszervezési, létszámcsökkentési jogának kizárása (a fenti szabályok figyelembevételével), kizárólag az, hogy önmagában a munkáltató személyében bekövetkező változás (szerkezeti változtatás nélkül) nem szolgálhat a munkáltatói felmondás indokául.⁹³⁹

Munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó munkáltatónál az átvétel időpontjában hatályban lévő kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek átszállnak, és az átvevő az átvétel időpontját követő egy évig köteles azokat fenntartani.⁹⁴⁰ A munkafeltételek körébe nem kizárólag a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei, hanem a kollektív szerződésnek a munkavállaló munkaviszonyból eredő jogaira és kötelezettségeire, így a díjazásra vonatkozó valamennyi rendelkezése is beletartozik.⁹⁴¹

8.2.3. A kiszervezés és a munkáltató személyében bekövetkező változás

Az átszervezés körében bemutatott kiszervezésnél már utaltam arra, hogy a munkáltató tevékenysége egy részének más szolgáltató általi ellátásának jogi megítéléséhez az egész folyamat részletes vizsgálata szükséges. A gazdasági egység átszállásakor vizsgálandó feltételek kérdésköre nemcsak az EUB gyakorlatában merült fel időről időre, hanem a hazai bírói gyakorlatban is.

A Kúria az uniós gyakorlatot is figyelembe véve dolgozta ki az elhatárolási szempontokat arra vonatkozóan, hogy mikor következik be munkáltatói jogutódlás kiszervezés esetén. Az ügyre ugyan még az 1992. évi Mt. rendelkezései voltak alkalmazandóak, azonban az Mt. hatálybalépése nem érintette a jogutódlási tényállások tárgykörét, tehát jelenleg is precedensképes döntésről van szó.⁹⁴²

Az ügy tényállása szerint⁹⁴³ a felperes határozatlan idejű titkárságvezető munkakörben dolgozott az alperesnél. Az alperes – gazdasági megfontolásokra és a titkársági feladatok külső cég általi ellátására hivatkozva – rendes felmondással megszüntette a felperes és két másik, a titkárságon dolgozó munkavállaló munkaviszonyát. Az alperes a MPH Zrt.-vel korábban kötött megbízási szerződést 2009. szeptember 1-jén módosította, megbízva a H. úton lévő központi irodában a titkársági feladatok ellátásával akként, hogy a szükséges szakembereket, szellemi

⁹³⁶ Mt. 66. § (3) bekezdés

⁹³⁷ BERKE i. m. 5. (2014)

⁹³⁸ HÖS Nikolett: A munkáltatói jogutódlás szabályai a magyar munkajogban. Debreceni Jogi Műhely, 2005.

Elérhető: <https://szakcikkkadatbazis.hu/doc/8876183>

⁹³⁹ Kommentár a 66. § (3) bekezdéshez

⁹⁴⁰ Mt. 282. § (1) bekezdés

⁹⁴¹ EBH2000. 349.

⁹⁴² BERKE i. m. 1. (2014)

⁹⁴³ EBH2014.M.6.

erőforrásokat az MPH Zrt., az infrastruktúrát pedig az alperes biztosította, ugyanakkor a megbízási szerződés nem rendelkezett a munkavállalók továbbfoglalkoztatásáról. Az MPH Zrt. a megbízással kapcsolatos tevékenység ellátásához álláshirdetéseket adott fel, tehát a feladat ellátásához szükséges munkaerő eredetileg nem állott rendelkezésére.

Az ügyben eljáró elsőfokú bíróság⁹⁴⁴ megállapította a munkaviszony jogellenes megszüntetését. A bíróság álláspontja szerint megvalósult – az EUB terminológiát használva – erőforrások olyan szervezett csoportjának átadása az MPH Zrt.-nek, amely identitását megőrizve önállóan alkalmassá vált az átadás előtti tevékenység ellátására. Rögzítette a bíróság, az átadó és az átvevő között létrejött, polgári jogi (jelen esetben megbízási) szerződés körébe tartozik, hogy az átadott tevékenységet milyen formában nyújtja a továbbiakban a megbízott fél. Ugyanakkor az, hogy polgári jogviszony keretében rendelkeznek erről a felek, még nem zárja ki a munkáltatói jogutódlás megvalósulását és az ehhez kapcsolódó munkajogi jogkövetkezményeket. A jogutódlás legfontosabb eleme ugyanis a jogelőd tevékenységének vagy elkülönített részének a jogutód általi megállapodáson alapuló átvétele, amely jelen esetben az alperes és az MPH Zrt. közötti kétoldalú megállapodás alapján megvalósult, és ez önmagában létrehozta a munkajogi jogutódlást. Az elsőfokú bíróság a felmondás indokának nem az átszervezést, hanem a munkáltatói személyében bekövetkező jogutódlást tekintette, emiatt a felmondás indoka nem volt valós.

A másodfokú bíróság⁹⁴⁵ az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és elutasította a keresetet, mivel az elsőfokú bíróság okszerűtlenül értékelte a bizonyítékokat és helytelenül értelmezte a jogszabályt a döntése meghozatala során. A másodfokú bíróság által megállapított tényállás szerint az alperes és az MPH Zrt. közötti megbízási szerződés alapján az alperes teljes körű szolgáltatást vett igénybe az ügyviteli és adminisztrációs feladatainak ellátására. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a jogutódlást elsődlegesen a jogügylet jellege, a felek megállapodása alapján kell vizsgálni. A munkaügyi perben ugyanis az nem bírálható felül, hogy a tevékenységet hogyan és milyen jogviszony keretében szervezi meg egy cég. Az ügyben az alperesi vállalkozás akként döntött, hogy a titkársági feladatokat megbízási jogviszony keretében látja el, ezért nem volt a továbbiakban szüksége saját titkárságra. Az alperesi munkáltató a szervezeti egységének minősülő titkárságot vagy annak egy részét, valamint anyagi, illetve nem anyagi erőforrásait nem adta át a megbízott cégnek. Az alperes a megbízást megelőzően a titkársági feladatokat ellátó szervezeti egységét és a titkárnői munkaköröket megszüntette, és az ahhoz tartozó munkafolyamatokat, feladatokat szervezte ki megbízási keretében.⁹⁴⁶ Ez pedig a vállalkozó gazdasági természetű döntése, amely munkaügyi jogvita keretében nem kérdőjelezhető meg, azt a bíróság nem vizsgálhatja.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint tehát a munkáltatói jogutódlás megvalósulását elsősorban a felek közötti jogügylet alapján kell vizsgálni. Az ügyben pedig a megbízási szerződés nem anyagi erőforrások átadására, hanem egy szolgáltatás igénybevételére irányult. Az elsőfokú bíróság – erre vonatkozó kereseti kérelem nélkül és hatáskör hiányában – felülbírálta a felek közötti szerződéses jogviszonyt, mellyel súlyos eljárási szabálysértést

⁹⁴⁴ M. 256/2010/28.

⁹⁴⁵ Mf. 633.731/2012/5.

⁹⁴⁶ A másodfokú bíróság ítéletében példaként említette, hogy a kiszervezés klasszikus este a jogi feladatok ellátására megbízási adása ügyvédi irodának, akár úgy is, hogy a munkáltató megszünteti az addigi jogi feladatokat ellátó szervezeti egységét és akár úgy is, hogy a megbízott ügyvédi iroda a munkáltatónál teljesíti a megbízási feladatokat. Ettől még a korábbi jogi feladatokat ellátó munkavállalók tekintetében nem válik az ügyvédi iroda jogutód munkáltatóvá, bár az sem kizárt, hogy a szerződő felek így állapodjanak meg.

követett el. Tehát a másodfokú bíróság szerint a felmondás valós és alapos indoka alapján jogszerű volt.

Érdeemes megemlíteni, hogy a másodfokú bíróság arra is hivatkozott, hogy az „állandó bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltató személyében bekövetkező változás folytán a munkavállalók a munkájukat ugyanott, ugyanolyan feltételekkel végzik tovább a munkajogi jogutódlás megvalósulása feltételezett.” Azt is hangsúlyozta, hogy a megbízott vállalkozás munkáltatóvá válása a felek szerződéses akaratától függ; tehát amennyiben ilyen szándéka nem volt a feleknek, akkor a szolgáltatást nyújtó megbízott nem válik jogutód munkáltatóvá. (A másodfokú bíróság szerint lényeges különbség van „a munkáltatói jogutódlás” és a szerződő fél „jogutód munkáltatóvá válása” között.)

Mind az elsőfokú, mind pedig a másodfokú bíróság hivatkozott a Jogutódlási irányelv fogalom értelmezésére, mely alapján „a jogutódlás bekövetkezik már az erőforrások átruházásával és a jogutódlás jogkövetkezményei nem köthetők a munkavállalók továbbfoglalkoztatásához. A munkavállalók továbbfoglalkoztatásának kötelezettsége a jogutódlás egyik jogkövetkezménye, nem pedig feltétele, azaz a munkáltatói jogutódlás megállapításához nem szükséges a munkavállalói állomány tényleges átvétele.”

A Kúria a felülvizsgálati eljárás során⁹⁴⁷ – egyezően a másodfokú bírósággal – kiemelte, hogy a munkáltató gazdálkodási körébe tartozó – így a bíróság által felül nem bírálható – célszerűségi döntés az, hogy egyes feladatokat milyen módon láttat el. Rámutatott továbbá arra, hogy az ügy lényegi kérdése az, hogy a feladatellátás választott módja alapján az identitását őrző gazdasági egység átadás-átvétele és ezáltal a munkajogi jogutódlás megvalósult-e.

Hivatkozott a Kúria a Jogutódlási irányelvre, valamint a Spijkers-kritériumokra is. Kifejtette ezek alapján, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás megvalósulásának feltétele az identitását megőrző gazdasági egység átruházása a jogelőről a jogutódra. A jogutódlás bekövetkezik már az erőforrások átruházásával, és a jogutódlás jogkövetkezményei nem köthetők a munkavállalók továbbfoglalkoztatásához. Az akkor valósul meg ugyanis, ha a gazdasági egység a jogutódlást követően megőrzi identitását. A következetes uniós gyakorlat⁹⁴⁸ alapján a Kúria arra a következtetésre jutott, hogy a perbeli titkársági tevékenység munkaerőn és nem materiális javakon alapuló gazdasági tevékenység, melynek identitását megőrző átadás-átvétele a munkavállalók lényeges részének átvétele nélkül nem valósítható meg. Abban az esetben, ha a személyzet jelentős részét nem foglalkoztatják tovább, akkor a munkáltató személyében nem következik be változás. Ha emellett pedig az alperesi munkáltató a kiszervezett tevékenységet és az ahhoz tartozó munkaköröket ténylegesen meg is szünteti, akkor az erre alapított felmondás nem jogellenes.

A Kúria nagy hangsúlyt fektetett arra, hogy a megbízási szerződést kötők akartak-e munkavállalót átadni-átvenni. Mivel az ügyben a megbízási szerződés rendelkezésre állt, a Kúria arra az álláspontra jutott, hogy az okiratok alapján eldönthető a jogvita.

A Kúria az indokolásában nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy alperes biztosította a tevékenységhez szükséges materiális javakat (az infrastruktúrát, az irodákat, az irodai eszközöket) az MPH Zrt.-nek, ebből az következik, hogy azon tevékenységek esetén,

⁹⁴⁷ Mfv. 10.090/2013/6.

⁹⁴⁸ A korábbiakban ismertetett Süzen-ügy, valamint a 229/96. és C-74/97. Hernández Vidal és mások, C-172/99. Oy Liikenne, C-340/01. Abler, C-51/00 Temco ügyekben hozott döntések.

amelyeknél a munkaerő a meghatározó erőforrás, az összes többi erőforrás átadása lényegtelen.⁹⁴⁹

A Kúria a másodfokú határozatot hatályában fenntartotta.

A másodfokú bíróság és a Kúria határozatából az is következik, hogy az átszervezés (a tevékenység megszüntetése, az üzem bezárása) és a gazdasági egység átadás-átvétele gyakorlatilag vagylagos, alternatív viszonyban vannak.

Az uniós gyakorlat és a hazai bírói gyakorlat is arra a következtetésre jutott, hogy a materiális és immateriális erőforráson alapuló gazdasági egységek esetén az átadó és átvevő felek közötti szerződés a munkavállalók átvételével kapcsolatban irreleváns, ugyanis az átadott javakhoz kapcsolódó munkaviszonyok a jogszabály erejénél fogva szállnak át. Ezzel szemben az emberi erőforráshoz kötődő tevékenységek esetén a feleknek a munkavállalók továbbfoglalkoztatására irányuló szándéka a meghatározó, míg az eszközök átadása nem számít.

Ez a gazdasági tevékenység szerint megkülönböztető, relativizáló értelmezés ugyanakkor a munkavállalók védelme szempontjából ellentmondásos. A Jogutódlási irányelv célja a munkavállalók, illetve a munkavállalói igények védelme. Az EUB gyakorlata során kiemelte, hogy az irányelvet annak céljával összhangban kell értelmezni. A munkavállaló igénye – a munkaviszony rendeltetéséből fakadóan –, hogy a munkaviszony fennmaradjon. A gazdasági egység átruházása során ez kizárólag a munkáltató döntési szabadságának, jogügyleti szabadságának, végső soron pedig a vállalkozás szabadságának korlátozásával lenne biztosítható.

Az alapvetően emberi erőforráson alapuló gazdasági tevékenységek körében mind az uniós, mind pedig a hazai bíróságok a vállalkozások szabad döntéshez való jogát helyezik előtérbe, szemben a Jogutódlási irányelv munkaviszony védelmi céljával. Nem vitás, hogy a vállalkozások szabadon dönthetnek arról, hogy milyen jogviszony keretében látják el a tevékenységüket. Berke Gyula álláspontja szerint viszont – a Jogutódlási irányelv céljára tekintettel – nem tartozhat a felek szerződési szabadsága körébe, hogy fenn kívánják-e tartani a munkaviszonyokat. Amennyiben ez lehetséges lenne, akkor az Irányelv céljának érvényesülése az emberi erőforráson alapuló tevékenységek esetében kizárható lenne.⁹⁵⁰

Nyilvánvaló, hogy a munkavállalói érdekek védelme és a vállalkozás szabadsága kerül szembe ezen esetekben. Álláspontom szerint az emberi erőforráson alapuló tevékenységek kiszervezése esetén indokolt lenne figyelembe venni azt, hogy a megbízott vállalkozás rendelkezik-e már a feladat ellátásához szükséges munkaerővel.

Igenlő válasz esetén ugyanis nem lenne elvárható a megbízottól, hogy jogutódlással átvegye a megbízó munkavállalóit is, hiszen így munkaerő-feleslege keletkezne.

Ha azonban – mint a most részletesen tárgyalt ügyben – a megbízott nem rendelkezik saját dolgozókkal az átvett tevékenységek elvégzéséhez (például azonnal álláshirdetést ad fel a tevékenységgel kapcsolatos munkakörökre), akkor az eredeti munkavállalók átvétele kevésbé sértené a döntési szabadságát. Így véleményem szerint ezen esetekben az irányelv célja megvalósítható lenne anélkül, hogy alapjogok sérülnének.

Az eset alapján tehát az átszervezés fogalma alá tartozik, ha a munkáltató meghatározott tevékenységét a klasszikus munkajogi jogviszony helyett polgári jogi jogviszony (kiszervezés,

⁹⁴⁹ BERKE i. m. 8. (2014)

⁹⁵⁰ BERKE i. m. 9. (2014)

outsourcing) vagy munkaerő-kölcsönzés keretében végzik. Fontos elhatárolási kérdés azonban, hogy a kiszervezéssel megvalósuló átszervezés egyben munkáltató személyében bekövetkező változáshoz is vezet-e.

9. Részösszegzés

A fejezet utolsó egységében a csoportos létszámcsökkentéssel, valamint a munkáltatói jogutódlással foglalkoztam.

Álláspontom szerint a magyar szabályozás nagyrészt összhangban van a Csoportos létszámcsökkentési irányelv szabályaival, a jogharmonizációs kötelezettségének az ország eleget tett. A következőkben azonban szeretnék rávilágítani néhány olyan szabályozási területre, melyek fejlesztése a munkaviszony megszüntetések negatív hatásait enyhítené, és hasznosak lennének nem csak a munkavállalóknak, hanem a munkáltatóknak és a gazdaságnak is.

A magyar szabályozás az Irányelvnek megfelelően határozza meg a csoportos létszámcsökkentés fogalmát. A harminc napos szabállyal bár eleget tesz az Mt. a jogharmonizációs kötelezettségének, ugyanakkor a gyakorlat azt mutatja, hogy a felmondások időbeli megosztásával és elhúzódó átszervezéssel könnyen megkerülhetővé válik a munkavállalók számára kedvezőbb munkaviszony megszüntetési szabályok alkalmazása. Ezen tendencia visszaszorítását nehezíti, hogy a bírói gyakorlat egyértelműen amellet foglalt állást, hogy a létszámcsökkentés ütemezése a munkáltató döntési jogkörébe tartozik, az jogvita tárgyát nem képezheti.⁹⁵¹

Megállapítható továbbá, hogy számos, a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalókat védő rendelkezés került be mind az uniós szabályozásba, mind pedig a hazai jogszabályokba; így mindenekelőtt fontosnak tartom kiemelni a munkáltató tájékoztatási és konzultációs kötelezettségét, valamint a tárgyalási kötelezettségét.

Ugyanakkor abban egyértelmű különbség van, hogy az uniós szabályozás nagyobb hangsúlyt fektet a létszámcsökkentés következményeinek enyhítését szolgáló szociális intézkedések kidolgozására. Magyarországon ugyanis ez nem kötelező, pusztán egy lehetőség, amire kitérhetnek a felek a tárgyalások során. Álláspontom szerint a munkavállalók védelmét nagymértékben növelné, ha a magyar szabályozás is bevezetne szociális intézkedéseket (például: bértámogatás, átképzések) a csoportos létszámcsökkentés esetére.

A munkáltatók tárgyalási kötelezettségével kapcsolatban pedig véleményem szerint kedvezőbb lenne, ha a 15 napos határidő meghosszabbítható lenne, mert több ideje lenne a munkáltatónak a szakszervezettel, üzemi tanáccsal egyeztetni és nagyobb eséllyel tudnának kompromisszumra, egyezsége jutni. Ez a csoportos létszámcsökkentéssel érintettek számának csökkenésének vezethetne.

Szintén kiemeltem, hogy az Mt. jogkövetkezményi rendszere nem hatékony abban az esetben, ha a munkáltató megszegi a tárgyalási és konzultációs kötelezettségét, mely egyértelműen csökkenti a munkavállalók védelmi szintjét, továbbá felmerül, hogy a jogharmonizációs kötelezettséget sem teljesíti ezáltal a hazai szabályozás.

Kitértem arra, hogy szűkítette az Mt. azt, hogy mely munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatok alapozzák meg a csoportos létszámcsökkentést, és a munkavállaló által

⁹⁵¹ Kúria Összefoglaló vélemény 42.

kezdeményezett közös megegyezést kivette ezen körből, melynek folytán, ha a munkavállaló a munkáltató működésével kapcsolatos ok miatt tartja szükségesnek közös megegyezéssel megszüntetni a munkaviszonyt, akkor nem alkalmazhatók rá vonatkozóan a csoportos létszámcsökkentés szabályai, ami munkavállaló számára hátrányos.⁹⁵² Tehát felmerül, hogy Magyarország ezzel megsérti a jogharmonizációs kötelezettségét is az EUB gyakorlata értelmében.

Álláspontom szerint a munkavállalók védelme megvalósul a hatályos Mt. szabályozása alapján, ugyanakkor a védelem szintje növelhető lenne többek között a tárgyalási periódus hosszabbításának lehetőségével, a munkavállalók képviselőivel való konzultációval, illetve azzal, ha a munkáltatóknak kötelező lenne szociális terv elkészítése.

Felmerül továbbá a Tungstram ügy kapcsán, hogy a kollektív szerződés felmondásának korlátozásával a munkavállalók nem esnének el a kollektív megállapodás nyújtotta előnyöktől. Ez megvalósulhatna akár úgy, hogy a kollektív szerződés felmondása csoportos létszámcsökkentés bejelentése esetén egy meghatározott ideig nem léphetne hatályba, így nem tudnák a munkáltatók kiküszöbölni a kedvezőbb szabályok alkalmazását.

A munkáltatói jogutódlás szabályainak vizsgálatakor megállapítottam, – hasonlóan, mint a csoportos létszámcsökkentésnél – a Jogutódlási irányelv célként tűzi ki a munkavállalók védelmét azáltal, hogy a munkaviszony során megszerzett jogaikat a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén is garantálja.

Az Irányelv széleskörű, mind egyéni, mind pedig kollektív jogokat biztosító védelmet nyújt azáltal, hogy rendelkezik a munkaviszonyok automatikus átszállásáról a vállalat átruházása esetére, a felmondás elleni védelemről, valamint a munkavállalók képviselőivel (ezek hiányában a munkavállalókkal) való konzultációról. Továbbá az automatikus átszállás elvéhez kapcsolódóan hangsúlyozza az Irányelv, hogy az átvevő munkáltatónak kötelező tiszteletben tartani az átadó munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződést.

A munkáltató felmondási tilalmával kapcsolatban kiemeltem, hogy azt lényegében szűken értelmezi a jogszabály; önmagában az átruházás (a jogutódlás) ténye nem szolgálhat felmondás alapjául, ugyanakkor az átruházás miatt bekövetkező átszervezés, létszámcsökkentés vagy egyéb gazdasági ok már jogszerű munkaviszony megszüntetési ok lehet. Az EUB széleskörű gyakorlatot alakított ki a felmondási tilalomra és a gazdasági indokból való felmondásra vonatkozóan. Ez alapján vélelmezni kell a felmondás jogellenességét gazdasági indokra hivatkozás esetén, ha a munkavállaló munkaviszonyát közvetlenül az átruházás előtt szüntetik meg, majd az átruházást követően azonnal munkaviszony létesül a munkavállaló és az átvevő közt.⁹⁵³ A gazdasági indokból való felmondás joga megilleti az átadó és az átvevő vállalkozást is, ugyanakkor, ha az átadó vállalkozás felmondásáról kiderül, hogy jogellenes volt, azért az átvevő a felelős.⁹⁵⁴

Utaltam arra, hogy az uniós szabályozás tartalmazza azokat a minimumfeltételeket, melyekre a tájékoztatásnak, valamint a konzultációnak ki kell kiterjednie, illetve fontos garanciális

⁹⁵²Ilyen eset lehet például, ha a munkáltatónál lévő átszervezés okán más feladatokat kell ellátnia a munkavállalónak, aki emiatt kívánja közös megegyezéssel megszüntetni a munkaviszonyt, hogy ne kelljen kitöltenie a felmondási időt, vagy, hogy a közös megegyezésben végkielégítésről is meg tudjanak egyezni a munkáltatóval.

⁹⁵³ C-101/87 Bork-ügy

⁹⁵⁴ C-319/94. Dethier-ügy

szabálynak tartom, hogy a munkavállalókat közvetlenül kell informálnia az átadó vagy átvevő vállalkozásoknak a rájuk vonatkozó intézkedésekről, ha nincsen munkavállaló képviselő.

Az uniós gyakorlat alapján megállapítható, hogy az Irányelv kiemelt célja a gazdasági egység körében fennálló munkaviszonyok folyamatosságának biztosítása.

Részletesen elemeztem jogesetek alapján, hogy a gazdasági egység átszállása megállapításának milyen feltételei vannak. Az EUB gyakorlata sokáig nem volt egységes, kérdéses volt többek között a kiszervezés megítélése is.⁹⁵⁵ Az utóbbi időkben kialakult álláspont lényege, hogy abban a gazdasági ágazatban, ahol a gazdasági egységet materiális vagy immateriális javak alkotják, az identitását megőrző gazdasági egység átvételéhez ezen eszközök átvétele szükséges. Ettől eltérően, ha a szervezett emberi erőforrás a gazdasági egység fő alkotóeleme, az identitás megőrzésének feltétele a munkavállalók legalább jelentős részének átvétele.

Ugyanakkor ezzel kapcsolatban problémaként merül fel, hogy ilyen esetben a jogutódlás feltétele, valamint a jogkövetkezmény egybe esik. Továbbá a munkavállalók átvétele kizárólag a munkáltató szerződéses akaratától függ, ezáltal lényegében kizárhatóvá válhat az Irányelv alkalmazása.

A magyar szabályozással kapcsolatban megemlítettem, hogy a szocialista berendezkedés miatt csak az 1980-as években jelent meg a jogutódlás. A privatizációkor kérdésként merült fel, hogy a jogutód vállalkozásoknál továbbfoglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyát hogyan érinti a jogutódlás. Az MK 154. számú állásfoglalás rendezte a helyzetet lényegében az akkori jogutódlásra vonatkozó uniós szabályokkal egyezően, hiszen a munkaviszonyok kontinuitását mondta ki.

Az Mt. az uniós szabályokkal és gyakorlattal egyezően határozza meg a munkáltató személyében bekövetkező változás fogalmát, továbbá abban is egységes a két szabályozás, hogy azon jogügyletek alapozzák meg jogutódlást, melyek a munkáltatói irányítási hatalom kicserélésére alkalmasak.

A hazai szabályozás a jogharmonizációs kötelezettségnek eleget téve rendelkezik a munkáltatók tájékoztatási kötelezettségéről a munkavállalók irányába. Továbbá a munkavállalók számára kifejezetten előnyös módon kimondja az Mt. az átadó és az átvevő munkáltató egyetemleges felelősségét a munkavállaló olyan követelésének érvényesítésekor, ami még az átszállást megelőzően keletkezett.

Habár az Mt. alapján sem szolgálhat munkáltatói felmondás alapjául pusztán a jogutódlás, a munkavállalónak speciális felmondási joga van akkor, ha a jogutódlás következtében a rá irányadó munkafeltételek olyan lényeges és hátrányos megváltozása következett be, mely számára a munkaviszony fenntartása aránytalan sérelemmel járna. Ebben az esetben a munkavállalót olyan jogot illetik meg, mintha munkáltató szüntette volna meg a munkaviszonyt. A munkavállalót így nem éri hátrány abban az esetben, ha amiatt kell megszüntetnie a munkaviszonyt, mert annak fenntartása számára aránytalan hátránnyal járna.

Ahogy az uniós szabályozásnál, úgy az Mt. értelmezése alapján is arra az álláspontra jutottam, hogy az átruházás okán bekövetkező gazdasági változások, a munkáltató működését befolyásoló felmondási okok lehetnek, így megalapozhatják a munkaviszony jogszerű megszüntetését. A hazai szabályok alapján természetesen a felmondással szembeni feltétel,

⁹⁵⁵ Lásd a Schmidt és Süzen-ügyek elemzését.

hogy az világos, valós és okszerű is legyen, így a bírósági eljárások vizsgálatának erre egyértelműen ki kell térniük.

Hangsúlyoztam, hogy munkáltató személyében bekövetkező változáskor a hatályos kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek is átszállnak, melybe beletartoznak a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei mellett a díjazásra vonatkozó rendelkezések is. Az átvevő az átszállástól számított egy évig ezeket nem változtathatja meg. Ez a munkavállalókat egyértelműen védő szabály, mely megakadályozza azt, hogy az új munkáltató az átszállást követően rövid időn belül a kollektív szerződésben csökkenteni tudja a munkavállalók jogait.

Hosszan elemeztem egy magyar jogesetet a kiszervezés és a munkáltatói jogutódlás elhatárolásával kapcsolatban. Elsődlegesen fontos leszögezni, hogy abban egységes a gyakorlat, a munkáltató gazdasági körébe tartozó, a bíróság által nem vizsgálható döntés, hogy egyes feladatokat milyen módon lát el. Az ügy lényegi kérdése az volt, hogy a feladatellátás választott módja alapján az identitását őrző gazdasági egység átvétele és így a jogutódlás megvalósult-e.

