

Pécsi Munkajogi Közlemények

IV. évfolyam • II. szám • 2011. szeptember



Pécsi Munkajogi Közlemények

*A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézetének folyóirata*

A Szerkesztő Bizottság elnöke: Kiss György

A Szerkesztő Bizottság tagjai:

Hajdú József, Héthy Lajos, Öry Csaba, Pál Lajos, Radnay József

Főszerkesztő: Berke Gyula

berke@ajk.pte.hu

A szerkesztőség címe:

Levélcím: 7622 Pécs, 48-as tér 1.

Telefonszám: 72/501-500/23223

Fax: 72/501-500/23181

spengler@ajk.pte.hu

A lap elérhető a <http://icell.law.pte.hu> honlapon

Kiadja:

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Felelős kiadó:

Berke Gyula dékán

Nyomdai előkészítés: eMeL Press Kft.

Tervező szerkesztő: Molnár László

A folyóiratban közölt művek szerzői jogilag védettek. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A művek a kiadó írásbeli engedélye nélkül részeiben sem reprodukálhatók, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozhatók fel, nem tárolhatók, nem sokszorosíthatók és nem terjeszthetők.

Megjelenik évente négy alkalommal

Előfizetési díj 5 000 Ft/év

Egyes lapszámok külön is megvásárolhatók 1500 Ft áron.

E lapszám megjelenését támogatta:

UTILITATES Bt.

HU ISSN 1789-7637

E számunk szerzői:

Arany Tóth Mariann

tanácsos, Nemzetgazdasági Minisztérium

Ásványi Zsófia

*egyetemi tanársegéd, Pécsi Tudományegyetem
Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar*

Bankó Zoltán

egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Berke Gyula

egyetemi docens, dékán, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Deli Petra Eszter

Ph.D. hallgató, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Gergely Katalin

hallgató, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Horváth István

*ügyvéd, címzetes egyetemi docens,
Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar*

Kajtár Edit

egyetemi adjunktus, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Kártyás Gábor

ügyvédjelölt

Kiss György

tanszékvezető egyetemi tanár, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Kovács Erika

*tudományos munkatárs, intézetigazgató, Pécsi Tudományegyetem
Állam- és Jogtudományi Kar, Európai és Összehasonlító Munkajogi Kutatóintézet*

Kun Attila

*tanszékvezető egyetemi docens,
Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar*

Lőrincz György

ügyvéd

Mádi Sarolta

mestertanár, Debreceni Egyetem OEC Egészségügyi Kar

Prugberger Tamás

egyetemi tanár, Debreceni Egyetem, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Takács Gábor

ügyvédjelölt

Judith Maria Wallat

Ph.D. hallgató, DAAD-lektor, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

TARTALOM

Tanulmányok

- Judith Maria Wallat*: Die Vergütung von Leiharbeitnehmern
– Ein Rückblick mit Ausblicken zum Regelungssystem in Deutschland 7
- Ásványi Zsófia*: A munkaerő-kölcsönzés magyarországi
gyakorlatának megítélése a kölcsönzésben érintett munkavállalók
kérdőíves felmérése alapján 25
- Deli Petra Eszter*: A dolgozó munkáltatóval szemben fennálló
anyagi felelősségének egyes anyagi jogi kérdései a szocialista munkajogban
kitekintéssel a Német Demokratikus Köztársaság szabályozására 39
- Gergely Katalin*: A kollektív alku nemzetközi megjelenése – Az „IFA-jelenség” . . 55
- Kártyás Gábor – Takács Gábor*: Pellengér vagy pidesztál?
A kiterjesztett hatályú kollektív szerződések normatani értékelése 91
- Kun Attila*: A whistleblowerok védelme – különös tekintettel
a munkajogi aspektusokra 113

Európai munkajog

- Horváth István*: Munkajogi triangulum (2. rész) - Gondolatok
a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv magyar
harmonizációjához 145
- Kiss György*: Az Andersen ügy tanulságai a munkajog jövője szempontjából . . 158
- Mádi Sarolta*: Munkahelyi egészségvédelem és biztonság az Európai Unióban . 179

Jogalkalmazás

- Berke Gyula*: A munkáltatói jogutódlással érintett munkajogviszonyok 193

Ismertetés

- A munkahelyi adatvédelem aktuális kérdései. Összefoglaló
a Magyar Munkajogi Társaság szervezésében 2010. december 1-jén
tartott előadásról (*Arany Tóth Mariann*) 209
- Beszámoló a VIII. Országos Munkajogi Jogesetmegoldó
és Perbeszéd Versenyről (*Kajtár Edit*) 215

Szakirodalom

- Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog I.-II. (*Bankó Zoltán*) 217
- Halmos Csaba: Rendszerváltás a munkaügyben (*Lőrincz György*) 219
- Héthy Lajos: Civil beszéd vagy „párt-beszéd”?
Az érdekegyeztetés ma (*Berke Gyula*) 221
- Kajtár Edit a „Magyar sztrájkjog a nemzetközi és európai szabályozás
fényében” c. PhD értekezéséről (*Bankó Zoltán*) 225
- Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban (*Berke Gyula*) 226
- Rendhagyó recenzió Bankó Zoltán atipikus munkaszerződésekről
írt művéről (*Prugberger Tamás*) 229
- Tálné Molnár Erika: A munka díjazása (*Bankó Zoltán*) 240

TANULMÁNYOK

Judith Maria Wallat

Die Vergütung von Leiharbeitnehmern – Ein Rückblick mit Ausblicken zum Regelungssystem in Deutschland

Einleitung

Beim Leiharbeitsverhältnis steht der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers – wie beim Normalarbeitsverhältnis – die Vergütung durch den Arbeitgeber gegenüber. Das Leiharbeitsverhältnis unterscheidet sich jedoch dadurch vom Normalarbeitsverhältnis, dass der Leiharbeitnehmer sich im Arbeitsvertrag verpflichtet, seine Arbeitsleistung (vorübergehend) im Organisationsbereich eines Dritten, dem Entleiherbetrieb, zu erbringen. Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers bleibt allerdings auch während dieser Überlassungszeit sein Vertragspartner, der Verleiher. Gegenüber diesem hat der Leiharbeitnehmer daher auch den Anspruch auf Vergütung. Hinsichtlich der Vergütung des Leiharbeitnehmers existieren nicht zuletzt auch aufgrund europäischer Vorgaben bestimmte Vorschriften, mit denen dieser besonderen Situation der Arbeitnehmerüberlassung Rechnung getragen wird. Im folgenden Beitrag soll das deutsche Regelungssystem zur Vergütung von Leiharbeitnehmern erläutert werden. Von besonderer Bedeutung sind hierbei die geplanten Gesetzesänderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), die insbesondere auch im Hinblick auf die Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie erforderlich geworden sind.

I. Bisherige Rechtslage nach dem AÜG

Im AÜG findet sich keine eigenständige Vorschrift, die explizit und ausschließlich die Vergütung von Leiharbeitnehmern zum Inhalt hat. Gesetzliche Bestimmungen zur Vergütung der Leiharbeitnehmer finden sich seit der Reform des AÜG, welche dieses Gesetz zu Beginn des Jahres 2004 änderte,¹ jedoch insbesondere in der Vorschrift, die bestimmt, welche Vereinbarungen im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung unwirksam sind (§ 9 AÜG).² Ziel der Gesetzesreform war es, dass durch die neuen Regelungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ein Aufschwung auf dem Ar-

¹ Diese Reform des AÜG erfolgte durch das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vom 23.12.2002 (BGBl. I S. 4607) – so genannte „Hartz“-Reform. Der Grundsatz des *equal pay/equal treatment* wurde allerdings bereits im Jahre 2002 durch das Job-AQTIV-Gesetz eingeführt, jedoch bestand der Anspruch auf gleiche Bezahlung erst ab dem 13. Monat der Überlassung.

² Verstößt die im jeweiligen Fall gewählte Vergütung gegen diese gesetzliche Vergütungsregelung, so ist hinsichtlich der *gewerberechlichen* Folgen die im Hinblick auf die Vergütung weitgehend wortlautgleiche Vorschrift des § 3 Abs. 1 AÜG gesetzliche Grundlage.

beitsmarkt bei Gewährleistung eines größtmöglichen Schutzes der Arbeitnehmer erfolgen sollte. Konkret sollte sich in der Praxis später zeigen, dass diese Wirkung auf dem Arbeitsmarkt insbesondere durch die Absenkung des Vergütungsniveaus der Leiharbeitnehmer erreicht wurde.³

Nach dem bislang geltenden § 9 Nr. 2 AÜG sind solche Vereinbarungen unwirksam, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen, es sei denn, der Verleiher gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmer für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat; Letzteres gilt nicht, wenn mit demselben Verleiher bereits ein Leiharbeitsverhältnis bestanden hat; ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Aus dem Wortlaut des § 9 Nr. 2 AÜG („für die Zeit der Überlassung“) ergibt sich, dass das deutsche Regelungssystem im Hinblick auf die Vergütung zwischen der Zeit der Überlassung und der verleihfreien Zeit differenziert. Für erstere finden sich in der Vorschrift alternative Regelungsmöglichkeiten.

1. Vergütung während der Überlassung

Der gesetzlichen Regelung zur Vergütung während der Überlassung eines Leiharbeitnehmers an einen Entleiher liegt folgende Systematik zu Grunde: § 9 Nr. 2 AÜG schreibt zunächst vor, dass der Leiharbeitnehmer grundsätzlich auf der Basis von equal pay/equal treatment zu vergüten ist. Von diesem Grundsatz sieht das Gesetz jedoch zwei Ausnahmen vor. Die erste Ausnahme betrifft den Fall, dass der Verleiher einen zuvor Arbeitslosen einstellt. Die zweite Ausnahme gilt für den Fall, dass für das Leiharbeitsverhältnis ein Tarifvertrag Anwendung findet. In diesem können die Tarifparteien die Vergütung zu anderen Bedingungen als nach dem Grundsatz von equal pay/equal treatment vereinbaren.

a) Grundsatz: Equal pay/equal treatment

§ 9 Nr. 2 AÜG bestimmt, dass die Regelvergütung der Leiharbeitnehmer nach dem Grundsatz des equal pay/equal treatment erfolgt, denn für den Leiharbeitnehmer sollen die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts, die im Entleiherbetrieb für einen vergleichbaren Arbeitnehmer gelten, Anwendung finden.

³ Schüren/Hamann/Schüren, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (4. Aufl.), § 9 Rn. 107; Schüren, RdA 2007, 231, 232.

Grundsätzlich soll der Leiharbeitnehmer also wirtschaftlich so gestellt werden wie ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers. Diese Regelvergütung kommt zum einen dann zur Anwendung, wenn die beteiligten Parteien nicht die Anwendung einer der gesetzlich vorgesehenen Ausnahmen vereinbaren, also insbesondere in dem Fall, dass sie bewusst ein Leiharbeitsverhältnis ohne einschlägige Tarifbindung begründen. Aus der Vorschrift des § 10 Abs. 4 AÜG⁴, der die Rechtsfolgen unwirksamer Vereinbarungen im Rahmen der Leiharbeit festschreibt, ergibt sich darüber hinaus, dass der Leiharbeitnehmer ferner dann nach dem Grundsatz des equal pay/equal treatment zu vergütet ist, wenn die vereinbarte Vergütung nicht mit § 9 Nr. 2 AÜG vereinbar und damit unwirksam ist. Zu dieser Fallgruppe gehört insbesondere auch die Situation, dass sich die ursprünglich vereinbarte Anwendung eines Tarifvertrags oder ein solcher als unwirksam erweist.⁵

Um einen „vergleichbaren Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb“ handelt es sich, wenn er die gleiche oder eine ähnliche Arbeit wie der Leiharbeitnehmer verrichtet.⁶ Zusätzlich zur Ausübung einer gleichen Tätigkeit ist entscheidend, was dieser Stammmitarbeiter als Vergütung erhielt, wenn er seinerseits auch (nur) für die Dauer, für die der Leiharbeitnehmer an den Entleiherbetrieb überlassen wird, das heißt in der Regel in einem befristeten Arbeitsverhältnis im Entleiherbetrieb beschäftigt wäre.⁷ Der Leiharbeitnehmer muss sozusagen fiktiv in dem Betrieb des Entleihers eingruppiert werden.⁸ Problematisch wird es, wenn der Leiharbeitnehmer für eine Tätigkeit eingesetzt wird, für die es im Entleiherbetrieb überhaupt keine Stammmitarbeiter (mehr) gibt. In diesen Fällen ist dann laut einer Geschäftsanweisung der Agentur für Arbeit⁹ bei Vorliegen eines Tarifvertrages im Entleiherbetrieb die den Tätigkeitsmerkmalen entsprechend Lohnstufe des Tarifvertrages maßgebend. Ohne Tarifbindung solle eine Einzelfallbetrachtung der wesentlichen Arbeitsbedingungen des Entleiherbetriebs vorgenommen werden.

Eine Definition, was unter „Arbeitsentgelt“ zu fassen ist, enthält das AÜG nicht. Dazu zählt jedenfalls alles, was für eine Arbeitsleistung pro Zeiteinheit oder für das Arbeitsergebnis (sog. Akkordlohn) bezahlt wird. Dies beinhaltet auch Zulagen für besondere Belastungen, Provisionen, Tantiemen, Gewinnbeteiligungen und Sachleistungen.¹⁰ Im Hinblick auf die darüber hinaus zu gewährenden „wesentlichen Arbeitsbe-

⁴ § 10 Abs. 4 AÜG: „Der Leiharbeitnehmer kann im Falle der Unwirksamkeit der Vereinbarung mit dem Verleiher nach § 9 Nr. 2 von diesem die Gewährung der im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen.“

⁵ Vgl. dazu die Ausführungen unter I.1.c.

⁶ BT-Drucks. 15/25, S. 38.

⁷ Schüren/Hamann/Schüren, § 9 Rn. 122.

⁸ Thüsing/Mengel, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (2. Aufl.), § 9 Rn. 24; Rieble/Klebeck, NZA 2003, 23, 24.

⁹ Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsanweisung zum AÜG (Stand: November 2010), S. 47, abrufbar unter: <http://www.arbeitsagentur.de>; differenzierend dazu Thüsing/Mengel, § 9 Rn. 28 mit weiteren Nachweisen; zur Handhabung dieser Problematik im ungarischen Recht vgl. Kiss/Bankó, EuZA 2010, 208, 217 f.

¹⁰ BT-Drucks. 15/25, S. 38; LAG München v. 2.9.2009 – 6 Sa 41/08, juris; Schüren/Hamann/Schüren, § 9 Rn. 125.

dingungen“ fehlt ebenfalls eine Definition. Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich allerdings, dass darunter alle nach dem deutschen Arbeitsrecht vereinbarten Bedingungen fallen, etwa die Arbeitszeit, der Urlaub oder die Nutzung sozialer Einrichtungen.¹¹ Belohnen bestimmte Leistungen die Betriebstreue oder knüpfen sie an eine längere Betriebszugehörigkeit an, so kommt es darauf an, ob diese Leistungen auch einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ausbezahlt würden.¹²

Es liegt auf der Hand, dass für eine ordnungsgemäße, den gesetzlichen Anforderungen genügende Vergütung des Leiharbeitnehmers gemäß dem Grundsatz des equal pay/equal treatment ein Zusammenwirken von Verleiher und Entleiher erforderlich ist. Während Geldzahlungen vom Verleiher an den Leiharbeitnehmer erbracht werden, können andere wesentliche Arbeitsbedingungen, die nicht die Form einer Geldleistung haben, nur vom Entleiher erbracht werden. Die praktische Durchsetzbarkeit des Anspruchs auf equal pay/equal treatment wird dadurch ermöglicht, dass gemäß § 12 Abs. 1 S. 3 AÜG in dem Überlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher schriftlich die „im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts“ anzugeben sind. Dass dies seitens des Entleihers und des Verleihers richtig gehandhabt wird, kann der Leiharbeitnehmer mit Hilfe des ihm nach § 13 AÜG zustehenden, korrespondierenden Auskunftsanspruchs überprüfen.¹³ Mit der aufgrund dieses Anspruchs erhaltenen Auskunft ist es dem Leiharbeitnehmer möglich, in einem etwaigen Rechtsstreit mit dem Verleiher über sein Gehalt den Nachweis über die ihm tatsächlich zustehende Vergütung zu erbringen.¹⁴

b) Erste Ausnahme: Zuvor arbeitsloser Leiharbeitnehmer

Die erste von § 9 Nr. 2 AÜG vorgesehene Ausnahme zur oben dargestellten Regelvergütung existiert für den Fall, dass der Verleiher jemanden als Leiharbeitnehmer einstellt, der zuvor arbeitslos war und Arbeitslosengeld vom Staat bezogen hat. In diesem Fall hat der Verleiher die Möglichkeit, den Leiharbeitnehmer während eines Zeitraums von sechs Wochen mit einem geringeren Entgelt zu vergüten als es dem Leiharbeitnehmer nach dem equal pay/equal treatment-Grundsatz zustünde. Nach Ablauf dieses Zeitraums steht jedoch auch diesem Leiharbeitnehmer dann die gesetzliche Regelvergütung zu.

¹¹ BT-Drucks. 15/25, S. 38. Nach anderer Auffassung (so etwa Schüren/Hamann/Schüren, § 9 Rn. 137 oder Thüsing/Mengel, § 9 Rn 30) soll hingegen auf die wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 2 Abs. 1 NachwG abzustellen sein. In einem Urteil vom 23.3.2011 (5 AZR 7/10) hat das BAG jüngst entschieden, dass die im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen zur Geltendmachung von Ansprüchen – im vorliegenden Fall ging es konkret um Vergütungsnachforderungen der Leiharbeitnehmer, die sich nach der Entscheidung des BAG v. 14.12.2010 ergaben – nicht zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen gehören.

¹² Schüren/Hamann/Schüren, § 9 Rn. 131 ff.; vgl. dazu BAG v. 8.11.1978 – 5 AZR 358/77, AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation.

¹³ § 13 AÜG: „Der Leiharbeitnehmer kann im Falle der Überlassung von seinem Entleiher Auskunft über die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen.“

¹⁴ BAG v. 19.9.2007 – 4 AZR 656/06, AP Nr. 17 zu § 10 AÜG.

Die Höhe der Vergütung wird im Hinblick auf ihre Untergrenze durch § 9 Nr. 2 AÜG festgelegt. Der Leiharbeitnehmer muss „mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den [er] zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat“, gezahlt bekommen. Die absolute Untergrenze liegt jedenfalls dort, wo die Rechtsprechung nach den von ihr aufgestellten Regeln von einem so genannten Wucherlohn ausgeht. Dies ist dann der Fall, wenn die Vergütung mehr als 30 % unter dem üblichen Tariflohn vergleichbarer Leiharbeitnehmer liegt.¹⁵

Diese Ausnahme vom Grundsatz des equal pay/equal treatment spielt in der Praxis keine bedeutende Rolle, da auch für zuvor arbeitslose Leiharbeitnehmer in der Regel die zweite – im Folgenden dargestellte – Ausnahmeregelung angewandt wird.

c) Zweite Ausnahme: Tarifliche Regelung

Die zweite Ausnahme ist die in § 9 Nr. 2 AÜG eröffnete Möglichkeit, von der Regelvergütung nach dem equal pay/equal treatment-Grundsatz nach unten abzuweichen, wenn für das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag Anwendung findet. Der Gesetzgeber legte die Arbeitsbedingungen also in die Hände der Tarifpartner, was zu einer tiefgreifenden Veränderung der Leiharbeit in Deutschland geführt hat.

Die Leiharbeitsbranche war vor Einführung der Abweichungsmöglichkeit von equal pay/equal treatment nicht tariflich erschlossen, denn es gab kaum organisierte Leiharbeitnehmer.¹⁶ Ende des Jahres 2002 wurde jedoch die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal Service-Agenturen (CGZP) von ursprünglich sechs Gewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) gegründet.¹⁷ Diese hat sodann eine Vielzahl von Firmen- und Verbandstarifverträgen geschlossen, die in Anwendung der Tariföffnungsklausel ein deutlich reduziertes Arbeitsentgelt für die Leiharbeitnehmer vorsahen.¹⁸ Die Abweichung wurde damit begründet, dass die gesetzlich vorgesehene Vergütung nach dem equal pay/equal treatment-Grundsatz „gerade für kleinere und mittlere Zeitarbeitsunternehmen das wirtschaftliche Aus bedeuten“ würde.¹⁹ Durch diesen Tarifabschluss fühlte sich die Tarifgemeinschaft der Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) gezwungen, ihrerseits nachzuziehen und ebenfalls Tarifverträge mit reduziertem Entgelt abzuschließen.²⁰ Von der Tariföffnungsklausel nach § 9 Nr. 2 AÜG wurde in der Folge in Deutschland nahezu flächendeckend Gebrauch gemacht, so dass Arbeitnehmerüberlassung heute zum größtem Teil mit tariflich geregelten Arbeitsverhältnissen, deren Vergütungen geringer sind als sie es nach dem

¹⁵ BAG v. 24.3.2004 – 5 AZR 303/03, BAGE 110, 79; LAG Berlin v. 20.2.1998 – 6 Sa 145/97, AuR 1998, 468; Schüren/Hamann/Schüren, § 9 Rn. 143.

¹⁶ Düwell/Dahl, DB 2009, 1070, 1071; Lembke, DB 2011, 414, 417; Thüsing/Lembke, ZfA 2007, 87, 92.

¹⁷ <http://www.cgb.info/cgzp/cgzp.php> (25.3.2011).

¹⁸ BAG v. 14.12.2010 – 1 ABR 19/10, NZA 2011, 289.

¹⁹ Vgl. J. Ulber, AuR 2008, 297, 298.

²⁰ Böhm, NZA 2010, 1218. Die DGB-Tarifverträge schlossen auf Arbeitgeberseite der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und der Berufsverband Zeitarbeit (BZA) ab.

gesetzlichen equal pay/equal treatment-Grundsatz gewesen wären, existiert.²¹ Aus wirtschaftlicher Sicht wäre es freilich nicht nachvollziehbar gewesen, wenn die Verleiher diese gesetzlich eröffnete Chance zur Senkung ihrer Personalkosten nicht genutzt hätten.²²

Die Wirksamkeit dieser so genannten „Billig-Tarifverträge“²³ oder „Gefälligkeits-tarifverträge“²⁴ der CGZP wurde allerdings von Anfang an sowohl in der Öffentlichkeit als auch im arbeitsrechtlichen Schrifttum²⁵ bezweifelt. Im Mittelpunkt der Diskussion stand die Frage, ob die CGZP die Tariffähigkeit bzw. Tarifzuständigkeit für Tarifverträge zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt. Nachdem eine Reihe von Gerichtsverfahren, die diese Fragen hätten klären können, für erledigt erklärt oder ausgesetzt wurden,²⁶ kam es letztendlich im Jahre 2009 zu einer ersten Entscheidung in dieser Sache durch das Arbeitsgericht Berlin.²⁷ Letztinstanzlich entschied über den Fall am 14.12.2010 das Bundesarbeitsgericht. Dieses entschied, dass die CGZP weder nach § 2 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) als Gewerkschaft – da sie nach ihrer Satzung selbst keine Arbeitnehmer organisiert – noch nach § 2 Abs. 3 TVG als Spitzenorganisation tariffähig ist.²⁸

Für das Gericht kam es für die Entscheidung insbesondere nicht darauf an, ob die Vielzahl der von der CGZP mit Arbeitgebern geschlossenen Vereinbarungen im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung eine soziale Mächtigkeit belegt.²⁹ Vielmehr sah das Gericht es als maßgeblich an, dass die Mitglieder der CGZP ihre Tariffähigkeit der CGZP überhaupt nicht vollständig vermittelt haben. Nach der Rechtsprechung des BAG ist die Tariffähigkeit unteilbar, so dass die Vermittlung nur eines Teils der Tariffähigkeit auf eine Spitzenorganisation nicht ausreichend ist. Die CGZP, die gemäß ihrer Satzung nur für die Leiharbeitsbranche zuständig ist, wurde einerseits nicht in allen durch die jeweiligen Satzungen ihrer Mitglieder bestimmten Organisationsbereichen zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt, sondern eben nur für Arbeitnehmerüberlassungen. Das BAG stellte darüber hinaus fest, dass die Zuständigkeit der CGZP in anderer Hinsicht über diejenige ihrer Mitglieder hinausgeht. Der Organisationsbereich der einzelnen Mitglieder umfasst nämlich nicht wie die CGZP-Satzung die Arbeitsverhältnisse von Leiharbeitnehmern aller Wirtschaftszweige, sondern beschränkt sich auf Arbeitnehmerüberlassungen in bestimmte Unternehmen, Branchen oder auf Leiharbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst.

²¹ Elfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des AÜG, S. 22.

²² Schüren/Hamann/Schüren, § 9 Rn. 150.

²³ Böhm, NZA 2010, 1218.

²⁴ J. Ulber, AuR 2008, 297, 298, der die Tarifverträge der CGZP als Verträge zu Lasten Dritter ansieht.

²⁵ Vgl. Böhm, DB 2005, 2023; Düwell/Dahl, DB 2009, 1070, 1072; Schüren/Behrend, NZA 2003, 521; Schüren/Riederer v. Paar, AuR 2004, 241; Schüren, AuR 2008, 239 und NZA 2008, 453; D. Ulber, NZA 2008, 438; J. Ulber, AuR 2008, 297; a.A. Lembke, NZA 2007, 1333.

²⁶ ArbG Berlin v. 5.2.2008 – 54 BV 13961/06, AuR 2008, 314; ArbG Osnabrück v. 15.1.2007 – 3 Ca 535/06, AuR 2007, 182; ArbG Limburg v. 19.11.2008 – 1 Ca 541/08, EzAÜG § 2 TVG Nr. 3.

²⁷ ArbG Berlin v. 1.4.2009 – 35 Bv 17008/08, NZA 2009, 740 (in zweiter Instanz: LAG Berlin-Brandenburg v. 7.12.2009 – 23 TaBV 1016/09, AuR 2010, 172).

²⁸ BAG v. 14.12.2010 – 1 ABR 19/10, NZA 2011, 289.

²⁹ So die Argumentation der Antragsteller (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und Land Berlin) sowie die Argumentation des erstinstanzlichen Gerichts.

Im Ergebnis wurde durch das BAG also letztinstanzlich geklärt, dass die CGZP keine wirksamen Tarifverträge abschließen kann. Nicht geklärt wurde hingegen die Bedeutung der Tarifunfähigkeit für die Vergangenheit, also ob die betroffenen Tarifverträge ex tunc nichtig sind, denn die an das Gericht gestellten Anträge waren nur gegenwartsbezogen. Erwartet werden aufgrund der Entscheidung allerdings gewaltige Nachzahlungsansprüche der Leiharbeitnehmer und Sozialversicherer gegen die Zeitarbeitsunternehmen.³⁰ Die Leiharbeitnehmer würden gemäß § 10 Abs. 4 AÜG statt der Vergütung nach den unwirksamen Tarifverträgen Anspruch auf equal pay/equal treatment gegen ihre Verleiher haben. Dementsprechend haben die Sozialversicherer Anspruch auf erhöhte Sozialversicherungsbeiträge. Die durch das Urteil notwendig gewordenen Rückstellungen stellen laut der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ein „akutes Problem“ sowohl für die betroffenen Zeitarbeitsunternehmen als auch für die Entleiher – letztere aufgrund der Subsidiärhaftung gemäß § 10 AÜG – dar.³¹

2. Vergütung während verleihfreier Zeiten

Während für die Zeit der Überlassung die aufgezeigten Regelungen getroffen wurden, ist die verleihfreie Zeit im AÜG bisher weitgehend unregelt.³² Nach dem gesetzlichen Leitbild ist die Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher, welcher den Arbeitnehmer immer wieder an verschiedene Entleiher zur Arbeit überlässt, gekennzeichnet.³³ Verleihfreie Zeiten entstehen, wenn für eine gewisse Zeitspanne keine Beschäftigungsmöglichkeit für einen Leiharbeitnehmer bei einem entleihenden Unternehmen besteht, das heißt wenn es dem Verleiher mangels geeigneter Aufträge nicht möglich ist, den Leiharbeitnehmer unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Überlassung an einen anderen Entleiher zu überlassen. Zu beachten ist, dass eine Absenkung des Lohnniveaus für verleihfreie Zeiten jedoch nur dann möglich ist, wenn der Leiharbeitnehmer ansonsten, das heißt während der Einsatzzeiten in den Entleiherbetrieben, nach dem Grundsatz des equal pay/equal treatment entlohnt wird. Da sich eine tarifliche Regelung auf das gesamte Arbeitsverhältnis erstreckt, also auch die Nichteinsatzzeiten erfasst sind, ist eine einzelvertragliche Vereinbarung für die verleihfreie Zeit ausgeschlossen, wenn für das Leiharbeitsverhältnis eine tarifliche Regelung der Leiharbeitnehmervergütung greift.³⁴

a) Kein Ausschluss der Vergütung

Beim Auftreten solch einer verleihfreien Zeit besteht das Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher nichtsdestotrotz fort und der Arbeitnehmer kann ge-

³⁰ Vgl. dazu Brors, AuR 2010, 406 ff.; Lembke, BB 2010, 1533, 1535.

³¹ FAZ v. 28.2.2011 („Zeitarbeitsfirmen droht baldige Insolvenz“), <http://www.faz.net>.

³² Vgl. auch Ulber, Basiskommentar zum AÜG, § 9 Rn. 32 und § 11 Rn. 52 (der klarstellt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht für verleihfreie Zeiten gilt).

³³ Schüren, RdA 2007, 231, 232.

³⁴ Schüren/Hamann/Schüren, § 9 Rn. 149.

mäß § 615 S. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) die Vergütung verlangen, obwohl er vorübergehend seine Arbeitsleistung nicht erbringt. Nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen bestünde für den Arbeitgeber jedoch die Möglichkeit, den Vergütungsanspruch für diesen Fall vertraglich aufzuheben, denn § 615 BGB ist grundsätzlich abdingbar.³⁵ Einem Arbeitgeber, der Verleiher ist, wird diese Möglichkeit allerdings durch die Vorschrift des § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG genommen, der dem Verleiher das Beschäftigungsrisiko (auch Entgelt- oder Lohnrisiko genannt)³⁶, das heißt die Vergütungspflicht in Nichteinsatzzeiten, auferlegt³⁷. Das Risiko, dass der Verleiher einen dienstbereiten Leiharbeitnehmer vorübergehend nicht beschäftigen kann, trägt im Leiharbeitsverhältnis also uneingeschränkt und unabdingbar der Verleiher. Der Leiharbeitnehmer ist somit zwingend auch in der verleihfreien Zeit zu vergüten. Eine Synchronisation von Leiharbeitsverhältnis und Überlassungsvertrag ist auch nach Wegfall des Synchronisationsverbotes³⁸ im Jahre 2004 nicht gewollt und daher nur ausnahmsweise unter den strengen Voraussetzungen des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) möglich.

Vereinbarungen, die diese Vergütungspflicht des Verleihers im Hinblick auf Zeiten mangelnder Aufträge entfallen lassen oder beschränken, sind wegen Verstoßes gegen diese gesetzliche Vorschrift nach § 134 BGB unwirksam.³⁹ Der Anspruch des Leiharbeitnehmers auf Entlohnung in der verleihfreien Zeit kann darüber hinaus auch nicht dadurch umgangen werden, dass der Verleiher die verleihfreie Zeit mittels so genannter Arbeitszeitkonten verrechnet oder er dem Leiharbeitnehmer einen bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewährt. Solche Vereinbarungen sind nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam.⁴⁰

Schließlich kann sich der Verleiher im Falle des Auftretens einer verleihfreien Zeit auch nicht dadurch seiner Vergütungspflicht entziehen, dass er die mangelnde Einsatzmöglichkeit als Grund für eine betriebsbedingte Kündigung des Leiharbeitnehmers anführt. Denn dass es zu verleihfreien Zeiten ohne Beschäftigungsmöglichkeit kommen kann, liegt im Wesen der Arbeitnehmerüberlassung. Der Verleiher kann zwar die Beschäftigungsmöglichkeiten seiner Leiharbeitnehmer durch gute Organisation und Planung optimieren, jedoch unterliegt die Arbeitnehmerüberlassung darüber hinaus auch den Schwankungen im Personalbedarf der Entleihunternehmen. Solche Ausfälle kalkuliert ein Verleiher aber typischerweise ein, so dass das Auftreten einer verleihfreien Zeit darüber hinaus kein sofortiges Kündigungsrecht begründen kann. Der Verleiher kann eine betriebsbedingte Kündigung daher nicht auf das vorübergehende

³⁵ BAG v. 6.2.1964 - 5 AZR 93/63, AP Nr. 24 zu § 615 BGB; v. 5.9.2002 - 8 AZR 702/01, NZA 2003, 973; Erfurter Kommentar/Preis (11. Aufl.) § 615 BGB Rn. 8.

³⁶ Vgl. nur Hessisches LSG v. 18.3.2011 - L 7 AL 21/08, juris.

³⁷ Erfurter Kommentar/Wank, § 11 AÜG Rn. 16; Schüren/Hamann/Schüren, § 11 Rn. 94; Thüsing/Mengel, § 11 Rn. 40; LSG Nordrhein-Westfalen v. 30.8.2006 - L 12 AL 168/05, EzAÜG § 615 BGB Nr. 3.

³⁸ Vgl. Erfurter Kommentar/Wank, AÜG, Einl. Rn. 4.

³⁹ Ulber, § 11 Rn. 56; Schüren/Hamann/Schüren, § 11 Rn. 102; siehe auch LSG Baden-Württemberg v. 14.12.2007 - L 13 AL 4932/06, EzAÜG SGB III Nr. 15; LSG Nordrhein-Westfalen v. 30.8.2006 - L 12 AL 168/05, EzAÜG § 615 BGB Nr. 3.

⁴⁰ Ulber, § 1 Rn. 106; LAG Rheinland-Pfalz v. 24.4.2008 - 10 Sa 19/08, EzAÜG § 11 AÜG Verleiherpflicht Nr. 5; kritisch Schüren/Hamann/Schüren, § 11 Rn. 112.

Fehlen einer Beschäftigungsmöglichkeit stützen.⁴¹ Vorübergehend ist das Fehlen einer Beschäftigungsmöglichkeit allerdings nur dann, wenn die Zeitspanne drei Monate nicht übersteigt.⁴² Nach Ablauf dieser Frist kann der Verleiher den Leiharbeitnehmer dann unter Beachtung der Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) betriebsbedingt kündigen.

b) Höhe der Vergütung

Diesem spezifischen Beschäftigungsrisiko des Verleihers trägt das AÜG dadurch Rechnung, dass in den verleihfreien Zeiten einzelvertragliche Vereinbarungen, die ein gegenüber den Einsatzzeiten reduziertes Lohnniveau vorsehen können, zulässig sind.⁴³ Der Möglichkeit, durch eine einzelvertragliche Vereinbarung für verleihfreie Zeiten eine möglichst niedrige Vergütung zu vereinbaren, sind allerdings wiederum durch die Verbote von Sittenwidrigkeit und Lohnwucher nach § 138 BGB Grenzen gesetzt.⁴⁴

II. RL 2008/104/EG

Darauf, wie sich das zuvor dargestellte deutsche Vergütungssystem in der Leiharbeit zukünftig ändern wird, hat unter anderem das Unionsrecht maßgeblichen Einfluss. Am 15.12.2008 ist nach mehrere Jahre dauernden Verhandlungen die europäische Leiharbeitsrichtlinie⁴⁵ in Kraft getreten. Sie ist von den Mitgliedstaaten bis zum 5.12.2011 in nationales Recht umzusetzen.⁴⁶ Die Vorschrift zur Vergütung der Leiharbeitnehmer findet sich in Art. 5 der Richtlinie, der (auszugsweise) lautet:

1) Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer entsprechen während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären.

2) In Bezug auf das Arbeitsentgelt können die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner die Möglichkeit vorsehen, dass vom Grundsatz des Absatzes 1 abgewichen wird, wenn Leiharbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leihar-

⁴¹ Thüsing/Mengel, § 11 Rn. 40; Ulber, § 11 Rn. 59.

⁴² Ulber, § 11 Rn. 60; dazu auch LSG Baden-Württemberg v. 14.12.2007 - L 13 AL 4932/06, EzAÜG SGB III Nr. 15.

⁴³ Schüren/Hamann/Schüren, § 9 Rn. 148.

⁴⁴ Erfurter Kommentar/Wank, § 3 AÜG Rn. 17 ff.; Münchener Kommentar zum BGB/Mayer-Maly/Armbrüster (5. Aufl.), § 138 Rn. 123 und 148; Schüren/Hamann/Schüren, § 9 Rn. 148: Die Vergütung in verleihfreien Zeiten darf nicht mehr als 30 % unter dem üblichen Tariflohn vergleichbarer Leiharbeitnehmer in Einsatzzeiten liegen.

⁴⁵ Richtlinie 2008/104/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit, ABl. L 327, S. 9-14.

⁴⁶ Art. 11 der Richtlinie.

beitsunternehmen abgeschlossen haben, auch in der Zeit zwischen den Überlassungen bezahlt werden.

3) Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner diesen die Möglichkeit einräumen, auf der geeigneten Ebene und nach Maßgabe der von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen Tarifverträge aufrechtzuerhalten oder zu schließen, die unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern Regelungen in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern, welche von den in Absatz 1 aufgeführten Regelungen abweichen können, enthalten können.

Die Richtlinie unterscheidet – wie das deutsche AÜG – zwischen der Zeit der Überlassung („während der Dauer ihrer Überlassung“) und den verleihfreien Zeiten („in der Zeit zwischen den Überlassungen“).

Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie normiert den Grundsatz des equal pay/equal treatment im Hinblick auf die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer für den Zeitraum ihres Einsatzes im Entleihunternehmen. Die „wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ werden dazu in Art. 3 Abs. 1 lit. f) der Richtlinie konkretisiert. Danach fallen darunter die Aspekte Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage und Arbeitsentgelt. Nach Art. 5 Abs. 4 Unterabs. 2 S. 2 überlässt die Richtlinie es den Mitgliedstaaten, ob sie Systeme der sozialen Sicherheit, einschließlich Rentensysteme, Systeme der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Systeme der finanziellen Beteiligung zu den „wesentlichen Arbeitsbedingungen“ zählen.

Die Absätze 2 und 3 der Richtlinie eröffnen den Mitgliedstaaten zwei Möglichkeiten zur Abweichung von dem in Art. 5 Abs. 1 normierten Grundsatz des equal pay/equal treatment. Nach Art. 5 Abs. 2 darf – allerdings nur im Hinblick auf das Arbeitsentgelt – von dem Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden, wenn der Leiharbeitsvertrag unbefristet ist und der Verleiher in verleihfreien Zeiten zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet ist. Zweck der Regelung ist es, einem Verleiher, der in verleihfreien Zeiten das Vergütungsrisiko trägt, über Abweichungen vom Grundsatz der Gleichbehandlung beim Arbeitsentgelt einen kostenmäßigen Ausgleich zu verschaffen.⁴⁷ Dass der Leiharbeitnehmer auch in der verleihfreien Zeit vergütet wird, stellt also – anders als im deutschen Recht – nach der europäischen Richtlinie keine generelle Verpflichtung bei der Arbeitnehmerüberlassung dar, was daran liegt, dass in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union zwei verschiedene Arbeitnehmerüberlassungsmodelle existieren.⁴⁸ Die Vergütung in der verleihfreien Zeit ist vielmehr nur Vo-

47 J. Ulber, AuR 2010, 10, 13.

48 Dem deutschen Arbeitnehmerüberlassungsrecht steht zum Beispiel das französische Recht zum *travail temporaire* (Art. L. 124-2 Code du travail) gegenüber. Die Überlassung des Arbeitnehmers an einen Entleiher und das Leiharbeitsverhältnis müssen in Frankreich grundsätzlich befristet und synchronisiert sein. Geht also der Einsatz im zu Ende, so endet auch das Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher. Zum Ausgleich erhält der Leiharbeitnehmer während der Zeit der Überlassung eine zusätzliche so genannte „Prekariatsprämie“ in Höhe von 10 % der Vergütung des Stammpersonals im Einsatzbetrieb; vgl. zum französischen System der Arbeitnehmerüberlassung Böhm, DB 2011, 473 und Wank, RdA 2003, 1, 3.

raussetzung, wenn der Arbeitgeber von der in Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie vorgesehenen Abweichungsmöglichkeit von equal pay/equal treatment Gebrauch machen möchte; er kann dann durch individualvertragliche Vereinbarung ein niedrigeres Entgelt als nach Abs. 1 zahlen. Der deutsche Gesetzgeber hat von dieser Abweichungsmöglichkeit bislang keinen Gebrauch gemacht, obwohl in Deutschland die meisten Leiharbeitsverhältnisse unbefristet abgeschlossen werden.⁴⁹

Nach Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie sind des Weiteren Abweichungen von equal pay/equal treatment zulässig, wenn dies die Tarifvertragsparteien eines Mitgliedstaates in einem Tarifvertrag vereinbaren. Erfasst von dieser Abweichungsmöglichkeit ist hier anders als bei Abs. 2 nicht nur das Arbeitsentgelt, sondern auch alle sonstigen „wesentlichen Beschäftigungsbedingungen“. Die Richtlinie erfordert hierbei, dass der Gesamtschutz von Leiharbeitnehmern beachtet wird. Der deutsche Gesetzgeber hatte, wie oben gesehen, von dieser Abweichungsmöglichkeit bereits bei der Reform des AÜG, die zum Jahre 2004 in Kraft trat, „vorausgehend“ Gebrauch gemacht, da er bei der Einführung des Grundsatzes von equal pay/equal treatment den Entwurf der Leiharbeitsrichtlinie als Vorbild für die Neufassung des AÜG genommen hatte.⁵⁰

III. Geplante Änderungen im AÜG

Der deutsche Gesetzgeber sieht sich allerdings nicht allein aufgrund der Pflicht zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie zum 5.12.2011 veranlasst, das AÜG im Jahre 2011 zu ändern. Hinzu kommen noch weitere Gründe, die sein Handeln erforderlich erscheinen lassen. Zum einen entfallen am 1.5.2011 die Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Arbeitnehmer aus den zum 1.5.2004 der Europäischen Union beigetretenen MOE-Staaten. Zum anderen ist durch die bekannt gewordenen Missbrauchsfälle in der Leiharbeit (Stichwort: „Schlecker-Skandal“)⁵¹ ein enormer politischer Druck entstanden, die Gesetzeslücken, die zum Missbrauch geführt haben, zu schließen.⁵² Zwei die anstehende Reform des AÜG betreffende Gesetzentwürfe wurden am 24.3.2011 im Bundestag verhandelt. Der eine stammt von der Bundesregierung⁵³, der andere von der Fraktion Die Linke⁵⁴. Nachdem zunächst der Gesetzentwurf der Bundesregierung um Regelungen zur Einführung einer Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit⁵⁵ ergänzt worden ist, ist der Gesetzentwurf mit den Stimmen der Unionsfraktion und der FDP-Fraktion gegen die Stimmen der Fraktion Die Linke und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen bei Enthalt-

49 BT-Drucks. 17/464, S. 34.

50 Lembke, DB 2011, 414, 417.

51 Vgl. dazu BT-Drucks. 17/426; BT-Drucks. 17/551; Böhm, DB 2010, 672; ders., DB 2010, 1350; Düwell/Dahl, DB 2010, 1759; Lembke, BB 2010, 1533, 1537.

52 Hamann, NZA 2011, 70.

53 BT-Drucks. 17/4804.

54 BT-Drucks. 17/3752.

55 Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drucks. 17/5238.

tung der SPD-Fraktion angenommen worden. Der Gesetzentwurf der Fraktion Die Linke wurde abgelehnt.⁵⁶

Bezüglich der Vergütung der Leiharbeitnehmer sind in dem angenommenen Gesetzentwurf einige Änderungen des AÜG vorgesehen. Nach dem neu formulierten § 9 Nr. 2 AÜG sollen zukünftig unwirksam sein:

„Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen; ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren; eine abweichende tarifliche Regelung gilt nicht für Leiharbeitnehmer, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildet, ausgeschieden sind.“

Gegenüber dem bisher geltenden Vergütungssystem für Leiharbeitnehmer sind somit Neuerungen geplant im Hinblick auf die zur Verfügung stehenden Abweichungsmöglichkeiten vom Grundsatz des equal pay/equal treatment. Zudem sieht das Gesetz die Möglichkeit der Einführung eines Mindestlohns für die Zeitarbeitsbranche vor.

1. Anpassung der Abweichungsmöglichkeiten

Nach wie vor wird equal pay/equal treatment als Regelvergütung angeordnet sein, von der ausnahmsweise abgewichen werden darf. In Zukunft eröffnet das AÜG jedoch nur noch eine einzige Abweichungsmöglichkeit. Da für die im deutschen Arbeitnehmerüberlassungsrecht bislang bestehende Möglichkeit zur Abweichung vom equal pay/equal treatment-Grundsatz bei der Einstellung von zuvor Arbeitslosen keine entsprechende Ausnahme in der Richtlinie existiert, wird es diese Abweichungsmöglichkeit in der Neufassung des AÜG nicht mehr geben. Die Abweichungsmöglichkeit durch Tarifvertrag besteht weiterhin, wird jedoch dahingehend modifiziert, dass die in dem Tarifvertrag getroffenen Regelungen einen bestimmten Mindestlohn nicht unterschreiten dürfen (siehe zum Mindestlohn ausführlich unten). Die Einschränkung der Richtlinie im Hinblick auf die Abweichungsmöglichkeit durch Tarifvertrag insofern, dass bei einer tariflichen Regelung der „Gesamtschutz der Arbeitnehmer“ zu beachten ist, ist dem Wortlaut nach nicht in der zukünftigen Fassung des § 9 Nr. 2 AÜG enthalten. Die Vermutung könnte also naheliegen, dass der Gesetzentwurf in diesem Punkt nicht richtlinienkonform ist. Jedoch besteht auch im geltenden deutschen Recht die Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien nicht unbeschränkt. Dass diese nicht nach Belieben zu Lasten der Arbeit-

⁵⁶ Plenarprotokoll der 99. Sitzung des Deutschen Bundestages (17/99), S. 11379.

nehmer von equal pay/equal treatment abweichen können, ergibt sich insbesondere aus den Grundsätzen der Auslegung und Anwendung von Vorschriften des tarifdispositiven Gesetzesrechts. Diese erfordern, dass dem Grundsatz der Gleichwertigkeit von abweichender tariflicher Regelung und gesetzlichem Grundsatz Rechnung zu tragen ist.⁵⁷ Im Schrifttum⁵⁸ wurde diesbezüglich dennoch eine Klarstellung im AÜG gefordert.

2. Einführung eines Mindestlohns

Die Tariföffnungsklausel wird eine Modifizierung dahingehend erhalten, dass die in dem Tarifvertrag getroffenen Regelungen einen bestimmten Mindestlohn nicht unterschreiten dürfen. Die Frage der Einführung eines Mindestlohns für die Zeitarbeitsbranche war unter den politischen Parteien monatelang heftig umstritten und ursprünglich nicht im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehen.

Der Regelung liegt folgender Gedanke zugrunde: Zum 1.5.2011 entfallen nach voller Ausschöpfung der siebenjährigen Übergangsfrist („2+3+2-Modell“)⁵⁹ die Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Arbeitnehmer aus den zum 1.5.2004 der Europäischen Union beigetretenen Ländern Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Slowenien, Tschechische Republik und Slowakische Republik. In diesen Ländern ist das Lohnniveau im Allgemeinen und somit auch bei der Arbeitnehmerüberlassung bedeutend niedriger als in Deutschland. Dies hat bislang jedoch noch nicht zu Wettbewerbsverzerrungen geführt, da Arbeitnehmer, die als Leiharbeiter aus diesen Ländern nach Deutschland überlassen werden sollten, bislang nicht die nach § 284 Abs. 1 S. 1 Drittes Sozialgesetzbuch (SGB III) erforderliche Arbeitsgenehmigung der Bundesagentur für Arbeit erhalten konnten. Denn nach § 288 SGB III i.V.m. § 6 Abs. 1 Nr. 2 Arbeitsgenehmigungsverordnung (ArGV) ist die Arbeitserlaubnis zu versagen, wenn der Arbeitnehmer als Leiharbeiter tätig werden will. Wenn am 1.5.2011 die volle Freizügigkeit für die Arbeitnehmer der oben genannten Mitgliedstaaten gilt, können Arbeitnehmer aus den MOE-Staaten uneingeschränkt als Leiharbeiter an deutsche Entleiher überlassen werden.

Die ausländischen Zeitarbeitsunternehmen müssen zwar ihre nach Deutschland überlassenen Arbeitnehmer grundsätzlich nach dem equal pay/equal treatment-Grundsatz vergüten,⁶⁰ allerdings besteht auch für sie die Möglichkeit, von der gesetzlichen Regelvergütung durch Anwendung eines Tarifvertrags abzuweichen. Dazu ist ein ausländischer Tarifvertrag unter den gleichen Voraussetzungen geeignet wie ein inländischer Tarifvertrag.⁶¹ Dies bedeutet, dass ausländische Leiharbeiter nach den (noch) niedrigeren

57 Erfurter Kommentar/Wank, AÜG, § 3 Rn. 22; Deinert, NZA 2009, 1176, 1180; Thüsing/Pelzner, § 3 Rn. 2; J. Ulber, AuR 2010, 10, 14.

58 J. Ulber, AuR 2010, 10, 14; ders., AuR 2010, 412, 413; Fuchs, NZA 2009, 57, 61; Waltermann, NZA 2010, 482, 484; a.A. Lembke, DB 2011, 414, 417, der insbesondere auf Erwägungsgrund Nr. 19 der Richtlinie verweist, nach dem die Leiharbeitsrichtlinie die national gewährleistete Tarifautonomie nicht beeinträchtigen möchte; vgl. auch Schüren/Hamann/Schüren, § 9 Rn. 171 ff.

59 Vgl. Art. 24 der Beitrittsakte i.V.m. den Anhängen V-XI, ABIEG Nr. L 236 v. 23.9.2003, S. 1 ff.

60 Thüsing/Lembke, ZfA 2007, 87, 93.

61 Vgl. Böhm, NZA 2010, 1218, 1219 unter Hinweis Punkt 3.1.7.8 zu § 3 AÜG der Durchführungsanweisung

Tariflöhnen des ausländischen Mitgliedstaates vergütet werden könnten. Anderes würde gelten, wenn in Deutschland ein Mindestlohn für die Leiharbeitsbranche existieren würde, denn dann müssten auch die ausländischen Unternehmen diesen Mindestlohn an ihre Arbeitnehmer, die nach Deutschland überlassen werden, zahlen.⁶²

Der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) und DGB-Gewerkschaften haben dementsprechend bereits in ihrem Tarifabschluss vom 9.3.2010 den Gesetzgeber aufgefordert, die Zeitarbeitsbranche in das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) aufzunehmen, um dann diesen Mindestlohntarifvertrag allgemeinverbindlich erklären zu können.⁶³

Nachdem die Diskussion über die Einführung eines Mindestlohns für die Zeitarbeitsbranchen lange unter dem Stichwort „Aufnahme der Zeitarbeit in das AEntG“ geführt wurde, soll nunmehr der Mindestlohn für die Zeitarbeitsbranche nicht über das Entsendegesetz eingeführt werden, sondern über das AÜG.⁶⁴ Dazu soll ein neuer § 3a in das AÜG eingefügt werden, dessen erster von insgesamt sechs Absätzen lautet:

„Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, die zumindest auch für ihre jeweiligen in der Arbeitnehmerüberlassung tätigen Mitglieder zuständig sind (vorschlagsberechtigte Tarifvertragsparteien) und bundesweit tarifliche Mindeststundenentgelte im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung miteinander vereinbart haben, können dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam vorschlagen, diese als Lohnuntergrenze in einer Rechtsverordnung verbindlich festzusetzen; die Mindeststundenentgelte können nach dem jeweiligen Beschäftigungsort differenzieren. Der Vorschlag muss für Verleihzeiten und verleihfreie Zeiten einheitliche Mindeststundenentgelte sowie eine Laufzeit enthalten. Der Vorschlag ist schriftlich zu begründen.“

Zur Einführung eines Mindestlohns in der Leiharbeitsbranche, der einheitlich für Verleihzeiten und verleihfreie Zeiten gelten muss, müsste also zunächst ein Antrag auf Festsetzung eines Mindestlohns bei der Bundesregierung von den Tarifvertragsparteien gestellt werden. Nach § 3a Abs. 2 AÜG könnte das Bundesministerium für Arbeit

der Bundesagentur für Arbeit.

62 Art. 3 Abs. 1 der Entsenderichtlinie, § 2 Nr. 1 AEntG.

63 <http://www.bza.de/406.html> (25.3.2011). Der eigentliche Zweck des AEntG war in Entsprechung zur Entsenderichtlinie die Festlegung zwingender Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer, die von im Ausland ansässigen Arbeitgebern nach Deutschland entsandt wurden. Der später neu eingefügte § 1 Abs. 3a AEntG a.F. eröffnete allerdings nicht nur eine Alternative hinsichtlich der Erreichung der Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrags, sondern auch eine Möglichkeit, Mindestarbeitsbedingungen im Inland, insbesondere einen Mindestlohn gegen den Willen der Arbeitgeberseite durchzusetzen. Dazu musste allerdings zunächst der Anwendungsbereich des AEntG – ursprünglich auf das Baugewerbe beschränkt – auf diejenigen Branchen erweitert werden, in denen ein Mindestlohn eingeführt werden sollte. Danach mussten sich die Tarifvertragsparteien dieser Branche auf einen Mindestlohn einigen, der dann gemäß § 7 Abs. 1 AEntG a.F. für allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Das AEntG wurde im Jahre 2009 neugefasst.

64 Dadurch wird wohl der FDP, die sich bislang gegen die Aufnahme der Zeitarbeit in das Entsendegesetz strebte, entgegengekommen, vgl. FAZ v. 22.2.2011 („Mindestlöhne für 1,2 Millionen Arbeiter“), <http://www.faz.net>.

und Soziales sodann „in einer Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die vorgeschlagenen tariflichen Mindeststundenentgelte als verbindliche Lohnuntergrenze auf alle in den Geltungsbereich der Verordnung fallenden Arbeitgeber sowie Leiharbeitnehmer Anwendung findet.“

Die Mindestlohnklausel soll zwar bereits am Tag nach der Verkündung dieses „Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ und nicht erst wie die meisten sonstigen Änderungen zum 1.12.2011 in Kraft treten.⁶⁵ Ob das Verfahren zur Einführung eines Mindestlohns jedoch durchgeführt sein wird und es tatsächlich zum 1.5.2011 einen Mindestlohn geben wird, erscheint aufgrund des engen Zeitplans zweifelhaft. Ein in einem geeigneten Tarifvertrag vereinbarter Mindestlohn liegt aber bereits vor.⁶⁶ Dieser beträgt für ungelernete Leiharbeitnehmer 7,79 Euro je Stunde im Westen und 6,89 Euro je Stunde im Osten mit weiteren Anhebungen bis Ende des Jahres 2012.

Die praktische Bedeutung dieser Mindestlohneinführung wird sich weitgehend auf die grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung nach Deutschland, die nach dem 1.5.2011 aus den oben genannten Staaten möglich sein wird, beschränken. Für die Arbeitnehmerüberlassung innerhalb Deutschlands gelten hingegen bereits jetzt nahezu ausschließlich Tarifverträge, nach denen die zukünftigen Mindestlöhne bereits bezahlt werden.⁶⁷

3. Einführung einer „Drehtürklausel“

Als Antwort auf die missbräuchlichen Vorkommnisse, die insbesondere im „Schlecker-Skandal“⁶⁸ zutage getreten waren, sollen die Vergütungsregeln des AÜG folgenden Zusatz erhalten:

„eine abweichende tarifliche Regelung gilt nicht für Leiharbeitnehmer, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis

⁶⁵ Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drucks. 17/5238. Der ursprüngliche Gesetzentwurf sah hingegen noch ein Inkrafttreten des gesamten Gesetzes bereits zum 1.5.2011 – also rechtzeitig zur vollständigen Umsetzung der europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit – vor.

⁶⁶ BZA und DGB-Gewerkschaften hatten als Konsequenz aus dem Schlecker-Skandal bereits am 9.3.2010 einen neuen „Tarifvertrag zur Regelung der Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“ abgeschlossen. Darin werden unter anderem die Entgeltgruppen in vier Schritten erhöht. Der Mindestlohn für ungelernete Arbeitskräfte (Entgeltgruppe 1) steigt nach diesem Tarifvertrag in Westdeutschland insgesamt auf 8,19 Euro und in Ostdeutschland auf 7,50 Euro, siehe § 3 des Entgelttarifvertrag Zeitarbeit v. 22.7.2003 geändert durch Änderungstarifverträge v. 30.05.2006 und v. 9.3.2010: http://www.bza.de/fileadmin/bilder/2010/Tarifvertrag_08_2010.pdf (25.3.2011).

⁶⁷ FAZ v. 22.2.2011, a.a.O.

⁶⁸ Die Drogeriekette Schlecker mit etwa 10.000 Filialen und mehr als 30.000 Mitarbeitern in Deutschland hatte im Jahr 2009 etwa 800 ihrer ursprünglichen Filialen geschlossen und stattdessen neue, größere sog. Schlecker XL-Märkte gegründet. Die ursprünglichen Mitarbeiter wurden entlassen und bekamen das Angebot, in den XL-Märkten über ein Zeitarbeitsunternehmen als Leiharbeitnehmer zu bedeutend schlechteren Bedingungen eines Leiharbeitstarifvertrags wieder zu arbeiten, vgl. dazu etwa Süddeutsche Zeitung v. 2.12.2009 („Das ist eine einmalige Schweinerei“), <http://www.sueddeutsche.de>.

bei diesem oder einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildet, ausgeschieden sind.“

Durch diese so genannte „Drehtürklausel“ beabsichtigt der Gesetzgeber den missbräuchlichen Gebrauch der Arbeitnehmerüberlassung in denjenigen Fällen zu verhindern, in denen Stammmitarbeiter aus einem Unternehmen ausscheiden (z.B. infolge einer Kündigung) und danach als Leiharbeiter wieder in diesem Unternehmen oder in einem anderen Unternehmen des Konzerns zu schlechteren Arbeitsbedingungen eingesetzt werden. Die Drehtürklausel stellt somit eine Rückausnahme zur Tariföffnungsklausel dar und führt dazu, dass Tarifnormen dauerhaft nicht für Leiharbeiter gelten, die innerhalb der letzten sechs Monate vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen ausgeschieden sind.⁶⁹ Diese Leiharbeiter sind also von Beginn an nach dem gesetzlichen Grundsatz (equal pay/equal treatment) zu vergüten.

IV. Zusammenfassung

Es hat sich gezeigt, dass die bereits in der bisher geltenden Fassung des AÜG normierte Regelvergütung nach dem Grundsatz des equal pay/equal treatment in der Praxis die Ausnahme darstellte. Sie fungierte vielmehr als Auffangregelung für unwirksame Tarifverträge und unwirksame Bezugnahmeklauseln. Aufgrund der Entscheidung des BAG vom 14.12.2010 zur Tarifunfähigkeit der CGZP wird equal pay/equal treatment nachträglich jedoch aller Voraussicht nach auch für die vergangenen Jahre noch bedeutsam, sollten die Leiharbeiter und Sozialversicherungen ihre Nachforderungsansprüche geltend machen. Insbesondere aufgrund der umzusetzenden EU-Leiharbeitsrichtlinie sowie um den Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung zu verhindern, wird das deutsche Vergütungssystem in der Arbeitnehmerüberlassung in naher Zukunft einige Veränderungen erfahren. Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde Ende März im Bundestag angenommen. Der Spagat zwischen der Erhaltung der Arbeitnehmerüberlassung als „Jobmotor“ und einer fairen Ausgestaltung zur Herstellung des „sozialen Friedens“ ist freilich schwierig.⁷⁰ Die Oppositionsparteien SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke forderten, die Tarifautonomie in der Arbeitnehmerüberlassung ersatzlos zu streichen; nach kurzer Einarbeitungszeit sollten Leiharbeiter zwingend, das heißt ohne tarifliche Abweichungsmöglichkeit, nach equal pay/equal treatment vergütet werden. Da dies für den Erfolg der Arbeitnehmerüberlassung als arbeitsmarktpolitisches Instrument abträglich wäre, wurde ein entsprechender Gesetzentwurf abgelehnt. Allerdings stellte die Bundesministerin für Arbeit und Soziales diesbezüglich in der entsprechenden Bundestagsdebatte ein Überdenken in Aussicht: „Für uns bleibt es aber unstrittig, dass die Tarifautonomie erst einmal Vorrang hat. Erst wenn sie ver-

⁶⁹ Lembke, DB 2011, 414, 419 stellt allerdings Eignung und Verfassungsmäßigkeit dieser Drehtürklausel in Frage.

⁷⁰ FAZ v. 24.3.2011 („Zwischen Rekorden und Regulierung“), <http://www.faz.net>.

sagt, muss der Staat eingreifen. Deshalb erwarten wir jetzt, dass die Sozialpartner ihre Freiräume nutzen und sich mit Augenmaß auf eine Annäherung an Equal Pay verständigen. Wenn die Tarifparteien innerhalb eines Jahres keine Tarifrösung finden, dann werden wir eine Kommission einsetzen, die an ihrer statt die Regeln für Equal Pay auslotet und dem Gesetzgeber einen Vorschlag unterbreiten muss.“⁷¹ Die Entwicklungen in der Praxis sind somit mit Spannung abzuwarten.

* * *

Judith Maria Wallat: A kölcsönzött munkavállalók díjazása – Kitekintés a német szabályozásra

A tanulmány a kölcsönzött munkavállalók díjazásának német szabályait mutatja be. Először felvázolja a jelenlegi szabályozást, amely külön törvényben található (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG). Fő szabályként az egyenlő bánásmód elve érvényesül, amely alól azonban munkanélküli munkavállalók esetében kivételt lehet tenni és kollektív szerződésben is lehet eltérően rendelkezni. A tanulmány kitér arra is, hogy milyen díjazás jár arra az időszakra, amikor a munkavállaló nincs kikölcsönözve. Ezt követően a szerző bemutatja a 2008/104/EK irányelvnek a kölcsönzött munkavállalók díjazására vonatkozó szabályait. A tanulmány különösen értékes része a negyedik fejezete, melyben a szerző a tervezett jogszabály-módosítási lehetőségeket ismerteti, nem csupán az irányelvre, hanem a gyakran a visszaélés határát súroló – és Németországban nagy médiavisszhangot kapott – gyakorlati problémákra is tekintettel. Végül a szerző kitekint a jövőben várható fejleményekre és leszögezi, hogy igen nehéz politikailag is vállalható kompromisszumot találni a kérdés szabályozására, hiszen annak egyszerre kell szolgálnia a rugalmasabb munkaerő-piac elvárásait és a „szociális béke“ biztosítását. Izgalmas kérdés továbbá, hogy mennyire szabad ez utóbbi védelme érdekében beavatkozni a Németországban igen nagy hagyománnyal rendelkező tarifális autonómiába.

⁷¹ Rede der Bundesarbeitsministerin v. 24.3.2011 im Bundestag, <http://www.bmas.de/portal/51046/> (25.3.2011).

Ásványi Zsófia

A munkaerő-kölcsönzés magyarországi gyakorlatának megítélése a kölcsönzésben érintett munkavállalók kérdőíves felmérése alapján

I. Bevezető

Az elmúlt évtizedek munkaerő-piaci trendjeinek tapasztalata egyértelműen azt mutatja, hogy a munka világa átalakulóban van. A hagyományos értelemben felfogott munkajogviszony egyre inkább háttérbe szorul és a mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldalon megjelent a speciális igényeket is figyelembe venni képes jogviszonyok változatos tárháza. A gazdasági környezet változásai hívták életre az atipikus munkavégzési formákat, mely formák között talán a legelterjedtebbé a munkaerő-kölcsönzés vált.

A TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása” program keretében megvalósuló „A nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra” kutatás a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal megbízása alapján a következő célkitűzéseket fogalmazta meg: Általános célunk volt választ kapni arra a kérdésre, hogy a nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés milyen hatással van a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra. Konkrét célunk mind a hazai mind pedig az uniós szabályozási keretek feltárása; a meghatározó kutatási tapasztalatok, szakirodalmi anyagok feldolgozása; szakmapolitikai javaslatok kialakítása voltak.

Az interdiszciplináris kutatás során a foglalkoztatáspolitikai, humán erőforrás menedzsmenttel foglalkozó és munkajogi területen működő meghatározó hazai szellemi műhelyek (Pécsi Tudományegyetem ÁJK-KTK-FEEK, ill. ELTE ÁJK) munkatársai és gyakorlati szakemberek együtt alakították ki azt a végleges struktúrát és tartalmat, amely a záró tanulmányban öltött formát. Az alkalmazott vizsgálati módszerek közül kiemelhetjük a dokumentumelemzés, ill. tartalomelemzés felhasználását a szakirodalmi források feldolgozása esetében. Emellett empirikus felmérések és helyszíni szemle (munkaerő-kölcsönző cégek, iskolaszövetkezetek) tapasztalatainak feldolgozásával egészítettük ki adatainkat, információinkat a vizsgálódás során.

A kutatási anyagban több ponton írjuk le: a munkaerő-kölcsönzés három-pólusú jogviszony - egy kölcsönbe adó és egy kölcsönbe vevő munkaadó, valamint a kölcsönzött munkavállalók együttműködését jelenti. Nem kívántuk ezt szem elől téveszteni akkor sem, amikor a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatát kezdtük empirikus módon kutatni. Kérdőíves vizsgálatunk elsősorban a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szervezetek és a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók megkeresését célozta; ezt kiegészítettük azoknak a friss (2009. és 2010. évi) hazai kutatásoknak és prognó-

zisnak az eredményeivel, amelyek megállapításai döntően a kölcsönbe vevő munkáltatókra vonatkoztak.

Jelen írás a kölcsönzött munkavállalók körében végzett kérdőíves kutatás eredményeit összegzi. A kérdőívek felvétele a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége munkaerő-kölcsönző szekciójának aktív közreműködésével történt. A kutatás a munkaerő-kölcsönző cégek közreműködésével jutott el a kölcsönzött munkavállalókig. A kiosztott kérdőívek közül 610 darab kitöltött érkezett vissza.

A kölcsönzött munkavállalók által kitöltött kérdőívek felépítése a következő volt. Az életkor és kitöltő nemének beazonosítása után a kérdőív második részében a munkajogviszony jellemző paramétereire kérdeztünk rá, úgymint:

- Mióta áll munkaviszonyban a kölcsönbeadó céggel?
- Dolgozott-e korábban más munkaerő-kölcsönző céggel?
- Megelőzően volt-e álláskereső, ha igen mennyi ideig?
- Közvetlen munkatársai szintén kölcsönzött munkavállaló-e?

Szintén ebben a részben foglalkozunk a foglalkoztatás körülményeivel, döntően a beosztással és a foglalkoztatás idejével (határozatlan vagy határozott idő).

A kérdőív harmadik logikai egységében – hasonlóan a kölcsönbe vevő munkáltatókat szondázó kérdőívhez – a munkavállalók munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tájékozottságra voltunk kíváncsiak. Azt vizsgáltuk, mennyire ismerik a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat, illetve, hogy ezek értelmezése és a változások követése mennyiben okoz nehézséget a számukra. Végül megkérdeztük, hogy jellemzően honnan szerzik be a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos információikat.

A negyedik egységben viszonylag részletesen foglalkozott a kérdőív a kölcsönzött munkavállalók motivációival, munkával kapcsolatos elképzeléseivel, elégedettségével. Külön is kértük őket, ítéljék meg saját helyzetüket a többi, nem kölcsönzött munkavállalóhoz képest, különös tekintettel a munkavégzési feltételekre és a munka anyagi elismerésére vonatkozóan.

II. Eredmények

A kitöltők általános adatairól a következő megállapítások tehetők. Annak ellenére, hogy más korábbi kutatások szerint¹ a kölcsönzött munkavállalók többségében férfiak, jelen kutatásban a kitöltők 61%-a nő, 35%-a volt férfi. A megkérdezettek több

¹ MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet: Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis - Budapest, 2009. november.

mint fele (55%, 336 fő) 20-30 év közötti korcsoportba sorolható. Az életkort, nemek eloszlását és a beosztások alakulását egyben vizsgálva megállapítható volt, hogy a megkérdezettek között a legnagyobb számmal (128-an) 20-30 év közötti nők voltak, akik középfokú adminisztratív munkakörben dolgoztak. Ugyanezek a paraméterek igazak a férfiakra is. Második helyen mindkét helyen ugyanebben a korcsoportban a betanított munka állt.

A megkérdezettek több mint a fele egy évnél rövidebb ideje áll munkaviszonyban a munkaerő-kölcsönző céggel, közel 25%-uk pedig egy és két év között. A kapott válaszok megbízhatóságát ugyanakkor erősíti, hogy a megkérdezettek 34%-a korábban is dolgozott kölcsönzött munkavállalóként. A vizsgálatból az is kiderült, hogy a jelenlegi munkaviszonyt megelőzően, a válaszadók 93%-a rövidebb-hosszabb ideig (1-12 hónapig) volt már álláskereső és 5% feletti azok aránya, akik egy éven túl voltak állás nélkül.

A válaszadók döntő többsége tehát jelenlegi munkaviszonyát megelőzően megtapasztalta az állástalanság emberi és egzisztenciális nehézségeit. Ez két következtetést vett fel a részünkről: egy mennyiségi és a minőségi faktort. Ez a válasz először is azt mutatta számunkra, hogy a munkaerő-kölcsönzés valós választ kínálhat az álláskereső számára az újbóli munkába álláshoz. A rugalmas, az atipikus foglalkoztatási formák közül a munkaerő-kölcsönzés képes betölteni azt az egyik kiemelt célját, hogy a két fél (munkaadó, munkavállaló) érdekeinek társításával hozzájáruljon a foglalkoztatási szint növeléséhez. Ennek következtében pedig – és ez vezet át a második tényezőhöz – a kölcsönzött munkavállalók összességében pozitívan fogják értékelni jelenlegi munkajogviszonyukat annak minden specialitásával – adott esetben nehézségével – együtt.

A munkajogviszony időfaktorát vizsgálva arra az eredményre jutottunk, hogy az esetek több mint felénél (61%) határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek a munkavállalókkal. Ezek közül legtöbbit a középfokú adminisztratív végzettséget igénylő munkakörök betöltésére kötöttek, a második és harmadik (kis különbséggel) legtöbb határozatlan idejű szerződést pedig a szakmunkások (67 darab) és a betanított munkások (65 darab) alkalmazására.

Tekintettel a határozott idejű szerződések 29%-os arányára, érdemesnek tartottuk megvizsgálni ezek hosszát is. A vizsgált csoportban a 3 hónapos határozott idejű szerződések voltak túlsúlyban, ezt követték a 2 havi, a 6 havi, majd az 1 havi időtartamra szóló munkaszerződések. Az ötödik leggyakoribb időtáv 1 évre szólt. Egy évnél hosszabb szerződést a válaszadók közül összesen 1 fő említett (13 hónapra), de ennél hosszabb, esetleg több évre szóló szerződést nem találtunk. Ezek a munkajogi megoldások nyilvánvalóan a legalkalmasabbak arra, hogy a kölcsönbe vevő munkáltatók elvárásainak – így különösen a munkafolyamatokban szezonális vagy ciklikusan felmerülő munkaerő-igénykielégítésére – megfeleljenek. Érdemes felhívni a figyelmet az OHE által korábban végzett²

² Dr. Bóday Pál: A munkaerő-kölcsönzés gyakorlata Magyarországon – egy empirikus kutatás eredményei, Budapest, 2010.

és jelen kutatás egybecsengő eredményeire a határozott idejű szerződések időtartamára vonatkozóan. A kölcsönbe vevők gyakorlatában az esetek több mint kilencven százalékában egy hónapot meghaladó, de a három hónapot nem meghaladó foglalkoztatást alkalmaztak. Az értékelhető 154 válaszból 86 esetben egy és három hónap közötti időintervallumra születtek munkaszerződések.

A kölcsönzött munkavállalók munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tájékozottságát illetően megállapítottuk, hogy az esetek 61%-ában (367 fő) többé-kevésbé ismerik a kölcsönzött munkavállalók a vonatkozó szabályokat, 29% válaszolt egyértelmű igennel, és csupán 11% volt az, aki szinte semmit nem tud ezekről a szabályokról. A jogszabályok értelmezése és a jogszabályi változások követése a válaszadók 56%-ánál (344 fő esetében) bizonyos esetekben nehézséget jelent. A válaszadók 23%-a (143 fő) jelentette ki azt kategorikusan, hogy könnyen eligazodik a jogszabályok rendszerében és azok értelmezése sem jelent számára problémát. A döntően pozitív válaszokat legnagyobb számban (53 fő) a középfokon végzettek, a betanított munkások (34 fő) és a szakmunkások (25 fő) adták.

A munkavállalók a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos információikat jellemzően több párhuzamos forrásból szerzik be. A leghatékonyabb kommunikációs csatornának mind a korcsoportok, mind a beosztások tekintetében a munkáltató tájékoztatása bizonyult, az esetek 67%-ban innen (is) tájékozódtak a dolgozók. Ezt a kommunikációs csatornát az alacsonyabb beosztásokban dolgozó munkavállalók jelölték meg legnagyobb százalékban, a felsőfokon végzettek körében alakult a legalacsonyabban ennek az információs csatornának a jelentősége (46%). A többi információs csatorna tekintetében a következő rangsor állítható fel csökkenő népszerűségi sorrendben:

Többi kölcsönzött munkavállaló:

- minden közel negyedik dolgozó,
- kivételesen magas (43%) az 50-60 év közöttiek esetében,
- a szakmunkások voltak legtöbben kíváncsiak erre az információ-forrásra (39%)
- a legkevésbé támaszkodtak erre az információra a középfokon- és felsőfokon végzettek (70-71%-uk).

Tömegkommunikációs eszközök:

- minden ötödik munkavállaló,
- két korcsoportban (20-30 év és 50-60 év közöttiek) ez az arány magas: 20-22%,
- a középfokú (23%) és a felsőfokú (28%) végzettségekhez kötött munkakörök betöltői voltak azok, akik TV, rádió, újság, internet révén (is) a leginkább tájékozódnak,
- az alacsonyabb végzettségű munkakörök betöltői kevésbé, a segédmunkások közül minden hetedik (15%), betanított munkások közül minden nyolcadik (13%), szakmunkások közül minden hatodik (17).

Jogsabályok és a fellelhető szakirodalom:

- minden tizenkettedik munkavállaló,
- az 50-60 év közöttiek körében minden 10. munkavállaló,
- segéd munkás közül senki nem tájékozódott e téren, a betanított munkások és szakmunkások 96%-ban szintén elutasító válaszokat adtak,
- ahogy haladtunk felfelé a beosztás – és az iskolai végzettség – tekintetében, úgy nőtt azok aránya, akik a témában olvasottak voltak (középfokúak 12%-a, a felsőfokon végzettek 16%-a).

Feltétlenül fontosnak gondoljuk a kapott eredmények alapján hangsúlyozni: nem kielégítő megoldás a kölcsönbe vevő munkáltatóra támaszkodni a tájékoztatást illetően. Több keresztvizsgálat is rávilágított arra, hogy a nem kellő fokú tájékozottság hátrányosan hat a dolgozói motivációkra és elégedettségre. Ennél fogva egyrészt bővíteni volna célszerű a kommunikációs csatornák körét, másrészt mélyíteni kellene az átadott/átadandó információk tartalmát.

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a többi, nem kölcsönzött munkavállalóhoz viszonyítva, milyennek ítélik meg saját helyzetüket: egyrészt a munkavégzés feltételeit és körülményeit, másrészt a munka anyagi elismertségét, vagyis a jövedelmüket és a juttatásaikat. Összességében mind a két paraméter tekintetében a többség szerint ugyanolyan bánásmódban részesülnek a kölcsönzött munkavállalók, mint a saját állományban dolgozók.

A munkavégzési feltételek tekintetében ugyanakkor nagyobb volt a megkérdezettek körében az elégedettség, mint a javadalmazás kapcsán. A válaszadók 60%-a gondolta úgy (összesen 367 fő), hogy ugyanolyan a helyzetük e tekintetben, mint a saját foglalkoztatotaké és csupán 19% mondta azt, hogy rosszabb (összesen 115 fő). A szakmunkások ítélték meg saját helyzetüket legpozitívabban a munkafeltételek vonatkozásában, őket pedig a segéd munkások követik. Legkevésbé elégedettek a középfokú végzettségnek megfelelő munkakörben foglalkoztatottak voltak, őket pedig a felsőfokon végzettek követték.

A munka anyagi elismertsége tekintetében 17%-kal kevesebben mondták azt (összesen 261-en), hogy ugyanolyan a helyzetük, mint a saját munkavállalóké és 16%-kal többen azt (összesen 215-en), hogy kifejezetten rosszabb javadalmazási helyzetben vannak a kölcsönzöttek, mint a saját munkavállalók. Az anyagi ösztönzők kapcsán az elégedettségi lista éllovasai a segéd munkások és a szakmunkások; a legelégedetlenebbek pedig a felsőfokon végzettek voltak.

A határozott és határozatlan szerződéssel rendelkezők kapcsán megállapítottuk, hogy a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők összességében elégedetlenebbek voltak a munkafeltételeikkel, mint a határozatlan időre foglalkoztatottak.

A megkérdezettek többsége (46%-a) nem tartja indokoltnak a megkülönböztetést a kölcsönzött és nem kölcsönzött munkavállalók között, szerintük az „első perctől” kezdve ugyanolyan megítélést kell biztosítani a kölcsönzötteknek is, mint a többi munkavállalónak. Látjuk azonban, hogy alig marad el ettől azoknak az aránya, akik – egyébként össz-

hangban a még jelenleg hatályos magyar szabályozással – úgy gondolják, hogy rövidtávon elfogadható a megkülönböztetés, hosszú távon azonban ezt fel kell számolni.

A kérdőív negyedik részében a kölcsönzött munkavállalók általános elégedettségét/ elégedetlenségét vizsgáltuk a foglalkoztatási formával kapcsolatban. Tizenkét előre megadott állításból kellett megjelölniük azokat a válaszokat, amelyeket magukra nézve igaznak tartanak.

Összességében megállapítható, hogy egy tényező – sem a pozitív, sem a negatív állítások – esetében sincs az igenek száma többségben. Volt azonban legalább négy olyan faktor, amelyek esetében relatíve magas az „igen” válaszok aránya, ezek a következők:

- 7. kérdés: Bizonytalan jövő (Igen: 47% – Nem: 53%)
- 8. kérdés: Juttatások tekintetében rosszabb (Igen: 36% – Nem: 64%)
- 1. kérdés: Sok területen kipróbálhatom magam (Igen: 29% – Nem: 71%)
- 2. kérdés: Tapasztalatot szerzek (Igen: 33% – Nem: 67%)

1. számú tábla: Kölcsönzött munkavállalók összesített helyzetértékelése

1. Sok területen kipróbálhatom magam	Fő	Százalék
Igen	177	29
Nem	433	71
Total	610	100
2. Tapasztalatot szerzek		
Igen	204	33
Nem	406	67
Total	610	100
3. Nagyobb a függetlenségem	Fő	Százalék
Igen	66	11
Nem	544	89
Total	610	100
4. Magam alakítom a pályámat		
Igen	36	6
Nem	574	94
Total	610	100
5. Kevesebbet kell túlóráznom, mint a saját munkavállalóknak		
Igen	51	8
Nem	559	92
Total	610	100
6. Jobban ki merek állni a magam igazáért		
Igen	27	4
Nem	583	96
Total	610	100

7. Bizonytalan a jövő		
Igen	284	47
Nem	326	53
Total	610	100
8. Juttatások tekintetében rosszabb		
Igen	221	36
Nem	389	64
Total	610	100
9. Munkaidő-beosztásom nehézségeket okoz		
Igen	26	4
Nem	584	96
Total	610	100
10. Kevésbé megbecsült a munkatársak által		
Igen	60	10
Nem	550	90
Total	610	100
11. Kevésbé megbecsült a vezetők által		
Igen	92	15
Nem	518	85
Total	610	100
12. Nincs, aki képviselné az érdekeimet		
Igen	94	15
Nem	516	85
Total	610	100

A „bizonytalan jövő” állítást (7. kérdés) a válaszadók 47%-a tekintette igaznak magára nézve, ezzel ez a tényező került az igenek sorában a legelőkelőbb helyre. A keresztvizsgálatok során az alábbi megállapításokat tettük:

- A férfiak jóval nagyobb hányada (53%) látta bizonytalannak a jövőt, mint a nők (37%).
- A jövőt tekintve a legoptimistább korosztály a 20 év alatti korcsoport volt. A leginkább borúlátóak az 50-60 év között foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók (57%).
- A munkakörök tekintetében halvány, de többséget (52%) mutatnak a pesszimisták a középfokon végzetek körében. Az inkább optimisták sorrendje a következő: szakmunkások (77%), segédmunkások (69%). A felsőfokon végzetek fele-fele arányban optimisták és pesszimisták a jövőt illetően.
- A határozatlan idejű foglalkoztatottak többsége (61%) nem bizonytalan, a határozott időre szerződött kölcsönzött munkavállalók többsége (59%-a) bizonytalannak érzi a jövőt.
- Minél tájékozottabb egy munkavállalói a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szabályokat illetően, annál kevésbé tart a jövő bizonytalanságaitól.
- A „juttatások tekintetében rosszabb” állítást (8. kérdés) a válaszadók 36%-a tartotta igaznak, amit a fenti kérdésekre adott válaszok is igazolnak. Az „igen” válaszok sorát a negatív állítások után kettő pozitív követi: a munkaerő-kölcsönzés sokszor ta-

lán túldimenzionált munkavállalókra hátrányos oldalát kiemelő vélemények mellé illő odatenni: mind a munkával kapcsolatos tapasztalat-szerzés igénye, mind pedig a változatosság sok esetben előnyössé teheti ezt a foglalkoztatási formát a munkavállalók számára a tipikus munkavégzési rendszerekhez képest. Az eredményekből az látszik ugyanis, hogy a „sok területen kipróbálhatom magam” válaszok és a „tapasztalatok szerzek” válaszok 29%-ban, illetve 33%-ban megjelennek a munkavállalói preferenciák között. A „sok területen kipróbálhatom magam” válaszok és más válaszok keresztvizsgálatai a következő eredményt adták:

- A 40-50 éves korosztály számára bír a legnagyobb fontossággal az összes korcsoport közül az, hogy sok területen próbálhatják ki magukat (40%). A 20 év alattiak számára azonban ez a tényező egyáltalán nem volt motiváló (93%-os nem).
- A leginkább elutasítók e tekintetben a felsőfokon végzettek voltak (92%).
- Minél tájékozottabb egy munkavállaló a munkaerő-kölcsönzés szabályaival kapcsolatban, annál inkább felismeri ennek a foglalkoztatási formának ezt az előnyét is.

A „tapasztalatot szerzek” állítás a következő csoportokra volt a leginkább igaz:

- 20 év alattiak (53%) jellemzően megjelölték ezt az állítást.
- A felsőfokon végzettek körében válaszolták a legtöbben azt, hogy a munkaerő-kölcsönzés révén tapasztalatot is szereznek (40%), őket a középfokon végzettek követték (35%), majd a szakmunkások és a betanított munkások. A sort a segédmunkások zárták, akik közül csupán 12% tartotta fontosnak a tapasztalatszerzés igényét.
- A tapasztalatszerzés igénye és a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tájékozottság ebben az esetben is fordított arányban állt egymással.

Megvizsgáltuk a nemleges válaszok összetételét is. Az alábbi tényezők esetében volt a legnagyobb eltérés az igenek és a nemek között az utóbbiak javára, vagyis ezekben a kérdésekben erőteljes nemleges válaszok születtek:

- 6. kérdés: Jobban ki merek állni a magam igazáért (Nem: 96% – Igen: 4%)
- 9. kérdés: Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz (Nem: 96% – Igen: 4%)
- 4. kérdés: Magam alakítom a pályámat (Nem: 94% – Igen: 6%)
- 5. kérdés: Kevesebbet kell túlóráznom, mint a saját munkavállalóknak (Nem: 92% – Igen: 8%)
- 10. kérdés: Kevésbé megbecsült a munkatársak által (Nem: 90% – Igen: 10%)
- 3. kérdés: Nagyobb a függetlenségem (Nem: 89% – Igen: 11%)
- 11. kérdés: Kevésbé megbecsült a vezetők által (Nem: 85% – Igen: 15%)
- 12. kérdés: Nincs, aki képviselné az érdekeimet (Nem: 85% – Igen: 15%)

Attól, ha egy munkavállaló nem saját állományban dolgozik, hanem egy munkaerő-kölcsönző cég által kerül a munkáltatóhoz nem jelenti azt, hogy a megkérdezett munkavállaló szabadabban el meri mondani véleményét, jobban ki mer állni saját érdekei védelmében. A munkavállalók kiszolgáltatottsága szempontjából a válaszadók szerint indifferens a jogi status. Kik azok a munkavállalói csoportok, akikre leginkább igaz volt ez az állítás? A fiatalok kockázatvállalási hajlandósága nagyobb, mint az idősebbeké. A 60 év feletti megkérdezett két munkavállaló egyike sem mer jobban kiállni a maga igazáért,

de ugyanez igaz a 20-30 év közöttiek 97%-ára. Érdekes azonban hogy a korcsoport szerinti csökkenő rangsort felborítja a 20-30 év közöttiek magas kockázatkerülési aránya, amelynek okaira jelen kutatás külön nem tért ki, de az okok között nyilvánvalóan szerepelhet az egzisztenciális biztonság iránti fokozott igény – tekintettel például a családalapítási tervekre. Leginkább a segéd munkások nyilatkoztak úgy, hogy jobban ki mernek állni saját álláspontjuk mellett (12%). A határozatlan munkaidőben foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók – igen minimális mértékben ugyan – de bátrabban nyilatkoznak saját igazukat tekintve, mint a határozott idejű foglalkoztatottak.

A munkaerő-kölcsönzés szabályairól való általános tájékozottság és a saját álláspont megvédése nagyon enyhe fokban ugyan, de fordított arányban állnak egymással. A válaszadók szerint a munkaidő beosztására nem hat (negatívan) a munkaerő-kölcsönzés. Ez a tényező nagy valószínűséggel sokkal inkább a kölcsönbe vevő munkaadó rendelkezésének, mintsem a foglalkoztatás módjának függvénye. A keresztvizsgálatok eredményei a következők voltak: a 20-40 év közöttiek esetében halvány, de kimutatható különbség jelentkezett: közülük 5-6%-nak okoz nehézséget a munkaidő beosztása (szemben a többi 1-2%-kal). A beosztások kapcsán megállapítható, hogy a segéd munkások számára jelent az összes beosztásban dolgozók közül a legnagyobb nehézséget a munkaidő beosztása (12%). A többi beosztásban 1-5% között van a hasonlóan vélekedők aránya, amely elhanyagolható.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló szabályok ismerete a vizsgált csoportban egyenes arányban állt a munkaidő-beosztás nehézségével. Szintén nem bizonyult igaznak az esetek döntő többségében az, hogy a kölcsönzött munkavállalók maguk alakítják pályájukat. Egyrészt a munkaerő-piaci lehetőségek állítanak erőteljes korlátokat eléjük, másrészt a kölcsönbe adó munkaadók elsődleges döntési kompetenciájába tartozik a kölcsönbe vevő munkaadó kiválasztása és biztosítása. A keresztvizsgálatok eredményei a következők voltak. A pályaalakítás szabadságfokát életkorok szerinti bontásban leginkább a 20 év alattiak vallották: közülük 27% mondta azt, hogy ez az állítás igaz. A 60 év feletti vizsgált 2 fő mindegyike ugyanakkor nemleges választ adott ugyanerre a kérdésre. A felsőfokon végzetek voltak azok, akik egyöntetűen (100%) mondták azt, hogy számukra a pályaválasztás szabadsága nem adatik meg. A második leginkább pesszimista csoport a segéd munkások köre volt, ők ugyanezt állították 96%-ban. A szakmunkások közül került ki ennek a kérdésnek a révén a legoptimistább csoport: közülük 14% úgy ítéli meg, számukra ez a tényező adott. A határozatlan időre foglalkoztatottak közül 8% igenlő választ adott, míg a határozott időre szóló munkaviszonnyal rendelkezőknek csupán fele, 4%-a tette ugyanezt.

Nem igaz az esetek döntő többségében, hogy a kölcsönzött munkavállalók részére a munkaadó kevesebb rendkívüli munkavégzést rendel el, mint a saját dolgozóinak. Ez a kérdés nyilván nem a kölcsönzött munkavállalók válaszaiból a legautentikusabb, erről a kölcsönbe vevő munkaadók válaszait kell a jövőben megvizsgálni. Tény, hogy a kölcsönzött munkavállalók nem érzik úgy, hogy a foglalkoztatási forma okán nekik kevesebb túlmunkavégzés kerül elrendelésre. Ezek részletesen a következőket mutatják:

- A nők 10%-a, a férfiak 6%-a mondta azt, hogy kevesebbet kell túlóráznia.
- A középfokon végzetek köréből kerültek ki a legtöbben (94%), akik úgy ítélték meg, hogy nem igaz az, hogy kevesebbet kell túlórázniuk, mint a saját munkavállalóknak. Őket a betanított munkások követik 93%-kal, majd pedig a felsőfokon végzetek 92%-kal. Leginkább a segédmunkások mondták azt, hogy kevesebb az elrendelt túlmunka (23%-uk), őket pedig a szakmunkások követik ebben a sorban (12%-kal).
- A határozott időre foglalkoztatott munkavállalók valamivel nagyobb arányban állították, hogy kevesebbet kell túlórázniuk, mint a határozatlan időre szóló munkaszerződéssel rendelkezők.
- Minél inkább csökken a tájékozottság mértéke, annál inkább nagyobb az aránya azoknak, akik úgy gondolják, kevesebbet kell túlórázniuk, mint a nem kölcsönzött munkavállalóknak.

Minimális pontszámbeli eltérésük okán, egy helyen említem a kölcsönzött munkavállalók munkatársak és vezetők általi elismerését vagy annak hiányát. Nem bizonyult igaznak az, hogy akár a munkatársak, akár a vezetők által kevesebb elismerést vagy megbecsülést kapnának a kölcsönzött munkavállalók, bár ez inkább igaz a munkatársakra és kevésbé igaz a vezetőkre. A részletek a következők:

- A munkatársak általi megbecsülés tekintetében nincs számottevő különbség a nemek között: mindkét nem képviselői nagyon magas arányban (90-91%-ban) úgy gondolják, hogy a munkatársak ugyanúgy megbecsülik munkájukat, mint a saját dolgozóikat. A vezetők irányából mindkét nem esetében valamivel többen gondolják úgy tehát, hogy kevésbé ismerik el munkájukat, mint a munkatársak irányából.
- Életkor tekintetében összességében a legelégedettebbek a 60 év felettiiek voltak.
- A vezetők irányából történő elismerést leginkább a 40-60 év közöttiek hiányolták (17-17%-ban), a legkevésbé a 20 év alattiak és a 30-40 év közöttiek (13-13%-ban).
- A munkatársi elismerés hiányát messze a legmagasabb arányban (20%-ban) a 40-50 év közöttiek jelezték, a többi korcsoport többé-kevésbé elégedett volt a munkatársak részéről jövő elismeréssel (87-93% között).
- Mind a vezetői (27%), mind a munkatársi (15%) elismerést a segédmunkások hiányolták a legnagyobb mértékben; a legelégedettebbek pedig a felsőfokon végzetek voltak, közülük 94% nem érzi úgy, hogy a vezetők kevésbé becsülnék meg őket, mint a saját dolgozókat.
- A határozott időre foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók közül jelentősen több (18-18%) mondta azt, hogy mind a munkatársak, mind a vezetők részéről hiányolja a saját dolgozók irányába tanúsított elismeréshez hasonló saját elismerést.

A kapott válaszok alapján kijelenthető az, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem biztosít nagyobb függetlenséget a kölcsönzött munkavállalóknak. A munkavégzés munkajogviszony keretein belül folyik, a Munka Törvénykönyve által rögzített jogok és kötelezettségek ugyanúgy megilletik és terhelik a feleket, mint egy tipikus munkajogviszonyban. Jellemző adatok:

- A férfiak közül kétszer annyian mondták azt, hogy nagyobb a függetlenségük, mint a nők esetében.
- Az összes fiatalabb korosztályhoz tartozó megkérdezett munkavállaló (20 év alatt, 20-30 év között és 30-40 év között) 12-13% mondta azt, hogy a számára biztosított a munkaerő-kölcsönzés révén a nagyobb függetlenség. A 40 év feletti korosztályokban elenyésző kisebbségben voltak azok, akik ugyanezt válaszolták (0-7%).
- A segéd munkások csoportja volt az, ahol a legtöbb válaszadó látta biztosítottnak (23%) nagyobb mértékben a függetlenségét. Őket a felsőfokon végzettek követték 18%-kal, a többi beosztáscsoportban dolgozók alapvetően nem érezték igaznak magukra nézve a fenti állítást.
- A határozott időre kötött szerződéssel rendelkezők közül többen (15%) mondta azt, hogy nem biztosított számára nagyobb függetlenség, míg ugyanezt a határozatlan időre foglalkoztatottak közül csupán 9% állította.

Végül, a válaszadók szerint nem igaz, hogy a kölcsönzött munkavállalók érdekképviselője nem megoldott. A kérdés részletekbe ugyan nem bocsátkozott, de itt egyrészt a munkavállalói munkajogviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítására szerveződő szakszervezetekről, másrészt a kényszerképviselői alapon működő üzemi tanácsokról van szó. Nem elhanyagolható ebben a hármasságban a jogviszonyrendszerben ugyanakkor az sem, hogy a kölcsönbe adó munkáltatónak is érdeke fűződik a jogszerű gyakorlatok fenntartásához, ami ezáltal közvetve vagy közvetlenül is a munkavállalói érdekeket szolgálja. A keresztvizsgálatok megállapításai:

- Leginkább (20%-ban) ugyanis az 50-60 év közöttiek fájlalták az érdekképviselő hiányát vagy elégtelen voltát. Szintén magas volt az ugyanígy vélekedők tábora a 20-30 év közöttiek körében. A legkevesebb problémát ennek kapcsán a 20 év alattiak látnak (mindössze 7%-uk) – ami persze nem jelenti egyértelműen azt, hogy nincs ilyen jellegű probléma, legfeljebb az e téren szerzett tapasztalat vagy tájékozottság csekély volta indokolhatja ezt az alacsony arányt.
- Kiugróan magas a felsőfokon végzettek körében azok aránya, akik elégtelennek ítélik az érdekvédelem lehetőségeit (30%), szemben például a betanított munkásokkal és a szakmunkásokkal, akik közül csupán 4% és 9% mondta ugyanezt. A felsőfokon végzetteket a középfokon végzettek követik az elégedetlenségben (23%).
- A határozott és határozatlan időre foglalkoztatottak megoszlása a tekintetben, hogy mennyiben elégedettek az érdekképviselői erejükben, lehetőségeikben, az eddigiekhez képest fordítottan alakul. Ebben a kérdésben ugyanis némileg elégedetlenebbnek mutatkoztak a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállalók: 18%-uk mondta ezt, míg az ugyanígy vélekedők a határozott idejű szerződéssel rendelkezők esetében 14%-os volt.

A munkaerő-kölcsönzési szabályokról való tájékozottság és az érdekvédelem lehetőségeivel való elégedettség egyenes arányban volt egymással.

A szabad válaszadás lehetősége kapcsán megismerhettünk további szempontokat is. A 17 kapott válaszból újdonságként az alábbiak emelhetők ki:

- Javadalmazás kapcsán hátrányos megkülönböztetés (pl.: cafeteria rendszer csak egy év után jár, év végi jutalom hiányzik).
- Karrierlehetőségek korlátosak (pl.: nem lehet a kölcsönbe vevő munkáltatón belül más pozíciót megpályázni, csak ha nem találtak a nem kölcsönzöttek között alkalmas jelentkezőt, továbbképzésekben hátrány).
- Adminisztrációs nehézségek (pl.: hitelügyintézésnél hátrányos megkülönböztetés, nem egyértelmű, hogy melyik kérdéssel/kéréssel kihez kell fordulni, nehézkes kommunikáció és ügyintézés a több munkáltató miatt).
- Pozitívumként megemlítették a rugalmasságot.
- A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott megkérdezett munkavállalók közül döntő többségben vannak azok, akik szívesen kerülnének át a kölcsönbe vevő munkáltatóhoz saját állományba. Azoknak a számára, akik ennek „esélyét sem látják” száma 93 fő volt (14%).

Alapvetően megállapítható, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók döntő többsége örülne annak, ha a kölcsönbe vevő munkáltató saját állományába átvinné őket – amellet, hogy volt a kitöltők között egy e tekintetben igen pesszimista csoport, akik szerint ennek esélye minimális. Erre nyilvánvalóan a kiszámíthatóságra törekvés, a biztonság igénye jó alapot teremthet. Nem jelenthető ki ugyanakkor egyértelműen az, hogy a fenti megállapítás a munkaerő-kölcsönzési konstrukcióval való általános elégedetlenséget tükrözi a kölcsönzött munkavállalók körében. Ellenkezőleg: a válaszadók 75%-a ajánlaná a munkaerő-kölcsönzést olyanoknak, akik fontosak a számára (barátok, ismerősök), csupán 25% adott negatív választ a kérdésre. A válaszadók 67%-a ugyanakkor pozitívan nyilatkozott a kölcsönbe adók foglalkoztatási aktivitása kapcsán. Csupán a kölcsönzött munkavállalók 10% tekinthető elégedetlennek e tekintetben. Mindössze 9% nyilatkozott úgy, hogy a munkaerő-kölcsönző cég jelenléte csupán formalitás, mivel a kölcsönbe vevő pusztán a korábban leépített munkavállalóit „kölcsönzi vissza”.

III. Összegzés

A beosztásokat vizsgálva kijelenthetjük, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem a legmagasabb képzettséggel rendelkező munkavállalók számára rejti a legnagyobb lehetőségeket. A határozott és határozatlan idejű munkaszerződések vonatkozásában megállapítható, hogy többségében voltak a határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók, akik elégedettebbek voltak a határozott szerződéssel rendelkezőknél. Ha határozott idejű a munkaszerződés, akkor a vizsgált csoportban döntő többségben 1-3 hónap közötti szerződésekkel operálnak a felek.

A munkavállalók számára elsősorban a kölcsönbe adó munkáltató tájékoztatása minősült a legfontosabb kommunikációs csatornának. Ennek a jelentősége ugyanakkor az iskolázottsági fokkal fokozatosan csökkent. Nagyon hátul szerepelt a tömegkommunikáció, mint tájékoztató eszköz és a szakirodalom olvasása. Ez természetesen az e témá-

ban ezeken a csatornákon elérhető információk hiányára vagy korlátozott voltára is felhívja a figyelmet.

Evidenciaként pedig az is ide, az összegző megállapítások közé kívánkozik, hogy a munkavállalók többsége szívesen venné, ha a kölcsönbe vevő állományába kerülne; valamint, hogy a kölcsönzés keretében foglalkoztatott – és megszólított – munkavállalók összességében elégedettek voltak a kölcsönzés jelenlegi hazai gyakorlatával.

* * *

Zsófia Ásványi: Experiences of Hungarian temporary work on the basis of a questionnaire

The study summarises a research on temporary work based on 610 questionnaires. Most important features of the employment of temporary workers are analysed. The research includes several questions, e.g. how well are informed temporary workers on their legal situation and from which sources they get their information. The survey examines the motivation and overall satisfaction of temporary workers especially compared with other workers. It draws the conclusion that temporary work is more often among unqualified workers. Most temporary workers agree that their representation is not worse than that of the workers in typical employment. Temporary workers have however obvious disadvantages, like they get less additional wage elements, have limited carrier opportunities and have administrative difficulties.

Deli Petra Eszter

A dolgozó munkáltatóval szemben fennálló anyagi felelősségének egyes anyagi jogi kérdései a szocialista munkajogban kitekintéssel a Német Demokratikus Köztársaság szabályozására*

I. Bevezetés

Az egyes nemzeti jogrendszerek intézményeinek bemutatása és összehasonlítása szükségképpen túlmutat a mindenkor hatályos tételes jog vizsgálatán. A jogintézmények jogtörténeti síkon való megközelítése számos eredménnyel szolgálhat. A történeti aspektusnak természetesen át kell fognia az elméleti-ideológiai hátteret is. Ebből a materiából következnek ugyanis azok az általános társadalmi és jogi alapelvek, amelyek egy-egy vizsgált intézmény kereteit és tartalmát jelentik.

Az XX. század második felének magyar munkajogát azonos gazdasági és társadalmi struktúra által meghatározott jogrendszerrel lehetséges és szükséges összehasonlítani. A második világháborút követően Magyarország – hasonlóan Kelet- és Közép-Európa többi államához – a szovjet megszállási övezet részévé válik. A Német Demokratikus Köztársaság (a továbbiakban: NDK) megszületésével pedig önálló jogrenddel bíró, szocialista állam jön létre a keleti blokk részeként. Megkezdődik a kommunista rendszer importálása, illetve a kommunista hatalom kiépítése. Többek között felszámolásra kerül a többpártrendszer, bevezetik a tervezdalkodást, kezdetét veszi a mezőgazdaság kollektivizálása, illetve az ipar államosítása. A dolgozó és az üzem viszonyrendszere – követve a szovjet modellt – állami tervezés és vezetés alá kerül. A társadalom és a gazdaság átstrukturálása pedig természetesen együtt jár a jogrendszer szerkezeti átalakításával, amely alól a munkajog sem képezhet kivételt.

A tanulmány célja a dolgozó anyagi felelőssége egyes kérdéseinek bemutatása mind a Magyar Népköztársaság, mind pedig az NDK jogában. A középpontban a dolgozó munkáltatóval szemben fennálló, vétkességi alapú kárfelelőssége áll. Nem kerülnek tehát megvizsgálásra a hiányfelelősség egyes alakzatai. Figyelman kívül marad továbbá a fegyelmi felelősség jogintézménye is.¹ Mindenekelőtt hangsúlyos a szabályozás célja és struktúrája, illetve a gondatlanság körében alkalmazott korlátozott felelősség.

* A tanulmány a Magyar Ösztöndíj Bizottság támogatásával, az Állami Eötvös Ösztöndíj keretében készült.

¹ Mind a magyar, mind a keletnémet szocialista munkajogban a dolgozó munkajogi felelőssége két részre tagolódik: egyrészt a fegyelmi (*represszív*), másrészt pedig az anyagi felelősségre (*represszív-reparatív*), amelyek egymást nem kizáró alakzatok. Eörsi Gyula: A polgári jogi kártérítési felelősség kézikönyve, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1966, 28.

A történeti áttekintés után tehető fel a kérdés, hogy vajon a szocialista ideológiával együtt a volt szovjet megszállási övezetből a szocialista jogcsalád² összes ismertetőjegye átalakul-e a római-germán jogcsaládba való integrálódási folyamatban, avagy annak egy része örökségként tovább él-e a mai munkajogi szabályozási környezetben. A kérdés megválaszolásával közelebb kerülhetünk a jogintézmény jelenkori problémáinak mélyebb és átfogóbb megértéséhez, valamint segítséget kaphatunk a szabályozás lehetséges jövőképekének kialakításához.

II. A vizsgált magyar és keletnémet jogszabályi környezet

A Magyar Népköztársaságban az 1950. évi 7. tvr. (az első Munka Törvénykönyve, továbbiakban Mt. I.) elsősorban a munkajogviszony formális kereteit biztosítja, preambuluma szerint pedig a munkaviszony szocializmust építő szabályait foglalja össze. Az 1967. évi II. törvény (a második Munka Törvénykönyve, továbbiakban Mt. II.) a gazdasági irányítás reformjára tekintettel kerül megszövegezésre. Az Mt. I. még a központosított, utasításon alapuló gazdálkodási rendszerre épül. Számos alkalommal kerül ugyan módosításra, ez a karaktere mégis mindvégig megmarad. A sorozatos változtatás eredményeként ugyanakkor mind a törvénykönyv, mind pedig az ahhoz kapcsolódó végrehajtási rendeletek áttekinthetetlené, gyakran ellentmondásossá is válnak.³ Az Mt. II. – jogalkotási koncepciója szerint – egy elvi- és keret jellegű, kizárólag a központi szinten szabályozást igénylő kérdésekről rendelkező kódex. Az új törvény jogpolitikai célja, hogy a kormány számára biztosítsa a gazdasági irányítási rendszer által indokoltnak vélt intézkedések bevezetéséhez szükséges szabályozási teret. A törvényi szinten történő szabályozás indoka egyrészt a területi jelleg, másrészt pedig – így a munkavállaló felelősségénél is – az egységes rendezés igénye. A jogalkotó célja a továbbiakban a részletes szabályozás vállalati szintre történő delegációja.⁴

Az Mt. II. a munkaviszonyban okozott károkért való felelősség egységes rendszerét teremti meg. A dolgozó helytállását az 57–61. § keretében rendezi. A törvény követi az anyagi felelősség addig fennálló rendszerét. Az 1951. december 1. és 1953. szeptember 30. között hatályban lévő Mt. I. 121. § (1) bekezdése értelmében a dolgozó a vállalatnak okozott kárért anyagi felelősséggel tartozik. Az 1953. december 1. és 1957. július 16. között hatályban lévő törvény már beemeli a szövegbe a vétkességet.⁵ A törvénytörvény vonatkozó része ezt követően egészen 1956-ig nem is módosul. A vétkességre tekintet nélküli megőrzési felelősségi alakzat – mint a dolgozó vállalatnak okozott hiányért keletkező anyagi felelősségének objektív esetköre – az 1965. január 1. és 1967. december 31. között hatályban lévő törvénykönyvben kerül először törvényi szinten szabályozásra (Mt. I. 123. §), ezt

² René David elméletéhez ld. David, René: *A jelenkor nagy jogrendszerei*, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvtár, 1977.

³ A Munka Törvénykönyvről szóló törvényjavaslat indokolása. Országgyűlési irományok, 1967. I. kötet 1-61. sz. 1967-5 (1967-I-32) 44.

⁴ A Munka Törvénykönyvről szóló törvényjavaslat indokolása. Országgyűlési irományok, 1967. I. kötet 1-61. sz. 1967-5 (1967-I-32) 32.

⁵ Az Mt. I. 121. § (1) bekezdése szerint a dolgozó a vállalatnak vétkesen okozott kárért anyagi felelősséggel tartozik. A kár megtérítését továbbra is a minisztertanács rendelettel szabályozza [Mt. I. 121. § (2) bek.].

megelőzően a törvény végrehajtási rendelete rendelkezik róla. A raktárak és a kereskedelmi üzletek dolgozóinak leltárhianyért való anyagi felelősségét a 98/1952. (X. 19.) MT rendelet szabályozza, a beralap miatti kártérítésről a 75/1955. (XII. 17.) MT rendelet rendelkezik. Ezt az örökséget viszi tovább az Mt. II., amikor 57. §-ában a dolgozó anyagi felelősségének általános, még az 58-59. §-ában annak speciális alakzatát rögzíti. Arra hivatkozva ugyanakkor, hogy az átlagkereset reálisabban képes kifejezni a dolgozó keresetét, gondatlan károkozás esetében az alapbér 15%-a erejéig terjedő felelősség helyett a törvény a kártérítést az átlagkereset 15%-ában határozza meg.⁶

Az NDK-ban 1950-ben a munkáról szóló törvény (Gesetz der Arbeit, a továbbiakban GdA-DDR) kialakítja a munkajog és a népgazdaság tervezése összhangba hozatalának keretét.⁷ 1961-ben, a Német Szocialista Egységpárt ötödik pártkongresszusán közzétételre kerül a Munka Törvénykönyve (Gesetzbuch der Arbeit, továbbiakban GBA-DDR), amit 1977-ben a Német Demokratikus Köztársaság Munka Törvénykönyve (Arbeitsgesetzbuch, továbbiakban AGB-DDR) követ. Az utóbbi két törvény keretében a dolgozó munkajogi felelőssége is szabályozva van.⁸ A GBA-DDR 9. fejezete a szocialista munkafegyelemről rendelkezik, amelynek keretében a dolgozó fegyelmi felelőssége (disziplinárische Verantwortlichkeiten) mellett a dolgozó anyagi felelőssége (materielle Verantwortlichkeiten) a 112-115. § keretében van rendezve.⁹ Az AGB-DDR 13. fejezete rögzíti a dolgozó munkajogi felelősségét, mint egységes rendszert. A dolgozó anyagi felelőssége a 260-266. § keretében kerül megszövegezésre.¹⁰

III. A dolgozó anyagi felelősségének jogfilozófiai és jogpolitikai koncepciója

A szocialista jogokban a társadalomban élő ember felelősségének kiindulópontja a – Marx által kidolgozott – dialektikus materializmus emberképe: az egyén öntudattal bíró, tevékeny társadalmi lény, aki a természeti és társadalmi körülményeit felismeri és ebben a kölcsönhatásban annak megfelelően, tudatosan változik.¹¹ Ebből kiindulva a dolgozó felelősségének alapja az a társadalmi felelősség, ami mint a termelő, szocialista tulajdonosnak, illetve mint a politikai hatalom hordozójának a szocialista társadalomban elfoglalt helyzetéből következik.¹²

⁶ A Munka Törvénykönyvéről szóló törvényjavaslat indokolása Országgyűlési irományok, 1967. I. kötet 1-61. sz. 1967-5 (1967-I-32) 44.

⁷ A munkavállaló megnevezése az NDK munkajogában dolgozó (*Werkstätiger*), a munkáltatóé üzemvezető (*Betriebsleiter*).

⁸ Richardi, Reinhard - Wlotzke, Otfried - Wissmann, Helmut - Oetker, Helmut: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band I, München, Verlag C. H. Beck, 2009, 20.

⁹ Az egységes értelmezést a Legfelsőbb Bíróság irányelve biztosítja. Ld. hozzá Mampel, Siegfried: Die materielle Verantwortlichkeit des Werkstätigen in der DDR im Vergleich zur Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber in der BDR, RdA, 1971/3, 80-85. o., 80.

¹⁰ Wank, Rolf: Zur Zukunft des Arbeitsrecht in der DDR, DtZ, 1990/2, 42-51. o., 48.; Kunz, Frithjof - Thiel, Wera: Arbeitsrecht Lehrbuch, Berlin, Staatsverlag der Deutschen Demokratischen Republik, 1986, 331.

¹¹ Kunz-Thiel: i.m 325.

¹² Kunz-Thiel: i.m 325.

A munkaviszony a termelő munkában való részvételt biztosítja, ahol – annak természeténél fogva – lehetőség van a károkozásra. A munkajogviszony ugyanakkor tartós jogviszony, ahol a nevelésre az anyagi felelősség mellett számos eszköz áll rendelkezésre.¹³ Ezek egyaránt bírhatnak pozitív, illetve negatív hatásmechanizmussal. Az előbbi körben kerülhet többek között értékelésre az anyagi, illetve az erkölcsi ösztönzés (pl. jutalmazás a Sztahanov-mozgalomban), az utóbbi csoportban helyezhető el a dolgozó anyagi- és fegyelmi felelőssége vagy a selejtbérezés.

A dolgozó anyagi felelősségének jogintézménye a szocialista állam törvényben rögzített reakciója a dolgozó munkaviszonyával összefüggő kötelezettségének vétkes megszegésével a szocialista tulajdonban történő károkozásra. A felelősség az állammal, mint a szocialista társadalomnak politikai szervezetével szemben áll fenn. Ez kerül az üzemre, illetve az üzemvezetőre átruházásra. Ebből folyik, hogy a munkakötelezettség megsértése – szemben többek között a Német Szövetségi Köztársaság (továbbiakban: NSZK) jogi megoldásával¹⁴ – nem mint a normatív szabályok megsértése jelenik meg.¹⁵ Ebből a megállapításból ugyanakkor további eljárásjogi kérdések vezethetők le. Mivel az üzemvezetőnél a társadalmi tulajdonra tekintettel hiányzik a vagyonvédelemre irányuló tulajdonosi motiváció, úgy kerül kialakításra az anyagi felelősség konstrukciója, hogy az egyben érvényesítési kötelezettség is legyen.¹⁶ Ha a felelősség megállapításának feltételei fennállnak, akkor – mint üzemvezetői kötelezettség – igényt kell érvényesíteni a dolgozóval szemben.¹⁷ A törvényszövegek erre figyelemmel – szemben a NSZK bíró alkotta és formálta jogával – a laikus számára is könnyen és gyorsan átláthatók, valamint megérthetők.¹⁸

A károkozás a dolgozói oldalon meghatározott mértékű jóvátételt, illetve az üzemi oldalon ennek megfelelő kártérítési igényt alapít. Az anyagi felelősség a fegyelmi felelősség egyfajta meghosszabbodásaként vagy annak megerősített formájaként értékelhető.¹⁹ Az intézmény elsődleges célja a dolgozó nevelése és a szocialista tulajon védelme, másodlagosan csupán a vétkesen okozott kár helyreállítása.²⁰ Ugyanis a kártérítés korlátozásával – szemben a polgári joggal – a kiegyenlítés szerepe enyhül, illetve előtérbe kerül a prevenció. Ennek az eltérésnek az alapvető kiindulópontja a jogviszony, illetve az abban

¹³ Nagy László: Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1964, 337-344.

¹⁴ Amíg a szocialista társadalomban a munka nem tekinthető árunak, a munkaviszony pedig áruviszonynak (Nagy: i.m. 25-26.), addig a kizsákmányoló jogrendszerekben a munkaviszony is áruviszony, a munkaszerződés pedig a polgári jogi szerződések között elhelyezett, részleges önállósággal bíró szerződéstípus. Az NSZK-modell munkavégzésre jellemző szerződéstípusa a szolgálati szerződés (*Dienstvertrag*). Ennek általános szabályai – hasonlóan egyéb magánjogi jogintézményhez – szokásjogi úton formálódnak. A bírói ítélkezési gyakorlat alakítja ki, hogy a munkajog tekintetében miben és mennyiben más a polgári jogi felelősségtani kategóriák tartalma és milyen keretek között csökkenthető a kártérítés mértéke.

¹⁵ Mampel: i.m. 81.

¹⁶ Altemann, Kai: Die betriebliche Praxis der Arbeitnehmerhaftung, Aachen, Verlag Shaker, 1995, 23.

¹⁷ Kunz-Thiel: i.m. 357-359.

¹⁸ Altemann: i.m. 23.

¹⁹ Altemann: i.m. 21.

²⁰ Kunz-Thiel: i.m. 347.

lévő fél helyzetének eltérő volta. A polgári jogi jogviszony nem képezi részét valamely érdekközösség alapján szerveződő kiskollektívának, a szerződő felek helyzete mellérendelt, azaz mint a társadalom egyes tagjai állnak a jogviszony két pólusán (autonóm-struktúra). Ezzel összefüggésben a polgári jogi kárfelelősség elsődleges célja a felek között megvalósuló teljes kárkiegyenlítés, vagyis a károsult olyan helyzetbe hozása, mint amilyenben a károkozás előtt volt (totálreparáció elve). Ezzel szemben a munkajogviszony mindig egy kollektíva keretei közé ékelődik, azaz az egyén a kollektíva része és nem pedig, mint a társadalom egy tagja jelenik meg (kollektív struktúra). Amennyiben a dolgozó kötelességességével kárt okoz a kollektívának, a kár egy részét a kollektíva, az állam és a tulajdonos közösen viseli.²¹

A prevenció több irányban is vizsgálható. Egyrészt nevelően hat a jogintézmény a károkozóra (speciális prevenció). Másrészt a munkafegyelem támogatásával visszatartja a többi dolgozót a károkozástól (generális prevenció). Harmadrészt preventíven hat magára az üzemre, illetve az üzemvezetőre is. Mivel az üzemet, illetve az üzemvezetőt terheli a bizonyítási kötelezettség, közvetetten támogatva van ezek ellenőrzési, kitanítási stb. kötelezettségének teljesítése.²² Sajátos ellentmondás figyelhető meg ugyanakkor a preventív funkció és a kártérítés mértékének korlátozása között. A korlátozás egyrészt bérvédő szereppel bír, tekintettel a dolgozó munkabére és a munkavégzéssel előidézhető kár nagyságának kapcsolatára. Megfontolandó ugyanakkor, hogy a munkavállaló védelme nem lehet kizárólagos indokolása a kártérítés limitálásának, hiszen önmagában az a tény, hogy a dolgozó mindvégig csupán korlátozottan tartozik felelni az üzemmel szemben, éppen a munkafegyelem ellen ható, hanyagságra ösztönző körülmény.²³

A jogintézmény erőteljes büntető-nevelő funkcióval bír. A kárfelelősség fegyelmi karakterét a munkaügyi döntőbizottságnak (Konfliktkommission) formális eljárása még inkább hangsúlyozza.²⁴ Továbbá ezt támogatja az igényérvényesítésre nyitva álló idő szoros volta, hiszen a dolgozó tényleges nevelését csak a gyors szankció tudja biztosítani.²⁵ Így például az AGB-DDR 265. § (1) bekezdése szerint a dolgozó anyagi felelőssége kizárt, ha a kár és az elkövető személyének ismertté válásától számított három hónapon belül, de legkésőbb a kár bekövetkeztétől számított két éven belül nem kerül sor az érvényesítésre. Amennyiben pedig a szocialista tulajdonban bekövetkezett károsodást előidéző vétkes kötelességsértés, mint bűncselekmény üldözött, az anyagi felelősséget az illetékes szerv végleges döntésének közlésétől számított három hónapon belül lehet érvényesíteni. A nevelési-fegyelmi funkcióhoz azonban szükségképpen kell, hogy társuljon legitim alap. Ez a legitimáció a szocialista tulajdonhoz fűződő közös érdekből levezethető: meg kell védeni az alkotmányos rangra emelt szocialista tulajdont. Ez igazolja a személyi (egyben tulajdonosi) kör nevelését. A termelőeszközök magántulajdonának szent-

²¹ Nagyonbízott az állam, kisebb részt maga a kollektíva viseli a kárt pl. kisebb a nyereségrészesedés, prémium, csökken az igazgatói alap. Eörsi Gyula: A polgári jogi kártérítési felelősség kézikönyve: 19.

²² Altemann: i.m. 20-21.

²³ Altemann: i.m. 21., Strasberg, Werner: Die materielle Verantwortlichkeit der Werktätigen - Mittel zu Festigung der sozialistischen Staats- und Arbeitsdisziplin, NJ, 1970, 260-263., 263.

²⁴ Altemann: i.m. 22-23.

²⁵ Kohte, Hans-Wolfhard: Arbeitnehmerhaftung und Arbeitgeberberrisiko, Königstein, Athenäum, 1981, 335.

ségére épülő piacgazdaságban ez a fajta legitimáció azonban már nem lenne értelmezhető.²⁶ A Magyar Népköztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. tv. 59. §-a szerint a Magyar Népköztársaság polgárainak alapvető kötelessége többek között a nép vagyonának megvédése, a társadalmi tulajdon megszilárdítása, a Magyar Népköztársaság gazdasági erejének fokozása. Az NDK alkotmánya is rögzíti a szocialista államnak és polgárának a szocialista tulajdon védelmére és gyarapítására irányuló kötelezettségét [Verfassung-DDR 10. § (2) bek.]. Ezen szakaszokra figyelemmel többek között a dolgozó anyagi felelősségének intézménye is biztosítja a szocialista társadalom továbbépülését, legfőképpen pedig annak nevelő funkciója által. Ezáltal ugyanakkor a felelősség – a dolgozó és az üzem között értékelt – kétpólusú volta társadalmi dimenziót öltve megszűnik.²⁷

IV. A felelősség jogalapja

A felelősség jogalapjának megválasztása az elérni kívánt célhoz igazodik. Ezzel összefüggésben tehető az a megállapítás, hogy a vétkességi rendszer jellege közvetlenebb a fokozott védekezésen alapuló rendszerhez képest, uralkodik benne a nevelő jelleg. Ennek oka, hogy a felelősségre vonás részét képezi annak feltárása is, hogy a dolgozó hol vétett hibát, szemben az utóbbival, ahol csak az eredmény kerül meghatározásra.²⁸ Mind a magyar, mind a keletnémet megoldás megfelel a szocialista irodalomban kialakult azon álláspontnak, ami szerint a vétkesség elve az uralkodó, kivételes esetkör a tárgyi felelősség. Ez tükröződik a jogalkotásban is. A szocialista elvekkel ugyanis összeférhetetlen lenne, ha azt a dolgozót is felelősségre lehetne vonni, aki nem tudta volna elhárítani a kárt. Ez a felelősség célja ellenében hatna, a dolgozót pedig passzivitásra ösztönözné.²⁹

Az Mt. II. 57. § (1) bekezdésének értelmében – utalva ugyanakkor az Mt. I. fentebb vázolt, ezzel megegyező rendelkezésére is - a dolgozó a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megsértésével okozott kárért anyagi felelősséggel tartozik. A szubjektív jogalapú felelősségi alakzathoz képest az Mt. II. 58. § (1) bekezdése szerint a dolgozó vétkességére tekintet nélkül teljes anyagi felelősséggel tartozik a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiányért, amelyet állandóan őrizetében tart, kizárólagosan használ vagy kezel (megőrzési felelősség). Külön esetkör képez a kereskedelmi és a raktári dolgozók leltárhiányért való objektív felelőssége.

A GBA-DDR 112. § (2) bekezdése illetve az AGB-DDR 260. § (1) bekezdése szerint a dolgozó köteles megtéríteni az üzemnek azt a kárt, amit munkaviszonyából folyó kötelezettségének megsértésével, vétkesen okozott. Emellett a hiányért fennálló, magasabb kártérítési plafonnal bíró ún. kiszélesített anyagi felelősség két esetköre különböztethető

²⁶ Kohte i.m. 336-337., 344.

²⁷ Altemann: i.m. 23.

²⁸ Nagy i.m. 200.

²⁹ Nagy i.m. 181.

meg [GBA-DDR 113. § (2) bek., AGB-DDR 262. §].³⁰ A hiányt egyrészt jelentheti a szerződésben, védőfelszerelésben vagy olyan más tárgyban történő veszteség, amit a dolgozó saját használatra, írásbeli elismervény ellenében az üzemtől átvész (1. esetkör). Másrészt a veszteség megjelenhet olyan pénzben, más fizetőeszközben vagy értéktárgyban, amit a dolgozó állandóan vagy átmeneti jelleggel őrizetében tart (2. esetkör).³¹ Az AGB-DDR 262. § (2) bekezdése szerint továbbá kollektív keretszerződésben lehet megállapodni abban, hogy az ún. kiszélesített felelősség akkor is alkalmazást nyerjen, ha a dolgozó a megállapodás szerint kollégájával együtt pénzt, más fizetőeszközt vagy értéktárgyat állandó őrizetben tart feltéve, ha a munkafeladat azt megkívánja.³² A keletnémet modellben kiegészítő jelleggel sem jelenik meg az objektív felelősség. Az ún. kiszélesített anyagi felelősség mindkét alakzata – szemben a magyar megoldással – szubjektív jogalapot kíván meg, azaz a felelősség megállapításához minden esetben szükséges az eredmény bekövetkeztén túl a vétkesség fennforgása is.

A szocialista jogokban a vétkesség hibás, sem jogilag, sem politikailag, sem pedig morálisan nem helyeselt, felelőtlen viszonyulás a munkakötelezettséghez. Mint szubjektív oldal egyaránt csatlakozik a munkakötelezettség megsértéséhez, illetve a szocialista tulajdonban való károkozáshoz.³³ Ezzel összefüggésben a dolgozó korlátozott mértékben tartozik felelni, ha ő a köteletségét szándékosan szegi ugyan meg, de a kárt már gondatlanul okozza. Amennyiben a károk egy részét szándékosan, a másik részét pedig gondatlanul okozta a dolgozó, csak a szándékosan okozottért tartozik helytállni teljes kártérítéssel.³⁴ Tehát a vétkességet kétszer kell vizsgálat tárgyává tenni: a köteleességszegés és a károkozás tekintetében egyaránt.

A vétkesség két kategóriája – a szándékosság és a gondatlanság – a magyar modellhez képest az NDK-ban törvényi szinten kerül rögzítésre. A GBA-DDR 252. § (3) bekezdésének illetve az AGB-DDR 260. § (2) bekezdésének értelmében a dolgozó gondatlanul jár el, ha nem megfelelő gondosságból, jártasságból, közömbösségből vagy hasonló okból kifolyólag kötelezettségét megszegi, és ezzel kárt okoz, jóllehet lehetősége volt a köteleességszerű magatartás tanúsítására, illetve a kár elhárítására. A GBA-DDR 252. § (4) bekezdése, illetve az AGB-DDR 260. § (3) bekezdése szerint szándékosan cselekszik

³⁰ A magyar modellel szemben ebben az esetben sincsen helye teljes kártérítésre kötelezésnek.

³¹ Amennyiben a tárgyak károsodást szenvedtek, úgy a *GbA-DDR 112. § (2) bek., 114. § (1)*, az 1968-as módosításnak megfelelően a *§ 113. § (2) bek. c. pont* – amely az alkoholos befolyásoltság alatt elkövetett bűncselekménnyel okozott károkról rendelkezik - illetve az *AGB-DDR 260. § (2) és (3) bek.*, illetve az *AGB-DDR 263. §* alapján bírálendő az eset. Ld. hozzá *Altemann: i.m. 82.*

³² Kollektív keretszerződések megkötésének jogát egyrészt az NDK alkotmánya, másrészt pedig az *AGB-DDR* is deklarálja. Az alkotmány által garantált jog a munkajog összes területére biztosítja a kollektív keretszerződés megkötésének jogát. Ezt pontosítja az *AGB-DDR*, amikor a munkabérre, munkaidőre, üdülési szabadságra, továbbá más munkajogi intézkedésekre utal [*AGB-DDR 14. §*]. Ebben a körben a felelősség szabályozása megengedett bár, nem feltétlenül szükséges azonban, hiszen a kollektív keretszerződéseknek a feladata elsősorban a flexibilis és gyakori változásoknak kitett, fentebb is említett témakörök szabályozása. Az *AGB-DDR 262. § (2) bekezdésének* második mondatán kívül nem játszik jelentősebb szerepet az NDK-ban ez a szabályozási lehetőség. *Altemann: i.m. 120-124.*

³³ Rudelt, Walter – Kaiser, Fritz – Spangenberg, Fritz: *Zur Rechtsprechung in Fällén der materiellen Verantwortlichkeit von Werktätigen*, NJ, 1964, 687-691., 690.

³⁴ Haber, Walter: *Wie die Schuld des Werktätigen feststellen?*, AuA, 1969, 726-727., 726.

a munkavállaló, amennyiben munkakötelezettségét tudatosan megszegi, és tudatosan kárt okoz, vagy cselekményének következményeibe belenyugszik.

Gondatlanság esetében a társadalmi értékítélet meghatározó kérdésfeltevése az elvárhatóság, illetve az előreláthatóság: elvárható volt-e a társadalomra veszélyesség tudata, előreláthatóak voltak-e a következmények, illetve mennyire lehetett azokkal számolni. Meghatározó kérdés, hogy milyen gondossági mértéket kell és lehet alkalmazni: egyedit, speciálisat vagy általánost. Az egyedi mérték szerint a jogsértő saját képességeihez, ismereteihez igazodik az értékítélet. Speciális mérce áll meg, ha a jogsértő a hozzá hasonló és hasonló helyzetben lévőekkel kerül összehasonlításra. Az általános mérce szerint pedig az vizsgálendő, hogy emberileg mi is lett volna elvárható. Ebben a megközelítésben a büntetőjog az egyedi mérlegelést, a polgári jog pedig az általánoshoz közelítő, de ugyanakkor speciális mércét alkalmazó jogág. Amíg a büntetőjogban a jogsértőtől elvárható magatartás kerül megvizsgálásra, addig a polgári jogban az lesz irányadó, hogy mi volt a vagyoni forgalom standardja szerint elvárható. A büntetőjog a speciális szintjén az individualizáció irányába tolódik, de nem éri el azt. A polgári jogban ugyanez az elmozdulás (de az általános szint felé) ragadható meg. A munkajog pedig a kettő között helyezkedik el. Azaz az egyes jogágak gondossági mércéje közös talajon állva, eltérő irányba történő elmozdulásokkal értelmezhető. Mivel azonos körülmények között az egyén ugyanannak a személynek nem lehet mértéke és mércéje: a teljes individualizáció a lényegétől fosztaná meg a felelősséget. Az, hogy az egyén maga másként is cselekedhetett volna, se nem mérhető, se nem bizonyítható. Maga a bíró emberismerete, tapasztalata szerint hoz ítéletet: egy elképzelt típus elképzelt körülményeire támaszkodik azzal a feltevéssel, hogy ez az egyén nem követett el jogsértést.³⁵

Mindkét modell megegyezik abban, hogy a különbségtétel kizárólag a gondatlanság és a szándékosság között történik. A belső fokok nem kerülnek a továbbiakban megvizsgálásra. Valamint a vétkesség legalacsonyabb foka már megalapítja a kártérítési kötelezettséget, tehát valamennyi gondatlanul elkövetett köteleességsértés – szemben a NSZK-ban kialakított gyakorlattal – kártérítési igényt keletkeztet.

A vállalat igazgatójának vagy a bíróságnak diszkrecionális joga van alacsonyabb kártérítés megállapítására mind a kár értékéhez, mind pedig a jogszabályhoz képest. Élhet továbbá a kártérítés mellőzésével is. Mindehhez szükséges ugyanakkor, hogy főszabályként azt az eset összes körülménye kellően indokolja és a társadalmi tulajdon megóvására irányuló nevelés érdekei ne sérüljenek.³⁶ A jogszabályi felhatalmazás indoka a nevelési célzat.³⁷ Ugyanis azok a körülmények, amelyek eleve indokolják a kártérítés csökkentését, az életben összetetten jelentkezhetnek. Ezt a jogszabályi keret nem minden esetben képes megfelelően kezelni.³⁸ Ebben a körben azonban – tekintettel a kétszeres értékelés tilalmának elvére – csak azokat a tényeket és körülményeket lehet értékelni, ame-

³⁵ Eörsi Gyula: A jogi felelősség alapp problémái. A polgári jogi felelősség, Budapest, Akadémia Kiadó, 1961, 102-111.

³⁶ pl. Mt. II. 61. § (1) bek., ADG-DDR 266. §, Nagy i.m. 331-332.

³⁷ Nagy i.m. 397.

³⁸ Nagy i.m. 402.

lyek nem nyernek jogszabályi beszámítást, illetve az átlagostól nagymértékben eltérnek (vétkesség, anyagi helyzet, gyakoriság, egyéb nevelő eszköz).³⁹

A felelősség megállapítása során továbbá figyelemmel kell lenni az eset összes körülményére. Valamennyi körülményt figyelembe kell venni, amelyből tárgyilagosan megítélhetővé válik az üzemben bekövetkezett kár jellege és mértéke (pl. rendje és módja a kötelességszegés elkövetésnek, a kár nagysága és annak a népgazdaságra gyakorolt hatása). Vizsgálni kell ebben a körben azokat a körülményeket, amelyekből a dolgozó vétkes magatartásának a foka és terjedelme megismerhető (pl. a vétkesség súlya, eddigi nevelő szabályok érvényesülése), illetve amelyek képesek megvilágítani a munkavállaló személyiségét (pl. a dolgozó eddigi teljesítménye, a kár bekövetkeztekor tanúsított viselkedése).⁴⁰

A mérlegeléssel összefüggésben szüksége utalni Nagy László álláspontjára, aki szerint a gyakorlati életben a kártérítés pénzbüntetés jelleggel bír. A bíróság nem azt vizsgálja, hogy van-e a kártérítés csökkentésére irányadó körülmény, hanem a jogszabály által meghatározott keretben mozog. Álláspontja szerint a kiindulópontnak mindig a jóvátételhez kellene kötődnie, továbbá a kárérték „nem egy a kár összegében maximált és az eset körülményeire megállapítandó pénzbüntetés”.⁴¹

V. A kártérítés korlátozása

Mind a magyar, mind a keletnémet modellt a kártérítés mértékének korlátozása jellemzi, ugyanakkor az a kapitalista jogrendszerektől sem idegen.⁴² A teljes kár megtérítése ugyanis túl nagy terhet róna a dolgozóra, ami munkakerülésre ösztönözné. Ez a kölcsönhatás mindinkább fokozódik a technikai fejlődéssel, aminek eredményeként egyre nagyobb károkozás valósulhat meg. Ebben a környezetben a károkozó állampolgárt mindinkább védelemben kell részesíteni. Továbbá a dolgozó megélhetésének alapja a munkabér, ennek jelentős terhelése megnehezíti a család megélhetését, egzisztenciális ellehetetlenüléshez vezethet. A munkabérnek mindemelllett ösztönző funkciója is van, aminek hatékonysága egy nagyarányú bérelvonással szintén csökkenne. Egy nagyobb kártérítési összeg esetén nem is nyílna meg sokáig a lehetősége újabb kártérítésnek, aminek tudatában a dolgozó maga közömbössé válna a károkozással szemben, azaz a nevelő hatás nem érné el a célját.⁴³ A kártérítés korlátozása a szocialista jogokban két úton valósul meg: egyrészt a kártérítés mértéke felső határának meghatározásával (kártérítési plafon), másrészt a kár fogalmának redukálásával.

³⁹ Nagy i.m. 403-408.

⁴⁰ AGB-DDR 253. §, Altemann i.m. 42.

⁴¹ Nagy i.m. 339.

⁴² Elsősorban a bírói joggyakorlat határozza meg a felelősségkorlátozás kereteit ld. hozzá a Német Szövetségi Köztársaság joggyakorlatát.

⁴³ Eörsi: A polgári jogi kártérítési felelősség kézikönyve 425., Nagy i.m. 335-337.

A kártérítés korlátozása mindkét modellben – szemben többek között az NSZK-ban kialakított bíró alkotta joggal – törvényi szinten rögzített. A kártérítés mértéke a vétkesség fokához igazodik. Az Mt. I. felhatalmazása szerint a kártérítés címén egy hónapban összesen kirótt összeg többszöri károkozás esetében sem haladhatja meg a dolgozó egy havi alaphérének tizenöt százalékát [83. § (1) bek. 30/1951. (I. 31) MT rendelet a Munka Törvénykönyvének végrehajtásáról (Mt. V.)].⁴⁴ Kiemelendő, hogy az alaphér, mint a kártérítés mértékegysége – a teljesítményre figyelmen kívül – a pótlékok és a prémium hozzászámításától mentes.⁴⁵ Szándékos károkozás esetében pedig a dolgozót a teljes kár megtérítésére lehet kötelezni. [30/1951. (I. 31) Mt. V. 83. § (2) bek.]. Az Mt. II. 57. § (2) bekezdése szerint gondatlan károkozás esetén a kártérítés a dolgozó havi átlagkeresetének (és nem alaphérének) tizenöt százalékát nem haladhatja meg. A Minisztertanács a károkozás, illetőleg a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, a károkozás társadalmi veszélyességére, valamint a dolgozó beosztására tekintettel a kártérítés mértékét magasabb összegben is megállapíthatja. Az 48/1979. (XII. 1.) Mt. V. szerint főszabályként gondatlan károkozás esetén a kártérítés a dolgozónak a károkozás idején elért havi átlagkeresete ötven százalékáig terjedhet [79. § (1) bek.]. A hivatkozott törvényhely továbbá három speciális szabályt fogalmaz meg. Egyrészt két tevékenységi-személyi kör kerül kiemelésre. Eszerint másfél havi átlagkeresetével felel a kollektív szerződésben meghatározott felelős beosztású dolgozó, ha a kárt termelési, gazdálkodási vagy ellenőrzési feladatai ellátása körében okozta. Valamint a pénzüntézet pénztári számféjtője és ellenőre a teljes kárért felel a számféjtés körében előidézett vagy az ezzel összefüggő ellenőrzés elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével okozott kárért. Másrészt a jogalkotó differenciált szabályozást alakít ki a szubjektív vétkességi oldalra, illetve az elkövetési magatartásra tekintettel. Ennek megfelelően a dolgozó a kirívóan súlyos gondatlansággal, illetve a gondatlan bűncselekménnyel okozott kárért hathavi átlagkeresete erejéig felelős. Mérséklésnek egyebekben nincs helye, ha a károkozásból a dolgozó vagyoni előnyhöz jutott vagy a károkozás ittas állapotban történt [82. § (2) bek.].

Az NDK-modell szerint – amennyiben a károkozás csupán gondatlan kötelességszegéssel valósult meg – a kártérítés mértéke egy havi kollektív szerződés szerinti bér (havi alaphér)⁴⁶ összege lehet legfeljebb [GBA-DDR 113. § (1) bek., AGB-DDR 261. § (2) bek.]. Azon elv alapján, hogy a szorgalmas dolgozót ne érje nagyobb hátrány, a munkateljesítménnyel elért többtelemei a bérnek – a magyar szabályozásnak megfelelően – nem képezik a számítás alapját. Abban az esetben, ha a dolgozó folytatólagosan követi el a kötelességszegést, aminek eredményeképpen károkozás történik, akkor is csak egyszer felel az egyhónapi bérig (hasonlóan a magyar modellhez).⁴⁷ Szándékos károkozásnál a

⁴⁴ Figyelemmel kell lenni arra, hogy a dolgozók anyagi felelősségére vonatkozó szabályokat a nem állami vállalattal munkaviszonyban álló dolgozóra nem lehet alkalmazni. Ezek munkáltatói a dolgozók által okozott károk megtérítésére vonatkozó általános szabályok szerint követelhetik a megtérítést [84. § 30/1951 (I./31) Mt. V.].

⁴⁵ Nagy i.m. 394.

⁴⁶ Nagy i.m. 394.

⁴⁷ Kunz-Thiel i.m. 351.; A hiányfelelősség ugyan nem képezi a vizsgálat tárgyát, megjegyzendő, hogy az ún. kiterjesztett anyagi felelősségnél a dolgozó a gondatlanul okozott kárért háromhavi kollektív szerződés szerinti bérének erejéig tartozik helytállni [AGB-DDR 262. § (1) bek.]

dolgozó teljes terjedelemben tartozik helytállni [GBA-DDR 114. § (1) bek., AGB-DDR 261. § (3) bek.]. A magyar szabályozáshoz hasonlóan megjelenik az alkohollal szembeni küzdelem, mint jogalkotói szempont. Eszerint korlátlanul felel a dolgozó a gondatlan károkozás esetében, amennyiben a kárt alkoholos befolyásoltságban elkövetett kötelezettségzegéssel okozza. Ehhez szükséges ugyanakkor, hogy a köteletségzegés egyúttal bűncselekményt is megvalósítson. Továbbá feltétel, hogy ezért a dolgozó büntetőjogi felelőssége megállapításra kerüljön (AGB-DDR 263. §).⁴⁸

Nagy László a szabályozás problémáját abban látja, hogy ebben a keretben nem lehet megfelelő módon különbséget tenni a nagy összegű és a kis összegű károk között. A jogszabály már eleve differenciál, és a továbbiakban csak abban a körben lehet megkülönböztetni az egyes elkövetési magatartásokat.⁴⁹ Ugyanakkor a kisebb összegű károknál a nevelő hatás ellen hat az alacsony kártérítési összeg, formálissá téve így a kártérítés intézményét.⁵⁰ Nagy László a munkavégzés során előforduló szokásos károkozás tekintetében a keresetnek a 15 %-ban történő marasztalását alapvetően helyesnek ítéli meg. Prugberger Tamás és Karlovits Károly utalnak arra, hogy az ex lege szabályozás a prevenció elve ellen hat. Egyrészt káros a károkozó egyén nevelése szempontjából, másrészt hátrányos a kollektívával szemben is.⁵¹ Kifogásolható preventív-jogpolitikai szempontból továbbá az is, hogy nem jelenik meg a gondossági fokok közötti mélyebb differenciálás. A szerzők javaslatot tesznek a jövőbeni szabályozásra enyhe fokú gondatlanság esetében az alpbér tíz százalékában, nagyfokú hanyagság esetében az alpbér húsz százalékában történő marasztalásra.⁵²

Egyik modellben sem megtéríthető a nem vagyoni kár.⁵³ A dolgozó anyagi felelősségének körében tehát csak a vagyoni károk kerülhetnek érvényesítésre. A vagyoni károk két csoportra bonthatók: felmerült kár és elmaradt haszon. Az előbbi csoport a ténylegesen beállott vagyoncsökkenésre, illetve a költségekre (járulékos jelleg) bontható tovább.⁵⁴ A magyar modellben nem érvényesíthető az elmaradt hasznok köre sem. Nagy László szerint az elmaradt haszonban az „okozati lánc létre nem jött részét próbáljuk felépíteni”.⁵⁵ A szocialista munkajogokban a korai szakaszban az elmaradt haszon megtérítésének korlátozása, illetve kizárása jellemző, hiszen az elmaradt hasznok megtérítése munka nélkül vagyonszerzéshez vezet. Ez nem lenne megfelleltethető a szocialista elosztás rendjének.⁵⁶ Az elmaradt haszon azonban a későbbiekben elismerésre kerül általában. Nagy László álláspontja szerint a megőrzési felelősségnél mindig követelhető. A szándékosan és a bűncselekménnyel elkövetett károkozásnál pedig meg kell fontolni, hogy az elmaradt ha-

⁴⁸ Ld. hozzá GBA-DDR 113. § (2) bek. c, pontja.

⁴⁹ Nagy i.m. 385.

⁵⁰ Nagy i.m. 384.

⁵¹ Karlovits Károly- Prugberger Tamás: Jogalkotási és jogalkalmazási kérdések a munkajogi feyelmi és anyagi felelősségrevonás köréből, *Magyar Jog*, 1964/9, 403-410., 405.

⁵² Karlovits-Prugberger i.m. 409.

⁵³ Altemann szerint nem a kárfogalom területén kell a korlátozásnak végbemennie. Altemann i.m. 59..

⁵⁴ Nagy i.m. 425-426.

⁵⁵ Nagy i.m. 426. és Mampel: i.m. 82.

⁵⁶ Eörsi: A polgári jogi kártérítési felelősség kézikönyve: i.m. 77.

szon megtérítésre kerüljön.⁵⁷ A megtéríthetőség hiánya a dolgozó anyagi ellehetetlenülésének elkerüléséhez fűződő érdekekkel indokolt. Továbbá megfontolandó, hogy a dolgozó ellenszolgáltatása a vállalat jövedelmezésétől függetlenül megállapított bér. Azaz a dolgozó olyan elmaradt haszonért nem felelhet, ami a vállalat jövedelmét csökkenti. Ebben az esetben a felmerült kárt egyénileg viselik, az elmaradt hasznot pedig társadalmilag.⁵⁸ Nagy László ténylegesen két okra vezeti vissza az érvényesíthetőség hiányát. Egyrészt a szabály akkor születik, amikor még a Szovjetunióban él az a nézet, hogy az elmaradt haszon burzsoá kategória, ami a szocialista jogban nem lehet kívánatos. Ez a nézet ugyan megdőlt a polgári jogban, ami azonban – tekintve, hogy eltérő felelősségi rendszert képez – a dolgozói anyagi felelősségének sorsát nem befolyásolja. Azok a körülmények, amelyek az alkalmazást a polgári jogban kikényszerítik, a munkajogban nem játszanak szerepet. Gyakorlati indok az érvényesíthetőséggel szemben továbbá, hogy a polgári joggal összemérve nehezen állapítható meg mind maga az elmaradt haszon, mind pedig a dolgozóra eső hányad.⁵⁹

A keletnémet-modell korai szakaszában megkülönböztetésre kerül a közvetett és a közvetlen kár. A GBA-DDR-ben a jogalkotó elválasztja egymástól gondatlan károkozásnál a direkt kárt (GBA-DDR 113. §), illetve szándékos károkozásnál a közvetett kárt (GBA-DDR 114. §). A direkt (közvetlen) kár a kötelességsértő magatartás folytán közvetlenül keletkező kárfajta, amíg a közvetett kár az összes, károsodásból folyó, vagyonban keletkező hátrány.⁶⁰ Az utóbbiban benne van az elmaradt haszon, míg az előbbinek az nem része. Az AGB-DDR 261. (1) bekezdése szerint a kár részét képezi az elmaradt pénzkövetelés.

VI. A bizonyítási teher

A jogalkotó feladata, hogy ne gördítsen akadályt az igényérvényesítéssel szemben, illetve mindkét felet azon tények és körülmények bizonyítására készítse, amiket a legjobban ismer. A vállalat maga apparátussal, továbbá számos eszközzel (helyszín biztosítása, szakértő bevonás, fegyelmi eljárás stb.) rendelkezik a valóságos helyzet feltárására. Kimentő felelősség esetében a dolgozónak ilyen lehetőségei nem lennének, aminek folytán aránytalanul súlyos helyzetbe kerülne.⁶¹ Azaz a munkajogban szükséges az ártatlanság vélelmének előtérbe kerülése.⁶² Világhy eltérő álláspontja szerint ugyanakkor a munkajogban is a kimentő rendszert kellene alkalmazni arra tekintettel, hogy az anyagi felelősség szankció, ami a jogsértéshez kapcsolódik. A szankció pedig magát a jogsértőt sújtja, azaz a jogsértőnek kellene kimenteni magát, nem pedig a sérelmet elszenvedettnek.⁶³ Ehhez

⁵⁷ Nagy i.m. 437.

⁵⁸ Nagy i.m. 431-433.

⁵⁹ Nagy i.m. 435-437.

⁶⁰ Gamillscheg, Franz – Hanau, Peter: Die Haftung des Arbeitnehmers, Karlsruhe, Verlag Versicherungswirtschaft e. V. 1974, 135.

⁶¹ Nagy i.m. 272-272.

⁶² Nagy i.m. 269.

⁶³ Nagy i.m. 269.

képest Weltner a két lehetséges megoldási út együttes alkalmazását látja indokoltnak: a kimentés indokolt a munkafeladatok nem teljesítésénél, minden más esetben azonban a munkáltatónak kellene bizonyítania a dolgozó vétkességét.⁶⁴ Arra tekintettel, hogy az üzem támaszt igényt a dolgozóval szemben, az köteles bizonyítani a kár keletkezését, a kötelességszegést és a vétkességet. Ezzel szemben a dolgozó ellenbizonyítással élhetett. A bíróságnak kötelessége a felek aktív részvétele mellett a döntés meghozatala szempontjából jelentős tényállási elemeket megállapítani.⁶⁵

VII. Záró gondolatok

1. Rendszerváltoztatás és újraegyesítés

A rendszerváltozás eredményeképpen újból bevezetett kapitalizmus szükségképpen hozza magával a harmadik Munka Törvénykönyvét (1992. évi XXII. tv.). A két német állam újraegyesítésének alapdokumentumai a gazdasági-, pénzügyi- és szociális unióról szóló államszerződés (Staatsvertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik), illetve az egyesülésről szóló szerződés (Einigungsvertrag, EV). A gazdasági unió alapjaként a szociális piacgazdaság – mint közös gazdasági rend – kerül meghatározásra. A két állam a továbbiakban egységes pénznemmel bíró, osztatlan pénzügyi területet képez. Arra tekintettel, hogy a pénzügyi- illetve a gazdasági unió nem jöhetne létre a szocialista jog alaptételei mellett, a szociális unió keretében az új szövetségi tartományokban a legtöbb NDK-ban lévő törvényt hatályon kívül helyezik, illetve bevezetik mind a szövetségi jogot, mind pedig az Európai Közösségek jogát.⁶⁶ Ugyanakkor az AGB-DDR, így maga a dolgozó anyagi felelősségére vonatkozó szabályösszegesség is kisebb változtatással még 1991. december 31-ig hatályban marad. Azaz az eddig az időpontig bekövetkező károkozások tekintetében az AGB-DDR továbbra is alkalmazást nyer. Az elévülési határidőre tekintettel (AGB-DDR 265a §) elvileg egészen 1993. december 31-ig irányadóak a dolgozó felelősségére vonatkozó rendelkezések. Az 1991. december 31. után történő károkozások esetében azonban az új szövetségi tartományokban is a nyugatnémet felelősségi szabályok kerülnek alkalmazásra.⁶⁷ Továbbá az egyesült törvényhozói orgánum feladata, hogy a munkaszerződés jogát összefoglalóan, törvényi szinten szabályozza (EV. 30. §). Amíg a munkaidő, munkavédelem, illetve a női munkavállalókat érintő kérdések törvényi szinten megoldásra kerülnek, addig a munkaszerződés jogáról nem kerül megalkotásra törvény.⁶⁸

⁶⁴ Nagy i.m. 269.

⁶⁵ Altemann i.m. 96.

⁶⁶ 1990. december 3-tól ismételtlen össznémeti munkajogról beszélünk (Richardi - Wlotzke - Wissmann - Oetker: i.m. 20.)

⁶⁷ Worzalla, Michael: Arbeitsrecht in den neuen Bundesländern – Sonderregelungen und ausgewählte Probleme, DtZ, 1992/10, 306-311., 310.

⁶⁸ A professzorok tervezete (*Professorentwurf*), a Bajor Szabadállam tervezete (*Entwurf des Freistaates Bayern*), illetve más szövetségi tartományok tervezetei politikai vita tárgyát képezik. Tilch, Horst – Arloth, Frank:

2. Megállapítások és kérdések

A Magyar Népköztársaság illetve az NDK modellje szabályozástechnikailag eltérő a XX. század első feléhez képest. Mind magyar, mind német vonatkozásban a munkavégzés jellemző szerződéstípusa a szolgálati szerződés (Dienstvertrag). Ennek általános szabályai – hasonlóan egyéb magánjogi jogintézményéhez – szokásjogi úton formálódnak. Magyar vonatkozásban ugyanakkor már a XIX. századtól – megelőzve az általános szabályozást – egyes szolgálati ágakra (például az ipari munkások, a kereskedelmi alkalmazottak, a cselédeknek jogviszonyait tekintve) speciális törvényi szabályozás is kialakul. Mindennek oka, hogy nagyipar hiányában a modern értelemben vett munkásosztály megszületése a XIX. század elejéig várat magára, a munkásügy kérdése ekkor kerül a törvényhozás látókörébe. A megindult reformmozgalmak a hazai iparfejlődésre is befolyással vannak, aminek hatására létrejön néhány olyan nagyipari vállalat (selyemgyár, hámorok, gőzmalmok), ami már nem integrálható az addig uralkodó céhrendszer idejétmúlt szervezetébe.⁶⁹ A különös törvények hatálya kizárólag az általuk szabályozott szolgálati jogviszonyokra terjed ki, mellettük a szokásjogban kialakult általános elvek kiegészítő jelleggel érvényesülnek.⁷⁰

A (kelet)német modell az újraegyesülést követően – visszatérve a XX. század eleji szabályozás gyökereihez – alkalmazkodni képes a piacgazdaság és a felgyorsult műszaki-technikai környezet kihívásaihoz. A felelősséget és a vétkesség fokát egyaránt csökkentő üzemi kockázat (Betriebsrisiko) régi-új intézménye olyan jogi konstrukcióként él tovább az új szövetségi államokban is, amely a munkavállaló és a munkáltató tekintetében is értékelendő. Amíg a munkavállalói oldalon a felelősséget csökkenti és a vétkességet relatívá teszi, addig a munkáltató esetében vétkességtől független helytállási kötelezettséget alapít meg. Ennek segítségével valósul meg – figyelembe véve az üzemi környezetet és annak változásait – a kockázatalapú kárfelosztás.⁷¹ Ezzel szemben ugyanakkor a magyar jogszabályi keret és az ahhoz kapcsolódó jogalkotói koncepció – nem vizsgálva a fegyelmi felelősség intézményét – markáns változtatások nélkül túléli a rendszerváltoztatást, továbbra is a jogalkalmazás alapját képezve. Ugyanakkor a jogviszonyokat körülvevő tér – a műszaki újításokra, a technikai vívmányokra tekintettel – dinamikusan és folyamatosan formálódik. Ennek következményeként a munkajogviszonyok új és a korábbihoz képest más tartalommal telítődnek meg. A jogintézmény ilyen módon értelmezett állandósága és az azt körülvevő környezet dinamizmusa a jogalkotóval szemben új követelményeket támaszt. Minderre tekintettel kérdésként tehetjük fel, hogy vajon a még szocializmusban kialakított – a kockázatfelosztásra figyelemmel nem lévő – magyar szabályozási környezet milyen mértékben felel meg a XXI. század követelményeinek.

Deutsches Rechts-Lexikon Band I, München, Verlag C.H Beck, 2001, 277., Etzel, Gerhard: Die Entwicklung des Arbeitsrechts im Jahre 1990, NJW, 1991/50, 3191-3202., 3191.

⁶⁹ Márkus Dezső: Magyar Jogi Lexikon, V. kötet, Budapest, Pallas Irodalmi és Nyomdai Rt., 1904, 493.

⁷⁰ Kolosváry Bálint: A magyar magánjog tankönyve, II. kötet, Budapest, Grill Károly Könyvkiadóvállalata, 1919, 244.

⁷¹ Kohte i.m. 1605-1607.; Gamillscheg und Hanau i.m. 74-75.

Egy olyan munkajogi felelősségi konstrukció léte elvárt, amely kellő teret enged a megváltozott munkahelyi (üzemi) környezet és az abban végrehajtott munkafolyamatok, illetve ezzel összefüggésben a munkavállaló által a munkáltató érdekében vállalt kockázat beszámítására. Erre is tekintettel érdemes egy jövőbeni újraszabályozás során figyelembe venni a gondatlanság esetére kialakított korábbi, differenciáltabb szabályozási utat: a súlyos gondatlanság illetve a gondatlan bűncselekmények köre magasabb kártérítési plafonnal speciális eseteket képeznek. Az is megfontolandó ehhez kapcsolódóan továbbá, hogy a gondatlanság felosztására ne – az eredendően büntetőjogban alkalmazott – típusok szerint kerüljön sor. Ebben a körben – eltérve a ránk hagyott örökségtől – alkalmazható lenne a német gyakorlat, amely a gondatlanságot fokok szerint kategorizálja.⁷² Így nem az előreláthatóság alapján, hanem a gondossági mérce megsértésének súlyossága szerint lehetne megítélni az elkövetési magatartásokat. Eszerint különbséget lehetne tenni enyhe, közepes, súlyos fokú gondatlanság között.

A joggyakorlat szerint – örökségként továbbélve – főszabályként kizárólag a dologi (tényleges) kár követelhető, és nem kerülhet megtérítésre az elmaradt haszon. Kiemelendő, hogy a bírói gyakorlat ebben a kérdésben még ma is bizonytalan lábakon áll. Ezt a kérdést indokolt lenne jogegységi határozatba foglalni. A történeti gyökerekre tekintettel a probléma feloldásához vizsgálni érdemes a joghézagnak és az analógiának a munkajog és a polgári jog kapcsolatában fennálló viszonyát. Meg kell jegyezni, hogy ugyanazon joghézag a munkavállaló és a munkáltató felelőssége tekintetében eltérő tartalommal töltődik meg. Külön érdemes meghatározni a szándékos és gondatlan elkövetői magatartások vonatkozásában a megtéríthetőséget, valamint állást kell foglalni, hogy milyen feltételek fennállása esetén praeter intentionem, azaz szándékon túli az elmaradt haszon okozása.

Vizsgálni érdemes mindemellett a nem vagyoni károk megtéríthetőségének hiányát, amely szintén a korábbi rendszerből eredeztethető. Vajon a szükségesség és arányosság mércéjének megfelelően a kártérítés korlátozásának szociális megfontolása továbbra is háttérbe kell-e, hogy szorítsa a természetes és jogi személy munkáltató személyiségi jogainak védelmét? Megfontolandó annak lehetősége, hogy a kártérítés korlátozásának intézményét egy pólusúvá tegyük, azaz elhagyjuk a kár fogalmának redukálását.

⁷² Súlyos gondatlanság (grobe Fahrlässigkeit) esetében főszabály szerint a munkavállaló a kár teljes egészéért köteles helyt állni. A gondatlanság legenyhébb foka (leichteste Fahrlässigkeit) esetében a munkavállaló nem tartozik felelősséggel. A német jog által megkülönböztetett ún. közepes mértékű gondatlanság (mittlere Fahrlässigkeit) esetében a kár megoszlik a munkáltató és a munkavállaló között. A bíróság az eset összes körülményének mérlegelésével határozza meg, hogy a felek milyen arányban kötelesek a kárt viselni figyelemmel a méltányossági és az észszerűségi szempontokra. Többek között értékeli a bíróság a munkavállaló vétkenységét, a tevékenység kár előidézésére alkalmas voltát, a munkáltató által a kár kalkulálhatóságát illetve annak biztosítással történő fedezését, a kockázati prémiumot (a munkavállaló által vállalt megemelkedett kockázat munkabérből való ellentételezése), a munkavállaló munkaviszonyának tartamát, a munkavállaló életkorát, annak családi viszonyait és eddig tanúsított magatartását (BAG 23.1.1997 8 AZR 893/95; Altmann i.m. 72).

* * *

Petra Eszter Deli: Worker's liability towards its employer in the Socialist Hungarian labour law compared with the regulation of the German Democratic Republic

The study concerns certain aspects of the legal regulation regarding the liability of the worker in the People's Republic of Hungary and the German Democratic Republic. The focus of the work is on the workers' liability towards their employers in case of damage by the workers' reckless conduct. The study reviews the purpose and different schemes of regulations, in particular regarding the limitation of liability in case of negligenc. The question raised by the historical overview is the following: Will all characteristics of the Socialist legal family in the former Soviet occupation zone - together with the Socialist ideology - be modified in the Roman-German legal family as part of the integration process, or to some extent it will be inherited to become part of the recent legal regulation of labour law.

Gergely Katalin

A kollektív alku nemzetközi megjelenése

– az „IFA-jelenség”¹

Bevezetés

A tanulmány témája a kollektív alku megjelenése nemzetközi szinten, és ennek egyik lehetséges eszköze az International Framework Agreement (Nemzetközi Keretmegállapodás, továbbiakban: IFA). A munkaügyi kapcsolatok nemzetközivé válása maga után vonta a jellegzetesen nemzeti hagyományokkal rendelkező kollektív alku megjelenésének szükségét globális szinten. Lehetséges, hogy e jelenség eszköze megfelelő szabályozás mellett, az IFA lehet.

I. Kontextus

1. A globalizáció fő jellemzői

Világ szemléletét a napjainkban sokat hangoztatott mobilitással lehet körvonalazni legjobban, ami az áru, a tőke, a munkaerő és a szolgáltatás határokat nem ismerő szabad áramlása. A gazdaság szempontjából a XX. századig is folyamatosan növekvő világkereskedelem robbanásszerű növekedése volt tapasztalható, egy földrajzi bővüléssel karöltve, amelynek hatására addig elszigetelt területek váltak a globális gazdaság szereplőivé. A globalizáció helyi szinten értékek, áruk és szerveződési módok sokszínűségét eredményezi, az emberek látóköre kibővül: már nem csak hazai, hanem nemzetközi és globális is létezik. Leszögezhetjük, hogy a globalizáció nem jelent egyet a homogenizációval, annál ez egy tágabb körű, sokféle szálal magában foglaló komplex jelenség. Ami számunkra a későbbiekben fontos lesz, hogy politikai szempontból megjelent a transznacionális kormányzati, igazgatási és nem utolsósorban jogi formák szerepének növekedése, továbbá a globális civil társadalmi mozgalmak erősödése.²

2. A globalizáció hatása a gazdaságra és a munkaügyi kapcsolatokra

A nemzetközi kereskedelem és tőkeáramlás növekedett, a külföldi beruházásokkal, a határokon átnyúló fúziókkal és tulajdonszerzésekkel együtt. A transznacionális vállalatok (Transnational Corporation, a továbbiakban: TNC), melyek egyre növekvő számban alkalmaztak munkavállalókat szerte a világon, a gazdasági élet domináns szereplőivé váltak. E változás mintájára a munkaügyi kapcsolatok is fejlődtek.³ Felmerült a munka-

¹ Jelen tanulmány az alábbi OTDK dolgozat alapján készült: Gergely Katalin - A kollektív alku nemzetközi megjelenése - „Az IFA-jelenség”. A dolgozat konzulense: Dr. Kun Attila egyetemi docens, KRE ÁJK. A dolgozat 1. helyezést ért el az OTDK Munkajogi szekciójában (2011, Pécs).

² Cséfalvay Zoltán: *Globalizáció. Érvek és ellenérvek 1.0*, Nemzeti Tankönyvkiadó, 2004. 59.

³ Lisa P. Rudikoff: *International Framework Agreements: A Collaborative Paradigm for Labor Relations*. Global Law

vállalók közötti „globális szolidaritás”, illetve a transznacionális kollektív alku igénye is. Ugyanis ez idáig a kollektív alku jellegzetesen tisztán nemzeti meghatározottságú, egyes államok határai között zajló folyamatok összessége volt.

A TNC-k azért „mozognak” a világ országai között („relokalizáció”), hogy kihasználják a munkáltatással összefüggő költségek eltéréseit az egyes nemzeti szabályozások között. Így a munkavállalók versenye már nem csak egy adott országon belül folyik, hanem nemzetközi szinten is. Ennek eredményeként gyakran vonakodnak helyi szinten szervezkedni, harcolni az egészséges és a biztonságos munkafeltételekért, az egyenlő jogokért, vagy a magasabb bérekért. A külső erőforrások (kiszervezések) igénybevétele a termelés egyes fázisaiban tovább növeli ezt az attitűdöt. Ebben a globalizáció által létrehozott légkörben a nemzeti, illetve a nemzetközi szintű szakszervezeteknek nehéz elérni céljaikat. Ezt a folyamatot erősíti, hogy az egyes államok nemzeti jogi szabályozással nem mernek teljes körű és magas szintű védelmet nyújtani munkavállalóiknak, hiszen ezzel elvehetik a TNC-k beruházási kedvét. Mindezek eredménye egy alacsony szintű munkajogi szabályozás (jellemzően a fejlődő országokban), és ebből eredően a szakszervezetek alapításának nehézségei.⁴

A munkaügyi kapcsolatokban résztvevők így rá voltak kényszerítve arra, hogy különböző megközelítési szempontok szerint újszerű együttműködési stratégiákat dolgozzanak ki. A nemzetközi szereplők közötti kommunikáció felerősödésével és az új technológiák elterjedésével jöttek létre a nemzetközi munkaügyi együttműködések, nemzeti és nemzetközi szakszervezetek között, az NGO-kal (Non-Governmental Organization, Nem-Kormányzati Szervek, a továbbiakban: NGO-k) és más globális szervezetekkel (így az ILO-val) kiegészülve.⁵

A globalizáció világát gyakran címkézik meg a fogyasztói társadalom jelzőjével, mely a TNC-k működéséhez feltétlenül szükségesek. E társadalom tagjai egyre inkább tudatában voltak a nagyvállalatok viselkedésének és több esetben tapasztalható volt, hogy bizonyos vállalatok termékei iránt a kereslet jelentősen csökkent egy-egy médiabotrány kapcsán (pl. NIKE).

A TNC-k felismerték, hogy kötelességük bizonyos értékekért fellépni, és ezeket a cég nevéhez kapcsolni („brand reputation”, „márka hírnév”), ha a nemzetközi piacon versenyben akarnak maradni. Más szavakkal élve a TNC-knek reprezentálni kell társadalmi felelősségvállalásukat, ez az ún. CSR.⁶ Mindezeket felhasználva - fogyasztók igényeit és a TNC-k CSR törekvéseit - a munkaügyi szervezetek jelentős mértékben aktivizálták magukat, és nemzetközi szintű szervezkedésbe kezdtek.

Working Paper 01/05. New York: Hauser Global Law Working Program, NYU School of Law, 2005. 2.

⁴ Lisa P. Rudikoff (2005) i.m. 3.

⁵ Papadakis, Konstantinos ed.: *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework*, International Labour Organization (International Institute for Labour Studies, IILS), International Labour Office, ILO, Geneva, 2008. 2-3.

⁶ Corporate Social Responsibility, mely a nagyvállalatok társadalmi felelősségvállalását hirdeti (az utóbbi 20-30 évben indult mozgalom a köztudatos vállalat vagy a fenntartható fejlődés vállalati programjaként ismert).

A munkaügyi kapcsolatok a globalizáció hatására több pólusúak és rétegzettebbek lettek, ezáltal sikerük a résztvevők sokaságától is függ. Így a TNC-ktől, fogyasztóktól, nemzeti és nemzetközi szakszervezetektől, NGO-któl, más nemzetközi szervezetektől (pl. ILO) és maguktól a munkavállalóktól. A XX-XXI. századi elméletek szerint ezeknek a szereplőknek együtt kell működniük annak érdekében, hogy a munkavállalók megfelelő védelemben részesüljenek.⁷ Ez, a munka világában lezajló folyamat vezetett el – sok egyéb kezdeményezés mellett – az IFA-jelenség létrejöttéhez.

II. Az IFA/EFA/TFA-jelenség

1. Az IFA fogalma

Az IFA egy olyan új eszköz a tradicionális ipari kapcsolatokban, a kollektív alku intézményében és a „nemzetközi munkajogban”, amelyet a globalizáció hívott életre. Az IFA egy globális munkaügyi, munkajogi keretmegállapodás egy TNC és egy vagy több szektorális szakszervezeti világszövetség (Global Union Federation, a továbbiakban: GUF) között. Ennek célja egy formális keretekben működő munkaügyi kapcsolat kialakítása az aláíró felek között, amely képes a problémák megoldására és az érdekek képviselésére. Célkitűzései között szerepel az alapvető munkajogi standardok, különösen a szervezkedés szabadsága és a kollektív alkuhoz való jog érvényesítése az adott nagyvállalat minden üzemében, gyakorta kiterjesztve a vele szerződő alvállalkozókra és beszállítóikra is.⁸ Ehhez kapcsolódó jelenség az European Framework Agreement (Európai Szintű Keretmegállapodás, a továbbiakban: EFA), ezeket együttesen TFA-nak (Transnational Framework Agreement, Transznacionális Keretmegállapodások, a továbbiakban: TFA) vagy TCA-nak (Transnational Company Agreements) nevezik.

Ezzel az új jelenséggel a határokon átnyúló szociális párbeszéd válik lehetővé, vagyis a munkaügyi kapcsolatok erősödését célozza a nagyvállalatok és a szakszervezetek között, elősegítve az alapvető munkajogi szabályok alkalmazását.

2. Az IFA-k elterjedtsége napjainkban

Az IFA-jelenség egy napjainkban zajló folyamat. A 2008. évig bezárólag 68 IFA-t írtak alá, és ezek döntő többségét a 2000. év után. A 2001. év előtt csupán 11 megállapodás létezett, majd ezt követően évente 6-10 IFA aláírására került sor, amint az alábbi táblázatban láthatjuk.⁹

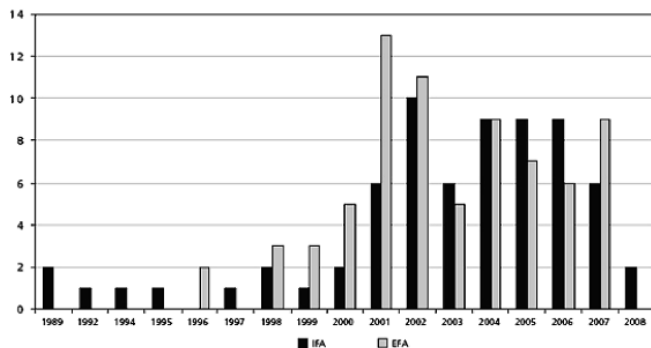
⁷ Dimitris, Stevis: *International framework agreements and global social dialogue: parameters and prospects*, International Labour Organization (ILO), Employment Working paper No. 47., Geneva, 2010. 7.

⁸ Kun Attila: „IFA”, *avagy nemzetközi keretmegállapodás – Új jelenség a nemzetközi munkajog és munkaügyi kapcsolatok rendszerében*. Munkaügyi Szemle 2007/11-12. 72.

⁹ Schömann, Isabelle & Sobczak, André & Voss, Eckhard & Wilke, Peter: *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EIRO), 2009. 21. A további hivatkozásokban: EIRO (2009).

1. Táblázat

Az IFA-k (és az EFA-k) számának alakulása évekre bontva

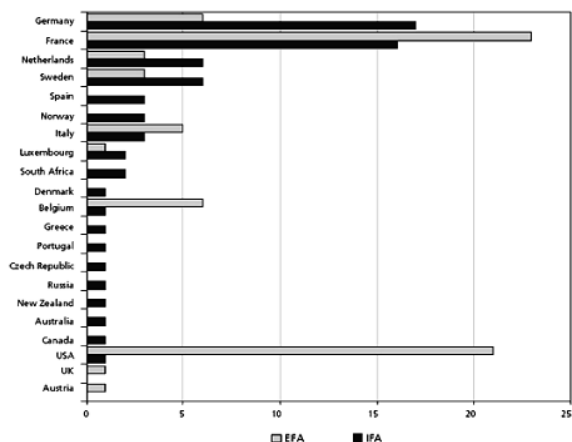


Forrás: Telljohann, Volker & da Costa, Isabel & Müller, Torsten & Rehfeldt, Udo & Zimmer, Reingard: European and international framework agreements: new tools of transnational industrial relations, Transfer, 3-4/09 15 (3-4) 505-525. Autumn-Winter ,2009., p. 511. A további hivatkozásokban: Transfer (2009).

Az IFA-k nagy részét (68-ból 61-et) olyan nagyvállalatok írták alá, melyeknek többségi tulajdonosa az Európai Unióban (EU), vagy az Európai Gazdasági Térségben (EGT) található. Ezek közül élenjárt Németország és Franciaország, az IFA-k kétharmad részét Hollandiával és Svédországgal kiegészülve ők tudhatják magukénak. Ennek oka, hogy a kollektív alku kulturális hagyománya ezekben az országokban a legerősebb. A fennmaradó hét IFA-ból kettőt egy dél-afrikai központú nagyvállalat írt alá, míg egy-egy keretmegállapodás megkötésére került sor orosz, új-zélandi, ausztráliai, kanadai és amerikai központú TNC-k részéről.¹⁰ A következő táblázatban ezt láthatjuk:

2. Táblázat

Az IFA-k (és az EFA-k) földrajzi eloszlása



Forrás: EIRO (2009) p. 23.

¹⁰ Transfer (2009) i.m. 510-511.

Az IFA-tól el kell különíteni az EFA-t, amely eltér alanyai, alkalmazási területe és tartalma tekintetében. Számukat körülbelül 75-re teszik, ennél pontosabb adat nem áll rendelkezésre.

Az EFA-t European Industry Federation-k (európai ágazati szakszervezeti szövetségek, a továbbiakban: EIF) és/vagy European Work Council-k (Európai Üzemi Tanácsok, a továbbiakban: EWC) írják alá TNC-vel.¹¹ Az összes EFA megállapodásból 42 zárólag az EWC által, 11 az EIF-kel közösen lett aláírva.

Hatály tekintetében azonban nem húzhatunk éles határvonalat az IFA és az EFA közé. Ugyanis több IFA, melyet GUF írt alá, csak regionális hatállyal bír. Ennek tipikus példái az 1989-1997 közötti Danone megállapodások,¹² melyek csupán 2006-ban váltak globálisan alkalmazandóvá, azonban a Chiquita által kötött IFA még mindig regionális hatállyal bír. Ugyanakkor az EFA-k 13%-a az aláíróktól függetlenül nemzetközi hatállyal bír, így többek között az Allianz, a Vivendi, és a Metro megállapodása.¹³

Ami az EFA-k tartalmát illeti, a kötelezettségvállalások az alapvető munka- és szociális jogokat kis mértékben tartalmazzák (ami az IFA esetében a fő tartalmi elem). Ezen megállapodásokban a következő témák kapnak jelentős szerepet: a személyi adatok biztonsága, a humán erőforrás management, a vállalati politika és a munkaügyi kapcsolatok eredményessége stb.¹⁴

Az EFA szintén új eszköz a nemzetközi szociális párbeszédben a nagyvállalatok és EWC-k és az EIF-ek között. Az IFA-val párhuzamosan fejleszti a globális szintű ipari kapcsolatokat, azonban ezt leszűkítve az európai vállalatokra.

III. Az IFA alanyai

1. A TNC-k és szabályozási problematikájuk

A XX. században jelentek meg azok a vállalatok, amelyeket sokszor a „multik” megjelölés alatt találunk. Ez a fajta rövid megnevezése a vállalatoknak negatív vetületet ad, amely azonban nem feltétlenül helyénvaló.¹⁵ Ezért térek ki a TNC-re, hogy tisztázzam ezek fogalmát, továbbá szerepét, fontosságát a XXI. században, és értékelem ezeket a munkaügyi kapcsolatokat, kiemelten az IFA szemszögéből.

¹¹ Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért: *Európai és nemzetközi keret-megállapodások: Gyakorlati tapasztalatok és stratégiai megközelítések* (2008).

¹² A Danone 1989-ben elsőként kötött IFA-t az IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association (Élelmiszeripari, Mezőgazdasági, Szállodai, Éttermi, Dohányipari Dolgozók Szakszervezeti Világszövetsége) elnevezésű világszintű szektorális szakszervezettel.

¹³ Transfer (2009) i.m. 508.

¹⁴ EIRO (2009) i.m. 28.

¹⁵ Cséfalvay Zoltán: *Globalizáció Esélyek és veszélyek 2.0*, Nemzeti Tankönyvkiadó, 2004, 205.

a) A TNC-k fogalmi megközelítése

Még a gazdasági és jogi szakértők körében sem különül el tisztán a multinacionális vállalatok és a TNC-k fogalmának használata. Ez köszönhető annak, hogy e vállalatok pontos megfogalmazására az utóbbi 50 évben is csupán kísérletek történtek. Ezek között említhető az 1977-ben kiadott, majd 2000-ben módosított „OECD Irányelvek a multinacionális vállalatok számára”, amely kifejti, hogy e nagyvállalatok egzakt definiálása nem szükséges, kiterjesztően minden olyan vállalat típusra alkalmazandóak, melyek több országban tevékenykednek, és ezek koordinálják egymás tevékenységét. Ezt az irányvonalat követte az ILO által 1977-ben kiadott „A multinacionális vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozata”, mely szerint a tulajdonosi formától független, több országban működő, különböző autonóm szervezeti egységekkel rendelkeznek, ami egyidejűleg alakítja felelősségi rendszerüket.¹⁶ Cséfalvay Zoltán mutat rá, hogy a TNC-k mennyiben különböznek a multinacionális vállalatoktól: „elhatárolásához nem a tulajdonosi viszony az elsődleges szempont, hanem a vállalat hatalma és képessége arra, hogy gazdasági tevékenységeit más országokban is kontrollálja, koordinálja és irányítsa”.¹⁷ Ezzel az újfajta nagyvállalati típussal egy pókhálóhoz hasonló, nehezen kismérhető rendszer jön létre, ami beszállítókkal és ezek láncolatával egészül ki.

A TNC-k a XXI. század legmeghatározóbb szereplői, melyek számtalan új jelenséget generáltak (mint a munkaügyi kapcsolatok globálissá válása), és ezzel megoldásra váró problémák is felmerültek, így a TNC-k szabályozása, az új munkajogi jelenségek jogi keretek közé foglalása.

b) A transznacionális vállalatok szabályozási problematikája

A TNC-k szabályozási nehézségei két alapvető okra vezethetők vissza. A nagyvállalatok fogalmilag nehezen megragadhatóak és ebből kifolyólag szabályozásuk is korlátokba ütközik. Amennyiben nem tudjuk pontosan definiálni, csupán körvonalait megrajzolni annak az intézménynek, amelyet szabályozni kívánunk, akkor a rávonatkozó rendelkezések sem lehetnek kellően precízek. Leginkább erre az okra vezethető vissza, hogy a nemzetközi intézmények (ILO, OECD, UNCTAD) sem tudják konkrét rendelkezésekkel ellenőrzésük alá vonni e nagyvállalatokat.

A másik alapvető ok, amely „szabályozási deficithez”¹⁸ vezet nem más, mint az ilyen típusú vállalatok szövevényes belső viszonyrendszere.¹⁹ A hálózati struktúrába egész beszállítói láncolatok (supply-chain) tartoznak. A köztük lévő kapcsolat magánjogi alapon szerveződött, így nehezen állapítható meg, hogy a TNC-k felelőssége meddig terjed a hozzá kapcsolódó beszállítók esetében.

¹⁶ Kun Attila: *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége CSR-alapú önszabályozás kontra (munka)jogi szabályozás*, Ad Librum Kiadó, 2009., 31-32.

¹⁷ Cséfalvay Zoltán (2004) i.m. 15. 207.

¹⁸ Szabályozási deficit: a terület szabályozottsága egyre kevésbé mondható teljesnek.

¹⁹ Kun Attila (2009) i.m. 36.

Ezekre az okokra vezethető vissza, hogy a hatékony szabályozás „kívülről” aligha jöhet.

c) Miért nem elégséges a nemzeti jogi szabályozás?

A XX. században a nemzetállamok folyamatosan kivonultak a gazdaságból és ezzel kezdetét vette a dereguláció folyamata, így befolyásuk jelentős mértékben csökkent a gazdaság szereplői felett. Ehhez a folyamathoz hozzájárult a nemzetközi kereskedelem erősödése és a tőke szabad áramlása. Ezeknek következménye az lett, hogy az állam kezei közül kicsúszott a jogi szabályozás lehetősége. A legfontosabb okok, ami miatt nem megfelelő a nemzeti jogi szabályozás, a következők: bizonyos államoknak nem állnak rendelkezésre olyan jogi eszközök, amelyek az alapvető emberi jogokat biztosítják a munka világában, illetve ezek létrehozására nem is törekednek. Ezek különösen a harmadik világbeli országok, ahol a munkajogi standardok (munkaidő betartása, munkavállalói jogok, stb.) nem érvényesülnek. Gyakran ez a források hiánya miatt alakul így, hisz ezek kialakítása illetve ellenőrzése jelentős költségeket emészt fel, de sajnos ezek hiányát a transznacionális vállalatok kvázi „kedvezményként” fogják fel, és az eltérő munkajogi szabályozással bíró államok közül ott működtetnek üzemet, ahol a legkedvezőbb feltételek állnak rendelkezésre²⁰ (olcsó munkaerő, kedvező adózás stb.).²¹

d) Miért nem lehet kielégítő a nemzetközi jogi szabályozás?

Egy globális világban logikus lenne, ha a TNC-nek a nemzetközi jog adna jogi kereteket. Azonban mégsem alakult ki egy komplex jogi szabályozási struktúra, amely befolyásolhatná e nagyvállalatok működését, és ezzel gátat tudna szabni hatalmi térnyerésüknek. Ennek egyik alapvető oka, hogy a jogi szabályozás nem tudja követni a gazdaság ilyen gyors léptékű változásait, így a munkajog sem tudott még megfelelően reagálni, és szabályozni a határokon átnyúló tevékenységeket, a munkáltatók felelősségét, a megfelelő munkakörülmények és alapvető jogok biztosítását nemzetközi szinten.