Az eset alapján arra lehet következtetni, hogy azon gazdasági tevékenységeknél, amelyeknél az emberi erőforrás a lényeges tényező, az egyéb materiális erőforrások átadása lényegtelen.

Tehát mind az uniós, mind pedig a hazai gyakorlat – az Irányelv fő céljával szemben – arra az álláspontra helyezkedett, hogy a materiális és immateriális javakon alapuló gazdasági egységek átadása esetén a munkavállalók átadására vonatkozó megállapodás irreleváns, mivel a munkaviszonyok automatikusan átszállnak. Ugyanakkor az emberi erőforrásokon alapuló tevékenységek esetén az eszközök átadása nem számít, csak a felek szerződési szándéka a munkavállalók átadására vonatkozóan. Ez a megkülönböztetés azonban a munkavállalók szempontjából aggályos, hiszen lényegében a munkaviszonyok átszállása a második esetben pusztán a munkáltatók döntésétől függ, és ez az Irányelv munkaviszony védelmi céljával nem áll összhangban, ellentétes azzal.

VI. rész

Gazdasági helyzetek hatása a munkaviszony megszüntetésére és a Fővárosi Törvényszék gyakorlata

1. Bevezetés

Az Mt. munkáltató működésével összefüggő okból történő munkaviszony megszüntetési szabályainak és az elmúlt több mint 30 év bírói gyakorlatának bemutatását követően azon gazdasági helyzeteket vizsgálom, melyek komoly hatással voltak a közelmúltban a munkaviszonyokra. Így a dolgozat V. és egyben utolsó része két nagyobb egységre, fejezetre bontható, az elsőben közelebbről is körbejáróm a munkaerőpiacot nagyban befolyásoló gazdasági történéseket, melyek az országokat a felmondási rendszereik átalakítására sarkallták, majd pedig ezzel összefüggésben a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondások indokára fókuszálok a Fővárosi Törvényszék gyakorlatát elemezve.

Kétségtelen, hogy az elmúlt években több jelentős esemény történt, amely határokon átnyúlóan, nemzetközi szinten is megbolygatták a gazdaságokat. Az egyik ilyen az amerikai ingatlanpiac összeomlásával összefüggő 2008-as gazdasági válság volt. Köztudomású, hogy ebben az időszakban Európában jelentősen nőtt a munkanélküliség, melyre az uniós tagállamok a munkajogi szabályozásuk módosításával reagáltak. Ezen munkajogi változásokra, elsősorban a munkaviszony megszüntetését befolyásoló tendenciákra térek ki a következőkben.

Nem sokkal azután, hogy a gazdasági válságot követően a munkanélküliségi mutatók ismét a válság előtti állapotra csökkentek, az Európában 2020 elején megjelenő Covid-19 járvány miatti gazdasági leállások okoztak visszaesést, amelyek ugyancsak súlyosan érintették a munkáltatókat és a munkavállalókat egyaránt. Érdekes kérdés ezzel kapcsolatban, hogy a 2008-as válságot követően hogyan reagáltak az uniós államok munkajogi szempontból az újabb regresszióra? Ugyanazon lépéseket tették-e meg, hasonló folyamatok játszódtak-e le vagy tanulva az előzőkből, változtattak a megoldási mechanizmuson?

A fejezet első felében tehát igyekszem a fenti kérdésekre választ kapni, különösen a hazai szabályozásban bekövetkező változások alapján.

A második részében pedig a disszertációhoz készült kutatásra fókuszálok. A kutatás során a Fővárosi Törvényszék területén a covid okozta gazdasági visszaesés idején a 2020 és 2022 között jogerősen befejezett munkáltatói felmondással összefüggő eseteket vizsgáltam. A kutatásban szereplő ügyek kapcsán röviden kitérek a munkaügyi perek eljárásjogi szabályaira, különös tekintettel arra, hogy az új polgári eljárásjogi törvény 2018-ban lépett hatályba és a munkaügyi perek szerkezetét is átalakította. Az eljárásjogi kitekintést követően a gazdasági okból történő felmondásokat vizsgálom a bírói gyakorlaton keresztül, külön figyelmet fordítva arra, hogy a korábbiakban elemzett gyakorlathoz képest milyen eltérések, változások figyelhetők meg, illetve melyek azok a szempontok, amelyeket a bíróságok továbbra is irányadónak tartanak.

2. A munkaerőpiacot befolyásoló gazdasági helyzetek

Az eddigiekben már többször érintettem a munkaviszonyt befolyásoló gazdasági körülményeket, azonban eddig mindig csak a munkáltatóra és a munkavállalóra gyakorolt közvetlen hatás formájában, amely legrosszabb esetben a munkaviszony megszüntetéséhez vezethet.

Egyes értelmezések szerint a munkajog felfogható egyfajta válságjogként is abban a tekintetben, hogy az alapvetően védelmi, szociális funkciói a gazdasági elvárások miatt egyre

nehezedő nyomásnak vannak kitéve. A gazdasági élet zavarai ugyanis közvetlenül érintik a munkaerőpiacot, ezáltal pedig a munkaviszonyokat.⁹⁵⁶

Az elmúlt másfél évtized két globális válsága, a 2008-ban indult gazdasági válság, majd a 2020-2022 közötti Covid-19 járvány kétségtelenül az egész világra kiterjedő gazdasági visszaesést okozott, és ez komoly hatással volt a foglalkoztatottságra és a munkajogi szabályokra is.

Érdeemes megemlíteni, hogy a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó nemzeti szabályok értékelését befolyásolja az adott ország szociális ellátó rendszere, a nyugdíjrendszere és az adózási szabályai is.⁹⁵⁷

2.1. A 2008-ban indult gazdasági válság

A 2008-ban indult válság az uniós tagállamokat nem azonos mértékben sújtotta. Legkevésbé érintette negatívan gazdasági értelemben a válság Németországot, Ausztriát és Lengyelországot. A következő csoportban – valamivel jobban, de – még mindig enyhén befolyásolta az északi országokat, Norvégiát és Svédországot, illetve Belgiumot és Szlovákiát. Őket követte aránylag továbbra is gyenge hatással Franciaország, Csehország, Bulgária, Luxemburg és Hollandia. Jóval negatívabban hatott a válság Magyarországra, Olaszországra, Dániára, Szlovéniára és Angliára, míg a leginkább Görögországot, Spanyolországot, Írországot, Lettországot rázta meg.⁹⁵⁸

Ennek ellenére a munkaerőpiacon végbemenő tendenciák hasonlóak voltak mindegyik országban: munkahelyek számának és a munkaidőnek csökkenése, a túlórák számának visszaszorítása, a munkahelyek bizonytalanságának növekedése, a munkavállalók választási lehetőségeinek beszűkülése, a bérek befagyasztása és a bérek csökkentése.⁹⁵⁹

Ezek a folyamatok természetesen a munkanélküliségi mutatókon is nyomott hagytak, a 2008-as adatokhoz képest, 2010-ben mintegy 5 millió munkahely szűnt meg, az OECD államokban pedig összesen 20 millióval nőtt a munkanélküliek száma.⁹⁶⁰

A válságból történő kilábalás nehézségét mutatja, hogy az EU munkanélküliségi rátája 2011 után ismét emelkedni kezdett, 2013-ban elérte a 10,8 %-ot, ami 0,3 százalékpontos növekedést jelent 2012-hez képest. 2013-ban a munkanélküliségi mutató Ausztriában 4,9 %, Németországban 5,3 %, Luxemburgban 5,9 %, Máltán 6,5 % és Hollandiában 6,7 %, míg Magyarországon 10,2 % volt. Ehhez képest Görögországban 27,3 %-ra, Spanyolországban 26,4 %-ra, Horvátországban 17,2 %-ra és Portugáliában 16,5 %-ra növekedett.⁹⁶¹

⁹⁵⁶ KUN Attila: A VÁLSÁGOK MUNKAJOGA ÉS A MUNKAJOG VÁLSÁGA: MOZGÁSTEREK ÉS LEHETSÉGES KIUTAK. Jogászegyleti Értekezések 2023. 36.

⁹⁵⁷ Erika KOVÁCS: Individual Dismissal Law and the Financial Crisis: An Evaluation of Recent Developments. *European Labour Law Journal*. Volume 7, Issue 3, 2016. 369.

⁹⁵⁸ Eurofound i. m. 3. További érdekes statisztikák és diagramok találhatóak a tanulmányban.

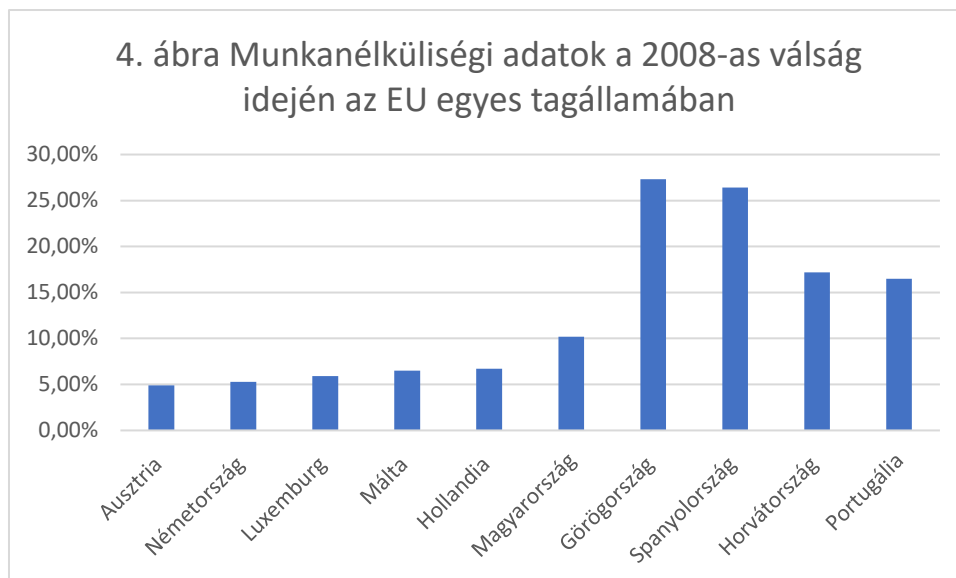
⁹⁵⁹ The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound): Impact of the crisis on working conditions in Europe. 2013. 2. Elérhető: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1212025s/tn1212025s.pdf

⁹⁶⁰ KSH: A válság hatása a munkaerőpiacra. 2010. április, 2. Elérhető: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/valsagmunkaeropiacra.pdf>

⁹⁶¹ Eurostat: Labour force survey overview 2013.

Elérhető:

https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Archive:Labour_force_survey_overview_2013



A gazdasági és pénzügyi válságra reakcióként azon országok, ahol a leginkább nőtt a munkanélküliség, olyan jogszabály-módosításokat fogadtak el, mellyel csökkentették a munkajogi védelem szintjét, és munkáltatói szempontból egyszerűbbé tették a munkaviszony megszüntetését. Ezek a változások ugyanakkor növelték a munkavállalók munkahelyi bizonytalanságát.

Az Európai Unióban már a válságot megelőzően is a flexicurity koncepcióval összefüggésben megjelentek azon álláspontok, mely szerint szükséges a szabályok rugalmasabbá tétele a felmondási idővel, a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos költségekkel, valamint az egyéni és a kollektív munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban.⁹⁶² Az Európai Bizottság álláspontja szerint a szigorú felmondási szabályok a munkaerőpiac merevségét okozzák és akadályozzák a foglalkoztatottság növekedését.⁹⁶³

Kovács Erika ezt úgy foglalta össze, hogy a felmondás elleni védelemre vonatkozó szabályokat a foglalkoztatottság, a termelékenység és a növekedést akadályozó tényezőként értelmezik, továbbá a munkaerőpiac szerkezeti problémáit is ezen szabályokra vezetik vissza.⁹⁶⁴

Spanyolországban, Görögországban,⁹⁶⁵ Portugáliában⁹⁶⁶ és Olaszországban⁹⁶⁷ a Nemzetközi Valutaalap és az Európai Bizottság ösztönzésére módosították a felmondási jogukra vonatkozó szabályokat. Az elfogadott változások egyrésze a munkáltatói felmondással kapcsolatos védelem szintjét csökkentette, míg a másik része a munkaviszony felmondásával járó költség

⁹⁶² Jobs, jobs, jobs. Creating more employment in Europe : report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. November 2003. 31. Elérhető: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eba3e718-ec56-4da4-8b01-0c9101c8d4ac>

⁹⁶³ Annual Growth Survey: advancing the EU's comprehensive response to the crisis. Brussels, 12.1.2010 COM(2011) 11 final. 7. Elérhető: https://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/pdf/2011/com2011_11_en.pdf

⁹⁶⁴ KOVÁCS i. m. 370.

⁹⁶⁵ Evangelia PSYCHOGIOPOULOU: Welfare Rights in Crisis in Greece: The Role of Fundamental Rights Challenges. In: Claire KILPATRICK-Bruno DE WITTE (szerk.): Social Rights in Times of Crisis in the Eurozone: The Role of Fundamental Rights' Challenges. EUI Working Papers LAW, 2014/05. 5–9.

⁹⁶⁶ PSYCHOGIOPOULOU i. m. 78.

⁹⁶⁷ Az olasz reformokkal kapcsolatban lásd részletesebben: Evangelia PSYCHOGIOPOULOU i. m. 60-66.

visszaszorítását eredményezte (például: a felmondási idő rövidítése, a végkielégítés összegének csökkentése, vagy a felmondás gazdasági indokának értelmezésében eszközölt változás).⁹⁶⁸

Görögországban 2010-ben a felmondási idő lerövidítésével visszaszorították a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos költségeket, csökkentették a végkielégítés összegét, valamint felemelték a végkielégítésre vonatkozó jogosultsághoz szükséges munkaviszonyban eltöltött időt.⁹⁶⁹

Olaszországban 2012-ben szintén módosították a munkajogi védelmi szabályokat. Egyrészt ettől kezdve egyéni munkavállaló munkaviszonyát is meg lehetett szüntetni gazdasági indokra hivatkozással. Továbbá 6 hónapra csökkentették a munkanélküli segély folyósítására vonatkozó időtartamot.⁹⁷⁰

Spanyolországban 2012 óta a munkavállalók gazdasági okból történő elbocsátásának érvényes indoka, ha a vállalkozás veszteséget termel, vagy veszteséget irányoz elő, illetve tartós csökkenést tapasztal a bevételekkel, illetve eladásokkal kapcsolatban; ennek hatására természetesen könnyebbé vált a munkaviszonyok megszüntetése. További intézkedésként csökkentették a jogellenes munkaviszony megszüntetése esetén fizetendő kártérítés összegét.⁹⁷¹

A fenti tendenciák Magyarországon is érvényesültek: a gazdasági válság miatt igyekeztek csökkenteni a foglalkoztatás közvetett költségeit, növelni a munkáltatók versenyképességét, melynek következtében a munkaviszonnyal kapcsolatos kockázatot a jogalkotó a munkáltatóról a munkavállalóra telepítette.⁹⁷² Az Mt.-be, amely 2012. július 1-jén lépett hatályba, számos olyan rendelkezés került be, amelyek célja a munkaerőpiac rugalmasságának biztosítása volt. Ilyen például a munkajog jogforrási hierarchiájának átalakítása, mely előtérbe helyezte a kollektív szerződések kétoldalú diszpozitivitását, valamint a munkaidő és a munkabér rugalmasabb szabályozása. Nagyobb számban jelentek meg magyarázatra szolgáló, a bírói értelmezésnek tágabb teret nyitó generálklauzulák (például méltányos mérlegelés, előreláthatósági klauzula, aránytalan sérelem stb.). Továbbá a felmondási védelem esetköreinek csökkentése, és a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének fellazított jogkövetkezményei (a kártérítési elv előtérbe helyezése, az elmaradt jövedelem címén igényelhető kártérítés limitálása, a „visszahelyezés” kivételessé tétele) is ezen kategóriába sorolhatók.⁹⁷³

⁹⁶⁸ KOVÁCS i. m. 370-371.

⁹⁶⁹ Aristeia KOUKIADAKI, Lefteris KRETSOS: Opening Pandora's Box: The Sovereign Debt Crisis and Labour Market Regulation in Greece. *Industrial Law Journal*, Vol. 41, No. 3, September 2012. 287-288.

⁹⁷⁰ Daniele CHECCHI-Marco LEONARDI: Labour Market Measures in Italy 2008–13: The Crisis and Beyond. ILO. 2015. 19-20. Lásd még az olasz reformokkal kapcsolatban: Marta FANA, Dario GUARASCIO and Valeria CIRILLO: The crisis and labour market reform in Italy: a regional analysis of the Jobs Act. In: Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. ETUI. 2017. január Elérhető: https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%204_3.pdf

⁹⁷¹ The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound): Impact of the crisis on working conditions in Europe. 2013. 13. Továbbá: Miguel A. MALO: Labour Market Measures in Spain 2008–13: The Crisis and Beyond. ILO. 2015. 11-12. Elérhető: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449933.pdf

⁹⁷² Tamás GYULAVÁRI-Gábor KÁRTYÁS: THE HUNGARIAN FLEXICURITY PATHWAY? NEW LABOUR CODE AFTER TWENTY YEARS IN THE MARKET ECONOMY. In: JOGTUDOMÁNYI MONOGRÁFIÁK 8. Budapest, Pázmány Press, 2015. 67.

⁹⁷³ GYULAVÁRI-KÁRTYÁS i. m. 20-21., továbbá: Kun Attila: AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE. A tanulmány az MTE–PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült. 2015. Jogtudományi Intézet. Elérhető: https://jog.tk.hun-ren.hu/uploads/files/13_Kun_Attila.pdf, Kártyás Gábor: Rugalmasság a munkajogban. 2016. október 6.

A gazdasági válság hosszú ideig éreztette hatását a tagállamok foglalkoztatási adatain, végül 2013-tól kezdett folyamatosan csökkenni az uniós munkanélküliségi ráta, amely 2019-re 6,5%-ra ment vissza.⁹⁷⁴

2.2. A Covid-19 járvány okozta gazdasági visszaesés

Az Európában 2020-ban megjelenő Covid-19 járvány okozta gazdasági hatások világszerte befolyásolták a munkaerőpiacot és a munkaviszonyokat. A fentiekben bemutatott, a 2008-as gazdasági válsághoz kötődő munkajogi tendenciákkal szemben a Covid-19 járvány okozta gazdasági visszaesésben az Európai Unió és a tagállamok azonban már a korábbiaktól eltérő startégiát választottak. Az EU 2020-ban nem sokkal a járvány kitörése után elfogadta a SURE (Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency)⁹⁷⁵ programot, melynek keretében jelentős pénzügyi eszközöket mozgósítottak a koronavírus-járvány negatív gazdasági és társadalmi következményei elleni küzdelem érdekében. Az EU ezáltal közel 100 milliárd eurós pénzügyi támogatást nyújtott 19 tagállamnak kedvező feltételekkel felvehető kölcsönök formájában a foglalkoztatás megőrzését szolgáló közkiadások hirtelen növekedésének kezelésére. A SURE kulcsfontosságú eleme volt az EU átfogó stratégiájának, amelynek célja a polgárok védelme és a koronavírus-járvány súlyosan negatív társadalmi-gazdasági következményeinek enyhítése. Az uniós intézkedések,⁹⁷⁶ beleértve a SURE program keretében nyújtott kölcsönöket is, hozzávetőleg 1,5 millió ember munkahelyének megőrzését segítették elő. Összesen 40 millió európai munkavállaló részesült foglalkoztatási védelemben és jövedelemtámogatásban. Ezzel szemben a globális pénzügyi válság tetőpontján kevesebb mint 1,8 millió uniós munkavállaló részesült ilyen programokban.⁹⁷⁷ Ebből is látható, hogy az uniós döntéshozók – tanulva a 2008-as válságból – igyekeztek támogatni a munkáltatókat és ezáltal megvédeni a munkahelyeket.

Nem kizárólag az EU, hanem az egyes tagállamok is a munkahelyek védelmét helyezték előtérbe a járvány idején.

Ausztriában például lehetőség volt rövidített munkaidő bevezetésére, mely során a munkavállalók – állami támogatással – a fizetésük 80-90%-át kapták meg. A rövidített munkaidő során a vállalkozás létszámát azonos szinten kellett tartani. Szintén a munkahelyek védelmét erősítette, hogy a munkavállalókat a rövidített munkaidő kivezetését követő egy hónap elteltével is csak gazdasági indokból lehetett elbocsátani.⁹⁷⁸

arsboni.hu, Tamás GYULAVÁRI-Gábor KÁRTYÁS: EFFECTS OF THE NEW HUNGARIAN LABOUR CODE: THE MOST FLEXIBLE LABOUR MARKET IN THE WORLD? TLQ, 4/2015. Elérhető: | www.ilaw.cas.cz/tlq

⁹⁷⁴ Unemployment statistics. Elérhető:

https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Unemployment_statistics

⁹⁷⁵ A SURE programról részletesebben: European Commission's SURE instrument enables €100 billion solidarity loans to support jobs and lives. Elérhető: https://eurocities.eu/latest/european-commissions-sure-instrument-enables-e100-billion-solidarity-loans-to-support-jobs-and-lives/?gad_source=1&gclid=EA1aIQobChMI-42K7KvUiAMVNDwGAB1kgw1jEAAYASAAEgIv9PD_BwE

⁹⁷⁶ Különös hangsúlyt fektetett a fiatal munkavállalók és a többi munkavállaló képzésére annak érdekében, ha mégis elveszítik munkahelyüket, akkor minél hamarabb vissza tudjanak térni a munkaerőpiacra. Lásd: Supporting jobs and economy during the coronavirus pandemic. Elérhető:

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/coronavirus-response/supporting-jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic_en

⁹⁷⁷ Eurofound: Employment and labour markets: Building resilience after COVID-19: EU measures to protect jobs and promote skills. 21 February 2023. Lucian Plaumann. Elérhető: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2023/building-resilience-after-covid-19-eu-measures-protect-jobs-and-promote>

⁹⁷⁸ Martin RISAK: COVID-19 and Labour Law: Austria. *Italian Labour Law e-Journal*, Special Issue 1, Vol. 13, 2020. 2-3.

Belgiumban azon cégek munkavállalói, amelyeknél nem tudták sem az otthoni munkavégzést, sem pedig a megfelelő távolságtartást megszervezni az irodahelyiségekben, vis maior munkanélküliség okán 70 %-os emelt, államilag finanszírozott foglalkoztatási díjban részesültek.⁹⁷⁹

Dániában államilag támogatott ideiglenes bérkompenzációs rendszert biztosítottak azon munkáltatóknak, melyeknél fennállt a csoportos létszámcsökkentések veszélye a gazdasági visszaesés okán. A munkaviszony megszüntetéssel fenyegetett munkavállalók után az állam a havi fizetés 75 százalékát fizette meg a munkáltatóknak annak érdekében, hogy a munkahelyek fennmaradjanak. Az elbocsátások elkerülése érdekében a szolgáltató-, turisztikai-, szálloda- és éttermi szektorban számos új, 30 napos online képzést hoztak létre, valamint ösztönözték a szabadságok kivételét a lezárások idején.⁹⁸⁰

Horvátországban a munkaviszony megszüntetések számának csökkentése érdekében különleges intézkedéseket vezettek be a COVID-19 válság által érintett munkáltatók (szálláshely-, élelmiszer- és itálágazatban, a szállítási és raktározási ágazatban tevékenykedők) megsegítésére. Ennek keretében a munkáltatók államilag finanszírozott bértámogatást igényelhettek, valamint adókedvezményben is részesültek, ha a bevételeik legalább 20%-kal csökkentek. Továbbá szintén bértámogatással ösztönözték a felmondásokkal érintett munkavállalók újbóli alkalmazását.⁹⁸¹

Magyarországon a gazdasági válság elkerülése és a visszaesés minimalizálása érdekében gazdaságvédelmi tervet dolgoztak ki: ez tartalmazta többek között a munkaadók beruházási támogatását, melynek keretében pályázatokat írtak ki a munkavállalóikat megtartó cégek számára technológiafejlesztésre, környezetvédelmi és energiahatékonysági beruházásra. A munkák leállításának idejére a kieső munkaidőre járó munkabért az állam 3 hónapig 70%-ban átvállalta, a kutatási és fejlesztési munkakörben dolgozók után pedig legfeljebb 3 hónapra a munkabérrel arányos (maximum 318.920 forint) bértámogatást nyújtott, továbbá vállalati likviditást segítő hitelgarancia- és tőkeprogramokat hirdetett, amelyeknek keretében kedvező kamatozású vállalati hitelek igénylésére nyílt lehetősége a vállalkozásoknak.⁹⁸²

A Covid-19 járvány hatására 2020. I. félévében az előző évi adatokhoz képest 67.000 kevesebb foglalkoztatott volt. A járvány miatt átmenetileg nőtt a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók aránya, azonban a foglalkoztatottakon belüli arányuk továbbra is rendkívül alacsony (6,5%),⁹⁸³ ehhez képest az uniós átlag 17,3%-on állt.⁹⁸⁴

⁹⁷⁹ Alexander DE BECKER: COVID-19 and Labour Law: Belgium. *Italian Labour Law e-Journal*, Special Issue 1, Vol. 13, 2020. 2.

⁹⁸⁰ Mette SOESTED-Natalie VIDEBAEK-MUNKHOLM: COVID-19 and Labour Law: Denmark. *Italian Labour Law e-Journal*, Special Issue 1, Vol. 13, 2020. 2.

⁹⁸¹ Ivana GRGUREV: COVID-19 and Labour Law: Croatia. *Italian Labour Law e-Journal*, Special Issue 1, Vol. 13, 2020. 2.

⁹⁸² 1195/2020. (IV. 30.) Korm. határozat a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében a koronavírus világjárvány mikro-, kis- és középvállalkozásokra, valamint nagyvállalatokra gyakorolt gazdasági hatásainak mérséklése érdekében az agrárgazdasághoz kapcsolódó hitel- és garanciakonstrukciókkal kapcsolatos intézkedésekről.

KSH: Munkaerőpiaci folyamatok, 2020. I. félév. Elérhető: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf202/index.html>

⁹⁸³ KSH: Munkaerőpiaci folyamatok, 2020. I. félév.

⁹⁸⁴ Eurostat: Part-time and full-time employment – statistics. Elérhető: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics

Magyarországon 2020. március 11-én veszélyhelyzetet hirdettek.⁹⁸⁵ Veszélyhelyzet idején az Alaptörvény 53. cikke⁹⁸⁶ lehetőséget ad arra, hogy rendeleti szabályozással – sarkalatos törvényben meghatározottak szerint – törvények rendelkezéseitől eltérjenek.⁹⁸⁷ Gyulavári Tamás álláspontja szerint kétséges, hogy a Kormány megfelelő felhatalmazással rendelkezett-e az Mt. szabályaitól rendeletei útján való eltérésre.⁹⁸⁸ A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet (továbbiakban: 47/2020. Korm. rendelet) 6. §-a tartalmazta az Mt. rendelkezéseitől való eltéréseket. Ennek értelmében a munkáltató bármikor, akár a munkavégzés alatt is módosíthatta a munkaidő-beosztást, a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelhetette, illetve a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megtehetette.⁹⁸⁹ A 47/2020. Korm. rendelet szerint ezek a módosuló szabályok a kollektív szerződés tekintetében kógensek a veszélyhelyzet időtartama alatt.⁹⁹⁰ Ez alapján sem a veszélyhelyzet hatályba lépése előtt, sem pedig az azt követően kötött kollektív szerződés nem térhet el a határozott időre változó Mt.-beli szabályoktól.⁹⁹¹ A veszélyhelyzeti rendelkezésekkel kapcsolatos kételyeket növelte, hogy azok megalkotásába a szociális partnerek nem vonták be.⁹⁹²

További eltérésről rendelkezett az Mt. szabályaitól a 104/2020. (IV.10.)⁹⁹³ számú Kormányrendelet, mely szerint a munkáltató legfeljebb huszonnégy havi munkaidőkeretet rendelhetett el.⁹⁹⁴

A veszélyhelyzeti szabályozás talán leginkább visszás rendelkezése az volt, hogy a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.⁹⁹⁵ Ezen megfogalmazásból az következik, hogy a jogalkotó a munkajogi jogviszonyokra a klasszikus magánjogi elvet, a szerződési szabadságot vezeti be. Kártyás Gábor szerint „innen kezdve a veszélyhelyzet fennállása alatt nincs akadálya olyan munkaszerződéseknek, amelyek a minimálbér alatti díjazásról rendelkeznek, amelyek alapján nem jár fizetett szabadság, nincs korlátja a napi vagy heti munkaidőnek, vagy ahol a munkavállaló súlyos kötbérrel tartozik, ha selejtet gyárt.”⁹⁹⁶ A jogalkotó ezen szabályozással éppen egy teljesen ismeretlen és rendkívül

⁹⁸⁵ 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet veszélyhelyzet kihirdetéséről. Alaptörvény 51. cikk.