Azok a nemzetközi jogi szabályozási eszközök, amelyek rendelkezésünkre állnak csupán „soft law” jellegűek, és inkább szándékot tükröznek az egyes intézmények felől, mintsem követendő rendelkezéseket. Ide sorolható az ILO Multinacionális Vállalatokra és a Szociálpolitikára Vonatkozó Alapelvek Tripartit Nyilatkozata, az ENSZ Globális Megállapodása, és az OECD Irányelvek a multinacionális vállalatok számára. Ezeknek, a nem kötelező jogi normáknak címzettjei az államok mellett a nagyvállalatok is. Ez az oka annak, hogy a puha jogi eszközök körébe sorolhatók.²²

Nehézséget okoz továbbá, hogy a TNC-k nemzetközi jogalanyisága terén igen eltérő vélemények léteznek. Míg Bruhács János a nemzetközi jog alanyai közé sorolja ezeket az

²⁰ Kun Attila (2009) i.m. 45-47.

²¹ Természetesen más körülmények is befolyásolják a TNC-k beruházásait: infrastruktúra, politikai környezet, stb.

²² Kun Attila (2009) i.m. 54.

ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948) alapján,²³ addig „a nemzetközi szakirodalom döntő többségének megállapításai szerint a multinacionális vállalatok formáisan nem alanyai a nemzetközi jognak.”²⁴ Ha azonban valóban jogalanyisággal bírnának, kötelező jogi rendelkezésekkel lehetne szabályozni működésüket.

A felvázoltak alapján a „belülről jövő” szabályozás, mint a vállalatok regulációs lehetősége megoldást jelenthet a szabályozási problémákra. Így jutunk el az IFA egyik kiindulási pontjához, a vállalati önszabályozáshoz.

e) Mennyiben nyújthat alternatívát a vállalati önszabályozás?

Az előbb említettek alapján megállapíthatjuk, hogy egyfajta „szabályozási űr”²⁵ van a nagyvállalatokra vonatkozó jogi rendelkezések területén. Ez hatalmas problémát, s egyben kihívást is jelent a XXI. század munkajogászai számára: hogyan lehetne az egyes országokban eltérően szabályozott munkajogi jogintézményeket (munkaidő, munkavégzés körülményei, munkabér stb.) egymással összhangba hozni, illetve egy minimális szintű, standard szabályozást létrehozni?

Járható útnak tűnik a vállalati önszabályozás, amely több okból is válasz lehet a szóban forgó helyzetre. Ennek alapja nem más, mint a társadalom elvárása a transznacionális vállalattal szemben, hogy annak „viselkedése” felelősségteljes legyen a közösség felé. Ez a társadalmi nyomás nem lebecsülendő, miután a TNC-k léte a társadalom tagjaiból kikerült fogyasztóktól függ. Ebben a fogyasztói társadalomban egyetlen nagyvállalat sem engedheti meg magának a „bad reputation”-t („rossz hírnév”).²⁶

A vállalati önszabályozás terméke a CSR eszközök létrejötte, úgymint a különböző „codes of conduct”-ok.²⁷ Fontos leszögezni, hogy az IFA nem CSR eszköz. Ugyanis ezek nem egyoldalú önkéntes kötelezettségvállalások, hanem szakszervezetekkel kötött megállapodások.

2. Az IFA-t aláíró másik alany: a GUF-ok

a) A szakszervezetek szerveződése

A szakszervezetek nemzetközi viszonylatban kétféle módon szerveződhetnek: az egyes szakszervezetek kapcsolatban állhatnak országos szintű szakszervezetekkel (National Trade Union Centers, a továbbiakban: NTUC), melyek az őket alkotó szakszervezetek gazdasági, társadalmi, szociális, kulturális érdekeink átfogó képviselői.

²³ Bruhács János: *Nemzetközi jog I. Általános rész*, Dialóg Campus Kiadó, 2008, 14-16.

²⁴ Kun Attila (2009) i.m. 59.

²⁵ A nemzetközi szakirodalomból ismeretes kifejezéssel: „governance gap.”

²⁶ Lisa P. Rudikoff (2005) i.m. 2.

²⁷ Code of conduct: a nagyvállalatok magatartási szabályzata, mely önkéntes, önálló kötelezettségvállaláson alapul.

re, védelmére és érvényesítésére hivatottak, továbbá a munkavállalók képviselőjére. Ezek az NTUC-k tagjai lehetnek a világ legnagyobb szakszervezeti szövetségének, az International Trade Union Confederation-nek (a továbbiakban: ITUC).²⁸ Az ITUC 2006. november 1-jén Bécsben alakult meg az ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions) és a WCL (World Confederation of Labour) egyesülésével. Az ITUC 155 ország 331 szervezetén át képvisel 175 millió munkavállalót. Emelett a hierarchikus szerveződés mellett jöttek létre a GUF-ok, melyek a nemzeti vagy regionálisan működő szakszervezeteket ipari szektorok vagy foglalkoztatási csoportok szerint tömörítik nemzetközi szinten.²⁹

b) A GUF-ok története az IFA-jelenség szemszögéből

Ahogy az IFA eredete, úgy a GUF-ok számunkra fontos története az 1960-as évekre nyúlik vissza, amikor három ITS (International Trade Secretariats, 2002-től GUF-ok) név szerint a mai ICEM³⁰, az IMF³¹ és az IUF³² válaszul a TNC-k növekvő befolyására összefogtak. Ez a három szakszervezet az USA támogatását élvezte, és a CIO (Congress of Industrial Organization) szervezete segítette őket, hogy koordinálják együttműködésüket. Az USA-ban a szakszervezetek nem egyértelmű szabályozásának hátrányos következményeire tekintettel kifejlesztettek egy „koordinációs-kollektív alku” programot. Ez motiválta a különböző kollektív jogokkal rendelkező szakszervezeteket a közös fellépésre, követeléseik érdekében egy vállalaton belül. Ugyanezek a tényezők vezették a North American szakszervezeteit is: célul tűzték ki egy közös „kollektív alku stratégia” megvalósítását, amely azonban már nemzetközi szinten is alkalmazható volt, vagyis a különböző nemzeti szakszervezetek kollektív jogai egy azon vállalatnál ugyanolyan mértékben érvényesülhettek. Ezzel létrehozták a nemzetközi kollektív alku lehetőségét, melyben a szakszervezetek és a vállalati központi vezetés ereje kiegyensúlyozottnak mutatkozott.³³

Annak érdekében, hogy a TNC-k szintjén a szakszervezetek tevékenységét koordinálják az ITS-k szintén reagáltak a tagszervezeteiknél közösen fellépő konfliktusok támogatása érdekében. A következőkben a legkorábban fellépő GUF-ok tevékenységét mutatom be röviden:

Az ICF³⁴ sikeresen követte a fent említett stratégiát, kezdve az 1960-as évek közepétől. Az ICF a Saint-Globain üvegyár elleni akciójával nemzetközi figyelmet váltott ki 1969-ben, amikor négy országban együttesen 26 napos sztrájkot szervezett.

²⁸ Croucher, Richard & Cotton, Elizabeth: *Global Unions Global Business*, Middlesex University Press, 2009., 6.

²⁹ Croucher, Richard & Cotton, Elizabeth (2009) i.m. 7.

³⁰ ICEM: International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union (Vegyipari, Energiaipari, Bányász Dolgozók Szakszervezeti Világszövetsége).

³¹ IMF: International Metalworkers' Federation (Fémipari Dolgozók Szakszervezeti Világszövetsége).

³² IUF: International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association (Élelmiszeripari, Mezőgazdasági, Szállodai, Éttermi, Dohányipari Dolgozók Szakszervezeti Világszövetsége).

³³ Papadakis, Konstantinos ed. (2008), ILS, i.m. 16-17.

³⁴ ICEM elődje.

Az IMF is a közös stratégia iránymutatásai alapján cselekedett, először az autógyártó iparban, 1959-ben Párizsban került megrendezésre az első IMF autógyári alkalmazottak konferenciája, amely a TNC-kre fókuszált. Ez a konferencia dolgozta ki az Autógyárak Nemzetközi Üzemi Tanácsának stratégiáját, melynek nyomán 1966-ban felállították az első három nemzetközi üzemi tanácsot az autóiparban: a Ford, a GM és a Chrysler autógyáraiban. Az IMF ezeken az üzemi tanácsokon keresztül realizálta tevékenységét, kollektív alku érdekében történő akciók összehangolását.

Általában elmondható, hogy a szakszervezetek rövid távú célja olyan megállapodás megkötése volt, amely biztosítja a munkavállalói jogok egyenlőségét. A hosszú távú célt pedig egy nemzetközi szintű kollektív alku megteremtése jelentette, kitöltve ezt a munkavégzés feltételeivel (munkavégzés körülményei, munkaidő, munkabér), és a szakszervezeti jogokkal.³⁵

Az IUF aktív tevékenysége a szakszervezetek nemzetközi szinten történő koordinációja terén 1958-ra tehető. A BAT (British-American Tobacco) üzeméinél lévő IUF szakszervezetek között szolidaritási sztrájkot szervezett. E nemzetközi összefogás révén létrejött az első kollektív szerződés 1963-ban a management és a helyi szakszervezet között Karachiban.

Az ICF, az IMF és az IUF tapasztalatai alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy a 60-as, 70-es években lejátszódó folyamatok célja egy nemzetközi szinten koordinált szakszervezeti együttműködés létrehozása volt, azért, hogy az új vállalati struktúrában működő TNC-kkel szemben egyenlő erőt képviseljenek a munkavállalók érdekében. És ez az összefogás valóban olyan eszköznek bizonyult, amellyel megvalósult az erőegyensúly és hatékonnyá tudott válni a szakszervezetek nemzetközi szintű működése. A folyamatos tárgyalások termékei lettek a kollektív megállapodások, melyek már intézményesített formában garantálják a munkavállalók jogait a nagyvállalaton belül.³⁶

Ezt a folyamatot segítette az 1970-es években megjelent OECD irányelvek Multinacionális Vállalatok Számára, továbbá az ILO 1977-es Tripartit Nyilatkozata, majd folyamatos tárgyalások eredményeként megszületett az ENSZ „Code of Conduct for Multinational Enterprises” iránymutatása.³⁷

Jelenleg 10 GUF működik szerte a világon. Az IFA-k megkötésében az IMF, az ICEM, a BWI³⁸ és az UNI³⁹ bír vezető szereppel, ennek oka részben a „történelmi múltban”, illetve az ágazatba tartozó nagyvállalatok megállapodási hajlandóságában keresendő.

³⁵ Papadakis, Konstantinos ed. (2008), IILS, i.m.18.

³⁶ Papadakis, Konstantinos ed. (2008), IILS, i.m. 24.

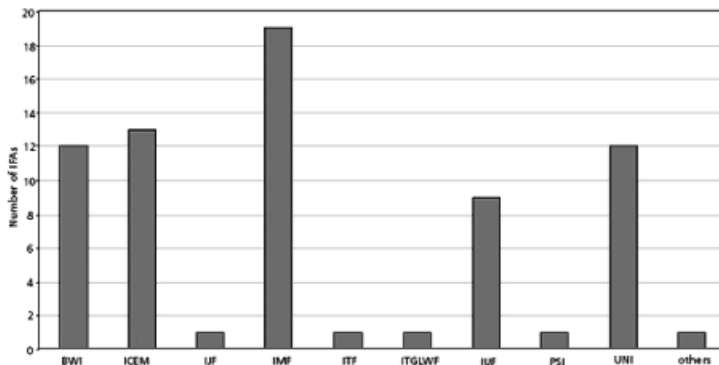
³⁷ Transfer (2009) i.m. 509.

³⁸ BWI: Building and Wood Workers' Federation.

³⁹ UNI: Union Network International.

3. Táblázat

Az IFA-ek eloszlása az aláíró GUF-ok szerint



Forrás: EIRO (2009) i.m. p.22.

3. Az IFA megkötésében szerepet játszó további szereplők

A fent említett folyamatokat kiegészítették az európai szinten történő előrelépések, melyek a későbbiekben igen meghatározóvá váltak. Új impulzust adott a transznacionális munkaügyi kapcsolatok fejlődésének az EU Bizottságának kezdeményezése, a „Vredeling” irányelv-tervezet, melynek célja az Európa-szerinte működő szakszervezetek összefogása a TNC-kkel történő tárgyalás érdekében. Végül csak 1994-ben többszöri átdolgozás után fogadták el a Tanács 94/45 Európai Üzemi Tanácsokról (továbbiakban: EÜT) szóló EK irányelvet (2011-ben lép hatályba az új Európai Üzemi Tanácsokról szóló 2009/38 EC irányelv). E szerint az EÜT-nak csupán információs és konzultációs szerep jut, fő eszközük a véleménynyilvánítás, a tájékoztatás. Az EÜT működése során egyre több európai TNC vált érdekeltté és írt alá TFA/EFA-t.⁴⁰

A 2006-os ún. „Ales Jelentés”⁴¹ a TFA-k megkötése körében három különböző lehetséges módszert különít el, melyeket a TNC-k használnak a munkaügyi kapcsolataikban. E három metódusban a GUF-okon kívül két másik szereplő is feltűnik: az EÜT és a Nemzeti Szakszervezetek Szövetsége.⁴²

a) Az EÜT-k szerepe

A TNC központi vezetése és az EÜT között létrejött ún. „joint texts” (közös megalapodás) egyfajta keretegyezménye a vállalati politikának és ezek általában elvárhatóak a

⁴⁰ EIRO (2009) i.m. 18.

⁴¹ E. Ales & S. Engblom & T. Jaspers & S. Laulom & S. Sciarra & A. Sobczak & F. Valdés Dal-Ré: *Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future, Final Report*, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2. 2006. („Ales Jelentés”)

⁴² „Ales Jelentés” (2006) i.m. 22-27.

vállalatok alsóbb szintjén is. Azonban jogi természetük és kötelező jellegük vitatott, az alkalmazandó nemzeti jogtól függ. E jogi probléma ellenére az üzemi tanácsok konzultációs szerepe bővülni látszik, és egyre inkább szerepet kapnak a nemzetközi tárgyalásokban. Sok IFA-t a GUF-ok valamelyike az EÜT-vel együttesen ír alá (pl. BMW, Bosch, Volkswagen). Pozitív hatása részvételüknek a legitimáció magasabb foka. Ennek alapját a 94/45/EK irányelv foglalja magába, mely célként tűzi ki a közösségi szintű vállalkozások munkavállalóinak tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogának megvalósítását. Ehhez biztosítja az intézményi kereteket is: "létre kell hozni az Európai Üzemi Tanácsot, vagy ki kell alakítani a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárást".⁴³ Ugyanakkor az EÜT-nek formálisan nincs joga megállapodások – főleg nem kollektív szerződések – kötésére.

b) Nemzeti szakszervezetek együttműködése

IFA aláírásakor gyakran további partnerként tűnnek fel a nemzeti szakszervezeti szövetségek is, azokból az országokból, ahol a nagyvállalat valamilyen egységet működtet. Németországban és Franciaországban ez nagyon gyakori jelenség, pl. az ENI, Renault és Faber Castell esetében. Sok esetben azért, hogy elérjék a kötelező alkalmazást, az IFA-kat nemzeti kollektív megállapodásba foglalják, így alávetik egy adott ország törvénykezésének. Ezzel azonban felmerül az a jogi probléma, hogy az egyes országokban, amelyekben az IFA érvényes, mégis eltérő kötelező erővel bírhat. Hátránya a nemzeti szakszervezetek részvételének, hogy megnehezíti a tárgyalásokat a szerződő felek nagy száma miatt, s ezen felül lehetetlen minden egyes ország (ahol a vállalat jelen van) kollektív jogi struktúrájára, kultúrájára, tradíciójára figyelemmel lenni.⁴⁴

E három szereplő, a GUF-ok, az EÜT-k, és a nemzeti szakszervezetek szövetsége nem versengő szerepben vannak, hanem együttműködésükkel segítik a szociális párbeszédet világszerte.

c) Az NGO-k tevékenysége

Az NGO-ok⁴⁵ szerepe sem elhanyagolható. Kampányukkal informálják a fogyasztókat és más nemzetközi szinten működő szervezeteket, ezzel nyomást gyakorolva a nagyvállalatok tevékenységére.⁴⁶ 1998-ban több NGO is kampányt indított a Chiquita beszállítóinál tapasztalt munkakörülmények miatt; a helyi szakszervezettel karöltve (COLSIBA) elérték, hogy 2001-ben a vállalat IFA-t kössön az IUF-al.⁴⁷

⁴³ EÜT irányelv.

⁴⁴ EIRO (2009) i.m. 44.

⁴⁵ Témánk szempontjából ezek olyan civil szervezetek, melyek segítenek a munka világába történő visszaélések felderítésében.

⁴⁶ Lisa P. Rudikoff, (2005) i.m. 12.

⁴⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_101049.pdf (2010. 10. 26.)

IV. Az IFA-k tartalmi áttekintése

Az IFA-k elsődlegesen az alapvető munka- és szociális jogokat tartalmazzák. Így logikus, hogy az egyes keretmegállapodások gyakran az ILO egyezményeit, nyilatkozatait, ajánlásait veszik hivatkozási alpnak, hiszen ezek biztos és hiteles támpontot nyújtanak a megállapodáshoz. Ez a természetes reakció az IFA céljából adódik: alapvető jogok univerzálisan kötelezővé válnak a munka világában.

1. Az IFA-kban hivatkozott egyezmények csoportosítása

1. Alapvető egyezmények, amelyek az ILO 1998-as „Munka világra vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló Nyilatkozat”-ban kerültek lefektetésre:

- szervezkedés szabadságával és a kollektív alkuhoz való joggal összefüggésben:

87. sz. Egyezmény az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről, 1948

98. sz. Egyezmény a szervezkedési és a kollektív tárgyalási jogról, 1949

- kényszer-, kötelező munka tilalmával kapcsolatos egyezmények:

29. sz. Egyezmény a kényszmunkáról, 1930

105. sz. Egyezmény a kényszmunka felszámolásáról, 1951

- foglalkoztatási feltételek megállapításáért és gyermekmunka alkalmazásának tilalmáért fellépő egyezmények:

138. sz. Egyezmény a foglalkoztatás alsó korhatáráról, 1973

182. sz. Egyezmény a gyermekmunka legrosszabb formáiról, 1999

- diszkrimináció tilalma mellett szóló egyezmények:

100. sz. Egyezmény az egyenlő díjazásról, 1951

111. sz. Egyezmény a hátrányos megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás), 1958.

2. További ILO egyezmények, melyekre gyakran hivatkoznak az IFA-ban:

- szervezkedés szabadságával, kollektív alkuval kapcsolatban:

135. sz. Egyezmény és 143. sz. Ajánlás a munkavállalói képviselőről, 1971

- pozitív diszkrimináció megjelenése:

156. sz. Egyezmény a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról, 1981

- a foglalkoztatás előmozdításáért folyó küzdelem segítésére:

88. sz. Egyezmény a munkaerő piaci szolgáltatásról, 1948

- munkabérrrel összefüggő szabályozás kapcsán:

95. sz. Egyezmény a munkabér védelméről, 1949

131. sz. Egyezmény a legkisebb munkabérek megállapítására vonatkozó eljárásról, különös tekintettel a fejlődő országokra, 1970

- munkaidővel összefüggő rendelkezések:

116. sz. Ajánlás a munkaidő csökkentésére, 1962

47. sz. Egyezmény a negyvenórás munkahétről, 1935

1. sz. Egyezmény a munkaidőről (ipar), 1919

47. sz. Ajánlás a fizetett szabadságról, 1936

- a biztonságos és egészséges munkavégzéssel összefüggő egyezmények:

155. sz. Egyezmény a munkavédelemről, 1981

167. sz. Egyezmény a munkavédelemről (építőipar), 1988.

3. Azok a normák, melyeket az IFA-t aláíró nagyvállalatoknak feltétlenül be kell tartaniuk:

- ILO Tripartit Nyilatkozata (1977,2000)
- az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948)
- OECD Irányelvek a multinacionális vállalatok számára (1976, 2000)
- ENSZ „Global Compact” stratégiai kezdeményezése⁴⁸

Az IFA-k tartalma igen eltér. Ez több okra is visszavezethető. Ahogy már említettem e megállapodások elsődleges célja, hogy bizonyos jogokat a vállalat egész struktúrájában érvényesítsenek. Ezért tekintettel kell lenni a vállalati szektor egyedi tulajdonságaira, földrajzi elhelyezkedésére, az egyes helyi kultúrákra, a vállalati struktúra változásaira, az aktuális gazdasági helyzetre és még számos körülményre. Az itt felsorolt elemek mind közrejátszanak abban, hogy az IFA-k tartalma vállalatonként más és más.

2. Az IFA-kban megjelenő témák csoportosítása és példával történő alátámasztása

Az IFA-kban megjelölt témák három nagy csoportba sorolhatók:

- I. Alapvető jogok
- II. Szociális, illetve munkajogi jogintézmények
- III. CSR témák

Számunkra az I. illetve a II. csoportba tartozó jogintézmények a relevánsak, melyeket vállalati példákon keresztül mutatok be az IFA tartalmi vizsgálatának tükrében.

I. Az alapvető jogok vizsgálata az egyes IFA-k esetében

1. Az egyesülési szabadság és a kollektív alkuhoz való jog a keretegyezményekben az ILO 87. sz., valamint az ILO 98. sz., továbbá az ILO 135. sz. egyezményei szolgáltatják az alapot. Így például: „Elismerjük minden munkavállalónak azt az alapvető jogát, hogy szakszervezetet és munkavállalói érdekképviseleteket alapítson, illetve azokhoz csatlakozzon. Az egyesülési jogot és az önszerveződési jog védelmét azokban az országokban is garantáljuk, amelyekben nem ismerik el alapvető jogként az egyesülési jogot és az önszerveződésre való jogot”.⁴⁹ A SKF és az IMF megállapodásában a nagyvállalat kötelezettséget vállal annak biztosítására, hogy a „szakszervezeti vezetőket nem érheti diszkrimináció, és kapcsolatot tarthatnak a támogatott munkavállalóikkal”.⁵⁰

⁴⁸ Hammer, N.: *International Framework Agreements: Global industrial relations between rights and bargaining*, Transfer: The review of Labour and Research 4, Vol.11, No. 4, 511-530., 2005., 517. A további hivatkozásokban: Transfer (2005).

⁴⁹ http://www.imfmatal.org/files/05072215041966/Leoni_IFA_hun.pdf (2010.10.05.)

⁵⁰ *Directory for International Framework Agreements negotiations*, ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises/Study Center for Corporate Social Responsibility), 2007., 29. A további hivatkozásokban: ORSE (2007).

A fentiek és más példák alapján megállapíthatjuk, hogy az IFA-k nagy arányban tartalmazzák a szervezkedés szabadságát és ennek védelmét, ezen túlmenően gyakori, hogy olyan országokban is biztosítja ezt a vállalat, ahol nem történt meg az ilyen témájú egyezmény ratifikálása. Ezzel a nemzeti jogi szabályozást kiegészíti és közelebb hozza nemzetközi elvárásokhoz és lehetőséget ad a szervezkedés biztosítására – és ezzel az egységes fellépés lehetőségére – a vállalat minden országában.

2. A kényszermunka minden formájának kizárására vonatkozó kötelezettségvállalást a keretegyezmények gyakran tartalmazzák, hivatkoznak az ILO 29. sz. és a 105. sz. egyezményeire. A Skanska és az IFBWW közötti megállapodásban a következők kerültek rögzítésre: „A kényszermunka, a rabszolgamunka vagy más formája a nem önkéntes munkavállalásnak nem alkalmazható...”⁵¹

3. Minden egyes jog biztosítása eltérő mértékben történik a különböző IFA-kban, de a gyermekmunka megszüntetése szinte mindegyikben szerepel. Például az ENI és az ICEM között létrejött IFA utal a gyermekmunka tilalmára: „A gyermekmunka tiltott, különösen annak szélsőséges formái, továbbá a gyermekek joga a fejlődéshez és az oktatáshoz biztosított kell hogy legyen”.⁵² A PSA Peugeot Citroen és az IMF által aláírt keretmegállapodásokban a munkavállalási korhatárt 18 évben állapítják meg, mely magasabb az általános standardoknál (ILO 138. sz. egyezmény), továbbá bizonyos országokban, ahol nem biztosított a megfelelő oktatási rendszer a 16 éves korhatárt vezették be, mint a munkavállalás alsó korhatárát. Ezen felül a PSA elkötelezi magát az általános és a szakmai oktatási szint javítására, lehetővé teszi olyan kedvező munkaszerződés megkötését fiatal munkavállalók részére, amellyel az iskolai tanulmányok mellett munkát vállalhatnak.⁵³

Ezek azért kapnak nagy hangsúlyt, mert társadalmilag érzékeny témák, és jogilag szigorúan szabályozottak a fejlett államokban, míg a fejlődő államokban gyakran visszaélnak a reguláció hiányával a vállalatok. De az IFA alkalmazásával lehetőség van arra, hogy globálisan szűnjön meg a gyermekmunka alkalmazása és a kényszermunka minden formája.

4. A megállapodások diszkrimináció ellenes rendelkezéseiben az ILO 100. sz. és az ILO 111. sz. egyezményei jelennek meg (például GEA-IMF IFA). Sok keretegyezmény tartalmaz pozitív diszkriminációt magában foglaló rendelkezéseket: a Bosch külön kiemeli a fogyatékos emberek egyenlő jogait a társadalomban és az üzleti életben egyaránt; a Lukoil hivatkozik az ILO 156. sz. egyezményére és ezzel speciális figyelmet irányít a dolgozó nőkre, a várandós anyákra, azokra, akik gondozzák valamely hozzátartozójukat, illetve a nagycsaládosokra.⁵⁴

⁵¹ ORSE (2007) i.m. 29.

⁵² <http://www.icem.org/index.php?id=102&la=EN&doc=1222> (2010.09.28.)

⁵³ http://www.imfmatal.org/files/10052511301066/Joint_Communique_PSA_agreement_E.pdf (2010.10.18.)

⁵⁴ http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/ifas/Lukoil_-_ICEM.pdf (2010.09.25.)

II. A szociális és munkajogi kötelezettségvállalások megjelenése a keret-megállapodásokban

1. Az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtése a nagyvállalatok üzemeiben releváns eleme az IFA-knak, a „LEONI betartja a biztonságra és az egészséges munkakörnyezetre vonatkozó nemzeti jogszabályokban előírt követelményeket, és ezzel összefüggésben megfelelő intézkedések megtételét vállalja a munkahelyi egészség és biztonság megteremtésére az egészséges foglalkoztatási feltételek fenntartása érdekében.”

A legtöbb megállapodás (például az Arcelor-IMF, az Impregilo-BWI között létrejött IFA-k) az ILO 155. sz. és az ILO 167. sz. egyezményeit foglalják magukba. Néhány megállapodás ezen felül rögzíti a megelőzés követelményét is, például a Rhodia már a befektetési projekteknél is kiköti az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtésének kötelezettségét.⁵⁵

E széles témán belül jelennek meg többek között olyan kezdeményezések is, mint az AIDS elleni küzdelem a munkahelyen (ezt tartalmazza a Lafarge-BWI-ICEM-WFBW megállapodása⁵⁶), a szenvedélybetegségekről történő leszoktatás elősegítése (PSA-IMF megállapodása⁵⁷), valamint a munkahelyi zaklatás megfelelő kezelése (EADS-IMF megállapodása⁵⁸).

2. A munkabér és a szociális védelem területén az IFA-ba foglalt kötelezettségvállalások általában rögzítik, hogy a legkisebb bér a törvényeknek megfelel, és összhangban van a munkaerőpiacon zajló aktuális folyamatokkal, ezen felül minden munkavállaló díjazása biztosítja a létfenntartáshoz elegendő szintet. Hivatkoznak az ILO 95. sz. és az ILO 131. sz., valamint az ILO 100. sz. egyezményekre.⁵⁹ A Danone vállalat biztosítja a következőket: „a bér nem lehet alacsonyabb az alkalmazandó törvényi minimumnál, minden munkavállaló megkapja ennek törvényes elszámolását, a munkavállalók tisztességes bérezésben részesülnek az adott munkahely ország szerinti elhelyezkedésétől függően, a túlóra bérezése minden esetben magasabb, mint a normál órabér”.⁶⁰

3. A TNC-k jelentős hányada fektet hangsúlyt a továbbképzésre és a mobilitásra. A szakmai és technikai „know-how” továbbfejlesztése a jövőbeni fejlődésük alapja a vállalatoknak, így szerepel a fiatal munkavállalók kötelező munkaideje melletti képzés a Lukoil-ICEM megállapodásában, mellyel lehetőséget kapnak, hogy továbbfejlessék szakmai tudásukat.⁶¹ Az Arcelor szintén kötelezettséget vállal a munkavállalók megfelelő képzésére az életen át tartó, „life long learning” tanulói program keretében, ezzel is segítve, hogy

⁵⁵ ORSE (2007) i.m. 30-31.

⁵⁶ <http://www.bwint.org/default.asp?index=75&Print=1> (2010.10.05.)

⁵⁷ http://www.imfmetal.org/files/10052511301066/Joint_Communique_PSA_agreement_E.pdf (2010.10.18.)

⁵⁸ http://www.imfmetal.org/files/05071112175266/IFA_EADS_eng.pd (2010.10.26.)

⁵⁹ Transfer (2005) i.m. 521.

⁶⁰ http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&ww=1&uid=default&ID=164&view_records=1&en=1 (2010.09.25.)

⁶¹ http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/ifas/Lukoil_-_ICEM.pdf (2010.09.25.)

a munkaerőpiacon továbbra is versenyképesek tudjanak maradni. Ehhez szorosan kapcsolódik a munkavállalók más országban történő foglalkoztatása (mobilitás) egy adott vállalaton belül, melynek célja a magas teljesítmény elérése, és a kiváló minőségű munka létrehozása.⁶²

4. A munkaidő és a fizetett szabadság minimális standardjait az IFA-k túlnyomó többsége tartalmazza, például a Renault-IMF keretegyezménye: „A nemzeti jogszabályokat és a releváns munkajogi szervezetek ajánlásait tiszteletben tartva szabályozta a Renault a munkaidő beosztást, figyelemmel a vállalat különböző szektorainak sajátos igényeire, és a munkavállalók kéréseire. A nemzeti szabályozással összhangban a munkavállalók jogosultak fizetett szabadságra”.⁶³

5. Több nagyvállalat figyelembe vette az átszervezés („restructuring”) gyakorlati problematikáját, és ezért az egyes megállapodásokban olyan alapelveket fektettek le, mint a megelőzés, a szociális párbeszéd szakszervezetekkel és egyéb munkavállalói érdekképviseletekkel, továbbá felelősségvállalás a munkavállalókért és a helyi gazdaságért.⁶⁴ Az „Arcelor kötelezettséget vállal a megelőzésért amennyire csak lehetséges, a gazdasági és ipari változások és az emberi erőforrások alkalmazásának feltételei alapján. A megelőzés alapelveinek alkalmazhatósága a tartós szociális párbeszéd függvénye”.⁶⁵ E téren a Danone megállapodása mondható a legsikeresebbnek: garantálja többek között, hogy segít a munkájukat elvesztő munkavállalóknak képzettségüknek megfelelő, munkabér és munkavégzés tekintetében kielégítő munkát találni. Ezen túlmenően biztosítja a munkavállalók érdekképviseleti szerveinek az ellenőrzési jog gyakorlását e kötelezettségvállalás megvalósulása felett. És mindezek érdekében együttműködést kezdeményez a helyi állami szervekkel.⁶⁶

6. A foglalkoztatás feltételei körében rögzítésre kerül a munkavállalók diszkrimináció-mentes kiválasztása az adott munkahely betöltésére és a tartós foglalkoztatás (például a Norske Skog-ICEM és a Faber-Castell-BWI megállapodásaiban „a munkavállalók alkalmazása fő szabály szerint a tartós foglalkoztatáson alapul”⁶⁷), mint alapvető célok. Az időszakos és a részmunkaidős foglalkoztatás feltételeinek megteremtése is célkitűzés-ként szerepel.

Fontos kiemelni, hogy ezekben az esetekben a nemzetközi normák gyakorlatba történő átültetése valósul meg, s ezzel hivatkozási alapként lehetséges felhasználásuk sem zárta. Továbbá az ILO normákat olyan országokban is érvényre juttathatják ezáltal, ahol egyébként nem ratifikálták ezeket.

⁶² http://www.imfmetal.org/files/0510111500347/IFA_FINAL_EN.pdf (2010.10.18.)

⁶³ http://www.imfmetal.org/files/ifa_renault_en.pdf (2010.10.16.)

⁶⁴ ORSE (2007) i.m. 35.

⁶⁵ http://www.imfmetal.org/files/0510111500347/IFA_FINAL_EN.pdf (2010.10.18.)

⁶⁶ http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&ww=1&uid=default&ID=164&view_records=1&en=1 (2010.09.25)

⁶⁷ http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/ifas/Norske_skog_-_ICEM.pdf (2010.09.25.)

V. Az IFA végrehajtási mechanizmusa és ellenőrzése

Minden egyes jogintézmény esetében, legyen szó bármely jogterület szabályozásáról, legkritikusabb pont annak végrehajtási és ellenőrzési folyamata. Talán pont ezért is éri a legtöbb támadás – jogi eszköz voltán kívül, amelyről később lesz szó – ezen a területen az IFA-t. Ugyanakkor ez az a sarkalatos pont, amivel az IFA több, mint egy CSR eszköz, mivel a „code of conduct”-kal szemben precízen tárgyalják a végrehajtásért felelős szervezetek, ennek módját, az ellenőrző szervezetek és ezek eljárásait. Alapvető kérdés, hogy ténylegesen alkalmazásra kerülnek-e a vállalat egész struktúrájában azok a követelmények, amelyeket az IFA szövege tartalmaz. E mellett szintén kardinális kérdés az is, hogy az IFA által érintettek hogyan szereznek információt az abban foglaltakról, és válnak tudatos alkalmazóivá. Ezek azért is fontos motívumai a fejezetnek, mivel sokszor nincs szoros kapcsolat az IFA aláírói és a végrehajtásért, illetve ellenőrzésért felelős személyek, vagy szervezetek között.

A végrehajtás és az ellenőrzés folyamatai sok tényezőtől függhetnek: a vállalat profiljától, földrajzi elhelyezkedésétől, a piaci versenytől, és ezeken kívül a helyi szakszervezetek szerepe megítélésének eltérő nézőpontjai, a feladatok részletes, illetve kevésbé részletes bemutatása is hozzájárul a megállapodások sokszínűségéhez.

1. A végrehajtás és ellenőrzés szintjei és a felelősei

a) A végrehajtás és az ellenőrzés lehetséges szintjei

1. Főszabályként a nagyvállalat központi szerve, vagy a munkavállalók érdekképviselői szerve, vagy ezek együttesen azok, akik felelősek a végrehajtásért.⁶⁸ Ezt láthatjuk az Elanders-UNI megállapodásában: „A vállalat és az UNI létrehozzák, az ún. „Monitoring Watch”-ot a jelen Globális Megállapodás végrehajtásának biztosítása érdekében”.⁶⁹ De bizonyos megállapodások más megoldásokat is alkalmaznak.

2. Lehetséges, hogy a megállapodás alkalmazását decentralizált szervekre bízzák, erre jó példa a Danone és az IUF keretmegállapodása, melyben lefektetik, hogy „a Danone management a vállalat minden szintjén, a szakszervezetek pedig mindenütt biztosítják, hogy a megállapodásban meghatározott standardok érvényesüljenek...”⁷⁰

3. Arra is van példa, hogy a végrehajtás két szinten történik, ilyen végrehajtási mechanizmust épített ki a PSA Peugeot Citroen, amely minden főbb országában helyi megfigyelő központot állított fel, ahol az IFA alkalmazásának éves jelentéseit vitatják meg, illetve vállalati szinten éves gyűléseket tart.⁷¹

⁶⁸ ORSE (2007) i.m. 41.

⁶⁹ [http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/3100172b0315a124c125717d005dd9bb/513a7b55742a39eec125755100579d2a/\\$FILE/UNI-Elanders%20-%20HUNG.pdf](http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/3100172b0315a124c125717d005dd9bb/513a7b55742a39eec125755100579d2a/$FILE/UNI-Elanders%20-%20HUNG.pdf) (2010.10.27.)

⁷⁰ http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&ww=1&uid=default&ID=164&view_records=1&en=1 (2010.09.25.)

⁷¹ http://www.imfmetal.org/files/10052511301066/Joint_Communique_PSA_agreement_E.pdf (2010.10.18.)

b) A végrehajtásért és az ellenőrzésért felelős személyek és szervek

1. Az IFA-t aláíró felek megállapodhatnak abban, hogy együttesen felelősek a kötelezettségvállalások érvényre juttatásáért. Sok esetben megfigyelhető, hogy közös tréningeket is szerveznek annak érdekében, hogy az IFA tartalmát megismerjék, és ezáltal biztosítsák alkalmazását (például Statoil-ICEM IFA⁷²). De nem egy olyan eset létezik, ahol a vállalat és a GUF szociális párbeszéde már olyan régre nyúlik vissza, hogy erre az együttműködésre biztosan építhetnek, anélkül, hogy a részleteket megállapodásba vésnék.

2. A munkavállalók érdekképviseleti szervei: az aláíró GUF-okon kívül gyakori, hogy a munkavállalók más érdekképviseleti szervei, mint az EÜT-k, a globális Üzemi Tanácsok (World Work Council), vagy a helyi szakszervezetek is segítik a végrehajtás fogantatását. Ez leginkább az információ áramlás serkentésével és az éves monitoring üléseken való részvétellel történik.

3. A végrehajtásért és ellenőrzésért felelős szervezet felállítása: ezekben a tanácsokban az aláíró felek jellemzően egyenlő arányban képviseltetik magukat, és az esetek döntő többségében éves üléseket tartanak az IFA alkalmazásának felülvizsgálatára, és eredményességének ellenőrzésére. Ezekben az üléseken gyakori az EÜT-k részvétele (például az Air France, Skanska megállapodásaiban), de a NGO-k is sok esetben feltűnnek. Fő szabályként évente egyszer tartanak ülést, de az IKEA-IFBWW⁷³ és a Chiquita-IUF megállapodásai⁷⁴ évi két ülést kötnek ki, azonban előfordul a két évenkénti ülés is (Faber Castel-IFBWW megállapodás). Ugyan nem minden keretegyezményben került rögzítésre, de általánosságban megállapíthatjuk, hogy az ülések költségeit az adott vállalat finanszírozza.

4. Külső érintettek bevonása: egyfelől sokszor erősíthetik az IFA legitimitását, ha a működési területén létező helyi intézmények segítenek a végrehajtás gyakorlati problémáinak feloldásában. Másfelől az NGO-k is közreműködnek az IFA-k érvényesítésében (például ilyen a Carrefour és az FIDH – International Federation of Human Rights – együttműködése).⁷⁵

2. A végrehajtás megvalósítása

a) A végrehajtás eszközei

Ezek az eszközök nincsenek taxatív felsorolva, egyes alkalmazási módokat választanak ki az aláírók, s ezeket foglalják bele a megállapodás szövegébe.

⁷² http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/ifas/STATOIL_2005.pdf (2010.10.27.)

⁷³ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/927/en/1/ef07927en.pdf> (2010.10.27.)

⁷⁴ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_101049.pdf (2010.10.27.)

⁷⁵ Transfér (2009) i.m. 515-516. o.; ORSE (2007) i.m. 42-46.

1. A már említett éves ülések szolgálhatják az IFA kötelezettségvállalásainak realizálását, olyan módon, hogy minden érintett fél kifejezheti álláspontját, és ezeket közösen megvitathatják, elősegítve ezzel az IFA gyakorlati érvényesülését.

2. A keretegyezmény tartalmát a munkavállalókkal, külső érdekeltekkel (ügymint szállítók, alvállalkozók, helyi intézmények, NGO-k) és a vállalat vezetésével meg kell ismertetni. Ez a folyamat történhet egy általános, vagy személyes, az aláírók által közösen, vagy külön tartott ülés keretében. Ezt kiegészíthetik az interneten történő felvilágosítások (GUF-ok honlapján ezek mindig elérhetőek). A munkavállalók értesítése történhet szóban vagy írásban. Fontos feltétel, hogy minden nyelven, melyet a vállalatnál beszélnek jelenjen meg, ezzel biztosítva az IFA tényleges megértését (így a Leoni IFA-ja 13 nyelven, míg a PSA Peugeot Citroen megállapodása 21 nyelven érhető el).

3. Az IFA végrehajtását biztosíthatja, ha a vállalat vezetése belefoglalja annak tartalmát célkitűzéseibe: az általa szignált szándéknyilatkozat kiadásával, vagy magatartási szabályzatába történő átültetéssel, illetve szociális politikájába való beemeléssel.

4. Már említésre került, hogy az eredményes alkalmazásért képzéseket szerveznek a felelős személyek és szervek részére. Így tudatossá válik az IFA tartalma és végrehajtása a rájuk vonatkozó feladatok tekintetében.

5. Sok esetben a management által megkötött IFA csak az első lépés egy vállalat számára. Ezen túlmenően annak megállapodást „ratifikálják” helyi szinten is, amely biztosítja a helyi tárgyalásokat a pontos végrehajtásáról és ellenőrzéséről. Ezzel az eszközzel érhető el leginkább, hogy a helyi vállalat vezetése, a munkavállalók és a munkavállalók helyi képviselői részesei legyenek a megállapodásnak.⁷⁶

Az IFA végrehajtásának hatékonysága két tényezőtől erősen függ, ezek közül az első a helyi szakszervezetek jogainak erőssége, míg a másik a beszállítókra és egyéb partnerekre vonatkozó kötelezettségvállalások alkalmazása (az utóbbi egy külön fejezetben kerül bemutatásra).

A helyi szakszervezeti jogok erősítése a végrehajtás előmozdításáért történik a megállapodásokban. Az IFA elsődleges célja volt az alapvető munka- és szociális jogi standardok biztosítása a szakszervezetek megnövekedett erejével. Így nem meglepő, hogy ezeket a létező IFA-k 54%-a az ILO 87. sz., 98. sz., 135. sz. egyezményein keresztül – eltérő mértékben ugyan – a végrehajtásban fontos szerepet játszó jogokkal ruházta fel, ezzel biztosítva a hatékony helyi alkalmazást.

Az OTE és a Nampak vállalatok esetében például a nemzeti jog által elismert szakszervezetek bármikor szervezhetnek, informálhatnak és információt kérhetnek, és több esetben a munkavállalók érdekképviselőt is elláthatják. A Danone megállapodás-

⁷⁶ ORSE (2007) 48.

ban kerültek rögzítésre a legerősebb helyi szakszervezeti jogok, itt a munkavállalók nem csak a szakszervezeti jogokról kapnak felvilágosítást, hanem gondoskodnak a munkavállalók és az őket képviselők széleskörű információs és konzultációs szerepéről.⁷⁷

3. A felmerülő problémák kivizsgálása és az ellenőrzés módszerei

a) A végrehajtás, illetve az ellenőrzés során felmerült problémák kivizsgálása, elrendezése

Ennek egyik lehetséges módja a panasztétel. Munkavállalók akár személyesen, akár érdekképviselőjük útján is megtehetik. A „panaszlánc”⁷⁸ kiépítése kapcsán, az érkező bejelentéseket jellemzően először a vállalat helyi vezetése vizsgálja meg. Ha azonban helyi szinten nem tudják feloldani a problémát, vagy olyan súlyos szerződészegés történt, amely miatt a vállalat központi vezetése illetékes eljárni, a panasz a GUF-okon keresztül jut el hozzájuk. A Daimler, a Triumph International és még számos nagyvállalat IFA-ja esetében kötelező meghatározni egy személyt, akihez a munkavállalók, az üzleti partnerek és a fogyasztók panaszokkal fordulhatnak. A Daimler e célból „forródrótot” („hotline”) is működtet, amely még inkább lehetővé teszi az anonimitást, elkerülve ezzel a lehetséges negatív következményeket.⁷⁹

Amennyiben vita alakul ki az IFA végrehajtásakor, vagy megszegésére fény derül, a felek általában egymással kapcsolatba lépnek, és közösen vizsgálják meg a problémát. De több vállalatnál is működtetnek intézményesített vitamegoldási rendszert, például arbitrációs intézményt. Ezt a megoldási módot láthatjuk az EADS vállalat esetében, ahol a humánerőforrás vezető és az üzemi tanács együttesen működnek közre.⁸⁰

b) Az IFA ellenőrzési módszerei

A monitoring leghatékonyabb eszköze az audit. Az IFA érvényesülésének ellenőrzése jellemzően az ún. „szociális audit” keretében történik többek között az IKEA, az Unicore esetében. Az audit kétféle formáját lehet megkülönböztetni: külső és belső ellenőrzést. Az IKEA elkötelezettségét jól demonstrálja, hogy az általa megkötött keretegyezmény eredményes végrehajtását külső audit bizottság⁸¹ ellenőrzi, jelen esetben a global compliance and monitoring group. A belső audit bizottságok a vállalaton belül egy részleget képeznek, azonban nyilvánvaló, hogy ezek hatékonysága és hitelessége megkérdőjelezhető.⁸²

Az Inditext megállapodásában fektették le a legösszetettebb monitoring rendszert: a vállalatot az ETI (Ethical Trading Initiative) ellenőrzi, amely vállalatok, szakszerveze-

⁷⁷ Reynald Bourque: *International Framework Agreements and The Future of Collective Bargaining in Multinational Companies*, Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society – Volume 12 – Spring, 2008. 38-39.

⁷⁸ Panaszlánc: egyfajta belső visszaélés-jelentő rendszer (whistleblowing).

⁷⁹ EIRO (2009) i.m. 35-36.

⁸⁰ ORSE (2007) i.m. 51.

⁸¹ Külső audit bizottság: pénzügyi és/vagy szociális ellenőrzésre szakosodott cégek vagy NGO-k.

⁸² ORSE (2007) i.m. 51-52.

tek és más szervezetek önkéntes szövetsége.⁸³ A H&M honlapján egy audit tevékenységet rögzítő videó jól illusztrálja ennek gyakorlati aspektusát.⁸⁴ A bizottság a vállalat egy üzemébe látogatott el, ott interjúkat készített vezetőkkel, kérdéseket tett fel az ottani munkavállalóknak, körbejárták az üzem területét és ezáltal tájékoztak arról, hogy az IFA-ba foglalt jogok valóban megvalósulnak-e a vállalati struktúra egészében.

A megállapodás végrehajtásának értékelése is egyfajta ellenőrzési módszer. Az értékelésekre jelentés formájában kerül sor a vállalat részéről különböző indikátorok alapján, évente. Jellemző mérőeszközök:

- kérdőív a munkavállalók felé az IFA-ról,
- milyen mértékben történt meg az IFA tartalmának integrálása a vállalatvezetési célok közé,
- a központi vezetés, a beszállítók és egyéb érdekeltnek instrukcióinak vizsgálata,
- képzések megszervezése a vállalati vezetés és a szakszervezetek részére,
- audit bizottságok működése,
- megállapodás megszegése esetén a megfelelő intézkedések megtörténte stb.⁸⁵

Az IFA érdeme a végrehajtás szempontjából többek között a helyi szakszervezeti jogok megerősítése, vagy éppen azok létrehozása, továbbá a nemzetközi munka világában létrejött jogi egyenlőtlenségek tompítása. A megállapodás kikényszeríthetőségét sokan vitatják, és a bemutatott eszközöket nem tartják elégségesnek a jogi hátrány kiváltásához. Véleményem szerint ezek az álláspontok nem veszik figyelembe azt a ténytet, hogy a nagyvállalatok esetében valamely üzem bezárása, vagy egy esetleges pénzbírság kiszabása nem lehet megfelelő gátló erő, mivel itt hatalmas pénzekről (vagyis hatalomról), globális kiterjedtségről, átláthatatlan struktúráról beszélünk minden TNC esetében. Azonban még ezeknek a látszólag megfoghatatlan multiknak is van gyenge pontjuk, ez pedig nem más, mint a fogyasztók elvesztése. Így lehetséges, hogy az eszköz kikényszerítése nem a jogi szankció kilátásba helyezésével éri el célját, hanem társadalmi nyomás hatására. A Chiquita és az IKEA botrányai rákényszerítették a vállalatokat, hogy szigorítsák a megállapodásukban lefektetett alapvető jogok betartását a beszállítói lánc egészében, ez bizonyítja a nyilvánosság szerepét.

VI. Az IFA-k alkalmazási problematikája a beszállítói láncokban

1. A beszállítói láncolatok hatása

a) Mennyire tudja egy adott TNC befolyásolni a beszállítói lánc szereplőit, illetve hogyan tud nyomást gyakorolni azokra?

⁸³ <http://www.ethicaltrade.org/about-eti>

⁸⁴ http://www.hm.com/hu/corporateresponsibility/supplychainworkingconditions__supplychain.nhtml

⁸⁵ EIRO (2009) i.m. 36.

A vállalatok és azok alvállalkozói az esetek többségében nincsenek tisztában, azzal hogy az általuk eladásra kínált termékeket hol és milyen körülmények között gyártották. Információk hiányában arról sem mindig tudnak, hogy vállalkozóik hány alvállalkozóval szerződnek. Mindez köszönhető a „sokemeletes”, komplex beszállítói láncolatoknak.

Több tényező játszik közre az IFA alkalmazási nehézségeiben: ezek közül az első, hogy a több szintes beszállítói láncolatok alsóbb szintjeiről a vállalat nem is tud, így azokat informálni sem képes az általa alkalmazott IFA tartalmáról. Ez a probléma leginkább a textil- és a bőriparra jellemző. Másrészt a beszállítóknak gyakran több különböző, sokszor egymással összhangban nem álló szerződési forrásnak kell eleget tenniük. Ez jelentősen megnehezíti egy adott TNC lehetőségét keretegyezményének kikényszerítésére. Harmadrészt az sem ritka, hogy az első szinten elhelyezkedő beszállító erősebb gazdasági pozíciójánál fogva megnehezíti az IFA-t aláíró vállalat befolyását a lánc alsóbb szintjeire.

E nehézségek ellenére kijelenthetjük, hogy nem elegendő, ha az IFA csak a TNC szervezetére vonatkozik, ennél jóval nagyobb „lefedettségre” van szükség az alapvető célok (minimum standardok biztosítása globális szinten a munka világában) elérése érdekében.⁸⁶

2. Az IFA-k vizsgálata a beszállítói láncra történő kiterjesztés tükrében

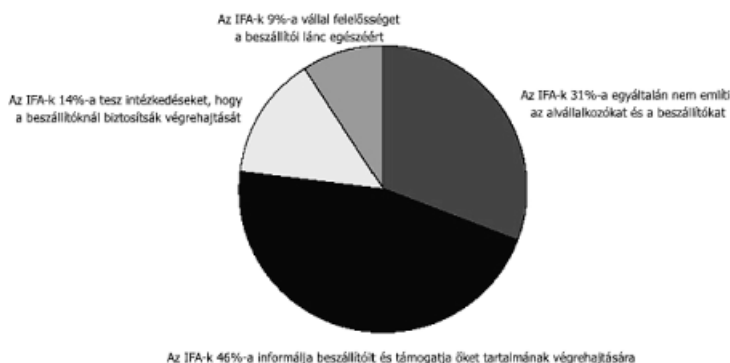
A beszállítók és más üzleti partnerek bevonása az IFA alkalmazásába kardinális kérdés. A megállapodások többsége kötelezettségvállalást tartalmaz arra nézve, hogy informálják alvállalkozóikat és beszállítóikat az egyes megállapodások tartalmát képező ILO egyezmények betartásáról. Egyes egyezmények kifejezetten rögzítik, hogy leányvállalataik és más adminisztratív szerveik tekintetében vállalják az IFA betartását, de beszállító partnereik felé ezt a szerepet már nem teljesítik (ezt rögzíti az Endesa és a Fonterra megállapodások). Más keretegyezmények homályos magatartási szabályt írnak elő, úgymint az alvállalkozók és beszállítók támogatása. Ezzel az intézkedéssel él az IKEA, és a Statoil is. Azonban vannak olyan megállapodások, melyek ezeken túl biztosítják a vállalt kötelezettségek tiszteletben tartását, a beszállítói lánc egészében, különös tekintettel azokra az országokra, ahol a munkajogi szabályozás nem éri el a nemzetközi standardok szintjét (az IMF által aláírt IFA-k döntő többségében ennek megfelelnek).⁸⁷ Pontos megoszlást a következő diagram mutat.

⁸⁶ Bourque (2008) i.m. 37-38.

⁸⁷ ORSE (2007) i.m. 25-26. o.; EIRO (2009) i.m. 32-33.

4. Táblázat

Az IFA-k alkalmazásának kiterjedése az alvállalkozókra és beszállítókra



Forrás: EIRO (2009) i.m. p.32.

Több nagyvállalat úgy biztosítja IFA-jának végrehajtását, hogy az alvállalkozókkal kötött magánjogi szerződésbe azt klauzulaként csatolja. Amennyiben megszegi a szerződésben foglaltakat, így az IFA tartalmát is, a vállalozási szerződés felmondható. Ezzel a megoldással jogi erőt ad az IFA-nak, és szankcionálja megszegését. Példaként említhető az IKEA erre vonatkozó kötelezettségvállalása: „Az IWAY minden IKEA beszállítóra egyaránt vonatkozik, akik pedig felelősek azért, hogy saját alkalmazottaik és saját beszállítói szintén megfeleljenek ezen követelményeknek.”⁸⁸ Mi történik, ha valamely alvállalkozó e rendelkezést megszegi: „az IWAY szabályok megsértésére derül fény, akkor a beszállítónak 2 héten belül egy akciótervet kell készíteni és küldenie az IKEA felé, amely részletezi azt, hogy a szabálysértés legközelebbi előfordulása ellen milyen lépéseket tesznek.”⁸⁹ Egyes kirívó esetekben, ha „kikötött határidőn belül nem hajtják végre az akciótervben megfogalmazottakat, akkor az IKEA megszakítja üzleti kapcsolatát az adott beszállítóval.”⁹⁰

Ez az eset nem egyedülálló, és ezzel egyfajta „hatály-kiterjesztésről” beszélhetünk e nagyvállalatok esetében, melyek az önszabályozás eszközével a rájuk kötelező normákat a velük kapcsolatba kerülő alvállalkozókkal szemben is érvényesítik. Ez természetesen felveti a kérdést: lehet-e olyan norma betartására kötelezni egy felet, amelynek kialakításában nem vett részt?

⁸⁸ http://www.ikea.com/ms/hu_HU/about_ikea/pdf/IKEA_SER_08_HU.pdf

⁸⁹ http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/ifas/STATOIL_2005.pdf (2010.10.24.)

⁹⁰ ORSE (2007) i.m. 39-40.

VII. Az IFA szabályozási kérdései

1. Az IFA és a helyi/nemzeti szabályozás közötti kapcsolat

Az már ismertté vált számunkra, hogy a transznacionális munkaügyi kapcsolatok terén sem a nemzeti, sem a nemzetközi szabályozás nem kielégítő, és a nemzetközi intézmények útmutatói csupán a „soft law” jogi minősítéssel bírnak. Azzal, hogy az IFA a nemzetközi jog által nem kategorizált jogintézmény, felvetődnek alapvető problémák. Ezek közül a legfontosabb, hogy az IFA jogilag miként azonosítható. Lehetséges, hogy egy kollektív megállapodás, pusztán egy „gentleman agreement”, vagy „csak” egy magánjogi szerződés? És ha ez utóbbi, akkor milyen kollíziós szabályok az irányadóak, mit tekinthetünk az „alkalmazandó jognak”?

Közelebb jutunk a válaszhoz, ha megvizsgáljuk, hogyan viszonyul az általa érintett országok helyi szabályozásához. A keretegyezmények tartalma alapján három lehetséges metódus állapítható meg.

1. A helyi szabályok szigorú betartása.
2. Kísérlet a helyi szabályozás és az IFA tartalmának összeegyeztetésére.
3. Az IFA-ban vállalt kötelezettségek érvényesülésének elsőbbsége ahol a nemzeti szabályozás alacsonyabb szintű védelmet ad a munkavállalóknak.

A helyi szabályozás tiszteletben tartása alapvetően „konfliktust kerülő” eszköz az IFA-k többségében. Ennek értelmében kifejezésre juttatják, hogy a felek által aláírt megállapodásnak nem áll szándékában helyettesíteni a nemzeti munkaügyi kapcsolatok módszereit, mint az információszolgáltatás, probléma megoldás, tárgyalási folyamatok. Ezen kívül a helyi szabályozással sem akar ellentétben állni az IFA tartalma. E módszert alkalmazók általában kinyilvánítják, hogy ezt a megállapodást nem lehet a helyi szabályozás (törvény, kollektív szerződés, vagy más alkalmazandó jogszabályok) korlátozására felhasználni. Így biztosítja a helyi szabályozás érvényesülését és a magasabb szintű szabályozásnak nem szab gátat. Ilyen rendelkezésekkel élt a Statoil és a Club Méditerranée e megállapodásuk tartalmának kialakításakor.⁹¹

Egyre jelentősebb azoknak az IFA-nak a száma, melyek megkísérlik a megállapodás tartalmát összhangba hozni a helyi szabályozással. Ezekben az esetekben a vállalat kifejezésre juttatja szándékát arról, hogy a nemzeti standardokon túlmenően érvényesítse a megállapodásban foglalt alapvető jogokat. Ezt meghaladva léteznek olyan megállapodások, melyek biztosítják a bennük megfogalmazott jogok érvényesülését világszinten még akkor is, ha egy országban nincs szabályozva az adott jogintézmény.⁹² Ez igazolja az IFA „hézgapótló” szerepét, és az alábbi példa (Bosch-USA) alátámasztja ennek szükségességét, még a fejlett államokban is. Sajnos ezek száma még alacsony, de várhatóan ezt

⁹¹ http://www.imfmetal.org/files/06091210511779/WEB_sp_report_3-06.pdf (2010.10.24.)

⁹² ORSE (2007) i.m. 40.

a megoldási formát fogják a jövőben alkalmazni. E feltételezés alapja az IFA-k egyre precízebb megfogalmazása a kialakult végrehajtási konfliktusok miatt.

2. Gyakorlati problémák

A GUF-ok stratégiájában fontos elem az általuk megkötött IFA és a helyi szabályozás viszonya, hiszen ez hozzájárul a sikeres alkalmazáshoz. Az IMF IFA-kban rögzítésre kerül a megállapodások alkalmazási elsőbbsége, olyan nemzeti szabályozással szemben, ami nem szerez érvényt az ILO Munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló Nyilatkozatának (1998).

E kérdéskörben számos nehézséggel kell szembenézni, kiemelendő ezek közül, hogy több ILO egyezmény ratifikálása, mint a 87. sz. Egyezményé bizonyos országokban nem valósult meg. Ezekben az esetekben az IFA tartalma összeütközésbe kerül a nemzeti jogi szabályozással. Hogyan lehet ezt a szabályozási problematikát feloldani? Példaként lehet említeni a német Bosch vállalat konfliktusát a wisconsini (USA) Doboy városában található üzemével. A helyi szakszervezet sztrájkot hirdetett, melyet a vállalati management úgy akart megghiúsítani, hogy más gyárakból munkások alkalmazásával fenyegetőzött. Ez az USA munkajogi szabályozásának ugyan nem mondott ellent, de a Bosch által aláírt IFA szerint ez megsértette a munkavállalók szervezkedéshez való jogát. Az IMF követelte a Bosch vezetésétől, hogy az IFA végrehajtását biztosítsa a vállalat minden üzemében, és ezzel kerülje el a szerződésszegést.

Általánosságban elmondható, hogy az ehhez hasonló konfliktusok az USA-ban és Kínában merülnek fel, mivel ezekben az országokban több ILO egyezmény nem belső jogforrás. Ezek az ellentétek hozzájárulnak ahhoz, hogy az IFA-k egyre pontosabban tartalmazzák azokat az alapvető jogokat, melyek érvényesülését biztosítani akarják.

a) A helyi/nemzeti kollektív alkuhoz való viszony

Kérdésként merülhet fel, hogy az IFA és helyi kollektív megállapodás hierarchikus kapcsolatban van-e? Továbbá az, hogy az IFA helyi kollektív alkuba foglalása előnyt jelent-e?

Míg az első kérdésre a következő fejezet ad választ, addig az utóbbira az IFA végrehajtása kapcsán részben már kitértünk. Ezt azzal a felvetéssel egészíteném ki, miszerint az IFA helyi kollektív megállapodásba foglalása egy „jogiasítási” folyamatként értékelhető, mivel így hivatkozási alapot képezhet jogsértés esetén. Véleményem szerint ez nem a megfelelő út, mivel egyes országokban merőben eltérő a kollektív megállapodások jogi ereje, és így ismét oda jutunk, hogy a szabályozás nem egységes.

VIII. Az IFA-k megítélése különböző szereplők szempontjai alapján

Az IFA-k a nemzeti kollektív munkajogot hivatottak kiegészíteni, egy nemzetközi szinten létrejött kollektív alku lehetőségével. Így alkalmasak a nemzetközi munkaügyi kapcsolatok szabályozására. Egy olyan járható utat képviselnek, mely biztosítja a jogok érvényesülését a TNC managementje által, és ezzel megoldást nyújtanak a kiszervezések által történő visszaélések csökkentésére. Ezen felül lehetőséget adnak a munkavállalóknak, hogy együttműködhessenek más országban található, de azonos vállalatnál dolgozókkal. Hozzájárul ahhoz, hogy a szakszervezeti képviselők közösen lépjenek fel munkavállalóik érdekében. Így minden érintett – szakszervezetek, munkavállalók, munkaadók – bevonást nyer a szociális párbeszédbe. Hosszú távon ez egy tartós szövetséget eredményezhet, mely által együtt nagyobb befolyást szerezhetnek a munkavállalók, szakszervezetek, mint külön-külön.

Ezzel ellentétesen vannak olyan vélemények, melyek az IFA-t „kirakat politikának” tartják, de még az IFA megkötésében, végrehajtásában szerepet vállalók is gyakran más-képp látják az IFA jellegét.

1. Ahogy a TNC-k „látják” az IFA-t

Egyes vállalatok CSR eszköznek tekintik az IFA-t, de az egyre precízebb szabályozás révén ez kezd megváltozni. Azok a nagyvállalatok, melyek rendelkeznek IFA-val, a vállalati politikájuk eszköztét változtatták meg. Tehát áttértek az addig használt egyoldalú kötelezettségvállalásról (pl: code of conduct) a kétoldalú megállapodásra. Ez egyben minőségi változást is eredményezett. A jogi szabályozás felé megtett első lépésként értékelhető ez, a felek érdekei egyenlő mértékben játszanak már szerepet, így az önszabályozás egy másik dimenzióba kerül, amellyel a megállapodás tartalma és végrehajtási mechanizmusa is egyre jelentősebbé válik.⁹³ Mik azok a nyomos érvek, ami miatt aláírják az ilyen jellegű megállapodásokat?

- Elkerülni az alapjogok – kiemelten a kollektív alkuhoz való jog – megsértésére fényderítő kampányokat és ennek negatív hatásait.
- A nemzetközi piacon jó hírnevű vállalat legyen.
- A növekvő etikai elvárásoknak eleget tegyen, s ezzel megnyerje a befektetőket.
- A vállalat versenyképességét növelje.
- Lehetőséget teremtsen az esetleges problémák vállalati szinten történő elintézésére szakszervezeti segítséggel.⁹⁴
- Szakszervezetek „pacifikálása.”

Az eltelt idő rövidegsége miatt nehéz pontos képet adni a TNC-k álláspontjáról. Számos vállalat a következő véleménnyel bír az IFA-ról:

⁹³ Dimitris, Stevis: *International framework agreements and global social dialogue: Lessons from the Daimler case*, International Labour Organization (ILO), Employment Working Paper No. 46., Geneva, 2009. 12.

⁹⁴ *International framework agreements: An Employers' Guide*, International Organization of Employers (IOE), 2007. 8-9. A további hivatkozásokban: IOE (2007).

- segíti a szakszervezetekkel történő párbeszéd kiterjesztését a vállalat szervezetén belül, hozzájárul ahhoz, hogy a vállalat valóban „globális jogi személy” legyen,
- „riasztó” szerepének köszönhetően segít a probléma megoldásában,
- fejleszti a vállalat „image”-t, a versenytársak és a fogyasztók körében egyaránt,
- a GUF-okkal történő megállapodás kötés segít elkerülni az időigényes, sokszereplős tárgyalásokat.

Ha azonban ennyi előnye van az IFA-nak a vállalatokra nézve, miért alacsony a számuk? Számos oka van annak, hogy egy TNC nem ír alá keretmegállapodást, ezek közül csupán néhányat említek meg.

- Hosszabb távon bérfejlesztő hatása lehet.
- Olyan információk kiadására kényszerítené a vállalatot, amelynek nyilvánosságra hozatala nem áll a vállalat érdekében.
- Az esetleges szolidaritási sztrájkok blokkolhatnák a vállalat működését világszerte.
- Az aláírt megállapodás végrehajtása, ellenőrzése és a szakszervezetekkel történő ülések, és egyéb kötelezettségek, esetleges további munkaerő alkalmazást igényelnek.
- Az előzőekben felsoroltak a munkaerőn kívül nagy anyagi ráfordítással is járnak, melyeket át kellene csoportosítani a termelésre szánt összegekből olyan célra, amelytől közvetlen árbevétel nem származik.⁹⁵

Azok a vállalatok, melyek IFA-t kötnek, tudatában vannak annak, hogy tartós együttműködésben vesznek részt, hiszen hiába van az IFA-nak időbeli hatálya, ha a vállalat nem újítja meg, az visszájára fordíthatja az addig elért pozitívumokat.

2. Az IFA-k megítélése a GUF-ok szemszögéből

Általában a szakszervezetek különböző állásponton vannak az IFA-k jelentőségének megítélésében. Néhány szakszervezet nem az IFA-k számának növelésére törekszik, hanem azok megfelelő végrehajtására, mivel tudják: az IFA jogi ereje annak effektív alkalmazásában van. Egyes szakszervezetek, ez leginkább a fejlődő országokban működőkre igaz, a helyi érdekképviseltek fejlődésének gátját látják ezekben a megállapodásokban. További sérelemként fogják fel a függetlenség hiányát. Ami közös azonban minden szakszervezet vonatkozásában, legyen az helyi-, nemzeti- vagy nemzetközi érdekképviselő, az IFA-t egy hosszú távú megállapodásnak tekintik, amely csupán az első lépés a nemzetközi munkaügyi kapcsolatok formalizálásában, intézményesítésében.⁹⁶

A GUF-okat többek között a következő körülmények motiválják:

- fejleszteni a tagjaikkal történő kommunikációt,
- segíteni új tagok beléptetését,

⁹⁵ IOE (2007) i.m. 10.

⁹⁶ IOE (2007) i.m. 5.

- előmozdítani a szakszervezetek működését,
- kiépíteni a nemzetközi ipari kapcsolatokat.

A GUF-ok minden egyes IFA aláírásába egy úgynevezett „locomotive-effect”-et⁹⁷ látnak a piac versenyzői számára, mivel a versenytársak egymás vállalati politikáját nyomon követik.

Mindezekkel képesek megvalósítani alapvető céljaikat: elsőként a munkajogi és szociális standardok biztosítását minden országban, ahol a vállalat működik, kiterjesztve alvállalkozóikra, beszállítóikra; fejleszti a folyamatos párbeszédet a vállalat vezetésével nemzetközi és helyi szinten; támogatja a helyi szakszervezeteket és megvalósítja a szakszervezetek közötti nemzetközi együttműködést az így létrejött világszintű szakszervezeti hálózatokon keresztül.⁹⁸

A GUF-ok nincsenek egységes állásponton az IFA megítélés tekintetében. Bizonyos GUF-ok az IFA-t elsődlegesen szervezési eszköznek tartják. Ezen az állásponton van az IUF. Véleménye szerint az IFA megkötésekor részletes szabályozására van szükség, mivel ezzel érhető el, hogy ez ne csak CSR eszközként kerüljön bemutatásra, hanem a szakszervezetek eszköze legyen a munkavállalók jogainak biztosításában. Ennek érdekében célszerű részletesen rögzíteni az egyes jogokat és az ahhoz kapcsolódó korlátozásokat (pl. jogszerű szakszervezeti sztrájkok és a beavatkozás lehetősége), továbbá szükséges a hatékony arbitrációs, mediációs, és más konfliktusmegoldó rendszerek kiépítése. Így az IUF úttörő az IFA-k precíz megfogalmazásában, amely az ILO 91. sz. ajánlásában a kollektív alkuként való jogi megítélésében kulcsfontosságú.

A GUF-ok egy másik csoportja azonban gyakorlatiasabban fogja fel az IFA-t, és úgynevezett „living document”-ként kezeli, melyet a folyamatosan változó gyakorlat tölt ki részletes tartalommal. Ilyen szakszervezet a BWI is, melynek fő célja a minimális standardok megteremtése. Az IFA számára egy formális elismerést jelent a partner részéről globális szinten. 2007-től a BWI „model framework agreement”-tel dolgozik, amely erőteljes jogi jelleget kölcsönöz a megállapodásoknak.⁹⁹

3. Az ILO értékelése az IFA jogi helyzetéről

Az ILO a globalizáció asszimetriájaként fogalmazza meg, hogy a nagyvállalatok egész világra kiterjedően működnek, míg a munkavállalói jogok, a foglalkoztatási feltételek és a kollektív alku lokálisak maradnak és ezzel számtalan szabályozási probléma vetődik fel. Az IFA megoldást nyújthat az egyenlőtlenségek kezelésére.¹⁰⁰

⁹⁷ Az én megközelítésemben olyan katalizációs folyamat, amely a megállapodások megkötését segíti elő.

⁹⁸ Transfer (2009) i.m. 513.

⁹⁹ Transfer (2009) i.m. 515.

¹⁰⁰ Papadakis, Konstantinos ed. (2008), ILS, i.m. 67.

Vajon az IFA valóban nevezhető-e a munkaügyi kapcsolatok eszközének, mely rokonságot mutat a kollektív megállapodással? Ennek elemzésére az ILO 154. sz. a kollektív tárgyalásokról szóló 1981-es egyezmény és az ILO „Ajánlás a kollektív megállapodásokról, 1951” (száma: 91.) szóló nyilatkozata tükrében kerül vizsgálatra.

Az IFA-k tárgyalási folyamata, tartalma, végrehajtása a kollektív alku jegyeit hordozza magán. Az ILO 91. sz. ajánlása a kollektív szerződés fogalmát a következőképpen határozza meg: „A jelen Ajánlás alkalmazásának szempontjából a kollektív szerződés kifejezés jelent minden írásos, a munkafeltételekre és a foglalkoztatás feltételére vonatkozóan egyrésztől egy munkaadó, munkaadók egy csoportja vagy egy vagy több munkaadói szervezet, másrésztől a munkavállalókat képviselő egy vagy több szervezet, vagy ilyen szervezetek hiányában a munkavállalók által a nemzeti törvényeknek és rendeleteknek megfelelően megválasztott és felhatalmazott munkavállalói képviselők között létrejött szerződést.”¹⁰¹ A felsorolt szükséges elemeknek eleget tesz az IFA, nevében hordozza, hogy a felek közös megegyezés útján hozták létre írásos formába, és az aláírók valóban munkáltatók és szakszervezetek. Miért kérdéses mégis az IFA jogi elismerése sokak szerint?

Az aláíró felek a TNC-k és a GUF-ok, mely megfelel a fentiekben vázolt fogalomnak, azonban sokan kétségbe vonják az utóbbiak képviseleti jogának alapját. Az ILO 163. sz. (Ajánlás a kollektív tárgyalások előmozdításáról, 1981) ajánlásában foglaltak szerint a kollektív alku folyamatokban részt vevő képviselőknek megbízással kell rendelkeznie ahhoz, hogy aláírásukkal érvényes megállapodást hozzanak létre. Azonban itt is egyfajta asszimetriát találunk a képviselet jogi hatálya és az IFA tényleges kiterjedése között. Az utóbbi jóval kiterjedtebb, hisz a vállalat szervein kívül sok esetben vonatkozik alvállalkozókra és beszállítókra egyaránt. Míg a szakszervezeti oldalon a GUF-ok képviselik a nemzeti és helyi szakszervezeteket egyaránt, mivel a tárgyalások lehetetlenné válnának, ha ezen érintettek is részt kívánnának venni személyesen.¹⁰²

A kollektív alku tartalma és az IFA-ban vállalt kötelezettségek a munkavégzés feltételeihez, a munkaügyi kapcsolatokhoz kötődnek egyaránt. Azonban a megállapodások által hivatkozott ILO egyezmények és a lefektetett egyéb rendelkezések sem tartalmaznak részletekbe menő szabályozást, míg a hagyományos kollektív szerződések az alapvető szabályozáson túl tartalmazznak például munkaidő beosztást, bértáblát stb. is. Az IFA e megközelítésben inkább egy keretegyezmény, mely az aláíró felek közötti szociális párbeszéd fejlesztésére hivatott.

Megjegyzem azonban, hogy az utóbbi évek tapasztalatai szerint a megállapodások egyre precízebben tartalmazzák a biztosítani kívánt jogokat és azok végrehajtási és ellenőrzési mechanizmusát.

¹⁰¹ <http://www.szmm.gov.hu/doc/upload/200803/91A.pdf> (2010.10.28.)

¹⁰² Papadakis, Konstantinos ed. (2008), ILS, i.m. 70.

A 91. sz. Ajánlás szerint minden egyes országban biztosítottak kell lenni a monitoring mechanizmusnak a megállapodás, vagy a törvények, vagy más szabályozás által. Továbbá a kollektív szerződések kötelezőek a felekre és azokra, akik érdekében köttetik.¹⁰³

Egyes vélemények szerint¹⁰⁴ az IFA törvényes keretek között nem kikényszeríthető nemzeti jogi szempontból, mivel az abban foglaltak megsértése esetén nem lehet az ebből fakadó jogokat nemzeti bíróság előtt érvényesíteni. Ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy a feleknek nincs szándékában jóhiszeműen eljárni kötelezettségeik teljesítése során. Vannak olyan országok, ahol a kollektív szerződésekhez nem tartozik jogi kötőerő, mint például Nagy-Britanniában sem. Léteznek olyan álláspontok (P. O. Brunn; Bamber) mely szerint a kollektív megállapodások kötelező ereje a felektől függ, és független attól, hogy ezt alátámasztja-e jogi szankció vagy sem.¹⁰⁵

Azonban az ILO szerint a jóhiszemű magatartást nem lehet a jogi kötőerőnek megfeleltetni, tehát az IFA sikere a felek önkéntes jogkövetésén múlik.

Összegezve elmondhatjuk, hogy az ILO szerint az IFA több, de mégsem minden szükséges elemével rendelkezik a kollektív megállapodásoknak.

4. Az Európai Unió álláspontja az IFA-t illetően

Az EU szerint azok a nemzetközi keretegyezmények – legyen szó EFA-ról, vagy IFA-ról –, melyek nincsenek az egyes tagállamok kollektív jogi szabályainak megfelelően írásba foglalva, nem minősülnek kollektív megállapodásnak.

Tartalmi vonatkozásban sem tekinti ezeket kollektív alkunak. Alapozza ezt arra a megközelítésmódra, miszerint a munkavégzés feltételein, a szervezkedéshez való jogon stb. túlmenően nem tartalmazzák azokat a kulcsfontosságú elemeket, mint a munkabérek rendszere, vagy a munkaidő beosztás.

Az IFA megkötésében, végrehajtásában részt vevő szereplők tekintetében vitatja azok törvényes felhatalmazását. A TNC oldaláról vizsgálva, jogi szempontból a központi vezetés, mely aláíró félként részt vesz, nem rendelkezik a szükséges képviselési felhatalmazottsággal a leányvállalatok és a beszállítók munkavállalóira tekintettel.¹⁰⁶ Kérdésesnek tartja azt is, hogy míg a vállalati management a vállalat szintjén képviseli az érdekeket, addig a GUF-ok szektorálisan teszik ezt. Az EÜT-k esetében a rájuk vonatkozó irányelv ugyan legitimálja részvételüket és konzultációs szerepüket a kollektív tárgyalásokban, de ez nem teszi lehetővé, hogy tárgyaló félként aláírásával kollektív szerződést kössön. Az

¹⁰³ Papadakis, Konstantinos ed. (2008), ILS, i.m. 73.

¹⁰⁴ *The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration*, European Commission, Commission Staff Working Document, SEC (2008)2155, Brussels, 2.7. 2008., 7-8.

¹⁰⁵ EIRO (2008) i.m. 77.

¹⁰⁶ „Ales Jelentés” (2006) i.m. 22.

európai és a nemzetközi szakszervezetek tekintetében nem tartja tisztázottnak a képviselő jogi alapját a tárgyalásokon való részvételre és megállapodás aláírására. Azokban az esetekben, amikor egy nemzeti szakszervezet is aláírja a szóban forgó keretmegállapodást már kollektív alkuként kezelhető, és így jogi hatással bír. Azonban a különböző nemzeti jogrendszerek más-más módon értékelik a jogi voltát a kollektív szerződéseknek. Nem ugyanolyan mértékben kikényszeríthetők, nem mindig csak az aláíró felekre nézve tartalmaznak kötelezettségeket.¹⁰⁷

Ha az IFA helyét keressük a vállalatok önszabályozása és a jogrendszerek között, megítélésünk szerint megállapíthatjuk, hogy nem pusztán CSR eszközről van szó. Alapozom ezt az állítást arra, hogy az előbb említett eszközök elsődleges célja a szakszervezetek kikerülése, továbbá ezek egyoldalú vállalati nyilatkozatoknak minősülnek. Ezzel szemben az IFA szervező eszköz szerepet lát el a munkaügyi kapcsolatokban, célja az érintett szereplők bevonása, és tárgyalásos megállapodás keretében a közös célok kitűzése, az alapvető jogok megvalósulása érdekében.

IX. Jövőbeli kitekintés

1. Próbálkozások az IFA jogi köntösbe burkolására

Az IFA még nem egy létező jogi kategória. Nem lehet kollektív alkunak tekinteni az előző fejezetben tárgyalt bizonytalanságok miatt. Jogi értéke azonban nem lehet vitatott. Jogi minőségét sokszor azzal gondolják megalapozottnak, hogy ezeket az IFA-kat gyakran foglalják magánjogi szerződésekbe. Ennek tipikus esete, amikor egy nagyvállalat a beszállítójával kötött vállalkozási szerződésbe beemeli klauzulaként a már létező keretmegállapodását, kiváltva ezzel a szerződés teljesítésének kötelezettségét. Ehhez hasonló az az esetkör, amikor az IFA-t nemzeti kollektív szerződésbe foglalják, és ezzel a nemzeti munkajog által elismerést nyer. Ezek az alternatívák mégsem nyújtanak teljes körű és egységes jogi szabályozást az IFA-nak.¹⁰⁸

2. A szükséges feltételek megállapítása

Az IUF javaslata alapján ahhoz, hogy ezeket a keretegyezményeket a jog kategorizálni tudja a következő lépések elengedhetetlenek:

- átfogó és precíz szabályozása az IFA-knak;
- pontos elválasztás a CSR-tól;
- részletes szabályozást kell tartalmaznia a szervezkedési jogról, a szakszervezetek jogállásáról, a TNC képviselőtéről;

¹⁰⁷ SEC (2008)2155 i.m. 8.

¹⁰⁸ EIRO (2008) i.m. 125.

- biztosítani az effektív végrehajtást és ellenőrzést, illetve a felmerülő szabálysértések esetén az arbitrációs vagy mediációs, esetleg más probléma megoldó rendszerek működését.

Az ILO meglátása szerint, egy olyan keretmegállapodás megteremtése lenne megfelelő, amely az IFA addigi tapasztalatain alapul, és a szükséges elemeket szabályozza. E körben kiemeli a hatály, a monitoring és a szankcionálás fontosságát.¹⁰⁹

Frank Hendrickx is hasonló következtetésekre jut az európai kollektív munkajog tanulmányozása során. Véleménye szerint egy lehetséges nemzetközi kollektív alku rendszernek 3 alapvető feltétele van: jogi keretegyezmény, intézményesített keretmegállapodás és munkaügyi kapcsolatok gyakorlata.¹¹⁰

Felismerve e terület fontosságát és a megfelelő szabályozás hiányát az Európai Bizottság 2004-ben bejelentette szándékát, miszerint a partnerekkel történő konzultáció révén tanulmányt készít, melynek célja egy lehetséges fakultatív keretegyezmény létrehozása kollektív megállapodáshoz (Social Agenda 2005-2010.). 2006-ra szakértők egy csoportja elkészítette az ún. „Ales Jelentést”.

3. Határozott irányvonal az EU részéről

Az „Ales Jelentés” már nem csupán ötlettel ált elő a nemzetközi munkaügyi kapcsolatok alapjául szolgáló kollektív alku rendszer létrehozása kapcsán, hanem kidolgozta a rendszer alapköveit: az opcionális keretmegállapodás létrehozása a kollektív alku rendszerében („optional framework of collective bargaining”).

Ez a stratégiai terv egy új, közös tárgyaló szerv létrehozásán alapulna, mely révén kerülnének megkötésre ezek a megállapodások. Ezzel még önmagukban nem hozoznának kötelező erőt, indirekt hatással bírnának a vállalat vezetői döntése által, melyet az adott országban működő vállalat fogad el. Ezek a vezetői döntések alávetettek lennének egy szektorális szinten működő bilaterális ellenőrzési rendszernek és így jogilag kötelező aktusnak ismernék el minden EU tagállamban, a helyi joggyakorlat szerint.¹¹¹

Az így létrehozott rendszer elnevezése a következő lenne: EU Transznacionális Kollektív Alku Rendszer (EU Transnational Collective Bargaining, a továbbiakban: EU-TCB). Ennek forrását egy EU Tanácsa által kiadott irányelv képezné (EU-TCB irányelv), amelyben az EU Transznacionális Kollektív Megállapodásának (EU Transnational Collective Agreement, a továbbiakban: EU-TCA) jogilag kötelező erejét megfogalmazzák.

¹⁰⁹ EIRO (2008) i.m. 127.

¹¹⁰ Hendrickx, Frank: *The Future of Collective Labour Law in Europe*, European Labour Law Journal, Volume 1, No. 1., 2010., 76.

¹¹¹ „Ales Jelentés” (2006) i.m. 36.

A jelentés továbbá javasolja egy Tanácsadó Bizottság (Advising Committee) felállítását, mely nemzeti szakértőkből állna, és feladatuk az előbb említett irányelv végrehajtásának irányítása lenne az egyes tagállamokban.

Az EU-TCB rendszer követelményei:

- az EU-TCB rendszer a nemzeti kollektív alku rendszereket hivatott kiegészíteni
- a résztvevőket pontosan meg kell határozni
- az EU-TCB szerv részletes definiálása az egyes esetek szerint
- az EU-TCA formai követelményeinek rögzítése (pl. írásban, tájékoztatás)
- az EU-TCB tárgyalási folyamatainak szabályozása
- vita megoldó rendszerek rögzítése
- kétoldalú teljesítési kontrol rendszer kiépítése.¹¹²

Összegzés

Mindezek alapján az IFA valóban jogi eszköznek tekinthető és elhatárolható az önkéntes, egyoldalú kötelezettségvállalásoktól (CSR-eszközöktől). Ezt alátámasztó további érvet Gibb fogalmazta meg: ha az IFA valóban CSR kezdeményezés lenne, akkor számuk közelítene a nagy arányban előforduló „codes of conduct”-kéhez, de ez nem tükrözi a valóságot.¹¹³

Kétségtelen, hogy egy új jogi eszköz jogrendszerbe történő kategorizálásáról kell döntenünk. Ha kétségbe vonjuk az aláíró felek – TNC management és a GUF – képviselőnek jogi alapját, akkor tisztán magánjogi szerződésről beszélünk, melynek érvényre juttatására a nemzetközi magánjogi szabályok adnak eligazítást. Ebben az esetben felvetődik a kérdés: miért foglalkozna az ILO, az EU és számos más nemzetközi szervezet egy magánjogi megállapodással?

Nyilvánvaló, hogy az IFA-nak jogi szabályozási keretekre van szüksége ahhoz, hogy pontosan definiálni tudjuk jogi minőségét. Megítélésem szerint ez a szabályozási keret nem elégséges, ha az EU-tól ered. Indokolásom alapját a Kontextus fejezetben kifejtett globális világ hatása adja, mivel ezek a vállalatok nem csak Európában találhatóak, hanem szerte a világon. Így az EU általi regulációs terv („Ales Jelentés”) nem segítené elő a jogilag egységes, komplex keretek megteremtését.

A szabályozni kívánt kérdések területén az „Ales Jelentés” rámutat a szükséges intézkedésekre: a GUF-ok jogi felhatalmazottságát meg kell erősíteni, az üzemi tanácsok szerepét tisztázni kell. A megállapodások jogi ereje nem függhet a helyi/nemzeti szakszervezetek aláírásától, mivel részvételükkel kivitelezhetetlenek lennének a tárgyalások, ezért képviselőtüket szabályozni kell. A TNC management képviselői jogát is meg kell álla-

¹¹² „Ales Jelentés” (2006) i.m. 37-41.

¹¹³ Papadakis, Konstantinos ed. (2008), ILS, i.m. 34.

pítani alvállalkozóik és beszállítóik esetében. Mindezeket a kérdéseket tisztázhatja egy transznacionális kollektív alku rendszer, melynek fontos elemét képezné az opcionális keretmegállapodás megszövegezése. Ezzel az IFA nemzetközi kollektív alkunak minősülhetne, melynek kikényszerítése további kérdéseket vet fel.

* * *

Katalin Gergely: Emerging transnational collective bargaining – The „IFA”

The study analyses the emergence and the most important features of International Framework Agreements (IFAs). IFAs are new regulatory tools in global industrial relations which are collectively negotiated between transnational or multinational companies (TNCs/MNCs) and Global Union Federations (GUFs) in order to deal with labour issues (at least to set a minimum standard of working conditions for their employees in all corporate-locations around the world.) IFAs are very important for multinational corporations' global supply chains and especially for workers in the developing world where labour legislation is weak and collective agreements are literally non-existent. IFAs may be used to fill a regulatory gap and harmonize geographical differences to some extent as well as globalize labour standards and decent working conditions.

IFAs obviously play constructive and innovative role in emerging transnational social dialogue and transnational collective bargaining (TCB), but until now there is no fixed legal framework for their regulation. Therefore, IFAs' legal nature is unclear so far; recently, they are rather considered to be legally non-binding instruments (or soft law), but there is an ongoing discussion on this issue. Furthermore, the lack of legitimacy (and bargaining capacity) of the concluding parties is also often called into question.

In the near future the solution can be an optional legal framework for Transnational Collective Bargaining (TCB) system as a related recent EU-report (the so-called 'Ales-Report') recommends it.

Kártyás Gábor – Takács Gábor

Pellengér vagy piederasztál? – A kiterjesztett hatályú kollektív szerződések normatani értékelése

A munkaügyi kapcsolatok működésének, minőségének talán legfontosabb mércéje a megkötött kollektív szerződések mennyisége és tartalma. A korábbi években rendszeresen születtek olyan tanulmányok, amelyek a hazai kollektív szerződések gyakorlatát vizsgálták.¹ E kutatások tapasztalataihoz a kiterjesztett hatályú megállapodások normatani elemzésével kívánunk hozzájárulni. A kiterjesztett hatályú kollektív szerződések külön vizsgálatát három okból látjuk indokoltnak.

Egyrészt e megállapodások jelentősége magától értetődő, hiszen esetükben egy egész ágazat (szakágazat) munkáltatóit kötelező szabályokról van szó. A magyar munkajogban a kollektív szerződések hatályának kiterjesztésére közigazgatási eljárásban kerül sor, a jogalkotó tehát nem jogszabályban hirdeti ki a megállapodások tartalmát.² Ettől függetlenül, a jogalanyok számára az érintett ágazatban a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés hatása ugyanaz, mint egy jogszabályé. Éppen ezért hasonlóan szigorú feltételeket kellene figyelembe venni a kiterjesztendő kollektív szerződések tartalmának elemzésénél, mint amelyeket a jogalkotási eljárásban kell követni. Elegendő itt a jogalkotási törvény olyan általános előírására utalni, miszerint a jogszabálynak a címzettek számára egyértelműen értelmezhető szabályozási tartalommal kell rendelkeznie, illetve biztosítani kell, hogy a jogszabály megfeleljen a jogalkotás szakmai követelményeinek.³ A kollektív megállapodások tartalmát vizsgáló kutatások számos hiányosságra mutattak rá ezen a téren.⁴ Még ha engedünk is a jogalkotással szembeni elvárásokból, az elnagyolt, nehezen értelmezhető, vagy éppen helyesírási, nyelvtani hibákkal terhelt szabályok egy kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben bizonyosan nem engedhetők meg. Egyértelmű, világos normákra van szükség, amelyeket nem csak az alkufolyamatban közvetlenül részt vevő feleknek kell alkalmaznia. Különös jelentősége van e körben, hogy a munkaidő és munkabér tekintetében a kollektív szerződésekben foglalt szabályok hatósági hatáskört keletkeztetnek, hiszen e kérdéseket a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (Met.) külön nevesíti az el-

¹ E kutatások eredményeire az alábbiakban többször támaszkodunk majd.

² Részletes szabályait lásd: Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (ÁPbtv.) 17–18. §. Az Mt. az erre irányuló eljárást megalkotása óta szabályozta. E szabályokat váltotta fel 2009. augusztus 20-tól az ÁPbtv. A korábbi szabályozáshoz lásd pl. Bankó Zoltán, Berke Gyula, Gyulavári Tamás, Kiss György: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata. I–II. kötet.* Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 2006 p. 170–175.; Magyarfalvi Katalin: *A kollektív szerződés.* In: *A Munka Törvénykönyve magyarázata,* Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006. 125–128.

³ Lásd: *A jogalkotásról* szóló 2010. évi CXXX. törvény 2. § (1) bek. és (4) bek. d) pont. Ez utóbbi részletes szakmai követelményeket a jogszabályszerkesztésről szóló 61/2009. (XII. 14.) IRM rendelet tartalmazza.