⁹⁸⁶ E szerint a Kormány különleges jogrendben rendeletet alkothat, amellyel – sarkalatos törvényben meghatározottak szerint – egyes törvények alkalmazását felfüggesztheti, törvényi rendelkezésektől eltérhet, valamint egyéb rendkívüli intézkedéseket hozhat.

⁹⁸⁷ Tamás GYULAVÁRI: Covid-19 and Hungarian Labour Law: the 'State of Danger'. *Hungarian Labour Law Journal*. 2020/1. 109-111.

⁹⁸⁸ Erre vonatkozóan részletesebben lásd: GYULAVÁRI Tamás: Veszélyhelyzet a munkajogban: szerződési szabadság és munkáltatói hatalom. *Fundamentum*, 2020/I. szám, 77.

⁹⁸⁹ 47/2020. Korm. rendelet 6. § (2) bekezdése

⁹⁹⁰ 47/2020. Korm. rendelet 6. § (3) bekezdése

⁹⁹¹ GYULAVÁRI Tamás: Veszélyhelyzet a munkajogban: szerződési szabadság és munkáltatói hatalom i. m. 78.

⁹⁹² HUNGLER Sára: Egyéni autonómia, egyéni felelősség – a munkavégzést meghatározó szabályok elemzése a koronavírus-járvány idején. 2021. december 13. Elérhető:

https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/62585/covid2_muj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁹⁹³ 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről. Elérhető: <https://njt.hu/jogszabaly/2020-104-20-22>

⁹⁹⁴ 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1. §

⁹⁹⁵ 47/2020. Korm. rendelet 6. § (4) bekezdés

⁹⁹⁶ KÁRTYÁS Gábor: Veszélyhelyzetre veszélyes munkajogi szabályok. 2020. március 19. Elérhető: <https://www.klaw.hu/2020/03/19/kartyas-gabor-munkajog/>

kiszolgáltatott helyzetben hagyta magára, védtelenül a munkavállalókat.⁹⁹⁷ A munkaviszony megszüntetésre vonatkozóan tehát speciális szabály nem került bevezetésre, legfeljebb a felek megállapodásukban eltérhettek az Mt.-től ebben a tekintetben is.

Jelen értekezésnek nem célja a fenti szabályok részletes, kritikai elemzése, pusztán ezek tényszerű felsorolása a gazdasági és munkajogi helyzet felvázolása érdekében.⁹⁹⁸

A Covid-19 járvány jelentős visszaesést okozott a hazai gazdaságban. A vállalkozások mintegy 52 %-a számolt be arról, hogy 2020 áprilisában csökkent a kereslet, 31 %-át érintette az, hogy csökkentek a megrendelések. A veszélyhelyzeti intézkedések miatt a vállalkozások 18 %-a kényszerült teljes leállásra.⁹⁹⁹

A fentieket összegezve megállapítható, hogy szemben a 2008-as gazdasági válság során tett intézkedésekkel a Covid-19 járvány idején mind az EU, mind pedig az uniós tagállamok a munkaviszony fenntartásának támogatására helyezték a hangsúlyt, melynek következtében hatékonyabban valósult meg a munkavállalók munkajogi védelme.

3. Kutatás: a munkáltató működésével összefüggő ok alkalmazása válság idején

Az előző fejezetben ismertetett adatokat látva felmerül, hogy a járványhelyzet okozta munkaviszony megszüntetések esetében hogyan alakult a felmondás indoka, milyen arányban és hatékonysággal alkalmazták a munkáltató működésével összefüggő okot a munkáltatók.

Ennek felderítése érdekében a Covid-19 járvány idején, a 2020. január 1. napjától 2022. december 31. napjáig tartó időszakban¹⁰⁰⁰ a Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma előtt folyamatban volt és jogerősen befejezett jogellenes munkaviszony megszüntetése tárgyú ügyeket vizsgáltam abból a szempontból, hogy hivatkoztak-e a munkáltatók a pandémiás helyzet okozta nehézségekre a felmondás indokaiként és amennyiben igen, akkor milyen arányban. A felmondási okok mellett hangsúlyt fektettem arra is, hogy az ügyek vizsgálatának kereteit meghatározzam, összevetve az előző részben részletesen elemzett bírói gyakorlattal.

Természetesen ebben a kutatásban kizárólag a bíróságon megindított ügyek szerepelnek, hiszen objektíven csak ezek vizsgálhatók. Így nem kerülhettek vizsgálatra azon esetek, amikor a munkaviszony megszüntetését nem támadta meg bíróság előtt a munkavállaló.¹⁰⁰¹ Továbbá részletesen csak azon jogeseteket mutatom be, melyekben felmerült a gazdasági okból történő munkaviszony megszüntetés, és az eljárásban ítélet született.

A vizsgált időszakban összesen 176 jogellenes munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos ügy volt a Fővárosi Törvényszéken. Ezek közül 78 ügyben került sor a munkaviszony megszüntetésre a munkáltató által a munkavállaló személyével összefüggésben, 38 ügyben a munkáltatói felmondás a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozott, 36 azonnali

⁹⁹⁷ KÁRTYÁS Gábor: Veszélyhelyzetre veszélyes munkajogi szabályok. 2020. márc 19.

⁹⁹⁸ Részletesebb elemzésért lásd a fenteken túl továbbá Tamás GYULAVÁRI: COVID-19 and Labour Law: Hungary. *Italian Labour Law e-Journal*, Special Issue 1, 2020. Vol. 1.

Az ILO Covid-19 okozta járványhelyzet ajánlásával kapcsolatban lásd: Niklas SELBERG: The ILO Response to Covid-19: ILO and international labour standards in times of a pandemic. *Italian Labour Law e-Journal*. Issue 1, 2020. Vol.13.

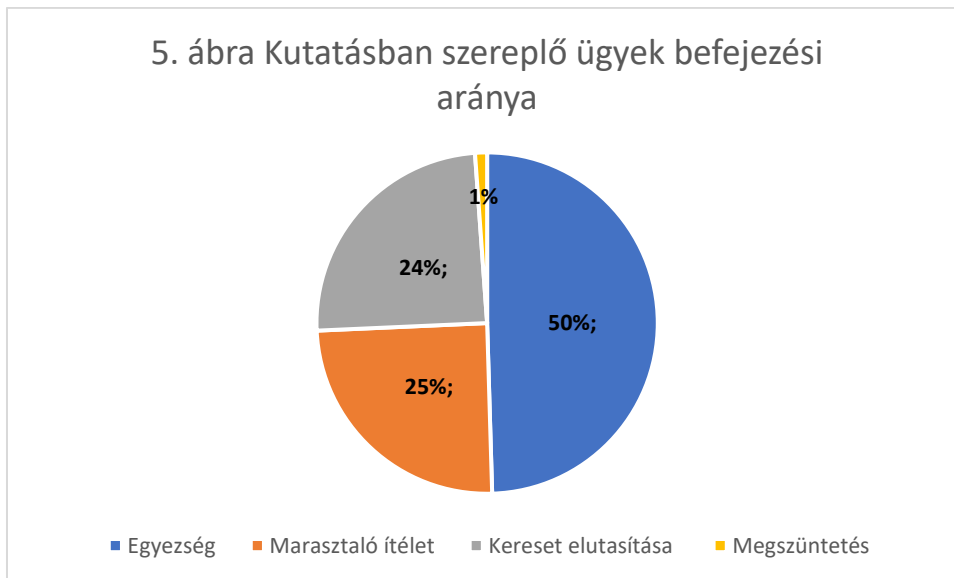
⁹⁹⁹ MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet: A koronavírus-járvány gazdasági hatásai a magyarországi vállalkozások körében 2021. áprilisig – válságkezelő eszközök alkalmazása és az árbevétel alakulása 2021/4. 10. Elérhető: https://gvi.hu/files/researches/639/koronavirus_kutatasi_fuzet_4_210528_.pdf

¹⁰⁰⁰ A Covid-19 járvány 2020. március 11. került világjárvánnyá nyilvánításra, ugyanakkor a kutatási kérelmemben a statisztikai adatok egyszerűbb lekérése érdekében az időszak kezdeteként 2020. január 1. napját határoztam meg.

¹⁰⁰¹ A bíróságon kívüli vitarendezésről lásd: RÁCZ Zoltán - MÉLYPATAKI Gábor: Alternatív vitarendezés a munkajog gyakorlatában. *MJSZ*, 2018. 1. Különszám, 36-43.

hatályú munkaviszony megszüntetés történt a munkáltató által, 9 közös megegyezéssel kapcsolatos ügy volt, 2 ügyben a munkavállaló szüntette meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, 1 ügyben pedig a munkavállalói felmondást kellett vizsgálni. Az összes ügyből 12 nem tartozott az Mt. hatálya alá, hanem a közsféra munkajogával volt kapcsolatos.

Az összes eset 50%-a, 88 ügy fejeződött be egyezséggel, 44 ügyben (25%) marasztaló ítélet született, 42 esetben (24,8%) a kereset elutasítására került sor, míg 2 ügyet (1,15%) megszüntettek, tehát abban érdemi befejezés¹⁰⁰² nem történt.



A munkáltató működésével összefüggő okon alapuló felmondásokkal kapcsolatos 38 esetből 19 fejeződött be egyezséggel, 13 ügyben a bíróság elutasította a keresetet, míg 6 esetben marasztalták az alperest, tehát megállapították a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét.

Látható, hogy országosan a legnagyobb ügyszámmal¹⁰⁰³ rendelkező Fővárosi Törvényszékre is két év alatt mindössze 176 munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos ügy érkezett, mely a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeinek Mt. szerinti szigorítása, valamint a polgári eljárásjogi szabályok változása miatti peres eljárások csökkenésével magyarázható.

Éppen ezért fontosnak tartom az esetek elemzését megelőzően a munkajogi perekkel kapcsolatos néhány eljárásjogi szabály rövid bemutatását, különös tekintettel a Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) rendelkezéseire, melyek ugyancsak hozzájárultak a munkaügyi perek számának csökkenéséhez.

¹⁰⁰² Érdemi befejezésnek tekintendő az ítélet, a bírósági meghagyás, az egyezség.

¹⁰⁰³ 2021-ben a munkaügyi ügyek területi megoszlása alapján megállapítható, hogy a Fővárosi Törvényszékre érkezett a legtöbb, az összes ügy 31 %-a, míg a Budakörményeki Törvényszékre az ügyek 11%-a. In: GYULAVÁRI Tamás–KÁRTYÁS Gábor (szerk.): A MUNKAÜGYI PEREK SZÁMÁNAK CSÖKKENÉSE MAGYARORSZÁGON: OKOK ÉS LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK. 2023. szeptember, 11. Elérhető: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/20639.pdf>

3.1. Eljárásjogi kitekintés a munkaügyi perekre

A 2018. január 1. napján hatályba lépett Pp. a munkaügyi perekre vonatkozó – az általános polgári eljárástól eltérő – speciális szabályok a XXIII. fejezet találhatóak.¹⁰⁰⁴ A szabályozás értelmében a Pp. rendelkezéseit a munkaügyi perekre és a jogi képviselő nélkül eljáró felekre vonatkozó fejezetekben található eltérésekkel kell alkalmazni.¹⁰⁰⁵

Ebből következően a Pp. számos újítása a munkaügyi jogvitákban is érvényesül.¹⁰⁰⁶ A legfontosabb ezek közül az osztott perszerkezet, melynek értelmében az elsőfokú eljárás két szakra oszlik,¹⁰⁰⁷ melyek funkciójukban és időben is eltérnek egymástól.¹⁰⁰⁸ Az eljárás két része a perfelvételi¹⁰⁰⁹ és az érdemi szak.¹⁰¹⁰ Az előbbi a jogvita tartalmának és kereteinek meghatározására szolgál, melyben nagyobb hangsúlyt kap az írásbeliség, míg az utóbbi a perfelvételi szakban rögzített keretek alapján a bizonyítás lefolytatására szolgál.¹⁰¹¹ A jogalkotó szándéka szerint az újítás következtében az eljárás célzottabbá (koncentráltabbá) válik, mely gátolja az eljárás elhúzódását, így hamarabb születhet elsőfokon érdemi döntés az ügyekben.¹⁰¹²

A Pp. ugyan a munkaügyi pereket a törvényszékek hatáskörébe utalja,¹⁰¹³ azonban a főszabálytól¹⁰¹⁴ eltérően ezen ügycsoportban nem kötelező a fél számára a jogi képviselet. Ezáltal – kivételesen – a törvényszék előtt folyó eljárásban is a járásbíró előtt személyesen eljáró félre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.¹⁰¹⁵

A jogi képviselő nélkül eljáró félre vonatkozóan további engedményeket biztosít a jogszabály:¹⁰¹⁶ a bíróság köteles a felet az eljárási jogairól és kötelezettségeiről tájékoztatni,¹⁰¹⁷ a fél a keresetlevelet, illetve az ellenkérelmet a bíróság ügyfélfogadási idejében jegyzőkönyvbe is mondhatja, vagy nyomtatványon rögzítheti,¹⁰¹⁸ a fél beadványaival szembeni tartalmi elvárások alacsonyabbak (jogalapot és a jogi érvelést nem kell feltüntetnie),¹⁰¹⁹ a beadványok

¹⁰⁰⁴ GYULAVÁRI-KÁRTYÁS: A MUNKAÜGYI PEREK SZÁMÁNAK CSÖKKENÉSE MAGYARORSZÁGON: OKOK ÉS LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK i.m. 38-39.

¹⁰⁰⁵ Pp. 509. § (1) bekezdés

¹⁰⁰⁶ A Pp. munkaügyi jogviták számának csökkenésére vonatkozó hatásairól lásd: GYULAVÁRI Tamás-KÁRTYÁS Gábor (szerk.): A MUNKAÜGYI PEREK SZÁMÁNAK CSÖKKENÉSE MAGYARORSZÁGON: OKOK ÉS LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK. 2023. szeptember.

¹⁰⁰⁷ Egyes álláspontok szerint a perfelvételt még megelőzi a perindítási szak, amely keresetlevél benyújtásától a kereset alperessel való közléséig tart, tehát a keresetlevél befogadhatóságának vizsgálata tartozik bele.

WOPERA Zsuzsa (szerk.): Nagykomentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez.

Wolters Kluwer Jogtár, 2018., 169. §-hoz fűzött kommentár.

¹⁰⁰⁸ WALLACHER Lajos: Az osztott perszerkezet bevezetésének közvetett hatásai az új polgári perrendtartásban.

Jogtudományi Közöny, 2017/12., 529-535. Elérhető: <https://szakcikkadatbazis.hu/doc/2828704>

¹⁰⁰⁹ Pp. XII. fejezet

¹⁰¹⁰ Pp. XIII. fejezet

¹⁰¹¹ WOPERA Zsuzsa: A munkaügyi perek megújított szabályai az új polgári perrendtartásban. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017., 2. Különszám, 691-699.

¹⁰¹² WOPERA: A munkaügyi perek megújított szabályai az új polgári perrendtartásban. i. m.

¹⁰¹³ Pp. 20. § (2) bekezdés

¹⁰¹⁴ Pp. 72. § (1) és (2) bekezdés

¹⁰¹⁵ Pp. 509. § (1) bekezdés

¹⁰¹⁶ A speciális szabályok alkalmazásának célja, hogy a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltséget egyensúlyozza. In: VARGA István – ÉLESS Tamás (szerk.): Szakértői Javaslat az új polgári perrendtartás kodifikációjára. Budapest, HVG-ORAC – Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó Kft., 2016, 672.

¹⁰¹⁷ Pp. 111. §

¹⁰¹⁸ Pp. 246. § (2) bekezdés

¹⁰¹⁹ Pp. 247. §

hiányossága esetén a bíróságnak¹⁰²⁰ részletes, teljes körű hiánypótlási felhívást kell kibocsátania,¹⁰²¹ valamint az anyagi pervezetés körében is részletesebben tájékoztatást kell adnia a bíróságnak.¹⁰²²

Mindezen könnyítések ellenére a gyakorlat azt mutatja, hogy a korábbi eljárási szabályokhoz képest a Pp. által bevezetett professzionális pervitel koncepciója miatti szigorítás eltántorítja a pereskedéstől a munkavállalókat.¹⁰²³ Természetesen az igényérvényesítési kedv csökkenéséhez a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek Mt. szerinti szigorítása is hozzájárult, ahogy azt a korábbiakban már kifejtettem.¹⁰²⁴ A szabályok megváltoztatása tehát ahhoz vezet, hogy a munkavállalók meg sem próbálják az igényüket bírói úton érvényesíteni, mert a jogellenes megszüntetés szankciói alapján olyan alacsony összeg jár nekik, hogy a pereskedéssel járó költségek, illetve lelki megterhelés miatt ez nem éri meg. Álláspontom szerint ezzel a munkavállalók munkajogi védelme nagymértékben csökkent, a munkáltatók helyzetét pedig javította a jogalkotó.

A Pp. továbbra is fenntartja¹⁰²⁵ a munkaügyi perekben a kötelező egyeztetés intézményét, ezzel is elősegítve a jogviták egyezséggel történő lezárását. Amennyiben a felek vagy jogi képviselőik megjelentek a perfelvételi tárgyaláson, a bíróságnak kötelező megkísérelni a felek közti egyeztetést.¹⁰²⁶ Fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy a bíró az egyeztetések során is köteles a pártatlanság elvét megtartani és tartózkodni a prejudikációtól.¹⁰²⁷ A kutatás alapján megállapítható volt, hogy a munkaügyi perek 50%-a egyezséggel ért véget, így a kötelező egyeztetés a munkaügyi perekben hatékonynak mondható.

Témánkhöz kapcsolódóan szükséges kitérni a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perekre vonatkozó szabályokra, a Pp. ugyanis külön rendelkezik ezen tárgyú ügyekről. Ennek értelmében a keresetlevélben fel kell tüntetni az elmaradt jövedelem tételeit jogcímenként, összezszerűen, valamint a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés esetén a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának megfelelő összeget.¹⁰²⁸ Továbbá a jogellenes munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatos igényérvényesítés könnyítése érdekében a keresetváltoztatás engedélyezésére vonatkozó szabályok mellőzésével lehet előterjeszteni a keresetlevél felemelésére vonatkozó indítványt.¹⁰²⁹

A Pp. alapján főszabály szerint az bizonyítja a tényeket, aki állítja (bizonyítási érdek).¹⁰³⁰ Ugyanakkor a munkaügyi perekben – a munkáltatók információs erőfölénye¹⁰³¹ miatt – több esetben az eljárásjogi és az anyagi jogi jogszabályok is a fordított bizonyítás elvét vezetik be. Az Mt. alapján többek között a munkaviszonyt megszüntető nyilatkozatok valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevőnek kell bizonyítania, a diszkriminációs és a munkaügyi

¹⁰²⁰ A munkaügyi jogvita megindításának gyakorlatáról részletesebben lásd: HALMOS Szilvia: „Védekezz!” – Mi a teendő, ha munkaügyi pert indítanak Ön ellen?, *Adó Online*, 2023. január 3. Elérhető:

<https://ado.hu/munkaugyek/vedekezz-mi-a-teendo-ha-munkaugyi-pert-inditanak-on-ellen/>

¹⁰²¹ Pp. 248. § (1) bekezdés

¹⁰²² Pp. 253. § (1) és (2) bekezdés

¹⁰²³ GYULAVÁRI-KÁRTYÁS: A MUNKAÜGYI PEREK SZÁMÁNAK CSÖKKENÉSE MAGYARORSZÁGON: OKOK ÉS LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK i.m. 38-39., valamint OBH: Ügyforgalmi elemzés 2022. I. félév, 7.

¹⁰²⁴ IV. rész 4.1. fejezet.

¹⁰²⁵ A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (Régi Pp.) 355. § (1) bekezdés.

¹⁰²⁶ Pp. 520. §

¹⁰²⁷ WOPERA Zsuzsa (szerk.): Nagykommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez i. m. kommentár az 520. §-hoz.

¹⁰²⁸ Pp. 521. § (1) bekezdés

¹⁰²⁹ Pp. 521. § (2) bekezdés

¹⁰³⁰ Pp. 265. § (1) bekezdés

¹⁰³¹ GYULAVÁRI-KÁRTYÁS i. m. 42.

kártérítési pereknek is sajátos bizonyítási szabályai vannak, továbbá a joggal való visszaélésre alapított igényeknél is fordított bizonyítási teher érvényesül.¹⁰³² A Pp. pedig akként rendelkezik, hogy a munkáltatónak kell bizonyítania a kollektív szerződés, az igény elbírálásához szükséges belső szabályzatok, utasítások és a jogvita eldöntéséhez szükséges, a munkáltató működési körében keletkezett okiratok tartalmát, az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, ha az vitatott és – bérvita esetén – a juttatás megfizetését.¹⁰³³

Ezen rövid eljárásjogi összefoglaló álláspontom szerint a következőkben bemutatásra kerülő jogesetek elemzéséhez elengedhetetlen.

3.2. Gazdasági okból történő felmondások a Fővárosi Törvényszék gyakorlatában

A következőkben a számszerű adatokkal röviden már ismertetett vizsgálatom alapján feltárt olyan jogeseteket mutatok be, amelyek alapján reményeim szerint áttekinthető a munkáltató működésével összefüggő felmondási okokra vonatkozó bírói gyakorlat, különös tekintettel az előző fejezetben bemutatott munkajogi szabályokra.

A kutatás megkezdésekor a céloom az volt, hogy kizárólag a Covid járvánnyal összefüggő jogesetekkel foglalkozzam, azonban hamar egyértelművé vált, hogy a bíróság elé került, gazdasági okból történő munkáltatói felmondások közül kevésről állapítható meg egyértelműen, hogy a járványhoz kötődik. Ennek egyik oka az lehet, hogy a legtöbb ilyen felmondás esetében nem merült fel vita, így a bíróság közreműködésére nem volt szükség. A másik ok pedig, hogy az ilyen típusú munkaviszony megszüntetési ügyek 50 %-a perfelvételi tárgyaláson egyezséggel zárult, melynek során a felmondás körülményei nem kerültek feltárássra.

A felmondási okok különbözőségei ellenére közös a 19 ítélettel befejezett ügyben, hogy a gazdasági okból történő felmondásra vonatkozóan hasznos megállapítások vonhatóak le belőlük. A korábbi esetelemzésekhez hasonlóan igyekszem teljesebb képet kapni a munkáltató működésével összefüggő megszüntetési okokról, valamint a bírói gyakorlat alapján törekszem meghatározni azon sarokpontokat, amelyek a jogszerű felmondáshoz szükségesek és a bizonyítási eljárás során vizsgálандóak.

3.2.1. Átszervezéssel kapcsolatos esetek

a) Az átszervezés valós volta

- A felperes személyszállítási koordinátori munkakörben dolgozott az alperesi munkáltatónál. Az alperes a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntette arra hivatkozással, hogy a munkáltató vezérigazgatója elrendelte, hogy a személyszállítási koordinátori munkakörben a vontatási- és személyszállítási területhez kapcsolódó feladatokat azonos munkavállaló lássa el; ez azt jelentette, hogy a személyszállítási koordinátori munkakört betöltő munkavállalók száma egy főre csökkent. Emiatt az Üzemeltetési Igazgatóság Üzemirányítás szervezetének – feladatainak ellátását és létszámát érintő – átszervezésre került sor.

A felperes munkaviszonya jogellenes megszüntetése miatt kérte az alperes kártérítés megfizetésre kötelezését. Hivatkozott arra, hogy a felmondás indoka nem valós és okszerű, ugyanis azon a területen, ahol a felperes a munkáját végezte, folyamatos a létszámhiány, és a felperes a nyugdíjba vonult műszaki szakértői kollégája feladatait is ellátta. A munkáltató a műszaki szakértői munkakörre álláshirdetést adott fel, amely álláspontja szerint magába foglalta a felperes munkaköri feladatait is.

¹⁰³² Mt. 7. § (3) bek. 64. § (2) bekezdés, 166.–167. §, 179. § (2) bekezdés, 2003. évi CXXV. törvény 19. §.

¹⁰³³ Pp. 522. § (1) bekezdés

Az alperes írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte.

A bíróság megállapította, hogy az alperesi munkáltatónál az átszervezés megvalósult, a személyszállítási koordinátori pozíciót a felmondást követően egy kolléga tölti be, és új munkavállalót az alperes ebbe a munkakörbe nem vett fel, álláshirdetést sem adott fel. Így a perbeli felmondás indokolása valós volt, és abból okszerűen következett a jogviszony megszüntetése. Mindezek alapján a bíróság a kereseti kérelmet elutasította.

Az ítélet ellen egyik fél sem fellebbezett, így az elsőfokon jogerőssé vált.¹⁰³⁴

A bíróság a kialakult gyakorlatnak megfelelően azt vizsgálta, hogy a felmondásban hivatkozott átszervezés ténylegesen megvalósult-e, az átszervezés érintette-e a felperes által betöltött munkakört, illetve, hogy a munkáltató vett-e fel azonos munkakörbe új munkavállalót.¹⁰³⁵

- Ugyancsak átszervezésre hivatkozva mondta fel a munkáltató az anyaggazdálkodó, anyagbeszerző munkakörben foglalkoztatott felperes munkaviszonyát, aki kereseti kérelmét azzal indokolta, hogy az alperes az állítólagos átszervezést nem hozta összefüggésbe a felperes munkakörével, és a felmondás közlését követően pár nappal új anyagbeszerző állt munkába.

Az alperes a kereset elutasítását kérte. Az írásbeli ellenkérelmében arra hivatkozott, hogy a felperes az alperes által meghirdetett álláshoz szükséges képzettségekkel, elvárásokkal nem rendelkezett.

A perben a bíróságnak vizsgálnia kellett az átszervezés valós voltát és tényleges megtörténtét. Az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a felmondás jogszerű volt. Az alperes bizonyítási indítványt a tárgyaláson sem terjesztett elő.

A bíróság a Pp. 183. § (6) bekezdése, valamint a Pp. 265. § (1) bekezdése¹⁰³⁶ alapján rögzítette, hogy a fél rendelkezési jogába és saját ügye viteléért való eljárési felelősségébe tartozik az, hogy perfelvételi nyilatkozatait megtegye. Amennyiben a bíróság anyagi pervezetési cselekménye ellenére a fél ezt elmulasztja, a bíróság által szükségesnek tartott perfelvételi nyilatkozatot nem ad elő, a bíróságnak nem feladata ennek érdekében többször is intézkedni. A bíróság ebben az esetben a rendelkezésre álló peranyag alapján, azaz a fél hiányos perfelvételi nyilatkozata alapján köteles az eljárást lefolytatni és az ügyet elbírálni.

Tekintettel arra, az alperes nem bizonyította, hogy olyan átszervezést hajtott végre, mely érintette a felperes munkaviszonyát, a bíróság a felmondás jogellenességét állapította meg.¹⁰³⁷

Véleményem szerint annak vizsgálata, hogy az átszervezés a felperes munkakörére hatott-e az okszerűség körébe tartozó kérdés, mely nem azonos az átszervezés gazdasági célszerűségének vizsgálatával, így a bíróság jogosult lenne erre vonatkozóan bizonyítást folytatni.

¹⁰³⁴ M.70.342/2020/15.

¹⁰³⁵ Ugyanezt vizsgálta, hasonló tényállás alapján a bíróság a M.70.345/2020/9. számú ügyben, melyben szintén átszervezés miatt került sor a munkaviszony megszüntetésre.

¹⁰³⁶ A Pp. 183. § (6) bekezdése szerint, ha a fél valamely perfelvételi nyilatkozatot a bíróság anyagi pervezetése ellenére nem vagy nem teljes körűen terjeszt elő, a bíróság a fél perfelvételi nyilatkozatait hiányos tartalma szerint, a rendelkezésre álló peranyag alapján bírálja el.

A Pp. 265. § (1) bekezdése alapján törvény eltérő rendelkezése hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valószínűleg fogadja el (a továbbiakban: bizonyítási érdek), továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli.

¹⁰³⁷ M.70.179/2020/14.

b) Átszervezés létszámcsökkentéssel vagy munkakörmegszűnéssel

- A felperes biztonsági munkatárs munkakörben dolgozott az alperesnél. Az alperes átszervezést határozott el 2020. év elején, melynek keretében létszámcsökkentést hajtott végre, ennek során a Biztonsági Osztályon a biztonsági munkatárs munkakörben foglalkoztatottak létszámát 2 főről 1 főre csökkentette. Az alperes a létszámcsökkentés okán a felperes munkaviszonyát 2020. március 6. napjára felmondással megszüntette, melyet az alábbiakkal indokolt: „A Munkáltató átszervezést hajtott végre a munkaszervezetében, melynek eredményeként a biztonsági munkatárs munkakörben foglalkoztatottak létszámát csökkenti, így a jövőben 2 helyett 1 munkavállalót alkalmaz ebben a munkakörben. A másik biztonsági munkatárs látja majd el a jövőben az Ön valamennyi munkaköri feladatát. A létszámcsökkentés eredményeként az Ön biztonsági munkatárs munkakörrel létesített munkaviszonya megszüntetésre kerül.”

A felperes kártérítés és elmaradt jövedelem megfizetése iránt terjesztett elő keresetet, melyben előadta, hogy a felmondás indokolása nem világos, valós és okszerű. Az alperesnél nem történt átszervezés és további elbocsátás, hanem új munkatársakat vett fel az alperes. Az alperes írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Hivatkozott arra, hogy 2020 februárjában átszervezést hajtott végre, ennek eredményeként a biztonsági munkatárs munkakörben foglalkoztatottak számát 2 főről 1 főre csökkentette, és felperes munkaviszonyának megszüntetéséről döntött. Cáfolta, hogy új munkavállalót vett volna fel a felperes helyére.

A bíróság megállapította, hogy a világosság követelményének megfelel a felmondás indokolása, mivel abból egyértelmű, hogy a biztonsági munkatársakat érintő létszámcsökkentés a felmondás indoka. Az eljárás során tanúk nyilatkozatai bizonyították, hogy a létszámcsökkentés megtörtént; a munkáltató az adott munkaköri feladatok ellátására új dolgozót nem vett fel, hanem azokat a már eddig is alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalta.

Mindezek alapján a bíróság megállapította, hogy a felmondás világos, valós és okszerű volt, így a keresetet elutasította.¹⁰³⁸

Ebben az ügyben a munkáltató átszervezésre hivatkozott a létszámcsökkentés okaként, így a bíróságnak ezek valós voltára, az átszervezésről hozott döntésre, valamint a létszámcsökkentés bekövetkezésére vonatkozóan kellett bizonyítást folytatnia.

Érdemes hangsúlyozni, a bíróság – a korábbi gyakorlatnak megfelelően – elfogadta, hogy a létszámcsökkentés úgy is megvalósul, ha az érintett dolgozó munkaköri feladatait egy másik munkavállaló veszi át.

- Az alperes a 2020. március 18-án kelt felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát, aki műszaki eszközkezelő munkakörben dolgozott, és feladatkörét az alperessel szerződéses viszonyban álló légitársaságok repülőgépeinek földi kiszolgálása tette ki. A felmondás indokolása szerint a Covid-19 járvány következményeinek elhárítása érdekében kihirdetett vészhelyzetből adódó – a ferihegyi reptér forgalmát is érintő – forgalomcsökkenés miatt kényszerült a munkáltató a munkaszervezet átszervezésére és a munkavállalói létszám csökkentésére.

Keresetében a felperes előadta, hogy a felmondás indoka nem volt világos, ugyanis az túlzottan általános és közhelyszerű, valamint azt, hogy az alperes a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó garanciális szabályokat kerülte ki a felmondással.

¹⁰³⁸ M.70.410/2021/6.

A bíróságnak azt kellett vizsgálnia, hogy az alperes által megjelölt felmondási indok, a repülőteret érintő forgalomcsökkenés, ami miatt létszámleépítésre volt szükség a munkáltatói szervezetben, valós volt-e. A bíróság részletesen elemezte az alperes által benyújtott forgalmi adatokat tartalmazó okiratot. Kifejtette továbbá a bíróság, hogy februárban már köztudott volt, hogy Európát is elérte a koronavírus és a fertőzöttek száma növekedett, az országok „lezárására” egymás után sor került.

A bíróság a felmondás indokát nem csupán valósnak, hanem világosnak is találta; álláspontja szerint a felmondás indokolása nem volt közhelyszerű. A felperes tudattartalmának a felmondási indokolás alapján át kellett fognia, hogy a világjárvány okozta forgalomcsökkenés indokoltta tette az alperes által végrehajtott létszámcsökkentést. Az pedig a következetes bírói gyakorlat szerint nem vizsgálható, hogy miért a felperes munkaviszonyát érintette a munkáltatói intézkedés.

A felperes helytelenül hivatkozott a csoportos létszámcsökkentésre, ugyanis az általa csatolt kimutatásból is egyértelmű, hogy a létszámcsökkentés mértéke nem érte el a csoportos létszámcsökkentés szintjét. Mindezekre tekintettel a bíróság elutasította a felperes keresetét.¹⁰³⁹ Az ítélet ellen egyik fél sem nyújtott be fellebbezést, így az elsőfokon jogerőre emelkedett.

Megerősítette tehát a bíróság, hogy az átszervezés célszerűsége és ezáltal az, hogy miért adott munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg a munkáltató, a bírósági eljárás keretében nem vizsgálható. Ugyanakkor vizsgálni kell a bíróságnak a forgalomcsökkenés tényét, tehát a felmondási indok valóságát és okszerűségét is. Vizsgálta továbbá a bíróság, hogy a felmondás nem a csoportos létszámcsökkentés szabályainak megkerülésére vonatkozott-e, azonban a felmondási adatok alapján ezt nem találta megállapíthatónak.

- Más ügyekben is döntött a Fővárosi Törvényszék a Covid-19 járvány idején közölt – átszervezésre és létszámcsökkentésre hivatkozó – felmondások jogszerűségéről, azok világos, valós és okszerű voltáról.

Az egyik ítéletében a bíróság megállapította, az alperes a becsatolt munkaszerződés módosításokkal és a tanúvallomással igazolta, hogy a felperes munkakörébe tartozó feladatokat más munkavállalók között osztotta szét. A felmondásnak nem kellett részletesen tartalmaznia, hogy a szervezeti átalakítás és létszámleépítés a felperes munkakörét milyen formában érinti, tehát hogy a munkakörébe eső feladatok mely más munkavállalóhoz kerülnek át. Tekintettel arra, hogy az átszervezés megvalósulása bizonyított volt, továbbá a munkaköri feladatok elosztása érintette a felperes munkakörét, a felmondás indoka megfelelt a törvényi követelményeknek, ezért a bíróság elutasította a felperes keresetét.¹⁰⁴⁰

- Ugyancsak megállapította a törvényszék a felmondás jogszerű voltát abban a perben, amelyben a korábban részmunkaidőben dolgozó felperes arra hivatkozott, hogy a munkáltató növelte a felperes feladatkörében, az általa vitt projektben dolgozók számát; bár nem vettek fel új munkavállalókat, de a korábban részmunkaidőben dolgozókat teljes munkaidőben alkalmazták. A bíróság a rendelkezésre álló okirati bizonyítékok és tanúvallomások alapján rögzítette, hogy a felmondást megelőzően a felperessel azonos projekten dolgozó két munkatársnak a részmunkaidős foglalkoztatása valóban teljes munkaidős foglalkoztatássá alakult át, azonban új munkavállaló felvételére a felmondást követően sem került sor. A bíróság hozzátette, hogy a létszámcsökkentés abban az esetben is megvalósultnak tekinthető lenne, ha

¹⁰³⁹ M. 70.738/2020/17.

¹⁰⁴⁰ M.70.842/2020/22.

a részmunkaidő bővítésére a felperes munkaviszonyának a megszüntetését követően került volna sor.

Tehát a felmondás indoka az alperes által végrehajtott – a felperes által sem vitatottan valós – átszervezés volt, amelynek keretében a munkavállalók létszámát csökkentette és a felperes munkaviszonyát megszüntette, új munkavállalót pedig nem foglalkoztatott. Ismételten megjegyezte a bíróság, hogy a perben nem volt vizsgálható, miért döntött az alperes az átszervezés mellett; a járványra történő hivatkozás az átszervezésnek és nem a felmondásnak volt az indoka. A bíróság kizárólag a felmondás indokát vizsgálhatja, mely jelen esetben az átszervezés és létszámleépítés volt, melyek valóságát és okszerűségét az alperes a perben bizonyította. Mindezek alapján a bíróság a felperes keresetét elutasította.¹⁰⁴¹

- Helyt adott viszont a törvényszék egy másik keresetnek, amelyben a felperes arra hivatkozott, hogy a felmondás indoka nem volt valós. A bizonyítási eljárás eredményeként a bíróság megállapította, hogy a felperes munkaköri feladatainak részbeni megszüntetésével és részbeni más munkavállalóhoz történő utalásával járó átszervezés – melyre a felmondás hivatkozott – nem történt meg; a létszámcsökkentés valós voltát pedig cáfolja az, hogy a felmondás közlésével szinte azonos időpontban új munkavállalóval kötött szerződést az alperes. A kártérítés megfizetésére kötelező ítélet fellebbezés hiányában jogerőssé vált.¹⁰⁴² A bíróság ezen eljárásában tehát mindkét felmondásban megjelölt ok – az átszervezés és a létszámcsökkentés – valós voltát önállóan vizsgálta.

- A felperes 2016-tól határozatlan idejű munkaviszonyban állt mind a három alperesnél, amelyek egy cégcsoportba tartoztak. Az I. rendű alperesnél főállásban lízing ügyfélreferensi munkakörben dolgozott Miskolcon; a II. rendű alperesnél vállalati ügyfélreferensi munkakört töltött be havi 8 órában Miskolcon, míg a III. rendű alperesnél lízing ügyfélreferensként havi 8 órában Budapesten végzett tevékenységet. A felperes részmunkaidős jogviszonyai kapcsolódtak a főállású munkaviszonyához, mert a II. és III. rendű alpereseknek a lízing ügyletekkel összefüggő tevékenysége elválaszthatatlan volt az I. rendű alperes működésétől. A felperes a munkaviszonyai fennállása alatt Miskolcra Budapestre költözött, ugyanakkor a munkáltatóival való megállapodás alapján továbbra is ellátta az észak-magyarországi régió lízingügyeit, amikor pedig nem vidéken dolgozott, akkor az I. rendű alperes budapesti irodájában végzett munkát. 2019. október 1-től vezetőváltás okán az I. rendű alperesnél átszervezést hajtottak végre, melynek során – tekintettel arra, hogy a lízingelt termékeket forgalmazó cégek jelentős része budapesti székhelyű – a vidéki lízing hálózatot meg akarták szüntetni.

A felperes munkaviszonyát az I. rendű alperes 2020. január 31. napján felmondással megszüntette. A felmondás indokaként azt jelölte meg, hogy új értékesítési modell bevezetése miatt átszervezést hajtott végre, melynek keretében a Budapesten kívüli értékesítési hálózatot megszünteti, aminek következtében a felperes munkaköre – a munkáltató működésével összefüggő ok miatt – megszüntetésre kerül. Ugyanezen a napon a felperes munkaviszonyát a II. és III. rendű alperes is megszüntette létszámcsökkentésre hivatkozással.

A felperes keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alpereseket. Keresetlevelében előadta, hogy az I. r. alperes által közölt felmondás nem felel meg a világosság, a valóság és az okszerűség követelményének. A felmondás indokolásából nem derül ki egyértelműen, hogy milyen okból került sor munkaviszonyának megszüntetésére. Arra is hivatkozott, hogy nem volt külön budapesti és

¹⁰⁴¹ M.70.977/2020/25.

¹⁰⁴² M.70.829/2020/24.

vidéki értékesítési hálózat, így nem felel meg a valóságnak az az állítás, miszerint a vidéki értékesítési hálózat megszüntetésre került, valamint a felperes munkaköre sem szűnt meg, az általa korábban elvégzett feladatokat továbbra is el kellett látni. Az okszerűség körében azt kifogásolta, hogy a vidéki értékesítési hálózat megszüntetéséből sem következne okszerűen a felperes munkaviszonyának megszüntetése, tekintettel arra, hogy a feladatokat továbbra is el kell látni, valamint arra, hogy feladatainak egy része budapesti. A II. és III. rendű alperesi felmondással kapcsolatban kifejtette, nem azon okból szüntették meg a jogviszonyát, mert létszámcsökkentést hajtottak volna létre, hanem az I. r. alperessel fennálló munkaviszonya megszüntetése miatt.

Az alperesek a keresetet elutasítását kérték. Az I. rendű alperes a felmondással kapcsolatban előadta, hogy az megfelel a világosság követelményének, abból egyértelműen kiderül, hogy az I. r. alperes átszervezést hajt végre, melynek eredményeként megszünteti a Budapesten kívüli értékesítési hálózatát. Az okszerűség kapcsán hangsúlyozta, abból, hogy az I. r. alperes megszüntette a Budapesten kívüli értékesítési hálózatához tartozó felperes munkakörét, logikusan következik a felperes munkaviszonyának megszüntetése. A II. és III. rendű alperesek egyezően hivatkoztak a világosság követelménye kapcsán arra, hogy a felmondás egyértelműen rögzíti, hogy a II. és III. r. alperes csökkentette a felperes által betöltött munkakörben foglalkoztatottak számát. Kiemelték továbbá, hogy a létszámcsökkentés következtében végrehajtott munkaviszony megszüntetés a hatályos bírói gyakorlat értelmében okszerűnek tekintendő. Az alperesek álláspontja szerint a felperes valójában a munkáltatói intézkedés célszerűségét vitatja, ez azonban munkajogi per tárgya nem lehet.

A bíróság az ítélete indokolásában hivatkozott az MK 95. számú állásfoglalásra, mely alapján megállapította, hogy az I., II. és III. rendű alperesek által közölt felmondások kellő pontossággal, egyértelműen rögzítik, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére mely okból került sor, így a felmondások megfeleltek a világosság követelményének. A valóság követelménye kapcsán a bíróság okirati bizonyítékok, valamint tanúk nyilatkozatai alapján megállapította, hogy az I. rendű alperes 2020. január 31. napját követően valóban átszervezte az értékesítési rendszerét és megszüntette a Budapesten kívüli hálózatát, így az ahhoz tartozó 4 fő – köztük felperes - ügyfélreferens munkakörű munkavállaló munkaviszonyát. A II. és III. rendű alperes is bizonyította, hogy végrehajtotta a létszámcsökkentést, így a felmondás valós volt. A bíróság egyetértett azon alperesi állásponttal, hogy a felperes munkaviszonyai megszüntetésének célszerűsége nem lehet a munkajogi per tárgya. Olyan felmondás esetén, amelynek indokolása arra hivatkozik, hogy a munkáltatónál történt átszervezés miatt a munkavállaló munkaköre megszűnt, a munkaügyi jogvitában nem lehet vizsgálni, hogy a megtörtént átszervezés célszerű volt-e, illetve, hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel. Mindezek alapján a bíróság elutasította a felperes keresetét.¹⁰⁴³

Érdemes felhívni a figyelmet arra, hogy ebben az ügyben az I. rendű alperes a munkakörmegszűnés kifejezést nem – a IV.6.4.d. pontban ismertetett – szűk értelmezésének megfelelően használta. Nem is állította ugyanis, hogy az ügyfélreferensi munkakörben már egyetlen munkavállalót sem foglalkoztat, hanem csak azt bizonyította, hogy az átszervezés során a felperes adott munkakörben betöltött munkaviszonyát megszüntette; tehát tartalmilag a munkakörben dolgozók körében hajtott végre létszámcsökkentést. A törvényszék a felmondás ezen pontatlan megfogalmazását nem kifogásolta, hiszen álláspontja szerint az átszervezés valós volta megalapozta a munkáltatói intézkedés jogszerűségét.

¹⁰⁴³ M.70.714/2020/37.

- A felperest 2016. október 17-től foglalkoztatta az alperes műszaki termékmenedzser munkakörben. A felek megállapodása alapján 2018. január 4. napjával a felperes munkaköre műszaki adminisztrátor lett. A felperes munkaviszonyát az alperes 2018. június 15-án felmondással, átszervezésre hivatkozással szüntette meg. A felmondás rögzítette, hogy az átszervezés során a felperes által betöltött műszaki adminisztrátor munkakör megszűnt.

A felperes keresetében az eredeti, termékmenedzseri munkakörébe történő visszahelyezést kérte. Állítása szerint látszat átszervezés történt, munkaköre módosítása ellenére ténylegesen továbbra is a műszaki termékmenedzseri munkakört töltötte be, így a felmondásban szereplő indok nem valós.

Az alperes a kereset elutasítását kérte. Ellenkérelmében hivatkozott arra, hogy az anyacég 2017. év végén a termékmenedzseri feladatkört régióként összevonta, és az egyes leányvállalatok saját termékmenedzseri státusza ebből következően megszűnt, így került át a felperes 2018. januárjától a műszaki adminisztrátori munkakörbe. Ezt követően 2018. február 8-tól az anyacég klaszter létrehozásáról és a munkaszervezet újabb átszervezéséről döntött, melynek eredményeképp a műszaki adminisztrátori munkakört megszüntették, és ezért került sor felperes munkaviszonyának megszüntetésére 2018. júniusában.

A bizonyítási eljárás során a bíróság megállapította, hogy az átszervezés következtében a felperes eredeti munkakörébe tartozó feladatok kettéváltak, a tényleges termékmenedzseri feladatok más vállalati szintre kerültek, és csak egyes adminisztratív feladatok maradtak Magyarországon, ezért hozták létre a műszaki adminisztrátori munkakört. Az ezt követő átszervezések következtében ezen munkakör kiüresedett, és a fennmaradt műszaki adminisztrátori feladatok az alperesnél dolgozó más munkavállalókhoz kerültek át. Mindezek alapján a bíróság megállapította, hogy az alperes valóban átszervezést hajtott végre, és az átszervezés következtében felperesnek a munkaköre megszűnt. Erre tekintettel a bíróság elutasította a felperes keresetét.¹⁰⁴⁴

Az előző ügynél már jelzett terminológiai kérdés itt is felmerül: nem egyértelmű, hogy a „munkakör megszűnését” milyen értelemben használta a felperes és a törvényszék. Az átszervezést követően már senkit nem alkalmazott az alperes műszaki adminisztrátor munkakörben, vagy csak a felperes foglalkoztatása szűnt meg az adott munkakörben.

c) Nem bizonyított munkakörmegszűnés

A felperes az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban vetőmagüzem vezető munkakörben dolgozott. Az alperes 2019. május 28. napján felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint a munkáltató gazdaságosabb működésének biztosítása átszervezést tett szükségessé, melynek következtében a felperes munkaköre megszűnik.

A felperes keresetet terjesztett elő, amelyben a munkaviszonya megszüntetése jogellenességének megállapítását és jogkövetkezményeinek alkalmazását kérte. Arra hivatkozott, hogy a felmondás indoka valótlan és okszerűtlen volt, mert a vetőmagüzem vezető munkakör nem szűnt meg, ugyanis az alperes működéséhez arra szükség van.

Az alperes a kereset elutasítását kérte. Ellenkérelmében előadta, hogy az alperesnél évek óta tartó koncepcionális változások voltak, az átszervezési folyamat eredményeként a társaság fő tevékenysége a szentesi telephelyre került át, a fővárosi székhelyén már csak az adminisztrációt végzik és az export vetőmagvak csomagolása történik. Állította, hogy nem a felperes

¹⁰⁴⁴ M.1177/201/32.

munkaszerződésben megjelölt feladatai szűntek meg, hanem budapesti üzemben gyakorolt munkakör.

Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelemnek megfelelően marasztalta az alperest, és ítéletét az ítéletábra helybenhagyta. Mindkét bíróság rögzítette, hogy az alperesnél igazoltan lezajlott átszervezés önmagában nem bizonyítja az üzemvezetői munkakör megszűnésére alapított felmondás jogszerűségét. Megállapították, hogy a felmondás indoka világos volt, azonban az ok tényleges megvalósulását, az üzemvezetői munkakör átszervezés miatti megszűnését az alperesnek igazolnia kellett volna. E tekintetben az alperesnek – még a bizonyítást megelőzően – tényállításokat kellett volna tennie arra nézve, hogy a felperesi munkakör miként szűnt meg, és mi történt a felperesi munkakör részét képező egyes munkaköri feladatokkal. Erre vonatkozóan a felek lényegében egyezően adták elő, hogy azok nem szűntek meg, azokat a továbbiakban is el kellett látni.

Átszervezésnek minősül a bírói gyakorlat szerint az egyes munkaköri feladatok szétosztása is. Erre vonatkozóan azonban az alperes konkrét tényelőadást nem tett, mindössze úgy nyilatkozott, hogy a budapesti vetőmagüzem megszűnése folytán a felperes budapesti vetőmagüzem vezetői munkaköre szűnt meg. Nem nyilatkozott azonban arról, hogy a felperes egyes munkaköri feladatait a továbbiakban ki vagy kik látják el. A felmondási indok valóságának bizonyításához az alperesnek a munkakör megszűnésének tényleges megvalósulását kellő részletességgel elő kellett volna adnia, azaz nyilatkoznia kellett volna arról, hogy a felperes munkaköri feladatai közül melyek maradtak meg, melyek szűntek meg, a megmaradt munkaköri feladatokat az alperes mely munkavállalók útján miként látja el. Az alperesnek ezen tényállításait az erre vonatkozó bizonyítékokkal kellett volna igazolnia; ezek hiányában az alperes a felmondás valós voltát és okszerűségét nem bizonyította.

Az ítéletábra kiemelte még, hogy a munkáltató felmondásban szereplő állítása, az üzemvezetői munkakör átszervezés miatti megszűnése azt jelenti, hogyha több üzemvezetőt alkalmaz, akkor azok létszáma eggyel csökken, ha pedig egyetlen üzemvezetője volt, akkor nem vesz új munkavállalót erre a munkakörré sem Budapestre, sem más telephelyre. ”Akkor is jogellenes ugyanis a felmondás, ha az alperes nem Budapesten , hanem Szentesen létesített új vetőmagüzem vezetői munkakört, miután ilyen esetben a munkakör nem szűnt meg.”

Az alperes felülvizsgálati kérelme alapján eljáró Kúria a jogerős ítélet hatályában fenntartotta. Hangsúlyozta, hogy az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a felmondásban közölt indok a munkáltatónál hogyan valósult meg. Ennek során bizonyíthatta volna, hogy a felperes munkaköri feladatai teljes mértékben megszűntek, vagy azt, hogy a munkakör tartalmát jelentő munkaköri feladatok milyen módon kerülnek ellátásra a jövőben, azt mely korábbi munkavállalói látják el. Önmagában a tevékenység áthelyezése nem igazolta, hogy a felperes munkaköre átszervezés folytán megszűnt, mert az alperes azt nem állította, hogy a felperes munkaköri feladatai teljes mértékben megszüntetésre kerültek és azt sem, hogy azokat a korábbiakhoz képest kevesebben látják el.

A Kúria szerint a jogerős ítélet helytállóan állapította meg, hogy a felmondás akkor is jogellenes, ha az alperes nem Budapesten, hanem Szentesen létesített új vetőmagüzem vezetői munkakört, mert ebben az esetben a felmondás azon indoka, mely szerint a felperes munkaköre megszűnt, valótlan. E körben nem annak volt jelentősége, hogy a felperes korábbi üzemvezetői munkakörével azonos megnevezéssel hozott létre új munkakört a fióktelepen, hanem annak, hogy az üzemvezetői munkakör ellátására alkalmazott-e új munkaerőt, mert ebben az esetben a felperes munkaköre nem szűnt meg.¹⁰⁴⁵

¹⁰⁴⁵ M.70.429/2020/15., Mf.31.041/2021/6., KúriaMfv.IV.10.086/2021., BH 2022.4.106.

Ezen peres eljárás értékelése során érdemes emlékeztetni arra, hogy a Kúria korábbi döntései szerint a munkakör megszűnése csak akkor valós, ha a munkáltató a felmondást követően az adott munkakörben egyáltalán nem foglalkoztat munkavállalót (részletesen lásd: IV.6.4.d. pont).

E felmondási ok megítélésével kapcsolatos, jelenleg is fennálló bizonytalanságot jelzi, hogy ebben az ügyben az ítéletábró és a Kúria is valósnak fogadta volna el a felmondási okot, ha az alperes bizonyítja, hogy a vetőmagüzem vezetők száma eggyel csökkent. Úgy tűnik tehát, hogy a Kúriának a munkakörmegszűnés fogalmára vonatkozó megszorító értelmezése – álláspontom szerint sajnálatos módon – nem vált általánosan elfogadottá.

Azt is meg kell jegyezni, hogy a felmondás minden bizsonnyal jogszerűnek minősül, ha az alperes csak a budapesti üzem bezárásával összefüggő átszervezésre, vagy az átszervezés miatti létszámcsökkentésre hivatkozott volna. (Hasonlóan ahhoz, ahogy e fejezet a. és b. pontjaiban ismertetett ügyekben történt.)

Szintén a fogalmi pontatlanságok okán a bíróság abban sem következetes, hogy szigorúan véve, csak a felmondásban megjelölt indokot vizsgálja-e a perben. Az átszervezés, munkakörmegszűnés és létszámcsökkentés fogalmak egymáshoz való viszonyának tisztázatlansága, illetve tág értelmezése ugyanis ahhoz vezethet, hogy a bíróságok olyan felmondási indokokat is világosnak, valósnak és okszerűnek fogadnak el, melyek egyáltalán nem, vagy pontatlanul szerepeltek az indokolásban. Álláspontom szerint ez több szempontból is aggályos. Egyrészt indokolatlanul megkönnyíti a felmondás megindokolását a munkáltatók szempontjából, hiszen az átszervezés tág fogalmába lényegében bármilyen gazdasági okból történő munkaszervezési intézkedés beletartozhat. Másrészt pedig véleményem szerint ez sérti a világosság, valóság és okszerűség követelményét is. A munkavállalóknak ugyanis ezáltal nem lesz egyértelmű, hogy mi vezetett a munkaviszonya megszüntetéséhez. A valóság és okszerűség követelménye pedig súlytalanná válhat a fogalmak széleskörű értelmezése által. Ebben az esetben tehát a munkajogi védelem nagymértékben csökken.

d) Munkakör megszüntetése – a régi és az új munkakör összevetése

A felperes online újságíró elnevezésű munkakörben dolgozott az alperesnél. Ténylegesen a feladatai közé tartozott az online tech rovat vezetése és szerkesztése, ennek során havi 30 flekknyi megjelentetésre alkalmas cikk megírása, videóriporter feladatok ellátása, valamint heti egy, azaz havi négy darab, 5-7 perces videó elkészítése is. Az alperes 2020 márciusában határozott az online tech rovat megszüntetéséről, valamint átszervezésről, melynek keretében felperes munkakörét megszüntette.