⁴ Fodor T. Gábor, Nacsa Beáta és Neumann László 2008-as kutatása e körben az alábbi fő kritikai észrevételeket tette: rossz szerkezeti felépítés, pontatlan megfogalmazások, elavult jogszabályi hivatkozások, aránytalan figyelem egyes részletkérdéseknek, zavaros rendelkezések. Fodor T. Gábor – Nacsa Beáta – Neumann László: *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány.* Kende Ügyvédi Iroda, Budapest, 2008. 17–19.

lenőrzési tárgykörök között.⁵ Megítélésünk szerint ezeknek a fokozott elvárásoknak a hazai kiterjesztett hatályú kollektív szerződések nem tesznek eleget.

Másrészt, e szerződések kiemelt figyelmet élveznek. A jogforrási hierarchiából eredően kiindulási pontként szolgálnak az adott ágazatban kötendő, alacsonyabb szintű kollektív szerződések számára. De más ágazatok szociális partnerei is mintaként vehetik alapul az állami aktussal is megerősített, kiterjesztett hatályú kollektív szerződéseket. A kollektív szerződésekkel kapcsolatos minőségi és tartalmi követelmények ezért fokozottan jelentkezők. Megítélésünk szerint az eddig kiterjesztett négy megállapodás közül egyiket sem lehet követendő mintaként ajánlani további kollektív szerződések kötésére.

Végül, e megállapodások tartalma nem kizárólag a felek alkujától függ. A felek által elfogadott szöveget a kiterjesztési eljárás során ugyanis az államigazgatási jogkörében eljáró miniszter „erősíti meg”, teszi az egész ágazatra vonatkozóan kötelezővé. E döntése során a miniszter széleskörű mérlegelést gyakorol, ami egyfajta állami kontrollt jelent a kiterjesztési kívánt megállapodás felett. A kiterjesztési kérelem elbírálásának részleteit külön végrehajtási rendelet határozza meg.⁶ Az eljárásban a kérelmet jogi, reprezentativitási és célszerűségi szempontból kell megvizsgálni.⁷ Az Mt. korábbi szabályai nem követelték meg a kiterjesztési kívánt kollektív szerződés tartalmi vizsgálatát.⁸ A hatályos szabályozás azonban már kimondottan utal a jogszerűsége, mint az elbírálásánál figyelembe veendő szempontokra. E kontroll mellett joggal várhatnánk, hogy valóban csak az arra alkalmas kollektív szerződés hatálya kerüljön kiterjesztésre. Álláspontunk szerint az eddigi gyakorlatban ez a kontroll-szerep nem érvényesült megfelelően.

Összességében tehát a kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződések az érintett ágazatban a jogszabályokéhoz hasonló jelentőséggel bírnak, mintaként szolgálnak más ágazatok szociális partnerei számára is, és kiterjesztett hatályukat állami aktussal nyelik el. E specialitásokra tekintettel e megállapodások kitüntetett figyelmet érdemelnek.

A szerződések tartalmának részletes vizsgálata helyett elemzésünket a normatani szempontokra szűkítjük. Azokra a problémákra kívánunk rámutatni, amelyek a kollektív szerződések jogforrási hierarchiában elfoglalt helyének téves értelmezéséből eredhetnek, és amelyek feltétlenül kerülendők a kollektív szerződések gyakorlatában. Az elemzésre kerülő négy kiterjesztett hatályú kollektív szerződés jellemzőit az alábbi táblázat összegzi.

⁵ Met. 3. § (1) bek. f–g) pontok, (2) bek.

⁶ Az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet.

⁷ Bérces Kamilla: Lesz-e szabályozott ágazati párbeszéd Magyarországon? In: FSHZ Társadalmi Párbeszéd Központ: *Szociális párbeszéd új keretek között*. Budapest, 2009. 12.

⁸ Magyarfalvi i.m. 127–128. Meg kell jegyezni, hogy az Érdekegyeztető Tanács Bér- és Munkaügyi Bizottsága 1994. áprilisában állásfoglalást adott ki a kiterjesztési eljárással összefüggésben, amely szerint „a kiterjesztésre vonatkozó eljárás során a kollektív szerződés rendelkezései jogszerűségének vizsgálata is indokolt, mivel érvénytelen szabályokat tartalmazó kollektív szerződés hatályának kiterjesztése semmiképp nem kívánatos. Ezért a jogszerűségi vizsgálatról a törvény kifejezetten ilyen előírása hiányában sem lehet eltekinteni.” (2.6. pont). Emellett a jelenleg hatályos kiterjesztő határozatok közül egyedül a vendéglátó ipari ágazatra vonatkozó nem tartalmazza az indoklásában, hogy a „kollektív szerződés nem tartalmaz jogszabályellenes rendelkezéseket”.

	Villamosenergia-ipar	Vendéglátás és Idegenforgalom	Építőipar	Sütőipar
A tanulmányban használt rövidítés	VKSZ	VIKSZ	ÉÁKSZ	SIKSZ
Felek	Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége	Idegenforgalmi Munkaadók Országos Szövetsége	Építési Vállalkozók Országos Szövetsége; Ipartestületek Országos Szövetsége	Élelmiszerfeldolgozók Országos Szövetsége megbízásából és képviselőjében eljáró Sütőipari Szakmai Érdekközösség, Magyar Pékszövetség, Ipartestületek Országos Szövetsége, Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége
	Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, Bánya és Energia-ipari Dolgozók Szakszervezete, LIGA Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezet	Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet	Építő-, Fa és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége, az Építőipari és Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége	Sütőipari Dolgozók Szakszervezete
Kiterjesztő határozat száma	6531-7/2008-SZMM ¹	I./1606/1.	2204-4/2009-SZMM	6073-5/2008-SZMM ²
Kiterjesztés közzététele	Munkaügyi Közlöny 2008/7. szám	Munkaügyi Közlöny 2001/5. szám	Szociális és Munkaügyi Közlöny 2009/14. szám	Munkaügyi Közlöny 2007/3. szám
Kiterjesztés ideje	2008. július 20.	2001. május 28.	2009. december 30.	2007. március 31.
Érintett ágazatok	TEÁOR '08. 35.1	TEÁOR '98. 55.1., 55.3, 55.5	TEÁOR '08. 41.10, 41.20, 42.11, 42.12, 42.13, 42.21 42.22, 42.99, 43.11, 43.12, 43.13, 43.21, 43.22, 43.29, 43.31, 43.32, 43.33, 43.34, 43.39, 43.91, 43.99	TEÁOR '08. 10.71, 10.72
Nem kiterjesztett részek	II. rész (felek együttműködése)	27. § (4-5) bek., 2. és 4. sz. melléklet (rendkívüli munkavégzés egyes szabályai, szakmai minimálbér, munkaszerződés megkötése, módosítása, eljárás a jogviszony végén)	8.1. pont és II. rész (együttműködés szabályai)	I. rész II. és III. fejezete (hatály, munkaügyi kapcsolatok)

¹ A 2009. évi bérmegállapodást kiterjesztő határozat adatai: 8017-5/2009-SZMM; Szociális Munkaügyi Közlöny 2009/5. szám, 2009. május 29.).

² 2009. évi módosítást kiterjesztő határozat adatai: 21695-4/2009-SZMM; Szociális és Munkaügyi Közlöny 2009/13. szám, 2009. december 23.).

I. A kiterjesztett hatályú kollektív szerződések helye a jogforrási hierarchiában

Az Mt. világos képet ad arról, hogy egy kollektív szerződés milyen viszonyban van a jogforrási rendszerben a jogszabályokkal, illetve az alacsonyabb szintű megállapodásokkal. Az Mt. vonatkozó – Berke Gyula kifejezésével, rendszerszervező⁹ – szabályai alapján a kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdéstről rendelkezhet, de jogszabállyal ellentétes nem lehet. Az Mt. III. részében foglalt szabályoktól azonban a felek megállapodása, illetve a kollektív szerződés eltérhet, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg. E főszabálytól az Mt., illetve 2009. január 1-je óta a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló törvény¹⁰ eltérően rendelkezhet. A munkavállaló javára való eltéréshez képest két kivétel lehetséges: bizonyos szabályoktól egyáltalán nem lehet eltérni, mások esetén pedig a hátrányos, negatív irányú eltérés is megengedett. A főszabály tehát a relatív diszpozitivitás, ám emellett a törvény kógens és kétoldalúan diszpozitív szabályokat is tartalmaz.

A kollektív szerződések egymáshoz, illetve a munkaszerződéshez való viszonyát a törvény az alábbiak szerint rendezi. A szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályúhoz képest csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg. A munkaszerződésben a felek bármely kérdésben megállapodhatnak, azonban a munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.¹¹

A bemutatott rendszerből a kiterjesztett hatályú kollektív szerződéseket illetően az alábbi következtetéseket kell levonnunk. Alapkövetelmény, hogy a megállapodás jogszabálytól eltérő csak a fenti keretek között lehet, azaz a jogszabálytól eltérő rendelkezés főszabály szerint csak a munkavállaló javára megengedett. Ehhez képest a jogszabály rendelkezésétől a munkavállaló hátrányára csak abban az esetben térhet el, ha arra a jogszabály felhatalmazást ad. A kialakult hazai joggyakorlat a jogszabály minden, eltérésre kifejezetten felhatalmazó rendelkezését olyannak tekinti, amely egyben a munkavállaló számára hátrányos eltérésre is felhatalmazást tartalmaz, tekintettel arra, hogy a munkavállaló javá-

⁹ Mt. 13. §, 41. §, 76. § (4) bek. Berke Gyula: A munkaviszonyra vonatkozó szabályok (Rendszertani és jogpolitikai megjegyzések a magyar munkajog jogforrási rendszeréhez). In: *Emlékkönyv Román László Születésének 80. Évfordulójára*, Pécs, 2008 p. 73–74.

¹⁰ 2009. évi CXXII. törvény.

¹¹ Berke Gyula szerint az Mt. megalkotása körüli időben a szociális partnerek még nem voltak olyan állapotban, hogy a munkavállaló hátrányára való eltérésre is teljes felhatalmazást kaphattak volna. Ez később – a szakszervezetek alkupozíciója javítása céljából – egyes szabályok kapcsán elismerést nyert. A kógens kollektív szerződések megengedése szintén csak stabil munkaügyi kapcsolatok mellett képzelhető el, hiszen ezzel az állam lényegében átengedi a munkaerő-piac szabályozását a szociális partnereknek, a magánautonómia – az egyéni alku – fölé helyezve a kollektív megállapodásokat (Berke i.m. 78–80.). Megítélésünk szerint a relatív diszpozitivitás pozíciójától ma sem indokolt az eltérés. A szakirodalomban olyan álláspont is ismert, amely viszont tágítaná a kollektív alku tárgykörét. Nagy László 2004-es javaslata szerint megfontolandó, hogy kollektív szerződésben ne csak a hagyományos kötelmi és normatív részekre tartozó kérdések legyenek szabályozhatóak, illetve meg lehetne engedni, hogy az alacsonyabb szintű kollektív szerződések a magasabb szinten kötöttektől a munkavállaló hátrányára is eltérhessenek. Lásd: Nagy László: A munkajogi szabályozás szerkezete és jellege, a kollektív szerződés szerepe. In: Rác Réka, Horváth István (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztérium, Budapest, 2004. 24, 26.

ra külön kifejezett felhatalmazás nélkül is el lehet térni.¹² Ennek az alapvető követelménynek – a kiterjesztő aktussal megvalósuló állami kontroll ellenére – a négy megállapodás nem tesz eleget kifogástalanul. A szerződésekben fellelhető semmis (jogszabályba ütköző) kikötéseket legfeljebb azok az értelmezési nehézségek mentik, hogy egy adott eltérő szabály a munkavállaló javára szolgál-e.¹³ Egyes előírások kapcsán azonban világosnak tűnik a jogszabályokkal való ellentét, így a semmisség megállapítható (lásd alább).

A kiterjesztett hatályú és az alacsonyabb szintű kollektív szerződés, illetve a munkaszerződés közötti viszony kapcsán abból kell kiindulnunk, hogy egy kollektív szerződés nem tartalmazhat sem kógens, sem kétoldalúan diszpozitív rendelkezést. Azaz, a magasabb szintű megállapodás bármely rendelkezésétől el lehet térni, de mindig csak a munkavállaló javára.¹⁴ A törvény tehát nem hagy teret annak, hogy a magasabb szintű kollektív szerződés szabályozza saját viszonyát az alacsonyabb szintű kollektív megállapodásokhoz, vagy a munkaszerződéshez. Így minden olyan kikötés felesleges, amely a helyi szintű megállapodásokra, vagy a munkaszerződésre hagyja bizonyos kérdések szabályozását, vagy azokban megengedi a munkavállaló javára való eltérést. Magából a törvényből adódik ugyanis, hogy a helyi szintű kollektív szerződést a magasabb szintű kizárólag annyiban köti, hogy attól csak a munkavállaló javára térhet el. Ez viszont akkor is így van, ha az eltérés lehetőségére a magasabb szinten kötött megállapodás nem utal.¹⁵

A szakirodalomban és a gyakorlati felmérésekben is számos aggály jelent meg az ágazati kollektív szerződések normatani kérdéseiről.¹⁶ Az alábbiakban kritikai észrevételeinket két pontban foglaljuk össze. Először azokra az anomáliákra mutatunk rá, amelyek az ágazati kollektív szerződések és a jogszabályok viszonyában jelentkeznek. Ezt követően a jogforrasi hierarchiában lejjebb elhelyezkedő, alacsonyabb szintű kollektív szerződésekhez való viszonyt vizsgáljuk.

¹² Lásd pl. EBH 2003. 973.

¹³ Berke i.m. 77–78., 81.; Kiss György: A munkajogi szabályozás szerkezete és jellege, a kollektív szerződés rendeltetése és hatása a munkajog jogforrasi rendszerében. In: Rác Réka, Horváth István (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztérium, Budapest, 2004. 45. Például a törvényinél hosszabb felmondási idő a munkavállaló rendes felmondása esetén kimondottan hátrányos is lehet.

¹⁴ Berke Gyula kifejezésével a magasabb szintű kollektív szerződés az alacsonyabbhoz képest mindig feltétlenül relatív diszpozitív (Berke i.m. 78.).

¹⁵ A szakirodalomban megjelent olyan álláspont, amely szerint nincs akadálya, hogy egy magasabb szintű kollektív szerződés adott rendelkezésének alkalmazását a helyi megállapodást kötő felek egyező akarattal kizárják (Fodor–Nacsa–Neumann i.m. 86. o.). Álláspontunk szerint ez téves, hiszen az Mt. 41. §-a alapján ez csak akkor engedhető meg, ha a munkavállalóra kedvezőbb kimenetelt eredményez, azaz ha a kizárt szabály a törvélynél hátrányosabb volt.

¹⁶ Fodor T. Gábor, Nacsa Beáta és Neumann László 2008-as kutatása – hasonló eredményekre jutva – az alábbi visszatérő hibákra hívta fel a figyelmet: az Mt. szabályainak egyszerű átvétele, megengedő megfogalmazások, deklaratív rendelkezések a normaszövegben (Fodor–Nacsa–Neumann i.m. 17–19.).

II. Anomáliák a jogszabály és a kollektív szerződés viszonyában

1. Papagájklauzulák

A kollektív szerződések tartalmát vizsgáló kutatások rendre kiemelik, hogy a szerződésekben felesleges az Mt. – vagy más jogszabály – szó szerinti ismétlése.¹⁷ Újvári József kifejezésével ezeket papagájklauzuláknak nevezhetjük. Olyan szerződéses kikötésekről van tehát szó, amelyek nem bővítik az „ügyleti tartalmat”, hanem csak megismétlik a jogviszony naturális tartalmát képező jogszabályi rendelkezéseket. A papagájklauzula funkciója így legfeljebb a felek tájékoztatása lehet, a szerződés tartalmát azonban nem befolyásolják, épp ezért feleslegesek, Újvári szerint céljuk csak az, „hadd teljen a papír”.¹⁸

Az Mt. felesleges ismétlésére valamennyi kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben találunk példát. Az építőipari és a sütőipari megállapodás bevezető rendelkezései szerint a szerződés dőlt betűvel idézi a törvényi tartalmat, amely nem része a szerződésnek, és csak a tájékoztatást, a megállapodás jobb megértését szolgálja. Ezt a megoldást helyeselhetnénk, ám mindkét szerződés túllép ezen a kereten, és a kikötések értelmezéséhez szükséges mértéket meghaladóan, a bevezetőben jelzett tipográfiai elkülönítést is mellőzve idéznek a törvényből.¹⁹ Az energiaipari szerződés arányaiban talán a legkevesebb papagájklauzulát tartalmazza, ám a szerződés céljánál meghatározott korláton – csak a „közérthetőség érdekében nélkülözhetetlen” esetekben kívánja idézni az Mt.-t – így is jelentősen túllép.²⁰ Végül, a vendéglátó ipari megállapodás minden különösebb elvi kijelentés nélkül tömegével tartalmaz – többé-kevésbé – szó szerint átvett törvényi szabályokat.²¹ A munkaviszony létesítésére, megszüntetésére, a munkavégzés szabályaira és a kártérítési felelősségre vonatkozó fejezeteinek címében kimondottan arra utal, hogy csak „kiegészítő” szabályokat tartalmaz. A munkaidő és a munkabér fejezetek viszont ilyen kitévelt nem tartalmaznak. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ez utóbbi két fejezetben részletesebb (érdemibb) rendelkezéseket találnánk, vagy megfordítva: az előző három esetben a megállapodás eltekintene a törvényi szabályok áttemelésétől. Feltűnő, hogy a VIKSZ különös figyelmet fordít a munkáltatói jogutódlás kérdésére. Ez nyilván arra utal, hogy a megállapodást kötő felek gyakran kerültek szembe ezzel a jelenséggel, ám az Mt. vonatkozó szabályainak kissé átfogalmazott idézésén kívül semmilyen érdemi tartalmat nem foglaltak a szerződésbe.²²

¹⁷ Lásd pl.: Ungi Noémi: A kollektív szerződések elemzésének tapasztalatai a kohászat, építőanyag-ipar, könyvnyomtatás ágazatokban. *Munkajogi Szemle*, 2007 2-3. szám, 13.

¹⁸ Újvári József: A papagájklauzula esete a munkaszerződéssel. In: Tóth Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Veres József egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Acta Jur. et Pol. Szeged, 1999. 428-429.

¹⁹ Különösen jellemző ez mindkét szerződés kötetli részére, illetve a kártérítési felelősség szabályozására, amely körben egyedül a közvetlen kártérítési határozatra vonatkozó rendelkezések tekinthetőek érdemi tartalomnak.

²⁰ Például feleslegesen idézi a terhes nő munkaszerződésének kötelező módosítására vonatkozó szabályt (Mt. 85. §, VII. fejezet 3. pont), vagy az emelt összegű végkielégítés előírásait (Mt. 95. §, VII. fejezet 7.3. pont).

²¹ Lásd pl. a munkaviszony létesítésére és módosítására vonatkozó 17-18. §-okat, vagy a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó 32. §-t, amely címe szerint „az egységes és jogszerű értelmezésért” került a megállapodásba, de a törvényszöveg egyébként is pontatlan idézésén nem lép túl.

²² Lásd VIKSZ 7. § (4-6) bek., 14. §, 19. § (6) bek., 20. § (1) bek., 21. § (2) bek.

A papagájklauzulák – ahogy arra Újvári József is rámutat idézett tanulmányában – nem csak feleslegességük okán kifogásolhatóak. A jogforrasi hierarchiából eredően gondot jelent, ha a szó szerint átvett jogszabályi rendelkezést a jogalkotó utóbb módosítja. Ha ugyanis a szerződésben „bent rekedő” szabály a munkavállalóra hátrányosabb, úgy semmis lesz. Ha viszont kedvezőbb, úgy a felek eredeti szándéka nélkül adhat többletjogosultságot a munkavállalóknak.²³ Végül, a törvényi szöveg átvétele szinte minden esetben együtt jár egyfajta önkényes szelekcióval: bizonyos szabályokat át emelnek a megállapodást kötő felek, másokat viszont nem. Ez a megkülönböztető figyelem félrevezető lehet.²⁴

A törvényi idézetekkel feldúsított megállapodások gyakorlatának egyik lehetséges magyarázata, hogy a szakszervezetek már azzal is elégedettek, ha munkáltató a szerződés aláírásával hajlandó megerősíteni az egyébként törvényben garantált jogokat. Megítélésünk szerint az érdekképviseltek erőforrásainak pazarlását jelenti, ha az általában igen idő- és energiaigényes kollektív alku folyamatában csak olyan megállapodást tudnak elérni, ami a jogszabályokhoz képest többlet-normatartalommal nem bír. Nem a kollektív szerződésekre tartozó kérdés, hogy az érdekképviseltek eljussanak odáig, hogy a munkáltató ígéretet tegyen a jogszerű működésre, mind a szakszervezeti, mind a munkavállalói jogok vonatkozásában. Másként megfogalmazva, lényegtelen, hogy a munkáltató a törvényt, vagy az azt szó szerint ismétlő kollektív szerződést szegi meg. A nem jogszerű működés jelentette problémák a jövőre nézve külső fél bevonásával, jogvita keretében – hatósági, vagy bírósági eljárásban – hatékonyabban oldhatók fel. A kollektív szerződés nem a munkáltató jogszerű munkaügyi működésének biztosítására szolgál, hanem arra épül, azt feltételezi. Ilyen formán a papagájklauzulákkal felszaporított tartalmú megállapodások a téves irányú munkaügyi kapcsolatok indikátorai.²⁵

²³ A jogszabállyal szembe kerülő papagájklauzulára példa, hogy a SIKSZ, a VKSZ és a VIKSZ szerint csak az Mt. 188. § szerinti vezetők nem esnek a hatálya alá. Az Mt. 2009. végén hatályba lépett módosítása viszont az ún. minősített vezetőket (Mt. 188/A. §) is kivette a kollektív szerződések hatálya alól [lásd Mt. 189. §, módosította a 2009. évi CXXII. törvény 8. § (4) bek.]. A megállapodásoknak felesleges volt külön rendelkezni a személyi hatályról, e szabályuk a jogszabályváltozás miatt most legalábbis félrevezető. A hasonló problémák előfordulási esélyét növeli, ha a felek időszakonként nem vizsgálják felül, nem frissítik megállapodásukat (Ungi i.m. 20.).

²⁴ Például a VIKSZ kötelmi részéhez tartozó, a „helyi érdekképviseleti tevékenységet elősegítő” szabályait lényegében az Mt.-ből válogatja, kihagyva azonban pár törvényi jogosultságot, például az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos kötelező tájékoztatást [VIKSZ 10. §, Mt. 192/F. § (3) bek. és 193/P. § (2) bek.].

²⁵ Általában is visszatérő megállapítása a kollektív szerződések tartalmával kapcsolatban a hazai kutatásoknak, hogy a megállapodások tartalma szegényes, ritkák a kreatív megoldások, a munka világában észlelhető új jelenségekre való reagálás, vagy a valóban helyi, ágazati sajátosságokra épülő rendelkezések. (Lásd pl. Nacsa Beáta–Neumann László: A kollektív szerződések ereje, a szabályozás hatékonysága. In: FSHZ Társadalmi Párbeszéd Központ: *Szociális párbeszéd új keretek között*. Budapest, 2009. 40.) A kollektív tárgyalások eredményeként innovatív alkuk kellenének, nem a törvény szövegéből kiinduló, a rugalmasságot nem csak plusz juttatásokkal ellentételező megállapodásokra lenne szükség (Nacsa Beáta: *Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének jogi – munkajogi elemzése. Kutatási zárótanulmány*. Civil Európa Egyesület, Budapest, 2010. 43.). Ez a szakirodalom által megkövetelt minőség sajnos a minta szerepre szánt kiterjesztett hatályú kollektív szerződésekből is hiányzik.

2. Pontatlan szabályok, zavaros fogalomhasználat

A papagájklauzulákkal gyakran együtt járó jelenség, hogy bár feltételezhetően a szerződést kötő felek nem kívántak eltérni a jogszabálytól, az átvett szövegek nem pontosak, az idézett törvényi felsorolások hiányosak, vagy átfogalmazás miatt megváltozott a jelentésük. Például, a VKSZ a végkielégítésre jogosító esetek, az ÉÁKSZ pedig az indokolási kötelezettséggel nem járó munkáltatói rendes felmondás eseteinek felsorolásánál pontatlan.²⁶ Tipikus, a jogirodalomban is számos esetben leírt hiba,²⁷ ha egy kollektív szerződés a rendkívüli felmondás eseteit taxatív, és nem példálózva sorolja fel. A négyből három kiterjesztett hatályú kollektív szerződésnél nem világos, hogy a felsorolt esetek csupán példák.²⁸

A pontatlan Mt. idézetekre példa a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás VIKSZ szerinti szabálya, amely a munkaszerződéstől eltérő munkavégzés időbeli kereteinek meghatározása után úgy fogalmaz, hogy: „a munkavállaló munkabére nem lehet kevesebb”.²⁹ A szerződésből idézett mondat az Mt. 83/A. § (5) bekezdése mellett egyrészt felesleges, másrészt pontatlan, hiszen átlagkereset helyett „munkabérről” rendelkezik, és azt sem adja meg, mihez képest nem lehet az kevesebb. Hasonló példa a tartós távollét után visszatérő munkavállaló személyi alapbérének korrekciójára vonatkozó szabály az ÉÁKSZ-ben. Eszerint „a jogi állományból visszaérkezőknek, továbbfoglalkoztatás esetén, a velük azonos munkakörben és gyakorlati idővel rendelkező munkavállalókkal azonos személyi alapbért kell megállapítani”.³⁰ A nyelvhelyességi szempontból is kitekert szabály értelmezhetetlen a „jogi állományból visszaérkezők” fogalmának hiánya miatt. Ráadásul, tartalmilag sem azonos szabályról van szó, mint amit az Mt. 85. §-a előír.³¹ Külön érdekesség, hogy a „továbbfoglalkoztatás esetén” kitétel arra utal, mint ha a munkáltatónak nem lenne kötelessége a távollévő munkavállaló eredeti munkakörben való további foglalkoztatása. Leszögezhetjük, hogy a szerződést kötő felek könnyebbé tették volna a szabállyal érintett felek helyzetét, ha ezt a pontot nem veszik fel a megállapodásba.

Nézzünk egy további konkrét példát az értelmezési kérdést felvető rendelkezésekre! Az építőipari szerződés 48.4. pontja szerint a munkahelyen a munkáltató által szervezett szakmai továbbképzésekre fordított időre távolléti díj jár. Tekintsük át, milyen értelme-

²⁶ Az előbbi nem említi a munkavállaló rendkívüli felmondását (VIKSZ 7.1. pont), az utóbbi szerint a nyugdíjas munkavállaló esetén nem kell indokolni a rendes felmondást, nem zárva ki a rokkantsági nyugdíjban részesülőket (ÉÁKSZ 33.2. pont).

²⁷ Lásd pl. Ungi i.m. 16.

²⁸ VIKSZ 22. §; ÉÁKSZ 39.1. pont, 40.1.; SIKSZ 31. pont.

²⁹ VIKSZ 25. § (2) bek.

³⁰ ÉÁKSZ 69.1. pont.

³¹ A törvény szerint a munkavállaló személyi alapbérét a sorkatonai vagy polgári szolgálat teljesítését, illetve a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, továbbá a közeli hozzátartozó ápolására vagy gondozására biztosított fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztés mértéke az irányadó.

zési problémákat vet fel ez az első ránézésre egyszerű rendelkezés! Először is, a szerződést kötő felek akarata minden bizonnyal nem arra irányult, amire a szabály szigorú értelmezése vezet. Eszerint ugyanis a munkáltató bármilyen szakmai továbbképzést szervez a munkahelyen, legyen az a munkavégzéssel összefüggő vagy nem, kötelező vagy fakultatív, munkaidőn belül vagy azon kívül szervezett, az arra fordított időre távolléti díj jár. Az egyetlen feltétel csupán annyi, hogy a képzést a munkáltató a munkahelyen szervezze. Nyilvánvalóan nem a szabály célja, hogy díjazást biztosítson a heti pihenőnapon a munkahelyen a menedzsment által szervezett önkéntes origami szakkör résztvevői számára. Másrészt, a szabály nem feltétlenül jogszerű. Ha ugyanis a munkavállaló nem a beosztás szerinti munkaidejében vesz részt a munkáltató által szervezett képzésen, úgy az rendkívüli munkavégzésnek minősül, amelyre ennek megfelelően bérpótlék is jár. A távolléti díj fizetésével tehát a munkáltató nem mentesül a képzés idejére fizetendő valamennyi díjazás alól. A szabály eszerint csak azon értelmezés mellett jogszerű, hogy a távolléti díj minden esetben jár a képzés idejére, és az esetleges bérpótlékok ezen felül járnak a munkavállalónak. Ebben az esetben a munkavállaló javára eltérő rendelkezésről van szó.

A zavaros fogalomhasználat szerkezeti pontatlanságokat is okozhat. A sütőipari megállapodás három különböző fejezetbe tagolta szét a megszüntetési szabályokat, e felépítés azonban semmilyen logikát nem követ, a címek pedig megtévesztők. A II. rész II. fejezet a „Munkaviszony megszüntetés”, a III. fejezet a „Felmondás”, a IV. fejezet pedig a „Csoportos létszámcsökkentés” címet viseli. Azonban mindhárom fejezet vegyes, a címhez nem kötődő szabályokat tartalmaz, elsősorban a munkáltató rendes felmondása esetén biztosítva többletvédelmet a munkavállalónak.

A pontatlanságok okozta jogértelmezési, jogalkalmazási nehézségek legsúlyosabban vitán felül a vendéglátóipari szerződés munkaidőre vonatkozó IV. fejezetében jelentkeznek.³² A megállapodás számos rendelkezést tartalmaz e tárgykörben. A szerződést kötő felek azonban csak igen kis részét használják ki az Mt.-től való eltérési lehetőségeknek, ehelyett önálló fogalmakat alkotva, rendkívül zavarosan szabályozzák a kérdést. A szöveg teljesen következetlenül használja a munkarend, munkaidő-beosztás, munkaidő-rendszer, munkaidő-rend, sőt munkaidő-rendi beosztás fogalmakat. Az időmunka helyett külön kifejezést, a szont is bevezeti, teljesen indokolatlanul, mert semmilyen külön szabályt nem kapcsol hozzá.³³ A követhetetlen terminológia okozta problémák a rendkívüli munkavégzés szabályozásában kulminálnak. A szerződés három különálló rendelkezésében háromféle definíciót ad a rendkívüli munkavégzésre, amelyek közül egyik sem esik egybe a törvényi meghatározással.³⁴ E szabályokat összeolvasva, a VIKSZ szerint rendkívüli munkavégzésnek minősül:

- a munkaidő-beosztáson, vagy a munkaidőkereten túli munkavégzés,
- a napi műszakbeosztáson túl elrendelt munkavégzés és a megállapított munkaidőkereten felüli munkavégzés (túlmunka),

³² Korábbi kutatások is megállapították, hogy a vizsgált kollektív szerződések legkaotikusabb része a munkaidő-pihenőidő szabályozása (Ungi i.m. 17.).

³³ VIKSZ 11. § (7) bek.

³⁴ Mt. 126. § (1) bek.

- a pihenőnapokon és a munkaszüneti napon végzett munka,
- a meghatározott helyen és ideig történő készenlét,
- a kiküldetés, kirendelés, rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés.³⁵

További speciális szabályok vonatkoznak a felsorolásban említett egyes esetekre, amelyek részben ellentmondanak. Például, egy későbbi szakaszból megtudjuk, hogy csak a készenlét alatt elrendelt munkavégzésre kell a túlmunka szabályait alkalmazni.³⁶ A felsorolásból jól látható, hogy a szerződés terminológiai alapjai teljesen elcsúsztak a törvényhez képest. Az ebből eredő szabályok megítélése többféle lehet. Egyes, a törvénytől eltérő rendelkezéseket minősíthetünk a munkavállaló javára szolgáló, ezért érvényes kikötésnek. Így például, a VIKSZ hatálya alatt, ha bármely munkavállaló munkaszüneti napon, vagy kiküldetés alapján dolgozik, az automatikusan rendkívüli munkavégzésnek minősül. Más esetekben egyszerűen illogikus a szerződés szabályozása. Ide tartozik, hogy a rendkívüli munkavégzés különböző eseteihez előzetes értesítési határidőket ír elő, általános jelleggel például három napot. Ez jóval nagyobb mértékben csökkenti a munkáltató rugalmas foglalkoztatási lehetőségét, mint növeli az, hogy egyébként évente 300 óra rendkívüli munka is elrendelhető.³⁷ További rendelkezések egyszerűen értelmetlenek.³⁸

Összességében a VIKSZ munkaidőre vonatkozó előírásai nem kifejezetten semmik, de a törvénytől teljesen eltérő, értelmetlen szabályanyagot alkalmazva a hatálya alá tartozó munkáltatónál könnyen alakulhat ki olyan gyakorlat, amely már egyes törvényi részletszabályokkal ellentétes lesz. Ez azonban még a kisebbik rossz. Nagyobb probléma ennél, hogy a megállapodás éppen a gyakorlati szempontból egyik legfontosabb, a törvény alapján leginkább eltérően szabályozható tárgykörben tartalmaz olyan szabályokat, amelyek összességében egyik félnek sem kedveznek, csak megnehezítik a hatályuk alá tartozó, a szerződést betartani igyekvők dolgát. Ez a megállapítás egybecseng azzal a tapasztalattal, hogy a kollektív szerződéseket kötő szociális partnerek még a részletes jogi rendezés melletti szűk szabályozási mozgásteret sem használják ki.³⁹ Azaz, amikor lenne

³⁵ VIKSZ 26. § (11) bek., 27. § (1) bek., 29. § (7) bek.

³⁶ VIKSZ 27. § (11) bek.

³⁷ VIKSZ 27. § (2) bek. és (4) bek. Már az előzetes értesítési határidőkön sem egyszerű eligazodni. Például egy másik szabály szerint ugyanis a munkaidő-beosztástól való eltérést is egy héttel korábban, egy hétre vonatkozóan kell közölni [VIKSZ 26. § (7) bek.]. Ezt különösen az Mt. 119. § (2) bekezdésében foglalt, azonos határidő fényében tarthatjuk értelmezhetőnek.

³⁸ Jó példa erre a VIKSZ 27. § (9) bekezdése: két, vagy több műszakos, folyamatos, vagy folytonos üzemelő egységben (tisztázatlan kifejezés) egyenlőtlen munkaidőrendszerben (ismét egy ismeretlen fogalom) foglalkoztatott munkavállaló munkaszüneti napon végzett munkája, továbbá a heti pihenőnap biztosítása a munkarend, illetve a beosztás szerint alakul.

³⁹ A szakirodalom szerint a magyar munkajog legislatívus és kontraktívus forrásai közötti egyensúly az előbbi javára eltolódott, azaz a munkaviszony jogszabályi rendezésének túlsúlya miatt lényegében nincs is miben megállapodnia a feleknek (lásd pl. Berke *i.m.* 79.; Kiss *i.m.* 33.; Nacsa *i.m.* 37.). Maga az Mt. rendez ugyanis számos olyan részletszabályt, amely sokkal inkább a kollektív alku tárgya lehetne. Kiss György arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkaviszony jogi úton és a felek megállapodásai által történő szabályozása nem alternatívái egymásnak, hanem a két technika egyensúlya szükséges. Ez a magyar munkajogban sajnálatosan eltolódott azzal, hogy a kollektív megállapodások csekély jelentőségét a jogalkotó minőségleg eltérő megoldással, az Mt. rendelkezéseinek bővítésével igyekezett pótolni.

mód a törvénytől való eltérésre – akár a munkavállaló hátrányára is –, vagy indokolt lenne a törvényi szabályok kiegészítése, akkor sem élnek a lehetőséggel.⁴⁰

3. Alkalmazhatatlan, célszerűtlen szabályok

A szabályok egy bizonyos csoportja nem ütközik ugyan jogszabályba, de valamilyen okból – pl. zavaros vagy önellentmondó megfogalmazása miatt – szinte alkalmazhatatlan, vagy a törvényi előírásokkal egybevetve értelmetlen. Lássunk ezekre pár példát!

A VKSZ és a VIKSZ által is tartalmazott előírás szerint „írásba kell foglalni minden olyan munkavégzés elrendelését, amelyért anyagi juttatásban állapodnak meg, vagy amelyért a munkáltató rendkívüli díjazást, illetőleg juttatást ígér, ha ezt a díjazást a Kollektív Szerződés nem tartalmazza.”⁴¹ A szabály tartalmatlan, hiszen a munkaviszonyban mindig ellenérték fejében történik a munkavégzés, a munkáltató nem állapodhat meg a munkavállalóval olyan munka elvégzésében, amelyért nem ad anyagi ellenértéket. Sőt maga a törvény meg is határozza, hogy azért milyen juttatás jár (pl. személyi alaphér, megfelelő pótlékaival). Olyan téves jogértelmezés tűnik fel az idézett rendelkezés mögött, amely szerint a munkáltató külön díjazás nélkül is elrendelhetne munkavégzést.

Különösen sok az ellentmondó, alkalmazhatatlan szabály a munkaidőkeret kapcsán. Példaként érdemes szó szerint idézni az energiaipari szerződés rendelkezését a munkaidőkeret tartamáról: „Munkaidőkeret alkalmazása esetén – a helyi KSZ eltérő rendelkezése hiányában, továbbá az éves munkaidőrendben foglalkoztatottak kivételével – a munkarend szerint munkaidőnek 6 hónap átlagában kell a teljes munkaidőnek megfelelnie. 6 hónapos munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi munkarend szerinti munkaidő – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – egyetlen hónapban sem haladhatja meg a 200 órát. Azokat a szakterületeket és/vagy munkaköröket, ahol a munkaidőkeret 4 hónapnál hosszabb időtartamra is megállapítható, a helyi KSZ-ben meg kell határozni.”⁴² A szabály többszörösen is ellentmond saját magának. Úgy tűnik, a hat hónapos munkaidőkeretet tekinti főszabálynak, azzal, hogy ekkor sem osztható be egy hónapra 200 óránál több munkavégzés. Ehhez képest azonban a második mondat kifejezetten a helyi megállapodások körébe utalja a négy hónapnál hosszabb munkaidőkeret alkalmazási lehetőségének meghatározását. Másfelől, az első mondat közbevetése éves keretről is említést tesz. Nincs tehát egyértelmű felhatalmazás a munkaidőkeret hossza vonatkozásában.⁴³

Célszerűtlen, zavaros a VIKSZ felmondására vonatkozó szabály. Eszerint a felmondást bármelyik Szerződő Fél az indokok megjelölése mellett írásban kezdeményezheti.

⁴⁰ Nacsa Beáta szerint mindaddig felesleges a munkajogi szabályozás további rugalmasabbá tétele, amíg a most adott lehetőségekkel sem élnek a munkáltatók (Nacsa *i.m.* 29.).

⁴¹ VKSZ VII. fejezet 2.1. és VIKSZ 16. § (1) bek.

⁴² VKSZ VIII. fejezet 1.2. pont.

⁴³ Hasonlóan zavaros az ÉÁKSZ rendelkezése: a munkaidőkeret egy évben, 6 hónap időtartamig, ezen belül egy vagy több részletben is megállapítható (52.2.2. pont). Eszerint a munkaidőkeret maximuma 6 hónap, vagy egy évben legfeljebb 6 hónapig lehet munkaidőkeretben dolgozni?

A felmondási idő legalább 6 hónap és a december 31. napjára hatályos.⁴⁴ Eszerint a felmondási idő közel 18 hónap is lehet, ha a felmondás közlésére július 1-jén kerül sor, mivel így csak a következő év december 31-re lesz meg a legalább 6 hónapos és az év végével letelő felmondási idő.

4. Semmis kikötések

A kiterjesztési aktusban megvalósuló állami kontrollra tekintettel különösen aggályos, hogy szép számmal találunk semmis – jogszabályba ütköző – kikötéseket a kiterjesztett hatályú megállapodásokban. Az alábbiakban azokat a példákat emeljük ki, amelyeket gyakorlati szempontból különösen aggályosnak tartunk.

Már a szerződések hatályára vonatkozó rendelkezéseknél is találunk erre példát. A munkáltatói jogutódlásra különös figyelmet fordító VIKSZ szerint hatálya kiterjed a szerződést elfogadó munkaadói érdekképviseltekhez tartozó gazdálkodó szervezeteknél és jogutódainál munkaviszonyban lévő valamennyi munkavállalóra.⁴⁵ Az Mt. részletes szabályokat tartalmaz arra, hogy a jogutód munkáltatóra milyen esetekben és feltételekkel alkalmazható a jogelőd kollektív szerződése.⁴⁶ E kögens rendelkezéseket a VIKSZ nem írhatja felül, így például a jogutód munkáltató egy éven túl nem köteles betartani a VIKSZ szabályait. Hasonlóan, nyilvánvalóan semmis az ÉÁKSZ kikötése, amely szerint hatálya kiterjed a kirendelés alapján más munkáltatónál dolgozó munkavállalókra is.⁴⁷ Az Mt. ezzel ellentétes szabálya szerint a kirendelt munkavállalóra a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre és pihenőidőre, valamint – ha a munkavállalóra kedvezőbb – a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.⁴⁸

Különösen érdekes, hogy miközben az ÉÁKSZ személyi hatálya – a törvénynek megfelelően – kiterjed a szerződést megkötő munkáltatói érdekképviselőre tartozó, az 1. számú mellékletében felsorolt munkáltatókra és azok munkavállalóira, meghatározza ún. „működési érvényességét” is. Ez valójában azt jelenti, hogy a szerződés csak a személyi hatálya alá tartozó munkáltatók 2. számú mellékletben felsorolt – TEÁOR számok alapján meghatározott – tevékenységére terjed ki.⁴⁹ Ez a rendelkezés az ágazati kollektív szerződések hatályával kapcsolatos fontos dilemmára mutat rá. Kérdés ugyanis, hogy mi alapján határozzuk meg, hogy egy adott munkáltató a szerződéssel érintett ágazatban működik-e?

A kiterjesztett hatályú kollektív szerződések esetében az érintett ágazatot a kiterjesztő határozat a TEÁOR számok megjelölésével határozta meg. Az eddigi gyakorlat alap-

⁴⁴ VIKSZ 6. § (3) bek.

⁴⁵ VIKSZ 2. § (2) bek.

⁴⁶ Mt. 40/A. §.

⁴⁷ ÉÁKSZ 2.2., 2.3. pont.

⁴⁸ Mt. 106. § (5) bek.

⁴⁹ ÉÁKSZ 8.1. pont.

ján azoknak a munkáltatóknak kellett alkalmazni az adott kollektív szerződést, akik főtevékenységüket az adott (TEÁOR szerinti) ágazatban végzik. Ez viszont felveti azt a kérdést, hogy ha a munkáltató megváltoztatja főtevékenységét, úgy kikerül-e a szerződés hatálya alól? A kérdés így is feltehető: a kiterjesztett hatályú megállapodás hatálya alá tartozik-e az a munkáltató, amelynek más (al)ágazatba tartozik a főtevékenysége, de részben az adott ágazatba tartozó tevékenységet is végez?

Ha elfogadjuk, hogy az adott tevékenység körében foglalkoztatott munkavállalókra akkor is alkalmazni kell a kiterjesztett hatályú kollektív szerződést, ha egyébként a munkáltató főtevékenysége alapján más ágazatba tartozik, úgy sérül az az elv, hogy egy munkáltatónál csak egy (azonos szintű) kollektív szerződés lehet [Mt. 33. § (1) bek.]. Ellentmondásba kerülünk azzal a szabállyal is, hogy a munkáltató által kötött kollektív szerződést valamennyi munkavállalójára alkalmazni kell (Mt. 36. §).

Ha viszont ennek ellenkezőjét tekintjük helyesnek, úgy a munkáltató kibújhat a kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alól a főtevékenysége megfelelő meghatározásával (megváltoztatásával). Ugyanígy, a megállapodás a kiterjesztés ellenére sem fog minden olyan munkáltatóra vonatkozni, aki ténylegesen az adott ágazatban (is) tevékenykedik. Éppen ez a dilemma merült fel a sütőipari megállapodásnál. A főtevékenység alapján ugyanis nem esnek a szerződés hatálya alá a bevásárlóközpontokban működő pékségek, e munkáltatók főtevékenysége ugyanis a kereskedelem. Éppen ezért viszont csorbult a szerződés versenyfeltételeket egységesítő hatása.⁵⁰ Hasonló problémát vet fel például a VIKSZ kapcsán, ha egy ingatlankezelés főtevékenységű munkáltató üzemeltet egy szállodát.

Összességében bármilyen ellentmondásos is legyen ez a gyakorlat, a kiterjesztett ágazati kollektív szerződéseket azoknak a munkáltatóknak kell alkalmaznia, akik a kiterjesztő határozatban megjelölt TEÁOR ágazatban folytatják főtevékenységüket, de nem csak azon munkavállalókra, akik e tevékenység végzésében működnek közre. Az ÉÁKSZ személyi hatályát szűkítő „működési érvényesség” meghatározása tehát semmis.

A munkaviszony megszüntetése körében a megszüntető nyilatkozatok időbeli hatálya kapcsán kell kiemelni két jogellenes rendelkezést. A VIKSZ szerint rendes felmondás esetén a felmondási idő kezdődhet a felmondólevélben rögzített, a közléshez képest későbbi napon is.⁵¹ Megítélésünk szerint a felmondás közlésének egyik eltérést nem engedő jogkövetkezménye a felmondási idő elkezdődése. Az ettől eltérő értelmezés alapján a felmondási idő korlátozás nélkül meghosszabbítható lenne, ami a munkavállaló hátrányára való eltérés is lehet. A másik példa: az ÉÁKSZ úgy rendelkezik, hogy a rendkívüli felmondásról szóló nyilatkozatban meg kell jelölni azt a napot, amelytől kezdődően a munkaviszony megszűnik.⁵² Ez arra téves következtetésre vezethet, mintha a

⁵⁰ Fodor–Nacsá–Neumann *i.m.* 86–87.

⁵¹ VIKSZ 20. § (3) bek.

⁵² ÉÁKSZ 38.4. pont.

rendkívüli felmondás nem azonnali hatállyal szüntetné meg a jogviszonyt. A munkaviszony megszűnéseként tehát csak a rendkívüli felmondás közlésének napja jelölhető meg jogszerűen.

Az ÉÁKSZ egyaránt szolgál példával a diszpozitív és kógens szabályok elhatárolásával kapcsolatos problémákra és arra, vajon milyen eltérést tekinthetünk a munkavállaló javára szólónak. Az első eset kapcsán: egyik rendelkezése a határozott idejű munkaviszony időtartamát 3 évben korlátozza.⁵³ Kérdéses, hogy az 5 éves felső határt meghatározó Mt. szabály kógens-e,⁵⁴ illetve ha nem, úgy a maximum csökkentését lehet-e a munkavállaló javára szóló eltérésnek tekinteni. Megítélésünk szerint a szabály eltérést nem engedő. Bizonyítja ezt az is, hogy esetenként változhat, hogy az 5 évtől eltérő szabály a munkavállaló javára szolgál-e. A másik kérdéses eset: a szerződés úgy fogalmaz, hogy „az építőipari tevékenység jellegéből adódóan” a munkahelyet változó munkahelynek kell tekinteni.⁵⁵ A változó munkavégzési hely véleményünk szerint hátrányosabb a munkavállalók számára, ezért ezt az ágazatban dolgozó valamennyi munkavállaló vonatkozásában a kollektív szerződés nem kötheti ki.

Hasonló dilemmákat vet fel az a szabály, amely szerint a szakszervezet elállhat az Mt. 28. § alapján a tisztségviselőt megillető munkajogi védelem érvényesítésétől, ha ezért cserébe a munkáltató 1-2 havi többlet-végkielégítést fizet. A meglehetősen bonyolult megfogalmazású szabály így hangzik: „Amennyiben az Mt. által biztosított munkajogi védelem érvényesítése a munkaviszony fenntartása szempontjából nem járt eredménnyel, az érdekképviselői, érdekvédelmi szervezet a munkavállaló kérésére az őt megillető védelem érvényesítésétől elállhat. Ennek feltétele, hogy a munkáltató, a munkavállaló és az őt képviselő szervezet a foglalkoztatási védelemről való lemondás fejében, a munkavállaló javára egyedi elbírálás alapján, további 1-2 hónapig terjedő végkielégítés kifizetéséről megállapodjanak.”⁵⁶ A nehezen értelmezhető szabály vélhetőleg arra vonatkozik, hogy ha a munkáltatói rendes felmondással fenyegetett tisztségviselő kéri, a felettes szakszervezeti szerv eltekinthet a munkaviszony megszüntetéséhez szükséges hozzájárulása megtagadásától, ha ezért cserébe a munkáltató többlet végkielégítés fizetését vállalja. Ehhez képest furcsa, hogy a szabály szerint erre a megállapodásra csak akkor kerülhet sor, ha a védelem érvényesítése nem járt eredménnyel, azaz a szakszervezet hozzájárulását alapos okkal nem tudja megtagadni. Ilyenkor viszont a munkáltató miért kötne olyan megállapodást, amely számára többletkötelezettséggel jár. A szabály ezen felül egy olyan gyakorlatnak is teret enged, amely nem feltétlenül méltányolható. Ha ugyanis a szakszervezetnek nincs lehetősége a törvény szerint megtagadni a hozzájárulást a tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetéséhez, akkor a hozzájárulást köteles megadni,

⁵³ ÉÁKSZ 26.1. pont. Figyelmet érdemel, hogy a szerződés szövege szerint ebbe a három évbe – korlátozás nélkül – az újabb munkaviszony létesítését is bele kell érteni. Eszerint akkor is egybe kellene számítani az azonos felek között létrejött határozott idejű munkaviszonyok időtartamát, ha azok között fél évnél hosszabb idő telik el. Feltehetően nem ez volt a szerződést kötő felek akarata, csupán pontatlan megfogalmazásról van szó.

⁵⁴ Mt. 79. § (5) bek.

⁵⁵ ÉÁKSZ 25.1. pont.

⁵⁶ ÉÁKSZ 37.3. pont.

amennyiben a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás követelményei szerint jár el, amely egyébként a törvény alapján kötelezettsége. Ehhez képest az, hogy a jog által megkövetelt magatartás tanúsításának feltételeként ellenértéket kötnek ki, álláspontunk szerint megvalósítja a jogszabályba ütközést, hiszen az Mt. nem ad lehetőséget arra, hogy az alapvető szabályaitól megállapodásban el lehessen térni.

A pontatlan, hiányos szabályozás és a semmisség kapcsolatáról már szoltunk. Ez a hiba egyértelműen semmisséghez vezet az egyéb hátrányos jogkövetkezmények, illetve a közvetlen kártérítési határozat nem kellően részletes rendezése esetén. E tárgyörökben ugyanis a törvényi felhatalmazás kimondottan csak azzal a feltétellel él, hogy a kollektív szerződés az eljárási szabályokat is meghatározza.⁵⁷ Az ÉÁKSZ és a SIKSZ ennek a feltételnek az Mt. 109. §-a kapcsán nem tesz megfelelően eleget. Különösen hiányzik az alkalmazható szankciók meghatározása.⁵⁸ Nyilvánvalóan semmis továbbá a közvetlen kártérítési határozat megtámadására a törvényi 30 nap helyett csupán 15 napos keresetindítási határidőt előíró szabály.⁵⁹

Jogellenes a szabadság kiadásának szabályozása az ÉÁKSZ-ben. A szerződés a munkáltatónak „termelési gazdálkodási érdekből”, 10 nap alapszabadság és a pótszabadságok kivételével lehetővé teszi a szabadság megosztott kiadását. Az így kiadott szabadságról a munkavállalót legalább 5 munkanappal előre írásban tájékoztatni kell, bizonyos esetekben azonban „a szabadság kiadás elrendelése a következő munkanaptól hatályos”.⁶⁰ Az Mt. ezzel ellentétben úgy rendelkezik, hogy a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni, a szabadság kiadásának időpontját pedig – kivételt nem ismerő szabály alapján – legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell.⁶¹ Az ÉÁKSZ ettől eltérő rendelkezései semmiek. Hozzátehetjük, hogy a rendkívül rövid, 1-5 napos előzetes értesítés egyenesen alkotmányosértő. Elegendő a 67/2009. (VI. 19.) számú AB határozatra utalni, amely a kölcsönzött munkavállalók vonatkozásában állapította meg, hogy a rendes szabadsághoz való jog alkotmányellenes korlátozásának minősül, ha arról a munkavállalót – a munkaviszony időtartamától függetlenül – elegendő 3 nappal korábban tájékoztatni.

A jogirodalomban részletesen elemzett jogellenes gyakorlatot foglal előírásai közé az ÉÁKSZ a munkaruha kapcsán. A megállapodás szerint a kilépő munkavállaló a kihordásra átvett munkaruha ellenértékét – a hátralévő kihordási idővel arányos kiskereskedelmi

⁵⁷ Mt. 109. § (1) bek., 173. § (2) bek.

⁵⁸ ÉÁKSZ 41. pont., SIKSZ 33. pont. Kiemelendő a SIKSZ szabálya arra, hogy mikor kerülhet sor egyéb hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására. Eszerint a munkáltató a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt alkalmazhat azokban az esetekben, melyek egyébként a rendkívüli felmondásra is okot adnának, súlyuk azonban ténylegesen, vagy a munkáltató mérlegelése alapján nem indokolják a rendkívüli felmondást (SIKSZ 32. pont). Ez felesleges leegyszerűsítése az Mt. 109. § (1) bekezdésének. Az egyéb hátrányos jogkövetkezmények, illetve a közvetlen kártérítési határozat kiszabásának részletes eljárási szabályainak hiányát állapították meg korábbi kutatások is (Ungi *i.m.* 20.).

⁵⁹ ÉÁKSZ 82.8. pont., Mt. 202. § (1) bek. e) pont.

⁶⁰ ÉÁKSZ 59.1. pont.

⁶¹ Mt. 134. § (4-5) bek.

arat – megtéríteni tartozik.⁶² Ez a munkavállaló adásvételre való kötelezését jelenti, ami a szerződési szabadság elvébe ütközik. A munkáltatónak csak arra van lehetősége, hogy természetben követelje vissza az átadott munkaruhát, és legfeljebb lehetőségként ajánlhatja fel, hogy a munkavállaló azt megvásárolhatja. Szintén többször pellengérré állított rossz gyakorlatot tartalmaz a távolléttel töltött idő munkaidőkeretben történő elszámolására vonatkozó rendelkezés. Eszerint a munkavállalók egész napos fizetett távolléteit napi 8 órával, míg erre az időszakra eső munkaszüneti napokat a munkarendben az adott napra megtervezett munkaidőnek megfelelően kell elszámolni.⁶³ A törvény alapján a távollétek elszámolásánál két lehetőség van: az adott időtartamot figyelmen kívül kell hagyni, vagy az erre eső napokat a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.⁶⁴ A nem napi 8 órás munkaidőben dolgozó munkavállalók szempontjából tehát a szabály első fele kifogásolható, illetve a hosszabb teljes munkaidőben dolgozók számára kedvezőtlen eltérést jelent, és mint ilyen semmis. A munkaszüneti napok elszámolása viszont egyértelműen jogszabálysértő, hiszen – mint arra a Legfelsőbb Bíróság is rámutatott egy közelmúltbeli ítéletében – a szabály alkalmazásában nem lehet a beosztás szerinti munkaidőt figyelembe venni.⁶⁵ Hasonlóan kirívóan téves szabály a VIKSZ mellékletében elhelyezett munkaszerződés-minta azon fordulata, amely szerint a munkáltató jogosult egyoldalúan módosítani a munkaszerződést a munkavállaló javára, béremelés esetén.⁶⁶

Végezetül egy utolsó példát kiragadva, az ÉÁKSZ a kártérítés körében úgy rendelkezik, hogy ha a munkáltató elismeri a kártérítési felelősségét, úgy az elismert kártérítési összeget egy összegben, a következő bérfizetési napon köteles kifizetni.⁶⁷ Ezzel szemben a kártérítési igény a kár bekövetkezésekor válik esedékessé. Álláspontunk szerint jogszerűen nem késleltetheti a munkáltató a teljesítési kötelezettségét a következő bérfizetési napig. Emellett téves a szabály elvi kiindulópontja, hiszen a kártérítés nem munkabér.

III. A helyi kollektív szerződésekhez való tisztázatlan viszony

A kollektív szerződések egymáshoz való viszonyával kapcsolatos, fent kifejtett elvi háttér egyáltalán nem tükröződik a kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződésekben.⁶⁸ A megállapodások mintegy végrehajtási rendeletként tekintenek a helyi szintű kollektív szerződésekre, és szinte minden szabályozási tárgykör kapcsán tartalmaznak utalást arra, mi az, amitől helyi szinten el lehet térni, vagy mit lehet, sőt kell helyi szinten szabályoz-

⁶² ÉÁKSZ 79.6. pont.

⁶³ ÉÁKSZ 53.3. pont.

⁶⁴ Mt. 118/A. § (5) bek.

⁶⁵ BH2010. 223.

⁶⁶ VIKSZ 4. sz. melléklet.

⁶⁷ ÉÁKSZ 84.7. pont.

⁶⁸ Magát az elvet egyébként a SIKSZ deklarálja záró rendelkezéseiben, ám igen sajátosan: „A helyi kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben a jelen Szerződés előírásainál csak a munkavállalóra néve azonos vagy kedvezőbb feltételekre lehet megállapodást kötni.” (82. pont). Az „azonos” feltételekre való utalás mintegy felhívás újabb papagájklauzulák gyártására.

ni. Az alábbiakban ezeket az anomáliákat foglaljuk össze, konkrét példákat is kiemelve.

1. A helyi kollektív szerződések tartalmának meghatározása

A helyi szintű kollektív szerződésekre való utalás egyik fajtája az alacsonyabb szintű megállapodás kötelező tartalmát írja elő. Például a VKSZ szerint a készenléti jellegű munkaköröket, a bányászati hűségjutalom szabályait, a VIKSZ szerint a pótszabadságra jogosító munkaköröket és mértékét, valamint a 13. havi bér szabályait kell meghatározni a helyi kollektív szerződésben.⁶⁹ E kikötések nem teremthetnek megállapodási kötelezettséget a helyi szinten szerződést kötő felek számára. Egrészt, ez a kollektív alku szabadságát korlátozná, ami még egy magasabb szintű megállapodásban sem engedhető meg. Másrészt, a kiterjesztett hatályú kollektív szerződések hatálya nem terjed ki az ágazatban működő szakszervezetekre, így nem lehetnek címzettjei e kötelezettségnek. Nyilvánvalóan nem érinti a helyi szinten megkötött megállapodás érvényességét, ha az ilyen módon tárgykörébe utalt kérdésekről nem rendelkezik. Ugyanezen okból nincs kötelező ereje az ÉÁKSZ azon kikötésének sem, amely szerint: „ha az ÉÁKSZ szövege valamely kérdés szabályozását a helyi KSZ hatáskörébe utalja, úgy a helyi, hatályos szabályozások felülvizsgálatát [...] hat hónapon belül el kell végezni”.⁷⁰

A helyi megállapodásokra való utalások leggyakrabban azok tartalmára tesznek javaslatokat. Például, a VIKSZ szerint a munkahelyi kollektív szerződésben lehet meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre a munkavállalót változó helyre alkalmazták, illetve ott célszerű felsorolni a pályázat útján betöltendő munkaköröket és a pályázati eljárás rendjét.⁷¹ A béren kívüli juttatások körében a megállapodások szinte minden érdemi kérdés rendezését a helyi szintre utalják. Ezek a szabályok feleslegesek, hiszen a helyi kollektív alku tárgykörét nem szűkítik és nem tágítják, legfeljebb kijelölik annak ajánlott tartalmát.⁷² Ez viszont nem tartozik egy kollektív szerződés tartalmába, hiszen normatív ereje nincsen. Ehelyett külön dokumentumban, vagy a megállapodáshoz fűzött mellékletben lenne helye a helyi szintű megállapodások tartalmára vonatkozó javaslatok összefoglalásának. Végül meg kell jegyezni, hogy a javasolt tartalomra való utalások olykor megtévesztően azt sugallják, hogy a munkavállaló hátrányára való eltérés is lehetséges.⁷³

⁶⁹ VKSZ VIII. fejezet 1.1. pont és IX. fejezet 6.3. pont; VIKSZ 28. § (3) bek., 30. § (2) bek.

⁷⁰ ÉÁKSZ 7.1. pont.

⁷¹ VIKSZ 17. § (10) bek.

⁷² Jó példa a tartalmi ürességre az ÉÁKSZ „A munkáltató által okozott károk” cím alatti egyetlen szabálya, amely szerint a munkáltató kártérítési felelősségét helyi kollektív szerződésben kell szabályozni (83.1. pont). Már az is elgondolkodtató, vajon e tárgykörben egyáltalán miről lehet kollektív tárgyalást folytatni.

⁷³ Lásd például a VKSZ 13. havi fizetésről rendelkező részét, amely szerint annak számítási alapja a munkavállaló személyi alapbére, és a november havi bérrel együtt kell kifizetni. Ettől eltérő fizetési feltételekben (akár kedvezőtlenebbekben?) a helyi kollektív szerződésben lehet megállapodni (IX. fejezet 6.1. pont). Kimondottan negatív eltérésre hatalmaz fel a X. fejezet 2.2.2. pontja, amely szerint a szociális juttatások átlagértékének megállapítása során a munkaviszonyban állók átlagos létszámánál szűkebb kör is figyelembe vehető (ekkor csak e kör részesül juttatásokban?).

2. Hiányzó normatív tartalom

Mind a négy kollektív szerződésben található olyan kikötések, amelyek csak ajánlás jelleggel, érdemi tartalom nélkül deklarálnak célszerű, vagy elvárt magatartást. Különösen jellemző ez a munka díjazása, ezen belül is az egyéb béren kívüli juttatások kapcsán. Például, a VIKSZ mintegy két és fél oldalon keresztül ismerteti az „ajánlott”, „javasolt” bérpótlékokat, a bérkötség terhére fizetett ösztönzőket, illetve a béren kívüli jóléti és szociális juttatásokat. Érdemi rendelkezések helyett azonban csak megengedő („adható”, „a juttatások lehetnek”) szabályokat, deklarációkat⁷⁴ és a helyi kollektív alku tárgykörébe utaló szabályokat találunk.⁷⁵

Ezek a puha szabályok álláspontunk szerint arról árulkodnak, hogy az adott kérdésben a tárgyaló felek nem tudtak, vagy nem akartak megállapodni, a téma jelentősége okán mégsem akarták kihagyni a szerződésből. E szövegrészekre viszont utóbb sem a szerződő felek, sem a szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók, munkáltatók nem alapíthatnak semmilyen jogot. A „minden kaput nyitva hagyunk” jellegű rendelkezések az alacsonyabb szintű kollektív tárgyalások résztvevői számára nem adnak municiót az alkuhoz, sőt lényegében rájuk hárítják át a megállapodás felelősségét.

Hasonló problémát vetnek fel az ágazati kollektív szerződésekben azok az utaló szabályok, amelyek a helyi szintű megállapodásokat hívják fel. Például, a VKSZ a megszakítás nélküli munkarendben dolgozók számára egységesen 45%-os műszakpótlék átalányt ír elő. Hozzáteszi azonban, hogy ha a munkavállaló nem műszakpótlék átalányt kap, megilleti őt a helyi kollektív szerződés szerinti délutáni és éjszakai pótlék.⁷⁶ Ha az adott munkáltatónál nincs helyi szintű megállapodás, úgy ez az utaló szabály üres. E mondat teljesen felesleges, hiszen a 45%-os pótlékátalánynál kedvezőbb szabályt külön utalás nélkül is tartalmazhat a helyi megállapodás, ha pedig ilyen nincs, úgy a VKSZ és az Mt. szabályai alkalmazandóak.

3. A helyi kollektív szerződés feltételes normatartalma

A fentiekhez képest speciális szabályként jelennek meg azok a rendelkezések, amelyek konkrét normatartalmat az egyéni munkaviszonyra ugyan nem állapítanak meg, de bizonyos szabályokat feltételes jelleggel meghatároznak a helyi kollektív szerződések számára. E szabályok alkalmazásának feltétele, hogy helyi kollektív szerződésben is rendelkezzenek arról a felek.

Ebben az esetben az ágazati kollektív szerződés tehát közvetlenül nem rendezi a munkajogi normát, azonban a helyi kollektív szerződés számára a munkavállaló részére hátrányos irányban történő eltérés esetére határt szab. Ilyen rendelkezés található a

⁷⁴ Például: „A Szerződő Felek célul tűzik ki, hogy a béren kívüli jóléti és szociális juttatások ne csökkenjenek, a lehetőségekhez képest növekedjenek, általában is törekednek a szerzett jogok megőrzésére, illetőleg azokat tiszteletben tartják.” [VIKSZ 31. § (1) bek.].

⁷⁵ VIKSZ 29. § (5) bek., 30–31. §.

⁷⁶ VKSZ IX. fejezet 2.1.2. c) pont.

VIKSZ szabályai között, amely szerint „a napi pihenőidő 11 óra, ami csak a munkahelyi kollektív szerződésben rögzített munkakörök esetében csökkenhet legfeljebb 9 órára”.⁷⁷ Azaz a VIKSZ maga nem csökkenti a napi pihenőidőt, de korlátot szab a helyi kollektív szerződés számára a csökkentésre vonatkozóan.

Ki kell emelni, hogy ezeknek a szabályoknak az Mt. jelenlegi rendelkezései szerint nem lenne létjogosultságuk, mivel a kollektív szerződés tárgya szerint nem öleli fel a munkaviszonyra vonatkozó szabályok tartalmának meghatározását. Ugyanakkor ez a típusú kikötés bizonyosan nem okoz érdeksérelmet sem a munkáltatók, sem a munkavállalók oldalán, így érdemes lehet a jövőbeni jogalkotás során teret engedni neki.

4. A kollektív szerződések tárgyába nem tartozó kérdések rendezése

A helyi kollektív szerződésekhez, illetve a munkaszerződésekhez való viszonyon túl további problémát jelent, hogy az ágazati kollektív szerződések túlnyúlnak az Mt. által megszabott tárgyi hatályon,⁷⁸ és olyan kérdéseket rendeznek, amelyek eleve nem tartozhatnak a kollektív szerződések szabályozási körébe.⁷⁹ Ezek a rendelkezések, mint jogszabályba ütközők, semmissek. Ilyen szabályozási kísérletek sok területen megjelennek, de legtípusosabban az üzemi tanácsot, illetve a munkáltató egyéb, főként munkavégzésre irányuló szerződéseit célozzák; megtalálható ugyanakkor a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó szabály is közöttük.

A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozóan az építőipari szerződés például több szabályt is tartalmaz, amelyek a kölcsönzött munkavállalókkal való további jogviszony-létesítést, illetve a szabadság kiadásának szabályait érintik.⁸⁰ Ezekkel a rendelkezésekkel az ÉÁKSZ olyan jogviszonyok normatív tartalmát kívánja rendezni, amelyek alapvetően kívül esnek a kollektív szerződés tárgykörén, hiszen nem szabályozhatja sem a munkaerő-kölcsönzési szerződést, amely a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi megállapodás, sem azt, hogy a munkáltató kivel és milyen további munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít.

⁷⁷ VIKSZ 26. § (12) bek.

⁷⁸ Mt. 30. §

⁷⁹ Érdemes megjegyezni, hogy a SIKSZ és az ÉÁKSZ esetén nem világos a kötelmi és a normatív rész elhatárolása sem. A bértárgyalásokra vonatkozó rész ugyanis a munka díjazásával kapcsolatos rendelkezések közé került. A logikai zavar mellett ennek azért is jelentősége van, mert a szerződések kötelmi része nem került kiterjesztésre, de a béralkut is tárgyaló díjazási szabályok igen (lásd SIKSZ 48. pont, ÉÁKSZ 62–63. pont). Ugyanez a probléma merül fel a VIKSZ esetén. A III. rész V. és VI. fejezete ugyanis lényegében a kötelmi részhez tartozó kérdéseket tárgyal (tárgyi feltételek biztosítása, tájékoztatás, munkaidő-kezdésmény, pénzügyi támogatás, együttműködés foglalkoztatási kérdésekben), de már a munkaviszony tartalmi kérdéseire vonatkozó III. részben. A szerkezeti hiba mellett itt is gondot okoz, hogy a III. rész egészének hatálya kiterjesztésre került, így köztük néhány kötelmi részre tartozó szabály is. A III. rész „A munkáltató által a munkavállalóknak és a szakszervezeteiknek biztosítandó többletjogosultságok” címet viseli, amely jól láthatóan összemossa a kötelmi és normatív részeket, emellett téves, hiszen a megállapodás – bár túlnyomó részt kedvezőbb feltételeket tartalmaz – a munkavállalók hátrányára is eltér a törvénytől (lásd a rendkívüli munkavégzés éves korlátjának 300 órára emelését a VIII. fejezet 2.2. pontban).

⁸⁰ ÉÁKSZ 28.4. pont, 57.6. pont.

Ugyancsak az ÉÁKSZ mondja ki, hogy a „szakszervezeti tisztviselők számát illetően a felek a foglalkoztatott, munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok 5%-át tekintik irányadónak.” Ez szintén a kollektív szerződések tárgykörén túlmutató, a szakszervezet, mint társadalmi szervezet belső szabályozási hatáskörébe tartozó kérdés, amelyet a bírói gyakorlat is teljesen autonómként kezel.⁸¹

Szinte minden ágazati kollektív szerződés törekszik arra, hogy a jóléti juttatásokkal kapcsolatban a szakszervezetek részére is biztosítsák az üzemi tanácsot megillető jogokat.⁸² Ugyan az üzemi tanácsi jogok el nem vonhatóak, illetve azok érvényesítése érdekében a szakszervezet – vagy más – az üzemi tanács helyett nem léphet fel,⁸³ de nincs kizáró szabály arra vonatkozóan, hogy plusz jogosultságokat a szakszervezet a munkáltatóval történő megállapodás alapján ne szerezhessen. Ezen plusz jogosultságoknak ugyanakkor a felek közötti kapcsolatrendszer keretei között kell maradnia, azaz harmadik személyekre vonatkozóan nem tartalmazhat semmilyen előírást vagy jogkövetkezményt. Ugyanígy, a kollektív szerződés nem térhet el az Mt. második részében foglalt szabályoktól, mivel azt a törvény kifejezetten tiltja.⁸⁴ Mindezek okán álláspontunk szerint azok a kikötések, amelyek együttdöntési jogot adnak a szakszervezetnek bizonyos kérdésekben, nem értelmezhetők az üzemi tanács együttdöntési jogával egyenlő értékűként, és a munkáltató és harmadik személyek közötti szerződések érvénytelenségéhez nem vezethetnek

A VIKSZ e mellett sajátosan bővítené is az üzemi tanács jogkörét; a jóléti és szociális juttatások körében ugyanis a helyi kollektív szerződésben történő rendelkezést az üzemi tanács egyetértéséhez köti.⁸⁵ Ehhez némileg hasonlóan a SIKSZ is külön megállapodás megkötését írja elő az üdültetés egyes eseteiben.⁸⁶ A fentiek okán ezek a rendelkezések sem tekinthetők érvényesnek.

IV. Összegzés

A négy kiterjesztett hatályú kollektív szerződés normatani elemzése alapján látható, hogy nem felelnek meg azoknak az elvárásoknak, amelyeket kiemelt szerepük megkövetel. A jogszabályokhoz, illetve az alacsonyabb szintű kollektív szerződésekhez való viszonyban felmerülő aggályok jelentősége nem pusztán az, hogy egyes szerződéses kikötések jogellenességük okán semmivé lesznek. Súlyosabb probléma, hogy a zavaros, célszerűtlen, vagy a törvénnyel összeolvasva alkalmazhatatlan kollektív szerződések nem hogy megkönnyítenék, vagy az adott ágazat specialitásaihoz igazítanák a munkajogi szabályozást, hanem éppen megnehezítik a szabályaikat alkalmazó munkáltatók, munkaválla-

⁸¹ BH2005. 119, EBH2005. 1336

⁸² VIKSZ 31. § (2) bek., SIKSZ 50. pont, VKSZ X. fejezet 5. pont.

⁸³ EBH 2000. 351, EBH 2000. 352.

⁸⁴ Mt. 13. § (2) bek.

⁸⁵ VIKSZ 31. § (5) bek.

⁸⁶ SIKSZ 50. pont.

lók és érdekképviselőiké dolgát. Emellett a semmis, vagy érdemi normatív tartalommal nem bíró kikötéseket nagy számban tartalmazó megállapodások létrehozása lényegében az alkuban részt vevő felek erőforrásainak pazarlása. Végül, bár jelen tanulmányban mellőztük a kollektív szerződések tartalmának részletes elemzését, az idézett példákból is látható, hogy egyik megállapodás sem él a törvény által biztosított szabályozási lehetőségekkel. Igen kevés a valóban egyedi megoldást jelentő, speciális rendelkezés.

Álláspontunk szerint a kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződések kapcsán a jövőt illetően jóval komolyabb hangsúlyt szükséges helyezni a kiterjesztési eljárásban megvalósuló állami kontrollra. Nem engedhető meg, hogy olyan ágazati megállapodás hatálya kerüljön kiterjesztésre, amely nem felel meg a kollektív szerződésekre vonatkozó alapvető törvényi szabályoknak. Nem klasszikus, hatósági jellegű állami ellenőrzést javasolunk, amely a jogszabályoknak nem megfelelő szerződések kiterjesztésére irányuló kérelmeket egyszerűen elutasítja, hanem az államigazgatási hatáskörben eljáró hatóság és a kérelmező felek szoros együttműködését. Az elemzés alapján látható, hogy a szociális partnereknek komoly szakmai támogatásra van szükségük ahhoz, hogy megállapodásaik a kiterjesztés után ne pellengérré kerüljenek, hanem szerepükhöz méltóan, piederstálra. Ez nem csak az érintett ágazat, de a munkaügyi kapcsolatok minden szereplőjének alapvető érdeke.

* * *

Gábor Kártyás –Gábor Takács: *Pillory or Pedestal? - A normative assessment of collective agreements with extended scope*

Collective agreements with extended scope has equal importance as statutes in the effected sectors, serve as models to follow for social partners in other branches and gain their special scope by act of a state authority. Considering these factors such agreements deserve high interest. In this paper we examine whether or not the four Hungarian extended scope agreements are in line with such special role. The approach we take is a normative one. Instead of a detailed assessment of the agreements' content we examine how they fit in the hierarchy of legal instruments. Below we highlight numerous problematic rules, solutions, for which not only social partners but the state authority bringing the extending decision shall give much more attention in future.

Kun Attila

A whistleblowerek védelme – különös tekintettel a munkajogi aspektusokra¹

I. Bevezetés: A whistleblowing értelmezési keretei

A magyar terminológiában nem találunk megfelelő kifejezést a whistleblowing meghatározására. A whistleblowing tulajdonképpen a „vészharangok megkongatása”, egyfajta „adatfeltárás”, szervezeten belülről jövő visszaélés-jelzés. A kifejezés bennfentes információ feltárását jelenti, melynek során egy szervezet tagja, volt tagja, alkalmazottja (volt alkalmazottja) a szervezet működése során általa észlelt, közérdeksértő vagy jogellenes, esetleg másoknak kárt okozó, vagy esetleg pusztán etikátlan tevékenységről szolgálat bizalmas információt. Összefoglalva: a whistleblowing azokat az opciókat magában foglaló gyűjtőfogalom, amelyek egy munkavállaló rendelkezésére állnak arra nézve, hogy – védtet – bejelentést tegyen a szervezeten belüli visszaélésekről.

Hazánkban leginkább a korrupció elleni harc részeként került reflektorfénybe a whistleblowing, emiatt alapvető elvárásként fogalmazódik meg, hogy az állam tolerálja – sőt támogassa, motiválja – a visszaességek felfedését, védje meg a bejelentőket. A whistleblowing jogi garanciáinak kiépítése nélkül olyan információk maradhatnak rejtve, amelyek elengedhetetlen feltételei a demokratikus, tiszta, átlátható, korrupciómentes és hatékony közéletnek. A korrupciós ügyekbe keveredő cégek könnyen elveszíthetik jó hírnevüket, ez pedig egyértelműen visszahathat az üzleti és egyéb partnerekkel, illetve a vásárlókkal ápolat kapcsolatukra, piaci hírnevükre is. Ezért a vállalatok maguk is érdekeltek belső whistleblowing rendszerek kialakításában.

A whistleblowing morális, etikai értelemben tehát előmozdítja a közérdekvédelem, átláthatóság és az elszámoltathatóság általános demokratikus értékeinek érvényesülését, gazdasági értelemben pedig a hatékonyságot javíthatja, hiszen kevesebb veszteség éri az államot és a vállalatokat, ha a korrupció révén elfolyó pénzekre például fény derül whistleblowing révén. Ebben az értelemben a whistleblowing a prevenció eszköze is: nem csupán etikai, de stratégiai (ld. korai beavatkozás lehetősége), pénzügyi (ld. hatékonyság javítása), jogi (ld. jogi rizikómenedzsment) és társadalmi érdek is a korrupciós ügyek időben való feltárása, jelesül whistleblowing révén.

Magát a whistleblower-t szokás közérdekű bejelentőnek, „közérdekvédőnek” nevezni, de használatosak a „belső tanú”, illetve „bennfentes informátor” kifejezések is. A lényeg, hogy az információhoz feladata – munkája – ellátása során jut hozzá, ezért is nevezzük bennfentesnek. Olyan személy is lehet bennfentes informátor, aki már nem tagja az adott szervezetnek, viszont az információhoz még korábbi „bennfentes” minőségében jutott hozzá (pl.

¹ A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült. A kézirat lezárva: 2011. júl. 30.

volt munkavállaló). A gyakorlat azt mutatja, hogy kizárják e személyi körből azokat, akiknek munkaköri kötelezettségük a visszaélések jelentése, kivizsgálása (pl. belső ellenőr).

A statisztikák szerint a hazai gazdasági bűncselekmények 17%-át whistleblowerek leplezik le (a PricewaterhouseCoopers adatai szerint).² Egy másik érdekes nemzetközi statisztika szerint (KPMG, 2007) a vállalati csalások 25%-át munkavállalók leplezik le. Ez a tény is mutatja a whistleblowing jelentőségét, illetve ráirányítja a figyelmet annak munkajogi aspektusaira.³

A whistleblowingot különböző szempontok szerint lehet csoportosítani:

- Megkülönböztethetünk belső és külső whistleblowingot aszerint, hogy a bejelentő a bejelentését a szervezeten belül teszi-e meg (ld. belső visszaélés-jelző rendszerek), avagy a vészharangot a szervezeten kívül kongatja meg (valamely hatóság felé, vagy éppen névtelenül szivárogtatja ki a visszaállalással kapcsolatos információit például – tipikusan végső eszközként – a médiának).
- Külön kell választani a köz-, illetve a magánszférában létező whistleblowingot. Időrendiségét tekintve először a közszférában jelent meg az intézmény (még az amerikai polgárháború idején). A közszférában általában kimunkáltabb a jogi szabályozás, míg a magánszférában a vállalaton belül követendő szabályokat főként etikai kódexekbe foglalva állapítják meg, önszabályozás útján. A közszférában tipikusan inkább külső whistleblowingot alkalmaznak (jellemzően egy független hatóság végzi a bejelentések kivizsgálását), míg a magánszférában favorizáltabbak a belső visszaélés-jelentési mechanizmusok (de előfordul, hogy a vállalat egy külső szervezet, szolgáltatót szerződtessen e feladatok ellátására).
- Megkülönböztethető védett és nem védett whistleblowing. Szabályozási szempontból pont az az alapvető kérdés, hogy mely bejelentések (kitől?, kinek?, milyen tárgykörben?, milyen formában? – e kérdések kibontását lásd alább) minősülnek közérdekvédelmi szempontból védendőnek, illetve konkrétan jogilag védettnek.
- Elhatárolható a whistleblowing szűkebb, tradicionális köre, illetve tágabb megközelítése. Tradicionális értelemben csak az minősül whistleblowingnak, amikor a bennfentes alkalmazott olyan szervezeten belüli visszaélésről szivárogtat ki információt, amely a közérdeket általánosan, alapvetően sérti (hazai terminológiával: közérdekű bejelentés). Tágabb értelemben viszont minden olyan bejelentés tekinthető whistleblowingnak, amelyben az alkalmazott bármiféle illegális, etikátlan vagy egyébként káros, helytelen szervezeti magatartást tár fel. Utóbbinál tehát a direkt közérdeksérelem nem fo-

² Idézi: Burai Petra: *Whistleblowing in Hungary*, Country Study, <http://www.whistleblowing-cee.org/countries/hungary/> (Letöltve: 2011.07.10.)

³ Emliti: Kaptein, Muel: *From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of the Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing*. ERIM Erasmus Research Institute of Management) Report Series, ERS-2009-047-ORG, August 2009. 3.

galmi elem; elképzelhető olyan bejelentés is, amely például elsődlegesen csak az adott munkavállaló(k) szempontjából sérelmes (pl. ilyen lehet egy diszkriminációs ügy, vagy egyéb munkajogi jogsértés feltárása – ld. később: ún. „munkajogi whistleblowing”).⁴

- Létezik aktív és passzív whistleblowing. Az aktív whistleblowing nem igényel különösebb magyarázatot, míg a ritkábban emlegetett passzív megvalósítás arra a helyzetre utal, amikor a munkavállaló szimplán egy hatóság jogszerű vizsgálatára/kérésére reagálva, ennek keretében ad ki bizonyos információkat, vagy éppen egyszerűen megtagadja bizonyos jogellenes munkáltatói utasítás végrehajtását.
- Különbség tehető kötelező és önkéntes whistleblowing között. Jogszabályi szinten relatíve ritka a kötelező rendszer, inkább a közsférában, illetve egyes szakmákban fordul elő,⁵ továbbá büntetőjogi szempontból lehet jelentősége.⁶ A magánszférában viszont elterjedőben van, hogy etikai kódexek kötelező whistleblowing rendszereket építenek ki. E kérdéskörrel a tanulmány utolsó fejezete foglalkozik bővebben.

II. Nemzetközi kitekintés

Az Egyesült Államokban – a jogintézmény hazájában – kiemelten fontos szerepet játszanak a közérdekű bejelentések az állam és a gazdaság átlátható működésében. A szabályozás kiindulópontja itt a közérdek ethosza, illetve a szólásszabadság értéke. Már 1863-ban, a polgárháborúból való méltánytalan profitálás visszaszorítása érdekében megszületett a False Claims Act (FCA). Ennek nyomán bármely állampolgár eljárást indíthat olyan állami szerződésekben részes felekkel szemben, akik csalást követtek el. Ha az ügy sikeres, a törvény alapján a bejelentő jutalma a díjnak vagy a megállapodás összegének a 15-25%-a, valamint ügyvédi költségeinek megtérítése lehet. Az ún. qui tam keresettel – kvázi az állam nevében – indíthatnak pert az állampolgárok abban az esetben, ha olyan visszaélésről szereztek tudomást, mely az államot megkárosította (az állam „átveheti” időközben a pert).⁷ A bejelentő megtorlás (pl. munkajogi) elleni védelméről is rendelkezik a törvény. Az FCA erős ösztönző hatására és jelentőségére nézve példaként említhető, hogy csak 2009-ben több mint 2,4 billió dollárt szerzett vissza így a kormányzat.⁸ Következő fontos állomás a törvényhozásban az 1989-ben elfogadott Whistleblower Protection Act (WPA), amely alapvetően a közsférát fedi le. Az USA-ban a közsférában szövetségi⁹ és tagállami¹⁰ szín-

⁴ Vö.: Berkowitz, Alan D. Tusk, Claude M. Downes, J. Ian Caroline, David S.: *Whistleblowing*, Employee Relations Law Journal, Aspen Publishers, Vol. 36., No. 4. Spring 2011. 16.

⁵ Például a gyermekvédelmi jelzőrendszer körében az orvosoknak, tanároknak van bizonyos jelentési kötelezettsége.

⁶ Ld.: pénzmosás, vesztegetés.

⁷ E keresetek már a XIII. századi Angliában ismertek voltak. Az Amerikai Egyesült Államokban 1776 körül kezdték alkalmazni, de 1986 előtt ritkán folyamodtak ehhez a fajta perhez.

⁸ Berkowitz, Alan D. Tusk, Claude M. Downes, J. Ian Caroline, David S. (2011) i.m. 23.

⁹ Pl.: közegészségügyi, közbiztonsági, környezetvédelmi jogszabályok tartalmazzak whistleblowing szabályokat.

¹⁰ Szinte minden tagállamban van valamiféle whistleblowing szabályozás (kivéve: Alabama, Georgia), de csak 20 állam védi a magánszféra whistleblowerreit is.

ten, valamint a magánszektorban a közérdekű bejelentőket védő komplex jogszabályi háló alakult ki, amelyeket önszabályozó jellegű etikai kódexek egészítenek ki.

A magánszférában a szabályozás az ezredfordulón vált égetően szükségessé, amikor számos nagyvállalat jelentett csődöt, kirobbant könyvelési botrányai miatt (pl. Enron, Worldcom). A botrányok háttérében számviteli csalások álltak, melyek hatékony whistleblowing útján akár korábban leleplezhetők, hatásaiban pedig tompíthatók lehettek volna. Így jutunk el 2002-ig, amikor elfogadták a Sarbanes-Oxley (SOX) törvényt (teljes elnevezése: a Részvénytársaságok Könyvelési Reformjáról és a Befektetők Védelméről szóló törvény). Cél a számviteli rendszer átláthatóságának megvalósítása volt. Hatálya kiterjed minden olyan társaságra, melynek részvényeit jegyzik az Egyesült Államok valamely tőzsdéjén. Így minden olyan külföldi vállalat is érintett, mely regisztrált az amerikai tőzsdéken. E kitétel miatt válik fontossá a törvény, mivel sok európai, magyarországi székhelyű vállalatot, nemzetközi cégek leányvállalatait is érinti a SOX rendelkezése. A SOX ugyanis kötelezővé teszi, hogy az USA tőzsdéin jegyzett vállalatok az éves mérleggel együtt egy nyilatkozatot is letétbe helyezzenek, melyben a cég vezetése arról nyilatkozik, hogy megvizsgálta a belső ellenőrzési rendszer működését. A SOX tehát kvázi kötelező belső whistleblowing felállítását intézményesíti (számviteli, könyvvizsgálati kérdésekre), de nem ad részletes szabályozást a belső ellenőrzési rendszerre nézve, ezt a cégek önszabályozására bízta. A törvény ugyanakkor kiemelt hangsúly fordít a whistleblowerok védelmére. Vitatott a törvény extraterritoriális hatálya. A kérdés az, hogy a SOX hatályát az európai leányvállalatokra ki kell-e terjeszteni. Két eltérő álláspont alakult ki ezzel kapcsolatban: 1. Az USA legfelsőbb bírósági gyakorlata szerint egy egyesült államokbeli törvény kizárólag belföldön alkalmazandó, ha a vonatkozó jogszabály ettől kifejezetten eltérően nem rendelkezik. A SOX pedig kifejezetten nem rendelkezik saját hatályáról, így a belső visszaélés-jelentési rendszerek létrehozásának követelményét külföldre nem kell kiterjeszteni; 2. A másik álláspontot a SEC¹¹ képviseli, mely az értékpapír törvényre hivatkozik. E szerint a jogszabály nem tesz különbséget belföldi és külföldi kibocsátók között, ezáltal a külföldi kibocsátókra is vonatkozik a törvény. Utóbbi nézet az európai kibocsátókat a gyakorlatban arra ösztönzi, hogy bevezessék a belső visszaélés-jelentési rendszert, mert az előírásnak való meg nem felelés komoly kockázatot jelent egy multinacionális cégre nézve (pl. az amerikai tőzsdék, tőzsdéfelügyeltek – pl. Nasdaq, NYSE, SEC – szankciói). A jelentéstétel európai alkalmazása jelentős munkajogi és adatvédelmi kérdéseket vet fel. Ma is megoldatlan problémát jelent a nemzeti jogrendszerekben, hazánkban is.¹² Egyértelmű szabály nincs az extraterritoriális hatályt illetően, de általában elmondható, hogy azt – a jogkövetkezmények tekintetében legalábbis – a joggyakorlat és a jogirodalom nem ismeri el.¹³

¹¹ A SOX végrehajtásáért felelős szerv: Értékpapír- és Tőzsdébizottság, azaz a Securities and Exchange Commission.

¹² Vö.: Liber Ádám: *A belső visszaélés-jelentési rendszer jogi következményeiről I. rész*, *Gazdaság és Jog*, 2009/XII. évf. 2. szám. 11-16.

¹³ Vö.: Léderer Sándor, Hüttl Tivadar: *Whistleblower protection in the Central and Eastern Europe region*, Final study, <http://www.whistleblowing-cee.org/summing-study/> (Letöltve: 2011.07.11.); Radnay József: *Nemzetközi magatartási és etikai irányelvek és a munkajog*, *Gazdaság és Jog*, 2009. február, 2. szám. 22-24.

2010-ben került elfogadásra az USA-ban az ún. Dodd-Frank-törvény, amely többek között a SOX-ot is módosítja. A módosítás lényegesebb pontjai a következők:¹⁴

- Jelentősen kiterjeszti a védendő információk hatályát, azaz a lehetséges bejelentések tárgyát.
- Bővíti a SOX hatálya alá eső vállalatok körét azzal, hogy egyértelműsíti, hogy az érintett (tőzsdén jegyzett) vállalatok azon leányvállalataira is kiterjed a szabályozás, amelyek pénzügyi információi bele vannak foglalva az érintett vállalat konszolidált pénzügyi jelentésébe.
- Megerősíti a whistleblowerok védelmét (pl. már nem szükséges a védett bejelentéshez az, hogy a munkavállaló „ésszerűen bízson” – „reasonably believed” – a bejelentett körülmény jogellenességében, hanem gyakorlatilag bármely munkavállalói bejelentés védelem alá helyezi a bejelentőt).
- A potenciális whistleblowerok számára pénzügyi ösztönzőket – ún. „bounty provisions” – intézményesít (különösen arra az esetre, ha nem csupán „házon belül” jelentenek, hanem kifelé, közvetlenül a SEC részére).
- A fentiek értelmében egyértelműen a külső whistleblowingot favorizálja, így a jövőben tompíthatja a SOX értelmében kötelező belső visszaélés-jelentési rendszerek jelentőségét.