A felmondást 2020. március 9. napján közölték a felperessel, melynek indokolása az alábbiakat rögzítette: „A munkáltató átszervezést határozott el, amelynek következtében az Ön önálló munkaköre megszüntetésre került.”

Az alperes 2020. április 1. napjától új munkavállalót alkalmazott, akinek munkaköri feladata az újság közösségi média területén való megjelenésének fejlesztése; a Facebookon valamint az online terekben való hirdetések elhelyezése, kezelése, gondozása; az „Életmód rovatban” kozmetika, fodrászat, szépegápolás, női-férfi divat, főzés, szezonális egészségpatika kapcsolatos tartalmakkal történő foglalkozás volt.

A felperes keresetében munkaviszonya jogellenesen megszüntetésének megállapítását és az alperes kártérítés fizetésére kötelezését kérte, mivel a felmondás indokolása nem volt valós, világos és okszerű.

Az alperes a kereset elutasítását kérte arra is hivatkozva, hogy a tech rovatot megszüntette, és a felperesével azonos vagy hasonló munkakörbe nem kívánt alkalmazottat felvenni.

A bíróság a felmondás jogszerűségének vizsgálata körében nem pusztán a munkakör elnevezéséből, hanem tényleges tartalmából indult ki. Ennek eredményként – a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján – megállapította, hogy az alperes az átszervezés során megszüntette az online tech rovatot, és ennek okszerű következménye volt a felperes munkaviszonyának felmondása, az általa betöltött önálló munkakör megszüntetése.

A bíróság nem vizsgálhatta és nem értékelhette az átszervezési döntést, azaz a felperes munkakörének megszüntetésére irányuló döntést célszerűségi szempontokból.

A felmondás okszerűségével kapcsolatban – a IV.6.4.a. pontban ismertetett állásfoglalásnak megfelelően – a bíróság vizsgálta azt is, hogy a munkaviszony megszüntetését követően felvett munkavállalót a felperes feladatainak ellátására alkalmazták-e. A bizonyítási eljárás eredményeként a bíróság azt állapította meg, hogy a felperes és az új munkavállaló munkakörébe tartozó feladatok között olyan jelentős eltérés mutatkozott, mely alapján nem alapos az a felperesi tényállítás, hogy az új munkavállalót a felperes feladatainak ellátására vették fel.

A bíróság mindezekre tekintettel a keresetet elutasította.¹⁰⁴⁶ Az ítélet ellen nem jelentettek be fellebbezést, így az elsőfokon jogerős lett.

Munkakör megszüntetésre hivatkozás esetén tehát az okszerűség körében vizsgálnia kell a bíróságnak a felmondással érintett, valamint az újonnan felvett munkavállaló feladatait, ugyanis, ha azok között nagy az átfedés, akkor a munkakör megszüntetése nem állapítható meg, és a felmondás jogellenessége bizonyított. Ezzel szemben, ha a munkaköri feladatok eltérnek, akkor a munkakör megszüntetése és így a munkaviszony megszüntetése is jogszerűnek minősül. Ezen határozatból is az következik, hogy a gazdasági célszerűség és az okszerűség fogalma nem azonos; tehát attól, hogy az átszervezés gazdasági célszerűségének vizsgálata kizárt, a bíróság jogosult a felmondási indok okszerűségét a bizonyítás részévé tenni.

e) A munkakör megszüntetése és létszámcsökkentés kiszervezéssel

A felperes 2005. április 4. napján létesített határozatlan idejű munkaviszonyt az alperessel társasház-kezelői és adminisztrátor munkakör ellátására. Feladatköréhez tartozott a napi dokumentáció vezetése és adminisztráció ellátása, közreműködött a társasház közgyűlési anyagainak előkészítésében, nyilvántartotta a társasházi közös költség- és díjbefizetéseket, kimutatást vezetett a tulajdonosok és bérlők tartozásairól, kapcsolatot tartott a tulajdonosokkal és bérlőkkel. Az alperes két munkavállalót foglalkoztatott, a felperest és az alperesi ügyvezetőt. Az alperes költségcsökkentés céljából 2019-ben a felperes munkakörének megszüntetését és a munkavállalók létszámának csökkentését határozta el, ezért 2019. június 24-én felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokaként hatékonyság növelés érdekében történő belső átszervezést jelölt meg, melynek következtében megszüntette a társasházkezelő, adminisztrátor önálló munkakört, illetve a munkaköri leírásában szereplő létesítményvezetői munkaterületet is. A felperes feladatainak döntő részét a könyvelő vette át. A felperes keresetében vitatta azon felmondási indokolást, mely szerint munkaviszonyának megszüntetésére a munkáltató működésével összefüggő okból került sor, valamint az átszervezés megtörténtét. Álláspontja szerint az indokolás akkor lehetne valós és okszerű, ha a felmondás napján vagy azt követően, a munkaviszony megszűnésekor a szakirányú végzettséget igénylő tevékenység is megszűnne az alperesnél. Előadta, hogy az alperes társasház-kezelői, ingatlankezelői tevékenységet üzletszerűen végez, és az alperesnél csak ő rendelkezett az ehhez szükséges szakirányú végzettséggel.

¹⁰⁴⁶ M.70.578/2020/45.

Az alperes a kereset elutasítását kérte. Írásbeli ellenkérelmében arra hivatkozott, hogy az átszervezést már 2018. év végén megkezdte, melynek keretében folyamatosan csökkentek a felperes munkakörébe tartozó feladatok, amely végül kiüresedett. A felperes a továbbiakban már csak alkalmilag végzett adminisztrációs tevékenységet, illetve porta- és telefonügyeleti szolgáltatást látott el. Az alperes a számlázási teendővel külső könyvelő irodát, a karbantartási teendővel pedig egy vállalkozót bízott meg. Az egyéb feladatok (pl. szerződéskötések lebonyolítása) ellátását az alperesi ügyvezető vette át. A létesítményvezetői munkakör külön munkavállalóval történő betöltése így a továbbiakban teljesen szükségtelessé és gazdaságtalanná vált.

A bíróság az eljárás során mind a létszámcsökkentés, mind pedig a munkakör megszüntetése felmondási indokot vizsgálta.

A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy az alperes nem létesített új munkavállalóval munkaviszonyt a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően. Az alperes a munkavállalói létszámot csökkentette, amelyből okszerűen következett a felperes munkaviszonyának a megszüntetése. Hangsúlyozta a bíróság, hogy a munkakör megszüntetésének minősül, ha a munkaviszony keretében korábban a munkavállaló által elvégzett feladatokat a későbbiek folyamán vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében látják el. Jelen esetben is ez történt, így önmagában az, hogy megmaradtak alperesnél a feladatok, a felmondást nem teszi jogellenessé. Nem vizsgálhatja a bíróság ugyanakkor, hogy az alperes a társasház-kezelői tevékenysége folytatásához szükséges személyi, tárgyi feltételekkel rendelkezik-e, vagyis azt, hogy szakirányú végzettséggel rendelkező munkavállaló hiányában az alperes a társasház-kezelői tevékenységét a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően el tudja-e végezni a munkaviszony megszüntetését követő időszakban is. A munkaügyi bíróság ugyanis a munkaviszony megszüntetését eredményező munkáltatói intézkedést célszerűségi, gazdaságossági vagy a munkajog keretein kívül eső törvényességi szempontból nem vizsgálhatja felül. A bíróság csupán azt vizsgálhatja, hogy megvalósult-e a perbeli esetben az átszervezés, vagyis a felperes munkakörének megszüntetése, továbbá a létszámcsökkentés.

Tekintettel arra, hogy a bíróság a felmondást jogszerűnek találta, elutasította a felperes keresetét.¹⁰⁴⁷

A másodfokú bíróság helybenhagyta az ítéletet.¹⁰⁴⁸

A bíróságok tehát ebben az ügyben – a IV.6.4.a. pontban már bemutatott gyakorlatnak megfelelően – a kiszervezést a munkáltató működésével összefüggő okból, a munkakör-megszüntetés miatti felmondás jogszerű indokának tekintették.

3.2.2. A létszámcsökkentés mint önálló felmondási ok

a) A felmondási ok valós voltának bizonyítása

- A felperes hitelkockázat kezelő munkakörben dolgozott az alperesi banknál. Az alperes létszámcsökkentésre hivatkozva felmondással megszüntette a munkaviszonyát, ugyanis a növekedési hitelprogram keretében a 2016-os évre az alperes részére biztosított keretösszeg jelentősen elmaradt a várttól. A forráscsökkenés miatt visszaesett az üzleti hitelfinanszírozás, aminek eredményeképpen a Hitelkockázat Kezelési Osztály munkatársainak munkája is jelentősen megfogyatkozott, ezért a továbbiakban két fő helyett egyet alkalmaztak.

¹⁰⁴⁷ M.70.710/2020/12.

¹⁰⁴⁸ Mf.31.063/2021/7.

A felperes a munkaviszonya jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt indított keresetében előadta, hogy az alperes által a rendes felmondásban hivatkozott ok, miszerint a kockázatkezelői munka csökkent, nem valós. Kiemelte, hogy a kockázatkezelési területen jelentős előkészületeket folytatott, a vállalati ügyeken felül foglalkoztak szabályzatok módosításának előkészítésével is.

Az elsőfokú bíróság elutasította a keresetet. A bíróság indokolásában kifejtette, hogy nem vizsgálhatta a létszámleépítés célszerűségét, annak valóságát, tényleges megtörténtét azonban igen. A bank a létszámleépítést végrehajtotta, nem hirdettek meg állásfelvételt, és nem is vettek fel további kockázatkezelőt. Tehát a felmondás indokolása valós volt, az alperes ténylegesen végrehajtott létszámleépítés eredményeképpen okszerűen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

A másodfokú bíróság – helybenhagyva az elsőfokú bíróság ítéletét – a világosság követelménye körében kiemelte, hogy az ítélkezési gyakorlat szerint annak megtartottságát nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettje, vagyis a felmondással érintett munkavállaló tudomása (tudattartama) oldaláról kell értékelni. Nem érinti az indok világosságát az a körülmény, hogy abból forráscsökkenés részletes körülményei nem derültek ki. Az összefoglalóan megjelölt indokból tudomása volt a felperesnek arról, hogy a munkájára a továbbiakban miért nem tartanak igényt.

A Kúria a felülvizsgálati eljárás során kiemelte, a bíróságoknak azt kellett vizsgálni, hogy a felmondásból a felperes számára egyértelműen kitűnt-e, miért nem tart igényt a továbbiakban a munkájára a munkáltató. A munkáltatói intézkedésből pedig megállapítható volt, hogy az alperes a megjelölt költségcsökkentési intézkedés miatt hajtott végre létszámcsökkentést, amely érinti a felperes munkakörét és szervezeti egységét. A felmondási ok valóságát és okszerűségét az alperesnek kellett bizonyítania, vagyis azt, hogy a hivatkozott létszámcsökkentés ténylegesen megvalósult, új munkavállaló felvétele nem történt az adott munkakörben. Nem volt lehetséges azt értékelni a bírósági eljárásban, hogy a gazdasági változások indokolták-e a létszámcsökkentést, ennek eldöntése kizárólag a munkáltató jogkörébe tartozott. Mindezekre tekintettel a Kúria hatályában fenntartotta a jogerős ítéletet.¹⁰⁴⁹

Ezen ügy alapján is megállapítható, hogy a IV. fejezetben bemutatott bírói gyakorlat továbbra is érvényesül. Tehát a bíróságok nem vizsgálhatják a munkáltató vezetése körébe tartozó döntések célszerűségét, csak a valós voltát és okszerűségét. Jelen esetben az alperesi munkáltatót terhelte annak bizonyítása, hogy a felmondás hivatkozásául szolgáló létszámcsökkentés megvalósult-e.

- Ugyancsak jogszerűnek ítélte meg a törvényszék azt a felmondást, melyet az alperes a jelentős piac- és bevételvesztés miatt meghozott költségcsökkentő intézkedések keretében végrehajtott létszámleépítéssel indokolt. A bíróság szerint a felmondás világosan tartalmazta az intézkedés indokát; a munkáltató költségcsökkentés érdekében döntött a létszámleépítésről, tehát a munkáltató működésével összefüggő ok miatt került sor a raktáros munkakörben dolgozó felperes munkaviszonyának megszüntetésére. Így a felmondás valós és okszerű is volt. Mindezek alapján a bíróság a keresetet elutasította.¹⁰⁵⁰

A felek csak a perköltség vonatkozásában jelentettek be fellebbezést, erre tekintettel a felmondás jogszerűségével kapcsolatos ítéleti rendelkezést a másodfokú bíróság nem vizsgálta.

¹⁰⁴⁹ Mfv.X.10.037/2021/8.

¹⁰⁵⁰ M.70.245/2020/30.

Mindezek alapján a bevételecsökkenés értelemszerűen megalapozhatja a létszámcsökkentést mint jogszerű munkaviszony megszüntetési indokot, amennyiben a felmondás megfelel a valóság, okszerűség és világosság követelményének.

- A harmadik hasonló jogi megítélésű ügyben végül a törvényszék érdemben nem vizsgálta a felmondás jogszerűségét. A rendelkezésre álló iratokból megállapítható tényállás szerint felperes határozatlan idejű munkaviszony keretében tárlatvezetőként dolgozott az alperesi múzeumban, mely a Covid-19 járványhelyzet miatt 2020. március 16. napján bezárt. Az alperesi munkáltató a múzeum bezárásakor munkavállalói részére távmunkát rendelt el, majd – annak érdekében, hogy a munkaviszony megszüntetése elkerülhető legyen – másik munkakörben állást ajánlott fel számukra. A felperes a felajánlott másik munkakört nem fogadta el. Az alperes ezt követően, a 2020. június 12. napján kelt felmondásában megszüntette a felperes munkaviszonyát arra hivatkozással, hogy a járványhelyzet miatti turizmus visszaesés olyan bevételekiesést eredményezett, hogy létszámleépítést szükséges végrehajtania, és – mivel a felperes nem fogadta el a felajánlott új munkakört – ezért nem tudja fenntartani a jogviszonyt. Az első perfelvételi tárgyaláson a felek egyeztetésére tekintettel az eljárás szünetelésére került sor. Majd az eljárás folytatását kérték, és a következő tárgyaláson a felperes keresetét módosítva 360.000,- Ft sérelemdíjat követelt alperestől. Az alperes beleegyezett ezen összeg kifizetésébe, így a felek közötti egyezség bíróság általi jóváhagyásával fejeződött be az eljárás.¹⁰⁵¹

A kialakult bírói gyakorlat alapján álláspontom szerint a felmondás jogellenessége nem lett volna megállapítható a perben.

3.2.3. Az indokolás hiánya

A felperes üzletvezetői munkakörben dolgozott az alperesnél. 2019. december 21-én a zárást megelőzően az ügyvezető közölte a felperessel, hogy az online forgalom visszaesése miatt meg kíván válni tőle. Ezt követően december 23-án e-mailben is elküldte felperesnek a felmondást, amelyben indokolás nélkül mindösszesen annyit rögzített, hogy a munkaviszony 30 napos felmondási idővel, 2020. január 21-én megszűnik.

A felperes keresetet terjesztett elő az alperessel szemben a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt, melyben arra hivatkozott, hogy a felmondás nem tartalmazott indokolást és jogorvoslati kiiktatást.

Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint bár valóban kimaradt az indokolás a felmondásból, de szóban tájékoztatta a felperest a valós indokról, miszerint lehetett látni, hogy csökkenni fog a forgalom, mert más cégek is elkezdtek forgalmazni az alperes által értékesített cipőket.

Az elsőfokú bíróság ténykérdésnek tekintette, hogy az alperes felmondása nem tartalmazott indokot, így szükségtelen volt az ezzel kapcsolatos alperesi állítás vizsgálata. A bírói gyakorlat szerint jogellenes a felmondás, ha abban nem szerepel indokolás, és ezért nem derül ki a munkavállaló számára, miért szűnik meg a munkaviszonya. Nem bír jelentőséggel az, hogy a munkavállalót a felmondás átadásakor vagy akár azt megelőzően szóban miről tájékoztatták. Így kétségtelenül megállapítható volt, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Az alperes nem terjesztett elő fellebbezést a keresetnek helytadó ítélettel szemben.¹⁰⁵²

¹⁰⁵¹ M.70.430/2021/3.

¹⁰⁵² M.70.203/2020/21.

A felmondás indokát tehát írásban kell közölni a munkavállalóval, hiszen csak így érhető el, hogy az indokolással kapcsolatos követelmények teljesülése ellenőrizhető legyen.

4. Részösszegzés

A fejezet első felében a munkaviszony gazdasági okból történő megszüntetésének szabályozási változásait mutattam be, amelyre jelentős befolyással volt a 2008-as, valamint a Covid-19 járvány okozta gazdasági válság.

Megállapítható volt, hogy a két válság hatásait eltérő módon próbálták kezelni, enyhíteni a kormányok és az Európai Unió is. A 2008-as gazdasági válság okozta visszaesés idején a munkanélküliségi ráták kiugróan nőttek, az OECD országokban közel 20 millióra emelkedett a munkanélküliek száma. Sem az államok, sem pedig a munkáltatók magatartása elsősorban nem a munkahelyek fenntartására irányult, és ez hatással volt a munkajogi jogalkotásra is.

Jellemzővé vált a munkahelyek számának, a munkaidőnek csökkentése, a túlórák számának visszaszorítása, és a bérek befagyasztása. Továbbá olyan munkajogi szabályozásokat fogadtak el, amelyek csökkentették a munkavédelem szintjét, könnyebbé vált a munkaviszonyok megszüntetése, mely rendelkezések a munkavállalók munkahelyi bizonytalanságát növelte. Ehhez kapcsolódóan rövidítették a felmondási időt és csökkentették a végkielégítés összegét, hogy költséghatékonyabbá tegyék a felmondásokat, valamint a felmondás gazdasági indokait is szélesítették annak érdekében, hogy egyszerűbb legyen erre hivatkozással megszüntetni a munkaviszonyokat.

Magyarországon is – habár a közepesen érintett országok közé tartozott – igyekeztek a szabályozás módosításával csökkenteni a foglalkoztatás közvetett költségeit és növelni a munkáltatók versenyképességét. Az ebben az időszakban hatályba lépő Mt.-be több olyan rendelkezés került be, melyek célja az akkori uniós flexicurity stratégiával összefüggésben a munkaerőpiac rugalmasságának biztosítása volt; ez a törekvés egybeesett a válság miatti munkáltatói igényekkel. Ennek megfelelően az Mt. növelte a kollektív szerződések diszpozitivitását, rugalmasabbá tette a munkaidő és munkabér szabályozását, csökkentette a felmondási védelem eszközeit és lazított a munkáltató jogellenes felmondásának jogkövetkezményein.

Hozzávetőleg egy évtizeddel később, a Covid-19 járvány idején – tanulva a korábbi válság hosszú távú és súlyos munkaerő-piaci következményeiből – az EU és a tagállamok teljesen más megközelítést alkalmaztak a gazdasági visszaesés hatásainak enyhítésére.

Az EU a járvány kezdetekor gyorsan reagált és jelentős pénzügyi támogatást nyújtott kölcsönök formájában annak érdekében, hogy a munkavállalók ne veszítsék el állásaikat. Ehhez hasonlóan Magyarországon és más uniós tagállamokban is a munkaadók beruházási támogatásáról döntöttek, továbbá a munkák leállításának idejére munkabér támogatást nyújtott az állam a munkáltatóknak, megakadályozva ezzel, hogy tömegesen szüntessenek meg munkahelyeket.

A munkajogi szabályozás körében a veszélyhelyzeti rendelkezések bevezették, hogy a munkáltató szabadon változtathatta meg a munkaidő beosztását, széles körben engedélyezhetett otthoni munkavégzést a munkavállalóknak. A munkáltató maximum huszonnégy havi munkaidőkeretet rendelhetett el, és az Mt. bármely szabályától külön megállapodásban eltérhettek a felek, mellyel a munkavállalók kiszolgáltatottsága aligha csökkent a munkaviszonyban.

A munkaügyi perekkel kapcsolatban kiemeltem, hogy az új Pp. által bevezetett újítások alkalmazandók ezen jogviták esetében is. Az osztott perszerkezet miatt az új szabályozás

értelmében az első perfelvételi tárgyaláson a bíróság ennek megfelelően megkísérli a felek közti egyeztetést. Látható a kutatás alapján, hogy a Fővárosi Törvényszéken 2020 és 2022 között a jogellenes munkaviszony megszüntetési ügyek 50 százaléka egyezséggel fejeződött be. Kiemeltem továbbá, hogy a Pp. beadványokra vonatkozó szigorított szabályai és az Mt. jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeire vonatkozó rendelkezései együttesen jelentős mértékben csökkentették a munkaügyi perek számát, mely véleményem szerint a munkavállalók munkavédelmi jogainak csökkentését eredményezi.

A fejezet második felében a kutatásom alapján a munkáltató gazdasági okból történő felmondásainak bírósági gyakorlatát elemeztem.

Általánosságban megállapítható a munkáltatói felmondással kapcsolatban, hogy a korábbi gyakorlattal egyezően továbbra sem vizsgálhatja a bíróság a felmondás okának célszerűségét. A világosság követelménye a bírói mérlegelés körébe tartozik, azt a felmondás címzettje, a munkavállaló tudomása szerint kell értékelni, tehát azt kell vizsgálni, hogy egyértelműen kitűnt-e számára, a munkáltató miért nem tart igényt a munkájára. A felmondási ok valóságát és okszerűségét az Mt. szabályainak megfelelően a munkáltatónak kell bizonyítania, tehát azt, hogy a felmondási ok (például átszervezés, létszámcsökkentés, munkakör megszűnése) ténylegesen megvalósult, és az érintette a munkavállaló munkakörét. Munkakörmegszűnés vagy létszámcsökkentés esetén vizsgálnia kell a bíróságnak, hogy az esetleges új munkavállaló munkaköri feladatai milyenek voltak.¹⁰⁵³

A felmondási okok alapján három csoportba osztottam a kutatásban vizsgált esetek: az átszervezésre, a létszámcsökkentésre, valamint a munkakörmegszűnésre hivatkoztak a munkáltatók. Az egyes felmondási okokat esetenként önállóan, illetve együttesen, egymással összefüggésben is megjelölték a munkáltatók.

Az esetek alapos vizsgálatából kiderült, hogy a Fővárosi Törvényszék gyakorlata továbbra sem egységes abban, hogy az átszervezés fogalmát tágan vagy szűken értelmezik. Ezen ügyek között is található olyan, ahol a korábbi gyakorlatot felhívva a bíróság az indokolásában a felmondásban nem szereplő átszervezés fogalmába tartozónak tekintette a munkakör megszüntetését és amellet foglalt állást, hogy elegendő annak bizonyítása, az átszervezés érintette a munkavállaló munkakörét, ugyanakkor nem szükséges, hogy annak a munkavállalónak a munkaköre kerüljön megszüntetésre, akinek a munkaviszonyát felmondták.¹⁰⁵⁴

A bírói gyakorlat továbbra is a létszámcsökkentés fogalma alá sorolta azt az esetkör, amikor a felmondással érintett munkavállaló munkakörébe tartozó feladatokat egy másik – már a munkáltatónál dolgozó – munkavállaló veszi át.¹⁰⁵⁵ A gyakorlat tehát árnyalja és megkülönbözteti az átszervezés, létszámcsökkentés, munkakörmegszűnés és munkakör szétosztása fogalmakat. Ebből következik álláspontom szerint, hogy a különböző fogalmakat nem lehet szinonimaként, egységesen kezelni, hiszen a felmondási okok esetről-esetre változnak, ezáltal pedig az is eltér, hogy a felmondás jogellenességének megállapítása körében a bíróságnak mit kell vizsgálnia. Tehát a munkakörmegszűnés és a munkakör szétosztása sem azonosak, így az átszervezés gyűjtőfogalomkénti alkalmazása abban az esetben, amikor arra a felek nem is hivatkoznak, álláspontom szerint téves.

¹⁰⁵³ M.10.037/2021., M.70.342/2020.

¹⁰⁵⁴ M.70.231/2020.

¹⁰⁵⁵ M.70.410/2021/6.

A fogalmak nem egyértelmű egymáshoz való viszonyából és értelmezéséből fakad álláspontom szerint, hogy a bíróság egyes ügyekben nem csak a felmondás indokolásában foglaltakat vizsgálta, hanem a felmondási indok széleskörű értelmezésével, további a felmondásban nem rögzített, vagy pontatlanul alkalmazott okokat is vizsgált. Ez a gyakorlat azonban az MK 95. számú állásfoglalás, valamint az Mt. szabályai alapján véleményem szerint téves. Egyrésztől ezáltal a felmondás indokának jogszerűségéhez elegendő a legtágabb fogalmat tartalmaznia (átszervezés), hiszen abba lényegében bármilyen gazdasági okból történő munkaszervezési intézkedés beletartozhat. Másrészt pedig ez sérti a világosság, valóság és okszerűség követelményét is. A munkavállalóknak ugyanis ezáltal nem lesz egyértelmű, hogy mi vezetett a munkaviszonya megszüntetéséhez. A valóság és okszerűség követelménye pedig súlytalaná válhat a fogalmak széleskörű értelmezése által. Másképpen fogalmazva a felmondás indokával szembeni követelmények kiüresítése valósulna meg ezáltal.

Találhatunk azonban olyan példát is, amelyben az átszervezés fogalmát differenciálta és az értelmezési körét szűkítette a bíróság, amikor is kimondta, hogy az átszervezés bizonyítása önmagában nem elégséges a felmondás megalapozottságához, ahhoz a munkakör megszűnését és annak mikéntjét is bizonyítani kell, ha a felmondásban ez az ok megjelölésre került.¹⁰⁵⁶

A munkakör megszűnésére alapított felmondások esetén a bíróságok továbbra is az okszerűség körében alaposan vizsgálják, hogy a munkáltatónál felvételre került új munkavállaló a felmondással érintett munkavállaló feladatainak ellátására került-e alkalmazásra.¹⁰⁵⁷

Az átszervezéshez kapcsolódó munkakör megszüntetéssel kapcsolatban mondta ki a bíróság, hogy akkor megalapozott a munkakörmegszűnés, ha a korábban munkaviszony keretében, a munkavállaló által végzett feladatokat a későbbiekben a vállalkozás polgári (vállalkozási vagy megbízási) jogviszony keretében látatja el.¹⁰⁵⁸

A Covid-19 járványhoz kötődő esetekben a bíróságok vizsgálták a létszámcsökkentéshez vezető gazdasági körülményt, azon belül is a forgalomcsökkenés ténylegességét annak megállapításához, hogy a felmondási ok valós volt-e. Felperesi hivatkozás esetén továbbá a bíróság vizsgálta, hogy a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés szabályait nem kerülte-e meg.¹⁰⁵⁹

Megállapítható, hogy abban az esetben, ha a felmondásban átszervezésre és létszámcsökkentésre is hivatkoztak, a bíróság a felmondási ok megvalósulását vizsgálta. Nem találta megállapíthatónak a létszámcsökkentést, mikor a felmondás közlése idején új munkavállalóval kötött munkaszerződést a munkáltató.¹⁰⁶⁰

Megerősítette továbbá a bíróság, a járvány miatti átszervezésre és létszámcsökkentésre hivatkozó felmondással kapcsolatban, hogy a bíróság kizárólag a felmondás indokát vizsgálhatja.¹⁰⁶¹ Álláspontom szerint ebből is arra lehet következtetni, hogy a bírói gyakorlat elindult abba az irányba – összhangban az MK 95. sz. állásfoglalással és az Mt. miniszteri indokolásával is –, hogy szorosan értelmezi a felmondásban írtakat, és csak az abban foglalt

¹⁰⁵⁶ M.70.429/2020., Mf.31.041/2021.