Az Egyesült Királyságban is fontos a jogintézmény. Gyökerei itt munkahelyi balesetekhez kapcsolódnak: felismerték, hogy balesetek és tragédiák sora lett volna elkerülhető, ha az alkalmazottak, akik tudtak a kiváltó problémákról, ezekről biztonságban beszámolhattak volna. Az 1998-ban megalkotott Public Interest Disclosure Act (PIDA) átfogó, kódex-jellegű szabályozást ad a kérdésről, alapvetően a belső whistleblowingot favorizálja. A PIDA az 1996-os Employment Rights Act-et is jelentősen módosította, garantálva a whistleblowerok kiterjedt munkajogi védelmét.

A kontinentális Európában ritka az átfogó szabályozás, a jogintézményt inkább sporadikusan érintik több jogterület – pl. munkajog, társasági jog, adatvédelmi jog, fogyasztóvédelmi jog, pénzügyi jog, anti-korrupciós jog, versenyjog, büntetőjog – kapcsolódó szabályai.¹⁵ Európán kívül számos országban – például Ausztráliában, Kanadában, Japánban, Dél-Afrikában stb. – léteznek whistleblowing törvények.

Megjegyzést érdemel, hogy az Emberi Jogok Európai Bírósága (Strasbourg) 2011. július 21. napján kelt, német kötődésű döntésében (Case of Heinisch vs. Germany) hatá-

¹⁴ Bővebben: Berkowitz, Alan D. Tusk, Claude M. Downes, J. Ian Caroline, David S. (2011) i.m.

¹⁵ Latimer Paul & Brown A. J.: *Whistleblower Laws: International Best Practice*, Australian Research Council (ARC Linkage Project LP0560303 Whistling While They Work), 2008. Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=1326766> (Letöltve: 2011. 06. 20.)

rozottan megerősítette a whistleblowerok munkajogi védelmének elvét, mégpedig a szabad véleménynyilvánításhoz való alapjog talaján.

Összességében elmondható, hogy a közérdekű bejelentők megítélése az angolszász országokban inkább pozitív, időnként kifejezetten „hősöknek” is minősülhetnek,¹⁶ míg a kontinentális európai államokban – különösen Németországban – még mindig egyfajta szkepszis, távolságtartás lengi körül a jelenséget, erős alapjogi aggályok korlátozzák a jogintézmény beágyazódását. Németországban ennek például történelmi okai vannak: a nemzetiszocialista rendszer, illetve az NDK besúgórendszerei (Gestapo, illetve a Stasi) rossz hagyományai. Munkajogi szempontból: az angolszász munkavállalók megítélésében az individualizmus alapvető tulajdonság, míg a kontinentális európai hagyományokban erősebbek a kollektív tónusú kötöttségek, a vészharangot megkorgató munkavállalót sokszor a cégen belül is olyan „árulónak”, „bajkeverőnek” bélyegzik, aki megtöri a szervezeti lojalitást. Hazánkban is élnek a szocialista rendszer „besúgórendszerének” rossz szocio-kulturális hagyományai, az önálló fellépés kevésbé bevett érték, sok társadalmi konvenció támaszt gátat az „egészséges” whistleblowing-kultúrának.

III. Hazai jogszabályi környezet

A whistleblowingnak nincsenek igazi hazai előzményei, csak rossz történelmi beidegződések (ld. a múltbéli diktatúrák társadalmat megfertőző „besúgórendszerei”) nehezítik a jogintézmény társadalmi beágyazódását. Egyfajta jogtörténeti kuriózum az 1977. évi I. tv. a közérdekű bejelentésekről, javaslatokról és panaszokról (a köznyelvben ún. „reszli” ügyek).¹⁷ Az 1977. évi I. törvényt a 2004. évi XXIX. törvény (ld. alább) 148. § (2) bekezdés e) pontja hatályon kívül helyezte.

A korrupcióellenesség tárgyában született, a whistleblowingra is utaló főbb nemzetközi egyezményeket hazánk is beépítette jogrendszerébe, így például az ENSZ korrupció elleni egyezményét (ld. 2005. évi CXXXIV. tv.), vagy az Európa Tanács Strasbourgban, 1999. november 4-én kelt, Korrupcióról szóló Polgári Jogi Egyezményét (ld. 2004. évi L. törvény). Utóbbi egyezmény 9. cikke kifejezetten kinyilvánítja az alkalmazottak védelmét: „Mindegyik fél belső joga megfelelő védelmet biztosít minden indokolatlan szankció ellen azon alkalmazottaknak, akik megalapozottan korrupcióra gyanakszanak és ezt jóhiszeműen jelentik a felelős személyeknek vagy hatóságoknak.”

¹⁶ Sherron Watkins-t például az Enron-botrány kirobbantása után a Time magazin 2002-ben az „Év emberévé” választotta. Sőt, ugyancsak a Time, 2003-at a whistleblowing éveként aposztrofálta.

¹⁷ A törvény preambuluma a következőképpen fogalmazott: „Az állampolgárok közérdekű bejelentéseikkel és javaslataikkal elősegítik a társadalmi viszonyok fejlesztését, a törvényesség erősítését, a társadalmi tulajdon védelmét és a közéleti tisztaság biztosítását. A panaszok törvényes elintézése segíti a jogos egyéni érdekek érvényre juttatását. A közérdekű bejelentések, javaslatok és panaszok előterjesztése és elintézése része a demokratizmusnak.”

Az Alkotmány 64. §-a szerint „mindenkinek joga van ahhoz, hogy egyedül vagy másokkal együttesen írásban kérelmet vagy panaszt terjesszen az illetékes állami szerv elé.” Az Új Alkotmány hasonlóan fogalmaz: „Mindenkinek joga van ahhoz, hogy egyedül vagy másokkal együtt, írásban kérelemmel, panasszal vagy javaslattal forduljon bármely közhatalmat gyakorló szervhez.” (Új Alkotmány, XXV. Cikk)

A fentebb is említett 2004. évi XXIX. törvényt Magyarország EU-csatlakozásakor fogadták el. E „salátatörvény” rendelkezik a közérdekű kérelmekkel, panaszokkal és bejelentésekkel kapcsolatos eljárásról. A törvényi definíció szerint a panasz olyan kérelem, amely egyéni jog- vagy érdeksérelem megszüntetésére irányul, és elintézése nem tartozik más (különösen bírósági, államigazgatási) eljárás hatálya alá, a közérdekű bejelentés olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása, illetve megszüntetése a közösség vagy az egész társadalom érdekét szolgálja. A közérdekű bejelentés javaslatot is tartalmazhat. A védelem körének meghatározása szűkszavú: a panaszt, illetőleg a bejelentőt nem érheti hátrány a panasz, illetőleg a közérdekű bejelentés megtétele miatt. Ha nyilvánvalóvá válik, hogy a bejelentő rosszhiszeműen járt el, és ezzel bűncselekményt vagy szabálysértést követett el, másnak kárt vagy egyéb jogsérelmet okozott, adatai az eljárás kezdeményezésére, illetőleg lefolytatására jogosult szerv vagy személy részére átadhatók. A törvény jelentős hiányosságának tekinthető, hogy egyáltalán nem tartalmaz szankciót arra az esetre, ha a bejelentés alapján az érintett hatóság nem folytat le vizsgálatot.

A közérdekű bejelentőket a Büntető Törvénykönyv (1978. évi IV. törvény) védi, mivel 257. §-ában kimondja, hogy aki közérdekű bejelentés miatt a bejelentővel szemben hátrányos intézkedést tesz, vétséget követ el. Ugyanakkor a statisztikák azt mutatják, hogy az utóbbi években szinte egyáltalán nem indult bírósági eljárás ezen paragrafus alapján,¹⁸ ami jól jelzi a fennálló rendszer problémáit.

2010. április 1-jén lépett hatályba a tisztességes eljárás védelméről szóló törvény (2009. évi CLXIII. törvény).¹⁹ Az akkori kormányzat e törvényt egy hiánypótló,²⁰ átfogó, két törvényből álló korrupcióellenes csomag részeként képzelte el, ám a csomag másik része, a központi közérdekvédelmi hivatal felállítását hivatott jogszabály, nem került elfogadásra (a köztársasági elnök vétója miatt, de a hivatal ötletét számos civil szervezet, sőt az ombudsman is kritikával illette²¹). A jogszabály alapvetően amerikai szakértők „sugallatára” született, viszonylag sebtében. A 2010 óta hivatalban lévő új kormányzatnak nincsenek ismert tervei a terület szabályozására vonatkozólag. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a korrupcióellenes jogszabályalkotás jellemzően mindig valamely politikai oldal saját céljait szolgálja (ez nem csupán hazai tapasztalatok alapján is állítható), így in-

¹⁸ Egy kutatás szerint 2004 óta egyetlen e tárgyban folyó ügy volt. Ld.: Burai Petra: *Whistleblowing in Hungary, Country Study* i. m.

¹⁹ Az előzményekhez ld.: *Koncepció a Közérdekű Bejelentések (Whistleblowing) Törvényi Szabályozásához*, Transparency International, 2008. május. A törvényről: *New Fair Trials Act*, SOÓS HR News, May 2010.

²⁰ Hazánkban nincs ugyanis átfogó korrupcióellenes kódex.

²¹ Például a hatáskörök duplikálásának okán.

dokolt lenne a whistleblowing szabályozását erről határozottan leválasztani, és önállóan, nem pusztán korrupció elleni eszközként szabályozni.

A tisztességes eljárás védelméről szóló törvény célja – többek között –, hogy megfelelő védelmet biztosítson a közérdeksértő cselekményekről bejelentést tevő munkavállalók számára. Mint említettük, alapvető gond azonban, hogy a szükséges, ezt kiegészítő jogszabály elfogadásának hiányában egyidejűleg nem jött létre az a Hivatal – melyre maga a törvény is számos, ily módon „vak” utalást tesz – amelynek a bejelentésekkel kapcsolatban el kellene járnia, illetve a védelmet biztosítania kellene, így a rendszer jelenleg – intézményi háttér hiányában – „csökevényes”, működésképtelen.²² Ebből adódóan a törvény többi rendelkezése sem igazán ment át eddig a gyakorlatba (kvázi „papírjog”). Ugyanakkor az ennek ellenére hatályban lévő törvény értelmében, ha a munkavállalót bejelentése miatt munkahelyén hátrány éri, az erre jogosult hivatalhoz vagy az ügy tárgya szerint hatáskörrel rendelkező hatósághoz fordulhat. A bejelentés nem mentesít a más törvényi kötelezettség alapján fennálló feljelentési vagy intézkedési kötelezettség alól. A vizsgálat során a bejelentő védelemben részesül, ha a bejelentés miatt munkahelyén már korábban hátrány érte vagy fennáll a veszélye annak, hogy hátrány éri. Kérelmére jogi tanácsadást, képviselőt és anyagi támogatást nyújtanak számára, az utóbbiról a vizsgálatot lefolytató hivatalnak kellene döntenie. A bejelentő díjazásban is részesülhet, ha a bejelentése nyomán indított vizsgálat megállapítja, hogy az érintett intézmény megsértette a tisztességes eljárás követelményét.

Az új törvény tehát általános jelleggel, *expressis verbis* rendelkezik a whistleblowerek védelméről. Ugyanakkor más jogszabályok is tartalmaznak kapcsolódó szabályokat. Például az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (Mvt.) Az Mvt. 62. § értelmében a munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért. A 68. § pedig úgy rendelkezik, hogy ha a sérült a munkáltatónak a munkabaleset bejelentésével, kivizsgálásával kapcsolatos intézkedését vagy mulasztását, továbbá ha az érintett munkavállaló a foglalkozási megbetegedés és fokozott expozíciós eset bejelentésének elmulasztását sérelmezi, a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat.

Kérdéses, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényből (Ebkvt.) levezethető-e a whistleblowerek diszkrimináció elleni védelme. A törvény 8. §-a tartalmazza a hátrányos megkülönböztetés fogalmát és az ún. „védett” tulajdonságok körét. E felsorolásban nem szerepel kifejezett utalás a bejelentés miatti védelemre, ugyanakkor e lista t) pontja nevesíti, hogy „egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző” tekintetében is tilos a hátrányos megkülönböztetés. Mindazonáltal a whistleblowing miatti hátrányba kerülést minden bizonnyal nem lehet ilyen „egyéb” védett tulajdonságnak tekinteni, hiszen az nem a személyiség lényegi, tartós vonása, tulajdonsága, hanem tulajdonképpen egy emberi döntésen alapul, ezáltal nem

²² Vö.: *Whistleblowing, avagy a közérdekű bejelentés*, Interjú Dr. Burai Petrával, a Transparency International Magyarországi jogászával, K-Monitor, 2011.01.14.

egyenmű a diszkrimináció szempontjából általában véve releváns védett helyzetekkel.²³ Az Ebktv. megtorlás-fogalma sem releváns általában véve a whistleblowerok védelme szempontjából, hiszen az csak az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személynek nyújt jogi védelmet, ha ezzel összefüggésben neki jogsérelmet okoznak, jogsérelem okozására irányuló magatartást fejtenek ki, vagy azzal fenyegetnek [Ebktv. 10 § (3) bek.].

IV. A whistleblowing szabályozásának változói, mozgásterei

A whistleblowing jogi szabályozásában alapvetően – egyebek mellett – öt fő eldöntendő szabályozási kérdést, változót lehet azonosítani. Az alábbiakban – a teljesség igénye nélkül – felvázoljuk a lehetséges főbb alternatívákat, majd főbb vonalaiban ismertetjük és értékeljük ennek mentén a magyar szabályozás – a tisztességes eljárás védelméről szóló törvény (a továbbiakban: Tevtv.) – által választott megoldásokat.

A szabályozási kérdések:

- Mit? – A bejelentés tárgya.
- Hogyan? – A feltárás, bejelentés mikéntje.
- Ki? – A bejelentő személye.
- Kinek? – A bejelentés címzettje.
- A védelem mikéntje – munkajogi szempontból.

1. Mit? – A bejelentés tárgya

E körben az az alapkérdés, hogy mely bejelentés védett. Leszögezhető, hogy nemzetközi tapasztalatok fényében a whistleblowing nem pusztán a korrupció elleni harc eszköze, hanem általában véve a jogellenes, szabálytalan, kárt okozó, sőt esetleg az etikai vétséget megvalósító tevékenységek jelentésének csatornája. A Tevtv. e körben relatíve szűkre szabja a védetten bejelenthető információk körét: a tisztességes eljárás sérelme tartozik e körbe, lényegében a közpénzügyek, közigazgatási ügyek, közbeszerzés, állami vagyon kezelése kapcsán megvalósuló „korrupció”, illetve a „hibás közigazgatási gyakorlat”.

Az is eldöntendő, hogy csak a valós, tényleges jogsértés bejelentése élvezzen-e védelmet, vagy az az eset is, ha például csak „ésszerűen hihette” a bejelentő a jogsértést. A Tevtv. megalapozott gyanú esetén is lehetővé teszi a bejelentést (ld. „kellő alappal feltetelezi”). Ez jó megoldásnak tűnik, még ha a gyakorlatban rendkívül nehéz bizonyítási kérdés is. A Tevtv. tehát a (köz)érdeksérelemre – vagy annak kockázatára – fókuszálja a whistleblowingot (közérdekvédelmi bejelentés), azaz olyan körülményekre, amelyek orvoslása, megszüntetése a közösség vagy az egész társadalom érdeke.

²³ Vö.: Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.

A Tevtv. formálisan mind a közszférára, mind a magánszféra kiterjeszti hatályát (bár kétségtelenül a közszférára fókuszál).

2. Hogyan? – A feltárás, bejelentés mikéntje

A whistleblowing útján történő bejelentés sohasem konform módja a tájékoztatásnak,²⁴ így az külön eljárási szabályokat igényel. Ezeket jellemzően belső etikai kódexek szabályozzák részletesen, a jogalkotó csak alapvető garanciákat, kereteket fektethet le. Ezt a Tevtv. is megteszi, külön – közigazgatási jellegű – eljárásként kezelve e vizsgálatokat. A szabályok részletes ismertetésétől elhelyűtt eltekintünk, ám utalunk arra, hogy a fő szabályozási dilemma itt az anonimitás kérdése, azaz, hogy a névtelen bejelentés megengedett lehet-e, alapja lehet-e ez a vizsgálatnak. Mint már utaltunk rá, ez az angolszász gyakorlatban, illetve a nagyvállalati praxisban bevett módszer. A kontinentális európai jogrendszerek ugyanakkor alapvetően elvetik általános alkalmazhatóságát.²⁵

Főbb érvek az anonimitás ellenében²⁶:

- Alapjogi aggályok.
- Nem feltétlenül tudja a gyakorlatban megakadályozni, hogy a szervezeten belül mégis kitalálják, beazonosítsák a bejelentőt.
- Nehezebb így gondoskodni a megtorlás elleni védelemről.
- Anonim jelentés nyomán nehezebb vizsgálódni, bizonyítani, továbbá a megvádoltak is nehezebb alappal védekezni ellene.
- A névtelen jelentést könnyű rosszhiszeműnek gyanítani, ignorálni.
- Kialakulhat a rosszindulatú, névtelen, „hiteltelen” jelentések „kultúrája” (ld. még: szomorú történelmi tapasztalatok).
- Romolhat a szervezet kohéziója, a belső szolidaritás.

A névtelenség fő „előnye” ezzel szemben – a személyiségi jogi védelem mellett – az, hogy jelentős társadalmi haszonnal kecsegtet, hiszen számos olyan visszaélés kerülhet felszínre így, amely esetleg egyébként rejtve maradt volna. A Tevtv. – helyeselhető módon, hasonlóan az európai gyakorlathoz – gyakorlatilag kizárja, szűk körre szorítja a lehetőséget, hiszen anonimitás esetén mellőzhető a vizsgálat (kivéve: ha a bejelentés bizonyítékot is tartalmaz) [5. § (7) bek.].

²⁴ Vö. Szente Zoltán: *A bennfentes informátorok (whistleblower-ek) alkalmazásának lehetőségei a korrupcióellenes küzdelemben*, http://www.kozigkut.hu/doc/szente_09okt.pdf (letöltve: 2011. 6. 20.) 7.

²⁵ A magyar adatvédelmi biztos véleménye az anonimitásról: „Jogsabályi akadály a névtelen bejelentésnek nincs, miként az 50-es, 60-as években sem volt. A jupon kívüli normákkal már más a helyzet.” Ügyszám: 295/K/2007-3.

²⁶ Ld. még ehhez: WP 117, 1/2006 sz. vélemény az uniós adatvédelmi szabályoknak a számviteli, belső számviteli ellenőrzés, könyvvizsgálati kérdések, korrupció, banki és pénzügyi bűnözés elleni küzdelem terén létrehozott belső visszaélés-jelentési rendszerekre történő alkalmazásáról. 11.

3. Ki? – A bejelentő személye

Mint már utaltunk rá, a whistleblowert főként „bennfentes” mivolta minősíti: tipikusan volt, vagy jelenlegi szervezeti tagok, munkavállalók. A belső közösség, illetve a közvélemény szemében lehetnek kvázi „hősök”, vagy bélyegezhetők „árulónak”, „spiclinek”, netán vállalati „anarchistáknak”.

A Tevtv. az aktív jogviszonyos munkavállalókra szűkíti a jogosultak körét. A magyar szabályozás tehát nem érint olyan izgalmas kérdéseket, hogy például volt munkavállaló, tagsági jogviszonyban álló, megbízási jogviszonyban álló, netán egy szerződéses partner (pl. beszállító) alkalmazottja tehet-e bejelentést. A magánszféra etikai kódexei gyakorta kitérnek e kérdésekre is, nem véletlenül: számos esetben jelentős információk kerülhetnek napvilágra így is (gondoljunk csak a volt munkavállalók esetére – ráadásul az ő esetükben még munkajogi kötelezettségek is élhetnek, például titokvédelmi téren).

A bejelentők – egyébként tipikusan igen komplex, a köz-, magán- és szervezeti érdekek hálójában érzékenyen egyensúlyozó – motivációi jogi szempontból lényegében irrelevánsak, de – a nemzetközi gyakorlattal összhangban – a Tevtv. is csak a jóhiszemű bejelentést részesíti védelemben, sőt bírságot irányoz elő az alptalan, rosszhiszemű bejelentőre (akik esetében még a hamis vád, rágalmazás bűncselekményei is relevánsak lehetnek akár).

Etikai síkon fontos elvárás a whistleblowerrel szemben, hogy főként „kármegelőzési” céllal cselekedjen, azaz ne saját előnyére; elsősorban a szervezeten belül próbálja megoldani a problémát; illetve csak olyan bizonyítékok birtokában jelentsen, amelyek valóban alkalmasak a meggyőzésre.

4. Kinek? – A bejelentés címzettje

Az érdemi whistleblowing lényege, hogy a bejelentés címzettjei olyan személyek vagy szervezetek legyenek, akik / amelyek képesek a bejelentett visszaélés orvoslására. Már szóltunk a belső kontra külső whistleblowing problematikáról: a Tevtv. e körben egy opcionális, fokozatos rendszert vezet be: a jelentés megtehető a munkáltatóhoz, vagy a felügyeletére jogosult munkáltatói szervhez, a munkáltató belső eljárási rendjében meghatározott szervhez, vagy a – végül fel nem állt, de a külső whistleblowing központi fórumának²⁷ szánt – Hivatalhoz (esetleg más hatáskörrel rendelkező hatósághoz). A médiához való bejelentés a whistleblowing szempontjából periférikus, „ultima ratio” eszköz csupán, ennek jogi kérdéseivel jelen tanulmány nem foglalkozik.

²⁷ Ün. „one stop shop” modell.

5. A védelem mikéntje – munkajogi szempontból

A szakirodalom alapvetően négy módját különbözteti meg annak, hogy a jogrend miként értékelheti a whistleblowereket:²⁸

a) Megtorlás-ellenes modell

Ez a leginkább bevett megítélés, a tulajdonképpeni „whistleblowers’ protection”. Eszközei például: a bejelentő adatainak bizalmas kezelése; a diszkrimináció tilalma és a hátrányokozás, elbocsátás tilalma (munkajogi védelem); a bizonyítási teher megfordítása; mentesítés a titoksértés következményei alól stb.

E modell szellemében a Tevtv. is számos eszközzel garantálja a whistleblowerek munkajogi védelmét:

- A bejelentő adatainak bizalmas kezelése: A szerv a bejelentő személyes adatait az ügy iratai között elkülönítve, zártan kezeli és gondoskodik arról, hogy más a zártan kezelt adatokat ne ismerhesse meg. E szerv a bejelentő személyére vonatkozó adatokat csak akkor teheti más számára megismerhetővé, ha ehhez a bejelentő kifejezetten hozzájárult [20. § (4) bek.].
- Munkajogi védelem: közérdekvédelmi bejelentés miatt sem közvetlen, sem közvetett hátrány nem érheti a munkavállalót, különösen a következő területeken:
 - a) a foglalkoztatási jogviszony teljesítése során, a foglalkoztatási jogviszonyból származó jogok gyakorlásával és kötelességek teljesítésével összefüggésben;
 - b) a foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggő képzésekkel összefüggésben;
 - c) a munkafeltételek, a teljesítménykövetelmények megállapítása és biztosítása tekintetében;
 - d) a foglalkoztatási jogviszony alapján járó munkabér, továbbá valamennyi juttatás megállapításában és biztosításában;
 - e) a minősítés és az előmeneteli rendszer biztosítása tekintetében;
 - f) a foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggésben alkalmazható hátrányos jogkövetkezményekkel járó munkáltatói intézkedések, a fegyelmi és a kártérítési felelősség érvényesítése tekintetében;
 - g) a foglalkoztatási jogviszony módosítására irányuló munkáltatói ajánlat tekintetében;
 - h) a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésével kapcsolatosan, valamint a megszüntetéssel összefüggő munkáltatói nyilatkozatok tekintetében [22. § (1) bek.].
- A bizonyítási teher megfordítása: Megdönthető vélelem él amellet, hogy a közérdekű bejelentés kritériumainak teljesülése esetén a bejelentőt hátrányosan érin-

²⁸ Tippett, Elizabeth: *The Promise of Compelled Whistleblowing: What the Corporate Governance Provisions of Sarbanes Oxley Mean for Employment Law*, Harvard Law School, 2006. 3.

tő intézkedések jogellenesek. Az ezzel ellentétes állításait a munkáltatónak kell bizonyítania (megosztott, kimentési bizonyítás). Tehát: jogvita esetén a munkavállalónak kell igazolnia, hogy a közérdekvédelmi bejelentést megtette, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy intézkedése nincs összefüggésben a közérdekvédelmi bejelentéssel, illetve a bejelentés rosszhiszemű voltát. [22.§ (2) bek.]

- Mentésítés a titoksértés következményei alól: A bejelentővel szemben a bejelentés tartalma alapján titoksértés miatt joghátrányt nem lehet alkalmazni, kivéve, ha a bejelentés rosszhiszemű volt. [21.§ (5) bek.]
- A bejelentő jogai: A bejelentőt minden eljárási cselekményről értesíteni kell és minden döntést vele is közölni kell. [8. § (2) bek.]

b) A bejelentő jutalmazása, segítése („bounty-hunter”)

Eszközei például: pénzbeli díjak/jutalmak (ld. FCA), támogatások, jogi segítség. Ezek közül a bejelentők díjazása a leginkább vitatott kérdés, hiszen benne rejlik a kockázat, hogy komolytalan panaszok áradatát vonzza be, avagy alkupozíciót generál a megvándorlandó szervezet irányában. Továbbá egyesek szerint a közérdekű bejelentést nem a díj, hanem tiszta altruizmus kell, hogy motiválja. A Tevtv. is biztosítja a bejelentő támogatását, védelmét, segítségét (pl. jogi tanácsadás, képviselő, pénzbeli támogatás), sőt díjazást is előíranyoz (a bírság 10%-a).

c) Munkáltatói ösztönzők

Eszköze például: „csökkentett jogi felelősség” a preventív jelleggel eljáró, „önszabályozást” és „belső hibajavítást” demonstráló munkáltatóknak (ld. USA: Federal Corporate Sentencing Guidelines; Faragher v City of Boca Raton-case²⁹). A Tevtv. nem él hasonló eszközzel, ám e szabályozási logika érintőlegesen felmerül az Új Munka Törvénykönyve Javaslatában: a későbbiekben fejtjük ki a független munkaügyi vizsgálat és a munkavállalói kifogás jogintézményét. A munkáltató számára azért lehet „kifizetődő” a független munkaügyi vizsgálat, illetve a kifogás kivizsgálása, mert az ennek keretében feltárt és korrigált szabálytalanságok miatt hatósági ellenőrzés keretében a munkáltató nem bírságozható.³⁰

d) Kvázi büntető jellegű modell

Kevésbé bevett szabályozási logika abban a körben, ahol kötelező a whistleblowing (pl. egyes szakmákra nézve – pl. tanárok, orvosok a gyermekvédelmi jelzőrendszerben; hivatalos személyek vesztegetés kapcsán – ; USA: SOX). A bejelentés elmulasztása itt munkajogi kötelezettségszegést jelent.

²⁹ Ennek értelmében az a munkáltató, amely megfelelő, hatékony belső eljárásokat alakít ki prevenciók céljával, az szexuális zaklatási ügyekben sajátos, affirmatív védelemre számíthat.

³⁰ Aggályos ugyanakkor, hogy a hatóság mennyire lehet abban a helyzetben, hogy megítélje a „belső hibajavítás” sikerességét, hitelességét.

A Tevtv. értelmében a munkavállaló közérdekvédelmi bejelentése nem érinti a munkavállaló külön törvény alapján fennálló feljelentési vagy intézkedési kötelezettségét. [21. § (4) bek.]

V. Adatvédelmi vonatkozások³¹

Az adatvédelmi jog whistleblowing általi érintettsége magától értetődő (hiszen nem csupán közérdekű, de személyes adatok kezelése is szinte szükségképpen megvalósul egy-egy whistleblowing kapcsán): mind a whistleblower személyes adatai, mind a „megvádolt”/bepanaszolt adatai kapcsán merülnek fel kérdések. A whistleblower oldalán fő adatvédelmi kérdés az anonimitás dilemmája (ld. fentebb), míg a „megvádolt”/bepanaszolt oldalán eleve értelemszerűen csorbul az információs önrendelkezési jog esszenciája (hiszen a megvádolt a legkritikább esetben járul hozzá személyes adatai kezeléséhez, ez fogalmilag kizárt és életszerűtlen lenne). Általában véve elmondható, hogy míg az angolszász országokban a whistleblower adatainak védelme kerül inkább előtérbe (ld. anonim bejelentés lehetősége), addig a kontinentális európai jogrendszerekben a megvádolt adatvédelmi jogai kapnak nagyobb hangsúlyt. Adatvédelmi szempontból az is nyilvánvaló, hogy a whistleblowing kapcsán általában élesen egymásnak feszül a magánszféra védelmének elve, illetve a közérdekű információk szabadságához fűződő érdeke és jog.

Az Európai Parlament és a Tanács 95/46/EK Irányelvének („adatvédelmi irányelv”) 29. cikke érinti az ún. 29-es Munkacsoport feladatait. E Munkacsoport 1/2006. szám alatt véleményt bocsátott ki a belső visszaélés-jelentési rendszereket illetően (továbbiakban: WP117).³² A Vélemény főként adatvédelmi kérdésekkel foglalkozik, de nem elhanyagolhatók a munkajogi és a büntetőjogi aspektusokkal kapcsolatos felvetései sem. A Munkacsoport véleményének fókuszában az a kérdés áll, hogy miként működtethetők – az alapvetően a SOX (ld. fentebb) direkt (illetve indirekt) hatásaként – az európai vállalati kultúrában is mind nagyobb jelentőségre szert tevő belső visszaélés-jelentési rendszerek az EU-s adatvédelmi szabályokkal összhangban. Az alábbiakban vázlatosan taglaljuk a WP117-es főbb adatvédelmi vonatkozású megállapításait:

- Az adatkezelés jogalapjának kérdése: a SOX (mint USA-beli törvény) nem lehet elegendő törvényes alap az európai adatfeldolgozásra. Így – az Irányelv fényében – csak az adatkezelő „jogszerű érdeke” teremthet jogalapot az adatfeldolgozásra. Ugyanakkor kiemelendő, hogy ezt egyensúlyba kell hozni az érintettek alapvető jogaival.

³¹ A whistleblowing adatvédelmi kérdéseire lásd bővebben Hegedűs Bulcsú munkáit: Hegedűs Bulcsú: *A belső visszaélés-jelentési rendszerek alkalmazása – az adatvédelem tükrében*, Collega, 2007./2., 122-126.; Hegedűs Bulcsú: *A belső visszaélés-jelentési rendszerek magyarországi alkalmazása*, Munkaügyi Szemle, 2007./5., 42-50.

³² 1/2006 sz. vélemény az uniós adatvédelmi szabályoknak a számvitel, belső számviteli ellenőrzés, könyvvizsgálói kérdések, korrupció, banki és pénzügyi bűnözés elleni küzdelem terén létrehozott belső visszaélés-jelentési rendszerekre történő alkalmazásáról.

- A vélemény hangsúlyozza az adatminőség, arányosság, pontosság alapelveit. Ennek szellemében a nevesített és bizalmas jelentéseket preferálja az anonim jelentésekkel szemben (utóbbit csak kivételesen, „végső megoldásként” engedné, tiltva annak ösztönzését).
- Szigorú adatmegőrzési időszakot javasol (max. 2 hó).
- Hangsúlyozza a rendszerre irányuló világos és teljes tájékoztatási kötelezettséget.
- A megvádolt személy jogait helyezi előtérbe (pl. tájékoztatáshoz fűződő jog; tiltakozási jog; hozzáférési és helyesbítési, törlési jog stb.).
- Szól az adatbiztonságról. A jelentő személyazonosságának bizalmas kezelését elfogadja (kivéve rosszhiszeműség esetén).
- Az adatfeldolgozás biztonsága érdekében kiszervezés, külső szolgáltató igénybevétele esetére is rendelkezik a felelősségről, de főszabályként a rendszer belső kezelését preferálja.
- Alapvetően a jelentések helyi szintű kezelését javasolja (értsd: egyetlen EU-s ország), nem javasolja az automatikus megosztást „kifelé” a vállaltcsoporton belül (pl. USA).
- Adattovábbítást harmadik országba csak feltételesen, garanciákkal enged.

A dokumentum következtetésként leszögezi, hogy a visszaélés-jelentési rendszerek hasznos mechanizmust jelentenek a vállalatok és más szervezetek számára a vállalatirányítási szabályoknak és rendelkezéseknek való megfelelés ellenőrzésében. Segítséget nyújtanak a vállalatoknak a vállalatirányítási alapelvek megfelelő végrehajtásában és a vállalat helyzetét befolyásoló tények felderítésében.

A magyar adatvédelmi biztos gyakorlatában is előjött a belső-visszaélés-jelentési rendszerek kérdése. Az alábbiakban a korábbi biztos (Péterfalvi Attila) – láthatóan igen kritikus – állásfoglalásaiból emelünk ki néhány fontos megállapítást. A biztos szerint a rendszer lényegében nem más, mint „a munkáltató által működtetett belső besúgó-rendszer”. Az állásfoglalás expressis verbis azt is kimondta, hogy a módszert elítéli.³³ Hozzáteszi, hogy a whistleblowing rendszer hatásaként „a munkaviszonyban a munkavállaló egyre inkább személytelenné válik, és a munkáltató-munkavállaló viszonyában kezd megvalósulni Orwell víziója, amely az 1984 című regényben az állam és a polgár viszonyában jelent meg.”³⁴

A biztos munkajogi szempontból talán legfontosabb megállapítása az, hogy a „(nem vezető állású) munkavállalók munkahelyi magatartásának közvetlen ellenőrzésére e

³³ Ügyszám: 271/K/2007-3.

³⁴ Uo.

rendszert nem lehet alkalmazni, tekintettel arra, hogy az ilyen munkaügyi ellenőrzések alkotmányos jogokat kevésbé sértő eljárások keretében is megvalósíthatók³⁵ (ld. még: célhoz kötöttség elve). Az is fontos megállapítás, hogy ha az adatszolgáltató (munkavállaló) egy másik munkavállalóról közöl adatokat a munkaviszony másik szereplőjével, a munkáltatóval; az információ bizonyára a munkaviszonyhoz, az abból fakadó kötelezettségekhez, azok megszegéséhez kapcsolódik. „Ebben az esetben az adatkezelési jogosítvány a munkaviszonyból, a munkáltató ellenőrzéshez való jogából levezethető, de a munkáltatóval szemben nem csupán elvárás, hanem az Avtv.-ből³⁶, illetve a Munka Törvénykönyvéből (továbbiakban: Mt.) származtatható kötelezettség a tisztességes eljárás, a célhoz kötött adatkezelés.”³⁷

Noha a biztos – mint látható – nem rejtette véka alá véleményét, összefoglaló jelleggel mégis leszögezte, hogy „az adatvédelem alapvető, alkotmányos alapelveivel a rendszer célkitűzése nehezen egyeztethető össze, de működtethető úgy, hogy a tételes joggal ne legyen ellentétes”³⁸ (ehhez alapvetően a fent tárgyalt WP 117-es állásfoglalás szempontjait, illetve magyar adatvédelmi törvényt kell betartani).

VI. A whistleblowing munkajogi vonatkozásairól általában

A whistleblower az esetek többségében foglalkoztatási jogviszonyban áll. Alapdilemma, hogy egyfelől nyilvánvalóan leginkább a munkavállalók vannak abban a kézenfekvő bennfentes helyzetben, hogy egy szervezeten belül felismerjék és jelentsék a különböző visszaéléseket, másfelől éppen ők kockáztatnak (ld. viktimizáció), illetve veszíthetnek ezzel a legtöbbet (pl. állásukat, egzisztenciájukat, vagy akár csak „jó” munkahelyi megítélésüket).³⁹

Leszögezhető, hogy a whistleblowerok USA-beli munkajogi, megtorlás elleni státusvédelme egy közérdekű kivételt jelent az USA-ban egyébként főszabály szerint érvényesülő ún. „at-will-employment”⁴⁰ doktrína alól, és azt jogszabályok garantálják (ld. SOX).⁴¹ E kivételt a bírósági gyakorlat ugyanakkor jellemzően szűken értelmezi, kifejezetten célhoz köti (ld. közérdek védelme).⁴²

³⁵ Ügyszám: 652/K/2007-3.

³⁶ 1992. évi LXIII tv. a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról.

³⁷ Ügyszám: 295/K/2007-3.

³⁸ Uo.

³⁹ Jól szemlélteti e munkajogi konfliktust egy közelmúltbeli újsághír: „A Tesco szerint ugyan egyetlen munkavállalót sem bocsátottak el amiatt, hogy észrevételt, panaszt tett volna az áruház működésével kapcsolatban, a szakszervezet szerint azonban ez távol áll a valóságtól” Magyar Hírlap, 2010. 07. 30. 10.

⁴⁰ Lényege: a határozatlan idejű munkaszerződést bármelyik fél, egyoldalúan, bármikor szabadon megszüntetheti, lényegében bármilyen okból.

⁴¹ Berkowitz, Alan D. & Tusk, Claude M. & Downes, J. Ian & Caroline, David S. (2011) i. m. 16. o.

⁴² Ld.: A Pennsylvania Supreme Court tárgybani döntéseit. Idézi: Berkowitz, Alan D. & Tusk, Claude M. & Downes, J. Ian & Caroline, David S. (2011) i. m. 29.

Németországban⁴³ nem ennyire egyértelmű a whistleblowerok munkajogi védelme, nincs a témakörnek önálló jogszabályi háttere sem (bár a közelmúltban volt erre irányuló javaslat). A jogintézmény kereteit így az általános civil- és munkajogi elvek, illetve a bírósági gyakorlat húzza meg. Azt a munkavállalót, aki egy belső visszaélést kiszivároztat, tipikusan illojálisnak tekintik. A munkavállaló szerződésből fakadó hűségkötelezettsége (Treuepflicht) kerül előtérbe; ezt erősítette meg a BAG⁴⁴ e tekintetben igencsak restriktív – bár nem konzisztens – gyakorlata is. A bennfentes információ kiadása, mint a hűségkötelezettség megszegése, tipikus és jogszerű felmondási ok is egyben. Mindez a BGB generálklauzuláira vezethető vissza.⁴⁵

A gyakorlat is mutatja, hogy az európai jogrendek igen kritikusan ítélik meg a nagyvállalatok whistleblowing rendszereit: Németországban például precedensértékű munkaügyi bírósági döntések születtek a tárgykörben (pl. 2005: a Wal-Mart német leányvállalatainál az etikai kódex felfüggesztése alapjogi aggályok okán), Franciaországból pedig az adatvédelmi hatóság (CNIL) tárgybéli kritikája (pl. McDonald's ügy) emelhető ki (e hatóság amúgy 2005 óta egyedi engedélyekhez köti a rendszerek bevezethetőségét).⁴⁶

A whistleblowing további lehetséges munkajogi vonatkozásai kártérítési természetűek is lehetnek. Egyfelől a munkajogi státusvédelem vajmi keveset ér, ha utóbb a munkáltató adott esetben kártérítést követel a „sípot megfújó” munkavállalójától (volt munkavállalójától), például a jó hírnevének, magántitkának megsértése okán (a magyar munkajogban erre csupán polgári jogi úton van lehetősége a munkáltatónak). Másfelől a whistleblower munkavállaló oldaláról is felmerülhet utóbb kártérítési igény a munkáltatóval szemben, például a megtorlás – esetleg a jelentést szervezetten belül megtorló „mobbing”⁴⁷ – miatt fellépő stresszből eredő pszicho-szociális jellegű egészségkárosodások okán. Természetesen a munkaviszonnyal való okozati összefüggés bizonyítása az ilyen esetekben komoly kihívás. Utóbbi kártérítési igények elméletileg a magyar munkajog rendszerében is érvényesíthetők munkaügyi bíróság előtt.⁴⁸ A statisztikák mindenestre azt mutatják, hogy a whistleblowerok igen gyakran szenvednek ilyen jellegű károkat (egy felmérés szerint a whistleblowerok 82%-át zaklatták, 60%-ukat kirúgták, 17%-uk költözni kényszerült, 10 % pedig öngyilkosságot kísérelt meg).⁴⁹

⁴³ Ld. bővebben: Berthold, Annemarie: *Whistleblowing in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts*, Peter Lang, Frankfurt am Main, 2010, Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht Band 63.

⁴⁴ Bundesarbeitsgerichts: Szövetségi Munkaügyi Bíróság.

⁴⁵ §§ 241 Abs. 2, 242 BGB.

⁴⁶ Szente Zoltán (2009) i. m. 13.

⁴⁷ Mobbing: Munkahelyi stressz szándékos okozása (pszicho terror, lelki terror a munkahelyen). A mobbing szó az angolból jön, jelentése: megtámad, ostromol. A munkahelyi mobbing áldozatai megalázó, kellemetlen helyzetbe kerülnek munkatársaik miatt (pl. rossz hírért keltik, eltűnnek iratai, kiközösítik, kibeszélik, hirtelen csend támad, mikor megjelenik, megoldhatatlan feladatokat bízna rá stb.). Erősen lojális munkahelyi közösségekben a whistleblower könnyen szembesülhet ilyesfajta megbélyegzéssel.

⁴⁸ Az USA-ban számos ilyen tárgyú, precedensértékű eset létezik (pl. *Wheadon v State of NSW*). Idézi: Latimer Paul & Brown A. J. (2008) i. m. 24.

⁴⁹ Említi: Tippett, Elizabeth (2006) i. m. 13.

VII. A whistleblowing munkajogi vonatkozásai hazánkban

A magyar munkajog hatályos rendszerében nincs kifejezett szabályozás a whistleblowingra (leszámítva a fentebb tárgyalt, a tisztességes eljárás védelméről szóló törvény egyébként alapvetően helytálló, ám jelenleg a „levegőben lógó” munkajogi vonatkozásait). Ugyanakkor számos olyan szabály van a magyar munkajogban, sőt konkrétan a Munka Törvénykönyvében is, amelyek vonatkoztathatók e rendszerekre. E szabályok – mivel nem képeznek a whistleblowingra fókuszált koherens rendszert – részben megalapozzák, támogatják a whistleblowerek védelmét, részben viszont hátráltatják annak hazai beágyazódását és elrettentenek a whistleblowingtól. Éppen ezért, a jövőben célszerű lenne a jogintézményt koherens módon, egyértelműen szabályozni a Munka Törvénykönyvében (akár az amúgy is bizonytalan státuszú és jövőjű, fentebb tárgyalt tisztességes eljárás védelméről szóló törvény vonatkozó rendelkezéseinek Mt.-beli átgondolt átvételével).

Az alábbiakban előbb azokat a munkajogi szempontokat tekintjük át, amelyek támogatják a whistleblowerek védelmét, majd az ezt gátló körülményeket taglaljuk.

1. A bejelentő munkajogi védelme

- Mt. 4. § (2) bek.: A jog gyakorlása különösen akkor nem rendeltetészerű, ha az mások jogos érdekének csorbitására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezet. A munkáltató tehát rendeltetésellenesen jár el, ha a munkavállaló véleménynyilvánítását (pl. whistleblowing) el kívánja fojtani.
- MK. 95.: Az egyébként fennálló munkáltatói felmondási jog gyakorlása is jogellenessé válik abban az esetben, ha bizonyítottan rendeltetésével össze nem férő célból, esetleg ártási szándékkal, bosszúból, zaklatásszerűen gyakorolták, illetve ilyen eredményre vezet.
- BH2003.344.: A sarkosan megfogalmazott, de nem valótlan közérdekű bejelentés akkor sem szolgálhat rendkívüli felmondás jogszerű alapjául, ha adat van az érintett munkavállalók nem előírászerű és utasításellenes munkavégzésére is. Továbbá a BH2002.31. lényegében kimondta, hogy egy megalapozott közérdekű bejelentés nem lehet a munkáltatói rendkívüli felmondás indoka.
- Munkavállaló az őt – pl. whistleblowing kapcsán – ért hátrányok miatt természetesen munkaügyi jogvitát kezdeményezhet (pl. jogellenes munkaviszony megszüntetés; kártérítés).

Egyébként az Mt. 104. §, a „hibás” munkáltatói utasításokra való reagálás rendszerének megteremtésével tulajdonképpen eleve egyfajta belső visszajelző rendszer csíráit fekteti le. Mint ismeretes, nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik.⁵⁰ A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ha pedig az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő és a munkavállaló ezzel számolhat, köteles erre az utasítást adó figyelmét felhívni (ez tulajdonképpen egy intézményesített belső whistleblowing tényállás). Utóbbi esetben az utasítás teljesítését azonban nem tagadhatja meg. Az Mt. áttételesen utal arra is, hogy a jogszerű megtagadás nem lehet megtorlás, hátrányokozás alapja (pl. ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre távolléti díjra jogosult).

2. A whistleblowingot nehezítő munkajogi szempontok:

- Az általános munkajogi együttműködési kötelezettség⁵¹ fényében nehéz meghúzni azt a határt, hogy mely bizalmas belső információk kiadása, kiszivárogtatása nem sérti még ezt a „belső”, munkaviszony-béli kötelezettséget. A jogirodalomban a munkavállalói „hűség” (lojalitás) kötelezettségeként ismert elvárás tovább fokozza e „küszöbkérdés” érzékenységet (ld. fentebb a német példát). Összefoglalva: a whistleblowing kapcsán a közérdek, magánérdek és a szervezeti (pl. vállalati) érdek sajátos, nehezen „súlyozható”, mindig csak konkrét esetben megítélhető kollíziói állhatnak elő. A hűség, lojalitás is kétélű fegyver: egyrészt erősítheti a szervezeti kultúrát, másrészt alapvető visszaéléseket fedhet el. A munkavállalónak általában választania kell egy közérdekű bejelentésről való döntés előtt, hogy inkább „vállalatpolgár” lesz, vagy „(állam)polgár”, azaz hallgat, vagy beszél.
- Az Mt. 3.§ (5) bekezdése szerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartást. Egy közérdekű bejelentés adott esetben a munkáltató jogos gazdasági érdekeit is veszélyeztetheti. Természetesen mindig az eset konkrét körülményei alapján kell a helyzetet megítélni (pl. meddig jogos a munkáltatói gazdasági érdek stb.).
- Hasonlóan nehézkes a whistleblowing helyzetekre vetíteni az Mt. 103. § (1) c) pontjában foglalt általános magatartási kötelezettséget: a munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyez-

⁵⁰ Sajátos gyakorlati probléma lehet, ha a munkavállaló e rendelkezés alapján megtagad egy utasítást, ám utóbb bebizonyosodik, hogy az utasítás végrehajtása mégsem sértett volna jogszabályt. Itt valójában egy whistleblowing szituáció valósult meg, mégis könnyen lehet, hogy a munkavállaló emiatt utóbb munkajogi szankciókkal kell, hogy szembenézzen.

⁵¹ Mt. 3. § (1) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet és a munkavállaló a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.

tesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idéze elő. Egy whistleblowing sokszor rossz fényt vethet a munkáltatóra, vagy éppen egyes kollégákra.

- Az Mt. titokvédelmi rendelkezései szinte abszolút védelmet adnak a munkáltató magántitkainak, nehezítve ezzel a potenciális whistleblowerek helyzetét. Mt. 103. § (3) bek.: A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot – a Ptk. 81. §-ában foglaltak figyelembevételével –, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna. (A titoktartás természetesen nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, külön törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.) A törvényi titokvédelem értelmében üzleti titokról például csak akkor beszélhetünk, ha az „jogszerű érdeket” véd (ld. Ptk. 81. §). Ami nem ilyen titok, az természetesen nem esik védelem alá.
- Az Mt. 3. § (4) bekezdése értelmében a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. Ha például egy whistleblower a munkáltató „nevében”, „érdekében” kifelé, harmadik személynek szolgált információt, felmerülhet e szakasz alkalmazhatósága, alapvetően kérdésessé téve a külső whistleblowing létjogosultságát (hiszen az érintett munkavállaló hozzájárulásának beszerzése magától értetődően kizárható, életszerűtlen, kifejezett törvényi felhatalmazás pedig e körben nem létezik).⁵² Sente ebből – némileg leegyszerűsítve a kérdést – arra a következtetésre jut, hogy „a munkáltató ma Magyarországon jogszerűen bocsáthatja el azt a munkavállalót, aki bármilyen bennfentes információt külső személynek vagy szervnek átad.”⁵³ Ha ez nem is következik egyértelműen a fenti szakaszból, az adatvédelmi biztos állásfoglalása megfontolandó: amennyiben tehát például egy multinacionális vállalatcsoporton belül – annak jellegéből és struktúrájából adódóan – a magyar munkáltató például továbbít adatokat a munkáltató a tulajdonosi társaságnak – legyen az belföldön vagy külföldön, akár az Unión kívül – számolnia kell az esetleges munkajogi, polgári jogi, büntetőjogi következményekkel.⁵⁴
- Alapvető dilemma, hogy a bennfentes információ kiadása mikor minősülhet a fentiek fényében (pl. az együttműködési, vagy titoktartási kötelezettség minősített

⁵² Az adatvédelmi biztos állásfoglalásaiból is lesűrhető mindez: ha „az adatszolgáltató lényegében egy másik munkavállalóról közöl adatokat egy harmadik féllel, az mindenképpen jogellenes.” A harmadik fél jelen ügyben a munkáltató anyavállalata (tehát minden, a munkáltatón kívüli személy, amellyel az érintett nem áll jogviszonyban, harmadik fél, ideértve a munkáltató „anyavállalatát” is). Ügyszám: 271/K/2007-3. Ekképpen a multinacionális vállalatok globálisan működtetett visszaélés-jelentési rendszereit nehezen lehet megfeleltetni e szabályoknak.

⁵³ Sente Zoltán (2009) i. m. 15.

⁵⁴ Ügyszám: 295/K/2007-3.

megszegése) akár a rendkívüli felmondásra is alapot teremtő oknak, „lényeges kötelezettségzegésnek”. Az Mt. 96. § (1) bek. értelmében a munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ettől érvényesen eltérni nem lehet. A whistleblowing kapcsán különösen a b) pont alkalmazhatóságának dilemmája merülhet fel (pl. súlyos bizalomvesztés). Sente ennek kapcsán – a kérdés munkajogi oldalát ismét leegyszerűsítve – arra a túlzó következtetésre jut, hogy „a magyar munkajog tehát a bennfentes információk kiadását per definitionem olyan súlyos munkavállalói kötelezettségzegésnek minősíti, amely megalapozza a legsúlyosabb munkáltatói szankciót, a munkaviszony rendkívüli felmondással való megszüntetését.”⁵⁵ Ugyanakkor a kötelezettségzegés súlya mindig csak az eset összes körülményének értékelése alapján bírálható el.

- Nagyon óvatosan fogalmazza meg a bejelentők védelmét a BH1999.88.: A törvény szerint a közérdekű bejelentőt nem érheti a bejelentésében foglaltak miatt hátrány. Ez azonban nem azt jelenti, hogy a jogszabály egy, a fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén kötelezően megindított és lefolytatott fegyelmi eljárás eredményeként jogszerűen kiszabott fegyelmi büntetés ellen kívánna védelmet nyújtani. Az ügyben a közérdekű bejelentést a munkavállaló tulajdonképpen a fegyelmi eljárás elleni kifogásként kívánta felhasználni, de a bíróság elutasította érveit, megvonva tőle a védelmet.

A whistleblowerek, mint munkavállalók nem csak a klasszikus whistleblowing által fedett témákról – pénzügyi, számviteli visszaélések, a közegészségügyet sértő cselekmények vagy mulasztások, balesetek stb. – tehetnek jelentést, hanem akár a saját magukat érintő sérelmekről (melyek nem mindig tekinthetők közérdeksérelmemnek is), például a munkajogi normák irányukban való megszegéséről. Ekképpen a whistleblowingnak beazonosítható egy speciális területe, amelyet jelen tanulmányban „munkajogi whistleblowingként” nevesítünk. Erre már csak azért is szükség van, mert számos vizsgálat, de a mindennapi tapasztalat is igazolja, hogy a gyakorlatban a munkajogi szabályok megsértése tömeges, a jogkereső munkavállalók lehetőségei pedig a gyakorlatban igen korlátozottak. A whistleblowing kvázi alternatív, kvázi „privatizált” munkaügyi ellenőrzési célokra is alkalmazható tehát.⁵⁶

A hazánkban jelenleg kialakítás alatt álló új munkajogi szabályozás kimondva kimondatlanul egy kvázi intézményesített külső – a fenti értelemben vett – „munkajogi

⁵⁵ Sente Zoltán (2009) i. m. 15.

⁵⁶ Csupán érdekességként említjük, hogy a munkaügyi felügyelet (OMMF) elnökét és belső ellenőrzési vezetőjét éppen egy whistleblowing-szerű bejelentés nyomán indult vizsgálat eredményeként tartóztatták le 2008. novemberében. 2008. májusában ugyanis két munkaügyi felügyelő interjút adott egy kereskedelmi hírcsatornának. Az interjúban korrupciós ügyekről számoltak be (egy ún. „fehér listáról”, amely az „immunitást” élvező cégeket nevesítette). A két dolgozó ellen egyébként először fegyelmi eljárás indult. Említi: Léderer Sándor, Hüttl Tivadar (2010) i. m. 10.

whistleblowing” rendszert készül bevezetni.⁵⁷ Ez az intézményesített whistleblowing, mint a munkajogi jogkövetés egy tulajdonképpeni új garanciájaként jelentkezhethet. Egy olyan „jelzőrendszerrel” van szó, amely bővíti azoknak a csatornáknak a körét, ahol a munkavállalók jelezhetik a velük szembeni munkajogi visszaéléseket. A rendszer egyben az alternatív jogvitarendezés egy új eszköze is lenne. A bejelentés itt is közérdeket szolgál: a foglalkoztatás jogszerűsége alapvető társadalmi érdek. Az ún. független munkaügyi auditálásról, illetve az ennek keretében tehető „munkavállalói kifogás” intézményéről már a Tézisek az új Mt. szabályozási koncepciójához című 2006-os szakértői anyag is említést tesz⁵⁸: A koncepció szerint indokolt lenne egy olyan, a gazdasági társaságok egyes formáinál kötelezően alkalmazandó könyvvizsgálói intézményhez hasonló, független munkaügyi vizsgálat bevezetése, amely folyamatosan és a munkáltatók jelentős részénél vizsgálat tárgyává teszi a munkajogi szabályok megtartását. A javasolt megoldás semmiben nem befolyásolja, főként nem korlátozza a hatósági ellenőrzést. E munkaügyi vizsgálat a munkáltatóval megbízási jogviszonyban álló, megfelelő jogi képzettséggel rendelkező természetes, illetve ilyen személyt foglalkoztató jogi személy látná el, akinek jogosítványait a munkaügyi felügyelőjéhez közelítve szükséges meghatározni. A munkáltató számára azért lehet „kifizetődő” a független munkaügyi vizsgálat, mert az ennek keretében feltárt és korrigált szabálytalanságok miatt hatósági ellenőrzés keretében a munkáltató nem bírságható. A független munkaügyi vizsgálat keretében, de azon részben túlmutatva, indokolt lehet a munkavállalói kifogás intézményének bevezetése is. Ennek lényege: a munkaügyi auditor az egyes munkavállaló (munkavállalói csoport) hozzá benyújtott, a foglalkoztatás jogszerűségét panaszoló kifogását köteles megvizsgálni, s adott esetben azt oly módon rendezni, hogy a munkáltató számára a kifogást benyújtó személye ne legyen azonosítható. A munkavállalói kifogás alapján – amennyiben azt megalapozottnak tartja – az auditor úgy jár el, mint az általa feltárt szabálytalanság esetén. A munkavállalói kifogás így egyfajta alternatív munkaügyi jogvitát rendező intézményként is funkcionálhat.

A 2011 júliusában közzétett „Új Mt.- Javaslat” is tartalmazza a jogintézményt, az alábbiak szerint.⁵⁹ A Javaslat 284–291. §-ai szólnak a Független Munkaügyi Vizsgálat intézményéről. Javaslat lényege, hogy a munkáltató munkaügyi tanácsadót bízhat meg a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának az ellenőrzésére. A tanácsadó feladatát a polgári jogi szabályok szerinti megbízási szerződés alapján látja el, azzal, hogy részére utasítás nem adható. A munkaügyi tanácsadó eljárásának jogkövetkezménye az, hogy amennyiben az általa feltárt szabálytalanságot a munkáltató megszünteti, úgy e tekintetben vele szemben hatósági szankció, elsősorban munkaügyi bírság nem alkalmazható.

A kvázi whistleblowing szempontjából fontos, hogy a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalókat a munkaügyi vizsgálat megkezdéséről, továbbá a tanácsadó szemé-

⁵⁷ Mindez talán éppen arra a trendre is válasz, hogy az utóbbi időben a vállalati praxisban igencsak elterjedtek a bizonytalan legitimitációjú és kialakítású, sokszor kvázi általános „panaszfórumként” funkcionáló belső visszaélés-jelentő rendszerek.

⁵⁸ Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához, Készítette: Dr. Berke Gyula, Dr. Kiss György, Dr. Lőrincz György, Dr. Pál Lajos, Dr. Pethő Róbert, Dr. Horváth István, Budapest – 2006. november. VI. pont.

⁵⁹ A Munka Törvénykönyve, Javaslat, 2011. 07. 18.

lyéről és elérhetőségéről. A tájékoztatásnak ki kell terjednie a munkavállalói kifogás előterjesztésének lehetőségére is, hiszen a javaslat szerint a munkaügyi vizsgálat kiterjed a munkavállalónak a foglalkoztatása jogszerűségét kifogásoló nyilatkozata (munkavállalói kifogás) megalapozottságának a vizsgálatára is. A tanácsadó a munkavállaló kérésére a munkavállaló személyét titkosan kezeli, és a vizsgálatot úgy folytatja le, hogy a munkavállaló személyét abból ne lehessen azonosítani. A névtelenül tett, vagy hamis névvel ellátott munkavállalói kifogást a tanácsadó nem vizsgálja. A javaslat mulasztása, hogy e ponton nem kapcsol expressis verbis munkajogi védelmet (kvázi „whistleblower protection”) a kifogást emelő munkavállalóhoz.

VIII. Vállalati önszabályozás, etikai kódexek

A magánszférában a whistleblowing alkalmazásának célja a vállalatok gazdasági érdekeinek védelme, a visszaélések inkább e gazdasági érdekek sérelmét jelentik, nem pedig a társadalmat érintő közérdeket (bár a kétféle érdeksérelem gyakorta összekapcsolódhat).

A belső visszaélés-jelentési rendszer olyan eljárási forma, melynek segítségével a dolgozók a vállalatban belül külön erre a célra létrehozott, speciális csatornán keresztül tehetnek jelentést az általuk észlelt szabályellenes magatartásról.⁶⁰ A whistleblowing rendszerek általában a nagyvállalatok etikai, magatartási kódexének, compliance-rendszerének intézményesített garanciájaként jelennek meg. Ezek kialakításának a fentebb tárgyalt SOX-rendelkezések további lendületet adtak. Ilyenformán az etikai kódexek kétség kívül fontos közvetítői annak, hogy a whistleblowing rendszerek egyáltalán megjelenjenek és implementálódjanak az európai és magyar jogrendszerekben. Az említett etikai / magatartási kódexek gyakorta tartalmazzák ún. whistleblowing-klauszulákat. Az alábbiakban illusztrációként álljon itt néhány példa, hiszen ahány vállalat, lényegében annyiféle belső whistleblowing-rendszer létezik:

„Ha olyan cselekedet jut tudomására, melynek kapcsán felmerül a MOL-csoport Etikai Kódexe megsértésének gyanúja, azt köteles minden esetben jelenteni, akár önt, akár közvetlen beosztottját, akár felettesét vagy bárki mást érint az ügy. Tanácsot kell kérnie azokban az esetekben is, ha bizonytalan a helyes eljárásban. Bármely etikai jellegű kérdéssel elsősorban közvetlen feletteséhez forduljon. Segítséget vagy tanácsot kérhet HR-partnerétől és a Csoport jogi szervezetétől is. Ha kényelmetlennek találja, hogy ezeket a csatornákat vegye igénybe, az alábbiakban leírt módon bármikor kapcsolatba léphet a MOL-csoport Etikai Tanácsával. Az Etikai Tanács fő feladata annak biztosítása, hogy a Csoport valamennyi munkavállalója betartsa a kódex előírásait.” A Tanács működtet egy üzenetrögzítő telefont is. A vonal minden nap 0-24 óráig üzemel. Névtelen bejelentéseket az Etikai Tanács csak akkor vizsgál ki, ha a kódex különösen súlyos megsértése valószínűsíthető.

⁶⁰ Hegedűs Bulcsú: A belső visszaélés-jelentési rendszerek magyarországi alkalmazása, Munkaügyi Szemle, 2007/5, 50.

A kódex rendelkezik a védelemről is: „Bármely munkavállaló, aki jóhiszeműen tanácsot kér, hangot ad aggodalmának, vagy helytelen maga tartást jelent be, a kódex szerint cselekszik. A MOL-csoport az ilyen bejelentővel szemben semmiféle megtorlást nem tűr el. Ha valaki úgy érzi, hogy megtorlást szenvedett el, ezt be kell jelentenie. Az Etikai Tanács minden ilyen esetet kivizsgál és megteszi a szükséges lépéseket. Fegyelmi eljárás indul minden munkatárs ellen, aki felelős olyan személy ellen elkövetett megtorlásért, aki helytelen magatartást vagy más üzleti kockázat gyanúját jelentette.”⁶¹

„A SABMiller plc. legfontosabb értékeinek tekinti a magas minőséget, a becsületes, nyílt és felelősségteljes magatartást. Ezek megőrzése érdekében arra bátorítja Munkatársait, hogy aki munkájával összefüggésben helytelen eljárást vagy jogszabálysértést tapasztal, vagy mások viselkedésével, illetve a vállalat működésével kapcsolatban visszaélést gyanít, akkor arról bejelentést tegyen. A Munkatársak észrevételeiket egy SABMiller plc. által működtetett telefonszámon, a Kontroll-vonalon jelenthetik be. Minden vállalatnál megvan a panaszok kezelésének módja, a HR osztály az egyik ilyen lehetséges csatorna, amelyen keresztül a visszaélésekkel kapcsolatos hírek eljuthatnak a vezetőséghez. Azonban a vállalat felismerte, hogy bizonyos esetekben, bizalmas természetű problémákról a Munkatársak esetleg névtelenül kívánnak bejelentést tenni. Ehhez minden Munkatársnak joga van anélkül, hogy a bejelentést igazságtalan bánásmód vagy megtorló intézkedés követné. Fentieket figyelembe véve a Dreher egy telefonvonalat biztosít, a Kontroll vonalat, amely a SABMiller plc. valamennyi dolgozója és a vállalattal kapcsolatban lévő partnere számára elérhető. Ez egy olyan biztonságos vonal, amelyen keresztül minden bejelentett ügy pártatlanul kivizsgálható. Ez az új eszköz azon esetekben hasznos, amikor a hagyományos vezetői csatorna nem működik megfelelően, vagy olyan kockázattal jár a dolgozó, illetve a vállalattal kapcsolatban lévő partner számára, hogy inkább nem kívánja az ügyet jogi útra terelni. A Dreher tudatában van annak, hogy bizonyos problémák bejelentése nem mindig egyszerű, pl. csalás, túlkapás vagy egyéb hivatali visszaélés, korrupció, a büntető törvénykönyv megsértése, az egészség vagy biztonság veszélyeztetése, környezetszennyezés, vagy jogi kötelezettségek megszegése esetén. Ezért a vállalat megállapodást kötött egy független, angliai székhelyű szervezettel, az Expolinkkel, hogy fórumot biztosítson az anoním és bizalmas bejelentések számára. Az Expolink a hozzá érkezett bejelentést a forrás megjelölése nélkül továbbítja az ügyekkel foglalkozó két megbízott személy valamelyikéhez a megfelelő intézkedések érdekében.

A Kontroll vonal telefonszáma a hét minden napján, napi 24 órában ingyenesen, bármely telefonról hívható. A számot tárcsázva angol nyelvű üdvözlő szöveg jelentkezik, de a Munkatársak észrevételüket, panaszukat magyarul is elmondhatják. A hívásokat garantáltan nem nyomozzák vissza, nem rögzítik, és a hívó nevét sem kérde-

⁶¹ Kivonat a MOL-csoport Etikai Kódexéből, III. rész. Egyébként az Etikai Tanácshoz 2010-ben összesen 10 bejelentés érkezett. A 10 bejelentés alapján 7 esetben folytatott az Etikai Tanács vizsgálatot, 4 esetben kérte a Társasági Biztonság segítségét az eset kivizsgálására. A 7 vizsgálatból 4 esetben volt bizonyítható az etikai vétség. A bejelentések és kérdések számának növekedése azt mutatja, hogy a munkatársak tudatossága az etikai kérdésekkel kapcsolatban javult, valamint az Etikai Tanács is elnyerte bizalmukat. Forrás: A MOL-honlapja (2011. 07. 30.)

zik meg. A Kontroll vonal nem a napi üzleti tevékenységgel kapcsolatos panaszok kezelésére szolgál, ezekkel hatékonyabban foglalkozik a munkatárs közvetlen felettese vagy a Dreher Humán Erőforrás osztálya. Amennyiben valaki a jelen Kódex rendelkezéseit vagy szellemiségét sértő magatartást, eljárást tapasztal, jelentéstételi kötelezettséggel tartozik. Ide értendők azon esetek is, amikor a jelen Kódex megsértésének vagy más vállalati szabállyal ellentétes magatartásnak a gyanúja merül fel.

Senkit nem érhet semmilyen hátrányos jogkövetkezmény amiatt, hogy jóhiszeműen felvet egy jogszabályi vagy etikai megfeleléssel vagy üzleti tisztességgel kapcsolatos problémát. Az etikai szabályok betartásával kapcsolatos észrevételeket, kérdéseket és panaszokat a vállalatirányításért (governance) felelős vezetőhöz, a közvetlen feletteshez vagy az SMT (Senior Management Team) bármely tagjához lehet intézni.”⁶²

„Minden alkalmazottnak joga van és köteles jelenteni a jelen kódex előírásainak vagy a Tchibo irányelveinek megsértését a vállalat menedzsmentjének vagy egyes vezetőinek. Az ilyen értelmű jelentések nem hozhatják az adott alkalmazottat hátrányos helyzetbe. A vállalat teljes körűen elkötelezett emellett az irányelv mellett. A szabályok megsértése bármikor jelenthető a munkástanácsoknak, vagy a vállalaton belül működő külső ombudsmannak. A felelős személyek ki fogják vizsgálni a bejelentett szabálysértéseket, és olyan világosan meghatározott folyamatot kezdeményeznek, amely megfelelő megoldáshoz vezet. Ezen felelős személyek kétséges helyzetekben is segítséget nyújtanak.”⁶³

„A Működési Kódex elleni vétségek bejelentése: Minden munkavállalónak és az érdekelt feleknek feladata, hogy jelentsék a Működési Kódex megszegésének eseteit. A panaszokat telefonon, levélben vagy e-mailben lehet eljuttatni a Magyar Telekom Etikai vonalra vagy a BKMS rendszer használatával. (Az elérhetőségeket a 18. oldalon találja meg.) A munkatársak először közvetlen felettesükhöz fordulhatnak. A bejelentéseket, ha valaki ezt választja, névtelenül is be lehet nyújtani. A bejelentéseket szigorúan titkosan kezeljük, és azonnali és hatékony kivizsgálásuk biztosított. Az Etikai vonal a felelős vezetőkkel együtt teszi meg a további lépéseket a kérdések tisztázására.”⁶⁴

A belső-visszaélés jelentési rendszereknek számos előnye van a kifelé való kiszivárogatáshoz képest, többek között a következők: az adatok, üzleti titkok belső körben maradnak; általában gyorsabb és hatékonyabb lehet így a feltárás, belső „hibajavítás”; megmarad a cég reputációja; fennmarad a munkavállaló hűsége, szervezeti lojalitása stb. Ugyanakkor számos aggályos kérdés is felmerül. Nem mellékes, hogy egy belső rendszerrel potenciálisan mindig fennáll a panasz ignorálásának, „elkenésének”, illetve a látszatcselekvéseknek a veszélye,⁶⁵ ha cég érdekei éppen úgy kívánják (hiszen e belső panaszok

⁶² Kontroll vonal 6. pont, A Dreher Sörgyárak Zrt. Etikai Kódexe, Hatályos: 2010. október 1. napjától. A jelen Kódexet a Dreher Sörgyárak Zrt. igazgatósága és a Dreher Magyarország Kft. ügyvezetése 2010. szeptember 30. napján hagyta jóvá. Kihirdetve: Budapesten, 2010. szeptember 30. napján.

⁶³ Kivonat, Tchibo, Viselkedési Kódex, Hamburg, 2007. július, 3. rész.

⁶⁴ Magyar Telekom, Működési Kódex, 2008, 17.

⁶⁵ Különösen nagy ennek a veszélye, ha a vezető(ség)ről jelentenek.

mindenképpen a vállalat belső autoritás-struktúrájába csatornázódnak be⁶⁶). A súlyos visszaéléseknél semmiképpen sem hagyható minden a vállalati autonómiára, az nem lehet korlátlan. Az is jellemző, hogy a bejelentés megtétele után, ha az még sincs kellően kivizsgálva, már maga a munkavállaló sem „feszeti” tovább az ügyet, nem érdekelt a konfliktus eszkalálódásában. A külső bejelentés általában hátrányosabb a szervezetnek (pl. negatív nyilvánosság; belső korrekció lehetőségének hiánya stb.). Ugyanakkor a külső bejelentésnél feltehetően erősebb nyomás vetülne a szervezetre, az információ mozgósíthatja az összes „stakeholdert” (érintettet), és általában hitelesebb, garantáltabb a fel-tárás. A munkavállalók is sokszor a külső jelentést preferálják, mert például így kevésbé tartanak a megtorlástól, vagy jobban bíznak a kivizsgálásban.⁶⁷

Az alábbiakban két további jogi dilemmát taglalunk:

1. Belső szabályzat teheti-e általánosan kötelezővé a bejelentést, telepíthet-e minden munkavállalóra whistleblowing jellegű kötelezettséget?

Amint azt a fenti példák is mutatják, a gyakorlatban igencsak elterjedt a kötelező whistleblowing. Ugyanakkor például a német jogirodalom válasza e tekintetben alapvetően elutasító⁶⁸ (sőt, általában véve a munkajogi szakirodalom⁶⁹). Nehezen eldönthető dilemma, hogy mennyiben vezethető le az efféle kötelezés a munkáltató munkaviszonyból eredő egyoldalú uralmi / utasítási (és egyben ellenőrzési) jogából (Direktionsrecht). A döntő vélemény szerint, amíg egy etikai kódex törvényi, avagy munkaszerződéses fő- vagy mellékötelezettséget konkretizál, tartalommal tölt ki, mindez belefér a Direktionsrecht keretei közé, ám ha ezeket már jelentősen tágítaná a munkáltatói utasítás a munkavállaló terhére, aggályok merülnek fel. Abban már megoszlanak a vélemények, hogy a kötelező whistleblowing Direktionsrechten alapuló bevezetése „befér-e” ezen keretek közé, avagy túlzásnak tekinthető. A szerzők döntő többsége mindenesetre aggályait fejezi ki e tekintetben, és jelzi, hogy a kötelezés bevezetésének inkább kollektív szerződés, vagy munkaszerződés lenne a megfelelő jogalapja.⁷⁰ Mindazonáltal az önszabályozó etikai kódexen alapuló kötelező whistleblowing legitimitását a német rendszerben jelentősen fokozza, hogy e kérdéskör a németországi üzemi tanácsi törvény értelmében egyértelműen az üzemi tanács együttdöntési jogkörébe (Mitbestimmung) esik.⁷¹

A jelentésre kötelezés továbbá alapvető konfliktusban áll a munkavállalót is megillető alkotmányos alapjoggal, a véleménynyilvánítás szabadságával (illetve az információs önrendelkezési joggal). Alapjogi szempontból, kötelezés helyett helyesebb tehát a bejelentés megtételét, az érdekkonfliktus mérlegelését a munkavállaló ésszerű belátására bízni.

⁶⁶ Berthold, Annemarie (2010) i. m. 111.

⁶⁷ Latimer Paul & Brown A. J. (2008) i. m. 11.

⁶⁸ Ld.: Berthold, Annemarie (2010) i. m. 107-120.; Schulz, Mike: *Ethikrichtlinien und Whistleblowing – Arbeitsrechtliche Aspekte der Einführung eines Compliance-Systems*, Peter Lang, European University Studies, Reihe II, Rechtswissenschaft, Bd. 5011, 2010.

⁶⁹ Említi: Tippett, Elizabeth (2006) i. m. 1.

⁷⁰ Ld.: Berthold, Annemarie (2010) i. m. 112.; Schulz, Mike (2010) i. m. 203-207.

⁷¹ Lásd: § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

További érvek a kötelező whistleblowing ellenében: a munkaviszony struktúrájában alapvetően nem a munkavállaló feladata a jogszerűség biztosítása, ez „túl nagy teher”⁷², túl nagy elvárás lehet a munkavállalón (mindez egyfajta „privatizált”, „fapados” jogérvényesítést kreál⁷³). A bejelentési kötelezettség nem jellemzően általános munkavállalói kötelezettség, csak bizonyos szakmákban szükségszerű (tipikusan ott, ahol ez állampolgári kötelezettség is). Nem jogi, ám megfontolandó ellenérvek a következők: e „feljelentési” célra létesíthetők önálló munkakörök inkább (pl.: belső ellenőr, könyvelő), illetve a kötelező bejelentési rendszer akár az állandó megfigyeltség atmoszféráját is képes kialakítani, megidézve a diktatúrák besúgó-rendszerének közösségre káros atmoszféráját. Általános szinten megemlíthető, hogy a kötelező belső whistleblowing népszerűsége alááshatja a közhatalmi jogérvényesítő fórumok tekintélyét, primátusát.

Természetesen hozhatók fel érvek a kötelező jelleg mellett is: csökkenti a stigmatizációt, marginalizációt, ha valaki kötelességből jelent; a kötelező jelleg minden bizonnyal növeli a bejelentések – és az ezáltal leleplezett visszaélések – számát is; általában alapos(abb) kivizsgálást garantál, intézményesítettebb struktúrákat követel; megbízhatóbb és gyorsabb is lehet; fokozza a szervezet rezponzivitását. Mindezen ésszerű érvek ellenére a fentebb tárgyalt jogi tónusú aggályok aligha ignorálhatók. Ugyanakkor az angolszász jogirodalom,⁷⁴ illetve joggyakorlat a némethez képest sokkal megengedőbb a kötelező rendszerek irányában. Az Egyesült Királyság joggyakorlata szerint például a munkavállalóknak a munkaszerződésben eleve „bennefoglalt” kontraktuális kötelezettsége (ún. implied term) lehet a belső visszaélések jelentésére vonatkozólag (ld. *Bell v Lever Brothers*), ezt a kötelezettséget pedig konkretizálhatja, formába öntheti egy, a munkáltatói prerogatíván (managerial prerogative) alapuló etikai kódex is. Mindez más munkavállalóról való jelentés tekintetében egyértelműen megálló érv, a bírói gyakorlat csupán a saját visszaélések jelentése kapcsán kérdőjelezi meg e kötelezettség „bennefoglalt” természetét (ld. *Item Software Limited v Fassihi*).⁷⁵

A magyar munkajogban nincs a fenti dilemmára vonatkozólag kikristályosodott álláspont. Mindazonáltal a német jogban felhozott, fentebb tárgyalt érvek – pl. a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága, a munkáltató utasítási jogának korlátai⁷⁶ stb. – a hazai jog tekintetében is relevánsak, és aggályossá teszik az etikai kódexeknek a munkavállalókat whistleblowingra általános érvénnyel, feltétlenül kötelező klauzuláit.⁷⁷ Tovább gyengíti ezen egyoldalú munkáltatói kötelezések hazai jogrendszerbeli legitimitációját az a tény, hogy a magyar munkajogban a munkáltatói szabályzatok – pl. etikai kódex – tekintetében közel sem érvényesül olyan erőteljes, kötelező érdekképviseleti kont-

⁷² Vö.: Berthold, Annemarie (2010) i. m. 113.; Tippett, Elizabeth (2006) i. m. 40.

⁷³ A jogirodalom erre a „low cost form of law enforcement” kifejezést használja, ami tulajdonképpen valamiféle „fapados jogérvényesítésnek nevezhető”. Tippett, Elizabeth (2006) i. m. 18.

⁷⁴ Ld. ehhez pl.: Tippett, Elizabeth (2006) i. m.

⁷⁵ Bővebben: Bowers, John, Fodder, Martin, Lewis, Jeremy, Mitchell, Jack (2007): *Whistleblowing – Law and Practice*, Oxford University Press, 2007. 366.

⁷⁶ Utóbbihoz ld. még: Radnay József (2009) i. m. 22.

⁷⁷ Hasonló véleményen van Sente is: Sente Zoltán (2009) i. m. 32.

roll, mint a német üzemi tanácsok tárgybani együttdöntési joga.⁷⁸ Megjegyzendő, hogy az adatvédelmi biztos állásfoglalása is elveti a belső visszaélés-jelző rendszerek kötelező alkalmazását.⁷⁹

További kérdésként merül fel az ilyen jellegű kötelezés kihatása a munkáltató felmondási jogára, azaz, hogy az így egyoldalúan felállított bejelentési kötelezettség esetleges munkavállalói elmulasztása, megszegése lehet-e alapja munkajogi szankcióknak, végső soron a munkaviszony megszüntetésének (pl. rendkívüli felmondás). Ha magának a kötelezésnek a jogalapját elfogadjuk – ám mint láttuk, ez közel sem egyértelmű –, akkor a válasz minden bizonnyal igen kell, hogy legyen. Ugyanakkor a helyzet még biztosabb, ha – a magyar munkajog rendszerét tekintve –, élve az Mt. 96. § (3) bek. adta lehetőséggel, a kollektív szerződés, illetve munkaszerződés – a törvény keretei [Mt. 96. § (1) bek.] között – meghatározza azokat az eseteket (így például ezt is), amikor rendkívüli felmondásnak van helye.

Ha viszont a munkáltatói szabályzatban, etikai kódexben foglalt kötelezésnek eleget téve tesz a munkavállaló bejelentést, természetesen védelem alá esik. Ezt a legtöbb etikai kódex le is szögezi (ld. fentebb), de az általános munkajogi dogmatika alapján is levezethető. Ez a tulajdonképpeni „whistleblowers’ protection”, azaz a bejelentők munkajogi védelme (értsd: nem érheti hátrány, megtorlás bejelentése miatt). A főszabály alóli kivételként jelentkezik az az eset, amikor a bejelentő mégis elesik a védelemtől, munkajogi szankcióra számíthat, és vele szemben akár a munkaviszony megszüntetése is jogszerű lehet (akár rendkívüli felmondással is, a feltételek fennállta esetén). Ilyen eset például, ha a bejelentő kifejezetten rosszhiszemű, vagy a belsőleg rendszeresített rendszer helyett közvetlenül külső fórumhoz fordul⁸⁰ (utóbbi esetben az együttműködési kötelezettség megszegése merülhet fel).

⁷⁸ Kapcsolódó hazai előírások: A munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni a munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatainak tervezetét. [Mt. 65. § (3) bek. g.) pont] A munkáltató köteles döntése előtt a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezettel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő, egyes munkáltatói intézkedések tervezetét (átszervezés, privatizálás stb.). [Mt. 21. § (2) bek.] A bírói gyakorlat szerint a munkáltató köteles a szakszervezettel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő, új szabályozást magában foglaló magatartási kódexet is (EBH 2009/2065).

⁷⁹ „A rendszer alkalmazása nem tehető kötelezővé”. Ügyszám: 271/K/2007-3.

⁸⁰ Ld. ehhez kissé más aspektusból: A BH 2000.267. megerősíti, hogy ha a munkáltató belső eljárást dolgoz ki panasztételre, akkor ennek igénybe nem vétele súlyos munkavállalói mulasztásként értékelhető. A döntés értelmében a közalkalmazottnak a jogviszonyán kívüli magatartása, amennyiben az közvetlenül és valószínűségi hat a jogviszonyára, és az alkalmazója érdekszféráját hátrányosan befolyásolja, az alkalmatlanságra alapított felmentés jogszerű indoka lehet. A törvényen alapuló gyakorlat ugyanis a felektől a jogviszony fennállása alatt jóhiszemű és tisztességes eljárást kíván meg, és ha a közalkalmazott magatartása ezeknek a kívánalmaknak hosszabb időn keresztül nem felel meg, és emiatt lehetetlen a vele való együttműködés, a jogviszony alkalmatlanság címén megszüntethető, mert az alkalmasság kérdése nem szűkíthető a szűken vett munkavégzésre. A konkrét tényállásban arról volt szó, hogy egy egyetemi adjunktus könyvet jelentett meg az egyetem építkezéseiről, kritikáival együtt. A rektor felszólította őt rágalmazó állításainak visszavonására, de a felperes ettől elzárkózott, ezért megszüntették közalkalmazotti jogviszonyát, arra hivatkozva, hogy jogviszonyán kívül tanúsított magatartásával alkalmatlanná vált munkaköre ellátására.

2. Nem túl tág-e minden, bármilyen etikai vétségre kiterjeszteni a bejelentendő / bejelenthető információk körét?

A kérdésre a válasz minden bizonnyal az igen, tehát hogy nem feltétlenül indokolt a bejelenthető visszaélések körét parttalanul, minden etikai visszaérésre kiterjesztve meghatározni. A főbb indokok az alábbiak:

- E rendszer nem feltétlenül fog megfelelni a célhoz kötött adatkezelés alapelveinek (illetve aggályos, hogy mi lehet egy minden apró visszásságra is kiterjedő bejelentő-rendszer legitim célja).
- Kialakíthatja a rosszindulatú, jogalap nélküli, apró, lényegtelen, megalapozatlan „feljelentgetések” kultúráját. Indokolatlan mérvűre duzzaszthatja a panaszok számát.
- Adott esetben aránytalanul nagyobb ráfordítást (pl. szervezet, adminisztráció, munkateher stb.) követel, mint amekkora haszonnal járhat.
- Ha ráadásul kötelező is a bejelentés, akkor ismételten leszögezhető, hogy egy ez túl nagy, a munkaviszony dogmatikájából nehezen levezethető elvárás lehet a munkavállaló irányában. A munkaviszonyban nem a munkavállaló, hanem alapvetően a munkáltató felel a jogszerű működés biztosításáért, ennek terhe nem hárítható teljességgel a munkavállalókra.
- Az adatvédelmi biztos szerint is „aggályos, ha az intézményesített „besúgás” alacsonyabb szintű normák (pl. nehezen megfogható etikai szabályok) érvényesítését szolgálják.”⁸¹ A WP117-es állásfoglalás (ld. fentebb) pedig a célhoz kötött adatkezelés elvéből fakadóan vezette le azt, hogy a belső visszaélés-jelentési rendszerek alkalmazása során – tekintettel arra, hogy annak célja, a vállalat működését jelentősen befolyásoló események feltárásának elősegítése – a bejelenthető szabálysértések körét korlátozni kell, a kisebb súlyú szabálysértések felderítését, szankcionálását a helyi vezetőkre kell bízni. Korlátozni érdemes továbbá azoknak a személyek

A tanár keresetében azzal érvelt, hogy könyvében az egyetem, az egyetemi tanács működéséről alkotott vélemény, ami viszont nem tette őt alkalmatlanná arra, hogy oktatói, tudományos valamint orvosi munkáját ellássa, véleménynyilvánítása nem befolyásolta hátrányosan ezen tevékenységek végzését. Az első- és másodfokú bíróság is elutasította érvelését és megállapította, hogy a felperes megszegte a jóhiszeműség és tisztesség, a kölcsönös együttműködés követelményét, valamint tájékoztatási kötelezettségét, továbbá a munkatársaival való együttműködés és a munkavégzés során tanúsítandó helyes magatartás követelményét. A Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítélet hatályban tartását arra alapozta, hogy a felperes azon magatartása, hogy a kellően alá nem támasztott kritikáira kapott válaszok után is fenntartotta véleményét, és azt könyv formájában is megjelentette, ráadásul a belső szabályzat által lehetővé tett panaszemelés ellenére a nyilvánosságához fordult, az együttműködés, a jóhiszeműség és tisztesség követelményének hosszabb időn keresztül történő megszegését jelenti, amely megfelelő indokul szolgál a jogviszony megszüntetéséhez. A döntés számos aspektusból kritika alá vethető, de kiemelendő, hogy a felperes felhívás ellenére sem vette igénybe a belső szabályzat által lehetővé tett panaszjelentést, hanem rögtön a sajtóhoz fordult, ez pedig súlyos mulasztás.

⁸¹ Ügyszám: 295/K/2007-3.

nek a körét is, akik a jelentésekben érintettek lehetnek, az ellenőrzésnek elsősorban a vezetők ellenőrzésére kell irányulnia.⁸²

Az önszabályozás útján kialakított belső visszaélés-jelző rendszerek tekintetében az állam (jogalkotó) szerepe marginális, de nem jelentéktelen. Széles skálán mozoghat az állam viszonyulása: ösztönözheti e rendszereket (ld. PIDA, Egyesült Királyság), módszertani ajánlásokkal segítheti megfelelő kidolgozásukat, esetleg kötelezővé teheti kialakításukat (ez az ún. „szabályozott önszabályozás” koncepciója, ld. SOX), jogi védelmet kapcsolhat hozzá (tulajdonképpen a magyar szabályozás is ezt teszi bizonyos körben) stb.

Amellett, hogy természetesen elmondható, hogy talán éppen az a legjobb belső visszaélés jelző rendszer, amit soha sem kell használni, számos szempont van, melyre érdemes figyelni egy ilyen belső rendszer kialakításánál (tekintettel a „good governance”, a „jó” vállalatirányítás szempontjaira is). A cél: elérni, hogy előbb a belső jelentés kerüljön alkalmazásra, külső csak kivételesen (a szervezet „önjavító” kapacitásának – „self-correcting capacity” – kiaknázása). Kutatások igazolják ugyanis, hogy a külső whistleblowing preferálása sokszor éppen a szervezet etikai kultúrájának gyengeségeit jelzi. Az egészséges, nyitott szervezeti kultúra a kulcsa tehát minden jól működő belső whistleblowing rendszernek.⁸³ Cinikusan akár azt is mondhatjuk, hogy e rendszer igazán jól csak eleve etikus, jogkövető munkáltatónál működik.⁸⁴ Másfelől a jó whistleblowing politika a vállalat társadalmi felelősségi (CSR) stratégiájának is alkotó-eleme, ilyenformán pedig a brand-management része is (pl. a befektetői bizalom erősítésének egy eszköze lehet). Abban pedig már csak bízni lehet, hogy mégsem pusztán „kirkatpolitikából” kerülnek kiépítésre e rendszerek.

Mindamellett, hogy fentebb taglalt adatvédelmi és egyéb szabályokra természetesen tekintettel kell lennie e rendszereknek, az alábbiakban „best practice” jelleggel említünk néhány további (ön)szabályozási szempontot vázlatosan:

- Legyen egyszerű, olcsó.
- Nyilvánvalóvá kell tenni, hogy a bejelentés biztonságos és jogszerű.
- Átláthatóvá kell tenni (hozzáférhető, világos eljárások legyenek).
- Csak meghatározott információ-típusokra célszerű alkalmazni a célhoz kötöttség elve jegyében (nem parttalanul, minden apró vétségre).
- Bejelentés: jó, ha tartalmazza, hogy az információ közvetlen vagy közvetett ismereteken alapul-e.
- Anonimitás – csak „ultima ratio” jelleggel legyen lehetséges.
- Folyamatos tájékoztatás működjön a rendszerben (a bejelentés következményeiről, az adatok „útjáról” stb.).
- A vizsgálat eredményei kerüljenek belső kommunikálásra (legyen világos, hogy van értelme, következménye a bejelentésnek).

⁸² Ügyszám: 652/K/2007-3.

⁸³ Vö. Kaptein, Muel (2009) i. m. 32.

⁸⁴ Vö. Szente Zoltán (2009) i. m. 27.

- A rendszert célszerű elkülöníteni a vállalat más részlegeitől (pl. HR).
- A bejelentés lehetséges címzettjeit célszerű lépcsőzetes rendszerben felépíteni (pl. elsőként: közvetlen munkahelyi vezető, végső esetben felső-vezetés, majd az etikai / compliance fórum). Kivételesen: hotline, „zöldszám”.
- „Elrettentés” az alaptalan bejelentésektől.
- Független tanácsadás kérésének lehetősége biztosított legyen.
- Folyamatos képzés a rendszerről (kezelőinek is, például az adatvédelmi szabályok tárgyában).
- Erősítse, ne pedig bomlassza a szervezeti lojalitást.
- Nyújtson segítséget az akaratokon kívül korrupcióba keveredett kollégáknak
- Fontos, hogy bevezetése strukturált, konzultáción alapuljon (ld. érdekképviseltek, üzemi tanács).
- Ne zárjon el a külső fórumokhoz való fordulás lehetőségétől.
- Stb.

Összességében elmondható, hogy a jó belső whistleblowing rendszer egyensúlyt teremt: azaz kikövezi az arany középutat a „ne szólj szám, nem fáj fejem” / „homokba dugom a fejem” attitűd, illetve a csapatszellemet bomlasztó, áskálódó, folyamatos megfigyeltség érzetet keltő belső „besúgósdi” attitűd közötti vékony mezsgyén.