¹⁰⁵⁷ M.70.578/2020.

¹⁰⁵⁸ M.70.710/2020., Mf. 31.063/2021.

¹⁰⁵⁹ M.70.738/2020/17.

¹⁰⁶⁰ M.70.829/2020.

¹⁰⁶¹ M.70.977/2020.

felmondási okot vizsgálja.¹⁰⁶² Továbbá többségében a bíróság az okszerűséget is alaposan vizsgálta, mely nagymértékben hozzájárul a munkavállalók jogainak védelméhez.

A fentiekből következően mindenképpen szükséges lenne a fogalmak (átszervezés, létszámcsökkentés, munkakörmegszűnés) pontos és egységes alkalmazása, valamint azok egymáshoz való viszonyának rendezése. Ez elengedhetetlen ugyanis ahhoz, hogy az ítélkezési gyakorlatban kiküszöbölhetőek legyenek az ilyen alapvető kérdésekben való eltérések, valamint a jogbiztonság növekedését is segítené. A következő fejezetben erre vonatkozóan teszek pontos javaslatot.

¹⁰⁶² Ezen bírói döntések kritikájához lásd: Molnár Bence: Nem minden bogár rovar, avagy átszervezés-e a munkakör megszüntetése. In: PÁL Lajos-PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 18.0 A XVIII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2021.

VII. rész Következtetések

A dolgozat II. részében bemutattam a munkához való jog, valamint egyes elemei alapjogi tartalmával, természetével kapcsolatos álláspontokat, nézeteket.

A munkához való jogot több nemzetközi jogi dokumentum is deklarálja, így az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, valamint a Módosított Szociális Karta is, ugyanakkor a fogalom meghatározása nem egységes. A legszélesebben a Karta határozza meg, mely tartalmazza a munkavállalói jogokat is. A munkához való joggal szemben a vállalkozáshoz való jog önállóan nem jelenik meg a nemzetközi emberi jogi egyezményekben, ugyanis a nemzetközi jogban ezen jogot a tulajdonhoz való jog keretein belül határozzák meg. Az Alapjogi Charta az első dokumentum, mely önállóan nevesíti a vállalkozáshoz való jogot. A munkához és vállalkozáshoz való jog részletes elemzését azért tartottam szükségesnek, mert a vállalkozás szabadsága, a munkáltató működésének, érdekeinek biztosítása gyakran a munkavállalók érdekeivel ellentétes, ami a két alapjog összeütközéséhez vezet. Az EUB gyakorlata ezen alapjogi konfliktus kapcsán akként foglalt állást, hogy a munkavállalók jogainak védelme a vállalkozás szabadságával szemben korlátozható.

A nemzetközi jogi kitekintést követően a hazai alkotmányjogi gyakorlatra tértem rá a munkához való jog és a vállalkozáshoz való joggal kapcsolatban. Kiemeltem, különbség az Alkotmány és az Alaptörvény között, hogy az előbbi még tartalmazta a munkához való jogot, azonban az utóbbi azt a szabályozási technikát választotta, hogy specifikus jogok biztosításával fedi le a munkához való jog tartalmát.

A hazai gyakorlat a munka és a foglalkozás szabad megválasztását, valamint a vállalkozáshoz való jogot egymással összefüggőnek tekinti, az előbbi jognak az utóbbi egy aspektusa. Ezzel összefüggésben elemeztem ezen jogok alkotmányos tartalmát az alkotmánybíróági gyakorlatban. Ez alapján a munkához, foglalkozáshoz és vállalkozáshoz való jog alapjog és a többi szabadságjoghoz hasonló védelmet élvez, ugyanakkor a munkához, foglalkozáshoz való jog sem korlátozhatatlan. Egyetértek Kiss Györggyel ehhez kapcsolódóan abban, hogy gazdasági szempontok miatt az állam maga korlátozza ezen jogot, hiszen az a gazdaság szabadságával kerül konfliktusba. Úgyis fogalmazhatunk, hogy a munkavállalói jogok biztosítása szükségképpen a munkáltatók vállalkozáshoz való jogának és egyúttal a piac korlátozásához, a munkavállalói jogok és a vállalkozáshoz való jog összeütközéséhez vezethet.

A III. részben a munkavállalói jogok közé tartozó munkaviszony megszüntetése elleni védelem szabályaira fókuszáltam a nemzetközi és az uniós jogban. Részletesen bemutattam az ILO 158. számú Egyezménynek a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó rendelkezéseit; ezek értelmében a munkáltató csak olyan alapos indok alapján szüntetheti meg a munkaviszonyt, mely vagy a munkavállaló képességével, magatartásával, vagy pedig a munkáltató működésével függ össze. Az Ajánlás a munkáltató működésével összefüggő okok közé sorolja példálózó jelleggel a termelésben, a struktúrában, a szervezetben vagy a technológiában bekövetkező változásokat.

Megállapítottam, hogy az Egyezmény és az Ajánlás részletesen tartalmazza a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokat. Éppen ezen aprólékos és szigorú szabályozása miatt sok kritika érte az Egyezményt, mert egyrészt nem veszi figyelembe az országok különböző szabályozását, valamint túlságosan is munkavállaló barátoknak tekintik, mely miatt a ratifikáció gazdasági szempontból hátrányosan érintené a munkáltatókat.

Ebből kifolyólag az Egyezmény ratifikációja ugyan alacsony mértékű, azonban kétségtelenül jelentős hatással volt többek között a Módosított Szociális Karta 24. cikkére, valamint az

Alapjogi Charta 30. cikkére, melyek az Egyezmény szövegéhez hasonlóan deklarálják a munkaviszony megszüntetése elleni védelmet.

Az uniós jogban tehát a Charta rendelkezik elsőként a munkavállalókat megillető indokolatlan elbocsátás elleni védelemről. A Charta 30. cikkének alkalmazhatósági körét az EUB szigorúan értelmezte, ezért erre hivatkozni csak akkor lehet tagállami bíróság előtt, ha a tagállam uniós jogot hajt végre; tehát nem uniós jogot végrehajtó nemzeti szabályozással szemben nem lehet felhívni a Charta rendelkezését. Az EUB ezen értelmezésével annyira leszűkítette az alkalmazási körét a 30. cikknek, hogy az lényegében kiüresedett. Véleményem szerint a 30. cikk alkalmazhatóságának kiterjesztésével a munkavállalók védelmi szintje nagymértékben növelhető lenne.

Bár elméletileg lehetséges lenne a munkavállalók munkaviszony megszüntetésével szembeni védelmét az unióban egységesen szabályozni, erre a mai napig nem került sor, és nem látszik az, hogy a közeli jövőben ez reális esély lenne. Ennek ellenére a felmondás elleni védelemre vonatkozó – nem általános – szabályok szétszórva megtalálhatók a munkajogi tárgyú irányelvekben.

A felmondás elleni védelemre és a jogellenes munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokat tartalmaz, tehát a Csoportos létszámcsökkentési irányelv, a Jogutódlási irányelv, a Kiküldetési irányelv, a Tájékoztatási és konzultációs irányelv, az esélyegyenlőségi irányelvek közül a Várandós nők védelméről szóló irányelv, a Foglalkoztatási keretirányelv, a Szülői és gondozói irányelv, a Kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv, valamint a Platformmunka irányelv.

Ezen irányelvek munkaviszony megszüntetési szabályaival kapcsolatos gyakorlat elemzéséből arra jutottam, hogy a munkaviszony megszüntetése gyakran a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével kerül kapcsolatba, továbbá, hogy az EUB gyakorlatában változás észlelhető a korábbiakhoz képest. Egy esetben¹⁰⁶³ ugyanis a vállalkozáshoz való joggal összefüggő szerződési szabadság és a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének kollíziója esetén a bíróság a szociális jog elsőbbségét mondta ki a gazdasági szabadsággal szemben. Álláspontom szerint a bírói gyakorlat ezzel elindult abba az irányba, hogy a szociális jogok érvényesülése érdekében a gazdasági jogok is korlátozhatóak a munkaviszony megszüntetésével és a diszkrimináció tilalmával kapcsolatos esetekben is.

Kiemeltem, hogy a bemutatott irányelvek mindegyike tartalmaz a munkaviszony megszüntetése elleni védelmére vonatkozó szabályt, azonban a védelmi szintjük nem azonos.

A Jogutódlási irányelv például erős védelmi garanciát nyújt, mivel a munkavállalói jogutódlás esetére a munkaviszony automatikus átszállásának elvéről rendelkezik, továbbá rögzíti, hogy az átszállás nem lehet jogszerű indoka a felmondásnak. A Tájékoztatási és konzultációs irányelv azonban az uniós gyakorlat alapján nem biztosít a munkavállalók képviselőinek a feladataik ellátása során felmondás elleni védelmet. Rámutattam továbbá arra, hogy a munkaviszony megszüntetése és a hátrányos megkülönböztetés gyakran összekapcsolódik és a felmondásra az egyenlő bánásmód elvét sértő módon kerül sor.

Továbbá szintén erős felmondás elleni védelmet biztosít az uniós szabályozás az apasági szabadságot, a gondozói szabadságot igénybe vevő dolgozóknak, valamint a rugalmas munkafeltételek szerint foglalkoztatott munkavállalóknak a kedvezmény igénybevételének okán történő felmondással szemben.

¹⁰⁶³ C-395/15. számú ügy

Helyesnek tartom az uniós jogalkotás azon irányát, hogy a szociális jogokat egyre inkább előnyben részesíti illetve, hogy a munkaviszony megszüntetésével szemben magasabb védelmet biztosít a gyermeket nevelőknek, gondozóknak. Szükségesnek tartanám ugyanakkor ezen szabályok összehangolását, hogy minél több munkavállaló részesüljön védelemben. Jelenleg azonban álláspontom szerint nincs arra esély, hogy a közeljövőben egységes szabályozást fogadjanak el uniós szinten a munkaviszony megszüntetésekkel kapcsolatban. Éppen ezért lenne kiemelten fontos a Charta 30. cikkének alkalmazhatóságát kiterjeszteni a nemzeti jogszabályok szerinti munkaviszony megszüntetésekre is.

A nemzetközi és uniós szabályok ismertetését követően a dolgozat IV. részében már a magyar munkaviszony megszüntetési szabályok történeti áttekintésére került sor. Az 1950-es évek szocializmusában egységes és közjogias szabályozása valósult meg a munkavégzésre irányuló viszonyoknak. Az 1951. évi Mt. a vállalkozás működésével kapcsolatos felmondási indoknak tekintette a vállalat megszűnését, a vállalat vagy a termelés átszervezését, valamint a vállalatnál mutatkozó létszámfelesleget. A törvény nem határozta meg pontosan az átszervezés fogalmát, a joggyakorlat viszont a mai napig ható tételeket dolgozott ki (így a felmondás érvényességéhez az átszervezésnek ténylegesen végbe kellett mennie, a felmondási oknak valónak kellett lennie).

Az 1967. évi Mt. – melyet az indirekt gazdasági irányítási rendszerre törekvős időszakában fogadtak el – erősítette a munkavállalók jogait az önállóbbá váló munkáltatókkal (vállalatokkal) szemben (például: részletesen rendelkezett a törvény a felmondási tilalmakról és korlátozásokról). A jogszabály kötetlen felmondási rendszert vezetett be, azonban a gyakorlatban a korábbi szabályok szerinti felmondási okok maradtak fenn.

A rendszerváltást követően a munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozásának hármas tagolása valósult meg, csökkent az állami befolyás, melynek hatására a munkajog elmozdult a magánjogias szabályozás felé. Az 1992. évi Mt.-ben a kógens szabályozás a garanciális elemekre vonatkozott. A munkáltató felmondás indoka pedig ismételten a munkavállaló személyében felmerülő ok, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehetett.

Az 1992. évi Mt. felmondási rendszerével kapcsolatban vita alakult ki, hogy az kötöttnek, vagy kötetlennek minősült. A törvény miniszteri indokolása, az Alkotmánybíróság, valamint egyes jogirodalmi álláspontok is a felmondási rendszer kötetlenségét hangsúlyozták, arra hivatkozással, hogy nem határozta meg taxatíván a felmondási okokat. Ezzel szemben több szerző is amellett érvelt, hogy a felmondási okcsoportok rögzítésével, valamint a felmondás tartalmi követelményeivel a jogalkotó részlegesen kötött felmondási rendszert vezetett be. Véleményem szerint ezen utóbbi megközelítés a helyes, hiszen a jogalkotó azáltal, hogy a felmondás indokának valóságát, világosságát és okszerűségét megköveteli, valamint az indoknak vagy a munkavállaló magatartásával, képességével, vagy a munkáltató működésével kell összefüggésben lennie korlátozza a munkáltató felmondási jogát.

Részletesen elemeztem az MK 95. számú állásfoglalás egyes rendelkezéseit. Kritikaként fogalmaztam meg, hogy az állásfoglalás nem határozza meg kellő részletességgel az okszerűség fogalmát. Álláspontom szerint ugyanis akkor tekinthető okszerűnek a felmondás indoka, ha az ok-okozati összefüggés megállapítható a felmondást megalapozó tények és aköz, hogy miért került sor a munkaviszony rendeltetésvesztésére.

Felhívtam a figyelmet az állásfoglalás pontatlan fogalmazására a valóság és okszerűség követelményével kapcsolatban. Ugyanakkor levezettem, hogy az I. a) pontból következik, hogy a valóság mellett az okszerűséget is vizsgálni szükséges, hiszen éppen ez teremti meg a

kapcsolatot a valós tények és aközt, hogy miért nincs szükség a munkavállaló munkájára a továbbiakban.

Az állásfoglalás azon rendelkezésével kapcsolatban, hogy a bíróság nem jogosult a munkáltató vezetésének körébe tartozó olyan kérdések eldöntésébe beleavatkozni, melyek a jogvita keretein kívül esnek kifejtettem, hogy ebből nem következik az okszerűség vizsgálatának kizártsága. Példaként említi az MK 95. számú állásfoglalás az átszervezés célszerűségi vizsgálatára vonatkozó kizárást, mely álláspontom szerint a gazdasági célszerűség vizsgálatának tiltását jelenti, nem pedig az okszerűségét. Természetesen előfordulhat olyan eset, amikor a célszerűség és az okszerűség egybeesik, ugyanakkor ez nem tekinthető általánosnak, valamint ezen fogalmak nem azonosak. Az okszerűségbe ugyanis nem csak a célszerűség, vagy a munkavállaló kiválasztására vonatkozó döntés tartozhat bele; az okszerűség kritériuma mindig az adott munkaviszony keretében, a munkavállaló személyéhez kötődően vizsgálendő. A gyakorlat elemzése alapján megállapítható, hogy az okszerűségbe a felmondás időszereúsége, a létszámcsökkentés és munkakör megszüntetés esetén a megszüntetéssel érintett munkakör és a fennmaradó munkakörök összevetése is beletartozik. Felmerül ezzel kapcsolatban, hogy a munkakörök összevetése a valóság körében is vizsgálható hiszen, ha például csak a munkakör átnevezése valósult meg, akkor nem valós a munkakör megszűnés, ebben az esetben pedig nem szükséges behozni az okszerűség fogalmát.

Az MK 95. számú állásfoglalás a munkajogi ítélezésben ma is jelentős szerepet tölt be; a munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatos esetek vizsgálata ez alapján kialakított kritériumok szerint történik. Éppen ezen hangsúlyos szerepe okán szükséges lenne az MK 95. számú állásfoglalás szövegének felülvizsgálata, aktualizálása, ami elősegítené a bírósági gyakorlat további egységesítését, növelné a munkaviszony megszüntetés megítélésével kapcsolatban a jogbiztonságot.

A dolgozat V. részében a munkaviszonynak a munkáltató működésével összefüggő okból történő megszüntetésére vonatkozó hatályos szabályokat és az ezzel összefüggő bírói gyakorlatot mutattam be.

Az Mt. több ponton is módosított a korábbi munkaviszony megszüntetési szabályokon, azonban a legnagyobb változás a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeiben történt.

Az Mt.-ben az eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatás elsődlegességét a kártérítési elv váltotta fel, melynek értelmében a munkakörbe való visszahelyezésre már csak kivételesen van lehetőség. A munkáltató a kártérítési felelőssége alapján köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt, melynek összege legfeljebb tizenkét havi távolléti díj. Megállapítottam, hogy az új szankciórendszer feltehetően nem képez visszatartó erőt az önkényes munkaviszony megszüntetéssel szemben. Továbbá a távolléti díj maximalizálása okán a megszüntetéssel kapcsolatos költségek előre kalkulálhatóak, melyet érdemes lehet vállalnia a munkáltatónak, hiszen a munkavállalók nem érdekeltek az igényérvényesítésben az alacsony mértékű kompenzáció és a perek költséges volta miatt. A statisztikai alapján egyértelműen csökkentek az Mt. bevezetésével a munkaügyi perek, mely azt mutatja, hogy a munkavállalók nem vállalják a peres eljárásokkal járó kellemetlenségeket, amely a védelmi szintjük csökkenését eredményezi.

A több évtizedes bírósági gyakorlat elemzésekor a munkáltató működésével összefüggő okokat – tudva, hogy a kategóriák között átfedések is lehetnek – az alábbi négy csoportba soroltam be: átszervezés (beletartozik szervezeti, technológiai átalakulás, a kiszervezés és a feladatelosztás megváltoztatása), a minőségi csere, a létszámcsökkentés, valamint a munkakör összevonása és

megszűnése. Rámutattam az esetekkel kapcsolatban, hogy a gyakorlat nem egységesen és következetesen használja a munkaviszony megszüntetési okokat, továbbá, hogy a gyakorlat abban sem egységes, hogy a felmondási indok okszerűsége milyen körben vizsgálható, továbbá, hogy a felmondási okok hogyan viszonyulnak egymáshoz. Tekintettel a dolgozat fő témájára a külön részekben vizsgált esetekkel kapcsolatos következtetéseimet együttesen teszem meg jelen fejezet végén.

A speciális megszüntetési esetek körében foglalkoztam a csoportos létszámcsökkentés és a munkáltatói jogutódlás uniós és hazai szabályaival.

A csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban fontosnak tartom hangsúlyozni, érdemes lenne a harminc napnál hosszabb időtartam meghatározását fontolóra venni a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók számításánál annak érdekében, hogy a munkáltatók ne tudják kikerülni a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szigorúbb rendelkezések alkalmazását.

Álláspontom szerint ugyancsak a munkavállalók védelmét (biztonságát) növelné, ha a munkáltatók kötelesek lennének szociális tervet és egyéb intézkedéseket elfogadni illetve, ha a kollektív szerződés felmondásának korlátozásával a munkavállalók nem esnének el a kollektív megállapodás nyújtotta előnyöktől az elbocsátásuk esetén. Az üzemi tanáccsal való tárgyalás 15 napos idejének meghosszabbításával több ideje lenne a vállalkozásoknak megoldást keresni a létszámcsökkentés elkerülésére. Szintén megfontolandó annak bevezetése, hogy a csoportos létszámcsökkentés keretében felmondott munkavállaló a munkáltató általi újrafelvételnél előnyt élvezhessen, hiszen ezáltal a munkavállaló hamarabb talál számára ismerős munkát, a munkáltató pedig képzett, a munkakör ellátására biztosan alkalmas munkavállalót foglalkoztathat.

A munkáltatói jogutódlás esetén kiemeltem, hogy az uniós és a hazai szabályozás is a munkaviszonyok automatikus átszállásának elvéről rendelkezik. Ezen elv érvényesülésével kapcsolatban az uniós és a hazai joggyakorlat alapján megállapítható, hogy a gazdasági egység átszállásának vizsgálatában különbség van aszerint, hogy a materiális és immateriális javak, vagy emberi erőforrás kerülnek átadásra.

A vizsgált esetek alapján nyilvánvaló, hogy a munkavállalói érdekek védelme és a vállalkozás szabadsága kerül szembe egymással.¹⁰⁶⁴ Álláspontom szerint az emberi erőforráson alapuló tevékenységek kiszervezése esetén indokolt lenne figyelembe venni azt, hogy a megbízott vállalkozás rendelkezik-e már a feladat ellátásához szükséges munkaerővel. Amennyiben igen, akkor ugyanis nem lenne elvárható a megbízottól, hogy jogutódlással átvegye a megbízó munkavállalóit is, hiszen így munkaerő-feleslege keletkezne. Ha azonban a megbízott nem rendelkezik saját dolgozókkal az átvett tevékenységek elvégzéséhez (például azonnal álláshirdetést ad fel a tevékenységgel kapcsolatos munkakörökre), akkor az eredeti munkavállalók átvétele kevésbé sértené a döntési szabadságát. Így véleményem szerint ezen esetekben az irányelv célja megvalósítható az alapjogok sérelme nélkül is.

A dolgozat VI. részében először röviden bemutattam, hogy a gazdasági helyzet súlyos változásai – így a 2008-ban induló pénzügyi válság, majd a Covid-19 járvány okozta gazdasági sokk – miként befolyásolták a munkaviszony gazdasági okból történő megszüntetésének szabályozását; milyen – a két időszakban eltérő – intézkedéseket és jogi szabályokat fogadtak el a tagállamok és az Európai Unió.

¹⁰⁶⁴ EBH.2014.M.6, Bork-ügy, Dethier-ügy, Schmidt-ügy, Süzen-ügy.

Ezt követően az új Pp. munkaügyi perekkel kapcsolatos sajátos rendelkezéseit tekintetem át. Ennek során felhívtam a figyelmet az egyeztetés kiemelt jelentőségére; kutatásom alapján megállapítottam, hogy a Fővárosi Törvényszéken 2020-2022 között a jogellenes munkaviszony megszüntetési ügyek 50 %-a egyezséggel fejeződött be. Továbbá kiemelte, hogy a jogellenes munkaviszony megszüntetésének szankciórendszere, valamint a Pp. professzionális pervitelre vonatkozó szabályai nagymértékben hozzájárultak a peres eljárások számának csökkenéséhez. Álláspontom szerint az így kialakult anyagi és eljárásjogi szabályok a munkavállalók igényérvényesítésének indokolatlan mértékű korlátozásához és ezáltal a munkajogi védelem csökkenéséhez vezetett.

A dolgozat V. rész 6. pontjában, valamint az VI. rész 3. fejezetében olyan jogeseteket mutattam be, amelyek alapján áttekinthető a munkáltató működésével összefüggő felmondási okra vonatkozó bírói gyakorlat.

A megvizsgált jogesetek alapján az alábbiakban ismertetem, hogy a bírói jogfejlesztő tevékenység milyen eredményeket ért el a felmondás érvénytelenségének megállapítása iránti ügyekben, illetve azt, hogy milyen bizonytalanságok tapasztalhatók még ma is a bírói gyakorlatban. Kísérletet teszek továbbá arra, hogy – a dolgozat korábbi részeiben elemzett hazai és uniós szabályozást figyelembe véve – a még nyitott jogalkalmazási kérdésekben megfogalmazzam az álláspontomat.

A jogesetek elemzése és összehasonlítása alapján a felmondás indokaival és az indokolással szembeni követelményekkel kapcsolatosan egyértelműen megállapítható, hogy a bíróságoknak a jogellenes munkaviszony megszüntetésére vonatkozó eljárásokban vizsgálnia kell, hogy a felmondás valós, világos és okszerű-e. Nem elvárás a felmondással szemben, hogy az minden részletre kiterjedő legyen, elegendő a felmondás indokát összefoglalóan tartalmaznia. A világosság követelményének fennállását a munkavállaló szempontjából kell értékelni, hogy egyértelmű volt-e számára a munkáltató miért nem tart igényt a munkájára. A felmondási ok valóságát és okszerűségét továbbra is a munkáltatónak kell bizonyítania, tehát a felmondási ok (például átszervezés, létszámcsökkentés, munkakör megszűnése, minőségi csere) ténylegesen megvalósult és az érintette a munkavállaló munkakörét.

A közel harminc év jogalkalmazását áttekintve bizonyítottam, hogy a gyakorlat továbbra sem egységes az átszervezés fogalmának értelmezése kapcsán.

Megállapítható ugyanis, hogy az átszervezésnek van egy szűkebb és egy tágabb értelmezése.

A szűkebb értelmezés egyes álláspontok szerint csak a munkáltató szervezeti változását foglalja magában.¹⁰⁶⁵ Természetesen ez nem zárja ki azt, hogy az átszervezéshez szorosan kapcsolódhat, sőt gyakran annak következménye a létszámcsökkentés, munkakör megszűnés, összevonás és minőségi csere is.

A tágabb értelmezés alapján viszont átszervezésen lényegében bármilyen a munkáltató működésével összefüggő változást érthetünk, amely így a munkáltató működésével összefüggő ok szinonimájaként működik. A gyakorlatban ez úgy jelenik meg, hogy a bíróságok abban az esetben is átszervezést jelölnek meg az ítéletük indokolásában és annak feltételeit vizsgálják, ha a felmondásban az átszervezés nem is szerepelt. Az átszervezés ebben az értelemben gyűjtő vagy ernyő fogalom, ami nem kizárólag a munkáltató szervezeti felépítésében bekövetkező változások tartozik, hanem minden további olyan intézkedés, döntés vagy körülmény, ami a

¹⁰⁶⁵ MOLNÁR i. m.

munkavállaló munkakörét érinti: a szervezeti változás, a létszámcsökkentés, a munkakör-megszüntetés, változás és a minőségi csere is.

A 2020. és 2022. között befejezett ügyek között is megfigyelhető volt, hogy a bíróságok nem egységesen értelmezték az átszervezést. Előfordult, hogy a bíróság a felmondásban nem szereplő átszervezés fogalmába tartozónak tekintette a munkakör megszüntetését és amellet foglalt állást, hogy elegendő annak bizonyítása, az átszervezés érintette a munkavállaló munkakörét, ugyanakkor nem szükséges, hogy annak a munkavállalónak a munkaköre kerüljön megszüntetésre, akinek a munkaviszonyát felmondták.¹⁰⁶⁶

Ugyanakkor találunk olyan eseteket is mind az ötödik, mind pedig a hatodik fejezetben, amelyek az átszervezés szűk fogalmát vették alapul a jogeset elbírálásakor.¹⁰⁶⁷ Ennek megfelelően az átszervezés fogalmát differenciálta és az értelmezési körét szűkítette a bíróság, amikor is kimondta, az átszervezés bizonyítása önmagában nem elégséges a felmondás megalapozottságához, ahhoz a munkakör megszüntetését és annak mikéntjét is bizonyítani kell, ha a felmondásban ez az ok megjelölésre került.¹⁰⁶⁸

Álláspontom szerint, ha az átszervezés tág fogalmát alkalmazzák bíróságok és minden felmondási indokra kiterjesztik, az egyértelműen a munkavállalók jogérvényesítéshez való jogát sérti. Hiszen ebben az esetben a munkáltatónak az átszervezés megvalósításán túl mást nem is kellene igazolnia a munkaviszony megszüntetés jogszerűségéhez. Ez oda vezetne, hogy például munkakör megszűnés esetén nem lenne szükséges annak a munkavállalónak a munkaviszonyát megszüntetni, akinek munkaköre érintett, elegendő lenne a munkakörökkel kapcsolatos változás, átszervezés bizonyítása. E gyakorlat tovább erősítené Kiss György azon álláspontját, hogy a munkavállalók jogai sérülnek azáltal, hogy az okszerűség nem vizsgálendő a munkáltató működésével összefüggő esetekben, ugyanis a felmondási indok a megvalósulása alapján egyben okszerűnek is minősül.