IX. Zárszó

A whistleblowing intézményének utóbbi években való globális előtérbe kerülése jogelméleti szempontból önmagán túlmutató jelentőséggel is bír: rámutat az állam közhatalmi, jogot kikényszerítő, a jognak érvényt szerző erejének a fokozatos csökkenésére azáltal, hogy a jog kikényszerítésében – lásd: visszaélések feltárása – mind nagyobb szerepet ad a whistleblowingnak, azaz a magánfelek, állampolgárok – különösen munkavállalók – aktivitásának.⁸⁵ Bizonyos értelemben a whistleblowing tehát nem más, mint a jogérvényesítés állam általi „kiszervezése, „privatizálása”.

Zárszóként elmondható, hogy a whistleblowerok jogi védelme mindig csak „szimbolikus”,⁸⁶ szinte mindig nagy pszichológiai, szociális, szakmai stb. árat fizetnek tetükért. Sőt, egyesek szerint önmagában paradox azt kijelenteni, hogy létezhet olyan, hogy „sérelmet nem szenvedő whistleblower”. Ugyanakkor e sérelmek jelentős része – pl. pszichológiai, szociális, közösségi – messze nem éri el a munkajog számára releváns küszöböt. Éppen ezért, legalább a jogi védelem pontos kontúrjainak kimunkálása alapvető elvárás.

⁸⁵ Vö.: Tippett, Elizabeth (2006) i. m. 18.

⁸⁶ Latimer Paul & Brown A. J. (2008) i. m. 2.

Kun Attila: Protection of whistleblowers – with special regard to labour law aspects

This article examines an important and complex new area of employment law: whistleblowing. Recent history shows many examples of corporate wrongdoing which could have been avoided if some insider had spoken up or, having spoken up, had been taken seriously. However, when employees have the courage to disclose such wrongdoings, they may be victimized. It is crucial that employees feel safe that they can raise their concerns with their employer without suffering any harm. Labour law comes into the picture in this sense. The focus of this study is how labour law protects an employee if he/she raises publicly his/her concerns on his/her employer's activity.

Whistleblowing is both an instrument in support of good governance and a manifestation of an open organizational culture. Effective whistleblowing is also a key component in any public strategy devoted to the fight against corruption.

The paper especially discusses the impact these whistleblowing systems and the disclosure of wrongdoings will have on the rights and duties of employees. The analysis is set in international context and illustrated by case law. There is full examination of the issues regarding the concept and meaning of whistleblowing and public interest disclosure, international and Hungarian regulatory background, data-protection concerns, labour law-related aspects, private whistleblowing procedures etc. The study also assesses the provisions and shortcomings of the related new Hungarian regulation. Further, consideration is given to the role of private corporate self-regulation and the eventual obligation of employees to blow the whistle.

EURÓPAI MUNKAJOG

Horváth István

Munkajogi triangulum (2. rész)

Gondolatok a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv magyar harmonizációjához¹

Írásom második részében a 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (továbbiakban: irányelv) két, megítélésem szerint a magyar jogharmonizáció vonatkozásában legfajsúlyosabb cikkét értelmezem – levonva az átvételükkel kapcsolatos jogalkotási konzekvenciákat. A pontosságot szolgálva idézem az irányelv hivatalos magyar fordítását. Az értelmezésben és a következtetésekben a tévedés jogát hadd tartsam fenn magamnak...

I. A kölcsönzési korlátok és tilalmak felülvizsgálata

4. cikk (1) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások vagy tilalmak kizárólag akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak, különös tekintettel a kölcsönzött munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetőek legyenek.

(2) 2011. december 5-ig a tagállamoknak – a szociális partnerekkel lefolytatott, a nemzeti jogszabályoknak, kollektív szerződéseknek és gyakorlatnak megfelelő konzultációt követően – felül kell vizsgálniuk a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozásokat és tilalmakat annak megállapítása érdekében, hogy azok az (1) bekezdésben említett okok alapján indokoltak-e.

(3) Amennyiben a kollektív szerződések ilyen korlátozásokat vagy tilalmakat állapítanak meg, a (2) bekezdésben említett felülvizsgálat elvégezhető az adott szerződést kötő szociális partnerek által is.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdés nem sérti a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket.

¹ Az írás a 2010. április 16-án a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Összehasonlító és Európai Munkajogi Intézete által rendezett „Implementation of labour law directives into the national law in the East European Member States” című konferencián elhangzott „EU Labour Law requirements - Hungarian solutions and dilemmas” előadásom alapján készült.

Az irányelve 4. cikke a kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások és tilalmak felülvizsgálatáról rendelkezik. Az (1)-(3) bekezdés szövege alapján a vizsgálat a munkaező igénybevétele, azaz a kölcsönvevő szempontjából végzendő el, és nem tartoznak e körbe a kölcsönbeadó vagy a munkavállaló jogalanyisági feltételeire vonatkozó szabályok.² Az irányelv szerint a tilalomfáknak és korlátozásoknak általános érdeket kell szolgálniuk. Ennek meghatározására a direktíva – három, magasabb rendű szempontból megfogalmazott kritériumot tartalmazó - példálódzó jellegű felsorolást ad. Az első elem a védelem (a kölcsönzött munkavállalóké, a munkahelyi biztonsága és egészsége), a második a munkaerőpiac megfelelő működése, végül a harmadik a visszaélések megelőzhetősége. Magyarán, az említett követelményeket szolgáló jogszabályi rendelkezéseken kívül a további, a kölcsönzést tiltó, illetőleg korlátozó szabály fenntartása az irányelvbe ütközik. Tekintsük át ennek szellemében, mi maradhat, és mely szabályon kell „lazítani”.

1. A jogharmonizáció után is fenntartandó tilalmak

a) A Munka Törvénykönyve (Mt.) szerint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodásban nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat a jogokat, amelyek a munkavállalót e törvény, illetőleg más jogszabály alapján megilletik.³ A kölcsönbeadó és -vevő polgári jog hatálya alá tartozó kölcsönzési szerződése nem „ronthatja le” a kölcsönzött munkavállaló jogait, mindezzel megfelelve a tiltások fenntarthatóságával összefüggésben megfogalmazott, a munkavállalók védelmére vonatkozó feltételnek.

b) Az Mt. szerint tilos munkavállaló kölcsönzése jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre.⁴ E tilalom ugyancsak összhangban áll az irányelv kölcsönzött munkavállaló védelmét biztosító rendelkezésével. Amennyiben például az általános szabályok szerinti, tipikus munkaviszony nem létesíthető valamely feladat ellátására, arra – a kölcsönzés polgári jog hatálya alá tartozó konstrukciójának közbeiktatásával – kölcsönzött munkavállalót se lehessen kötelezni.

A jogszabályi tilalom egy további, az Mt.-ben már nevesített esete: a munkavállaló kölcsönzésének tilalma a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig.⁵ Azon túl, hogy e tilalom megfelel a 4. cikk általános elvárásának, az irányelv preambuluma tételesen is megerősíti e hazai rendelkezés jogharmonizáció utáni fenntarthatóságát. A direktíva kimondja: az irányelvnek a munkaező-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó korlátozásokkal vagy tilalmakkal kapcsolatos rendelkezései nem sértik a tagállamok azon jogszabályait vagy gyakorlatait, amelyek tiltják a sztrájkoló munkavállalók kölcsönzött munkavállalókkal történő helyettesítését.⁶

² Dr. Kártyás Gábor: Munkaanyag a munkaező-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv átvételének előkészítéséhez, 2010. – kézirat. 10.

³ Mt. 193/D. § (4) bek.

⁴ Mt. 193/D. § (2) bek. a) pont

⁵ Mt. 193/D. § (2) bek. b) pont.

⁶ Irányelv Preambulum (20) bek.

c) Az Mt. alapján tilos a munkavállaló kölcsönzése, ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg.⁷ A tilalom fenntartása az irányelv alapján indokolt, hiszen – hogy citáljuk az irányelv szempontjait – egyrészt védi a munkavállalót, másrészt hozzájárul a munkaerő-piac megfelelő működéséhez, harmadrészt segít a visszaélések megelőzésében. Ugyanakkor a rendelkezés könnyen megkerülhető, ehhez a munkáltatónak csak rá kell vennie alkalmazottját a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésre. Ugyanakkor a kölcsönzés ideiglenességének bevezetésével e jogintézmény nem lehet a jogharmonizációt követően a klasszikus munkaviszony teljes értékű alternatívája, mindez szükségszerűen halványítja e tiltás „piros” színét.

d) Az Mt. szerint a kölcsönbeadó nem kölcsönözhet munkavállalókat olyan kölcsönvevőhöz, amellyel az Mt. 106. § (1) bekezdésében meghatározott tulajdonosi kapcsolatban áll.⁸ Ez a tilalom – megfelelő a 3. pont alatt felsorolt irányelvi kritériumoknak – megakadályozza, hogy a munkáltató – saját kölcsönbeadó létrehozásával – az általános szabályok szerinti munkaviszony létesítését kerülhesse meg. Természetesen ez a tiltás sem abszolút garancia, hiszen e konstrukció egy, a munkáltatótól tulajdonjogi tekintetben független kölcsönbeadóval is működtethető.

e) A hatályos kölcsönzési szabályok szerint kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.⁹ A tilalom esetleges eltörlése különösen veszélyeztetné az ideiglenesség követelményének érvényesülését, hiszen ahhoz a munkáltatóhoz rendelhetné ki például az új kölcsönvevő a kölcsönzött munkavállalót, ahol az illető egyébként megelőzően dolgozott - csak éppen kimerítette a kölcsönzés ideiglenességét jelentő időtartamot. Így e tilalom – a további fenntarthatósága tekintetében - megfelel a munkaerőpiac megfelelő működését, valamint a visszaélések megelőzését említő irányelvi előfeltételnek.

f) A 4. cikk (4) bekezdése szerint az (1)-(3) bekezdés nem sérti a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket. Így a jogharmonizáció apropóján nem szükséges felülvizsgálni – többek között – az Mt. kölcsönbeadói jogalanyiságra, valamint a 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának feltételeire vonatkozó szabályait.

2. A jogharmonizáció során eltörlendő tilalmak

a) A 2007. évi XIX. törvény az Mt. módosításával – érdemi előkészítés, hatásvizsgálat nélkül – 2007. IV. 1-től megszüntette az alkalmi munkavállalói könyvvel munkaerő-

⁷ Mt. 193/D. § (2) bek. c) pont.

⁸ Mt. 193/G. § (7) bek.

⁹ Mt. 193/D. § (5) bek.

kölcsönzés céljából történő munkaviszony-létesítés lehetőségét.¹⁰ E tilalmat az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény – ugyancsak bármely felülvizsgálat nélkül – fenntartotta. Miután a kölcsönzés eredeti funkcióját tekintve az átmeneti, akár rövid távú munkaerő igény kielégítésére szolgált, továbbá különös figyelemmel az irányelvnek a kölcsönzés ideiglenességét megfogalmazó követelményére, megítélesem szerint nincs a direktíva értelmezett 4. cikkében megfogalmazott oly kritérium, amely e tiltás fenntartását a jogharmonizációt követően is indokolná.

b) A civil közszférából (köz- és kormánytisztviselők, közalkalmazottak) – a kölcsönzés indokolatlan korlátozásának megszüntetése érdekében – a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényben [Kjt.] indokolt módosítani azon tiltó rendelkezést, amely a közintézmény alaptevékenységébe tartozó munkakörbe nem teszi lehetővé teszi a kölcsönzést.¹¹ Ugyanakkor különös szabályként mindennek törvényi előfeltételt szükséges szabni, mely szerint a kölcsönvevőnek – azaz a közintézménynek – megelőzőleg az állami foglalkoztatási szervnél be kell jelentenie az alaptevékenységébe tartozó munkaerőigényét, állasközvetítést kérve, amely nem jár eredménnyel. Talán nem illúzió, hogy például a közegészségügy hiányszakmái a határon túli, magyar nemzetiségű EU tagállamok állampolgáraival átmenetileg így könnyebben betölthetők lennének.

A kölcsönzés alkalmazásával kapcsolatban javasolt korlátozás szolgálná a munkaerőpiac megfelelő működésével összefüggő irányelvi kritériumot. A munkaerő-piaci egyensúly érdekében a közszektor – közhatalom-gyakorlást nem megvalósító – legnagyobb szelvényben se lehessen a kölcsönzést a versenyszférával azonos paraméterek mentén igénybe venni, mert amennyire hasznos lehet a rugalmasság a piacon, annyira amortizálhatja mindennek kritikátlan követése a közszolgáltatás egyébként időtálló értékeit.

c) A jogszabályi kivétel is jelenthet tiltást - a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Flt.) 2007-es módosítása óta nincs lehetőség az álláskeresők munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának támogatására. Az Flt. negatív kivétele – azon túl, hogy nem felel meg az irányelv kölcsönzés tiltására és korlátozására vonatkozó tagállami szabályozási felhatalmazásának – az irányelv 2. cikkébe is ütközik. E rendelkezés az uniós szabályozás céljai között említi – egyebek mellett – a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő kereteket a munkahelyteremtéshez való eredményes hozzájárulás érdekében. Ha pedig a kölcsönzést a munkahelyteremtés, a foglalkoztatás-bővítés egyik eszközeként „muszáj” egy uniós norma alapján tekintenünk, a magyar jog nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést, így az Flt. sem zárhatja ki a kölcsönzésre létesített munkaviszony állami támogatását.

d) Külföldi állampolgár csak akkor lehet kölcsön-munkavállaló, ha magyarországi munkavállalásához nem szükséges engedély. Így e korlátozás nem érinti bármely EGT tagállam polgárát, hiszen hazai foglalkoztatásuk nem engedélyköteles. Az EGT – tagál-

¹⁰ Mt. 193/B. § (2) bek.

¹¹ Kjt. 54. § (3) bek.

lamokban működő kölcsönbeadók – a szolgáltatás szabadságának elve alapján – szabadon kölcsönözhetnek magyar munkáltatókhoz ún. harmadik országbeli állampolgárokat, akiknek a hazai foglalkoztatóknál történő munkavégzése egyébként engedélyköteles. Ugyanakkor magyar kölcsönbeadó munkáltatóként kölcsönzésre – a jogszabály tiltó rendelkezése következtében – nem kaphat az EGT-én kívüli, harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatására engedélyt.¹²

E tiltás – figyelemmel az említett, a szolgáltatások szabadságának uniós alapelveire – a közös piacon hátrányos helyzetbe hozhatja a belföldi székhelyű kölcsönbeadókat más EU tagállamban bejegyzett versenytársaikkal szemben. Például egy párkányi székhelyű kölcsönbeadó Esztergomba kölcsönözhet ukrán állampolgárságú, egyébként magyar nemzetiségű munkavállalókat – a jogszabályi terminológiával élve: harmadik ország állampolgárait –, de bármely hazai székhelyű kölcsönbeadó ezt nem teheti meg.

A munkaerőpiac megfelelő működését megfogalmazó irányelvi követelménynek megfelelően, e tiltást oly módon kellene – a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 16/2010. (V. 13.) SZMM rendeletet módosításával – megszüntetni, hogy akkor kaphasson a magyar kölcsönbeadó harmadik országbeli állampolgárok munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatására munkavállalási engedélyt, ha a későbbi kölcsönvevő kérelmére a munkaügyi központ 30 nap alatt nem közvetít részére megfelelő munkavállalót az érintett munkakörre. Csak ekkor léphetne be a kölcsönbeadó! Mindez egyrészt nem sértené a magyar munkaerőpiac érdekeit, hiszen először a hazai környezetben kell megkísérelni a munkavállalók megtalálását, és csak ennek hiányában kerülhet sor nem EGT-állam polgárának kölcsönbevételére. Másrészt e megoldás csökkenti a hazai kölcsönbeadók előbb említett versenyhátrányát.

II. Az egyenlő bánásmód alapelve – és a kivétel három lehetősége

5. cikk (1) A kölcsönözött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek¹³ – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.

¹² 16/2010. (V. 13.) SZMM rendeletet 6. § (1) bek. e) pontja.

¹³ Az irányelv 3. cikke:

(1) f) „*alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek*”: törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekből és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított munka- és foglalkoztatási feltételek a következők vonatkozásában:

- i. a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok;
- ii. fizetés.

Az első albekezdés alkalmazásában a kölcsönvevő vállalkozásnál érvényben lévő,

a) az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, továbbá a gyermekek és fiatalok védelmére; valamint

b) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra, továbbá a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni küzdelmet szolgáló intézkedésekre vonatkozó szabályokat be kell tartani a törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezésekben, a kollektív szerződésekben és/vagy az egyéb általános rendelkezésekben meghatározottak szerint.

(2) A fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az (1) bekezdésben megállapított alapelv alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.

(3) A tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – megfelelő szinten és az általuk megállapított feltételek szerint – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az (1) bekezdésben említettektől eltérő szabályokat állapítanak meg.

(4) A kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett azok a tagállamok, amelyekben vagy nem létezik olyan jogi rendszer, amely általánosan alkalmazandónak nyilvánítja a kollektív megállapodásokat, vagy nem létezik olyan jogi rendszer vagy gyakorlat, amely egy adott ágazatban vagy földrajzi területen működő valamennyi hasonló vállalkozásra kiterjeszti ezek rendelkezéseit, – a nemzeti szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően és egy általuk kötött megállapodás alapján – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében az (1) bekezdésben megállapított alapelvtől eltérő rendelkezéseket is megállapíthatnak. E rendelkezések türelmi időt is előírányozhatnak az egyenlő bánásmód érvényesülésére.

(5) A nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak az e cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából. A tagállamok minden ilyen intézkedésről tájékoztatják a Bizottságot.

Az irányelv az egyenlő bánásmód követelményének hatályát másképpen határozza meg, mint az atipikus munkaviszonyokat szabályozó más uniós normák. A határozott idejű és a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó irányelvek minden foglalkoztatási

feltételre kiterjedően írják elő az egyenlő bánásmód alkalmazását. Ez alól akkor tehető kivétel, ha azt objektív okok vagy az időarányosság elve indokolja. A kölcsönzés tekintetében ezzel szemben a kölcsönzött munkavállaló csak az irányelvben nevesített alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében jogosult az egyenlő bánásmódra.¹⁴

1. Egyenlő bánásmód – az értelmezés kérdései

Az 5. cikk (1) bekezdése szerint a kölcsönzés tartamára az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek legalább (?) olyannak kell lenniük, mintha a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevővel állnának munkaviszonyban. A „megkérdőjelezett” – és talán felesleges – legalább kifejezés az irányelv szövegében a pozitív diszkrimináció lehetőségét teremti-e meg? Továbbmelve, ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára – a kölcsönbeadóval kötött munkaszerződése alapján – a kölcsönvevő saját alkalmazottainál kedvezőbb szabályok vonatkoznak, mindez a direktíva szövegezése szerint nem veti-e fel másik irányból az egyenlő bánásmód sérelmét? A jogharmonizáció apropóján talán nem, mert ez – az inkább kivételes – helyzet az uniós szabályozás fókuszán kívül esik, hiszen a közösségi jogalkotás kimondott célja a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása, éppen az irányelv itt taglalt 5. cikkében meghatározott egyenlő bánásmód alapelveinek a kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazásával.

A mintha „közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel” a munkavállalókat fordulat alkalmazásakor problémát okozhat, ha az érintett munkakört a kölcsönvevő kizárólag kölcsönzött munkavállalóval látja el. A jog szokásos fordulatával élve, az eset összes körülménye alapján lehet ekkor megállapítani: a kölcsönvevőre hatályos mely munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetőleg a kölcsönvevő mely rendelkezései érintik az egyenlő bánásmód tekintetében a kölcsönzött munkavállalókat.

E rendelkezés alkalmazásához nyújt fogódzót az Mt. egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazására vonatkozó rendelkezése. A törvény egyrészt kimondja: a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni.¹⁵ Az idézett szabály által akár különböző munkakörök is összehasonlíthatóvá válnak. Másrészt az Mt. értelmező rendelkezése alapján munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzügyi és természetbeni (szociális) juttatás.¹⁶ Ha például a kölcsönvevőre hatályos kollektív szerződés eltér az Mt. műszakpótlékra vonatkozó szabályától, vagy a munkáltatónál a tárgyévben munkaviszonyban töltött idő függvényében állapít meg juttatást, ezen rendelkezések a jogszerző feltétel megléte esetén megfelelően alkalmazandók a kölcsönzöttekre is – függetlenül az általuk betöltött munkakörtől.

¹⁴ Dr. Kártyás Gábor: Munkaanyag – i.m. 12.

¹⁵ Mt. 142/ A. § (2) bek.

¹⁶ Mt. 142/ A. § (3) bek.

A példában említett kollektív szerződéssel összefüggésben megjegyezzük, pontosítani kell az Mt. azon szabályát, mely szerint a munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.¹⁷ Figyelemmel ugyanis arra, hogy a munkáltatóval munkaviszonyban nem állókra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, szükséges az Mt.-ben a munkaerő-kölcsönzés különös jogi feltételeit szabályozó XI. fejezetben megállapítani: a törvény 36. §-ában foglaltaktól eltérően, a kölcsönvevőre hatályos kollektív szerződés munka- és pihenőidővel kapcsolatos rendelkezéseit alkalmazni kell a kölcsönzött munkavállalóra is.

2. Jogharmonizációs feladat – egyenlő bánásmód a fizetés vonatkozásában

Az Mt. az irányelv alapvető munka- és foglalkoztatási feltételei közül csak a fizetés esetében nem felel meg az uniós követelménynek. A kölcsönzés hazai szabályainak 2001-es hatályba lépésekor¹⁸ e tekintetben az Mt. egyáltalán nem tartalmazott követelményt. A 2006-ban életbe lépett módosítás két – visszatekintve –, az irányelvvel már nem konform megszorítással a munkabér tárgyában bevezette az egyenlő bánásmód követelményét a kölcsönvevő saját alkalmazottai és az általa kölcsönzött munkavállalók között. Az időbeli megkötés, hogy a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás első hat hónapjában egyáltalán nem érvényesül az egyenlő bánásmód, ellentétes az irányelv rendelkezésével, amely a kölcsönzés kezdetétől írja elő e követelmény alkalmazását. Nem felel meg a közösségi jognak az Mt. azon, az egyenlő bánásmód alkalmazását terjedelmében korlátozó szabálya sem, mely szerint hat hónapon túl, a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás időtartamának függvényében kell részlegesen, majd teljes körűen azonos feltételeket biztosítani a fizetés tekintetében. Az irányelv ugyanis terjedelmi korlát – díjazási jogcímre tekintet nélkül – teszi kötelezővé a hátrányos megkülönböztetéstől mentes fizetési kondíciók alkalmazását a kölcsönzöttek vonatkozásában.¹⁹

Összességében: az Mt.-ben általános szabályként szükséges megfogalmazni: a kölcsönzés kezdetétől a munkabér – minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás – vonatkozásában alkalmazandó az egyenlő bér elve. Ugyanakkor az irányelv három – számunkra a realitás tekintetében eltérő – lehetőséget ad a tagállami jogalkotásnak az egyenlő bánásmódtól történő eltérésre.

3. Az első kivétel - az egyenlő bánásmód és a fizetés

Valamennyi tagállam maga határoz, él-e belső jogában az irányelv kivételes szabályok megalkotására szóló felhatalmazásával. Természetesen mindennek esélyét a jogharmonizáció előtti hatályos szabályozás és a munkaügyi kapcsolatok, ezen belül különösen a szociális partnerség súlya és kiforrottsága jelentősen befolyásolja. A mértékadó hazai szakirodalom szerint az egyenlő bér általános szabályának megszorítás nélküli átvéte-

¹⁷ Mt. 193/E. § (3) bek.

¹⁸ Lásd a 2001. évi XVI. törvényt.

¹⁹ Mt. 193/H. § (9)-(11) bek.

le nem szolgálja az ország munkaerő-piaci érdekeit.²⁰ Magyarország számára egyébként is az 5. cikk (2) bekezdésében foglalt, a fizetés tekintetében biztosított lehetőség a leginkább alkalmazható derogációs lehetőség. E szerint a fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az egyenlő bánásmód alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.

Az Mt. felerésztt felel meg a kivételre lehetőséget adó irányelvi együttes feltételnek: a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakban is az állásidő szabályai szerint jogosult díjazásra.²¹ A konjunktív feltétel másik elemének, a munkaszerződés tartósságának Mt-beli szabályozása mellőzhetetlen, de meglehetősen problematikus jogalkotási feladat.

Az irányelv nem fűz értelmező rendelkezést a munkaszerződés tartósságához, megítélésem szerint a tartósságból szükségszerűen nem következik a határozatlan időre szóló munkaszerződés követelménye. Ugyanakkor az „ideiglenes-tartós” fogalom pár nyelvtani értelmezéséből következik, hogy a tartós munkaszerződésnek meg kell haladnia az ideiglenesség, azaz az egy kölcsönvőhöz történő lehetséges leghosszabb kikölcsönzésnek az Mt-ben meghatározandó időtartamát, akár határozatlan, akár határozott időre szóló a munkaszerződés. E két feltétel együttes érvényesülése esetén tartható fenn az Mt. hatályos, a munkabér vonatkozásában az egyenlő bánásmódot időben és a jogcímek tekintetében korlátozottan érvényesítő szabálya.²² Ennél egy a munkavállaló szempontjából kedvezőtlenebb feltételnek a bevezetésére – például az egyenlő bánásmód teljes kizárására ez esetben – a jogharmonizáció során nincs mód, mivel valamennyi irányelv tiltja, hogy végrehajtása során a tagállamok csökkentsék a már meglévő garanciákat.²³

Ugyanakkor egy ezt követő következő Mt. módosítással akár már az egyenlő bánásmód alkalmazása – az irányelv két feltételének együttes megléte esetén – teljes körűen is kizárható, hiszen ekkor már nem a közösségi jog formális adoptálását valósítja meg a jogalkotási aktus, így el lehet tekinteni az irányelv fentebb idézett védelmi rendelkezésétől. (Jó példa minderre a munkáltató által egyoldalúan megállapítható munkaidő-keret mértékének hazai szabályozása. 2001-ben, a munkaidő szervezésének néhány vonatkozásáról szóló 93/104/EK irányelv átvételekor az Mt.-ben ez az időtartam legfeljebb két hónapban került meghatározásra. Az irányelv védelmi klauzulája miatt nem is lehetett a jogharmonizáció során az Mt.-ben felemelni a keret hosszát az irányelv egyébként négy hónapos maximumára. Majd eltelt néhány év és néhány Mt. módosítás után a munkáltató négyhavi munkaidő-keretet is elrendelhet.²⁴)

²⁰ Bankó Zoltán – Berke Gyula: A munkaerő-kölcsönzés és a távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon. Pécs, 2009. kézirat 33.

²¹ Mt. 151. § (4) bek.

²² Mt. 193/ H. § (9)-(10) bek.

²³ Irányelv 9. cikk (2) bek.

²⁴ Mt. 118/ A. § (1) bek.

Visszakanyarodva a jogharmonizációhoz, a kivétel fentebb javasolt megtétele az irányelv mellett megfelel az alkotmányosság követelményének. Az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az általános diszkrimináció tilalomnak a munka világára vonatkoztatott konkretizálásának kell tekinteni. Ezért nem tehető különbség a bérezésben, ha az önkényes, azaz ésszerű indok nélküli különbségtételt jelent.²⁵ A kölcsönzések közötti munkabérre való jogosultságot és a munkaviszony tartósságát tekinthetjük olyan ésszerű indoknak, amely a megkülönböztetésre az uniós mellett a magyar jog alapján is lehetőséget adhat.

4. Ha a kivétel ellenére mégis alkalmazni kell az egyenlő bánásmódot

Ezzel ugyanakkor még nem oldottuk meg teljes körűen a kivételtétel szabályozását. Az Mt.-ben rendezni kell, hogy a tartósságot jelentő időhatár előtt megszűnő munkaviszony esetén miként alkalmazandó az egyenlő bánásmód követelménye. A miként mögött két kérdés bújik meg: egyrészt valamennyi megszűnési, megszüntetési jogcímet szükséges-e figyelembe venni, másrészt hogyan kell megállapítani azt a bérkülönbözetest, amely utólagos megfizetésével az egyenlő bánásmód elve érvényesül. Az első kérdésre válaszul nemleges, mert nem lehet valamennyi, különösen a munkavállalónak felróható okból alkalmazott megszüntetési jogcím e tekintetben érvényesülő anyagi konzekvenciájával a kölcsönbeadót terhelni. Így a közös megegyezés, a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés, a kölcsönzött munkavállaló azonnali hatályú felmondása, illetve a kölcsönbeadó – nem a nem megfelelő munkavégzésre vagy szakmai alkalmatlanságra alapított - felmondása esetén indokolt az egyenlő bánásmód munkaviszony létrejöttéig visszaható hatállyal történő alkalmazása a munkabér tekintetében.

Ha a jogalkotó precíz: tételesen kifizeteti a kölcsönbeadóval az egyenlő bánásmód érvényesítéséhez szükséges bérkülönbözetest. Az elvszerűség mögött viszont meglehetősen nagy adminisztrációs terhet rak különösen a kölcsönbeadóra, hiszen a tartósság követelményét kielégítő időtartam leteltéig dokumentálnia kell: mely jogcímen és mennyit kapna a kölcsönzött alkalmazottja, ha érvényesülne a bérezésben az egyenlő bánásmód. A kölcsönbeadó a kölcsönnevővel kötött, a polgári jog hatálya alá tartozó szerződése alapján ennek pénzügyi terhét – akár részlegesen is – a kölcsönnevőre terhelheti.

E problémakör legegyszerűbb megoldása: ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára a kölcsönbeadónál a kölcsönnevőnél kedvezőbb feltételek irányadók. Ekkor ugyanis okafogyottá válik a bánásmód egyenlőségének számítgatása.

5. A második kivétel – megfelelő szintű kollektív szerződésben szabályozva

Az 5. cikk (3) bekezdésében megfogalmazott második kivétel szerint a tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – megfelelő szinten és az általuk megál-

²⁵ 137/B/1991. és 67/2009. AB határozatok.

lapított feltételek szerint – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az egyenlő bánásmódtól eltérő szabályokat állapítanak meg. A kollektív szerződés „megfelelő szintjének” irányelvi megkövetelése egyrészt nem határozza meg a megállapodás pontos hatályát, másfelől viszont e kritériumból mindenképpen következik, hogy pusztán a kölcsönbeadóra, mint egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés mindehhez elégtelen eszköz. Egy másik problematikus szövegrész az irányelv idézett bekezdésének az „általános védelem tiszteletben tartása” fordulata, különös figyelemmel arra, hogy az irányelv éppen az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételektől biztosít az egyenlő bánásmód tekintetében eltérést.

A hazai szabályozásra figyelemmel az ágazati párbeszéd bizottság az a keret, amelyben az érintett kölcsönbeadói és munkavállalói érdekképviseleti szövetségek által megkötött kollektív szerződésben lehet megfelelően rugalmassá tenni az egyenlő bánásmód alkalmazását. Megítélésem szerint – figyelemmel az irányelv fentebb idézett védelmi szabályára – csak a fizetés tekintetében kaphatna az ágazati kollektív szerződés szabályozási felhatalmazást az Mt. jogharmonizációs célú módosításában. Ugyanakkor a jogi esély a gyakorlatban elenyészővé válik, a magyar kölcsönzési szektorban rendkívül alacsony a szakszervezeti szervezettség, ezért nem lehet a kollektív szerződés részére biztosított szabályozási felhatalmazás az előzőekben taglalt törvényi kivétel megtételének egyenértékű alternatívája. Ennek ellenére, a „jövőnek” érdemes az Mt-ben rögzíteni a kollektív szerződéses szabályozási felhatalmazást.

6. A harmadik kivétel – az „angol beteg”

Az 5. cikk (4) bekezdésben foglalt kivételtételi lehetőség – az irányelv szövegében foglalt többes szám ellenére - csupán egyetlen tagállamnak, az Egyesült Királyságnak szól. E szerint a kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett azok a tagállamok, amelyekben nem létezik olyan jogi rendszer, amely általánosan alkalmazandónak nyilvánítja a kollektív megállapodásokat, vagy nincs olyan jogi rendszer vagy gyakorlat, amely egy adott ágazatban vagy földrajzi területen működő valamennyi hasonló vállalkozásra kiterjeszti ezek rendelkezéseit, a szociális partnerek által nemzeti szinten megkötött megállapodás alapján – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében az egyenlő bánásmódtól eltérő rendelkezéseket is megállapíthatnak. E rendelkezések türelmi időt is előírnyozhatnak az egyenlő bánásmód érvényesülésére.

A meglehetősen elnéző normaszöveg alapján az alapvető munkafeltételek tekintetében az egyenlő bánásmódnak nem kell érvényesülnie, de ha ezen kritériumnak mégis meg kívánnak felelni, türelmi időt is kaptak az EU-tól. A türelem végességéről az irányelv már nem szól. Ez, a meglehetősen elasztikus szabály volt az ára az Egyesült Királysá-

ság támogató szavazatának megszerzéséhez a direktíva elfogadásakor. Mivel a magyar munkajog elismeri a kollektív szerződést munkaviszonyra vonatkozó szabályként²⁶, valamint megállapítja a kollektív szerződések kiterjesztésének intézményét²⁷, e kivétellel a magyar jog egyáltalán nem élhet.

7. A visszaélések megakadályozása

Az 5. cikk (5) bekezdése alapján a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak az e cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsonzések megakadályozása céljából. A tagállamok minden ilyen intézkedésről tájékoztatják a Bizottságot.

Ha Magyarország él az egyenlő bánásmód alóli kivételtételi lehetőséggel, úgy mindenképpen megfelelő garanciákat kell megállapítani az előbb idézett 5. cikk (5) bekezdés alapján.²⁸ Amint „2.4. Ha a kivétel ellenére mégis alkalmazni kell az egyenlő bánásmódot” cím alatt javasoltam, az Mt.-nek szabályoznia kell, miként kell a kölcsönbeadónak a tartósságot jelentő időtartam letelte előtt megszűnő munkaviszony esetén azt a bérkülönbözetet kifizetnie, melyet a munkavállaló az egyenlő bér elvének alkalmazásával megkapott volna.

8. Keret-munkaszerződés – egy új konstrukció nem csak az egyenlő bánásmód apropóján

A munkáltató nem tudja folyamatosan teljesíteni foglalkoztatási kötelezettségét – a munkavállaló egyéb kötelezettségei (pl. egyetemi hallgató, kismama) okán nem képes folyamatosan a munkáltató rendelkezésére állni munkavégzés céljából. Optimális esetben erre az esetre szól a szerző által javasolt megoldás, az ún. keret-munkaszerződés intézménye. Természetesen, ha a tartós állásra vágyó csak így kap munkát, még mindig jobb, mintha munkanélküli vagy szociális segélyen tengődő lenne. Mert van jövedelme, a társadalombiztosítási ellátásokhoz és a nyugdíjjogosultsághoz jogszerző időt szerez, jobb a pszichéje, mert nem érzi súlytalannak magát, nem „esik ki” a szakmájából, és még sorolhatnánk.

A keret-munkaszerződés igénybe vehető lenne a munkaerő-kölcsönzés keretében is. A konstrukció két megállapodáson alapul. Egyrészt a felek magát a keret-munkaszerződést kötik meg, ebben megállapodva a munkavégzés lehetséges helyéről, időtartamáról, az ellátandó munkakörrel vagy elvégezendő tevékenységről, és az ehhez kapcsolódó személyi alapbértételekről. A másik elem az eseti munkavégzési kötelezettségről szóló megállapodás, amely a keretszerződés alapján – de facto határozott időre szóló mun-

²⁶ Mt. 13. §

²⁷ Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 17–18. §.

²⁸ Bankó–Berke (2009): i.m. 34.

kaszerződésként – rögzíti a felek konkrét jogait és kötelezettségeit (pl. a diák a szorgalmi időszakra vagy tanítási szünetre kötheti meg az eseti munkavégzési kötelezettség feltételeit tartalmazó megállapodást).

Hogyan kapcsolódik mindez a kölcsönzés egyenlő bánásmódjához? Nos, a keretmunkaszerződés fennállása alatt, az eseti munkavégzési kötelezettséggel nem érintett időszakokra a munkavállalónak nem járna díjazás. Mindebből egyrészt az következik, hogy kikölcsönzése esetén a munkába állástól kezdődően alkalmazni kell a fizetés tekintetében is az egyenlő bánásmód szabályát, másfelől viszont a kölcsönbeadót munkáltatóként nem terhelné a kölcsönzéssel nem érintett időszakokra az állásidőre járó díjazás fizetésének kötelezettsége. Mindez jogi és közgazdasági vonatkozásban is méltányos egyensúlyt eredményezne.

Az irányelv harmonizációját 2011. XII. 5-ig kell valamennyi tagállamnak elvégeznie. A gazdasági racionalitás követelménye azt diktálja: az Mt.-ben a kölcsönzés egyenlő bánásmódra és ideiglenességre irányadó, a közösségi jogot kielégítő követelményei a határidő utolsó napján lépjenek életbe. Bármilyen rövid vagy hosszú lesz az Mt.-ben az ideiglenesség kodifikált időtartama, az újév Mikulásától indokolt, hogy „ketyegjen az óra”.

* * *

István Horváth: Labour law triangle II. – Ideas on the Hungarian implementation of the Directive 2008/104/EC on temporary agency work

The author analysis the possibilities of implementation of Directive 2008/104/EC on temporary agency work into the national law. The study concentrates on two Articles of the Directive, namely on Article 4 about restrictions and prohibitions, as well as Article 5 about the principle of equal treatment. They are analysed and interpreted in detail and possible ways of national implementation of these two articles are pointed out.

Kiss György

Az Andersen ügy tanulságai a magyar munkajog jövője szempontjából

A Pécsi Munkajogi Közlemények 2010/I. számában¹ ismertettük a Domnica Petersen ügygel kapcsolatban a kor szerinti diszkrimináció egyes problémáit.² Az Európai Bíróság álláspontját e tanulmány keretein belül még két ügy – a Felix Palacios³ és az Age Concern England⁴ – érintésével igyekeztünk megvilágítani. Az Andersen ügy⁵ a diszkrimináció versus igazolt egyenlő bánásmód problematikáját a végkielégítés intézményének jogi természetén keresztül taglalja. A Bíróság döntése talán meglepő, legalábbis az ún. kényszernyugdíjazásra vonatkozó említett ügyekben hozott döntésekhez képest.

I. Az Andersen ügy tényállása

A dán jogban az ún. fizetett alkalmazottakról szóló törvény [Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærloven)] rendelkezik a végkielégítés intézményéről. A törvény 2.a § (1) bekezdése értelmében, „amennyiben az ugyanazon vállalkozás által legalább 12, 15 vagy 18 évig folyamatosan alkalmazott munkavállaló munkaviszonya munkáltatói felmondással szűnik meg, úgy a munkáltató a munkaviszony megszűnéskor köteles e munkavállaló részére egy-, kettő-, illetve háromhavi munkabérnek megfelelő összeget megfizetni”. A (2) bekezdés ugyanakkor rögzíti, hogy „az (1) bekezdésben foglalt rendelkezés nem alkalmazható, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének időpontjában az általános nyugdíjrendszerben öregségi nyugdíjban fog részesülni”. Mindehhez jön még a (3) bekezdés, amelynek értelmében „nem jár végkielégítés, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnéskor a munkáltatótól öregségi nyugdíjban fog részesülni, és a munkavállaló a szóban forgó nyugdíjrendszerbe ötvenedik életévének betöltése előtt belépett”.

Az előzetes döntéshozatalra az alább ismertetendő kérdéseket előterjesztő bíróság (Vestre Landsret) a dán jogalkalmazás álláspontját illetően kifejtette, hogy az ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató általi felmondás esetén járó végkielégítésre való jog megszűnik, ha valamely olyan magánnyugdíj-biztosítási rendszer, amelybe a munkáltató befizetéseket teljesített, a munkaviszony megszűnéskor biztosítani tudja öregségi nyugdíj folyósítását, még akkor is, ha a munkavállaló nem óhajt e nyugdíjhoz való jogával élni.

¹ Kiss György: A Domnica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel, PMJK 2010/1, 105–118.

² Domnica Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für Bezirk Westfalen-Lippe [C-341/08].

³ Felix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA [C-411/05].

⁴ The Incorporated Trustees of The National Council on Aiging (Age Concern England) v. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform [C-388/07].

⁵ Ingeniørforeningen i Danmark, Ole Andersen v. Region Syddanmark [C-499/08] ügy.

Ez abban az esetben is irányadó, ha a nyugdíjat a nyugdíjba vonulás időpontjának előrehozatalára figyelemmel, alacsonyabb összegben állapították meg.⁶

Ole Andersen úr 1979. január 1-től állt azonos munkáltatóval munkajogviszonyban. 2006. január 22-én munkáltatója értesítette munkavállalóját, hogy munkajogviszonyát 2006. augusztus végén lejáró felmondási idővel rendes felmondással megszünteti. (A munkáltató felmondását később egy arbitrátori eljárás során jogellenesnek minősítették.) Andersen úr – annak ellenére, hogy 63 éves volt – nem kívánt élni a nyugdíjjogosultsággal, hanem álláskeresőként regisztráltatta magát az erre hivatott hatóságnál. 2006. október 6-án volt munkáltatójától a munkáltatói felmondás esetén járó három havi munkabérének megfelelő végkielégítés megfizetését kérte, arra való hivatkozással, hogy több mint 18 évig állt nála munkaviszonyban. A munkáltató ezt a kérelmet elutasította, hivatkozván a fentiekben említett törvényre azzal az indokolással, hogy Andersen úr jogosult lett volna a munkáltatója által finanszírozott nyugdíjat igénybe venni.

A munkáltató döntésével szemben indult eljárásban a munkavállaló – mint felperes – azt állította, hogy a fizetett alkalmazottakról szóló törvény 2a. § (3) bekezdése hátrányos megkülönböztetést tartalmaz a 60 év feletti munkavállalók tekintetében, amely összeegyeztethetetlen a 2000/78/EK irányelv 2. és 6. cikkével. Ezt az állítást a munkáltató vitatta. Az eljáró dán bíróság felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni az életkoron alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés 2000/78 [...] irányelv 2. és 6. cikkében foglalt tilalmát, hogy azzal ellentétes, ha egy tagállam olyan jogi rendszert tart fenn, amely előírja, hogy a munkáltató az ugyanazon vállalkozásnál legalább 12, 15 vagy 18 évig folyamatosan alkalmazott munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi felmondása esetén a munkavállaló munkaviszonyának megszűnésekor egy-, kettő-, illetve háromhavi munkabérének megfelelő összeget köteles fizetni, ez az összeg azonban nem jár abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor, öregségi nyugdíjra jogosult azon nyugdíjrendszer alapján, amelybe a munkáltató járulékot fizetett?”⁷

II. A főtanácsnok indítványa

A főtanácsnoki indítvány több szempontból figyelemreméltó. Juliane Kokot főtanácsnok indítványának első mondata az alábbi: „A jelen előzetes döntéshozatali eljárás lehetőségét biztosít a Bíróságnak arra, hogy pontosítsa az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó ítélkezési gyakorlatát az idősebb munkavállalók elbocsátására vonatkozó feltételekkel összefüggésben. A Bíróságot ezúttal első ízben kéri

⁶ C-499/08. ügy 9. pontja.

⁷ C-499/08 ügy 17. pontja.

arra is, hogy állást foglaljon az életkoron alapuló közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés elhatárolása kérdésében”. A főtanácsnok a pontosítással összefüggésben a már említett *Palacios de la Villa* esetre utal.

A főtanácsnoki értékelés azzal a megállapítással kezdődik, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós jog általános elvének minősül. Ennek a kijelentésnek az a bevezető mondat adja meg jelentőségét, amely szerint, „nem maga a 2000/78 irányelv állapítja meg a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvét, hanem – címe és 1. cikke értelmében – csupán „az említett területeken meghatározza a különböző okokon, köztük az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteit”.

Ezt követően az alapjogok érvényesülésének közvetlen versus közvetett hatálya kerül előtérbe. A főtanácsnok – utalva ismét több korábbi ügyre⁸ – annak az álláspontjának ad hangot, hogy ezekben az ügyekben magánszemélyek közötti jogviszonyokban kellett megoldani a hátrányos megkülönböztetés problémáját, amely jogviszonyokban a 2000/78/EK irányelv maga nem alkalmazható közvetlenül, és így a nemzeti polgári jog vagy munkajog rendelkezéseit nem írhatja felül.⁹ A közvetlen versus közvetett hatály problematikáján a főtanácsnok azzal az érveléssel lép túl, hogy ebben az ügyben vertikális viszonyról van szó, egyszerűen azért, mert Andersen úr „közjogi” munkáltatóval áll jogviszonyban, és ezért „kétségtől kívül közvetlenül hivatkozhat a 2000/78/EK irányelvben szereplő egyenlő bánásmód elvére”.¹⁰

A főtanácsnoki indítvány abban a kontextusban elemzi a közvetett és a közvetlen hátrányos megkülönböztetés kategóriáit, hogy az igazolás lehetősége az irányelv szabályozása szerint különbözik. Míg az életkoron alapuló közvetett eltérő bánásmód igazolásának lehetőségét az irányelv 2. cikk (2) bekezdésének b) pontjának i alpontja biztosítja,¹¹ addig a közvetlen eltérő bánásmód igazolása az irányelv 6. cikk (1) bekezdése (szociálpolitikai megfontolások), a 4. cikk (1) bekezdése (különleges szakmai követelmények), illetve az irányelv 2. cikk (5) bekezdése szerint (a közrend által) igazolható. Mivel a közvetlen eltérő bánásmód igazolási lehetőségei szűkebb körben érvényesülnek, mint a közvetett eltérő bánásmódé, azt szükséges megvizsgálni, hogy az adott esetben milyen típusú megkülönböztetésről van szó. A főtanácsnoki vélemény szerint, „első ránézésre a nyugdíjra való jogosultság fennállása vagy fenn nem állása alapján történő ezen megkülönböztetés életkoron alapuló, de csak közvetett eltérő bánásmódra utal”.¹² Az öregségi nyugdíjra való jogosultság révén ugyanis az alapul szolgáló dán törvény 2a. §-ának (3)

⁸ Werner Mangold. v. Rüdiger Helm [C-144/04]; Birgit Bartsch v. Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH [C-427/06].

⁹ A Küçükdeveci ügy határozatának 46. pontjában a Bíróság kifejti: E tekintetben a magánszemélyek közötti jogviták kapcsán a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint valamely irányelv önmagában nem keletkeztet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra nem is lehet magánszemélyekkel szemben hivatkozni. Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG [C-555/07].

¹⁰ Főtanácsnoki indítvány 23. pont.

¹¹ „...törvényes cél által objektíve igazolható”.

¹² Főtanácsnoki indítvány 33. pont.

bekezdése látszólag egy semleges feltételt szab, amely csak gyakorlati hatásában jelent hátrányt az idősebb munkavállalókra nézve. Majd az alábbi gondolatot fejti ki: „Ez, a jelen ügyben elsősorban a dán kormány és a Bizottság által képviselt álláspont, ugyanakkor túlságosan is megszorító. Figyelmen kívül hagyja, hogy akkor is fennállhat közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha az eltérő bánásmód olyan feltételen alapul, amely ugyan első ránézésre semlegesnek tűnik, valójában azonban elválaszthatatlanul összefügg egy, az uniós jogalkotó által tiltott megkülönböztetési okkal”.¹³ A főtanácsnok álláspontja szerint, a nemem alapuló érintett ítélkezési gyakorlat alkalmazható az Andersen ügyre is. Ennek megfelelően „nemcsak abban az esetben áll fenn az életkoron alapuló közvetlen megkülönböztetés, ha egy személlyel szemben kifejezetten az életkora miatt járnak el, jártak el vagy járnának el kevésbé kedvezően, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben, hanem akkor is, ha ezt olyan feltétel miatt kell elszenvednie, amely az – abszolút vagy relatív – életkorral elválaszthatatlanul összefügg”.¹⁴ Mindennek megfelelően az Andersen ügy alapját képező dán szabályozás, az irányelv 2. cikk (2) bekezdés a) pontjával összefüggésben értelmezett 1. cikke értelmében közvetett megkülönböztetést jelent.

Ezt követően kerül sor a megkülönböztetés igazolásának vizsgálatára. Az Andersen ügy tekintetében az irányelv 6. cikk (1) bekezdése vehető számításba. A 6. cikk (1) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik: „A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek”. A főtanácsnok megjegyzi, hogy az „objektív és ésszerű” fordulat tartalmilag nem jelent mást, mint amit a mondat további része sugall, azaz, törvényes cél által igazolt, amely megfelelő és szükséges. Hangsúlyozza továbbá, hogy az „objektív és ésszerű” fordulatban az „ésszerű” kifejezés az igazolás vizsgálata szempontjából nem rendelkezik önálló tartalommal.

További kérdésként merül fel a „törvényes cél” tartalma, amely azért lényeges, mert ennek a tagállamok törvényeiből kell kiderülnie. A főtanácsnok álláspontja szerint a hivatkozott dán törvény nem határozza meg pontosan a célkitűzést, azaz nem derül ki, hogy miért nem részesülhetnek végkielégítésben azok a munkavállalók, akik már jogosultak egy, a korábbi munkáltatójuk által finanszírozott nyugdíjra.¹⁵ Hozzáteszi azonban, hogy mindez nem jelenti a 6. cikk (1) bekezdése alapján történő igazolás kizárását, ugyanis egyéb – a törvényi szabályozás általános összefüggéséből adódó – körülmények lehetővé tehetik a szabályozás mögött rejlő cél meghatározását. Ilyenek lehetnek

¹³ Főtanácsnoki indítvány 34. pont. Példaként hozza fel a Bíróságnak azokat a döntéseit, amelyekben megállapította a nemek közötti közvetlen diszkriminációt, amennyiben a munkáltató intézkedésének hátterében a munkavállaló terhességének fennállása vagy fenn nem állása húzódott meg. Ilyenek: Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJVCentrum) Plus [C-177/88]; Handels- og Konturfunktionærernes Forbund [C-179/88].

¹⁴ Főtanácsnoki indítvány 36. pont.

¹⁵ Főtanácsnoki indítvány 48. pont.

azok az utalások, amelyekre a kérdést intéző bíróság is felhívta a figyelmet. Ezek szerint a dán jogalkotó abból indult ki, hogy az öregségi nyugdíjra jogosult, elbocsátott munkavállalók általában kivonulnak a munkaerőpiacról. Ezért nem indokolt, hogy a hivatkozott törvény 2a. § (1) bekezdésének megfelelően végkielégítésben részesüljenek, ez utóbbinak ugyanis a célja az „idősebb munkavállalók újabb munkába állásának megkönnyítése” az egy és ugyanazon munkáltatónál eltöltött sokéves munkaviszony után. Ezzel a körülménnyel összefüggésben a főtanácsnoki vélemény a következőket rögzíti: „Az a törekvés, mely az idősebb munkavállalók munkaerőpiacra való visszatérését szolgálja, akiknek, miután munkahelyüket önhibájukon kívül elveszítették, új munkahelyre van szükségük, és eközben az új munkaviszonyba való átmenetet szociálisan elviselhetővé kívánja tenni, a dán jogalkotó részéről kétségtávol egy a foglalkoztatáspolitikához és a munkaerőpiachoz kapcsolódó törvényes szociálpolitikai célkitűzés. Egy ilyen célkitűzés alapján alapvetően igazolható az elbocsátási, illetve javadalmazási feltételek szempontjából alkalmazott, életkoron alapuló eltérő bánásmód [a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének a második albekezdésének a) pontjával összefüggésben értelmezett első albekezdése]”.¹⁶

Ami az arányosság problematikáját illeti, azt kell megvizsgálni, hogy a fenti törvényes célkitűzésnek megfelel a jogosultak körének azokra a munkavállalókra történő korlátozása, akik a munkajogviszony megszűntetésekor még nem jogosultak nyugdíjra. Ebben a kontextusban, e jogszabály akkor minősül alkalmasnak, ha képes megkönnyíteni az új munkajogviszonyba való átmenetet azoknak az idősebb munkavállalóknak a számára, akik még nem jogosultak nyugdíjra és munkajogviszonyuk megszűntetése után új munkát keresnek. A főtanácsnok indítványa hangsúlyozza, hogy a közösségi ítélkezési gyakorlat elismeri, hogy a tagállamok széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területén kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztásában. Ebből következően a Bíróság szerepe jószerével annak a megítélésére korlátozódik, hogy egy adott tagállami intézkedés ésszerűtlen-e vagy sem. A vizsgált esetben a végkielégítésre jogosultak körének korlátozásával „minimálisan csökkenthető annak valószínűsége, hogy a végkielégítést e célkitűzéssel ellentétesen és visszaélésszerűen olyan személyek kapják, akik valójában nem keresnek majd munkát, és nyugdíjuktól kívánnak megélni”. A munkavállaló és a Bizottság ezzel szemben azzal érvelt, hogy a hivatkozott törvény 2a. § (1) bekezdése értelmében a végkielégítés nemcsak az „idősebb munkavállalóknak” jelent előnyt, hanem az olyan fiatalabb munkavállalóknak is, akik viszonylag korán léptek munkaviszonyba és maradtak egy munkáltatónál. Ennek következtében egy munkavállaló „már 40. életévének betöltését megelőzően elérheti a végkielégítésre jogosító 12, 15 vagy 18 éves munkaviszonyt, ha tevékenységét elég korán kezdte munkáltatójánál, és az nem szakadt meg”.¹⁷ Ez a szabályozás egyben megkérdőjelezi a vonatkozó szabályozás koherenciáját. Ezzel összefüggésben ugyanakkor mind a dán kormány, mind a Bizottság azzal érvelt, hogy valójában minden olyan munkavállalónak joga van a végkielégítésre, aki relatíve hosszabb ideje

¹⁶ Főtanácsnoki indítvány 51. pont.

¹⁷ Főtanácsnoki indítvány 56. pont.

áll munkajogviszonyban ugyanazzal a munkáltatóval, ugyanis életkoruktól függetlenül nehéznek bizonyulhat egy új munkajogviszonyba történő átmenet. A főtanácsnoki vélemény szerint a vonatkozó szabályozás összességében nem tűnik nyilvánvalóan alkalmatlannak – ésszerűtlennek – a törvényes cél megvalósításához.

A további vizsgálat a szabályozás szükségességének megítélésére irányult. Ezzel összefüggésben a főtanácsnok rögzíti, hogy a vonatkozó szabályozáshoz hasonló megoldás abban az esetben szükséges, ha a kitűzött törvényes cél enyhébb, ugyanúgy alkalmas eszközzel nem lett volna elérhető.¹⁸ Ebben a tekintetben a dán szabályozás azt a problémát veti fel, hogy valamennyi olyan munkavállalótól megvonja a végkielégítést, aki nyugdíjra jogosult, függetlenül attól, hogy az érintettek valóban nyugdíjba vonulnak, illetve továbbra is a munkaerőpiacon kívánnak maradni. Lényeges továbbá, hogy a tagállamok széles mérlegelési jogköre kiterjed az általános foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitikai célok elérése érdekében arra, hogy „általános feltételeken alapuló egységesítő szemlélet alkalmazásával megfelelő csoportokba sorolják a munkavállalókat” – igaz, ezzel elvész az egyedi esetek méltányos kezelésének lehetősége. A mérlegelési jogkör azonban nem terjedhet odáig, hogy kiüresítse az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának alapelvét. Ebből az indítvány az alábbi következtetést vonja le: „A jelen ügyben azonban éppen ez történik. Egy, a vonatkozó törvény 2a. § (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás, amely a munkáltatót automatikusan mentesíti a végkielégítés megfizetésének kötelezettsége alól, ha a nyugdíjjogosultság fennáll, éppen arra ösztönzi a munkáltatót, hogy elsősorban az olyan munkavállalókat bocsássa el, akik már elérték a nyugdíjkorhatárt. A munkáltató számára pénzügyileg vonzóbb, hogy a hasonló hosszúságú munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók közül azt bocsássa el, aki már egy meghatározott életkort – a nyugdíjkorhatárt – betöltötte”.¹⁹

Ezzel összefüggésben a főtanácsnoki indítvány megjegyzi, lett volna kevésbé korlátozó eszköz annak biztosítására, hogy a végkielégítés csak azokat a munkavállalókat illesse meg, akik ténylegesen továbbra is a munkaerőpiac rendelkezésére állnak, és új munkahelyet keresnek. Így a jogalkotó igénybe vehetett volna bizonyos közigazgatási eszközöket, ezen belül megszthatta volna az adminisztrációval járó terheket a munkáltató és a munkavállaló között, illetve a visszaélések elkerülése érdekében előírhatta volna a visszafizetési köteleességet.²⁰

A főtanácsnok mindezt követően a munkavállalói érdek túlzott méretű sérelmének lehetőségét vizsgálta. A kiindulási pont az, hogy ez a vizsgálat abban az esetben is indokolt, ha a tárgyalt jogi norma szükségesnek bizonyul. Ez egyben azt is jelenti, hogy a tagállamok szociálpolitikai célkitűzéseinek a lehető legnagyobb mértékben összhangban kell állniuk az egyenlő bánásmód alapvető követelményével. A munkavállalóknak érdekük fűződhet ahhoz, hogy a nyugdíjra való jogosultság ellenére is folytassák szakmai tevékenységüket, a munkajogviszonyuk megszűnését követően is. Ebben a tekin-

¹⁸ Főtanácsnoki indítvány 60. pont.

¹⁹ Főtanácsnoki indítvány 64. pont.

²⁰ Főtanácsnoki indítvány 65. pont.

tetben releváns, hogy az Unió joga alapján mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és foglalkozásának gyakorlásához [az Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikkének (1) bekezdése]. A tárgyalts jogszabály azonban megnehezíti a már nyugdíjra jogosult munkavállalók számára a munkához való jog gyakorlását, mivel az új munkaviszony létesítéséhez vezető átmeneti időszak során – az ugyanolyan hosszú munkaviszonnyal rendelkező többi munkavállalóval ellentétben – nem kapnak pénzügyi támogatást a végkielégítés révén. Ily módon a 2000/78/EK irányelv háttérében álló célkitűzés – az idősebb munkavállalók támogatása az aktív népességen belüli arányuk javítása érdekében – nehezebben érhető el.²¹

Kétségtelen azonban, hogy a munkavállaló érdekét egyensúlyba kell hozni a többi érdekkal, és erre való tekintettel mondta ki a Bíróság a *Palacios de la Villa* ügyben, hogy foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci megfontolások igazolhatják, hogy a meghatározott életkort elérő munkavállalókat mintegy „kényszernyugdíjazzák”. Lényeges továbbá, hogy a tagállamokat nem fosztja meg a közösségi jog attól, hogy a kényszernyugdíjazásnál kevésbé korlátozó intézkedéseket alkalmazzanak. Így pl. lehetőség van arra, hogy a nyugdíjra jogosult munkavállalók szakmai tevékenységüket folytassák, ugyanakkor az érintetteket nem támogatják anyagilag az álláskeresésben, mint a többi, nyugdíjra még nem jogosult munkavállalót.

Az indítvány nyomatékositja, hogy a dán jogalkotó nem alkalmazott semmilyen differenciálást többek között a nyugdíjjogosultság és az előrehozott nyugdíjra való jogosultság között, holott e két kategória érintettjei számos pontban különböznek egymástól. A főtanácsnok álláspontja szerint, a vonatkozó szabályozás „nem tekinthető az érdekek között fennálló méltányos egyensúly kifejeződésének. Túlzott mértékben sújtja az érintett munkavállalókat, amennyiben megdönthetetlenül vélelmezi, hogy az utóbbiak mindenképpen elhagyják a munkaerőpiacot, még akkor is, ha az általuk kapható egyedi nyugdíj összegét jelentős mértékű csökkentés terheli. A munkavállalónak ugyanakkor jogos érdeke áll fenn szakmai pályája folytatása tekintetében, amennyiben azonnali nyugdíjra lépése esetén a maximálisan elérhető nyugdíj összegéhez képest előrehozott nyugdíj címén jelentősen alacsonyabb összegre lesz jogosult, vagy más jelentős levonással kell számolnia”.²² Mindebből következően a vizsgált szabályozás nem szükséges az általa elérni kívánt cél eléréséhez, emellett az érintett munkavállalók érdekeinek aránytalan sérelmével jár.

A főtanácsnok záró következtetéseinek megtétele előtt néhány figyelemreméltó megjegyzést tesz. Álláspontja szerint az a körülmény, hogy a tárgyalts jogszabály „a végkielégítésre való jogosultságot többéves folyamatos munkaviszonyhoz köti, arra utalhat, hogy e végkielégítés célja és értelme nem kizárólag az új munkaviszony létesítéséhez vezető átmeneti időszak pénzügyi támogatása. Az ilyen végkielégítés talán inkább – legalábbis részben – a munkavállalóknak a vállalkozással szemben tanúsított hűsé-

²¹ Főtanácsnoki indítvány 70. pont.

²² Főtanácsnoki indítvány 78. pont.

gét honorálja”.²³ Ez a felvetés azért fontos, mert ha a végkielégítés „legalább részben a vállalkozással szemben tanúsított többéves hűség jutalmazására szolgál, úgy ez egy további kényszerítő indok volna arra, hogy a munkavállalókat ne fosszák meg a végkielégítéstől csak azért, mert már jogosultak nyugdíjra. A vállalkozással szemben tanúsított korábbi hűség jutalmazása szempontjából ugyanis semmilyen különbséget nem jelent az, hogy amikor egy munkavállaló otthagyja a vállalkozást, akkor jogosult-e nyugdíjra vagy sem”.²⁴

A főtanácsnok végkövetkeztetése mindezeket követően az alábbi:

„Amennyiben a többéves munkaviszonnyal rendelkező munkavállalókat elbocsátásuk esetén törvényben előírt végkielégítés illeti meg, amely az új munkaviszony létesítéséhez vezető átmeneti időszakot hivatott megkönnyíteni, úgy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (2) bekezdésével összeegyeztethetetlen e végkielégítés megvonása azon munkavállalóktól, akik a munkaviszony megszűnésekor nyugdíjra jogosultak, amennyiben nem veszik figyelembe,

– hogy az adott munkavállaló ezen időpontban ténylegesen kap-e nyugdíjat, vagy továbbra is jelen van a munkaerőpiacon, és

– hogy a nyugdíjba vonulás ezen időpontban az adott munkavállaló számára a nyugdíj összege tekintetében jelentős mértékben csökkentett előrehozott nyugdíjjal vagy egyéb pénzügyi hátránnyal jár.”

III. A Bíróság ítélete

A Bíróság álláspontja szerint – elfogadva a főtanácsnoki indítványban foglaltakat – az adott szabályozás közvetlen diszkriminációt valósít meg, és ennek alapján kell az igazolt nem egyenlő bánásmód lehetőségét megvizsgálni. A Bíróság kiemeli, hogy az érintett végkielégítés célja az, hogy megkönnyítse azoknak az idősebb munkavállalóknak az újbóli munkába állás felé vezető átmenetet, akik ugyanannál a munkáltatónál már jelentős idejű munkaviszonnyal rendelkeznek. „Másképp, ha a jogalkotó azokra a munkavállalókra akarta leszükiteni a végkielégítés lehetőségét, akik a munkaviszonyuk megszűnésekor még nem jogosultak öregségi nyugdíjra, a jogszabály előkészítő munkálatai, amelyekre a kérdést előterjesztő bíróság utalt, azt igazolják, hogy e leszükités azon meggyőződésen alapul, hogy az öregségi nyugdíjra jogosult személyek általában úgy döntenek, hogy elhagyják a munkaerőpiacot”.²⁵ A dán kormány írásbeli észrevételében hangsúlyozta, hogy az érintett törvényben foglalt korlátozás „egyszerű és racionális módon biztosítja azt, hogy a munkáltatók ne fizessenek az elbocsátott munkavállalók részére

²³ Főtanácsnoki indítvány 87. pont.

²⁴ Főtanácsnoki indítvány 89. pont.

²⁵ C-499/08. ügy 27. pont.

kétszeres kompenzációt, amely nem szolgálna semmilyen foglalkoztatáspolitikai célt”. Mindebből következően azt kell megvizsgálni, hogy a dán törvény lehetővé teszi-e a jogalkotó által kitűzött foglalkoztatáspolitikai célok elérését úgy, hogy közben nem veszélyeztetni túlzott mértékben azon munkavállalók jogos érdekeit, akik e rendelkezésnél fogva nem részesülnek végkielégítésben amiatt, hogy olyan öregségi nyugdíjra jogosultak, amelyhez munkáltatójuk hozzájárulást fizetett.

A Bíróság rögzíti, hogy a tagállamoknak széles mérlegelési joguk van a szociális és foglalkoztatáspolitikai célok eléréséhez szükséges eszközök kiválasztásában. Ez azonban nem járhat azzal a következménnyel, hogy megfossa lényegétől az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés alapvető elvének alkalmazását. A Bíróság véleménye szerint: „Márpedig a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítést kizárólag azokra a munkavállalókra korlátozni, akik elbocsátásuk időpontjában nem fognak olyan öregségi nyugdíjban részesülni, amelyhez munkáltatójuk hozzájárulást fizetett, nem tűnik ésszerűtlennek a jogalkotó által kitűzött célra tekintettel, amely cél abban áll, hogy fokozott védelmet nyújtson azoknak a munkavállalóknak, akiknek az újbóli munkába állása felé vezető átmenet a cégnél eltöltött munkaviszonyuk időtartama miatt különösen nehéz”.²⁶ A törvény továbbá lehetővé teszi az abból adódó visszaélések lehetőségének szűkítését, hogy azok a munkavállalók, akik valójában nyugdíjba vonulnak, olyan végkielégítésben részesüljenek, amely az újbóli munkába állás támogatására szolgál. Mindebből következően a vizsgált törvényi rendelkezés „nem tűnik nyilvánvalóan alkalmatlannak” a jogalkotó által kitűzött foglalkoztatáspolitikai cél elérésére.

A Bíróság ezt követően a kitűzött cél eléréséhez szükséges cél mértéket vizsgálta. Más megfogalmazásban a vizsgálat arra terjedt ki, hogy a jogalkotó törekedett-e és ha igen, milyen sikerrel az egymással szemben álló érdekek kiegyensúlyozására. A dán kormány ezzel összefüggésben kifejtette, hogy a munkáltatói és a munkavállalói érdekek kiegyenlítését tartotta szem előtt, amikor „a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítést csak azoknak a személyeknek fizessenek, akiknek azt szánták, vagyis azoknak, akik továbbra is aktívak szeretnének maradni, de korukra való tekintettel általában több nehézséggel szembesülnek, amikor új állást kell keresniük. Ez az intézkedés annak elkerülésére is szolgál, hogy a munkáltatóknak végkielégítést kelljen fizetniük azoknak a személyeknek, akiknek egyébként munkaviszonyuk megszűnését követően öregségi nyugdíjat fizetnek”.²⁷ A Bíróság szerint a törvény ugyan nem lépi túl az említett célok eléréséhez szükséges mértéket, azonban nem ad választ arra a kérdésre, hogy ez a megítélés helytálló-e akkor is, ha e rendelkezés azonos módon kezeli azokat a személyeket, akik ténylegesen öregségi nyugdíjban fognak részesülni a munkáltatójuktól azokkal, akik e nyugdíjra csupán jogosultak. A dán jogalkotó első látásra megtette a szükséges lépéseket annak elkerülése érdekében, hogy a kizárás ne sértse túlzott mértékben a munkavállalók érdekeit. A törvény 1996. évi módosítása úgy rendelkezik, hogy a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítés kedvezményéből történő kizárás nem alkal-

²⁶ C-499/08. ügy 34. pont.

²⁷ C-499/08. ügy 39. pont.

mazható azokra a munkavállalókra, akik a munkáltató öregségi nyugdíj rendszeréhez 50. életévük betöltése után csatlakoztak. E rendelkezés így lehetővé teszi, hogy az említett végkielégítést azon munkavállalók részére is megadják, akik ugyan jogosultak lennének nyugdíjra, de nem rendelkeznek kellő időtartamú (nyugdíjpénztári) tagsági jogviszonnal a szakmájukra vonatkozó szabályok alapján ahhoz, hogy olyan összegű nyugdíjra tarthatnának igényt, amely megfelelő módon biztosítaná a megélhetésüket. Kétségtelen azonban, hogy e jogszabály azzal a hatással jár, hogy kizárja a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítés kedvezményéből az összes olyan munkavállalót, aki elbocsátása időpontjában a munkáltatója által fizetett öregségi nyugdíjra jogosult, és aki e nyugdíjrendszerhez az 50. életévét megelőzően csatlakozott. Azt kell tehát megvizsgálni, hogy e kizárás nem lépi-e túl a kitűzött célok eléréséhez szükséges mértéket.

Ez a megoldás azon az „elgondoláson” alapul, hogy a munkavállalók „általában elhagyják” a munkaerőpiacot, amikor a munkáltatójuk által fizetett öregségi nyugdíjra jogosulttá válnak, és e nyugdíjrendszerhez 50 éves koruk előtt csatlakoztak. Az életkorhoz kötődő ilyen megítélés miatt az a munkavállaló, aki ugyan megfelel a munkáltatója által fizetett nyugdíjra való jogosultság feltételeinek, de arról átmenetileg lemond annak érdekében, hogy szakmai karrierjét tovább folytathassa, nem részesülhet munkáltatói felmondás esetén járó – egyébként az ő védelmét szolgáló – végkielégítésben. Így az említett törvényes cél miatt, hogy elkerülhető legyen végkielégítése azoknak a személyeknek, akik nem keresnek új állást, hanem a szakmájukra vonatkozó szabályok szerinti öregségi nyugdíj formájában jutnak a megélhetéshez szükséges jövedelemhez, a szóban forgó intézkedés azt eredményezi, hogy megfosztja az említett végkielégítéstől azokat az elbocsátott munkavállalókat is, akik a munkaerőpiacon szeretnének maradni, függetlenül attól, hogy ők – főként az életkorukra való tekintettel – e nyugdíjat megkaphatnák. Ebből a megoldásból a Bíróság azt a következtetést vonta le, hogy a vizsgált szabályozás „túlzott mértékben veszélyezteti azoknak a munkavállalóknak a jogos érdekeit, akik ebben a helyzetben vannak, és így túllépi az e rendelkezés által kitűzött szociálpolitikai célok eléréséhez szükséges mértéket”.²⁸ Mindennek következményeképpen a vizsgált törvény vonatkozó rendelkezése nem igazolható a 2000/78/EK irányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján.

IV. A magyar szabályozás és az Alkotmánybíróság határozatai

Az 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 87/A. §-a tartalmazza a „nyugdíjas” jogállás legáldefinícióját.²⁹ A magyar jogalkotó a nyugdíjas jogállás két kategóriáját kü-

²⁸ C-499/08. ügy 47. pont.

²⁹ Hasonlóan rendelkezik a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 37/B. §-a, valamint a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 19/A. §-a. Annak ellenére, hogy a közszférában foglalkoztatottak jogviszonyának megszűnése és a végkielégítés rendkívül fontos és lényeges szegmense a tágabb értelemben vett munkajognak, e tanulmányban e kérdést nem érintem. Egy, a közszférát érintő külön elemzés alkalmával ehhez a problémához visszatérek.

lönbözteti meg. Az első csoportba tartoznak azok, akik öregségi nyugdíjra jogosultak, a második csoportba pedig azok, akik valamilyen nyugellátásban ténylegesen részesülnek. Az első csoportot az Mt. az alábbi módon határozza meg: E törvény alkalmazása szempontjából a munkavállaló akkor minősül nyugdíjasnak, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény³⁰ szerinti öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság).³¹ A hivatkozott rendelkezés b) – h) pontja ettől a jogosultsági állapottól merőben más helyzetet rendez, amennyiben a nyugdíjban való tényleges részesülését említi. A Tny. 2010. évi módosítása³² ezt az utóbbi kört bővítette, amennyiben öregségi teljes nyugdíjra jogosult életkorától függetlenül az a nő is, aki legalább negyven év szolgálati idővel rendelkezik, valamint azon a napon, amelytől kezdődően az öregségi teljes nyugdíjat megállapították, a Tbj. 5. § (1) bekezdés a) – b) és e) – g) pontja szerinti biztosítási jogviszonyban nem áll.

A nyugdíjas jogállásnak a munkajogi jogviszonyok szabályozásában³³ a kezdetektől különös jelentősége van. Az Mt. szabályainak értelmében a „nyugdíjas” jogállás négy területen különbözik az általános munkavállalói jogállás tartalmától. A munkáltató a rendes felmondást nem köteles megindokolni, ha az érintett munkavállaló nyugdíjasnak minősül [Mt. 89. § (6) bekezdése].³⁴ A következő eltérő rendelkezés a felmondási tilalmak körében található. Az Mt. 90. § (3) bekezdése értelmében az (1) bekezdésben meghatározott felmondási tilalmak nem vonatkoznak a munkavállaló munkajogviszonyának felmondására, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. Ebbe a körbe már beletartozik a 87/A. § (1) bekezdésébe foglalt valamennyi nyugdíjas kategória. A harmadik terület a csoportos létszámcskökkentés, amennyiben a létszámcskökkentéssel érintett munkavállalók létszámába nem számít bele az a munkavállaló, aki nyugdíjasnak minősül.³⁵ És végezetül az Mt. 95. § (2) bekezdése arról rendelkezik, hogy nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkajogviszony megszüntetésének időpontjában nyugdíjasnak minősül. Ebbe a körbe is beletartozik az Mt. 87/A. § (1) bekezdésének valamennyi érintettje.

A nyugdíjas jogállást közvetlenül megelőző időszaknak ugyanakkor van még két sajátos hozadéka. Az Mt. 87. § (7) bekezdése értelmében a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással – kivéve, ha egyébként nyugellátásban részesül [87/A. § (1) bekezdés b)-h) pont] – a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betölté-

³⁰ A társadalombiztosításról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban Tbj.).

³¹ Mt. 87/A. § (1) a) pont.

³² 2010. évi CLXX. törvény 1. §, hatályos 2011. január 1.

³³ Az Mt.-n kívül idetartozik – többek között – a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, valamint a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény is.

³⁴ Ez alól kivétel a 87/A. § g) pontja, azaz, ha a munkáltató rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban részesül. A 2000. évi XXXIII. törvény indokolása szerint, ezt a kivételt azért tette a jogalkotó, mert e munkavállalói réteg továbbfoglalkoztatásához társadalmi érdek fűződik. Ennek megfelelően, a valamely rokkantsági nyugdíjban részesülő személyek számára csak akkor lehet esélyegyenlőséget teremteni, ha – a rendes felmondás indokolása szempontjából – az általános szabályok irányadóak.

³⁵ Mt. 94/A. § (2) bekezdés.

sét megelőző öt éven belül a 87/A. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott életkor eléréséig csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg. A 95. § (5) bekezdése arról rendelkezik, hogy a végkielégítésnek a (4) bekezdésben meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az (1) bekezdésben meghatározott módon, az öregségi nyugdíjra való jogosultság [87/A. § (1) bekezdés a) pont] megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Az előbbi szabályozásnak a gyakorlatban az a jelentősége, hogy a jogalkalmazás vizsgálja a munkakör feljárását a munkáltató részéről, azonban az esetek jelentős részében ez tényleges védelmet nem biztosít, hiszen általában a munkáltató működési körébe tartozó felmondási indokról van szó, többnyire csoportos létszámcsökkentés keretében. Kétségtelen ugyanakkor, hogy ebben az esetben is súlyos okot kell igazolnia a munkáltatónak.³⁶ Az utóbbi szabályozás témánk szempontjából figyelemreméltó, ugyanis némi információt tartalmaz a végkielégítés jogi természetét illetően. A norma indokolása szerint, „ennek indoka elsősorban az, hogy ilyen korú munkavállalók munkaerő-piaci esélyei jelentősen csökkennek, elhelyezkedni csak lényegesen nehezebben tudnak, mint a fiatalabb dolgozók, ezért szükséges, hogy számukra magasabb összegű végkielégítés fizetésére kerüljön sor”. Mindebből kitűnően a végkielégítés rendeltetése nem elsősorban az egy munkáltatónál munkajogviszonyban eltöltött hosszabb időtartam honorálása, hanem sokkal inkább az állását veszített munkavállaló további elhelyezkedését könnyítheti meg. Alátámasztja ezt a feltételezést a végkielégítés törvényi szabályozása, amely már legalább három éves munkajogviszony esetén egyhavi átlagkereset összegében határozza meg a végkielégítés mértékét.³⁷

A végkielégítés intézménye már többször volt az Alkotmánybíróság előtt, első alkalommal, átfogóan azonban csak 2000-ben vizsgálta a testület az Andersen ügyhöz hasonló kontextusban. A 600/B/2000. AB határozat azt a kérelmet vizsgálta, amely az Mt., a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII. törvény, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény, az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló 1994. évi LXXX. törvény módosításáról szóló 2000. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Módtv.) 11. §-a és 12. §-a alkotmányellenességének megállapítására és visszamenőleges hatállyal való megsemmisítésére irányult. A Módtv. támadott rendelkezései 2000. május 25-i hatállyal módosították a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 30. § (1) bekezdésének e) pontját és 37. § (2) bekezdését. Az előbbi szabály lehetővé tette a munkáltató számára, hogy felmentéssel megszüntesse azoknak a közalkalmazottnak a jogviszonyát, akik a felmentés közlésének, illetve legkésőbb a felmentési idő

³⁶ Lásd ezzel összefüggésben a Legfelsőbb Bíróság MK 10. számú állásfoglalását. Ennek értelmében, „ha a munkáltató a munkaviszonyt csak különösen indokolt esetben mondhatja fel, a különös indok fennállásának megállapításához mindig olyan súlyos ok szükséges, amely mellett a munkáltató részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan terhet jelentene a munkaviszony további fenntartása”. Tálné Molnár Erika: Munkaviszony megszüntetése – rendes és rendkívüli felmondás, Complex, Budapest, 2008, 107–108.

³⁷ Mt. 95. § (4) bekezdés a) pont.

kezdetének napján nyugdíjasnak minősülnek, az utóbbi rendelkezés pedig – más esetek mellett – kizárja a végkielégítésre való jogosultságot, ha a közalkalmazott legkésőbb a jogviszony megszűnése időpontjában nyugdíjasnak minősül. Az indítványozó szerint sérti a jogbiztonságot, hogy a Módtv. azonnali hatálybalépítésével a törvényhozó visszamenőleges hatállyal megvonta az 1998. január 1. és 1999. augusztus 17. közötti időpontban előrehozott öregségi nyugdíjba vonult közalkalmazottaktól azt a munkajogi védelmet és a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idővel szerzett végkielégítéshez való jogot, amelyeket a Kjt.-t korábban módosító, a Mt., a Ktv., a Kjt. az igazságügyi alkalmazottak szolgálati viszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény, az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló 1994. évi LXXX. törvény, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII. törvény, valamint a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény módosításáról szóló 1999. évi LVI. törvény (a továbbiakban: Kjtm.) biztosított azáltal, hogy a jogviszony előrehozott öregségi nyugdíjban való részesülés címén történő, végkielégítés nélküli megszüntetésére csak azoknak a közalkalmazottaknak az esetében kerülhetett sor, akik e nyugellátást a Kjtm. 1999. augusztus 17-i hatályba lépését követően vették igénybe.

Egy másik indítványozó alkotmányjogi panaszában a Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10.281/2001/4. számú ítéletében alkalmazott, a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) 7. § (5) bekezdése és a Kjt. 37. § (2) bekezdése megsemmisítését kérte. A Legfelsőbb Bíróság ebben az ítéletben hatályon kívül helyezte a másodfokú bíróság ítéletének azt a rendelkezését, amely a panaszos közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel megszüntető alperesi munkáltatót azért kötelezte végkielégítés megfizetésére, mert a felperes már a Kjtm. 1999. augusztus 17-i hatályba lépését megelőzően igénybe vette az előrehozott öregségi nyugdíjat, ezért – figyelemmel a Kjtm. 38. § (3) bekezdésére is – az előrehozott öregségi nyugdíjban részesülők végkielégítésre való jogosultságát kizáró szabály a felperes esetében nem alkalmazható. A Legfelsőbb Bíróság ítélete szerint az előrehozott öregségi nyugdíjban részesülés a jogosultság szempontjából irreleváns, mert a felperes közalkalmazotti jogviszonyának 1999. augusztus 31-i hatállyal való megszűnésekor a Tny. 7. § (5) bekezdésében foglalt korhatár betöltése és szolgálati ideje alapján az öregségi teljes nyugdíjra jogosulttá vált, végkielégítésre való jogosultságát a Kjt. 37. § (2) bekezdése ezért zárja ki. Az indítványozó szerint a támadott rendelkezések által sérül a szociális biztonsághoz való joga, egyrészt mert a végkielégítés, valamint a jubileumi jutalom címén indított perében ugyanazon jogszabályok alapján három bíróság háromféle döntést hozott, valamint a Legfelsőbb Bíróság nem vette figyelembe a Kjt. 1999. augusztus 17-i módosítását, másrészt mert a jogerős döntést hozó és a felülvizsgálati bíróság között értelmezési vita van abban a kérdésben, hogy ki minősül nyugdíjasnak.

Egy további indítványozó az Alkotmány 70/A. §-ának sérelmére hivatkozással kezdeményezte a Kjt. 37. § (2) bekezdés második mondata alkotmányellenességének megállapítását és megsemmisítését. Álláspontja szerint a támadott rendelkezésben a törvényhozó egyéb helyzet szerint, önkényes különbségtételt alkalmazott a felmen-

téssel megszüntetett jogviszonyú közalkalmazottak között azzal, hogy a legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősülőket kizárta a végkielégítésre jogosultak közül. Míg a végkielégítés tekintetében alkalmazott különbség az önhiba, azaz – egészségügyi ok kivételével – tartós alkalmatlanság és nem megfelelő munkavégzés esetében alkotmányosan védhető, a nyugdíjasok, azon belül különösen a rokkantsági nyugdíjasok kizárása nem indokolható. Az indítványozó – vitatva a jogalkotó által a nyugdíjasok jogosultságának megvonásával kapcsolatban felhozott indokokat – kifejtette, hogy a végkielégítés mértékének a munkaviszonyban töltött időhöz való igazodása alátámasztja, hogy a juttatás a huzamos, akár több évtizedes munkavégzés elismerése (s nem lehet összefüggésbe hozni a munkakereséssel töltött idővel), ezért nincs ésszerű indoka a nyugdíjasok kizárásának. A támadott szabály ugyanakkor alkotmányellenes különbségtételt tesz a munkavégzésre egészségügyi okból fakadóan alkalmatlanná vált közalkalmazottak között is: a rokkantsági nyugdíj megállapítását megelőzően – a Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontja alapján – felmentettek jogosulttá válnak a végkielégítésre, a rokkantsági nyugdíj igénybevétele miatt felmentettek viszont nem, így a jogosultság esetlegesen egy munkáltatói döntéstől, a munkáltató anyagi helyzetétől válik függővé. E szabályozás folytán előáll továbbá az a képtelen helyzet is, hogy aki betegebb, ezért a munkaerő-piacon esélytelenebb (a 67% munkaképesség-csökkenéssel rendelkező), nem jogosult végkielégítésre, szemben pl. az 50%-ban munkaképesség-csökkenett, rokkantsági nyugdíjra nem jogosult személlyel. A rokkantsági nyugdíjasok esetében egyébként sem fogadható el a jogalkotó érvelése, miszerint a jövőben már nem kell számolni a munkanélküliségből fakadó egzisztenciális kényszerrel, hiszen állapotjavulás esetén a nyugdíj folyósítását megszüntetik, s a munkaerőpiacról évekig kiszorult személyeknek jóval kisebb az esélye az elhelyezkedésre.

Az Alkotmánybíróság az indítványokat megalapozatlannak találta, az alkotmányjogi panaszt érdemi elbírálásra alkalmatlannak minősítette. A testület utalt korábbi határozatára,³⁸ amelyben az alábbiakat fejtette ki. „A végkielégítés munkajogi jogintézmény. A végkielégítéshez való jog – a munkához, az egyenlő munkáért egyenlő bérhez, a munkához igazodó jövedelemhez való jog alkotmányos garantálásával szemben – nem szerepel az Alkotmány XII. fejezetében felsorolt alapvető jogok között. Az Alkotmány 8. § (2) bekezdése még az alapvető jogok bizonyos mértékű – a jog lényeges tartalmát nem érintő – törvényi korlátozását is megengedi. Az alapvető jogok közé nem tartozó jogok meghatározásában és megváltoztatásában pedig a törvényhozó még szélesebb körű döntési jogosultsággal rendelkezik.” Az Alkotmánybíróság e megállapítását követően a jogegyenlőség követelménye és a megkülönböztetés tilalma tekintetében kialakított gyakorlatát elemezte, majd – utalva egy másik korábbi határozatára³⁹ – a következőket rögzítette. „Rendeltetését tekintve a végkielégítés, a munkakeresés időszakában, az ismételt munkavállalásig terjedő időben egyfajta anyagi jellegű támogatást jelent és a megélhetés biztosítását célozza azon nyugellátásra nem jogosult

³⁸ 1399/B/1995.AB határozat.

³⁹ 174/B/1999. AB határozat.

foglalkoztatottak számára, akiknek a jogviszonya önhibájukon kívül (tehát nem szakmai alkalmatlanság, a szolgálatra való méltatlanná válás, stb. miatt) kerül megszüntetésre”. Hangsúlyozta továbbá, „hogy a végkielégítés funkciója a tisztességes végelbánás egyik eszközeként az, hogy a munkáltató oldalán felmerült okból az adott foglalkoztatási jogviszonyból kikerülő személy újraalkalmazásáig anyagi biztonságban legyen”.⁴⁰ Ennek a gondolatnak mintegy összegzéseként kijelenti, hogy a törvényhozó egységesen nem jogosítja a végkielégítésre azokat, akik nyugdíjjogosultságot szereztek, hiszen ebben az esetben a foglalkoztatottak további megélhetése a nyugellátás folyósításából eredően biztosított.⁴¹

Rendkívül tanulságos az Alkotmánybíróságnak az a véleménye, amelynek értelmében „a végkielégítés nem a foglalkoztatási jogviszonyban töltött hosszabb idő jutalma (a közalkalmazotti pályautt honorálását a jubileumi jutalom szolgálja), s nem minősül a foglalkoztatási jogviszony ideje alatt bekövetkezett munkaképtelenségre tekintettel nyújtott szociális ellátási formának sem. A jogintézmény elsődleges célja, hogy a foglalkoztatási jogviszonyaiból önhibán kívül 'kikerült', a létfenntartáshoz szükséges jövedelmet – korukat és egészségi állapotukat tekintve – a jövőben is munkavégzéssel biztosítani kívánó és arra képes személyek számára átmenetileg biztosítsa a megélhetést”.⁴²

Az Alkotmánybíróság 600/B/2000. AB határozatának a részletes ismertetésére azért volt szükség, mert a későbbiekben ugyan ismét a testület elé került a végkielégítésre vonatkozó szabályozás megítélése,⁴³ azonban érdemi változás nem történt. Az Alkotmánybíróság álláspontját jól tükrözi a 257/B/2009. AB határozat. Az indítványozó a Ktv. 19. § (8) bekezdés b) pontja alkotmányellenességének megállapítását kérte. Álláspontja szerint „a fenti rendelkezés indokolatlan különbséget tesz „kor vagy állapot szerint” a munkavállalók között, amikor kiveszi a végkielégítésre jogosult munkavállalók köréből azokat, akik a közszolgálati jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősülnek, holott azonos idejű közszolgálati jogviszony után megilletné őket azonos végkielégítés. Ezért sérül az Alkotmány 70/A. §-ának a diszkriminációt tiltó (1) bekezdése és a 70/B. § – értelemszerűen – (2) bekezdése. Azonos okok miatt kérte egyben a Kjt. 37. § (2), és az Mt. 95. § (2) bekezdése alkotmányellenességének megállapítását.

A testület elsőként azt vizsgálta, hogy az indítvány tárgya nem minősül-e „ítélt” dolognak. Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint ugyanis az indítványban felvetett kérdés akkor res iudicata, ha az újabb indítványt ugyanarra a jogszabályi rendelkezésre vonatkozóan azonos okból vagy összefüggésben terjesztik elő, mint egy korábban elbírált ügyben. Ha az újabb indítványt más okra, más alkotmányossági összefüggésre alapítják, az Alkotmánybíróság az újabb indítvány érdemi vizsgálatába bocsátkozik. A tes-

⁴⁰ Utalva a 68/2006. (XII. 6.) AB határozatra.

⁴¹ Ismét utalva a 174/B/1999. AB határozatra.

⁴² 600/B/2000. AB határozat III. 1/4. pont.

⁴³ Lásd a 68/2006. (XII. 6.) AB határozatot, valamint a 257/B/2009. AB határozatot.

tület megállapította, hogy a 600/B/2000. AB határozatában a Kjt.-vel összefüggésben már vizsgálta annak a szabályozásnak az alkotmányellenességét, amely különbségtelt alkalmazott a közalkalmazottak között azzal, hogy a nyugdíjasnak minősülőket kizárta a végkielégítésre jogosultak közül. A határozat az Alkotmánybíróság gyakorlatát idézve rögzítette, hogy a végkielégítéshez való jog nem alapvető jog, ezért „a végkielégítés feltételeinek meghatározásánál a jogalkotót széleskörű mérlegelési jog illeti meg, alkotmányellenesség csak egészen szélsőséges esetben állapítható meg. A testület ismét meghatározza a végkielégítés rendeltetését, itt azonban már az utalás is némi hangsúlyeltolódásra enged következtetni. Ennek értelmében: „A határozat megállapította, hogy a végkielégítés funkciója az anyagi elismerés, az adott munkáltatónál viszonylag hosszabb ideje fennálló jogviszony felszámolásakor a megfelelően teljesített munkavégzés honorálása is.” A folytatás a következő: „Ebből azonban nem következik az, hogy a törvényhozó az utóbbi körbe sorolható jogalanyok közül mindenki, így a nyugdíjasok számára is köteles végkielégítést biztosítani. (...) A közalkalmazotti jogviszonynak a nyugdíjra való jogosultság miatti megszüntetése jellemzően a közalkalmazotti pálya végleges, egyes esetekben (rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj) előre meg nem határozhatóan időleges, vagy végleges lezárulását jelenti. A nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottak (Kjt. 37/B. S) megélhetése a jogviszony megszűnését követően a társadalombiztosítási nyugdíjrendszer keretében folyósított nyugellátások révén biztosított, így esetükben nem állnak fenn az elsősorban a munkanélküliséggel, a létfenntartást szolgáló rendszeres jövedelem elvesztésével járó hátrányok kiküszöbölésére létrehozott, alapvetően szociális megfontolásokon alapuló jogintézmény alkalmazásának okai. Ennek alapján megállapítható, hogy az eltérő ismérvek ellenére történt homogén csoportképzés tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indokokon alapul, a törvényhozó nem sértette meg az egyenlő méltóságú személyként kezelés alkotmányos követelményét, ezért az Alkotmánybíróság az indítványt elutasította.”

A végkielégítés problematikája még egy összefüggésben került az Alkotmánybíróság elé, nevezetesen az ún. különadó ügyében.⁴⁴ Ebben az ügyben – témánk szempontjából – elsősorban nem a különadó alkotmányellenessége érdekes, hanem az Alkotmánybíróságnak a végkielégítés minősítésére tett újabb kísérlete. A testület a végkielégítéssel összefüggő első döntésére hivatkozott.⁴⁵ Az ügy tárgya annak a rendelkezésnek az alkotmányellenessége volt, amely arról rendelkezett, hogy áthelyezés esetén a munkavállaló korábbi munkajogviszonyát a munkaviszonyból származó jogok és kötelességek szempontjából – a végkielégítést kivéve – úgy kell minősíteni, mintha azt az új munkáltatójánál töltött volna. Az Alkotmánybíróság ebben az ügyben kifejtette: „A végkielégítéshez való jog nem tartozik az emberi, illetve állampolgári jogok körébe. A jogalkotó a végkielégítésre vonatkozó elosztási szabályokban a munkavállalók alkalmazási körülményei szerinti megkülönböztetést tehet, ha ez egyébként nem sérti az emberi méltóságot. A végkielégítésre jogosultnak ahhoz van alkotmányosan védett joga, hogy a vele

⁴⁴ Lásd az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról, illetve módosításáról szóló 2010. évi XC. törvényt. Az alkotmánybírósági határozat száma: 1268/B/2010. AB határozat.

⁴⁵ 2180/B/1991. AB határozat.

azonos jogállásúak között ne érje tilos megkülönböztetés”.⁴⁶ Ami a vitatott szabályozást illeti, az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy ez a „helyzetbeli” megkülönböztetés az emberi méltóságot nem érinti, tilos megkülönböztetést nem valósít meg, „mert éppen a végkielégítés intézményének lényegéből fakad”. A végkielégítés ugyanis egyrészt támogatás azoknak a munkavállalóknak, akiknek munkaviszonya önhibán kívüli okból szűnt meg; másrészt „annak az értéknek az elismerése, amelyet a munkáltatónál fennállott munkaviszonyuk keretében létrehozta”.

Ez a megfogalmazás azért fontos, mert a testület egy újabb minősítést adta, vagy legalábbis eltérő hangsúlyt adott a végkielégítés rendeltetésének. Másképpen fogalmazva mindkét funkció – a támogató és az elismerő – megjelenik az Alkotmánybíróság felfogásában. Miután a testület – ismét hivatkozva egy korábbi határozatára⁴⁷ – kifejti, hogy a végkielégítéshez való jog nem tartozik az emberi, illetve állampolgári jogok körébe,⁴⁸ váratlanul utal az Andersen ügyre. Értékelés nélkül megjegyzi, hogy „az Alkotmánybíróság említett gyakorlatához képest az Európai Unió Bírósága más mércék alapján vizsgálódik a végkielégítésre vonatkozó nemzeti jogszabályokat illetően”.

Ebben a határozatban a végkielégítés megjelenik Bihari Mihály alkotmánybíró párhuzamos indokolásában is. Ő is hangsúlyozza, hogy a vizsgált törvény hatálya alá tartozó egyes bevételekhez, így – egyebek mellett – a végkielégítéshez senkinek nincs az Alkotmányból levezethető joga. Ugyanakkor a törvényalkotó a „szankciós céllal” alkalmazott „konfiskatórius adóztatás helyett dönthetett volna a törvényi feltételek szerint alanyi jogon járó különadó köteles bevételek (pl. a végkielégítés) mértékének a csökkentéséről, vagy maximálhatta volna annak felső határát”. Bihari utal az Alkotmánybíróság korábbi határozataira, amelyekben vizsgálta a végkielégítés jogintézményének a jogi természetét. Végezetül annak a véleményének ad hangot, hogy a végkielégítés jogintézményének a rendeltetése sérül olyan esetekben, amikor a törvény a nem erkölcsstelen módon szerzett bevételt konfiskáló különadóval terheli.

V. Értékelés

Az Andersen ügynek, valamint ennek fényében a végkielégítés hazai szabályozásának és az Alkotmánybíróság álláspontjának az értékelése nem választható el a munkajogviszony megszüntetése (megszűnése) és a nyugdíjjogosultság összefüggéseinek a megítélésétől. Az absztrakt értékelés azonban rendkívül nehéz. Az ún. kényszernyugdíjazás problematikájával kapcsolatban utaltam rá, hogy egységes meg-

⁴⁶ 2180/B/1991. AB határozat IV. 2. pontja.

⁴⁷ 1221/B/1992. AB határozat.

⁴⁸ „Minthogy a végkielégítéshez való jog nem tartozik az emberi, illetve állampolgári jogok körébe, és az emberi méltóságot sem érinti, a végkielégítés feltételeinek meghatározásánál a jogalkotót széleskörű mérlegelési jog illeti meg.”

oldás nem létezik, amire jó példa az amerikai jogban az Age Discrimination in Employment Act.⁴⁹ A jogi kultúra vagy éppen aktuálpolitika által indukált különbségek mellett újabb nehézséget okoz a munkajogviszony megszüntetésének, illetve megszűnésének a minőségében eltérő jogi szabályozása. Több ország jogában ismert a kollektív szerződésben történő megállapodáson alapuló megszüntetés intézménye, amely akkor alkalmazható, ha a munkavállaló nyugdíj jogosulttá válik. Az ún. „early retirement”, vagy más kifejezéssel az „agreed resignation”, illetve „voluntary resignation”⁵⁰ alapja nem más, mint egy „pretermination agreement”.⁵¹ A munkajogviszony későbbi megszűnésére vonatkozó kollektív szerződéses megállapodás rendkívül éles kritikában részesült az angol jogban. Többek között azért, mert hatással van a munkajogviszony megszüntetésének egész rendszerére, amennyiben elmosza a határokat a jogos és a jogellenes megszüntetés között. Ez a kritika felerősödött az irányelv átvételét követően az Employment Equality (Age) Regulations 2006-ban történt hatálybalépését követően.⁵² Más országok jogában – például a német jogban – ez a probléma a kollektív szerződések kiterjesztésével (Allgemeinverbindlichkeitserklärung) még élesebben jelentkezik.⁵³ A foglalkoztatáspolitikai és a magánérdek ütközése a jogalkotót beavatkozásra készítette, és a Sozialgesetzbuch módosítása a foglalkoztatáspolitikai érdek prioritását erősítette meg, amelyet a Bíróság is elismert a Rosenbladt ügyben.⁵⁴

Az Andersen ügy azért lényeges, mert – mint ahogyan a főtanácsnok hangsúlyozta – az eljárás lehetőséget biztosít a Bíróságnak arra, hogy pontosítsa az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó ítélkezési gyakorlatát az idősebb munkavállalók elbocsátására vonatkozó feltételekkel összefüggésben. Annak ellenére, hogy ez egyelőre nem történt meg, megvan annak az esélye, hogy az Andersen ügyben született döntés nem marad ún. „szőkevény határozat”.

⁴⁹ A végeláthatatlan irodalomból csupán néhány: Stith, S. Rebecca – Kohlburn, A. William: Early retirement incentive plans after the passage of the Older Workers Benefit Protection Act, *Saint Luis University Public Law Review*, 1992, 263–279.; Davis, R. Kenneth: Age discrimination and disparate impact, *Brooklyn Law Review*, 2004, 361–422.; Eglit C. Howard: The Age Discrimination in Employment Act at Thirty: where it's been, where it is today, where it's going, *University of Richmond Law Review*, 1997, 579–756.; Issacharoff, Samuel – Harris, Erica Worth: Is age discrimination really age discrimination? The ADEA's unnatural solution, *New York University Law Review*, 1997, 780–840.; Összehasonlító elemzésben lásd Simitis, Spiros: Denationalizing labour law: the case of age discrimination, *Comparative Labour Law Journal*, 1993, 321–329.; Meenan, Helen: The future of ageing and the role of age discrimination in the global debate, *The Journal of International Aging, Law & Policy*, 2005, 1–41.

⁵⁰ M. Freedland, *The Personal Employment Contract* (Oxford, Oxford University Press), 2003, 425–439. o.

⁵¹ C. Kilpatrick, 'Age, Retirement and the Employment Contract', *Industrial Law Journal*, 2006/3 119 – 120. o.

⁵² M. Sargeant: 'The Employment Equality (Age) Regulations 2006: A Legitimation of Age Discrimination in Employment', *Industrial Law Journal*, 2006/9, 209–227; J. Swift, 'Justifying Age Discrimination', *Industrial Law Journal*, 2006/9, 228–244; C. Kilpatrick, 'The New UK retirement Regime, Employment Law and Pensions', *Industrial Law Journal*, 2008/3, 1–24.

⁵³ Lásd erről R. Richardi, *'Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses'*, München, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1968.; W. Däubler, *'Tarifvertragsrecht'*, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 1993, 549–551.; Allgemeinverbindlichkeitserklärung I-II [BVerfGE 44, 322; 55, 7], BAG Urteil vom 01. 12. 1993 – 7 AZR 428/93 (Düsseldorf), *Neue Juristische Wochenschrift*, Heft 22, 1490–1495.

⁵⁴ Gisela Rosenblatt v Ollerking Gebäudereinigungsgesellschaft mbH, C-45/09.

Ami a magyar munkajogi helyzetet illeti, a végkielégítés szabályozásának megítélése szintén nem választható el a nyugdíjjogosultság és a munkajogviszony megszüntetésének összefüggéseitől. A Domnica Petersen ügy kapcsán úgy foglaltam állást, hogy a jogalkotó a nyugdíjjogosultak munkajogviszonyának megszüntetését nem köti semmilyen munkaerő-piaci követelményhez, hanem az indokolás nélküli munkáltatói rendes felmondásról rendelkezik. Ezzel valójában a munkáltató helyzetét könnyíti meg. Az Alkotmánybíróság – ismét utalva korábbi megállapításomra – belebonyolódott a „pozitív diszkrimináció” fogalmába, határozataiban szintén nem valószínűsített semmilyen munkaerő-piaci, foglalkoztatáspolitikai igazolást. Ezzel szemben a „szabad felmondás” jogának az adott ügyhöz nem tartozó értelmezésével minősítette az Mt. 89. § (6) bekezdését az alkotmánnyal összeegyeztethetőnek.⁵⁵

A végkielégítés jogalkotói megközelítése több problémát vet fel. Ezen a ponton mégis kénytelen vagyok röviden érinteni a közszolgálat szabályait. A Kjt. 30. § (1) bekezdés d), e), f) pontja értelmében a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel akkor szüntetheti meg,

- d) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül (37/B. §);
- e) az előrehozott öregségi nyugdíjjogosultság életkori, valamint szolgálati idővel kapcsolatos feltételeivel legkésőbb a felmentési idő utolsó napján rendelkező közalkalmazott azt írásban kérelmezi; vagy
- f) a negyven éves szolgálati idővel igénybe vehető öregségi teljes nyugdíj [a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdés] feltételével legkésőbb a felmentési idő utolsó napján rendelkező közalkalmazott nő azt írásban kérelmezi.

A szabályozás eredeti állapota még csak a „nyugdíjasról” szólt, és ezt követően – alapvetően a Tny. 1997. évi hatálybalépésével – indult meg az a folyamat, amely azóta is tart. Ennek lényege, hogy egyre több jogcímmel (és akár nemenként eltérően) lehet bizonyos nyugdíjra jogosultságot szerezni, illetőleg abban részesülni. Ami az előrehozott öregségi nyugdíjat, illetve a negyven éves szolgálati idővel rendelkező nő nyugdíjas jogállását illeti, a jogalkotó ezt egyszerűen a Kjt. 37/B. § új (3) bekezdésének beiktatásával biztosította.⁵⁶ Ennek értelmében:

Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően, e törvény alkalmazásában nyugdíjasnak minősül az a közalkalmazott, aki

⁵⁵ Kiss György (2010), i. m. 118. o.

⁵⁶ A Kjt. 37. §-át a 2011. évi XXX. törvény 16. §-a módosította.

a) az előrehozott nyugdíj feltételeivel rendelkezik és felmentésére a 30. § (1) bekezdés e) pontja alapján kerül sor,

b) a negyven éves szolgálati idővel igénybe vehető öregségi teljes nyugdíj feltételével rendelkezik, és felmentésére a 30. § (1) bekezdés f) pontja alapján kerül sor.

Erre a szabályra azért volt szükség, mert hiányában sem az előrehozott nyugellátására, sem az 30. § (1) bekezdés f) pontja alapján jogosultságot szerzett közalkalmazott nem minősülne nyugdíjasnak, azaz a munkáltatónak ki kellene fizetnie a végkielégítést, adott esetben akár emelt összegben.

Hasonló helyzet állhatna elő az Mt. hatálya alatt is, azonban bonyolítja a képletet, hogy a jogalkotó a „nyugdíjas” jogállásának fogalmához 2009 óta nem nyúlt hozzá, azaz a Kjt. 30. § (1) bekezdése f) pontjának munkajogi konzekvenciáiról az Mt. hallgat. Mindenesetre a Tny. hivatkozott 18. § (2) bekezdése értelmében öregségi teljes nyugdíjra életkorától függetlenül jogosult az a nő is, aki

a) legalább negyven év jogosultsági idővel rendelkezik, és

b) azon a napon, amelytől kezdődően az öregségi teljes nyugdíjat megállapítják, a Tbj. 5. § (1) bekezdés a)-b) és e)-g) pontja szerinti biztosítással járó jogviszonyban nem áll. Másképpen fogalmazva, ha a munkáltató a munkavállaló kérelmére rendes felmondással megszünteti a munkajogviszonyt, úgy a munkavállalót – adott esetben akár emelt összegű – végkielégítés illeti meg.

Ez a szabályozási megoldás felveti az Andersen ügyben is vizsgált kérdést, amely arra irányult, hogy indokolt-e megnehezíteni a már nyugdíjra jogosult munkavállalók számára a munkához való jog gyakorlását, mivel az új munkaviszony létesítéséhez vezető átmeneti időszak során – az ugyanolyan hosszú munkaviszonnal rendelkező többi munkavállalóval ellentétben – nem kapnak pénzügyi támogatást a végkielégítés révén.⁵⁷ Amennyiben nincs meg a kellő differenciálás, úgy előállhat az a helyzet, hogy a szabályozás nem szükséges az általa elérni kívánt cél eléréséhez, emellett az érintett munkavállalók érdekeinek aránytalan sérelmével jár.

Álláspontom szerint a munkajogviszony megszűnése, megszüntetése, a nyugdíj jogosultak jogállása, valamint a végkielégítésre való jogosultság bonyolult összefüggéseinek tisztázásához az alábbi jogintézmények mibenlétének átgondolására van szükség. Az első feladat magának a nyugdíjrendszernek az áttekintése, az itt meglévő aránytalanságok megszüntetése. A következő lépés a nyugdíjra vonatkozó szabályoknak megfelelő munkajogi következmények meghatározása, mindenekelőtt a „nyugdíjas” munkajogi fogalmának, és munkajogi konzekvenciájának kimunkálása. Ebben a folyamatban két kiemelt probléma van, nevezetesen a munkajogviszony megszűnése, megszüntetésének módja,

⁵⁷ Főtanácsnoki indítvány 70. pont.

valamint a végkielégítés rendeltetése. Ami az elsőt illeti, a nyugdíjjogosultságra alapozott megszüntetés, illetve az ehhez kapcsolódó „kényszernyugdíjazás” lehetősége – álláspontom szerint – nem intézhető el azzal, hogy a munkáltató nem köteles indokolni a rendes felmondást. Az Alkotmánybíróság által is említett „könnyebb megszüntetés” nemcsak az indokolás mellőzésével érhető el. A végkielégítés és a nyugdíjjogosultság összefüggését ebből a szempontból kell elemezni, illetve újragondolni, amelynek első fázisa a végkielégítés rendeltetésének, illetve funkcióinak meghatározása. Úgy tűnik, hogy míg a Bíróságnak a „kényszernyugdíjazással” összefüggő határozataiban a közjogi, szociálpolitikai, munkaerő-piaci, foglalkoztatáspolitikai megfontolások nagyobb hangsúlyt kaptak, addig az Andersen ügyben ez az argumentáció kissé háttérbe szorult. Amennyiben ezt a tényállást egységként kezeljük, ez a megoldás legalábbis kétségeket vethet fel.

* * *

György Kiss: *Consequences of the Andersen judgment for the Hungarian labour law*

In the first issue of our journal in 2010 Kiss published an article on age discrimination and analysed in detail the Domnica Petersen judgment of the ECJ. In this article he focuses on the Andersen judgment which examines the old age discrimination through the unequal treatment of older workers regarding the right to severance pay. This decision is maybe surprising at first glance especially compared with the earlier judgments of the ECJ on old age discrimination. The author first describes the dispute in the main proceedings, the opinion of the advocate general and the judgment of the Court in this case. Very thought-provoking is the next part of the study which examines the Hungarian regulation on this issue and the decisions of the Hungarian Constitutional Court on severance pay. The author finally states that the concerns on severance pay are directly connected to compulsory retirement. He comes to the conclusion that in the Andersen judgment the ECJ took less account of the employment policy arguments than in other cases on old age discrimination which raises doubts on the appropriateness of the judgment.

Mádi Sarolta

Munkahelyi egészségvédelem és biztonság az Európai Unióban

I. Az egységes Európa gondolata és az Európai Szociális Karta munkavédelmi intézkedései

Az egységes Európa ideája nem új keletű gondolat. Victor Hugo már használta az Európai Egyesült Államok kifejezést. Az 1922-től szerveződő „Páneurópai mozgalom” célul tűzte ki egy európai államszövetség megvalósítását és megfogalmazta a gazdasági integráció tervét is. A két világháború közötti időszakban ismertté vált európai, nemzetközi együttműködési tervek azonban nem jutottak el az érdemi tárgyalásokig. Az Egyesült Államokhoz hasonló szoros együttműködést nem sikerült kialakítani, de 1949. május 5-én Londonban tíz állam¹, aláírta a londoni szerződést melynek keretében megalakult strasbourggi székhellyel az Európa Tanács², mely célul tűzte ki többek között közös megoldások kutatását a társadalom problémáira.

Az Európa Tanács fontos, – a munkavédelem és munkaegészségügy területére is kiterjedő – eredménye a Torinóban 1961. október 18-án kelt Európai Szociális Karta, mely jelentős hatással volt később a közösségi jogalkotásra is. A Karta kimondja, hogy „minden dolgozónak joga van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez”. Rögzíti, hogy „a gyermekeknek és a fiataloknak különleges védelemre van joguk, azokkal a fizikai és morális veszélyekkel szemben, amelyeknek ki vannak téve”, továbbá „a dolgozó nőknek – anyaság esetén – és a többi dolgozó nőnek – a megfelelő esetben – munkájuk során joguk van különleges védelemhez”.

A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő felek ma is érvényben lévően kötelezettséget vállalnak arra, hogy a.) munkabiztonsági és munka-egészségügyi szabályzatokat adnak ki; b.) biztosítják e szabályzatok felügyeleti intézkedésekkel történő végrehajtását; c.) az ipari biztonság és egészségügy fejlesztését szolgáló intézkedésekről megfelelő módon konzultációt folytatnak a munkaadói és dolgozói szervezetekkel.³

1951. április 18-án, Európa hat állama⁴ aláírta az Európai Szén- és Acélközösséget (European Coal and Steel Community – ECSC) létrehozó Párizsi Szerződést. A Párizsi Szerződés, a feltárt szociális problémák kezelésére forrásokat is kívánt biztosítani. Az 56. cikk rendelkezik a foglalkoztatáspolitikai beruházásokról. A Főhatóság vissza nem térítendő segítyt is engedélyezhet, illetve programokat finanszírozhat, ha a szén- és acélipar értékesítési feltétele-

¹ Belgium, Dánia, Írország, Franciaország, Nagy-Britannia, Olaszország, Hollandia, Luxemburg, Norvégia és Svédország.

² 1949-ben csatlakozott Görögország és Törökország. Az NSZK 1951-ben lett teljes jogú tag.

³ Az Európai Szociális Kartát Magyarországon az 1999. évi C. törvény hirdette ki.

⁴ Franciaország, Belgium, Hollandia, Luxemburg, NSZK, Olaszország.

iben olyan alapvető változások állnak be, amelyek nem közvetlenül a közös piac létrehozására vezethetők vissza (2. cikk).⁵

Ez egy olyan európai vállalkozás volt, amely a Montánunió nehézkes működése ellenére is, pusztán létezésével lendületet adott az integráció ügyének. Megteremtette a politikai vezetők közötti kölcsönös bizalmat, és ezzel előkészítette az utat az Európai Gazdasági Közösség 1957. évi létrehozásához.⁶ Végül 1957. március 25-én a hat állam Rómában aláírta az Európai Atomenergia Közösség (Euratom) és az Európa Gazdasági Közösség (EGK) létrehozásáról szóló szerződéseket.

II. Az Európai Atomenergia Közösség (Euratom) munkabiztonsági szabályai

Az Európai Atomenergia Közösséget létrehozó Római Szerződés egészségvédelemre vonatkozó rendelkezései határozzák meg az atomenergia hasznosításával kapcsolatos minimális közösségi egészségvédelmi előírásokat. Eme előírások értelmében közösségi alapszabványokat kell megállapítani az ionizáló sugárzás veszélyeinek elhárítására a lakosság és a munkavállalók egészségének védelme érdekében. Az alapszabványok a következő kérdéseket érintik: a megengedett legnagyobb dózisos, a legmagasabb sugárzási szint és a munkavállalók orvosi ellenőrzésének alapelvei (30. cikk). Az alapszabványokat a Tanács minősített többséggel állapítja meg. Minden tagállam köteles – a Bizottság jóváhagyásával – kiegészítő intézkedéseket hozni, amelynek területén különösen veszélyes kísérleteket folytatnak (34. cikk). Valamennyi tagállam létrehozza a szükséges intézményeket a levegő, a víz és talaj radioaktivitásának, valamint az alapszabványok betartásának állandó ellenőrzéséhez. A Bizottság ajánlást intéz a tagállamokhoz erre vonatkozóan, vagy sürgős esetben irányelvet is kiadhat, amellyel kötelezi az érintett tagállamot, hogy a megszabott határidőn belül tegye meg a szükséges intézkedést az alapszabványok túllépésének elkerülése érdekében. Ha a tagállam határidőn belül nem intézkedik, akkor az egyik vagy valamennyi érdekelt állam közvetlenül a Bírósághoz fordulhat.⁷

A Bizottság a Szerződés alapján ellenőröket küldhet a tagállamok területére annak megállapítás végett, hogy az érceket, a különleges hasadóanyagokat a felhasználók által meghatározott célokra használják fel. A bizottság a kötelezettség megszegőivel szemben szankcióként megrovást, kedvezmények megvonását, a vállalat igazgatásának legfeljebb négy hónapos időtartamra, a hatóság által kijelölt személyre történő átruházását, valamint a nyersanyagok, különleges hasadóanyagok megvonását alkalmazhatja.

Az itt bemutatott egészség-és biztonságvédelmi előírásokon túl az Euratom Szerződés a munkavállalók élet- és munkakörülményeit nem érintette.

⁵ Gyulavári T.: Az Európai Unió szociális joga, 10.

⁶ Németh I.: 20. századi egyetemes történet I. Európa, Osiris Kiadó. 247-248.

⁷ Gyulavári T.: Koncepció: Európai Szociális Jog. Osiris kiadó, Budapest, 2000. 25.

III. A munkabiztonság fejlődésének főbb állomásai az Európai Gazdasági Közösségben

Az Európai Gazdasági Közösség központi gondolata a tagországok vámuniója és közös vámtarifa fokozatos bevezetése volt a közösségen kívüli országokkal szemben. A közösség államai egy olyan piac megteremtésére törekedtek, ahol az áruk, a szolgáltatások és a termelési tényezők szabadon mozoghatnak a tagállamok között. A tagállamok között azonban jelentős eltérések voltak a dolgozókat védő munkaegészségügyi és munkahelyi biztonsági intézkedésekben, amelyeket célszerűnek látszott harmonizálni.

Az első ilyen intézkedések, melyek a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet célozták meg, alapjában a közösség gazdasági célját szolgálták. Meg kívánták akadályozni az eltérő fejlettségű országok versenyt torzító hatását. Mivel a személyek szabad áramlásának elve alapvető eleme a Római Szerződésnek, a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó közösségi szabályozást az is indokolja, hogy a szabadon mozgó munkaerőnek mindenhol joga van azonos biztonságot (és szociális jogokat) élvezni a munkahelyen. Ezzel együtt a változás üteme tagországonként különbözött, és jelentékeny eltérések mutatkoztak a dolgozók javára hozott munka-, egészségügyi, és munkahelyi biztonsági intézkedésekben. Ez vezetett ahhoz a felismeréshez, hogy a Közösségnek oda kell figyelnie erre a területre. Ezért a későbbiekben az erre vonatkozó joganyag tökéletesítése és közelítése a közösségi kezdeményezések egyik legfőbb célkitűzése lett.⁸

Ennek hatására a Római Szerződés XI. „Szociálpolitika” fejezete már tartalmaz a tagállamok munkahelyi egészségvédelmére és biztonságára vonatkozóan előírásokat is. A Szerződés 117. és 118. cikkelyei célul tűzték ki az élet- és munkafeltételek javítását. A 117. cikkely kimondja, hogy „A tagállamok egyetértenek abban, hogy szorgalmazni kell a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását, és a fejlődés fenntartásával lehetővé kell tenni közöttük a különbségek csökkentését. A szerződő felek szívesen ilyen fejlődést eredményez mind a Közös Piac, amely a szociális biztonsági rendszerek harmonizációját segíti elő, mind a Szerződésben előírt eljárások, valamint a törvények, rendeletek és közigazgatási eljárások harmonizációja”. A hivatkozott cikkely azonban nem szólt a végrehajtás módjáról. Ennek tudható be, hogy ezen a téren a jogfejlődés megrekedt.

A 118. cikkely kötelezi az Európai Bizottságot (Bizottság), hogy segítse elő a tagállamok közötti „szoros együttműködést”. A 118. cikkely e téren úgy rendelkezik, hogy „A bizottság feladata, hogy a Szerződés más rendelkezéseit nem érintve, általános céljainak megfelelően elősegítse a tagállamok szoros együttműködését a szociális kérdésekben, így különösen olyan területeken, mint a foglalkoztatás, a munkajog és munkakörülmények, szakmai alap- és továbbképzés, a szociális biztonság, az üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése, a munkahelyi egészségvédelem, a szakszervezet-alkotási jog és a munkaadók és munkavállalók közötti kollektív tárgyalások területein. Ebből a célból a Bizottság a tagállamokkal szorosan együttműködve fejt ki tevé-

⁸ Páva-Gábor: Munkavédelem az Európai Unióban, Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma, 4.

kenységét, tanulmányokat végez, véleményeket készít, és megbeszéléseket szervez mind a nemzeti szinten felvetődő, mind pedig a nemzetközi szervezeteket érintő problémák tárgyában. Az e cikkekben előírt állásfoglalás kialakítása előtt a Bizottság meghallgatja a Gazdasági és Szociális Bizottságot.” A rendelkezés ugyanakkor itt is hiányos, mert nem szól az együttműködés formájáról és tartamáról.

Míndezek alapján megállapíthatjuk, hogy a szociálpolitikáról szóló rész csak annyiban rendelkezett a munkakörülményekről, amennyiben azok hozzájárulhattak az elsődleges cél, a gazdasági integráció előmozdításához. Ez volt az oka, hogy a tagállamok szociális biztonsági rendszerének harmonizációja nem valósulhatott meg. Ugyanakkor nem volt akadálya a szociális biztonsági rendszerek koordinációjának, mely célul tüzi ki annak biztosítását, hogy a tagállamok között szabadon mozgó munkaerő mindenhol azonos biztonsággal bírjon.

A gazdasági integráció előrehaladtával azonban e koordináció egyre kevésbé volt elégséges és intenzív jogalkotásra volt szükség, amely elsősorban közösségi irányelvek kibocsátásán keresztül valósult meg.⁹ A bizottság 1967-ben fogadta el a veszélyes anyagok osztályozására, csomagolására vonatkozó tagállami jogszabályok és közigazgatási rendelkezések közelítéséről szóló 67/548/EGK irányelvet. Ez a jogszabály tekinthető az első olyan irányelvnek, amely foglalkozott a munkahelyi egészség védelmének kérdésével.

1. Párizsi csúcstalálkozó

A hetvenes évek elejére a Római Szerződés betöltötte eredeti rendeltetését és most már olyan célok megfogalmazására volt szükség, amely ismét lendületbe hozhatta az integráció szerkezetét. A közösség figyelve a „szociális értékek” felé fordult. 1972-ben – az állam és kormányfők párizsi találkozásán – a tagországok megegyeztek abban, hogy a Közös Piac szociális dimenzióját aktív programokkal erősítik meg. Megállapodtak a Gazdasági és Pénzügyi Unió létrehozásáról, a tagállamok harmadik államokkal szemben folytatott gazdaságpolitikájának összehangolásáról, a közösségi fogyasztóvédelmi és környezetvédelmi politikák fejlesztéséről, valamint a szociális kohézió megerősítéséről. Ez jelentette az EGK szociálpolitikája második korszakának kezdetét.¹⁰

A szociális kohézió megerősítésére irányuló elhatározás egybeesett az Európai Közöség első bővítésével, melynek szerződéseit 1972. január 22-én írták alá Brüsszelben és ezzel Nagy-Britannia, Dánia és Írország tagja lett a Közösségnek.¹¹

2. A Szociális Akcióprogram

A Bizottság 1974-ben elkészült a Közösség első Szociális Akcióprogramjával mely rendkívül széles területeket érintő, általános szociálpolitikai célokat tartalmazott és rendel-

⁹ Páva-Gábor: A munkahelyi egészségvédelem és biztonság az Európai Unióban, 4.

¹⁰ Gyulavári-Könczei: Európai Szociális Jog, 23.

¹¹ Német I.: 20. századi egyetemes jogtörténet, Osiris kiadó. 225.

kezett azokról a később meghozandó intézkedésekről is, amelyek a jobb élet- és munkakörülmények biztosítására irányulnak. Azonban a Bizottság nem volt jogosult a beavatkozásra, ezért az Akcióprogram jogi szempontból csak egy koncepció politikai jóváhagyását jelentette.¹²

Több, azóta hatályon kívül helyezett akcióprogram után a harmadik munkavédelmi akcióprogramot követően kiadott 39/391/89 EGK keretirányelv rendezi a munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának az általános szabályait. A keretirányelv figyelembevételével készültek el a munkavédelem és a munkaegészségügy általános szabályai, amelyek az irányelvvel állnak összhangban.¹³

3. Az Egységes Európai Okmány

Az Egységes Európai Okmányt (Single European Act) 1985. december 4-én Luxemburgban írták alá és 1986. január 1-jén lépett hatályba. Egyetlen dokumentumba foglalva végrehajtotta az alapító szerződések revízióját, megteremtve a közös piac 1992-re történő kiteljesedésének intézményi, döntéshozatali hátterét. Ennek elfogadását követően megjelent a szociális szempontok érvényesítése a munkahelyi egészség és biztonság területén. A módosítás tette lehetővé, hogy a Tanács a „munkakörülmények fejlesztésével” közvetlenül összefüggő nemzeti szabályozások közelítéséről ne egyhangúlag, hanem minősített többséggel hozzon döntést. Ez a változás a szociális jogalkotás szempontjából komoly jelentőséggel bír, mivel többségi szavazás révén az intézkedések egyszerűbben és gyorsabban születhettek meg. Kimondja az Európai Unió gazdasági és egyben szociális egységét. Előírja a tagállamok fejlettségének folyamatos közelítését és az EU szociális együttműködő jellegének hangsúlyozottabb megvalósulását. A gyakorlatba iktatta a szociális egyenlőség szabályait, amelynek elvét már a Római Szerződés is tartalmazta. Feljogosította a munkavédelemmel foglalkozó közösségi jogalkotást a megvalósításra.

Az Egységes Európai Okmány nyomán a Római Szerződés módosított 118. illetve az újonnan beépített 118a cikkelyei váltak a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem szabályozásának jogi alapjává. A módosított 118. cikkely újra fogalmazta a Római Szerződés 118. cikkelyét. Előtérbe helyezte azokat a humán erőforrásokban bekövetkezett súlyos károkat és gazdasági költségeket, amelyek a munkavédelem elhanyagolásából álltak elő. Az újként beiktatott 118a cikkely előírta, hogy a tagállamok a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme céljából törekednek a munkakörülmények javítására és célul tűzik ki az e területen meglévő feltételek harmonizálását.

A 118a cikkely figyelembe veszi az Európai Unióról szóló szerződés 3b cikkében foglalt szubszidiaritás és arányosság elvét, ezért az irányelvekben csak a minimális követelmények kerülnek meghatározásra. Kötelezi az Európa Uniót, hogy a munkahelyi egészség-

¹² Az Európai Unió szociális dimenziójának története 25.

¹³ Prugberger T.: Az Európai munkajog vázlata, Debrecen, 85-86.

séggel és biztonsággal kapcsolatos jogalkotása során adminisztratív korlátozásokkal ne akadályozza a kis- és közepes vállalkozások létrehozását.

Az Egységes Európai Okmány hatálybalépését követően az Európai Unió munkaegészségügyi és munkahelyi biztonsággal foglalkozó jogalkotása kialakította azt a jelenlegi formáját, amely megalapozott egy új keretirányelvet (89/391/EGK) és hozzá tartozóan 14 egyedi irányelvet a munkaegészségügy és munkahelyi biztonság európai szintű szabályozása terén.¹⁴

4. Az Európai Közösségek Chartája

Az Egységes Európai Okmány azonban csak elvi szinten rendezte a szociálpolitika kérdését. Ezért a Gazdasági és Szociális Bizottság 1987 novemberében felhívta a figyelmet az alapvető szociális jogok fontosságára. Jacques Delors¹⁵ felkarolta az alapvető szociális jogok kérdését és 1988. májusában Stockholmban az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) kongresszusán vállalta, hogy elősegíti egy olyan alapokmány létrehozását, amely rögzíti a munkavállalók alapjogait. Ezzel kívánt lendületet adni a szociális jogalkotásnak. Ezért látta szükségesnek az EK Charta megalkotását, amely az alapvető szociális jogokat, és célokat – köztük munkafeltételeket – tartalmaz. Szociálpolitikai céljai és elvei olyan nemzetközi dokumentumokon alapulnak, mint az Európa Tanács Szociális Kartája és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) konvenciói.¹⁶

Ez azt a felismerést jelentette, hogy a tagállamok csak akkor maradhatnak egészséges versenyben a belső piacon, ha folyamatosan javítják az állampolgárok élet- és munkakörülményeit. Az Európai Parlament eredeti szándéka az volt, hogy a Charta tagállamokra nézve kötelező érvényű dokumentum legyen. Ezt azonban megghiúsította a brit elutasítás, ezért a Charta jogi szempontból „ünnepélyes deklaráció” maradt.

5. Amszterdami Szerződés

Az Amszterdami Szerződéssel, amely 1999-ben lépett hatályba, bekerült az Európai Közösségek Chartája a Szerződés Preambulumába. A brit kormány vállalta, hogy elfogadja azokat az irányelveket, melyek a Szociálpolitikai Megállapodás alapján az Egyesült Királyság nélkül születtek Maastricht óta.¹⁷ Lényeges előrelépést jelentett az újként megalkotott 118c. cikkely, amely az Európai Bizottság részére előírja a tagállamok foglalkoztatási, munkajogi, a munkavállalók szociális biztonságára, valamint a foglalkozási megbetegedések és munkahelyi balesetek megelőzésére, illetve a munkahelyi higiénéjára vonatkozó politikai koordinálásának kötelezettségét.¹⁸

¹⁴ Páva-Gádor: A Munkahelyi egészségvédelem és biztonság az Európai Unióban, A Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma, 6.

¹⁵ 1985-1994 között az EU-bizottság erőskezű elnöke.

¹⁶ Gyulavári T.: Az Európai Unió szociális joga, 21.

¹⁷ Gyulavári-Könczei: Európai Szociális Jog, 56.

¹⁸ Páva-Gádor: Munkavédelem az Európai Unióban, 7.

IV. A munkavédelem és munkaegészségügy közösségi szabályrendszere

A munkavédelem területén az irányelveknek van szerepük, melyek általános elveket rögzítenek minimális követelmények formájában. Az irányelv a célját tekintve valamennyi tagállamra nézve kötelező, azonban közvetlenül nem alkalmazható a nemzeti joggyakorlatban. A nemzeti hatóságok hatáskörében van a végrehajtási módszerek és eszközök megválasztása, de a nemzeti szabályozás nem mehet az irányelvben megfogalmazott minimális követelményszint alá.

Az irányelvek két nagy csoportra tagozódnak. Az első csoportba tartoznak azok, amelyek a munkavédelem és az üzemegészségügy általános keretrendelkezéseit tartalmazzák, míg a másodikba azok a különös előírások tartoznak, amelyek az uniós általános keretszabályai alapján az egyes ágazatokra és munkakörökre, valamint munkafázisokra vonatkozóan meghatározzák az azokban használt anyagok és eszközök, valamint technológiák, továbbá az egész környezeti helyzet alapján azokat a baleseti veszélyforrásokat, veszélyességi szinteket, amelyeket a munkáltató a munkavállalókkal együttműködve kiküszöbölni, ill. csökkenteni vagy ellenük különböző módon védekezni köteles.¹⁹

Az irányelvek rendezik a munkahelyi biztonsággal összefüggő több irányban fennálló felelősséget is. A tagállam felelősége, hogy a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó nemzeti jogi szabályozás általános érvénnyel határidőre megvalósuljon. Ez a felelősség magában foglalja a munkások képzését és hatékony munkavédelmi intézményrendszer létrehozását és működtetését. A munkáltató azért felelős, hogy a munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munkahelyen ténylegesen megvalósuljon. Ez a felelősség kiterjed a munkahelyen felmerülő kockázatok megelőzésére, továbbá arra, hogy a munkavállaló olyan munkát végezzen, amely nemcsak szakértelmének, tudásának, hanem egészségi állapotának is megfelel. A munkáltató felelősége kiterjed megfelelő védekezési intézkedések megvalósítására balesetek, tűz, illetve egyéb azonnali veszély esetére. A munkavállaló felelősége elsősorban abban áll, hogy – amennyire ez lehetséges – vigyázzon saját egészségére és biztonságára. Az előírásoknak megfelelően használja a munkaeszközöket, berendezéseket, a védőeszközöket. Működjön együtt a munkáltatóval és egyben munkatársaival a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet érintő ügyekben. Ez kiterjed a fenyegető vagy fennálló veszélyről való tájékoztatásra is. Az irányelvi szabályozás ma már egy önálló jogterület a munkavédelem tárgykörén belül.

A munkavédelmet érintő irányelveket – az általuk szabályozott terület alapján – két csoportra oszthatjuk. Ez alapján megkülönböztetjük a termékekre vonatkozó és az egyes szektorokra vonatkozó irányelveket. A termékekre vonatkozó irányelvek, az ún. „új megközelítésű” („new approach”) irányelvek. Ez azt jelenti, hogy azok a termékek, amelyeket a vonatkozó irányelveknek megfelelően gyártottak, szabadon forgalmazhatók a tagállamokban. E körbe tartoznak az egyéni védőeszközök.

¹⁹ Prugberger T.: Az Európai munkajog vázlata, Debrecen, 2006. 85.

Az egyes szektorokra vonatkozó irányelvekben foglalt rendelkezések, mint alapvető (minimális) követelmények fogalmazódnak meg. Ehhez viszonyítva a tagállam szigorúbb követelményeket megfogalmazhat, de enyhébbeket nem.

V. A munkahelyi egészség és biztonság közösségi stratégiái

Az Egységes Európai Okmány elfogadásáig a tagállamok elsősorban a biztonság szabályozására helyezték a hangsúlyt, a 90-es években viszont a munkaegészségügy, következésképpen az egészségi kockázatok megelőzése, csökkentése került a jogalkotás középpontjába.²⁰ A megelőzés kvantitatív mutatói, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések gyakorisági mutatói – különösen a gépi munkavégzést tekintve – javuló tendenciát mutattak a 80-as évek közepétől. Ebben az időszakban a sikeres megelőzés volt a közös stratégia, amit elsősorban a káresemények kvantitatív mutatóin keresztül értékelték.²¹ E stratégia eredményeként 1994 és 1998 között a több mint három napos hiányzást eredményező balesetek száma 10 százalékkal csökkent.²²

A lisszaboni Európa Tanács 2000-ben megállapította, hogy az Európai Unió egy tudásalapú gazdasági térséggé alakult át, és ez az átalakulás hatással van a foglalkoztatásra és a munkavédelemre is. Ez abban mutatkozik meg, hogy a társadalom „elnőiesedik” és egyre nagyobb számban vesznek részt az 50 év feletti személyek a munka világában. Emelkedik az időszakosan foglalkoztatottak és a részmunkaidőben dolgozók száma is. A fiatalok gyakrabban szenvednek balesetet, ugyanakkor az idősebb korosztálynál gyakoribb a súlyos baleset és a foglalkozási megbetegedés. A balesetek számát tekintve a legrosszabb a helyzet az időszakosan foglalkoztatottaknál. Számolni kell azzal is, hogy új kockázati tényezők jelennek meg.

1998-ban az EU-ban dolgozók 4,1 százaléka szenvedett munkahelyén olyan balesetet, amely több mint háromnapos hiányzást eredményezett, míg 6,4 százalékuk esett áldozatul olyan balesetnek, amely nem vezetett hiányzáshoz, vagy legfeljebb háromnapos hiányzást eredményezett. Az 1998-99 közötti időszakban a foglalkoztatottak évente 5,4 százalékának volt munkával kapcsolatos egészségügyi problémája. Évente összesen 500 millió munkaóra vész kárba a munkabalesetek (150 millió elvesztett munkaóra) és a munkával kapcsolatos egészségügyi problémák (350 millió elvesztett munkaóra) következtében.²³

²⁰ Különösen az 1989-es keretirányelv és annak alapján kiadott egyedi irányelvek lendületbe hozták a tagállamokban a nemzeti jogharmonizációs munkát.

²¹ Nemeskei K.: A munkavédelem irányítása az Európai Unióban és Magyarországon, KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest, 2004,19.

²² Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Főigazgatóság: Szociális helyzet az Európai Unióban 2002, Eurostat, 128.

²³ Az Európai Bizottság Főigazgatóságának fent hivatkozott beszámolója alapján.

A fenti megállapításokra figyelemmel az Európai Tanács 2002-ben elfogadta a 2002-2006-os munkahelyi egészség és biztonság közösségi stratégiai programját, aminek fő céljai a következők:

- a nemzeti baleset megelőző politikák beindítása;
- a munkavédelem területén a szociális partnerség kiépítése;
- munkavédelmi stratégiák elkészítése;
- a nyilvánosság szerepének erősítése;
- minőségbiztosítás rendszerének kiépítése.²⁴

A stratégia célul tűzte ki a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések folyamatos csökkentését, melyet a következő eszközökkel kívánt elérni:

- a kockázatértékelésnél figyelemmel kell lenni a nemek között mutatkozó eltérésekre;
- a munkakörnyezet kialakításánál és a munkaszervezésnél számításba kell venni a demográfiai változásokat, az 50 év feletti korosztály számának növekedését;
- tekintettel kell lenni az új kockázati tényezőkre, mint a stressz, agresszió, depresszió terjedésére, az alkohol, drog- és gyógyszerfüggőség kockázataira, és kutatni kell az új kockázatokot;
- nagyobb figyelmet kell fordítani a megelőzés irányításánál a kis- és közepes méretű vállalkozásokra, egyéni vállalkozókra és a segítő családtagokra;
- a foglalkozási megbetegedések megelőzésénél, a korábbinál nagyobb hangsúlyt kell, hogy kapjon az azbesztózis, a halláskárosodás és az izombántalmak megelőzése, mivel ezek száma az elmúlt években emelkedett;
- el kell érni, hogy minél magasabb számban kerüljenek vissza a munka világába a balesetben megsérült, nem teljes munkaértékű emberek.²⁵

További fontos eleme a 2004-ben csatlakozó országok támogatása különböző technikai segítségnyújtási programok és információcsere útján. S végül figyelemre méltó a stratégia azon elve, hogy a Közösség egyéb politikáját is át kell hatnia a munkahelyi egészségvédelem és biztonság fontosságának. A nemzetközi kapcsolatok területén az ENSZ különböző szerveivel történő együttműködés eredményeként el kell törölni a gyermekmunkát.²⁶ E stratégia eredményeként a tagállamok valós előrelépéseket tettek stratégiáik és a még célzottabb nemzeti cselekvési programok kidolgozás terén. A 2000-tól 2004-ig terjedő időszak során az EU-15 tagállamokban (a rendelkezésre álló legfrissebb adatok) a halálos munkahelyi balesetek száma 17%-al, míg három napos vagy annál hosszabb keresőképtelenséggel járó balesetek száma pedig 20%-al²⁷ csökkent.

A munkakörülményeket vizsgáló dublini alapítvány – mely 2005 szeptemberében kezdte meg a munkakörülményekkel kapcsolatos negyedik európai felmérését – vizs-

²⁴ Kiss Erika: Brüsszel EU központ, 2 old. <http://www.pofesz.hu/hirek>

²⁵ Nemeskei Károly fent hivatkozott tanulmányában ezeket a stratégiai célokat jelöli meg.

²⁶ Páva-Gádor: Munkavédelem az Európai Unióban 18.

²⁷ SEC(2007)214.

gálai eredményei azt mutatják, hogy a munkavállalók többségének megítélése szerint a munkahelyi egészségüket és biztonságukat veszélyeztető tényezők tekintetében nem javult a helyzet, mert az európai munkavállalók közel 28%-a nem véletlenszerű egészségügyi problémáktól szenved, melyet vagy jelenlegi, vagy múltbeli munkájuk okozott, okozhatott vagy súlyosbított; továbbá a munkavállalók átlagosan 35%-a vallja azt, hogy munkájuk káros az egészségükre.

Ezenkívül a foglalkozási kockázatok csökkenésének mértéke sem egyforma. Ennek oka, hogy a munkavállalók egyes csoportjai jobban ki vannak téve a foglalkozási kockázatoknak (főleg a fiatal munkavállalók, a bizonytalan ideig tartó munkát végzők, az idősebb és a migráns munkavállalók). Ezen kívül egyes vállalattípusok sebezhetőbbek (különösen a kis- és középvállalkozások, mivel kevesebb forrással rendelkeznek ahhoz, hogy a munkavállalók védelmét szolgáló komplex rendszereket hozzanak létre, ugyanakkor az egészségügy és biztonságvédelmi problémák negatív hatása jobban sújtja őket). Az is probléma még, hogy egyes foglalkoztatási ágazatok még mindig különösen veszélyesek (építőipar/magas- és mélyépítés, mezőgazdaság, halászat, közlekedés, egészségügy és a szociális szolgáltatások).²⁸

Mindemellett további kihívást jelent a munkaképes lakosság öregedése és a demográfiai változás. A foglalkoztatás új tendenciái jelennek meg. Az önálló vállalkozók száma növekszik, és általánossá válik az alvállalkozási szerződéssel, és a kis- és középvállalkozások által történő foglalkoztatás. Tovább növekszik a nők részvétele a foglalkoztatásban, új kockázatok jelennek meg és egyes foglalkozási megbetegedések (izom- és csontrendszeri zavarok, pszichés zavarok) száma jelentősen emelkedik.

A közösségi stratégia végrehajtását számos kritika érte. Ezek a következőkben foglalhatók össze. Bár a stratégiát követő elemzés általában helytálló volt, de még mindig hiányoztak belőle a praktikus rendelkezések és az ütemezési terv. Részletes programterv helyett túlnyomórészt általános kijelentéseket tartalmazott a különböző megközelítések és eszközök ötvözését illetően. A közösségi politika nyújtotta lehetőségeket nem sikerült teljes mértékben kihasználni, a prevenciói rendszereket komoly hiányosságok gyengítik. Emellett a társadalmi és technológiai fejlődés részlegesen megváltoztatta a prevenciói politika hatálya alá eső munkahelyek feltételrendszerét. Bizonyos veszélyforrások jelentősége gyengülhet, míg másoké erősödhet, ezért elengedhetetlen a politikák hatékonyságának rendszeres értékelése és a szükséges változások átvezetése a jogrendbe.²⁹

Az utóbbi öt év során tapasztalható jelentős fejlődés ellenére még mindig számos területen van tennivaló. A munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések következtében felmerülő költségek egyenlőtlenül oszlanak meg a felek között. Évente körülbelül 1 milliárd euro az európai munkavállalók keresőképtelenségéből adódó jövede-

²⁸ Az Európai Közösségek Bizottsága: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és szociális Bizottságnak és a régiók Bizottságának, Brüsszel 2007.

²⁹ Laurent Vogel: Új perspektívák a munkahelyi egészség és biztonság 2007-2012-s közösségi stratégiájában, 4-7. old. <http://hesa.etui-rehs.org/uk/publications/files/New-scope-HU.pdf>.

lem kiesés. A táppénzzel, a kiesett munkavállaló helyettesítésével és a termelékenység csökkenésével kapcsolatos költségek a munkáltatói oldalon jelentkeznek – ezek egy jelentős részét nem fedezi a biztosítás. A kis- és középvállalkozások különösen érintettek, hiszen az üzemi balesetek 82 %-a, a halálos baleseteknek pedig 90%-a itt következik be.

Ilyen előzmények után a Bizottság 2007. február 21-én elfogadta a 2007-2012-es munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégiát, mely célul tűzte ki a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések 25 százalékos csökkentését az Unióban. Az új stratégia számos európai, illetve nemzeti szinten több megvalósítandó feladatot határoz meg a következő területekre vonatkozóan. Ide tartozik mindenekelőtt a hatályos jogszabályok fejlesztése és egyszerűsítése, valamint azon nem kötelező eszközök - mint pl. a követendő gyakorlatok egymás közötti kicserélése, figyelemfelkeltő kampányok, jobb tájékoztatás és képzés - segítségével történő gyakorlati alkalmazásának előmozdítása. További követelmény a tagállamok egyedi körülményeire szabott nemzeti stratégiák készítése és végrehajtása. A leginkább érintett szektorokra és társaságokra kell e stratégiáknak összpontosítaniuk, és nemzeti célkitűzésekben kell meghatározniuk az elérni kívánt célokat az üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések csökkentése terén. Ezen kívül foglalkozni szükséges a munkahelyi egészség és biztonság elvének általános érvényesítésével más nemzeti és európai szakpolitikákban (oktatás, közegészségügy, kutatás), és új szinergiák felkutatásával, valamint azzal, hogy lehetséges az új kockázatok hatékonyabb felismerése és értékelése több kutatás, információcsere és az eredmények gyakorlati alkalmazása révén.³⁰

Mindezzel összefüggésben, Vladimír Spidla, a foglalkoztatásért, szociális ügyekért és esélyegyenlőségért felelős biztos, az új stratégia elfogadása kapcsán, Brüsszelben hangsúlyozta, hogy „a munkavállalók egészségének és biztonságának javítása kulcsfontosságú, az Unió növekedési és foglalkoztatási menetrendjében. A minőségi és termelékeny munkavégzés támogatása erősíteni fogja az európai növekedést és versenyképességet”.

VI. A munkavédelem szervezetei az Unióban

1. Parlament

Az Európai Unió Parlamentjének Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága felügyeli a szociális és munkaügyi terület, ezen belül különösen a munkakörnyezetet, a munkavállalók munka- és életfeltételeinek alakulását. Felügyelete alatt működik az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, a Szakmai Képzés Európai Fejlesztési Központja, az Európai Képzési Alapítvány, valamint az Európa Alapítvány a Munka- és Életfeltételek Javításáért.

³⁰ 2012-ig az üzemi balesetek 25 %-os csökkentését kívánja elérni az új uniós stratégia, <http://europa.eu/rapid/press>, , illetve: <http://europa.eu/index.hu.htm>.

2. Bizottság

Az Európai Bizottság számos irányító szervezete közvetlenül vagy közvetve érintett a munka világában, azon belül a munkavédelmi kérdésekben. A munkahelyi biztonság és egészség védelme a Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Általános Igazgatóságának illetékességébe, szervezetileg a „D” Szociális Párbeszéd, Szociális Jogok és Esélyegyenlőség Igazgatóságának 6. sz., „Egészség, Biztonság és Higiéné a Munkában” egység illetékességébe tartozik. Az Igazgatóság feladata elősegíteni egy olyan korszerű, innovatív európai foglalkoztatási modellt létrehozását, amely képes egyre több munkalehetőség felkínálására az esélyegyenlőségen alapuló európai társadalomban.³¹

Az Európai Bizottság munkáját szakmai, tanácsadó munkacsoportok segítik. Ilyen a Munkavédelmi és Foglalkozás-egészségügyi Tanácsadó Bizottság, más néven Luxemburg Bizottság, amely előkészíti döntésre az Európai Bizottság munkavédelmi intézkedéseit, segíti az együttműködést a tagállami államigazgatási intézmények, a szakszervezetek és a munkáltatói érdek-képviselői szervezetek között. Ebben a bizottságban minden tagország hat képviselője dolgozik, a kormány, a szakszervezetek és a munkáltatók egyaránt két tagot delegálhatnak.

3. Bíróság

Feladata annak biztosítása, hogy az Európai Unió szabályait a Közösség valamennyi tagállamában ugyanúgy értelmezzék és hajtsák végre. A Bíróság ezen általános feladatkörében számos eseti döntést hozott a munkavédelem területén is.

Emellett állásfoglalást ad ki a munkahelyi egészséggel és biztonsággal foglalkozó irányelvek értelmezésével kapcsolatban. Ítéletei nagymértékben hozzájárulnak az egyes irányelvek értelmezéséhez.³²

4. Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA)

Az Ügynökséget a Tanács 1994. július 18-i 2062/94/EK rendelete hozta létre. Feladata a munkavédelemmel kapcsolatos információk gyűjtése, kezelése és továbbítása Európai Unió szinten. 1996 óta működik Spanyolországban, bilbaói székhellyel.³³ Célja a munkavállalók munkakörülményeinek javítása a műszaki, tudományos és gazdasági információ áramlásának ösztönzésével. Az ügynökség személyi állománya munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakértőkből, valamint kommunikációs és igazgatási szakemberekből áll. Az Ügynökség háromoldalú szervezet, azaz együttműködik a kormányokkal, a munkáltatók és a munkavállalók érdekképviselőivel. Ez tükröződik az igazgatótanács össze-

³¹ Nemeskei K.: A munkavédelem irányítása az Európai Unióban és Magyarországon, KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest, 2004, 25.

³² Laurent Vogel: Új perspektívák a munkahelyi egészség és biztonság 2007-2012-s közösségi stratégiájában, 29. old. <http://hesa.etui-rehs.org/uk/publications/files/New-scope-HU.pdf>.

³³ Páva - Gábor: Munkavédelem az Európai Unióban, 15.

tételében is, mivel a tagállamok kormányzati, munkáltatói és munkavállalói képviselőiből, valamint az Európai Bizottság képviselőiből és megfigyelőiből áll.

Az elnökség irányító feladatokat lát el és felügyeli az Ügynökség tevékenységét. Évente négy alkalommal ül össze. Az elnökséget az igazgatótanács 11 tagja alkotja. Az Ügynökség tevékenységét három tanácsadói csoport segíti stratégiai tanácsokkal és visszajelzésekkel. Tagjait, munkáltatói és kormányzati csoportok tagjai közül az Ügynökség és az igazgatótanács jelöli ki.

Az Ügynökség folyamatosan figyeli a munkahelyeken lezajló gyors változások következtében kialakulófélben lévő, esetleges veszélyeket. Európai Kockázatkutató Központja az új és kialakuló veszélyek, felmérésével foglalkozik. Áttekinti az európai munkahelyi biztonság-és egészségvédelem területét, meghatározza a folyamatokat és azokat irányító tényezőket. Előre jelzi a munkával kapcsolatos várható fejleményeket és azok valószínűsíthető biztonsági és egészségügyi kihatásait.³⁴ A tagállamokban működő „ún. fókuszpontok” segítik az Ügynökség tevékenységét. A fókuszpontok kezelik az Ügynökség országos honlapjait.

5. Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound)

A dublini székhelyű Alapítvány 1975-ben a 1365/75/EGK rendelettel létrehozott független uniós szerv, mely az Európai Bizottság tanácsadó szervezete. Az Alapítvány igazgatótanácsa egy háromtagú testület, mely a kormányok, illetve az Európai Bizottság, a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek képviselőiből áll. Célja, hogy kutatásaival hozzájáruljon a jobb élet- és munkakörülmények megteremtéséhez és kialakításához. Fő tevékenysége a kutatás és a kutatások eredményeinek közzététele. Az Alapítványnak egész Európát átszövő szakértői hálózata van, akik az Alapítvány részére különböző kutatásokat végeznek. Értékelik az éppen aktuális tagállami helyzetet, esettanulmányokat és nemzeti jelentéseket készítenek. Kutatási bázisának részeként számos megfigyelő eszközzel rendelkezik, ezek egyike az Európai Munkakörülmények Megfigyelőközpontja (EWCO).³⁵

6. A Vezető Munkaügyi Felügyelők Bizottsága (Senior Labour Inspectors Committee, SLIC)

1995-ben a Bizottság 95/319/EK számú határozatával jött hivatalosan létre a Vezető Munkaügyi Felügyelő Bizottság, amely az Európai Bizottságot segíti a munkavédelemmel kapcsolatos kérdésekben.³⁶ Figyelemmel arra, hogy a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó másodlagos közösségi jogszabályok végrehajtása, valamint érvényesítésének nyomon követése során előforduló gyakorlati problémák felismerése, elemzé-

³⁴ <http://europa.eu/agencies>

³⁵ <http://europa.eu/agencies>

³⁶ Páva-Gádor : Munkavédelem az Európai Unióban 17. o.

se és megoldása elsősorban a nemzeti munkaügyi felügyeleti szervek hatáskörébe tartozik, szoros együttműködésre van szükség a felügyelőségek és a Bizottság között. A határozat azt is leszögezi, hogy a bizottság létrejötte nem ellentétes a tagállamoknak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet munkaügyi felügyeletről szóló, 1947. július 11-i egyezményéből eredő kötelezettségeivel.

Korábban az egyes tagállamokat két fő képviselte a bizottságban. A határozatot módosító 2008/823/EK határozat ezzel összefüggésben azt a megállapítást teszi, hogy az Európai Uniónak a közelmúltban történt bővítése kapcsán a bizottság létszáma mintegy megduplázódott. A plenáris üléseken jelenleg 54 bizottsági tag vesz részt. Amennyiben újabb bővítésekre kerül sor, ez a szám tovább emelkedik majd.

A határozat (3) bekezdése így rendelkezik: „Annak érdekében, hogy a bizottság elvégezhesse a feladatát, és lehetővé tegye tagjai számára a tapasztalatok megosztását és vélemények gyakorlati, interaktív megosztását – amely a bizottság nagysága miatt jelenleg nem lehetséges – a tagok számát csökkenteni kell úgy, hogy az egyes tagállamokat kettő helyett egy tag képviselje”. A határozat alapján a tagállamoknak lehetőségük van póttag kinevezésére, aki a teljes jogú tag akadályoztatása esetén részt vesz az üléseken. A határozat 2010. január 1-jén lép hatályba.

VII. Összegző gondolatok

Az Európai Gazdasági Közösség központi gondolata a tagországok vámuniója és közös vámtarifa fokozatos bevezetése volt a közösségen kívüli országokkal szemben. Az első intézkedések, melyek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem témakörében jöttek létre, alapjában a közösség gazdasági célját szolgálták. Ezek az intézkedések csak annyiban rendelkeztek a munkakörülményekről, amennyiben azok hozzájárulhattak az elsődleges cél, a gazdasági integráció előmozdításához. A gazdasági integráció fejlődésével azonban ez a koordináció már nem volt elégséges, intenzív jogalkotásra volt szükség. Ez elsősorban közösségi irányelvek kibocsátásán keresztül valósult meg. Ezzel egyidejűleg kiépült az Európai Unió munkavédelmi szabály- és intézményrendszere, továbbá kidolgozásra kerültek a munkahelyi egészség és biztonság közösségi stratégiái.

* * *

Mádi Sarolta: Safety and health protection of workers in the European Union

First big part of the study gives an overview of the development of the workers' safety and health protection regulation of the European Union from the beginning up today. The author then describes the most important strategies of the European Community in this field in the recent two decades. In the last part of the study the EU organizations are highlighted which are in charge of the protection of health and safety.

JOGALKALMAZÁS

Berke Gyula

A munkáltatói jogutódlással érintett munkajogviszonyok

A Legfelsőbb Bíróság két közelmúltban meghozott határozata az ún. munkajogi jogutódlás jogintézményének sajátos vonatkozására irányította a figyelmet. Tulajdonképpen meglepőnek is mondható, hogy a probléma csak most jelent meg a felsőbb bírósági gyakorlatban, hiszen a jogutódlási ügyek viszonylag nagy számban szerepeltek már a kilencvenes évek elejétől a Legfelsőbb Bíróság napirendjén.¹ Az 1992-ben e tárgykörben kibocsátott 154. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalás meghatározó jelentőségűnek bizonyult, hiszen - legalábbis a magyar jogutódlási dogmatikai konstrukció kialakítása tekintetében - az Mt. hatályos rendelkezései az állásfoglalásban megfogalmazódó szemléletet hordozzák. Az immár mintegy két évtizedes ítélkezési gyakorlat a szóban lévő jogintézmény szinte valamennyi aspektusát érintette, ám a most tárgyalt probléma mégsem merült fel. A két határozat - a munkajogi gyakorlatban szokásos megnevezéssel - a szünetelő munkajogviszonyok jogi sorsát érintette a munkajogi jogutódlás alapjául szolgáló tényállásokban.

A szünetelő munkaviszonyban bekövetkező munkáltatói alanycsere ugyanakkor a problémakörnek egy mélyebb összefüggésére is ráirányítja a figyelmet. Ez az összefüggés - noha a hazai gyakorlatnak is fel-felbukkanó eleme - alaposabb elemzést ez ideig csak az Európai Bíróság gyakorlatában kapott. A felmerülő kérdés legáltalánosabban akként fogalmazható meg, hogy mely munkaviszonyok kapcsolódnak a jogutódlási tényállásban megjelenő ún. gazdasági egységhez, illetve milyen szempontok alapján ítéltető meg a munkaviszonynak a gazdasági egységhez kapcsolódása. A kérdés gyakorlati jelentősége ott van, hogy gyakran vitássá válik a munkáltatói alanycsere során érintett munkaviszonyok köre, illetve az, hogy a hatályos Mt. 85/A. § (2) bekezdésében meghatározott joghatás mely munkajogviszonyokra terjed ki. Dolgozatunkban elsőként ezt a kérdést tekintjük át, majd bemutatjuk és elemezzük a Legfelsőbb Bíróság két határozatát.

1. A jogutódlással érintett munkajogviszonyok

A 2001/23/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdés első mondata rendelkezik a gazdasági egységek átadása-átvétele során érintett munkajogviszonyok jogi sorsáról azzal, hogy e jogviszonyok átszállnak az átadóról az átvevőre.² Az irányelv e vonatkozásban fenntartotta a 77/187/EGK irányelv által az európai munkajogban kialakított dogmatikai konstrukciót, azaz „az identitását őrző gazdasági egység” átadása-átvétele esetére a munkajogviszonyokban bekövetkező ex lege alanycserét. Az 1977.

¹ E bírói gyakorlat áttekintéséhez ld. Berke Gyula: Jogutódlás a munkáltató személyében. Pécs, 2006, http://doktori-iskola.law.pte.hu/files/tiny_mce/File/Archiv2/Berke_Gyula_ertekezes, 209. és köv.; Radnay József: A munkajogi jogutódlás kérdései. Gazdaság és Jog 2004/2., 17.; Uő.: Üzemutódlás a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában. In: Neumann László - Prugberger Tamás (szerk.): A munkáltatói jogutódlás esete. Miskolc, 2004, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 105.

² Az irányelv magyar nyelvű szövege több tekintetben is pontatlan. Ehhez ld. Berke: Jogutódlás...46.

évi megjelenését követően az irányelv által kialakított megoldással kapcsolatosan rendkívül heves munkajogi szakirodalmi vita bontakozott ki,³ amely az Európai Bíróság szokatlanul nagy számú kapcsolódó ítélete nyomán lényegében napjainkig tart.⁴ Az igen kiterjedt bírói gyakorlat arra utal, hogy az irányelv átültetése komoly nehézségeket okozott a tagállamokban is.⁵ E nehézségek, illetve a nemzeti és európai bírósági jogalkalmazásban mutatkozó bizonytalanságok elsősorban nem a munkajogviszonyok automatikus átszállásának problémaköréhez, hanem az irányelv (és a nemzeti jogszabályok) tárgyi hatályához kapcsolódtak. Az erre vonatkozó szabályokat az irányelv 1. cikke határozza, illetve határozta meg az 1977. évi szövegben is. Az 1998. évi módosításkor a közösségi jogalkotó a bírói gyakorlatra tekintettel igyekezett pontosítani e rendelkezéseket.⁶ Ennek ellenére ma is találkoznak „az identitását őrző gazdasági egység átszállása”⁷ fogalmának tisztázására irányuló esetekkel az Európai Bíróság gyakorlatában. Az e tárgykörben született ítéletekben ugyanakkor a „business transfer” intézményéhez kapcsolódó számos részprobléma is felmerült, amelyek kapcsolódnak az általunk most tárgyalt hazai jogesetekhez.

Amint említettük, az irányelv 3. cikk (1) bekezdése a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyok automatikus átszállását írja elő. Az esetek túlnyomó részében egyértelműen megítélhető, hogy mely munkajogviszonyok kapcsolódnak az átadott-átvett gazdasági egységhez, hiszen a jogviszonyok teljesítése az átadás-átvétel időpontjában is a gazdasági egység erőforrásainak⁸ használatával történik. Néhány esetben mégis bizonytalanná vált az, hogy az átszállás automatikus joghatása mely jogviszonykora terjed ki.

A *Wendelboe* ügyben⁹ a kérdés időbeli dimenziója került előtérbe. Az ügyben eljáró dán bíróság előtti ügyben a felperesek az L. J. Musik APS munkavállalói voltak. A vállalat magnetonfon-kazetták előállításával foglalkozott, és 1980. február 28. napján a fenyegető csődöt megelőzendő megszüntette a tevékenységét, illetve a munkavállalók, köztük a felperesek munkajogviszonyát felmondással megszüntette. Az illetékes dán csődbíróság röviddel ezt követően, 1980. március 4. napján megnyitotta a csődeljárást. A csődbíróság még ezen a napon úgy döntött, hogy engedélyezi az APS SPKR 534. nevű vállalkozásnak (ajánlata alapján) a vállalat megvásárlását, illetve a vállalat telephelyeinek másnaptól való használatát. A végleges szerződést csak 1980. március 27. nap-

³ A vita egyik első, máig gyakran idézett, mértékadónak tekintett dolgozata: von Alvensleben, Constantin: *Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang im Europäischen Gemeinschaftsrecht*. Baden-Baden, 1991, Nomos Verlagsgesellschaft.

⁴ Áttekintését ld.: Berke: *Jogutódlás...*, 77. o.; továbbá az újabb ítéletekhez Berke Gyula: *Konfliktusban a közösségi szociális politika és a tőke szabad mozgása – a 2001/23/EK irányelv Európai Bírósági gyakorlata*. *Európai Jog*, 2008/1., 36. o.; uő.: *Újabb ítéletek a transfer-irányelv alkalmazása körében*. *PMJK*, 2009/3., 91.

⁵ A széles körű irodalomból ld.: Novella, Marco – Vallauri, Maria Luisa: *Employee Rights on Transfer of Undertakings: Italian Legislation and EC Law*. *European Law Journal*, January 2008. pp. 55-73.; Cormier Le Goff, Aurélie – Bénard, Emmanuel: *Restructurations et droit du travail*. Rueil-Malmaison, 2006, Éditions Liaisons; *Transfer of Undertakings*. London, 2011, Incomes Data Services Ltd., Willemsen, Heinz Josef – Hohentstatt, Klaus-Stefan – Schnitker, Elmar – Schweibert, Ulrike – Seibt, Christoph H.: *Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen*. München, 2008, Verlag C. H. Beck.

⁶ Ld. a 2001/23/EK irányelv indokolásának (8) bekezdését.

⁷ Ez a megközelítés a C-24/85. *Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred en Zonen BV*. ügyben alakult ki, amelyhez a joggyakorlat lényegében ma is tartja magát.

⁸ Ld. az irányelv 1. cikk (1) bekezdés b) pontját.

⁹ 19/83. *Knud Wendelboe, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark a. o. v. Konkursboet L. J. Musik APS*.

ján kötötték meg, ám az úgy rendelkezett, hogy vevő a vállalat tevékenységét március 4. napja óta saját számlájára és kockázatára folytatta. Az új vállalat a felpereseket 1980. március 6. napjától magasabb díjazás ellenében, ám oly módon alkalmazta, hogy ők elvesztették az életkorukhoz kapcsolódó (besorolási) kedvezményeket. Ezt követően fordultak bírósághoz, kártérítési igényt terjesztettek elő az L. J. Musik APS (az átadó) ellen a munkajogviszonyuk jogellenes megszüntetése miatt, illetve – megállapítási keresetben – kérték, hogy a bíróság a (majdani) szabadságmegváltásuk mértékét (életkorukra tekintettel) határozza meg. A bíróság az utóbbi kérelemnek helyt adott, azonban a kártérítési igényt elutasította. Az elutasítás indoka az volt, hogy a vonatkozó dán törvény alapján a vállalat eladója szabadult a munkavállalókkal szembeni kötelességei alól, hiszen e kötelességek a vállalat átruházásával a szerző félre szálltak át. Az ítélet elleni fellebbezést követően a fellebbezési bíróság azzal a kérdéssel fordult az Európai Bírósághoz, hogy az irányelvből következik-e a tagállamoknak olyan szabályok megalkotására vonatkozó kötelessége, miszerint a vállalat megszerzője az átszállás időpontjában már munkajogviszonyban nem álló munkavállalókkal szemben is köteles helytállni a szabadságmegváltás iránti igényekért.

A munkajogviszonyok átszállásának megítélésében az Európai Bíróság a 3. cikk (1) bekezdésének nyelvtani értelmezésével járt el. Megállapította, hogy e rendelkezésből (a különböző nyelveken egyaránt) az következik, hogy az irányelv csak azokat a munkavállalókat érinti, akiknek a munkaszerződése vagy munkajogviszonya az átszállás időpontjában fennáll, illetve nem érinti azokat, akiket ebben az időpontban már nem foglalkoztatnak az átadó munkáltatónál. A Bíróság rendszertani értelmezéssel is ugyanerre a következtetésre jutott. A 3. cikk (3) bekezdése ugyanis a tényállás keletkezésekor úgy rendelkezett az üzemi biztosító pénztárakkal kapcsolatban, hogy azok a szabályok a „munkavállalókra” és „olyan személyek igényeire vonatkoznak, akik az átszállás időpontjában már kiváltak¹⁰ az átadó üzemből”.¹¹ Figyelemmel arra, hogy a 3. cikk (1) bekezdésében ez a disztinkció hiányzik, a korábbi munkavállalók munkajogviszonyára az (1) bekezdés nem alkalmazandó. Ez az értelmezés a Bíróság szerint az irányelv céljának is megfelel, amely ugyanis az, hogy a munkajogviszonyokat a lehető legtovább korábbi állapotukban tartsa fenn, és ezt szolgálja a kollektív szerződés fenntartásának a kötelessége, illetve a felmondással szembeni védelemre vonatkozó rendelkezés is. Ezek a rendelkezések csak azokat a munkavállalókat érinthetik, akiket az átszállás időpontjában még foglalkoztatnak.

Azt, hogy a munkaszerződés vagy a munkajogviszony az átszállás időpontjában fennáll-e, a nemzeti jog előírásai szerint kell eldönteni azzal azonban, hogy ennek során figyelemmel kell lenni az irányelv eltérést nem engedő rendelkezéseire. Ezek körében kiemelkedő a 4. cikk (1) bekezdése, amely mind az átruházó, mind a szerző fél számára tiltja az átszállás tényével indokolt felmondást. A nemzeti bíróságnak tehát az a kötelessége, hogy ennek alapján döntsön abban a kérdésben, mely szerint az átszállás időpontjában a munkavállalók munkaszerződése vagy munkajogviszonya még a vállalkozáshoz kapcsolódott-e. A Bíróság összegzése szerint tehát a tagállam nem köteles olyan szabályok megalkotására, amelyek a szerző felet arra kötelezik, hogy az átvételkor már munkajogviszonyban nem állók igényeikért is álljon helyt.

¹⁰ bereits aus dem Betrieb des Veräusserers ausgeschieden sind, persons no longer employed.

¹¹ Ma már a 3. cikk (4) bekezdése rendelkezik erről a kérdéssel.

A Bíróság tehát viszonylag korán állást foglalt az irányelv hatálya alá tartozó munkaviszonyok kérdésében, megállapítva, hogy az irányelv nyelvtani és rendszertani értelmezéséből egyaránt az következik, hogy az csupán az átszállás időpontjában fennálló munkaszerződések, illetve munkajogviszonyok tekintetében alkalmazandó. Az átvevő munkáltató kötelességei tehát nem állnak fenn azokkal a munkavállalókkal szemben, akiknek munkajogviszonya az átadáskor „nem kötődik” az átszállással érintett vállalathoz, üzemhez, üzemszéhez (az irányelv akkori megfogalmazásában). Ennek a kötődésnek a fennállta pedig a nemzeti jog rendelkezései szerint ítéltetők meg.

A gazdasági egységgel való kapcsolat ugyanakkor nemcsak abban az összefüggésben merülhet fel, hogy fennállnak-e egyáltalán a munkajogviszonyok a gazdasági egység átadásának-átvételének időpontjában. Lehetséges, hogy a munkajogviszonyok a jogelőddel fennállnak, azonban azoknak a gazdasági egységgel való kapcsolata vitás. Ez leginkább olyan tényállásokban merül fel, amelyekben a munkavállaló a vállalat (vállalkozás) valamely központi igazgatási egységében teljesít. A Bíróság ezzel a kérdéssel a Botzen ügyben¹² foglalkozott.

Az ügy alapvető kérdése a holland jog sajátos fizetésképtelenségi eljárásának megítélése volt, ám az eljáró holland bíróság ahhoz kapcsolódóan további kérdéseket is feltett az Európai Bíróságnak. Az alapügyben a felszámolási eljárással fenyegetett munkáltató – a munkahelyek megmentése érdekében – új gazdasági társaságot alapított. A két vállalat között szerződés jött létre, amely arról rendelkezett, hogy az újonnan alapított vállalat átveszi az alapító egyes részeit (szervezeti egységeit), az ezekben foglalkoztatott valamennyi munkavállalóval együtt, illetve ezen túl olyan munkavállalókat is, akik nem az átvett szervezeti egységekben dolgoztak, hanem a vállalat igazgatási szervezetében. Az utóbb említett munkavállalókat, köztük az ügy felperesét a csődgondnok elbocsátotta. A felperesek álláspontja szerint az elbocsátás jogellenes volt, mert munkajogviszonyuk *ex lege* átszállt az új vállalatra. Az eljáró holland bíróság arra vonatkozó kérdéseket tett fel az Európai Bíróságnak, hogy az irányelvnek a munkajogviszonyok átszállására vonatkozó rendelkezéseit azoknak a munkajogviszonyoknak a tekintetében is alkalmazni kell-e, amelyek – teljesítésük során - nem kizárólag az átruházással érintett gazdasági egység (üzemrész) eszközeihez kapcsolódnak. Ezzel összefüggésben – közelebbről – arra irányult a bíróság kérdése, hogy a vállalat igazgatási szervezetében foglalkoztatottakat is érinti-e az átszállás joghatása. E munkavállalók az átruházott gazdasági egység számára is végeztek tevékenységet, azonban az átadó és az átvevő megállapodása reájuk nem vonatkozott.

Az Európai Bíróság ebben az esetben is az irányelv 3. cikk (1) bekezdésének nyelvtani értelmezéséből indult ki. Ez arra mutatott, hogy a munkajogviszonyok átszállásának joghatása csak az 1. cikk (1) bekezdésében meghatározott ügyletek alapján következik be. A felek eltérően ítélték meg a kérdést: az alperes szerint az átszállás csak a teljes vagy csaknem teljes munkaidejében az érintett vállalatrészt keretében foglalkoztatott munkavállalóra terjed ki, míg a Bizottság álláspontja szerint az érintett munkavállalók meghatározásánál az a döntő, hogy a munkajogviszonybeli kötelességeket mely vállalati szervezeti egység volt jogosult konkretizálni.¹³

¹² 186/83. Arie Botzen a. o. v. Rotterdamsche Droogdok Maatschappij B. V.

¹³ Ez a megközelítés lényegében arra utal, hogy a munkajogviszony ahhoz a szervezeti egységhez kötődik, ahonnan, illetve amelyben foglalkoztatott munkavállalótól a munkavállaló a munkáltatói utasítást kapja. A magyar munkajogban a Bíróság szóhasználatával azonos munkáltatói konkretizálási jog fogalmát Kiss György alkalmazza. Ld. Kiss György: Munkajog. Bp, 2005, Osiris Kiadó, 177.

Az ítélet – napjainkig irányadóan – a bizottsági álláspontot tette magáévá. Indokolása rendkívül figyelemre méltó. Az Európai Bíróság szerint a munkajogviszony tartalmilag a munkavállalók és azon vállalat- vagy üzemrész (gazdasági egység) közötti kapcsolattal határozható meg, amelyhez a munkavállalók feladataik teljesítése tekintetében kötődnek. Az átszállással érintett munkavállalók körének meghatározásához ennél fogva elégséges annak megállapítása, hogy a munkavállaló mely vállalat- vagy üzemrészhez tartozik az imént a Bizottság által kifejtett értelemben. Az ítélet tehát a vállalat igazgatásában foglalkoztatottakra nem terjesztette ki az irányelv hatályát: azok a munkavállalók, akik az átruházott vállalatrészhöz, illetve ennek üzemi eszközeihez kapcsolódóan is végeznek bizonyos (általános igazgatási) feladatokat, ám nem az átadott szervezeti egység keretében foglalkoztatják őket, nem érintettek az irányelv által előirányzott joghatásban. Az irányelvben lefektetett szabály, azaz a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyok átszállása azt is magával hozza, hogy a gazdasági egységből a jogelődnél végrehajtott szervezeti változtatás okán az átadás-átvétel időpontját megelőzően kivált munkavállalót az átszállási joghatás nem érinti. A munkáltató a munkavállalót másik szervezeti egységbe „oszthatja be”, és ezzel a „gazdasági egységhez tartozását” megszüntetheti.

Végül – az alább tárgyalt hazai ügyekhez való erős tényállásbeli hasonlóság okán - megemlíthető még a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyok problematikájának körében egy viszonylag korai, a nyolcvanas évek végén született ítélet egy dániai kisvendéglő átvételével kapcsolatos ügyben.¹⁴ Az ügyben szezonális jelleggel működő vendéglátó üzemről volt szó, amelyet szezonon kívül, azaz működésének szünetelése időszakában ruháztak át. Ebben az időszakban munkavállalók (tényleges) foglalkoztatására nyilvánvalóan nem került sor.

A Koppenhágai Munkaügyi Bíróság által előzetes döntéshozatali eljárásra előterjesztett tényállás szerint Hannibalsen asszony a Ny M lle Kro vendéglőt 1980-ban bérbeadta Larsen asszonynak. Utóbbi 1980. október 1. napi hatállyal megállapodást kötött a vendéglátó- és szállodaiiparban működő szakszervezettel, mely szerint a szakszervezet által megkötött kollektív szerződés irányadó reá is. 1981 januárjában a bérbeadó a bérleti szerződést felmondta arra hivatkozva, hogy a bérlő nem teljesítette a szerződést. A vendéglő üzemeltetését maga a korábbi bérbeadó vette át. A vendéglő azonban 1981. március végéig zárva volt; Hannibalsen asszony ezt követően maga vezette az éttermet. A dán bíróság előterjesztése szerint a vendéglő egyébként idény-jelleggel működött; a nyári időszakban nyilvános étteremként, míg ezen kívül alkalmmal adták bérbe. Az alapper tulajdonképpen munkabér iránti igény érvényesítésére irányult.

A dán bíróság az ügyben több kérdéssel fordult az Európai Bírósághoz. Ezek közül témánk szempontjából az a lényeges,¹⁵ hogy alkalmazandó-e az irányelv abban az esetben, ha az átruházás időpontjában az üzlet átmenetileg zárva volt, és ebben az időszakban egyetlen munkavállalót sem foglalkoztattak? A kérdés különösen abból az aspektusból alapvető, hogy az érintett vállalat az év bizonyos időszakaiban rendszerint (is) zárva tart, és az átruházásra az üzemelés szezonális megszakításának időszakában kerül sor. A felperes képviseletében eljáró dán szakszervezet szerint a vállalat átmeneti (az átszállás időpontjában is fennálló) bezárása nem érinti az irányelv alkal-

¹⁴ 287/1986. Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny M lle Kro

¹⁵ A másik fontos kérdésben az Európai Bíróság azt az álláspontját fejtette ki, hogy a szerződéses viszony megszűnése is jogügylet, azaz annak révén is bekövetkezhet a gazdasági egység átadása-átvétele.

mazását, amennyiben a vállalat egyébként szezonális jellegű, és a bezárás időszaka egyébként azonos az üzemeltetés szokásos szezonális megszakításának időszakával. A munkaadói érdekképviselő ezzel szemben azt az álláspontot fejtette ki, hogy az irányelv nem alkalmazható, hiszen a vállalatnál az átszállás időpontjában nem foglalkoztattak munkavállalókat. A brit kormány és a Bizottság azon a köztes véleményen volt, hogy az irányelv abban az esetben alkalmazandó, ha a vállalat megőrzi identitását; ez pedig független attól, hogy az üzemszünet időszakában foglalkoztat-e munkavállalókat.

Az Európai Bíróság Nagy-Britannia és a Bizottság álláspontját fogadta el. A korábban általunk említett Spijkers-ügyre hivatkozva kifejtette, hogy a vállalat az identitását abban az esetben, illetve értelemben őrzi meg (az átruházás nyomán), ha a létező gazdasági egységet¹⁶ adják át. Ez utóbbi pedig egyebek mellett abból következik, hogy az üzemeltetést¹⁷ az átvevő azonos vagy hasonló üzleti tevékenység mellett ténylegesen tovább folytatja vagy újra elkezd. E feltételek teljesülésének vizsgálata során a tényállás valamennyi lényeges elemét azok összességében kell értékelni. Az a körülmény, hogy az érintett vállalat az átruházás időpontjában nem működött és ezért munkavállalókat sem foglalkoztatott csak az egyik a figyelembe veendőkhöz. Önmagában azonban nem zárja ki a gazdasági egység átszállásának megállapítását, azaz az 1. cikk (1) bekezdés alkalmazását. A vállalat szezonális, illetve átmeneti bezárása (szünetelése) az Európai Bíróság szerint kifejezetten nem arra utal, hogy a vállalat, mint gazdasági egység felhagy a tevékenységével (megszűnik). A konkrét körülmények alapján a nemzeti bíróságnak kell megítélnie, hogy az irányelv szerinti átszállás – az említett szempontok alapján – megvalósult-e.

Látható, hogy az Európai Bíróság a vállalat, üzem, üzemszűnt tevékenységének időszakos jellemből folyó megszakítást önmagában – helyesen – nem tekintette arra utaló körülménynek, hogy a gazdasági egység megszűnt volna. Megszűnés hiányában pedig a fennálló(!) gazdasági egység átruházása az irányelv hatálya alá tartozik – feltéve természetesen, ha az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának egyéb kritériumai teljesülnek.

Az imént említett ügynek is jelentős hatása volt a közösségi jogalkotásra. Az irányelv hatályos szövege 1. cikk (1) bekezdés b) pontjának az „identitás megtartása” fordulata ugyanis tulajdonképpen erre az ítéletre vezethető vissza. Az ügy lényeges tanulsága: a gazdasági egység tevékenységében mutatkozó átmeneti megszakítás nem zárja ki az identitás megőrzését, mert a gazdasági egység tevékenysége folytatásának lehetősége ettől függetlenül fennmaradhat. Még tovább: a munkajogviszonyokban fennálló átmeneti teljesítési szünet nem érinti azoknak a gazdasági egységhez kapcsolódását, azaz tényleges foglalkoztatás nélkül is bekövetkezhet a munkáltatói alanycsere.

2. A jogutód foglalkoztatási kötelezettsége a fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállalóval szemben (BH 2010/280.)

Az ügy tényállása szerint a felperes munkavállaló munkáltatója (az ügy I. rendű alperese) könyv- és lapkiadási tevékenységet folytatott, és e tevékenységi körében jelentetett meg egy magazint, amelynek egy alapítvány volt az alapítója. Az alapítvány a magazin kiadásának jogát 2001. no-

¹⁶ bestehende wirtschaftliche Einheit; going concern.

¹⁷ Betrieb, operation.

vember 1. napi hatállyal ruházta át a II. rendű alperesre. Az alperesek 2001. október 12. napján megállapodást kötöttek, amely szerint a II. rendű alperes vette át az I. rendű alperes kiadványainak kiadását, míg az I. rendű alperes a magazinhoz kapcsolódó előkészítő munkálatokat végzett. A bíróságok az eljárás folyamán azt is megállapították, hogy a magazin kiadásán kívül a II. rendű alperes átvette a szerkesztőség működtetését, illetve az ott foglalkoztatott munkavállalókat is, azonos munkavégzési hellyel. Az első fokú eljárásban vitás volt, hogy az I. rendű alperes az átadás-átvételt követően végzett-e egyáltalán valamilyen gazdasági tevékenységet. Ezt bizonyítani nem sikerült.

A munkavállaló 1994. október 15. napjától állott munkaviszonyban az I. rendű alperes munkáltatóval. 1998-tól 2003 decemberéig gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadságon volt. Láthatóan erre az időszakra esett a munkáltatók között lejajlott átadás-átvételi ügylet. Az átadó I. rendű alperes munkáltató 2004. augusztus 16-án (tehát az átadás-átvétel időpontját követően) közölt rendkívüli felmondást a munkavállalóval, amelynek indokolásában azt jelölte meg, hogy a munkavállaló 2003 decemberétől (azaz lényegében fizetés nélküli szabadságának megszűnésétől) a munkáltatónál munkavégzés céljából nem jelent meg. A bíróságok a tényállás feltárása során azt is megállapították ugyanakkor, hogy a munkavállaló és az I. rendű alperes munkáltató között levélváltás is zajlott 2004 tavaszán. A munkáltató ennek során úgy nyilatkozott, hogy 2001 óta szünetelteti tevékenységét, a lapok kiadását másik kiadó vette át.

Az eset alapkérdése nyilvánvalóan a munkajogi jogutódlás (tényállásának) megállapítása. Erre vonatkozóan a perbeli esetben az Mt. 209. §-ának rendelkezése volt hatályban,¹⁸ amely lényegét tekintve az Mt. hatályos 85/A. § (1) bekezdésének szabályát tartalmazta.¹⁹ A különböző szintű bíróságok ebben a kérdésben egybehangzóan foglaltak állást, azaz nem volt kérdéses a munkáltató személyében bekövetkezett változás bekövetkezésének rögzítése. Az eljáró bíróságok rögzítették, hogy a magazin kiadási jogának, a szerkesztőségnek, illetve feltehetően az ott használt eszközöknek²⁰ és a munkavállalók egy részének átvétele megalapozza a jogutódlás alapjául szolgáló tényállás fennállásának megállapítását. Ez az álláspont lényegében egybevág az Európai Bíróság gyakorlatában kialakulttal.²¹

A közölt bírósági határozat ugyanakkor utal a felülvizsgálati kérelem érvelésének egy sajátos mozzanatára. Az alperesek ugyanis vitatták a jogutódlás bekövetkezését. Arra hivatkoztak, hogy noha a magazin kiadása tényleg átkerült a II. rendű alpereshez, ám a munkavállaló általános titkárnői feladatai nem kapcsolódtak ehhez a tevékenységhez. Álláspontjuk szerint a jogutódlás megállapításánál minden egyes munkajogviszonyt külön-külön kell vizsgálni. Ez az egyébként helyesnek tekinthető érvelés azt a problémát veti fel, amely a fent említett Botzen ügyben az Európai Bíróság előtt is felmerült. Amennyiben ugyanis az eset körülményeiből az volna megállapítható,

¹⁸ Az 1997. évi LI. törvénnyel beiktatott (2) bekezdést a már említett 2003. évi XX. törvény helyezte hatályon kívül.