Kétségtelen, hogy célszerűségi, gazdasági kérdéseket a bíróságok nem vizsgálhatnak a felmondási indokokkal kapcsolatban. Ugyanakkor a bírói gyakorlat következetes szempontrendszer alakított ki, hogy az okszerűség körében vizsgálni kell, a felmondás indoka ténylegesen megtörtént-e, a felmondás időbelisége kapcsán, hogy a felmondás közzlése és a felmondási ok időben mikor következett be illetve, hogy ez ok-okozati kapcsolatban állt-e a munkakör és a munkahely megszűnésével. Létszámcsökkentés, illetve munkakör megszüntetés esetén pedig vizsgálni kell a bíróságnak, hogy új munkavállaló felvétele esetén a munkaköri feladatok hogyan alakultak. A munkakör megszűnésére alapított felmondások esetén a bíróságok továbbra is bizonyítási eljárást folytatnak, hogy a munkáltatónál felvételre került új munkavállaló a felmondással érintett munkavállaló feladatainak ellátására került-e alkalmazásra.¹⁰⁶⁹

Minőségi cserére alapított felmondás esetén azt mérlegeli a bíróság, hogy az okszerű, a munkáltató eljárása jóhiszemű és tisztességes volt-e, valamint, hogy kvalifikáltabb munkavállalót alkalmazott-e a minőségi cserét követően.¹⁰⁷⁰ Szintén vizsgálható, a minőségi csere szükséges volt-e, ugyanakkor nem a munkáltató gazdálkodása szempontjából, hanem a munkavállalóéból. Tehát a munkáltató bizonyíthatja, hogy a munkavállaló nem rendelkezett a

¹⁰⁶⁶ M.70.231/2020.

¹⁰⁶⁷ Mfv.10.034/2012/5.

¹⁰⁶⁸ M.70.429/2020., Mf.31.041/2021.

¹⁰⁶⁹ M.70.578/2020.

¹⁰⁷⁰ BH1998.555., BH2003.968., BH2001.86.

munkaköre ellátásához szükséges képességgel, szakmai ismerettel, így nála kvalifikáltabb munkavállalóra van szüksége.¹⁰⁷¹

Az Mt. nem tartalmazza az átszervezés fogalmát, példalózó felsorolást sem nyújt arra vonatkozóan, hogy mi lehet a munkáltató működésével összefüggő felmondási ok. A jogszabály miniszteri indokolása szerint ilyen lehet az átszervezés, a munkakör megszüntetése, a létszámcsökkentés, valamint a minőségi csere. Az Alaptörvény,¹⁰⁷² illetve a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (Jat.)¹⁰⁷³ alapján véleményem szerint a jogalkotónak nem volt szándéka – tekintettel a miniszteri indokolásra is –, hogy az átszervezést a bíróságok tágan értelmezzék, ugyanis akkor az indokolásban nem különböztette volna meg a fenti fogalmakat, továbbá elegendő lett volna a felmondás okaként az Mt.-ben az átszervezést megjelölni.

Sőt ebből az is levonható, hogy a bíróságok akként járnak el helyesen, ha az átszervezés szűk értelmezését alkalmazzák. Ugyanis, ha az átszervezés fogalmát akkor is vizsgálják, amikor arra nem hivatkoznak, lényegében vagy a felmondás tartalmát változtatják meg, amely kétségtelenül a munkáltató döntésén kell, hogy alapuljon, vagy pedig jogot alkotnak, amely nem feladata a bíróságoknak.

Az MK 95. számú állásfoglalás és az Mt. szerinti világosság, valóság és okszerűség követelményével is szembe megy a gyakorlat, ha kiterjesztően értelmezi az átszervezést. Előfordulhat ezáltal ugyanis, hogy a felmondástól eltérő okot állapít meg a bíróság és így a felmondás alapján nem egyértelmű a munkavállaló számára, miért került megszüntetésre a munkaviszonya. Márpedig minden felmondási indokra az átszervezést használni egyáltalán nem az egyértelműséget és világosságot szolgálja.

Mindezek alapján a jelenlegi gyakorlatban fennálló értelmezési eltérések mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára problémát okozhatnak, hiszen a munkáltató ez alapján nem tudhatja, hogy felmondási okként mit jelöljön meg, ebből fakadóan pedig lehet, hogy az nem fedti a valóságot, és ezáltal a munkavállaló számára sem tisztázott a munkahely elvesztésének oka.

Véleményem szerint a felmondás indokainak értelmezési tartományát (átszervezés, létszámcsökkentés, minőségi csere, munkakörmegszűnés) mindenképpen szűken kell megállapítani és alkalmazni annak érdekében, hogy a felmondás megfeleljen a jogszabályi követelményeknek.

A fentiek okán továbbá szükségesnek tartom az Mt. 66. § (2) bekezdésének módosítását annak érdekében, hogy a munkáltató működésével összefüggésben felmerülő gazdasági okok egyértelműen meghatározásra kerülhessenek a felmondásokban.

A de lege ferenda javaslatom alapján az Mt. szövegébe kerülhetne, hogy a felmondás indoka a munkáltató működésével összefüggő gazdasági, szerkezeti, technológiai vagy más ok lehet.

Álláspontom szerint ez a meghatározás támpontot nyújt a munkáltatóknak arra vonatkozóan, hogy milyen esetscsoportok alapozhatják meg a felmondást, ugyanakkor a gazdasági élet nem várt helyzetei miatt a kellő rugalmasságot is biztosítja, mert nem túlzottan részletező a felsorolás.

¹⁰⁷¹ BH2001.86.

¹⁰⁷² Alaptörvény 28. cikk.

¹⁰⁷³ Jat. 18. § (5) bekezdés

Megállapítható, hogy a munkáltatói működésével összefüggő gazdasági indok fogalom kidolgozása és tartalommal való megtöltése lényegében a jogalkalmazás feladata. A bírói joggyakorlat az évtizedek és jelentős gazdasági események alatt számos joghézagot tisztázott, ugyanakkor a jogesetek bemutatásából és a fenti összegzésből is megállapítható, hogy maradtak nyitott kérdések. Ráműtattam arra, a munkaviszony megszüntetés és ezen belül elsősorban a munkáltató működésével összefüggő felmondási ok szabályozása különösen érzékeny terület, hiszen a munkáltatók vállalkozás szabadsága körébe tartozó érdekei és a munkavállalók védelmére vonatkozó törekvések és igények a legtöbb – különösen valamilyen nem várt gazdasági körülmény – esetében ellentétesek. Így a munkajogi szabályozásnak folyamatosan egyensúlyoznia kell ezen két érdekszféra között. Egyszerre kell tehát a munkaviszony megszüntetési szabályoknak a vállalkozások versenyképességének fenntartásához hozzájárulnia és a munkaviszonyból fakadó alá-fölérendeltséget ellensúlyoznia, annak érdekében, hogy a munkavállalók ne kerüljenek még hátrányosabb és kiszolgáltatottabb helyzetbe azáltal, ha rugalmasabbá válik a munkaviszony megszüntetési rendszer.

A hazai felmondási rendszer álláspontom szerint munkáltatói szempontból nem tekinthető szigorú felmondási rendszernek. A munkáltatóknak abban az esetben, ha gazdasági ok – például visszaesés – miatt kívánják megszüntetni a munkaviszonyt, elegendő a gazdasági visszaesés kimutatása, és a jogszabályoknak megfelelő felmondási nyilatkozat megtétele a jogszerű munkaviszony megszüntetéséhez. A bíróságok ugyanis gazdasági és célszerűségi kérdéseket nem vizsgálhatnak, így a gazdaságilag helytelen munkáltatói lépés nem teszi jogszerűtlenné a felmondást. Természetesen ezen keretek között sem ütközhet a felmondás a joggal való visszaélés általános tilalmába.

Éppen emiatt is tartom szükségesnek – a munkáltatók gazdasági érdekeinek és döntési jogkörének sérelme nélkül – a munkavállalók védelmének erősítését a felmondásra irányuló jognyilatkozat egyértelműbbé tételével, illetve a csoportos létszámcsökkentés esetén a foglalkoztatás biztonságának növelésével.

A tanulmány lezárásaként szeretnék még egy megjegyzést tenni. Meggyőződésem, hogy a vállalati rugalmasság erősítése mellett feltétlenül szükséges a munkavállalók egzisztenciális biztonságának, képzésüknek a – munkajogi szabályozáson, a szociális ellátásokon, a közoktatási-, felsőoktatási- és felnőttképzési rendszeren alapuló – fejlesztése is. Csak így várható az, hogy az „emberi tényező”, a humán erőforrás minősége lehetővé teszi az ország nemzetközi versenyképességének javulását, hazánk hosszú távú gazdasági fejlődését és az emberek életszínvonalának emelkedését. Ennek megvalósítása komplex, széleskörű és összehangolt intézkedési rendszert tenne indokolttá; reményeim szerint dolgozatom hozzájárulhat egy ilyen program jogi részének kidolgozásához.

Felhasznált nemzetközi irodalom:

Einat ALBIN: Universalizing the Right to Work of Persons with Disabilities: An Equality and Dignity Based Approach. Hebrew University of Jerusalem Legal Studies Research Paper Series No. 15-9. 2015.

Philip Alston: Labour Rights as Human Rights. In: Collected Courses of the Academy of European Law Oxford, 2005.

Sabrina D'ANDREA: Implementing the work-life balance directive in times of COVID-19: new prospects for post-pandemic workplaces in the European Union? ERA Forum. 2022 Mar 3;23(1):7–18.

Annual Growth Survey: advancing the EU's comprehensive response to the crisis. Brussels, 12.1.2010

Rachel Arnow-Richman: Just Notice: Re-Reforming Employment At-Will. 58 UCLA L. Rev. 1., 2010.

Diamond Ashiagbor: The Right to Work. In: Gráinne De Búrca-Bruno De Witte: Social Rights in Europe. Oxford University Press, 2005.

Catherine Barnard: EC Employment Law. Oxford University Press, Oxford, 2000.

Bartłomiej Bednarowicz: The tale of transparent and predictable working conditions intertwined with work-life balance: Assessing the impact of the new social policy directives on decent working conditions and social protection. European Journal of Social Security, 2020.

Alexander De Becker: COVID-19 and Labour Law: Belgium. Italian Labour Law e-Journal, Special Issue 1, Vol. 13, 2020.

Sonja Bekker: Flexicurity in the European Semester: still a relevant policy concept? Journal of European Public Policy, Volume 25, 2018 - Issue 2

Rolf Birk: Old Europe's View of the 21st-Century Labour Law. Transition Studies Review, 13.,

Roger Blanpain-Christian Engels (szerk.): Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. The Hague-London-Boston, 1998.

Alan L. Bogg: Only Fools and Horses: Some Sceptical Reflections on the Right to Work. In Virginia Mantouvalou: The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives, Oxford: Hart Publishing, 2015.

James J. Brudney: Hiding in Plain Sight: An ILO Convention on Labor Standards in Global Supply Chains. Chicago Journal of International Law, 2023.

Daniele Checchi-Marco Leonardi: Labour Market Measures in Italy 2008–13: The Crisis and Beyond. ILO, 2015.

Hugh Collins: Is There a Human Right to Work? In: Virginia Mantouvalou (szerk.): The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives. Oxford-Portland-Oregon, Hart Publishing, 2015.

Hugh Collins: Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment. Oxford, Clarendon Press, 1992.

COM(2011) 11 final.

Conclusions 2008 - Lithuania - Article 24. 2008

Conclusions 2012 - Statement of interpretation - Article 24, 2012.

Conclusions 2016 - Latvia - Article 24, 2016

Conclusions 2016 - Latvia - Article 24, Conclusions 2012 - Turkey - Article 24

Miguel De la CORTE-RODRÍGUEZ: The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead. 2022.

Council of Europe: DIGEST OF THE CASE LAW OF THE EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS. 2022.

Nicola Countouris-Simon Deakin-Mark Freedland-Aristea Koukiadaki-Jeremias Prassl: Report on collective dismissals. A comparative and contextual analysis of the law on collective redundancies in 13 European countries. Geneva, International Labour Office, 2016.

P.Craig and G. de Búrca, The Evolution of EU Law. Oxford, Oxford University Press, 1999.

Crisis and Labour Market Regulation in Greece. Industrial Law Journal, Vol. 41, No. 3, September 2012.

A.C.L.Davies: EU Labour Law. Elgar European Law Series, 2012.

EU-ILO PROJECT TOWARDS SAFE, HEALTHY AND DECLARED WORK IN UKRAINE Employment Relationship. Online training series International and EU Labour Standards Background paper, Júnus 2020

Eurofound: Employment and labour markets: Building resilience after COVID-19: EU measures to protect jobs and promote skills. 21 February 2023. Lucian Plaumann.

European Commission, Secretariat-General, Growth, competitiveness, employment – The challenges and ways forward into the 21st century: White paper, Publications Office, 1994.

European Commission's SURE instrument enables €100 billion solidarity loans to support jobs and lives.

Eurostat: Labour force survey overview 2013.

Eurostat: Part-time and full-time employment – statistics.

Explanatory Report to the European Social Charter (Revised). Strasbourg, 3.V.1996.

Final report, Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166), Geneva, 18–21 April 2011.

Flexicurity in Europe- Administrative Agreement. JRC N°31962-2010-11 NFP ISP - Final Report. European Union, 2013.

Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones June 2007. Report by the European Expert Group on Flexicurity.

Mark Freedland: *The Contract of employment*. Oxford, Oxford University Press, 1976.

Judy Fudge: *The new discourse of labour rights: From social to fundamental rights?* *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2007. 29, I. szám.

Sasha Garben: *The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance*. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 21, 2019.

François Gaudu: *Collective Redundancies for Economic Motives: Convergences and Controversies*. *European Labour Law Journal* Volume 2, Issue 1 March 1, 2011.

Gender Equality Index 2019. Work-life balance. 11 October 2019.

Stefano Giubboni: *Freedom to conduct a business and EU labour law*. *European Constitutional Law Review*, 14: 172–190. 2018.

Mary Ann Glendon – Edward R. Lev: *Changes in the Bonding of the Employment Relationship: An Essay on the New Property*. *Boston College Law Review*. Volume 20, Issue 3, 1979.

Green Paper - *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Brussels, 22.11.2006.

Ivana Grgurev: *COVID-19 and Labour Law: Croatia*. *Italian Labour Law e-Journal*, Special Issue 1, Vol. 13, 2020.

Xavier Groussot-Gunnar Thor Pétursson-Justin Pierce: *Weak right, strong Court – the freedom to conduct business and the EU Charter of Fundamental Rights*. In: *Research Handbook on EU Law and Human Rights*, 2017.

Marta Fana, Dario Guarascio and Valeria Cirillo: *The crisis and labour market reform in Italy: a regional analysis of the Jobs Act*. In: *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. ETUI. 2017. január

Alan S. Gutterman: *The Human Right to Work.*, 2022.

Gyulavári Tamás – Hős Nikolett: *The road to flexibility? Lessons from the New Hungarian Labour Code*. *European Labour Law Journal*, Vol. 4., 2012/4.

Gyulavári Tamás: *Chasing the Holy Grail? Stumbling Collective Bargaining in Eastern Europe and the Hungarian Experiment*, In: Sylvain Laulom (ed.): *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis* (pp.29-46), Wolters Kluwer. Január 2019.

Tamás Gyulavári: *Covid-19 and Hungarian Labour Law: the 'State of Danger'*. *Hungarian Labour Law Journal*. 2020/1.

Tamás Gyulavári: *COVID-19 and Labour Law: Hungary*. *Italian Labour Law e-Journal*, Special Issue 1, Vol. 13, 2020.

Tamás Gyulavári: *Ombres et lumières du licenciement économique dans la jurisprudence hongroise*. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*. 2017/2.

Tamás Gyulavári -Gábor Kártyás: Effects of the New Hungarian Labour Code: The most flexible labour market in the world? *The Lawyer Quarterly*, 4/2015

Tamás Gyulavári-Gábor Kártyás: The Hungarian flexicurity pathway? *New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*. In: *Jogtudományi Monográfiák* 8. Budapest, Pázmány Press, 2015.

Tamás Gyulavári-Péter Sipka: The first Hungarian platform work judgment: 'self-employment'. *Global Workplace Law & Policy*, 2025. 05.28.

David Hartmann: Collective dismissal in France. 2021. február 26.

Robert Hepple: A right to work? *Industrial Law Journal*, 1981/1.

Bob Hepple: European rules on dismissal law. *Comparative Labor Law Journal*, 1997. 18(2)

Bob Hepple: *Rights at Work*. International Institute for Labour Studies Geneva.

Bob Hepple: The EU Charter of Fundamental Rights. *Industrial Law Journal*, Volume 30, 2001.

Frank Hendrickx: The European Social Pillar A first evaluation. *European Labour Law Journal*, Volume 9, Issue 1, March 2018.

Frank Hendrickx: The Future of Collective Labour Law in Europe. *European Labour Law Journal*, Volume 1 (2010), No. 1.

Clara Herrlin: Freedom to conduct a business as a concept of EU law: How the objectives and rationales of the EU inform the consideration of freedom to conduct a business and individuals in the market. Master Thesis, 2020.

ILO Report VIII (1): Termination of employment at the initiative of the employer. Geneva. 1981.

ILO Report V The scope of the employment relationship Fifth item on the agenda. Geneva, International Labour Conference 91st Session 2003

Anna Ilsøe: The Danish Flexicurity Model - a Lesson for the US? In book: *Flexicurity and the Lisbon Agenda*, Intersentia, Frank Hendrickx (szerk.) 2008. október, ISBN 87-91833-16-7.

Jobs, jobs, jobs. Creating more employment in Europe: report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. November 2003.

Otto Kahn-Freund: *Labour and the law*. London, Stevens & Sons, 1983.

Jeff Kenner: Article 30 – Protection in the event of unjustified dismissal. In S Peers and others (eds): *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*. Hart Publishing, 2014.

Maarten Keune and Maria Jepsen: Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity. *European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS)*, 2007.

Faradj Koliev: Promoting international labour standards: The ILO and national labour regulations. robustness. *The British Journal of Politics and International Relations*, 2022, Vol. 24(2)

Pieter De Koster: When to start consultations on a prospective and potential collective lay-off in the EU? Has the ECJ set the bar too high? 2024. április 3.

Aristea Koukiadaki-Lefteris Kretsos: Opening Pandora's Box: The Sovereign Debt. *Industrial Law Journal*, 2012., Vol.41(3).

Erika Kovács: Individual Dismissal Law and the Financial Crisis: An Evaluation of Recent Developments. *European Labour Law Journal*. Volume 7, Issue 3, 2016.

Erika Kovács: The legal nature of Art. 30 CFREU ¿ A human right, a fundamental right, a right? In Mario Vinkovic (szerk.): *New developments in EU labour, equality and human rights law*. Osijek, University Osijek, 2015.

V. A. Leary: The Paradox of Workers' Rights as Human Rights. In: L. A. Compa and S. F. Diamond (szerk.): *Human rights, labor rights, and international trade*, Philadelphia, 1996.

Karin Lukas: The right to protection in cases of termination of employment. *Elgar Online*, 23 July 2021

Per Kongshøj Madsen: The Danish model of 'flexicurity': experiences and lessons. *Transfer: European Review of Labour and Research* Volume 10, Issue 2 Summer 2004.

Virginia Mantouvalou: Are Labour Rights Human Rights? *European Labour Law Journal*. Volume 3, Issue 2012. június 2.

Virginia Mantouvalou: Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation. *Human Rights Law Review*, 2013 március

Virginia Mantouvalou: The Right to Non-Exploitative Work. In: *The Right to Work - Legal and Philosophical Perspectives*, Mantouvalou (szerk.), Hart Publishing, 2015.

César F. Rosado MARZÁN: The Limits of Human Rights for Labour Rights: A Retrospective Look at the Case of Chile. In: Jill M. Jensen - Nelson Lichtenstein: *The ILO from Geneva to the Pacific Rim*. Geneva, ILO Century Series, 2016.

John McMullan: TUPE: Ringing the (Wrong) Changes. The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 201. *Industrial Law Journal*, Vol. 43, No. 2, 2014 július

John McMullen: Takeovers, Transfers and Business Re-organizations. *Industrial Law Journal*, Volume 21, Issue 1, 1992. március 1.

John McMullen: Transfer of Undertakings: The Purposive Approach. *Industrial Law Journal*, Volume 48, Issue 2, 3 április 2019.

John McMullen: TUPE, Variation of Employment Terms, and the ETO Reason, *Industrial Law Journal*, Volume 43, Issue 3, September 2014.

Emanuele Menegatti: The Evolving concept of "Worker" in EU Law. *Italian Labour Law E-Journal*, 12/2019.

Emanuele Menegatti: Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal*, 11., 2020.

Guy Mundlak: Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages, *Tel Aviv University Law Faculty Papers*, 2008, Paper 85.

Guy Mundlak: The right to work: Linking human rights and employment policy. *International Labour Review* Volume 146, Issue 3-4 Sep 2007.

Guy Mundlak: Working Out the Right to Work in a Global Labour Market. In Virginia Mantouvalou: *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, Oxford: Hart Publishing, 2015.

James W. Nickel: Giving Up on the Right to Work. In Virginia Mantouvalou, ed., *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, Oxford, Hart Publishing, 2015.

Wanjiru Njoya: Property in work: the employment relationship in the Anglo-American firm. *Studies in Modern Law and Politics*, 2007.

T. Novitz and C. Fenwick: The Application of Human Rights Discourse to Labour Relations: Translation of Theory into Practice, in C. Fenwick and T. Novitz (szerk.), *Human Rights at Work. Perspectives on Law and Regulation*, Oregon, Oxford and Portland, Hart Publishing, 2010.

Colm O’Cinneide: The Right to Work in International Human Rights Law. In Virginia Mantouvalou: *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, Oxford: Hart Publishing, 2015.

Nikolaos A. Papadopoulos: Assessing the Effectiveness of the European Social Charter: A Case Study on Dismissal Reforms. In: Lorenza Mola-Giovanni Boggero-Francesco Costamagna (szerk.): *The European Social Charter Turns 60: Advancing Economic and Social Rights across Jurisdictions*. Vol. 7, 2022, No 3.

Evangelia Psychogiopoulou: Welfare Rights in Crisis in Greece: The Role of Fundamental Rights Challenges. In: Claire Kilpatrick and Bruno de Witte (szerk.): *Social Rights in Times of Crisis in the Eurozone: The Role of Fundamental Rights’ Challenges* (EUI Working Papers LAW 2014/05).

Frances Raday: Individual and collective dismissal a job security dichotomy. *Comparative Labor Law Journal*, 10(2), 1988.

Silvia Rainone-Antonio Aloisi: The EU Platform Work Directive. What’s new, what’s missing, what’s next. ETUI Policy Brief. 2024.06. August

Ratifications of C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No.158)

Report of the European Economic and Social Committee. SOC/246. Modernizing Labour Law. 30th May 2007, European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century

Martin Risak: COVID-19 and Labour Law: Austria. *Italian Labour Law e-Journal*, Special Issue 1, Vol. 13, 2020. 2-3.

Martin Risak -Tomas Dullinger: The Concept of “Worker” in EU Law: Status Quo and Potential for Change. ETUI, Brussels, 2018.

Julia E. Samwer: The effect of ILO conventions on Labor standards. The structural change. 2018. Elérhető: [The Effect of ILO Conventions on Labor Standards. The Structural Change by Julia Samwer :: SSRN](#)

Isabelle Schömann-Stefan Clauwaert-Wiebke Warneck: Information and consultation in the European Community Implementation report of Directive 2002/14/EC, Brussels, 2006.

Jürgen Schwarze, Ulrich Becker, Armin Hatje, Johann Schoo: EU-Kommentar. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. 3.Ed. 2012.

Niklas Selberg: The ILO Response to Covid-19: ILO and international labour standards in times of a pandemic. Italian Labour Law e-Journal. Issue 1, Vol.13 (2020)

Jean-Michel Servais: International Labour Law, Fifth Edition, Wolters Kluwer, 2017.

Jean-Michel Servais: International labour law. Wolters Kluwer Law International, 2022.

Morteza Shirzad-Sedighe Soltani: Should a Human Right Discourse be Applied to Labour Standards? European Journal of Social Science Education and Research, Volume 9, Issue 1., January – March 2022

Silvana SCIARRA: EU Commission Green Paper 'Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century'. Industrial Law Journal, 36., 2007/3.

Social Aspects of European Economic Co-operation. Report by a Group of Experts, Studies and Reports, New Series, No. 46 (Geneva, 1956). Social Aspects of European Economic Co-operation ", in International Labour Review, Vol. LXXIV.,1956.

Mette Soested-Natalie Videbaek-Munkholm: COVID-19 and Labour Law: Denmark. Italian Labour Law e-Journal, Special Issue 1, Vol. 13, 2020.

Statement of interpretation on Article 24: on age and termination of employment. 2012.

K. Sugeno: Japanese Employment and Labour Law, Durham, Carolina Academic Press, 2022.

Supporting jobs and economy during the coronavirus pandemic. European Commission. 2023 september.

The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound): Impact of the crisis on working conditions in Europe. 2013.

The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound): Impact of the crisis on working conditions in Europe. 2013. 13. Továbbá: Miguel Á. Malo: Labour Market Measures in Spain 2008–13: The Crisis and Beyond. ILO. 2015.

The Revised European Social Charter. Edward Elgar Publishing, 2021.

Thematic Report 2011-Dismissal - particularly for business reasons - and Employment Protection. European Labour Law Network Network of Labour Law Experts. 2011.

Olguta-Dana Totolici: Information and Consultation of Employees Representatives with Regard to Collective Redundancies in the Context of Approximation of Laws within the European Union. Law Annals Titu Maiorescu University, 2015.

Vivian Bij de Vaat: Achieving flexibility and legal certainty through procedural dismissal law reforms: The German, Italian and Dutch solutions. European Labour Law Journal, 2017, Vol. 8(1) 5–27.

Elke Viebrock – Jochen Clasen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés, 2009.

Guus Heerma van Voss – Beryl ter Haar: Common Ground in European Dismissal Law. European Labour Law Journal. Volume 3, Issue 3 September 2012.

Bernd Waas: The Legal Definition of the Employment Relationship. European Labour Law Journal, Volume 1, No. 1. 2010.

Philippa Watson: EU Social and Employment Law. Second Edition, Oxford University Press, 2014.

Stephen Weatherill: Use and Abuse of the EU's Charter of Fundamental Rights: on the improper veneration of 'freedom of contract'. Judgment of the Court of 18 July 2013: Case C-426/11, Mark Alemo-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd. European Review of Contract Law, Volume 10 Issue 1, 2014.

Márton Leó Zaccaria: Old Problems and New Solutions? Some Current Questions of Labour and Social Rights Regarding the European Pillar of Social Rights and the Actual Case Law of the Court of Justice of the European Union. Lex ET Scientia International Journal, NO. XXVII, VOL. 1/2020.

Felhasznált magyar irodalom:

A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül. Brüsszel, 27.6.2007

A Tungsram bejelentése: Csődvédelmet kér a Tungsram. 2022. május 11. Elérhető: <https://forbes.hu/uzlet/csodvedelmet-ker-a-tungsram/>

Adózóna: Munkáltatói jogutódlás: már nem kötelező a dolgozókat értesíteni. 2012. november 11. Elérhető: https://adozona.hu/munkajog/Munkaltatoi_jogutodlas_mar_nem_kotelezo_a_d_DHS4W9

Angyal Zoltán: Az Európai Unió belső piacának működését szabályozó uniós normarendszer átfogó kutatása. Gazdász Elasztik Kft., Miskolc, 2017.

Árva Zsuzsanna: Nagykommentár Magyarország Alaptörvényéhez. XII. cikkhez fűzött magyarázat. Budapest, Wolters Kluwer Kft., 2013. ISBN 978-963-594-201-5

Balogh Zsolt-Holló András-Kukorelli István-Sári János: Kommentár a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvényhez. Budapest, Complex Kiadó, 2003

Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kajtár Edit - Kiss György - Kovács Erika - Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez. Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2023.

Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. PhD értekezés, Pécs, 2008.

Bankó Zoltán: A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok alakulása a magyar munkajogi kódexben. MJSZ, 2017., 2. Különszám

Bankó Zoltán: A munkáltatói hatalom korlátai a munkaviszony megszüntetése során - a felmondási tilalmak és korlátozások a magyar munkajogban. JURA, 2015/2.

Berke Gyula: A munkajogi jogutódlás. JURA, 2001/1.

Berke Gyula: Jogutódlás a munkáltató személyében. Pécs, 2006.

Berke Gyula: Jogutódlás a munkáltató személyében - A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban. Pécs, 2006.

Berke Gyula: Peres ügyek-A kiszervezés megítélése az európai munkajog fényében 1. rész. HR&Munkajog, 2014/6.

Berke Gyula-Kiss György-Lőrincz György-Pál Lajos-Pethő Róbert-Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009. december

Berke Gyula-Takács Gábor: Vállalati szerkezetátalakítások. 2020. augusztusában hatályosított, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány.

Berki Katalin-Handó Tünde- Horváth István-Lőrincz György-Magyarfalvi Katalin- Suba Ildikó-Szűcs Péter: A Munka törvénykönyve magyarázata. Budapest, Wolters Kluwer, 2006.

Békési Gábor: A munkajog jogforrási rendszerének egyes sajátosságai, különös tekintettel a munkaszerződés tartalmának meghatározására. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2021/1-2.

Bokor-Szőcs Izabella: Munkavállalók védelme a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a 23/2001/EK irányelv és a romániai szabályozás tükrében. PhD Értekezés, Pécs, 2022.

Bozzay Balázs: Idén 1600 embert küld el a Tungstram, felhagynak a hagyományos lámpagyártással. 2022. április 27. Elérhető: <https://telex.hu/gazdasag/2022/04/27/iden-1600-embert-kuld-el-a-tungstram-felhagynak-a-hagyomanyos-lampagyartassal>

Laribi Karim-Szilárdi Péter: Kísérlet a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében. Munkajog, 2023/1.

Sipka Péter-Zaccaria Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel. Munkajog, 2020/1.,

Drinóczi Tímea: Gazdasági alkotmány és gazdasági alapjogok. Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 2007.

Drinóczi Tímea: Szociális jogok. In: Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia. 2019.08.06.

Európai Bizottság, A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága, Foglalkoztatás Európában 2006, Európai Bizottság, 2006.

Fábián Ferenc: A vállalkozáshoz és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogról. 2016. április 17.

Fábián Ferenc: A vállalkozáshoz és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogról. In: Tanulmányok a 65 éves Lenkovic Barnabás tiszteletére, Budapest – Győr, Eötvös József Könyv-és Lapkiadó Bt. – Széchenyi István Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kara, 2015.

Fábián Ferenc: A vállalkozáshoz való jog. In: Jakab András – Fekete Balázs (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: Bodnár Eszter, Jakab András). 2018.

Fekete Balázs: Történeti elemek az EU-tagállamok alkotmány-preambulumaiban. In: Lamm Vanda (szerk.): Preambulum az alkotmányokban. Budapest, CompLex, 2011.

- Garancsy Gabriella: A munkajogviszony megszűnése. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1970.
- Gólya Ágnes: Itt a bejelentés: tömeges leépítés jön a Tungsramnál. Forbes. 2022. április 7.
- Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: The Hungarian labour law reform. The great leap towards full employment? Dereito, Vol.21., 2012/2.
- Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013.
- Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Budapest, Pázmány Press, 2014.
- GYULAVÁRI Tamás: A „worker” fogalma az Európai Bíróság esetjogában. Miskolci Jogi Szemle, 2022/1. különszám - Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás egyetemi tanár 85. születésnapjára
- Gyulavári Tamás: Veszélyhelyzet a munkajogban: szerződési szabadság és munkáltatói hatalom. Fundamentum, 2020/I. szám
- Gyulavári Tamás–Kártyás Gábor (szerk.): A munkaügyi perek számának csökkenése Magyarországon: Okok és lehetséges megoldások. 2023. szeptember
- Gyulavári Tamás–Könczei György: Európai Szociális Jog. Budapest, Osiris Kiadó, 2000.
- Hágelmayer Istvánné: A kollektív szerződés alapkérdései. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1979.
- Hajdú József: A 60 éves Európai Szociális Karta néhány proaktív dilemmája. Pro Futuro, 2021/2.
- Halmai Gábor-Tóth Gábor Attila (szerk.): Emberi jogok. Budapest, Osiris, 2003.
- Halmos Szilvia - Petrovics Zoltán: Munkajog. Budapest, Nemzeti Közszerződési Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar, ÁROP – 2.2.21 Tudásalapú közszolgálati előmenetel, 2014.
- Halmos Szilvia: „Védekezz!” – Mi a teendő, ha munkaügyi pert indítanak Ön ellen?, Adó Online, 2023. január 3.
- Herdon István- Sipka Péter- Zaccaria Márton Leó: A csoportos létszámcsökkentés uniós jogi fogalma: a munkaviszony megszüntetésének időpontja és ennek jelentősége. Munkajog, 2021/1.
- Horváth István - Petrovics Zoltán: A jogvédelem irányában - Irányelvtervezet a platformmunka körülményeinek javításáról (2. rész). Munkajog, 2022/2.
- Hős Nikolett: A munkáltatói jogutódlás szabályai a magyar munkajogban. Debreceni Jogi Műhely, 2005.
- Hős Nikolett: Igazolhatja-e a nyugdíjra való jogosultság a végkielégítés megvonását nyugdíjas munkavállaló esetén? A C-515/13 sz. Landin-ügy elemzése. Pázmány Law Working Papers, 2015/5.
- Hungler Sára: Egyéni autonómia, egyéni felelősség – a munkavégzést meghatározó szabályok elemzése a koronavírus-járvány idején. 2021. december 13.
- Hungler Sára: Üzemi alkotmányjog. In: Jakab András –Könczöl Miklós –Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia, 2020.

Hungler Sára-Gellérné Lukács Éva -Petrovics Zoltán-Dudás Katalin: Az Európai Unió szociális és munkajoga. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2020.

Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben. Magyar Munkajog E-Folyóirat, 2015/1.

Juhász Gábor: A gazdasági és szociális jogok védelme az Alkotmányban és az Alaptörvényben. Fundamentum, 2012/1.

Kártyás Gábor: A méltányos verseny vagy a munkavállalók védelme? - A kiküldetési irányelv módosításával szembeni semmisségi eljárásban hozott ítéletekről. MJO, 2021/2.,

Kártyás Gábor: A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozása az Európai Unió irányelveinek tükrében. Pro Futuro. 2019/1.

Kártyás Gábor: Kiküldött munkavállalók az uniós és a magyar jogban. Budapest, Pázmány Press, 2020.

Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban. Budapest, 2012.

Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2016.

Kártyás Gábor: Rugalmasság a munkajogban. arsboni.hu, 2016. október 6.

Kártyás Gábor: Veszélyhelyzetre veszélyes munkajogi szabályok. 2020. március 19. <https://www.klaw.hu/2020/03/19/kartyas-gabor-munkajog/>

Kende Tamás–Nagy Boldizsár–Sonnevend Pál–Valki László (szerk.): Nemzetközi jog. Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2019.

Kerekes Edit: A szakszervezet tájékoztatáshoz való joga, az adatszolgáltatás – mint a kollektív bértárgyalások egyik ütköző pontja. Pécsi Munkajogi Közlemények, 13. évf. 1-2. sz. / 2020.

Kéri Judit: A munkához való jog és a munkanélküliség kapcsolatának szociális jogi meghatározása. Acta Universitatis Szegediensis:forum:publicationes doctorandum juridicorum, 2016/6.,

Kertész István: A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1964.

Kevin Kolben: Labor Rights as Human Rights? Virginia Journal of International Law (Vol. 50, 2010)

KISS Gergely Árpád: A platformmunka szabályozási perspektívái az új uniós irányelv tükrében. Közjogi Szemle, 2023/3.

Kiss György (szerk.): Munkajog. Budapest, Dialóg Campus, 2020.

Kiss György: A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok. JURA, 2003/1.

Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban. Pécs, Justis, 2010.

Kiss György: Konceptióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez, In: Dr. Kun Attila (szerk.): Az új Munka Törvénykönyve dilemmái c. tudományos

konferencia utókiadványa. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2013.

Kiss György: Munkajog. Budapest, Osiris Kiadó, 2005.

Kiss György-Berke Gyula-Bankó Zoltán: A vállalkozások átstrukturálásának európai munkajogi problémái. Európai jogi Füzetek, Pécsi Tudományegyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Pécs, 2002.

Kovács Péter: Nemzetközi közjog. Budapest, Osiris Kiadó, 2016.

Kozmáné dr. Szigeti Andrea: A szociális jogok európai egyezménye és magyarországi végrehajtása. Jog, állam, politika, 2009. I. évfolyam 4. szám

KSH: A válság hatása a munkaerőpiacra. 2010. április

Kulisity Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: Breznay Tibor (szerk.): A munkajog nagy kézikönyve. Budapest, Complex Wolters Kluwer, 2006.

Kun Attila: A munkához való jog. In: Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Kun Attila: A válságok munkajoga és a munkajog válsága: Mozgásterek és lehetséges kiutak. Jogászegyleti Értekezések 2023.

Kun Attila: Az új Munka Törvénykönyve. A tanulmány az MTE–PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült. Jogtudományi Intézet, 2015.

Kúria joggyakorlat elemző csoport: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata, 2014.

Kúria: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése. 2014. november 24.

Laki Mihály – Nacsá Beáta – Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása amunkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés. 2013. január

Lehoczkyné Kollonay Csilla: Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban. In: Czucz Ottó-Szabó István: Munkaügyi Igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Radnay József 75. születésnapjára hálás munkatársaitól, Miskolc, Bíbor, 2002.

Lehoczkyné Kollonay Csilla: Értékválság és adaptáció. A munkajog átalakulása a rendszerváltás után. In: Jakab András - Takács Péter (szerk.) A magyar jogrendszer átalakulása, 1985/1990-2005: Jog, rendszerváltozás, EU-csatlakozás Budapest, Magyarország: ELTE ÁJK, Gondolat Kiadó, 2007.

Lőrincz György: A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye. In: Kardkovács Kolos (szerk.): Az új munka törvénykönyvének magyarázata. Budapest, HVG-Orac Kiadó, 2012.

Lőrincz György: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. Budapest, HVG-Orac Kiadó, 2017.

Majtényi László – Szabó Máté: A munkához való jog. In: Alkotmányjog – Elektronikus tananyag, Eötvös Károly Külpolitikai Intézet, 2005.

Mélypataki Gábor: Tipikus polgári jogi szerződés vagy munkaviszony? – A platformmunka új szabályainak értékelése az élő jog tükrében. Miskolci Jogi Szemle, 2023. 1. Különszám

MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet: A koronavírus-járvány gazdasági hatásai a magyarországi vállalkozások körében 2021. áprilisig – válságkezelő eszközök alkalmazása és az árbevétel alakulása 2021/4.

Molnár Bence: Nem minden bogár rovar, avagy átszervezés-e a munkakör megszüntetése. In: Pál Lajos- Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 18.0 A XVIII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2021.

Nádas György-Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Complex Kiadó. Budapest, 2016.

Nagy Ildikó: A női részmunkaidős foglalkoztatás előnye és hátrányai - Tények és vélemények Hollandia példáján. In: Spéder Zoltán (szerk.): A család vonzásában - Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére. Budapest, KSH Népeségtudományi Kutató Intézet, 2014,

Nagy László – Weltner Andor: (szerk.): A Munka Törvénykönyve kommentárja. Budapest,, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1978.

Neumann László-Prugberger Tamás (szerk.): A munkáltatói jogutódlás esete. Miskolc, Novotni Alapítvány, 2004.

Nigriny Elemér-Máltás György: Munkaügyi viták a gyakorlatban. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1966.

Orbán Endre: A hazai és a strasbourgi tulajdonvédelem közelítésének lehetőségei. 2016/9.

Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád – 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2020

Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.) Visegrád 18.0. Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2021.

Pénzcentrum: Újabb fordulat a Tungsram-ügyben: 1000 állást ajánlott fel a főváros az elbocsátott dolgozóknak 2022. május 4.

Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. 2016, PhD Értekezés, 2016.

Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2022.

Petrovics Zoltán: Munkajog. L'Harmattan, Budapest, 2006.

Petrovics Zoltán-Villányiné Bárány Anikó: Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez. 2011.

Poncsák Ádám: Új lendület az európai munkajogban – a 2019/1158 irányelv és a 2019/1152 irányelv implementációja a magyar jogalkotásban. Arsbóni, 2023. szeptember 13.

Prugberger Tamás: A csoportos létszámleépítés magyar szabályozása az európai uniós és a tagállami szabályozások tükrében. Miskolci Jogi Szemle, 13. évfolyam (2018) 2. szám 1. kötet

Prugberger Tamás- Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog. Budapest, Wolters Kluwer Kft., 2015

Rab Henriett: Védőháló vagy ketrec? A munkához való jog változásai a munkaerőpiac és a szociális jogok szemszögéből. Jogtudományi Közlöny, 2019/2.

Rácz Zoltán - Mélypataki Gábor: Alternatív vitarendezés a munkajog gyakorlatában. Miskolci Jogi Szemle, 2018/1. Különszám

Rácz Zoltán: A munkához való jog tartalmának változása, különös tekintettel a mesterséges intelligencia alkalmazásának hatására. Miskolci Jogi szemle, 15. évfolyam 3. különszám, 2020

Radnay József: A csoportos létszámcsökkentés egyes kérdései. Gazdaság és Jog, 2005/9.

Radnay József: A csoportos létszámcsökkentés egyes kérdései. Gazdaság és Jog. 2008/2.

Radnay József: A munkajogi jogutódlás kérdései. Gazdaság és Jog, 2004/2.

Radnay József: Munkajog. Budapest, Szent István Társulat, 2006.

Sólyom László: Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon. Budapest, Osiris tankönyvek, 2001.

Sulyok Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: Bodnár Eszter, Jakab András). 2021.

Szabó Imre (szerk.): Állam- és jogtudományi enciklopédia 2. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1980.

Szabó Marcel-Láncos Petra Lea-Gyenyey Laura: Uniós szakpolitikák. Budapest, Szent István Társulat, 2015.

Szell Kálmán Terv, 2011.05.19.

Szita Natasa: Barát vagy ellenség?: a vállalatfelvásárlás szabályozása az Európai Unióba. In: Pogácsás Anett- Szilágyi Pál-Láncos Petra Lea - Kovács Krisztián (szerk.): De lege ferenda: válogatott tanulmányok joghallgatók tollából. Budapest, Pázmány Press, 2016.

Szita Natasa: Legjobb védekezés a támadás? Iustum, Aequum, Salutare, 2021/1.

Szladits Károly: A magyar magánjog vázlat. Második rész. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1935.

Szladits Károly (szerk.): Magyar magánjog IV. Kötelmi jog. Különös rész. Grill Károly Könyvkiadóvállalata. Budapest, 1942

Török László: Az európai privatizációs modellek komparatív elemzése: posztoszocialista és piaci intézményi eljárások a magánosításban. Debrecen, 2011. január

Varga István – Éless Tamás (szerk.): Szakértői Javaslat az új polgári perrendtartás kodifikációjára. Budapest, HVG-ORAC – Magyar Közölny Lap- és Könyvkiadó Kft., 2016.

Világgazdaság: Júliusban indul a létszámleépítés a Tungsramnál. 2022. május 17.

Világgazdaság: Támogatott képzéseket indítanak a Tungsram elküldött dolgozóinak. 2022. május 18.

Wallacher Lajos: Az osztott perszerkezet bevezetésének közvetett hatásai az új polgári perrendtartásban. Jogtudományi Közlöny, 2017/12.

Weltner Andor: A magyar munkajog - Korunk tudománya. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1978.

Weltner Andor: A magyar munkajog II. kiadás, 1960.

Weltner Andor: A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1962.

Wopera Zsuzsa (szerk.): Nagykommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez. Budapest, Wolters Kluwer Jogtár, 2018.

Wopera Zsuzsa: A munkaügyi perek megújított szabályai az új polgári perrendtartásban. Miskolci Jogi Szemle, 2017., 2. Különszám

Zaccaria Márton Leó: Összefüggések a magyar munkajog és a Szociális Jogok Európai Pillére között, különös tekintettel az (EU) 2019/1159 irányelvre. JURA, 2021.

Hivatkozott nemzetközi és uniós jogszabályok:

Treaty of Peace of Versailles, 1919

Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata

Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmány

Módosított Szociális Karta

Az Európai Szociális Charta kiegészítő jegyzőkönyve a kollektív panaszok rendszeréről (ETS No. 158)

ILO Alapokmány

ILO 158. számú egyezmény

ILO 166. számú Ajánlás

ILO 119. számú Ajánlás

Jegyzőkönyv az emberi jogok és alapvető szabadságjogok védelméről szóló egyezményhez című dokumentum

Európai Unió Alapjogi Charta

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés

Európai Közösséget Létrehozó Szerződés

Az Európai Közösséget létrehozó szerződés (konszolidált változat 1992)

A platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 Irányelv

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv

Az Európai Közösségek munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EL Irányelv

A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK Irányelv

A Tanács 98/59/EK irányelve a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv

A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK Irányelv

A munkáltató személyében bekövetkező változásról rendelkező 77/187/EGK irányelv

A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK irányelv

A csoportos létszámcsökkentésről szóló 75/129/EK irányelv

Szociális jogok európai pillére

Francia Munkajogi Törvénykönyv Art. L 1233-62

Hivatkozott magyar jogszabályok:

Magyarország Alaptörvénye

A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény

Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

2010. évi CXXX. törvény a jogalkotásról

2003. évi CXXV. törvény az egyenlőbánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

A bérgarancia alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény

Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvény

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény

A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény

Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

1972. évi IV. törvény a bíróságokról

Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény

A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény

Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. Törvény

Magyar Népköztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény

A szerződések jogáról szóló, Bécsben az 1969. évi május hó 23. napján kelt szerződés kihirdetéséről szóló 1987. évi 12. törvényerejű rendelet

1976. évi 9. törvényerejű rendelet

Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi VII. törvényerejű rendelet

104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről.

A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet

40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet veszélyhelyzet kihirdetéséről

1195/2020. (IV. 30.) Korm. határozat a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében a koronavírus világjárvány mikro-, kis- és középvállalkozásokra, valamint nagyvállalatokra gyakorolt gazdasági hatásainak mérséklése érdekében az agrárgazdasághoz kapcsolódó hitel- és garanciakonstrukciókkal kapcsolatos intézkedésekről.

Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet.

Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet végrehajtásáról szóló 30/1951. (I. 31.) MT rendelet, valamint a 53/1953. (XI. 28.) MT rendelet

Felhasznált jogesetek:

Európai Unió Bíróságának esetei:

C-356/21. J. K. kontra TP S. A.

C-300/19. UQ kontra Marclean Technologies, SLU

C-472/16. Jorge Luís Colino Sigüenza kontra Ayuntamiento de Valladolid és társai

C-680/15. és C-681/15. sz. egyesített ügyek Asklepios Kliniken Langen Seligenstadt GmbH kontra Ivan Felja

C-395/15. Mohamed Daouidi kontra Bootes Plus SL

C-188/15. Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) vs. Micropole SA

C-57/15. sz. ügy Samira Achbita kontra G4S Secure Solutions NV

C-229/14 Ender Balkaya kontra Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH

C-515/13. Ingeniørforeningen i Danmark kontra Tekniq

C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media kontra Staat der Nederlanden

C 354/13. sz. Fag og Arbejde (FOA) kontra Kommunernes Landsforening (KL)

C-332/13. Weigl kontra Nemzeti Innovációs Hivatal

C-488/12., C-489/12., C-490/12., C-491/12. és C-526/12. Nagy Sándor és társai egyesített ügyek

C-363/12. Z. kontra A Government department and The Board of management of a community school

C-356/12. Wolfgang Glatzel kontra Freistaat Bayern.

C-426/11. Mark Alemo Herron és társai kontra Parkwood Leisure Ltd.

C-617/10. Hans Åkerberg Fransson

C-232/09 Dita Danosa kontra LKB Līzings SIA

C-499/08. Ingeniørforeningen i Danmark kontra Region Syddanmark

C-323/08. Ovidio Rodríguez Mayor and Others kontra Succession vacante de Rafael de las Heras Dávila and Sagrario de las Heras Dávila

C-44/08. Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry and Others kontra Fujitsu Siemens Computers Oy.

C-05/08. sz. ügy Ingeniørforeningen i Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening

C-506/06. Sabine Mayr kontra Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG

C-460/06 Nadine Paquay vs. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL

C-402/05. P. és C 415/05. P. sz. egyesített ügyekben, Yassin Abdullah Kadi kontra Al Barakaat International Foundation

C-55/02. Bizottság kontra Portugal

C-340/01. Carlito Ablar and Others kontra Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH.

C-51/00. Temco Service Industries SA kontra Samir Imzilyen és társai

C-172/99. Oy Liikenne Ab kontra Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen.

229/96. és C-74/97. Hernández Vidal és mások

C-13/95. Süzen kontra Zehnacker Gebäudereinigung Krankenhausservice üggy

C-319/94. Dethier Équipement kontra Dassy and Sovam

C-171/94. és C-172/94. Albert Merckx and Patrick Neuhuys kontra Ford Motors Company Belgium SA

C-392/92. Christel Schmidt kontra Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen

C-383/92. Bizottság kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország

C-132/91. C-138/91., C-139/91. Grigoris Katsikas kontra Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll kontra PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH

C-260/89. ERT kontra DEP

C-101/87. Bork International kontra Foreningen af Arbejdsledere i Danmark

C-66/85. Deborah Lawrie-Blum kontra Land BadenWürttemberg

Alkotmánybírósági határozatok:

3134/2013. (VII. 2.) AB határozat

3380/2012. (XII. 30.) AB határozat

29/2011. (IV.7.) AB határozat

8/2011. (II.18.) AB határozat

67/2009. (VI.19.) AB határozat

11/2001. (IV.12.) AB határozat

983/B/1999. AB határozat

40/1997. (VII.1.) AB határozat

500/B/1994. AB határozat

56/1994. (XI. 10.) AB határozat

35/1994. (VI.24.) AB határozat

21/1994. (IV. 16.) AB határozat

54/1993. (X. 13.) AB határozat

44/B/1993. AB határozat

33/1993. (XII. 21.) AB határozat

327/B/1992. AB határozat

1178/B/1991. AB határozat

Kúriai és Legfelsőbb Bírósági határozatok:

EBH2018. M.4.

EBH 2016.M.20.
EBH 2016. M.27.
EBH 2014.M.6.
EBH 2007. 1645.
EBH 2006.1538.
EBH 2005.1250.
EBH 2005. 1341.
EBH 2005. 1244.
EBH 2004. 1055.
EBH 2003.968.
EBH 2002.688
EBH 2001. 564.
EBH 2000.248
EBH 2000. 258.
EBH 1999.47.
EBH 1999.42
EBH 1999.331
EBH 1999. 146.
EBH 1999. 145.

BH 2020. 279.
BH 2019. 26.
BH 2017.29.
BH 2014.314.
BH 2014.252.
BH 2014. 118.
BH 2012.132
BH 2010.308.
BH+ 2009.5.230.
BH 2009.158.

BH 2009. 89.
BH 2008.163.
BH 2008.132.
BH 2008.28.
BH 2007.309.
BH 2007.162.
BH 2007.135.
BH 2007. 96.
BH 2006.375.
BH 2006.229.
BH 2006.197.
BH 2005.190.
BH 2005.370.
BH 2004.521.
BH 2004.484.
BH 2004.432.
BH 2004.251.
BH 2004.158.
BH 2003.968.
BH 2003.210.
BH 2003.168
BH 2003. 87.
BH 2002.785.
BH 2002.244.
BH 2002.117.
BH 2002.114.
BH 2002.113.
BH 2002.31.
BH 2001.341.
BH 2001.86.

BH 2001.38.
BH 2000.267.
BH 2000.30.
BH 2000.75.
BH 1999.527
BH 1999.135.
BH 1999.135.
BH 1998.555.
BH 1998.508
BH 1998.507
BH 1998.506.
BH 1998. 195.
BH 1997.609
BH 1997.606
BH 1996.502.
BH 1996.450.
BH 1996.401.
BH 1996.287.
BH 1996.286.
BH 1995.682.
BH 1995.681.
BH 1995.680
BH 1995.610.
BH 1995.609.
BH 1995.525.
BH 1995.496
BH 1995.131
BH 1994.637.
BH 1994.398.
BH 1994.224.

BH 1993. 329.
BH 1992. 558.
BH 1992. 555.
BH 1991.85.
BH 1988. 87
BH 1986. 384.
BH 1977. 248
BH 1976.333
BH 1976.282.
BH 1975.149.
LB.Mfv.I.10.035/2007/4.
Legf. Bír. Mfv. I. 10.651/2006.
LB Mfv. II. 10.519/2006.
LB Mfv. I. 20.810/2005.
LB Mfv. E. 10.936/2005.
LB Mfv. I. 10.334/2004.
LB Mfv. I. 10.023/2004
LB Mfv. E. 10.686/2003.
LB Mfv. I. 10.121/2002.
LB Mfv. I. 10.378/1999.
LB Mfv. I. 11. 125/2000/6.
LB Mfv. II. 10.098/1999.
LB Mfv. II. 10.751/1998.
Legf. Bír. Mfv. I. 10.416/1998.
Legf. Bír. Mfv. II. 10.954/1997.
LB Mfv. I. 10.793/1997.
LB Mfv. I. 10.709/1995.
LB Mfv. I. 10.638/1995.
LB Mfv. I. 10. 903/1994.
LB Mfv.II.10.530/1994.

LB M. törv. II. 10 929/1991.

LB M. törv. II. 10 075/1987.

LB M. törv. II. 10 010/1986

LB I.10199/1985.

Legfelsőbb Bíróság MK 9. számú állásfoglalása.

Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 10. számú állásfoglalása

Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 25. számú állásfoglalása.

MK 154. állásfoglalás.

MK 95. sz. állásfoglalás

MD II/127.

Mfv.10.107/2021/7.

Mfv.X.10.037/2021/8.

Mfv.X.10.307/2019/4.

Mfv.X.10.284/2019/9.

Mfv.10.567/2018/6.

Mfv. 10.468/2018/6.

Mfv.10.292/2018/9.

Mfv.I.10.055/2018/5.

Mfv.I.10.469/2016/9.

Mfv.10.113/2016/1.

Mfv.10.057/2016/4.

Mfv.I.10.247/2015/4.

Mfv.10.671/2013/5.

Mfv.10.433/2013/5.

Mfv. 10.090/2013/6.

Mfv.I.10.076/2013/11.

Mfv.10.034/2012/5.

Mfv. 10.120/2007.

Mfv. II.10.474/2006/3.

Ítéltáblai és törvényszéki határozatok:

Mf.31.161/2023/13.

Mf.31.004/2023/6.

Mf.40.057/2022/7.

Mf.40.001/2022/6.

Mf.31.188/2022/6.

Mf.31.168/2022/5.

Mf. 31.151/2022/6.

Mf.31.145/2022/11.

Mf.30.020/2022/4.

Mf.31.244/2021/7.

Mf.31.229/2021/13.

Mf.31.082/2021/5.

Mf.31.063/2021/7.

Mf.31.041/2021/6.

Mf.30.034/2021/8.

Mf.30.016/2021/7.

Mf. 40.097/2020/4.

Mf.31.050/2020/5.

Mf.30.074/2020/12.

Mf.680357/2016/8.

Mf. 633.731/2012/5.

M.70.977/2020/25.

M.70.842/2020/22.

M.70.829/2020/24.

M.70.738/2020/17.

M.70.714/2020/37.

M.70.710/2020/12.

M.70.578/2020/45.

M.70.430/2021/3.

M.70.429/2020/15.

M.70.410/2021/6.

M.70.345/2020/9.

M.70.342/2020/15.

M.70.245/2020/30.

M.70.231/2020/45

M.70.203/2020/21.

M.70.179/2020/14.

M.70.060/2021/35.

M.1177/2018/32.

M. 256/2010/28.