¹⁹ Amint erre a bevezetőben utaltunk, a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalásában kibontakozott dogmatikai konstrukció jelent meg a korábbi 209. § (2) bekezdésben és került át (a jogalkotói szándék szerint pontosítva, illetve az Európai Bíróság gyakorlatára is figyelemmel) a 85/A. § (1) bekezdésébe.

²⁰ E körülményre a közölt határozat nem tér ki, ám ez a körülményekből megállapíthatónak látszik.

²¹ Elsősorban az említett Spijkers ügyben alkalmazott kritériumok alapján.

hogy a titkárnői tevékenység nem az átadott gazdasági egységhez (azaz a magazin kiadásával összefüggő erőforrásokhoz) kapcsolódott, illetve nem annak körében állott fenn, úgy e jogviszony tekintetében a munkáltatói alancysere nyilvánvalóan nem volna megállapítható. Az alperesek arra is hivatkoztak, hogy az I. rendű alperes tevékenysége egyébként nem szűnt meg, más lapokhoz kapcsolódóan tovább folytatódott, így a titkárnői munkakör is fennmaradt az átadónál. Ezt a álláspontot azonban nem sikerült alátámasztani. A bíróságok úgy látták, hogy az átadó tevékenysége minden tekintetben megszűnt, munkavállalókat sem alkalmazott, illetve a tevékenység folytatására utaló bizonyítékokat nem sikerült állítani az alpereseknek. Úgy véljük, ha ez a bizonyítás sikeres lett volna, úgy valóban kétséggé válhatna a jogutódlás megállapítása, ennek hiányában azonban nem tűnik kétségesnek a jogutódlás kérdésében való bírósági álláspont.

A tényállás sajátos eleme, hogy a jogutódlás olyan időpontban²² következett be, amikor az érintett munkavállaló munkaviszonya – a gyakorlatban szokásos szóhasználattal – szünetelt. A munkaviszony szünetelésének fogalmát munkajogunk²³ nem határozza meg, noha – az Mt. hatálya lépést megelőző munkajogunkból örököltén – az Mt. maga is több helyen használja e fogalmat. Az alapvető rendelkezés e tekintetben az Mt. 130. § (2) bekezdése, amely azokat eseteket határozza meg, amelyekben a munkaviszony szünetelésének tartamára a munkavállalót szabadság illeti meg. Az Mt. 112. § (3) bekezdése is utal a szabadsággal kapcsolatos szabályra. Az Mt. 2011. július 1. napján hatályba lépett módosítása²⁴ az iskolaszüneteket és tagja közötti munkaviszony sajátos szabályai körében említi azt az időszakot, amelyben a tag munkavégzési kötelezettsége szünetel.²⁵ A bírói gyakorlatban a szünetelés fogalma viszonylag ritkán jelenik meg.²⁶ A szünetelési tényállások jellemzője a munkajogban az, hogy a munkavállalónak az adott időszakban nem kell teljesítenie a munkaviszonyból származó alapvető kötelezéseit, azaz a rendelkezésre állási és munkavégzési köteleiséget. Más, ún. magatartási köteleességek, illetve mellékköteleességek (pl. titoktartási, versenytilalmi köteleesség) tekintetében a teljesítési köteleesség ebben az időszakban is fennáll.

A tárgyalat esetben (is) kétségtelen azonban, hogy a szünetelési időszakban a munkavállaló kapcsolata az átadás-átvétellel érintett gazdasági egységgel nem abban nyilvánul meg, hogy a jogviszonybeli kötelezéseit annak körében teljesíti. Ezekben az esetekben tehát az átadás-átvétel időpontjában a munkavállaló ténylegesen nem része a gazdasági egységnek.²⁷ Esetünkben a tényál-

²² Számos esetben ez is kérdéses volt. A részletek mellőzésével azt rögzítjük, hogy az uralkodó gyakorlat szerint a jogutódlás (a gazdasági egység átadása-átvétele) időpontjának azt az időpontot kell tekinteni, amikor a gazdasági egység fölötti hatalom jogosultja ténylegesen is megváltozik. Ld. az újabb ítéletek közül: C-478/03. Celtec Ltd kontra John Astley és társai.

²³ A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 8. §-a a biztosítás szünetelésének eseteit határozza meg. Ezek az esetek részben a munkajogviszonyhoz kapcsolódnak, részben – a biztosítottak más körét érintően magától értetődően – egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyokhoz, illetve az egyéni vállalkozói minőséghez. A munkajogviszonyt érintő szünetelési esetek mind olyanok, amelyekben a munkavállaló de facto nem végez munkát, függetlenül attól, hogy teljesítési kötelezettsége egyébként fenáll-e vagy sem. Utóbbi eset az ún. igazolatlan távollét (Tbj. 8. § b/ pont).

²⁴ A 2011. évi CV. törvény iktatta be az Mt. Harmadik Rész XII/A. Fejezetét.

²⁵ Mt. 194/A. § (2) bekezdés e) pont.

²⁶ Pl. BH 2007/27., BH 1999/87.

²⁷ Ezt a szóhasználatot a 77/187/EGK irányelv alkalmazásában kialakult bírói gyakorlat indokolja, amely ma a 2001/23/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés b) pontjában köszön vissza. E bírói gyakorlat úgy összegezhető, hogy gazdasági egységnek kell tekinteni a materiális és immateriális erőforrások, köztük munkavállalók szer-

lásnak ez a sajátossága láthatóan nem okozott fejtörést az eljáró bíróságoknak, hiszen a közölt ítélet csupán egy mondatot szentel a problémának azzal, hogy a fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállalót a gazdasági egység átvevője köteles lett volna tovább foglalkoztatni, és ennek elmulasztása miatt a kiesett időre munkabér-fizetési kötelezettség terheli. Ez az álláspont – egyezően egyébként az Európai Bíróság fent említett ítéleteiben kifejtettekkel – úgy összegezhető, hogy amennyiben megállapítható, hogy a munkajogviszony aktív, teljesítési időszakában a gazdasági egységhez kapcsolódik, úgy a teljesítési szünet időszakában is bekövetkezik a munkáltatói alanycsere. Megítélésünk szerint az is közömbös, hogy a teljesítési szünet az adott jogviszonyban milyen okból áll fenn. Akár munkavállalói, akár munkáltatói oldalon felmerült késelem (azaz a munkavégzési vagy foglalkoztatási kötelezettség megszegése) esetében is bekövetkezhet a munkáltató személyében a változás. Ennek következtében megalapozottnak tekinthető az esetünkben eljárt munkaügyi bíróságnak az az álláspontja is, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változást követően az I. rendű alperes (átadó) munkáltató rendkívüli felmondást – a felek közötti munkaviszony hiányában – nem közölhetett. A munkaügyi bíróság erre figyelemmel a felmondást hatálytalannak tekintette és rögzítette, hogy annak jogellenessége sem állapítható meg. (Az I. rendű alperessel szembeni harmadlagosan előterjesztett kereseti kérelmet a bíróság elutasította.)

Végül említésre méltó a közölt ítéletnek az elmaradt munkabér megállapítására vonatkozó tétele. A Legfelsőbb Bíróság ugyanis – mint említettük – rögzítette az átvevő munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének megszegését, illetve ennek időtartamára („a kiesett időre”) munkabér-fizetési kötelezettségét. Az Mt. 151. § (4) bekezdése szerint a munkavállalót, ha a munkáltató működésim körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (ál-lásidő) személyi alapbére illeti meg. Esetünk sajátossága ebből a szempontból az volt, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt (azaz nyilvánvalóan az átadónál munkaviszonyban töltött időszakban) a minimálbérként meghatározott ún. honorárium mellett a magazint alapító alapítványtól alapítványi támogatásban is részesült. A Legfelsőbb Bíróság szerint a munkaügyi bíróság a Pp. 206. § (1) bekezdése alapján helytállóan marasztalta a jogutód munkáltatót a korábban a jogelőd által kiállított foglalkoztatási igazolásban szereplő munkadíj megfizetésére. Az a díjazás jelentősen meghaladta az akkor hatályos minimálbér összegét. A Pp. említett rendelkezése alapján tehát a bíróság úgy mérlegelte a bizonyítékokat, hogy a munkavállalót megillető személyi alapbérnek a honorárium és az alapítványi támogatás együttes összegét tekintette. A közölt ítélet alapján ugyan nem állapítható meg pontosan, hogy milyen jellegű okirat is volt az ún. foglalkoztatási igazolás, ám nem tűnik kétségesnek, hogy a munkavállaló munkájának ellenértéke valóban a két jogcímen nyújtott együttes összeg volt. Ebből persze nyilván annak is következnie kell, hogy ennek társadalombiztosítási és adójogi konzekvenciái is levonandók.

dasági egység leglényegesebb erőforrása maga a munkavállaló. Ez a helyzet különösen olyan gazdasági egységek esetében, amelyek szolgáltatásokat hoznak létre, azaz tevékenységük eredménye nem tárgyasul. Az Európai Bíróság gyakorlatában éppen ezek okozták a legnagyobb nehézséget. Az egyik korai ítélet e körben a C-392/92. *Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen*. A közelmúltban lényegében ugyanezt a problémakört több ítélet is érintette. Ezek közül különösen figyelemre méltó a C-458/05. *Mohamed Jouini és társai kontra Princess Personal Service GmbH (PPS)* és a C-242/09. *Albron Catering BV kontra FNV Bondgenoten, John Roest ügyek* ítélete.

3. Az ún. jogviszonyváltás és a szünetelő munkajogviszony (EBH 2010/2165.)

Az alcímben jelzett ügy tényállása szerint a közalkalmazott 2001. december 1. napjától állott határozott időtartamú, majd 2005. január 1. napjától határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszonyban a munkáltatóval, amely egészségügyi szolgáltató tevékenységet folytatott. A munkáltató 2007. február 1. napján arról értesítette a közalkalmazottat, hogy a felek között fennálló közalkalmazotti jogviszonyt csoportos létszámcsoökkentés keretében felmentéssel meg kívánja szüntetni. Noha a közölt ítéleti tényállásból pontosan nem állapítható meg, feltehető, hogy a felperes már ezt megelőzően bejelentette terhességét a munkáltatónak, illetve később fizetés nélküli szabadságot is igénybe vett. A munkáltató újabb értesítésében 2007. november 15. napján arról tájékoztatta a közalkalmazottat, hogy a felek közötti jogviszony a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 25. § (1) bekezdés c) pontja alapján a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt 2007. november 30. napján (a törvény erejénél fogva) megszűnik. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint ez utóbbi tájékoztatás hátterében az húzódott meg, hogy a munkáltatót fenntartó megyei önkormányzat (amely egyébként a perben II. rendű alperesként szerepelt) közgyűlése határozatával a munkáltatót 2007. november 30. napi hatállyal jogutód nélkül megszüntette. Amint ez a hasonló, ún. privatizációs²⁸ esetekben szokásos, a fenntartó önkormányzat egyúttal egy korlátozott felelősségű társaságot alapított, amelynek ügyvezetőjét határozatában arra kötelezte, hogy a korábban az egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott közalkalmazottak részére a Kjt. 25/A. és 25/B. §§ alapján tegyen továbbfoglalkoztatásra vonatkozó ajánlatot.

Jól látható, hogy az említett történeti tényállásban az utóbbi időszakban a munkajogi szóhasználatban jogviszonyváltásnak nevezett jogintézmény jelenik meg. E jogintézmény sorsa és megítélése a magyar munkajogban az utóbbi évtizedekben meglehetősen ellentmondásos.²⁹ A munkajogunkban – a kilencvenes évek első felében szükségképpen megszorított esetek és az azokban kibontakozott jogalkalmazási nehézségek nyomán – 1995-ben került sor a jogintézmény szabályozására: a gazdasági stabilizációt szolgáló jogalkotási intézkedések körében iktatták a Kjt-be a 25/A. §-t, mégpedig a közalkalmazotti, illetve a munkajogviszony közötti „átjárhatóság” biztosítása érdekében.³⁰ A korabeli szabályozás részletes bemutatását mellőzve megemlítjük azt, hogy a törvény meghatározta azokat a tényállásokat, amelyekben az említett „átjárhatóságot” kívánta rendezni a jogalkotó. Az egyik ilyen volt (leegyszerűsítve) az, hogy a közjogi jogállású fenntartó e jogát magánjogi jogállású fenntartónak adta át. (Ez a

²⁸ Privatizációról itt csak abban az értelemben beszélhetünk, hogy a közjogi jogállású (kölségvetési intézmény) munkáltató tevékenységét az önkormányzat tulajdonában lévő magánjogi jogállású munkáltató látta el a jövőben, azaz nem az történt, hogy a közszolgáltatási tevékenységet magántulajdonban álló vállalkozás látta volna el. Ezek mögött az ügyletek mögött nyilvánvalóan az az alapítói szándék húzódik meg, hogy a magánjogi jogállású vállalkozás által (a költségvetésihez képest) elérhető előnyöket használja ki a fenntartó (alapító), amely előnyök körében az egyik lehetséges a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok megváltozásából származik. Dolgozatunkban nem érintjük a köztisztviselői jogviszony és a munkajogviszony tekintetében bekövetkező váltás kérdését, amelynek megítélése mindvégig eltért a közalkalmazotti szférától és a jogalkotó – elméletileg és gyakorlatilag is nehezen indokolhatóan – máig fenntartotta ezt az eltérést.

²⁹ Az utóbbi idők irodalmából ld. Mihályi Mónika: Jogutódlás és jogállásváltozás. *Magyar Jog*, 2010/12. szám, 752. o. A jogintézmény hazai fejlődéséhez ld. Berke Gyula: *Az ún. jogviszonyváltás a magyar munkajogban*. In: Lehoczkyné Kollonay Csilla – Petrovics Zoltán (szerk.): *Liber Amicorum. Studia Ida Hágelmayer Dedicata*, Bp, 2005, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, 62.

³⁰ Ld. az 1995. évi XLVIII. tv. miniszteri indoklását.

korabeli viszonyok között belső sorban a közoktatási intézmények esetében volt jellemző.) A másik törvényi tényállás szerint „a munkáltató vagy egy részének gazdasági társasággá történő átalakítása” esetében is alkalmazni kellett a jogviszonyváltási szabályokat. Ezt a gyakorlatban soha nem alkalmazták, hiszen a tényállás leírása pontatlan, ilyen ügylet az akkori jogi környezetben nem jöhetett létre.³¹ A törvényi tényállások – kevésbé sikeres – meghatározása mellett a Kjt. akkori szabálya rendelkezett az azokhoz fűződő joghatásokról is, mégpedig a jelenlegitől lényegesen különböző szemléletben. Ennek sajátossága az volt, hogy ezekben a „privatizációs” esetekben a korábban fennállott közalkalmazotti jogviszony *ex lege* (a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének szabályai szerint) megszűnt, és a törvény egyúttal fenntartotta azt a lehetőséget(!), hogy az átvevő magánjogi jogállású munkáltató az általa kiválasztott korábbi közalkalmazottaknak munkaszerződéses ajánlatot tegyen anélkül, hogy a törvény az ajánlat kötelező tartalmára vonatkozó rendelkezést tartalmazott volna.³²

A jogintézmény szabályozásában alapvető szemléleti változást hozott a 2003. évi XX. törvény. E változó megítélés mind dogmatikai, mind jogpolitikai vonatkozásban tetten érhető.³³ A jogpolitikai cél láthatóan az volt, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak számára a jogalkotó biztosítsa a továbbfoglalkoztatást, azaz a magánszférában a munkajogviszony létrejöttét. Ennek a célkitűzésnek a rendszertani konzekvenciája a Kjt-ben napjainkban is érvényesülő megoldás, amely sajátosan érintkezik a munkáltató személyében bekövetkező változás magánmunkajogi intézményrendszerével. A 2003. évi XX. törvény indokolása is utal arra, hogy a jogalkotó ezt a magánmunkajogi konstrukciót tartotta szem előtt. Megfogalmazása szerint az Mt. 85/A. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott anyagi, illetve nem anyagi erőforrások elkülönített csoportjának (azaz a fentiek szerinti megfogalmazásban a gazdasági egységnek) az átadására nemcsak az Mt. hatálya alatti munkáltatók között kerülhet sor, hanem más törvények, így a Kjt. hatálya alatti munkáltató esetében is megvalósulhat az átadás-átvétel. Mivel azonban az eltérő törvények hatálya alatt álló munkáltatók esetében a hagyományos magánmunkajogi jogutódlási szabályok alkalmazása (logikailag helyesen) nem jöhetett szóba, a jogalkotó a ma is létező konstrukciót hozta létre, azaz lényegében azt, hogy az átvevő munkáltató számára munkaszerződéses ajánlattételi kötelezettséget ír elő. A jelenlegi szabály az ajánlat tartalmára vonatkozó előírást is tartalmaz.³⁴ Megítélésünk szerint – legalábbis a törvény indokolása alapján – a jogalkotó félreértette a 2001/23/EK irányelv hatályára vonatkozó szabályt, amikor a most szóban lévő megoldást kialakította. Jól látható ugyanis, hogy a jogalkotói törekvés az irányelvnek a jogviszonyváltási esetekre való átvételére irányult, holott ezek valójában nem tartoznak annak (tárgyi) hatálya alá.³⁵ Noha a napjainkra ki-

³¹ Ld. Berke: Az ún. jogviszonyváltás..., 81.

³² A korabeli megoldást érintette az 55/1995. (IX. 15.) AB határozat, amely a jogalkotó által kialakított konstrukciót nem kifogásolta, csupán egyes kapcsolódó jogkövetkezmények (eltérő összegű végkielégítés) szabályozását minősítette alkotmányellenesnek.

³³ E törvény rendelkezett azokról a tényállásokról is, amelyekben a jogviszonyváltás háttérben nem a közszférából a magánszférába való „kiszervezés” esetei húzódnak meg, hanem ezek fordítottja, azaz a magánszférában megvalósuló tevékenységek közszférába való átvétele. Jogesetünk ezt a problémát nem érinti, illetve a munkajogi jogkövetkezmények ezekben is azonosak, ezért e kérdéssel külön nem foglalkozunk.

³⁴ Figyelemre méltó, hogy az ajánlat a munkaviszony számos eleme tekintetében kötött, ám a törvény nem tartalmaz a munkakörre irányuló ajánlatra vonatkozó átvevői kötelezettséget.

³⁵ A probléma háttérben a magyar jognak a közalkalmazotti jog 1992-ben történt rendszerbe iktatásával kapcsolatos dilemmája húzódik meg. Az irányelv 1. cikk c) pontja alapján ugyanis azt a köztulajdonban álló vállalatok esetében is alkalmazni kell, azonban az a közösségi jogalkotói szándék nem terjedt ki a közszféra jogviszonyaira, hiszen az irányelv – a 2. cikk (2) bekezdése alapján – a munkajogviszonyban bekövet-

alakult megoldás³⁶ végső eredményében közelíteni kíván az irányelv célkitűzéséhez, azt – dogmatikai értelemben – mégsem valósítja meg. Amint arra ugyanis többen rámutatnak,³⁷ az Mt-nek az irányelv átvételével kialakított jogutódlási szabályai az ex lege munkáltatói alanycsere joghatását rögzítik, addig a Kjt. – elvileg ugyancsak az irányelvet átültetni szándékozó - jogviszonyváltási intézménye a közalkalmazotti jogviszony megszűnéséből és új munkaszerződéssel új munkajogviszony keletkezéséből indul ki, ráadásul tagadja a jogviszony változatlan tartalmú folytatását.³⁸

A fentiek összegzőképpen - jogesetünk szempontjából – tehát azt mondhatjuk, hogy a Kjt. 25/A. § (3) bekezdése az átvevő minden volt közalkalmazottal szemben fennálló munkaszerződés ajánlattételi kötelezettsége révén a közalkalmazotti jogviszonyoknak a 2001/23/EK irányelvel azonos védelmére irányul, legalábbis abban az értelemben, hogy a gazdasági egységhez kapcsolódó valamennyi jogviszony fennmaradását biztosítani kívánja. E tekintetben gyakorlatilag a lényeges különbség az Mt. megoldásához képest az, hogy a Kjt. a közalkalmazott számára megnyitja azt a lehetőséget, hogy az átvevő munkáltató ajánlatát elutasítsa.³⁹ Az Mt. ilyen lehetőséget – az ex lege jogviszony-átszállásból következően - nem hagy.⁴⁰ Mindebből következően a felmerülő jogkérdés esetünkben valójában úgy fogalmazható meg, hogy az átvevő mely közalkalmazottaknak köteles munkaszerződéses ajánlatot tenni (a Kjt-ben meghatározott feltételekkel).

Esetünkben – a közzétett szöveg nem egészen egyértelmű megfogalmazása ellenére – megállapítható, hogy a közalkalmazott a csoportos létszámcsökkentés keretében való jogviszony-megszűntetésre vonatkozó munkáltatói értesítést kézhez vette ugyan, ám vele szemben felmentési tilalom állott fenn, ezért a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére nem került sor. Ennek okán a közalkalmazotti jogviszony fennállott abban az időpontban is, amikor a Kjt. 25/A. § (1) bekezdésében leírt „kiszervezési” tényállás megvalósult azzal, hogy a közalkalmazott ebben az időpontban fizetés nélküli szabadságon volt. Az átvevő munkáltató ebben a helyzetben nem tett a közalkal-

kező alanycserét kívánta szabályozni. Tegyük hozzá, e körből is kivéve a közigazgatási szervekkel fennálló munkajogviszonyokat, amilyenek a hatályos magyar munkajogban az Mt. Harmadik Rész XII. fejezetében említettek. Ld. a C-298/94. Anette Henke v. Gemeinde Schierke und Verwaltungsgemeinschaft Brocken ügyet, amelynek nyomán az irányelv hatályos 1. cikk (1) bekezdés c) pont második mondata is kialakult.

³⁶ Megemlítjük, hogy a jogviszonyváltás szabályait a 2010. évi CLXXV. törvény újfent módosította. A 2011. január 1. napjától hatályos szabályok újabb fordulatot hoztak a jogintézmény történetében. Ennek részletes elemzésétől itt eltekintünk. A Kjt. 25/A. § új (8) bekezdésével kapcsolatban az mindenesetre megállapítható, hogy az (1) bekezdéshez képest különös szabályt tartalmaz, mégpedig alapvetően eltérő dogmatikai megközelítéssel, mégpedig a korábbi közalkalmazotti jogviszony ex lege munkajogviszonnyá alakításával. Ehhez képest legalábbis bizonytalanságot hordoz az indokolásnak az a fordulata, amely szerint az új szabály „továbbra is meghagyja a dolgozó választási lehetőségét, hogy kíván-e az új, megváltozott munkáltatónál dolgozni.”

³⁷ Pl. Mihályi Mónika hivatkozott dolgozatában.

³⁸ Egyebek mellett a munkakör változatlansága tekintetében. Tekintsünk el most attól, hogy az irányelv egyéb rendelkezéseinek az átvételére sem kerülhetett sor, pusztán azon az elvi alapon, hogy a közszféra egyes jogintézményeinek a magánszférában való alkalmazása szóba sem jöhet.

³⁹ Ez joghatásában hasonló a német jogban is ismert ún. *ellentmondási joggal* (*Widerspruchsrecht*, BGB 613a § /6/ bekezdés). Ebben az Európai Bíróság is állást foglalt. Ld. 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*.

⁴⁰ A hazai bírói gyakorlat e vonatkozásban konzekvens, amennyiben a jogutód javára a teljesítést megtagadó munkavállalóval szemben lehetővé teszi a munkáltatói rendkívüli felmondást is (BH 1996/3., BH 1996/174.).

mazottnak munkaszerződéses ajánlatot, hanem a közalkalmazotti munkáltató – az önkormányzati határozatra hivatkozva – értesítette őt a közalkalmazotti jogviszonynak a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt megszűnéséről (Kjt. 25. § /1/ bekezdés c/ pont). Látható, hogy a munkáltató, illetve az átvevő feltevése szerint tehát a fizetés nélküli szabadságon lévő közalkalmazottal szemben ajánlattételi kötelezettség nem állott fenn.

A felperesi kereset sajátos önellentmondást hordoz. Az ugyanis az I. rendű alperest (az átvevő munkáltatót) továbbfoglalkoztatásra kérte kötelezni, míg a II. rendű alperest (megyei önkormányzat) felmentési időre járó átlagkereset megfizetésére. Eltekintve most e kereseti kérelmek részleteitől (összegerszerűség stb.), látható, hogy a két petitum logikailag kizárja egymást. Amennyiben ugyanis az átvevő továbbfoglalkoztatásra köteles, annyiban a felperes munkavállalót nem illetheti meg a közalkalmazotti jogviszonynak a munkáltató jogutód nélküli megszűnésére alapított juttatás. A munkaügyi bíróság az utóbbit el is utasította azzal, hogy megállapította az I. rendű alperes továbbfoglalkoztatási kötelezettségét.

A megyei bíróság a munkaügyi bíróság ítéletét érdemben helybenhagyta, azonban a közölt eset szerint az indokolásban kifejtett érvelésének van egy sajátossága, nevezetesen az, hogy a bíróság álláspontja szerint az adott tényállásban a 2001/23/EK irányelv (azaz a jogutódlási szabály) abban az esetben volna alkalmazható, ha a felperes közalkalmazotti jogviszonya felmentéssel megszüntethető lett volna. Mivel azonban a felmentési tilalom okán erre nem kerülhetett sor, így az irányelvi szabályok alkalmazása sem volt lehetséges. Ez az érvelés az I. rendű alperes felülvizsgálati kérelmében is visszaköszön. Ő ugyanis arra hivatkozott, hogy a Kjt. 25/A. és 25/B. §§-t a 2001/23/EK irányelv rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni, illetve alkalmazni. Ez a hivatkozás tehát lényegében a továbbfoglalkoztatási kötelezettség mellőzésére irányult. Lényege szerint az irányelv által biztosított védelem nem terjed ki azokra a jogviszony-megszüntetésekre, amelyek a munkáltatót érintő gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű oka van. A (közalkalmazotti) munkáltatót érintő megyei önkormányzati döntést az alperes ilyennek tekintette, ezért álláspontja szerint az átvevő sem volt köteles a továbbfoglalkoztatásra. Utalt arra is, hogy egyébként a „kiszervezést” megelőzően a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal megkötött megállapodások is úgy rendelkeztek, hogy a korábban a csoportos létszámcsökkentéssel érintettek tekintetében nem áll fenn az átvevő továbbfoglalkoztatási kötelezettsége.

Látható, hogy az I. rendű alperes érvelése mögött az húzódik meg, hogy a 2001/23/EK irányelv szabályai (illetve az annak alapján kibocsátott magyar jogszabályok) egyébként a szóban lévő tényállásban alkalmazandók volnának, ám magának az irányelvnek a kivételes rendelkezése az, ami ezt mégis kizárja. Az alperesi érvelés az irányelv 4. cikk (1) bekezdésének sokat vitatott rendelkezésére hivatkozik.⁴¹ Ez a gazdasági egység átadására-átvételére alapított munkáltatói megszüntetést zárja ki azzal, hogy egyúttal nem kívánja korlátozni az egyéb okból való munkaviszony-megszüntetéseket. Az irányelvi szabály tehát nem a munkaviszonyok meghatározott körét veszi ki a jogutódlási szabály hatálya alól, hanem csupán arra kötelezi a tagállamokat, hogy az erre a tényállásra alapított munkáltatói felmondást tiltsák el. A jogutódlással érintett munkaviszonyban tehát a

⁴¹ A kapcsolódó viták már viszonylag korán, az irányelv 1977. évi kibocsátását követően kibontakoztak. Ld.: von Alvensleben: *Die Rechte der Arbeitnehmer*...249.

munkáltatói alanycsere bekövetkezik, ám akár a jogelőd, akár a jogutód jogosult az egyéb okból való megszüntetésre. Ezen irányelvi rendelkezés célszerűségét – amint erre utaltunk – sokan vitatják. Az Mt. 89. § (4) bekezdése is tartalmazza az irányelv említett szabályának átvételére irányuló rendelkezést. Beszédés körülmény ugyanakkor, hogy a hazai joggyakorlatban nem ismerünk példát az Mt. e szabályának alkalmazására. Soha nem merült fel a gyakorlatban, hogy önmagában a munkáltató személyében bekövetkező/bekövetkezett változás az Mt. 89. § (1)-(3) bekezdéseiben meghatározott munkáltatói rendes felmondás megfelelő indoka lehetne.

Esetünkben azonban a kérdés valójában nem az irányelv 4. cikk (1) bekezdés, illetve a magyar jogszabályoknak az ezzel összefüggő értelmezése és alkalmazása, hanem az, hogy az ún. jogviszonyváltási tényállásokban egyáltalán szóba jöhet-e az irányelv alkalmazása. E kérdésben a félreértést egyértelműen az okozza, hogy az említett 2003. évi XX. törvény, illetve ennek indokolása egyértelműen utal erre, noha a Kjt. kapcsolódó szabályaiból is nyilvánvaló, hogy szó sincs az irányelv átvételét célzó jogszabályról. Abból ugyanis az *ex lege* alanycsere következne (annak összes folyamánnyával és az irányelv egyéb szabályainak átvételével együtt⁴²), ám jól látható, hogy a Kjt. jogviszonyváltási konstrukciója egyáltalán nem ebből indul ki. Amint erre utaltunk, a Kjt. jogviszonyváltási szabályai alapvető céljukat tekintve igyekeznek szolgálni az irányelv szociálpolitikai célját, ám nem annak átvételére irányulnak.

Az imént kifejtett álláspontot erősítette meg a Legfelsőbb Bíróság ítélete is. Miután az a perben nem volt vitás, hogy a felperes munkáltatóval szemben fennálló felmentési tilalom folytan a közalkalmazotti munkáltató megszüntetésének, illetve az I. rendű alperes (átvevő) munkáltatónak a létrehozása, illetve a Kjt. 25/A. § (1) bekezdése tényállásának megvalósulása időpontjában a közalkalmazotti jogviszony fennállott, az átvevő munkáltató köteles volt a Kjt. 25/A-B. §§-ban foglalt kötelezségeit teljesíteni. E körben tehát az átvevő munkáltatónak a közalkalmazottal szemben munkaszerződéses ajánlattételi kötelezettsége volt, amelyet esetünkben elmulasztott. A Legfelsőbb Bíróság szerint az eljáró bíróságok jogszerűen kötelezték az átvevőt a felperes továbbfoglalkoztatására. Ez utóbbi ítéleti megállapításhoz ugyanakkor azt feltétlenül hozzá kell fűznünk, hogy maga a Kjt. az ajánlattételi kötelezettség elmulasztásának szankciójaként nem tartalmazza az ún. továbbfoglalkoztatási kötelezettséget. E kötelezettséget az a törvényi rendelkezés alapozhatná meg (egyértelműen), ha maga a jogszabály mondaná ki, hogy a munkáltatói mulasztás esetében az átvevő és a (volt) közalkalmazott között munkajogviszony jön létre, a Kjt. azonban ilyen szankciót nem tartalmaz. A bíróság ennél fogva tulajdonképpen létrehozta a felek között a munkajogviszonyt – mégpedig a munkáltatói mulasztás jogkövetkezményeként a felperes kérelmére. A jogviszony keletkezésének (létrehozásának) időpontjáról a közétett ítélet nem tartalmaz információt, ám kézenfekvő, hogy ez az időpont a Kjt. 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott tényállás megvalósulásának, azaz lényegében az átadás-átvételnek az időpontja.

⁴² Az *ex lege* munkáltatói alanycserehez kapcsolódó egyik legjellegzetesebb kiegészítő szabály az irányelv 3. cikk /3/ bekezdése. Ez a kollektív szerződéses munkafeltételek átvevő általi fenntartásának kötelezettségéről rendelkezik. A magyar jogban ezt a rendelkezést az Mt. 40/A. § veszi át. Noha a Kjt. utaló szabályai kifejezetten nem zárják ki az Mt. 40/A. § alkalmazását a közalkalmazotti jogviszony tekintetében, nyilvánvaló, hogy ez mégsem jöhet szóba, ugyanis nincs szó a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásról, ami pedig a kollektív szerződéses feltételek fenntartására irányuló szabály tényállási eleme.

Amint utaltunk rá, a Legfelsőbb Bíróság – helyesen – azt is rögzítette, hogy a szóban lévő tényállásban nem valósul meg jogutódlás, ezért a 2001/23/EK irányelv megsértése szóba sem kerülhet, hiszen annak tárgyi hatálya az ilyen tényállásokra nem terjed ki. Az ítélet maga ezt azzal a fordulattal fejezi ki, hogy esetünkben nem jogutódlásról (azaz – ex lege – alanycseréről) van szó, hanem a közalkalmazotti jogviszony (ex lege) megszűnéséről és egy új munkajogviszony keletkezéséről.

Figyelemre méltó ugyanakkor az az ítéletből levonható következtetés is, az átvevő ajánlattételi kötelezettsége nemcsak azokkal a közalkalmazottakkal szemben áll fenn, akiknek a tényállás megvalósulásának időpontjában ténylegesen teljesítési kötelezettsége is fennáll. A Kjt. 25/A. § (1) bekezdésének „a munkáltató átadásra kerülő szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott” fordulatát tehát – szemléletében a 2. pontban tárgyalt ítélettel azonosan – úgy értelmezte a Legfelsőbb Bíróság, hogy a tájékoztatási (és mulasztás esetében a továbbfoglalkoztatási) kötelezettség azokkal a közalkalmazottakkal szemben is fennáll, akiknek jogviszonya ugyan passzív szakaszban van, ám a teljesítési szakaszban az átadott gazdasági egységhez kapcsolódott. Az ő tényleges továbbfoglalkoztatásuk nyilvánvalóan akkor következhet be, ha munkavégzési kötelezettségük ismét beáll (esetünkben a fizetés nélküli szabadság lejártával).

ISMERTETÉS

A munkahelyi adatvédelem aktuális kérdései – Összefoglaló a Magyar Munkajogi Társaság szervezésében 2010. december 1-jén tartott előadásról

I. A munkahelyi adatvédelem tartalma a hatályos jogban

Az előadás bevezető részében a munkahelyi adatvédelem tartalmát meghatározó tényezők kerültek ismertetésre, elsősorban az adatvédelem dogmatikai besorolása a munkajogban, a munkahelyi adatvédelmi jogi szabályozás fejlődése, az adatvédelem struktúrája az egyes foglalkoztatási jogviszonyokban és az adatvédelem keretében védett érdekek jellemzői.

Az adatvédelem dogmatikai besorolását különösen a személyiségvédelmi, a gondoskodási kötelezettség és az önálló mellékkötelezettség keretében lehet elvégezni. A személyiségvédelmi kötelezettség értelmezése az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint az információs önrendelkezési jog, a polgári jogban az általános személyiségi jog, a 95/46/EK irányelv szerint a magánélet védelméhez való jog, a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (Atv.) szerint a személyes adatok védelméhez való jog és a munkajogban a személyiség védelmét biztosító jogok (Mt. 8. § (2) bekezdése) alapján lehetséges. A személyiségvédelmi kötelezettség mellett leggyakrabban a magyar jogban az adatvédelem önálló mellékkötelezettségként való értelmezése jelenik meg. A munkáltató kötelezettsége a munkavállalók személyes adatainak védelmére kiterjed a munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkáltató és harmadik személy közötti, a munkavállalók egymás közötti, valamint a munkavállaló és harmadik személy közötti adatkezelésre. A munkahelyi adatvédelem tartalma ennek megfelelően változik, egyes részterületei bővülnek.

A munkahelyi adatvédelem megítélését másrésről a jogi szabályozás fejlődése befolyásolja. Az Atv. hatályba lépését követően számos ágazati törvény került elfogadásra, amelyek a munkahelyi adatvédelem egyes területeinek meghatározásában mérföldkőnek számítanak. Ide sorolhatóak különösen az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény, az elektronikus hírközlésről szóló 2003. évi C. törvény, a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény, a humángenetikai adatok védelméről, a humángenetikai vizsgálatok és kutatások, valamint a biobankok működésének szabályairól szóló 2008. évi XXI. törvény, és a tisztességes eljárás védelméről, valamint az ezzel összefüggő törvénymódosításokról szóló 2009. évi CLXIII. törvény.

A munkahelyi adatvédelem tartalmát tovább árnyalja az, hogy az egyes foglalkoztatási jogviszonyokban az adatvédelmi szabályozás terjedelme eltérő, és ennek megfelelően az adatvédelem keretében védett érdekek érvényesülése is különböző. A munkavállaló védett érdekei között említhetők az egyéniség megőrzése, a személyiség hiteles értékelése, a személyiség teljes átvilágításának megelőzése, az adattovábbításról és nyilvánosságra hozatalról való döntés, a személyiségprofil összeállításának megelőzése. A munkáltató védett érdekei közé különösen a tulajdon védelme, a tisztességtelen piaci magatartás tanúsításának megelőzése, a vállalkozás szabadsága és a jóhírnév védelme sorolható. Ezekon kívül figyelembe kell venni a harmadik személy adatvédelemhez fűződő érdekeit és a közérdek védelmét. Ezen érdekek védelme érdekében összetett mérlegelést kell elvégezni, amely az adatkezeléshez kapcsolódóan új tényezők bevonását és körülmények figyelembe vételét teszi szükségessé, amely egyben az adatvédelmi jog egyik legnagyobb kihívását is jelenti.

II. A bűnügyi személyes adatok kezelése

A munkahelyi adatvédelem aktuális kérdései között kiemelt helyet foglal el a bűnügyi személyes adatok kezelésének átfogó reformja a magyar jogban, amely az előadásban részletesen bemutatásra került. A bűnügyi nyilvántartási rendszer szabályainak módosítása keretében egységes szempontrendszer alapján kerültek meghatározásra a bűnügyi személyes adatok kezelésének feltételei az egyes ágazati jogszabályokban, s köztük a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben (Mt.).

Az új szabályozási koncepció alapjául a 144/2008. (XI. 26.) AB határozatban foglalt követelmények szolgáltak, amelyben részletesen kifejtésre került az információs önrendelkezéshez való jog passzív és aktív oldala. Az intézményvédelmi kötelezettséggel összefüggésben az Alkotmánybíróság leszögezte, hogy „a bűncselekmények elkövetéséhez fűződő következmények hatóköre nem lehet korlátlan. Az elítélés ténye a büntetőjogon kívüli szférában nem vezethet szükségtelen korlátozásokhoz.”

Az állam intézményvédelmi kötelezettsége keretében a rehabilitáció és reszocializáció elősegítése - az emberi méltósághoz való jog alapján - jelenti a bűnügyi személyes adatok védelme újraszabályozásának kiindulópontját. A bűnügyi nyilvántartás ugyanis nem lehet a megbízhatóság vizsgálatának eszköze, mintegy másodlagos joghátrányként. A szükségesség elve alapján a korábbi bűnügyi nyilvántartási rendszerben nyilvántartott adatok tekintetében fogalmazta meg az Alkotmánybíróság, hogy azok rendkívül széles köre nem pontos, nem átlátható, nem egyértelmű, valamint nincs különbség a közjogi és magánjogi felhasználók között, az adatigénylés tartalma tisztázatlan, s ezáltal „a bűnügyi nyilvántartás így általában véve a teljes foglalkoztatási, munkavállalói szférában a személyiség „általános átvilágításának” eszközévé válik.”

Az információs önrendelkezéshez való jog aktív oldalának vizsgálatakor az adatalany hozzájárulása jelenik meg, mint legfőbb ismérv a határozatban. A kvázi kötelező adatszol-

gáltatás miatt a korábbi szabályozásban a hozzájárulás formálisnak volt tekinthető. Ebből következően az új szabályozás szerint az adatok igazoltan szükséges mértékére kell korlátozódnia az adatok kezelésének. A legitim cél és az arányosság követelménye kell, hogy jelentse az adatigénylés határát azzal, hogy „az igényelt adat a döntésre jogosult felhasználó – ellenőrzési, mérlegelési szempontjai szerinti – valódi tájékoztatására szolgáljon”.

A munkához való jog korlátozásával összefüggésben is vizsgálat tárgyát képezte a bűnügyi személyes adatok kezelésének jogszerűsége. A legfontosabb megállapítás ezzel kapcsolatban az, hogy a „szubjektív és az objektív korlátozások végső korlátja az, hogy a foglalkozás gyakorlásának mindenki előtt nyitva kell állnia”. A munkához való jog korlátozását részleteiben nem vizsgálta az Alkotmánybíróság. Az elemzés e tárgyban arra irányult, hogy a magánnyomozói tevékenység végzésének feltételeivel szemben az Alkotmány 9. § (2) bekezdése és a 70/B. § alapján milyen követelmények támaszthatóak. Az AB határozat szerint a bűnügyi személyes adatok kezelésekor érintett jogok korlátozására általános mérce nincs, ezért a jogalkotó mindenekelőtt a szükségesség elve alapján megfogalmazott követelményeknek megfelelően alakította ki a jogi szabályozás rendszerét.

A munkaviszonyban a Mt. 77/A. §-ában kerültek pontosításra a foglalkozástól eltiltás hatálya alatt állásra vonatkozó személyes adat kezelésének feltételei, amely speciálisan szabályozza a bűnügyi nyilvántartási rendszerből történő adatkérés feltételeit. E rendelkezés a 2009. évi XLVII. törvénnyel való összhang megteremtése céljából ágazat-specifikusan tartalmazza a nyilvántartási rendszerből való lekérdezés szabályait. A munkáltató tehát kizárólag a Mt. 77/A. § alapján járhat el a bűnügyi nyilvántartási rendszer adatainak megismerésekor. A Mt. 77/A. § (1)-(2) bekezdése szerint a munkáltató hatósági bizonyítványt kérhet a munkavállalótól akként, hogy a foglalkozástól eltiltás tárgyában nyilatkoztatja arról, hogy áll-e a munkavállaló az adott foglalkozás tekintetében – az adott ágazat megjelölésével – foglalkozástól eltiltás hatálya alatt. A jogalkotó a hatósági bizonyítványt jelölte meg annak eszközéül, hogy a munkavállaló a foglalkozástól való eltiltást igazolja. A büntetlen előélet „tanúsításának” korábbi koncepcióját ezzel felváltotta egy új igazolási rendszer, amelyben kizárólag a foglalkozástól való eltiltás tekintetében igazoltathatja a munkáltató a munkavállalót.

Az adatkezelés jogszerűsége a munkaerő-felvételi eljárásban a Mt. 77/A. § (1) bekezdése szerint minősíthető. A munkáltató joga a személyes adat felvételére azon személyes adatra terjed, amely „olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt állásra” vonatkozik, amely a „munkaviszony létesítését nem teszi lehetővé”. Ebben az esetben a jogszabály a munkáltató részére egyfajta „szabad mérlegelést” biztosít azáltal, hogy a lényeges tájékoztatás követelménye alapján - a Mt. 77. § (1) bekezdése szerint - jogszerűen felvehető személyes adatokat kezelheti. Ezen kívül az adatvédelmi alapelveket úgymint a szükségesség, arányosság, célhoz-kötöttség, tisztességes adatkezelés és az adatok minősége, köteles figyelembe venni.

Az adatkezelés jogszerűsége a munkaviszony fennállása alatt – a Mt. 77/A. § (2) bekezdése és (4) bekezdése szerint – abban különbözik a munkaviszony létesítése előtti adat-

felvételtől, hogy ekkor az adatfelvétel tárgya azon személyes adat, amely arra vonatkozik, hogy a munkavállaló munkakörének megfelelő vagy a munkakör részét képező foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll-e. További lényeges különbség az, hogy a munkáltató nemcsak a munkavállaló felhívásával, hanem egyéb módon történő tudomásra jutással is vehet fel adatot a munkavállaló „büntetlen előéletéről”. Ez esetben azonban aggályos lehet, hogy ugyan a jogalkotó a Mt. 77/A. §-val szűk keretek közé szorította a munkáltató információhoz való jutását - az adatok megismeréséhez való jogot, egyúttal mégis megengedi annak lehetőségét, hogy az egyéb forrásból történő információ megszerzésének ugyanolyan jogkövetkezménye legyen, mint a Mt. 77/A. § (4) bekezdés a) pont szerinti igazolás bemutatásának. A Mt. 77/A. § (4) bekezdése b) pont szerinti egyéb módon való tudomásra jutás elismerése megkérdőjelezi az egyéb vonatkozásban szigorú szabályozás célját.

A Mt. 77. § (1) bekezdése és a Mt. 77/A. § viszonyával összefüggésben elmondható, hogy a Mt. 77/A. § speciális a Mt. 77. § (1) bekezdéséhez képest. Ez utóbbi mégis jelentőséggel bírhat a Mt. 77/A. § alkalmazásakor. A munkáltató pl. azon foglalkozások tekintetében nyilatkoztathatja a munkavállalót, amelyek lényegesek a munkaviszony létesítése szempontjából. A Mt. 77. § (1) bekezdése szerinti lényeges tájékoztatás elve irányadó akkor is, ha pl. a Mt. 77/A. § (4) bekezdése b) pontja szerint egyéb módon jut a munkáltató tudomására a kizáró ok. A Mt. 77/A. § (2) bekezdése szerinti „munkakörének megfelelő vagy munkakörének részét képező” foglalkoztatástól eltiltás értékelésekor figyelembe kell venni azt is, hogy az adott munkakör szempontjából valóban lényeges körülményre vonatkozik a szóban forgó tény.

Összefoglalva megállapításra került, hogy a szabályozásban kifejezésre jutnak az AB határozatban foglalt intézményvédelmi garanciák a magánautonómia védelmében. A tájékozott beleegyezés szerepe elsődleges. A célhoz-kötöttség és szükségesség elve alapján lehet a védett érdekek mérlegelésével meghatározni az adott esetben, hogy a foglalkozástól eltiltás tekintetében mely személyes adatok felvétele jogszerű. A lényeges tájékoztatás elve a Mt. 77. § (1) bekezdése szerint az „egyéb módon tudomásra jutás” eseteiben bír jelentőséggel. Az adatfelvétel mintegy abszolút korlátját jelenti azonban az, hogy a munkáltató kizárólag a foglalkozástól eltiltás hatálya alatt állásra vonatkozó adatokat kezelheti jogszerűen.

III. Az alkoholos és kábítószeres befolyásoltság ellenőrzése adatvédelmi szempontból és a genetikai adatok védelme

Az előadás átfogta az egészségügyi adatok kezelésének egyes területeit, nevezetesen az alkoholos és kábítószeres befolyásoltság ellenőrzésének aktuális kérdéseit, valamint a genetikai adatok kezelésének főbb elemeit. Az alkoholos és kábítószeres befolyásoltságra vonatkozó adatok kezelésének kérdéseit szemléltette az előadás az általános szabályozás alapján, annak kérdőjeleit szem előtt tartva. A genetikai adatok kezelése tárgyában az állami beavatkozás jellege került elemzésre a védett jogtárgy súlyára tekintettel.

Az alkoholos befolyásoltság ellenőrzése adatvédelmi szempontból vitatott, ugyanis az alkoholteszt elvégzésének jogszerűségét a hatályos szabályozás szerint különböző elvek és rendelkezések alapján lehet vizsgálni. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, az Atv., továbbá a 1997. évi XLVII. törvény rendelkezései, valamint a MK 122. állásfoglalás és a bírói gyakorlatban kidolgozott elvek szerint eltérő értelmezésre lehet jutni az adatkezelés jogszerűségéről. Különösen a vizsgálatra jogosult személyek és szervek meghatározása, a mintavétel szabályai, a vizsgálat eredményének megismerésére való jogosultság, az eredmény vitatása esetén szakértő igénybevétele, a felülvéleményezési eljárás, és a perbeli bizonyítás elvei kerülnek különbözőképpen megítélésre.

A genetikai adatok kezelése kiemelkedően példázza azt, hogy a tudományos és technikai fejlődés hatására az egyes adatkezelések szabályozása hogyan fejlődik. A 2008. évi XXI. törvény szerepe e tekintetben áttörést jelent, mert az alapvető fogalmak meghatározása, a célhoz-kötöttség elvének konkretizálása és az érintett beleegyezésének garanciái újabb adatvédelmi szabályozási terület megvalósulását jelentik.

A genetikai adatok kezelése a munkavédelmi kötelezettség teljesítésével összefüggésben különösen a fokozott expozíció kivizsgálásával kapcsolatban került szabályozásra - a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet és a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről szóló 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet szerint. A genetikai adatok kezelése részletes feltételekhez kötött. A 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet keretében speciális rendelkezések vonatkoznak az írásbeli tájékoztatási kötelezettségre a foglalkoztatás körülményeiről (5.§ (12) bekezdése), a folyamatos nyilvántartás vezetésére a munkáltatónál (15. §), az együttműködésre a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosaival, a munkavédelmi felügyelőség felügyelőjével, és a hatóságokkal (betekintési jog, ellenőrzési jog), a munkavédelmi képviselő betekintési és tájékoztatáshoz való jogára, az időszakos orvosi alkalmassági vizsgálatra (16. (1) bekezdése), az orvosi dokumentáció vezetésére (16. § (4) bekezdése) és a munkavédelmi felügyelőség tájékoztatására (20. §).

IV. A munkahelyi adatvédelem fejlődése

Az adatvédelem munkajogi szabályozásának fejlődése jelentős mértékben függ a jogalkotó fellépésétől, az állami beavatkozás mértékétől, a magánautonómia határaitól, az adatkezelés átláthatóságának fokozataitól, a munkafeltételek színvonalától, a szervezeti hatékonyság szintjétől és a tudatos jogérvényesítés megvalósulásától.

Az adatvédelmi jogi szabályozás a bűnügyi személyes adatok kezelése tárgyában változott a legjelentősebb mértékben az elmúlt időszakban a jogalkotó fellépésének köszönhetően. Az új szabályozás legfőbb jellemzője az, hogy az Alkotmánybíróság által kidolgozott követelményeknek megfelelően került sor az ágazat-specifikus szabályok és az általános adatvédelmi szabályozás összehangolására egységes koncepció alapján. Az új szabá-

lyozás kiegészíti az Atv. és a Mt. alapelveit, a Mt. 77/A. § alkalmazásának nélkülözhetetlen alapját jelentik e jogforrások.

Az alkoholos és kábítószeres befolyásoltságra vonatkozó adatok kezelésével összefüggésben megállapítható, hogy a magánautonómia keretében megvalósuló joggyakorlás során a felek szabadon határozhatják meg ezen adatok kezelésének szabályait a munkahelyen, ugyanis az irányadó jogi szabályozás és bírói gyakorlat nem konkretizálja az egyes adatkezelési műveleteket.

A genetikai adatok kezelésével kapcsolatban megállapítható, hogy az európai jogi irányelvek átvételére vonatkozó kötelezettségből fakadóan az adatkezelés feltételeit részletesen szabályozzák az irányadó jogszabályok. Azok széleskörűen biztosítják a munkahelyi adatkezeléssel összefüggő garanciákat.

Az adatkezelés tárgyától és a védett jogtárgytól függően tehát a munkahelyi adatvédelmi szabályozás jellemzői és a felek szabályozási szabadsága eltérnek egymástól. Ennek megfelelően különbözőképpen valósulhat meg a jogérvényesítés is.

Arany Tóth Mariann

Beszámoló a VIII. Országos Munkajogi Jogesetmegoldó és Perbeszéd Versenyről

2011. április 1-én, immár nyolcadik alkalommal került megrendezésre az Országos Munkajogi Jogesetmegoldó és Perbeszéd Verseny. Nyolc egyetem jogi karának hallgatói nyolc jogeset megoldásával mérték össze tudásukat. A verseny házigazdája a tavalyi győztes, a Szegedi Tudományegyetem Állam és Jogtudományi Karának Munkajogi és Szociális Jogi Tanszéke volt. A Debreceni Egyetem, az Eötvös Lóránd Tudományegyetem, a Károli Gáspár Református Egyetem, a Miskolci Egyetem, a Pécsi Tudományegyetem, a Széchenyi István Egyetem és a Szegedi Tudományegyetem diákjai alperesi, felperesi és bírói szerepekbe, továbbá - a verseny komolyságát jelző - talárba bújtak. A szerepek és a jogesetek kisorsolása, valamint a két óra felkészülés után került sor a tárgyalásokra. A zsűri díjazta az egyéni szereplést illetve az egyetemi csapatokat is, a szakmai felkészültséget éppúgy, mint a fellépést és meggyőző erőt.

Egyéni díjazottak:

Legjobb bíró: Sütő Krisztina Erika (Eötvös Lóránd Tudományegyetem)

Legjobb felperes: Nagyová Viktória (Eötvös Lóránd Tudományegyetem)

Legjobb alperes: Rónai Orsolya (Miskolci Egyetem)

Csapat díjazottak:

I. helyezés: Eötvös Lóránd Tudományegyetem. Csapattagok: Gyebrószki Balázs, Nagyová Viktória, Sütő Krisztina Erika.

II. helyezés: Miskolci Egyetem. Csapattagok: Rónai Orsolya, Hornyák Zsófia, Miklós András

III. helyezés: Szegedi Tudományegyetem. Csapattagok: Pétervári Máté, Bali Orsolya, Balázs Eliza.

A helyezésekhez gratulálunk. A hagyományokhoz híven egy évig a nyertes csapat ad otthont a vándorkupának. A munkajog iránt elkötelezett joghallgatók legközelebb 2012 tavaszán, az Eötvös Lóránd Tudományegyetemen megrendezendő versenyen mérhetik össze tudásukat.

Kajtár Edit

SZAKIRODALOM

Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog I.-II. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2011.

Mindig nagy öröm új hazai munkajogi tankönyvet kézbe venni, napjainkban pedig különösen, amikor különböző okok és megfontolások miatt ritkábban jelennek meg új művek vagy frissülnek a korábban kiadott munkák. Most kezünkbe vehetünk egy teljesen új, kétkötetes munkajog tankönyvet, amely több, mint 500 oldalon tárgyalja a magyar munkajogot. A köteteket két szerkesztő Hajdú József (főszerkesztő) és Kun Attila (szerkesztő) jegyzi, a szerzők Ember Alex, Hegedűs Bulcsú, Homicskó Árpád, Kárpáti Judit, Marencsák Zsolt, Rossu Balázs, Rúzs Molnár Krisztina, Tánczos Rita.

A tankönyv egyetemi tankönyv, mégpedig e műfajon belül azon ritkának nevezhető tulajdonsággal rendelkezik, hogy két jogi kar (a Szegedi Egyetem és a Károli Gáspár Református Egyetem jogi karainak) oktatói a szerzők és így (legalább) két egyetem munkajogi képzését egyszerre megalapozza a két kötet. Az egyetemi tankönyvtől többen és többfélét várnak, mint általában egy tankönyvtől vagy egy monográfiától: a munkajoggal ismerkedő hallgató átlátható rendben felépített tudástárat, amely világos és jól tanulható; a szakmai-tudományos közönség várja a vitás kérdésekben a kollégák álláspontját, a definíciókat, amelyeket lehet cáfolni vagy hivatkozni; emellett még a gyakorló szakemberek is kézbe szeretik venni, ha megoldást keresnek vitás munkajogi kérdéseikre.

A jogot tanulók a tankönyvet nagy haszonnal fogják forgatni, szerkezete jól átlátható, a szöveg mindvégig világos, lényegre törő, a tananyag megértését szemléletes példák segítik. A két kötet alkotói nagy hangsúlyt helyeztek a lehető legteljesebb tematika feldolgozására: komoly figyelmet fordítottak az alapozó részekre (bőséges a történeti és a nemzetközi áttekintés, a munkajogi alapelvek bemutatása), ezek után a munka magánjoga teljeskörű ismertetése mellől nem hagyták el a közsféra munkajogának, a munkaügyi ellenőrzésnek, sőt még a munkavédelem alapvető szabályainak feldolgozását sem.

Nagy érdeklődéssel vesznek kézbe a munkajogot kutatók, oktatók is egy új munkajogi tankönyvet. Számukra a didaktikai megoldások mellett a vitás kérdésekről alkotott vélemények a legérdekesebbek. Bőséges a két kötet e tekintetében is, így biztosan gyakran meg fognak jelenni ezek a vélemények a későbbi munkajogi publikációkban is. Érdemes egy gondolat erejéig megállni egy szerkesztési, didaktikai (tankönyveknél eldönthető/eldönthető) kérdésnél: használjon-e egy tankönyv lábjegyzeteket, azaz milyen módon hivatkozza, mutassa be a kapcsolódó irodalmat. Hozhatóak fel érvek a részletes lábjegyzetelés, és amellett is, hogy egy tankönyv ne tartalmazzon didaktikai okokból lábjegyzeteket. Ebben a kérdésben nem bizonyult keménykezünek a két kötet főszerkesztő-

je és szerkesztője: vannak lábjegyzetek néhány helyen, vannak hivatkozások helyenként szövegen belül is, és a kötet végén szerepel a (a szövegben, lábjegyzetben vagy jelzett, vagy nem jelzett) hivatkozott és felhasznált irodalom felsorolása (megjegyzendő, hogy nyilván nem egyszerű egy ekkora szerzői gárdánál egységes szerkesztési, hivatkozási szempontokat következetesen végigkövetetni).

A munkajoggal foglalkozó gyakorló szakemberek is találhatnak vitás kérdéseikre válaszokat a könyvek lapjain, mivel a szerzők feldolgozzák a bírói és jogalkalmazói gyakorlat legfontosabb pontjait, bőségesek a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatára és a foglalkoztatási (szerződés-kötési) gyakorlatra történő utalások, példák is.

Természetesen nem lehetséges mindhárom fent jelzett igény maximális kielégítése egy műben, de a két kötet ésszerű kompromisszumok mentén, mindhárom célközönségnek tud hasznosat és értékeset nyújtani azzal, hogy előtérbe (természetesen és helyesen) a hallgatók tananyaggal való ellátását helyezték a szerzők és a szerkesztők.

Bankó Zoltán

Halmos Csaba: Rendszerváltás a munkaügyben. Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, 2010.

Aki manapság a rendszerváltásról értekezik, nem egyszerű – lassan történelminek tekinthető – visszapillantásra vállalkozik, hanem óhatatlanul egyfajta értékítéletet is képvisel. Sok oka van annak, hogy napjainkban fellángolt a vita a körül: volt-e egyáltalán rendszerváltás, ha igen, mikor? 1988-89-ben, amikor megszületett a régi rendszer kereteit kétségtelen feszítő alaptörvények sora? A 90-es évek elején, a szabad választásokat követően? A 90-es évek második felében, amikorra kialakult a piacgazdaságnak megfelelő tulajdonosi struktúra? Vagy éppen most zajlik, az alkotmányozás részeként? Ha lefejtjük az egyes verziók mögötti politikai mázt – hiszen minden politikai alakzatnak megvan a maga rendszerváltással kapcsolatos mítosza -, mindegyik válaszban találunk racionális elemeket. Nem lehet vitatni, hogy a 80-as évek végén olyan, a szocializmus lényegétől idegennek tartott jelenségek tűntek fel és nyertek (a szó szoros értelmében vett) polgárjogot, mint a munkanélküliség vagy a sztrájk. Ugyanakkor az is tény, hogy a munkaerőpiac alapvető törvényei (Foglalkoztatási Törvény, Munka Törvénykönyve, de ide sorolható a Szakképzési Törvény is) a 90-es évek elején születtek meg, s valódi érdekegyeztetés csak a privatizáció előrehaladtával alakulhatott ki. Ha pedig a munkaerőpiac mai állapotát – különösen a foglalkoztatottság alacsony szintjét vagy a jogi szabályozás határfokát - szemléljük, azt a nézetet sem tekinthetjük élettől elrugaskodottnak, amely szerint nem a kialakult rendszer módosítása (nevezzük reformálásnak), hanem alapvető átdolgozása szükséges.

Halmos Csaba 1987. április 1-től 1990. május végéig volt az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal (ÁBMH) elnöke. S bár ezt követően is – vállalkozás vezetőjeként, oktatóként vagy éppen reaktivált főhivatalnokként – „közel volt a tűzhöz”, könyvében arra vállalkozik, hogy a 80-as évek végének változásait mutassa be. Nagy a kísértés, hogy ezt az időszakot állítsa be meghatározóként a munkaügyi rendszerváltás folyamatában, a szerző azonban ennek igen határozottan ellenáll. Már az előszóban leszögezi: a munkaügy piacosítása – azaz a rendszerváltás lényege – 1990. után lépett minőségi szakaszába. Ugyanilyen bölcsességgel lép el egy másik csapda elől a szerző, amikor igencsak háttérbe szorítja szubjektív élményeit, ehelyett korhű dokumentumokra építi mondandóját. Az pedig már természetes (és a tisztánlátás érdekében szükséges is), hogy e dokumentumokat kellő magyarázattal, adott esetben kritikai megjegyzésekkel lássa el. A szerzőre leselkedő harmadik veszély annak a korszaknak a degradálása, vagy akár tagadása, amelyben már nem meghatározó szereplőként vett részt. Halmos Csaba e téren is visszafogott, sőt talán elegánsnak mondható módon jár el. Különösen a foglalkoztatáspolitikai későbbi alakulása kapcsán kétségtelen tesz elmarasztaló megjegyzéseket, de ezeket általános gazdaságpolitikai fejtegetésekkel alátámasztva, annak a ma is aktuális problémának a jelzése érdekében teszi, miszerint igen nehezen tudatosul: sikeres foglalkoztatáspolitikai csak úgy működhet, ha az integráns és meghatározó része a gazdaságpolitikának. Összességében tehát Halmos Csaba munkáját mindenekelőtt annak hitelessége teszi értékessé és hasznossá.

A könyv nyolc területen (foglalkoztatáspolitikai, bérreform, a munkaügyi igazgatás átalakítása, az érdekegyeztetés bevezetése, a sztrájk jogi szabályozása, a Munka Törvénykönyve 1989. évi módosítása és a nemzetközi kapcsolatok alakulása) elemzi a 80-as évek végének munkaerő piaci történéseit. Ezek azok a legfontosabb témák, amelyekben jelentős változások történtek a jelzett időszakban. Ugyanakkor ki kell emelni, hogy egyéb, az átalakulással csak később érintett területeken is komoly előkészítő, illetve műhelymunka folyt Halmos Csaba irányításával. Elegendő csak arra utalni, hogy az 1992. július 1. napjával hatályba lépett Munka Törvénykönyve koncepcióját már 1989-ben kidolgozta az ÁBMH, s a jogszabály első szövegtervezete 1990. tavaszára elkészült. Kétségtelen, hogy ma már nincs jelentősége, de annak idején igencsak kényes és bonyolult feladat volt a polgári szolgálatról szóló törvényi szabályozás megalkotása. Mindezeket nem csak a szerző fentiekben említett mértéktartását dicsérendő említem. Ennél lényegesebb, hogy Halmos Csaba olyan kérdéseket tárgyal, amelyek így vagy úgy, de ma is aktuálisak. A szerző tehát nem egy életmű összegezésére, durvábban szólva: fényezésére vállalkozik, hanem törekvése - a hitelesség és a korhűség mellett - az időszerűség, a ma is élő problémák iránti figyelemfelkeltés.

Halmos Csaba munkája a munkaügyben lezajlott korszakos változások bemutatásával ennek az igen izgalmas kornak általános lenyomata is. Ezért nem csupán a munkaügyekkel foglalkozók, hanem a kor iránt érdeklődők, akár tudományos igényességgel közeledők számára is hasznos olvasmány.

Lőrincz György

Héthy Lajos: Civil beszéd vagy „párt-beszéd”?

Az érdekegyeztetés ma.

Budapest, 2010, Napvilág Kiadó

Héthy Lajos könyve a Kiadó „20 év után” című sorozatában jelent meg. A sorozat szerkesztőjének előszava szerint a közreműködő tudósok kritikailag értelmezik a közelmúltat, a jelent, de nem ítélik meg, hanem tudományos módszerekkel igyekeznek feldolgozni választott tárgyukat, illetve annak alakulását az elmúlt két évtizedben. Nem kétséges, hogy a sorozat szerkesztői célkitűzése teljesül: a kötetek nyomán viták gazdagítják a szellemi tudományos életet. Héthy Lajos – nehezen meghatározható műfajú – dolgozata is minden bizonnyal számos reflexiót eredményez az ún. érdekegyeztetéssel foglalkozók körében. (Említésre méltó, hogy a sorozat egy másik darabja, Fleck Zoltán: „Változások és változatlanságok. A magyar jogrendszer a rendszerváltás után.” című munkája is érinti a munkajog és szociális jog tárgykörét.)

A szerző az érdekegyeztetés rendszerének egyik legismertebb és elismertebb szakértője, aki évtizedek óta publikál a témában, amelynek a hazai tudományos és politikai gondolkodásban való megjelenése is tevékenységéhez köthető és – amint erre bevezetőjében maga is utal – aktív és elkötelezett részese is volt az érdekegyeztetés intézményrendszere alakításának. Különösen a szerző e közismert szerepéhez képest jelent a kötet izgalmas intellektuális élményt, de – rögtön tegyük hozzá – higgadt és a szerzői elkötelezettség mellett is elfogulatlan szemléletmódja napjaink tudományos irodalmi törekvései körében is szinte egyedülálló. A terjedelmi és a műfaji lehetőségek ugyan erősen korlátozták a közelmúlt szakirodalmának feldolgozási lehetőségeit, ám a szerző által felhívott alapvető politológiai és szociológiai munkák jól jelzik az érdekegyeztetés rendszerének megítélése körül kibontakozott irányokat.

Észrevételeink elsősorban mégis a munkajogász észrevételei, hiszen az elmúlt két évtized jogi szabályozása (vagy annak hiánya), valamint a kialakult joggyakorlat az érdekegyeztetés jogi szempontú megítélésén jóval túlmutató tanulságokat hordoz, és értékelési lehetőséget nyújt.

A kötet bevezető része a tematika középpontjába azt a kérdést állítja, hogy mit is jelent a háromoldalú országos érdekegyeztetés, illetve mi is az országos társadalmi párbeszéd. A szerző – egyezően az uralkodó felfogással – úgy látja, hogy ennek a nehezen leírható intézményrendszernek a küldetése a civil társadalom bevonása az állam működtetésébe. Ez a megközelítés oda vezet, hogy az országos érdekegyeztetés rendszerében megjelenő munkáltatói és munkavállalói érdekképviselőket is e civil szervezetek körében helyezi el. Noha politológiai értelemben lehet létjogosultsága e szemléletnek, a (munka)jogász számára korántsem magától értetődő. Több szempontból is nehéz volna ugyanis a „civil” fogalom meghatározása. Első látásra megelégedhetnénk azzal, hogy civil szervezetnek, tevékenységnek stb. tekinthetjük mindazt, ami nem áll a közhatalom (állam, önkormányzat) befolyása alatt, ugyanakkor e befolyás mikéntjének (eszközeinek) és mértéknek

elemzése minden bizonnyal rendkívül differenciált képet adna. Noha nem állnak rendelkezésünkre megbízható adatok, azt azért gyanítjuk, hogy a hazai civil szervezetek – az elmúlt két évtized hazai fejlődésének sajátosságai nyomán – jelentős része valójában igen jelentős közvetlen vagy közvetett állami (önkormányzati) forrásokból valósítja meg céljait, amely célok sem feltétlenül „civil” jellegűek, azaz nem pusztán e szervezetek privát érdekeinek megvalósítására irányulnak. Sajátos ebből a szempontból a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek helyzete a civil szférában. Hajlamosak vagyunk megfedelkezni arról, hogy ezek a szervezetek kitüntetett szerepet visznek a modern alkotmányos berendezkedésben (és ezt a hazai alkotmány, illetve az új Alaptörvény is deklarálja). Alkotmányos funkciójuk ugyanis markánsan megkülönbözteti őket a privátszféra szerveződései között: tevékenységük a munka világához kapcsolódik, céljuk pedig tradicionálisan és markánsan a tagjaik gazdasági és szociális érdekeinek képviselete. Az elmúlt mintegy évszázados fejlődés pedig azt mutatja, hogy ennek az érdekképviseletnek csupán marginális eszköze az ún. érdekegyeztetés. Az európai munkajogi tradícióban – a látszat ellenére – e munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek érdekképviseleti tevékenységének alapvető eszköze a kollektív szerződés. Az európai jogfejlődés ugyanis mindenütt azt hozta magával, hogy a jogrend – a kezdeti merev ellenállást követően - legalizálta e szerződéseket, elismerte ezek jogi kötőerejét, elfogadta a szerződések alanyainak a tradicionális magánjogi felfogástól alapvetően idegen kartellszerű jellegzetességeit és beillesztette ezeket a kartelleket a gazdasági élet szabályozásába, elfogadta azt, hogy a piac e szegmensének célszerű rendezése ilyen módon lehetséges. E szervezetek tehát alapvetően magánjogi jogállásúak (civilek) ugyan, ám a modern alkotmányok kiveszik őket az egyesülési szabadság elvén működő egyéb konglomerátumok közül, és jól körülírt és ezzel szükségszerűen korlátozott társadalmi-gazdasági felhatalmazást adnak nekik. A hazai érdekegyeztetés rendszere és működése – húsz éves perspektívában talán megkockáztatható megjegyzéssel – éppen ezt a markáns gazdasági érdekképviseleti funkciót homályosította el és az érintett szervezeteket az állami politika döntéshozó fórumai felé terelte. Korántsem véletlen, hogy ez a lényegében korlátlan tárgykörű politikai konzultációs szerep háttérbe szorította a tradicionális kollektív szerződéses szabályozási funkciójukat, aminek nyomán a hazai ún. kollektív szerződéses lefedettség nemzetközi összehasonlításban szembeötlően alacsony. Mondjuk ki: a napjainkra kialakult tényleges helyzet alapvetően kérdőjelezi meg Magyarországon a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek létjogosultságát – legalábbis a fejlett Európában uralkodó felfogás szerint. Más megközelítésben azt is mondhatjuk, hogy a hazai politikai viszonyok a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleteket a „civil” szférába igyekeztek terelni, ahelyett, hogy igyekeztek volna erősíteni azok eredeti alkotmányos funkcióit, sőt kikényszeríteni belőlük azok megvalósítását. Ebben az interpretációban tulajdonképpen ezt a folyamatot mutatja be a kötetnek az országos érdekegyeztetés történetét felvázoló fejezete és a következmények ellentmondásosságát elemző fejtegetései.

A szerző által idézett, Sólyom Lászlótól származó értékelés, mely szerint az Országos Érdekegyeztető Tanács „expanzív önértelmezése” annak hatásköri túlterjeszkedéséhez vezetett, élesen világít rá egy olyan tényre, amelyet az érdekegyeztetés mellett elkötelezetten hajlamosak szem elől téveszteni: az Országos Érdekegyeztető Tanácsnak soha nem

volt hatásköre. Ez a talán túlságosan is leegyszerűsítő megállapítás számos a jogi szabályozás jellegzetességeire támaszkodó érveléssel is alátámasztható volna, eltekintve most attól is, hogy az ismertető megírásának időpontjában az OÉT már nem is létezik. (Az OÉT-re vonatkozó – csaknem húsz évvel annak létrejöttét követően megszületett – 2009. évi LXXIII. törvényt hatályon kívül helyezte a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény.) A lehetséges jogi érvek (a szervezet jogállásának rendezetlensége, a kormány szerepének tisztázatlansága, a tagsági jogállás – szerző által is elemzett – ellentmondásossága, a feladatkör jogszabályi megjelölésnek kezdetlegessége stb.) helyett rögzítsük csupán azt, hogy a magyar alkotmánynak a társadalmi, gazdasági és politikai rendszer sarokpontjait meghatározó rendelkezései között soha nem jutott hely ennek az intézménynek és a közelmúltban megszületett új Alaptörvény is hallgat róla. Ezt a körülményt persze Héthy Lajos is konstatálja, azonban az a megállapítás, mely szerint ez a „rendszerátalakítást megelőző alkotmányozási folyamatban” gyökerezik, két évtizeddel a rendszerátalakítást követően kevéssé tekinthető a helyzet indokának. Talán helyesebb volna azt megállapítani, hogy a demokratikus politikai erőknél egyáltalán nem volt közös szándékában az elmúlt húsz esztendő során, hogy az érdekegyeztetést (bármilyen formában vagy megnevezéssel, illetve tartalommal) beilleszték az alkotmányos rendbe. Az erre irányuló igény ugyan számtalanszor megfogalmazódott különböző politikai és szakmai körökben, ám az alkotmányos szabály hiánya rendkívül beszédes tény. Korántsem véletlen, hogy az Alkotmánybíróság sem tudott mit kezdeni az intézménnyel, illetve, ha egyáltalán állást foglalt, úgy a jogállamiság klauzulájának értelmezésére támaszkodó álláspontokat fejtett ki, amelyek szinte szükségképpen vezettek az OÉT szerepét erősítő aktuális politikai és jogalkotási törekvések elutasításához. Az az olvasó benyomása, hogy – noha a szerző is igyekszik feldolgozni e kérdéskört – a dolgozat hajlamos az értékelés során csökkenteni a hazai alkotmányos berendezkedés említett alapvető sajátosságát.

Héthy Lajos elemzésének egyik legfigyelemreméltóbb fejezete az ún. társadalmi szerződés, vagy másként társadalmi-gazdasági megállapodás, illetve szociális paktum problematikájának tárgyalása. A mintának is tekintett európai (nemzeti) megoldások említése mellett a szerző a folyamatokat „belülről” is szemlélő egyedülálló ismeretanyagával mutatja be az intézmény sikertelenségének okait (utalva a 2010. évi választásokat még megelőző várakozásokra is). Okfejtése arra is rámutat ugyanakkor, hogy – az OÉT-hez hasonlóan – ezen intézmény, illetve annak sikertelensége mögött is meghúzódik egy alapvetően jogi természetű probléma, nevezetesen a szóban lévő megállapodás jogi természetének rendezetlensége, amely persze megint csak az alkotmányos alapok hiányára vezethető vissza. A társadalmi-gazdasági viszonyok szerződéses rendezésével kapcsolatban persze beszédes lehetne a 2009. évi LXXIV. törvénnyel létrehozott ágazati párbeszéd bizottságok tevékenységének elemzése is. Az időközben hatályon kívül helyezett OÉT-törvénnyel együtt (alkotmánybírósági inspirációra) megszületett, immár több mint két éve hatályos jogszabály látható törekvése az volt, hogy szervezett (intézményes) kereteket biztosítson az ágazati (alágazati) kollektív szerződések létrejöttének és ezen keresztül a munkaerő-piac kétségkívül kívánatos, korszerűnek tekintett rendezésének. A jelenleg rendelkezésre álló információk szerint az egyébként szép számmal létrejött bizottságok keretei között egyetlen kollektív szerződéses hatályú megállapodás sem jött létre, ami legalábbis jól mutat

ja az érintettek munkaügyi politikai törekvéseit. E törekvések megítélése azért is egyértelműséget kíván, mert munkajogunkban az érdekképviseltek jogalkotó általi szabályozási felhatalmazása 1992 óta rendkívül széles és megfelel a nemzetközi standardoknak. A munkajogi jogforrási rendszer szabályainak finomításával ugyan tovább szélesíthető ez a felhatalmazás, ám – hazai viszonyaink között korántsem meglepő módon – éppen az érdekképviseltek ellenzik ezt az irányt. Erős, ám megengedhető leegyszerűsítéssel tevékenységük súlypontja továbbra is hatalmpolitikai (azaz a kormányzásban való részvételre törekvő), mintsem alapvető alkotmányos hivatásuk megvalósítására irányuló.

Záró megjegyzéseiben a szerző kevés biztató jelet említ az országos társadalmi párbeszéd jövőjét illetően. E kétségeit osztjuk, különösen azért, mert erősödni látszik az a téves várakozás, hogy a civil párbeszéd létrehozása és erősítése is kormányzati (állami) feladat volna. Úgy látjuk, hogy a demokratikus jogállam az elmúlt húsz évben lényegében megtette a modern viszonyok között tőle elvárhatót (az ún. érdekegyeztetés alkotmányos rendezetlensége ellenére is) annak érdekében, hogy a munka világa jogszerű és célszerű szabályozásának kereteit kialakítsa. Továbbra sem ülhet persze ölbe tett kézzel, azonban a munka oroszlánrésze a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltekre vár.

Héthy Lajos könyve minden bizonnyal a munkajogi irodalomnak is gyakran idézett darabja lesz. A szerző célkitűzését maradéktalanul teljesítette: izgalmas kötetben foglalta össze a társadalmi párbeszéd elmúlt évtizedeinek sikereit és kudarcait, és „pozitív elfogultsága” is jót tett a feldolgozásnak, mivel sikerült fenntartania a tudományosság és a téma iránti személyes elkötelezettség közötti kényes egyensúlyt.

Berke Gyula

Kajtár Edit a „Magyar sztrájkjog a nemzetközi és európai szabályozás fényében” c. PhD értekezéséről

Kajtár Edit értekezésének célja a sztrájkjog súlyponti problémáinak kritikus elemzése, valamint annak vizsgálata, hogy mennyiben megfelelő a magyar szabályozás és gyakorlat. Szerző ismerteti a hazai, illetve külföldi irodalomban megjelenő szakmai közvélemény, a jogintézmény körül kialakuló szakmai vita főbb irányvonalait, és kialakítja saját álláspontját. A bevezetés után fogalmi alapvetések következnek (I. fejezet), majd a nemzetközi (II. fejezet), az európai (III. fejezet), illetve az európai uniós (IV. fejezet) szabályozás kerül elemzésre. A sztrájkhoz való jog Magyarországon cím alatt (V. fejezet) a sztrájkjog hazai fejlődésének bemutatása után a sztrájk egyes relációit vizsgálja. Az Összegzés és konklúzió címet viselő záró fejezet az értekezés szerkezete és tematikája mentén haladva pontokba szedi saját legfontosabb megállapításait, térképet készít a problémás területekről és javaslatokat fogalmaz meg.

Kajtár Edit jó elemzőképességről és lényeglátásról tesz tanúbizonyságot. Egyes résztemák mélyreható elemzése értékes (pl. ilyen a sztrájk egyes magánjogi vonatkozású, általában véve ritkábban elemzett aspektusainak elemzése, így a felelősségi, díjazási stb. kérdések). Gyakorta hivatkozik konkrét kollektív szerződésekre is, bemutatva a kérdés gyakorlati, „jogszabály alatti” aspektusait. Ugyanakkor szívesen olvasnánk egyes témákról bővebben. A Viking, Laval esetek kapcsán például szerencsés lenne a transznacionális sztrájk kérdésének alaposabb elemzése.

Az értekezés stílusa élvezetes, gyakorlatiasan, életszerűen, – mégis jogászai precizitással – elemző. Az értekezés interdiszciplináris szemléletmódot alkalmaz, a jogtudomány mellett felhasználja a statisztika, a történettudomány, a szociológia eredményeit is. A szerző szintetizálja a nemzetközi, EU-s és nemzeti jog eredményeit, az elméletet és a gyakorlatot, a történeti és hatályos jogi elemzést, a jogtudományt és az esetjogot, hasznosítja az összehasonlító jogtudomány módszereit. A felhasznált irodalom több mint 50 %-a külföldi, a közel ötszáz papír alapú szakirodalmat internetes források bővítik.

Összességében, Kajtár Edit PhD disszertációja a hazai szakirodalomban jelentős, színvonalas, összehasonlító tudományos elemzés, rendkívüli információgazdagsága további kutatások számára alapidokumentációt jelent.

Bankó Zoltán

Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban¹ Justis Bt. Pécs, 2010.

A munkajog az alapjogok érvényesülésének különös területe, amely az elmúlt évtizedekben újszerű megközelítéseket eredményezett az alapjogokra, azok mineműségére, jogi természetük feltárására irányuló kutatásokban. A nagy tradíciójú munkajogi kultúrákban az alapjogi problematika kutatása a huszadik század második felében rendkívüli intenzitással folyt és megtermékenyítőleg hatott az alapjogok általános elméletére is. A kutatásokat – magától értetődően – jelentős mértékben inspirálták a nemzetközi, illetve európai jogi jogalkotás fejleményei, valamint a nemzeti alkotmánybíróságok és az utóbbi évtizedben az Európai Bíróság ítélezési gyakorlatában kialakult tételek. Ehhez képest a magyar munkajogban Kiss György monográfiája úttörőnek számít. Noha a magyar Alkotmánybíróság alapjogi bíráskodása során az elmúlt két évtizedben számos alkalommal szembesült az alapjogok munkajogi érvényesülésének kérdéseivel, a hazai munkajogi (és alkotmányjogi) irodalomban nemhogy monografikus igényű, de egyáltalán a tárgykört érintő munka is alig-alig látott napvilágot.

A szerző vizsgálódásának tárgya a munka magánjoga, a napjainkban már a magyar munkajogtudományban is uralkodónak mondható dualizmusában, az individuális és kollektív munkajog relációjában. E szemléletmód kialakításában egyébként a szerzőnek is komoly szerepe volt a kilencvenes évek elejétől kezdve. Korabeli tankönyvei és monográfiái meghatározó jelentőségűek voltak ennek az alapvetően német dogmatikai gyökérű rendszerszemléletnek az elterjesztésében és a hazai jogtudományban való stabilizálásában. Éppen ez az alapvető strukturális kettősség eredményezi azt, hogy az alapjogok munkajogi érvényesülése különösen összetett kutatási módszertant igényel. A monográfia a szerző azonos című MTA-doktori értekezésének jelentősen átdolgozott változata.

A dolgozat - az általános alapvetést követően – két részből áll. Az első az alapjogok dogmatikájával, és az alapjogi kollízió elméleti alapkérdéseivel foglalkozik, a második azok munkajogi érvényesülésével. A második rész – az említett munkajogi rendszertani dualizmust szem előtt tartva – ugyancsak kettős tematikát mutat: az alapjogok ütközésének individuális és kollektív munkajogi vonatkozásait tárgyalja. Elméleti kiindulópontja a munkajognak a magánjogba tartozása, közelebbről az, hogy a munkajogi jogintézmények a magánautonómia, illetve a kollektív autonómia sajátos megjelenési formái. Ebben a kontextusban helyezi el a szerző az egyes alapjogok érvényesülésének vizsgálatát és ütközésük értékelését.

A mű első része értékes adalék az alapjogok hazai dogmatikájához, hiszen az alkotmányjogi és jogbölcséleti irodalomban (is) szokatlan a kiindulópontként választott emberi méltóság értelmezésének sokrétűsége és a határozott szerzői következtetések. Megítélésünk szerint új korszakot hozhat a hazai alapjogi gondolkodásban az ún. szociális jo-

¹ A recenzió megjelent a Kőzjogi Szemle IV. évfolyamában. Ld. Kőzjogi Szemle, 2011. jún. 56-57.

gok egyetemes genezisének és jogi természetének tárgyalása, valamint a hazai alkotmánybíróági koncepció interpretálása. Az alapjogoknak a magánjogi (szerződéses) viszonyokban való érvényesülése tekintetében a monográfia talán a legjobb összegzés a hazai jogirodalomban, amely az általunk ismert legrészletesebb elemzést adja az alapjogok vertikális és horizontális (közvetett és közvetlen) hatályának problematikájában, nemcsak a hazai irodalomban is gyakran elemzett „Drittwirkung” tematikus megközelítésében, hanem a „state action” intézménytörténetének bemutatásában is. A dolgozat ebben a részében tárgyalja – az Európai Bíróság alapvető ítéleteinek részletes elemzésével – az európai munkajogban az utóbbi évtizedben kiéleződött elméleti és gyakorlati polémiát a közösségi alapszabadságok és az alkotmányos alapjogok tekintetében. Az alapjogok összehasonlításának vizsgálata körében a szerző lényegében a magyar alkotmánybíróági gyakorlatban is uralkodónak tekinthető értelmezést teszi magáévá, amely az alapjogok hierarchiáján nyugszik.

A monográfia második, az alapjogoknak a munkajogban való érvényesülésével foglalkozó része az alapjogok hatásmechanizmusának differenciálódását a munkajog strukturális kettősségére alapozza azzal az újszerű szemponttal kiegészítve, hogy az új foglalkoztatási módszerek megjelenése (a rugalmas foglalkoztatás igényének felerősödése, az ún. flexicurity uralkodóvá váló szempontrendszer, a self-employed problematika európai terjedése) az alapjogi összehasonlítások újszerű konstellációit eredményezi.

Az individuális munkajogban (a munkajogviszonyban) mutatkozó alapjogi kollíziós helyzetek tárgyalása körében igen részletes és rendkívül széleskörű összehasonlító elemzésre épülő feldolgozást találunk. A munkáltatói és a munkavállalói pozíció bemutatása körében az olvasó nagy érdeklődéssel várta volna a szerző álláspontját a munkajogi szabályozásnak a munkáltató egyes jellemzői alapján való differenciálása tárgyában (nem utolsó sorban a hazai alkotmánybíróági gyakorlat újabb fejleményei nyomán), ám a dolgozat ezt mellőzte. A munkához való tradicionális alapjog elemzése körében újszerűnek mondható a nemzetközi jogi dokumentumok áttekintő tárgyalása. Jelentős teret szentel a szerző a munkához való jog egyes dimenzióit élesen megvilágító munkajogi intézménynek, a munkáltató személyében bekövetkező (ex lege) változásnak. Az individuális munkajogban napjainkban minden bizonnyal az egyenlő elbánás (megítélés) jogi dimenziói keltik a legszélesebb érdeklődést, legalábbis a nemzetközi szakirodalmi törekvésekben. A szerző lényegében teljes körű és a hazai megoldást több vonatkozásban bíráló elemzést ad a jogterületről. A meggyőződés szabadságának tárgyalása különösen az ún. Tendenzbetrieb (a meghatározott politikai, kulturális, vallási stb. célt megvalósító vállalat) vonatkozásában figyelemre méltó a hazai jogalkotás és jogalkalmazás számára is.

Közelmúltunk jogalkotási fejleményei alapján különösen nagy várakozással tanulmányozza az olvasó a kollektív munkajog alapjogi problematikáját tárgyaló második részt. Le kell szögeznünk, hogy e várakozásokat csaknem maradéktalanul teljesíti a szerző. Nem kétséges, hogy a kollektív munkajogi intézményeknek az alkotmányos/alapjogi kontextusán jóval túlmutató első átfogó hazai elemzésével találkozunk, mind a koalíciós szabadság (a kollektív szerződés), mind pedig az ún. üzemi alkotmányjog (munkavál-

lalói részvétel) tekintetében. Az előbbi témakörben különösen a kollektív és az egyéni önrendelkezés ütközésének bemutatása, utóbbiban a hazai üzemi alkotmányos rendszer kritikája alapvető jelentőségűnek minősíthető a hazai munkajogi irodalomban. Úgy látjuk, hogy a munkaharc jogának részletes és elkülönült tárgyalása még akkor is indokolt lett volna, ha a monográfia több vonatkozásban is érinti a kérdést az egyes alapjogok elemzése során.

Kiss György mintegy három évtizedes munkásságának ismeretében a monográfia olvastán az a határozott benyomás alakul ki az olvasóban, hogy az alapjogi kollíziós témaválasztással csupán arra kívánt alkalmat teremteni, hogy eddigi munkajogi kutatásainak, illetve az azok nyomán kialakult tudományos koncepciójának „részösszegzését” adja. Az alapjogi tematika erre kiválóan alkalmas volt, hiszen lehetőséget teremtett a munkajog számos alapintézményével kapcsolatos álláspontjának kifejtésére. Ezek az álláspontok a magyar jogirodalomban szokatlanul széleskörű nemzetközi szakirodalmi tájékozódásra támaszkodnak. A szerző eddigi munkásságának szintézisét is nyújtó monográfia nemcsak a munkajogász közönség számára nyújt kiemelkedő intellektuális élményt, de minden bizonnyal megújítja a hazai alapjogi gondolkodást is.

Berke Gyula

Rendhagyó recenzió Bankó Zoltán atipikus munkaszerződésekről írt művéről

Bankó Zoltánnak „Az atipikus munkajogviszonyokról” szóló műve a Dialóg Campus-PTE ÁJK közös kiadásában 2010 kora őszen jelent meg. A szerző e munkájában öt olyan munkajogviszonyt dolgoz fel, amely eltér a hagyományos munkajogviszonytól. Ez az öt atipikus jellegű munkajogviszony a részmunkaidőben történő munkavégzés, a határozott időre kötött munkaszerződés, a munkaeerő-kölcsönzés, a távmunka és az önfoglalkoztatás. A szerző alapvetően kitűnő rendszerezésű könyvének első részében valamilyen nyínek az általános dogmatikai jegyeit, a velük kapcsolatos munkaügyi, gazdasági és szociális problémáit mélyrehatóan és helytállóan taglalja, majd pedig a második részben mindegyik szerződést külön-külön elemzi. A jogászai rendszerezést követve, ebből kifolyólag a könyvnek ez az érdemi része egy általános és egy különös részt foglal magába. A könyv harmadik része tartalmazza a leszűrhető következtetéseket, az összegezést. Itt azonban a rendszerben némi törést, következetlenséget látok, mégpedig amiatt, hogy a szerző az összegező részben tárgyalja és analizálja az önfoglalkoztatást, nem pedig a többi atipikus szerződést magában foglaló különös részben. Lehet, hogy a szerzőt ebben az az elméleti megfontolás vezette, hogy az önfoglalkoztatás bár a munkajogviszonyhoz tartalmilag nagyon hasonlít, formailag még sem az. Erre a kérdésre még majd vissza fogok térni.

Még a könyv rendszeréhez kapcsolódva annyit, hogy az első részben a szerző az atipikus munkajogviszonyok dogmatikai alapkérdéseit három fejezetben tárgyalja. Az első fejezet az atipikus szerződésekkel összefüggő gazdasági célok, azaz a hatékony és rugalmas munkavégzést a munkavállalói biztonsággal és szociális szempontokkal való összeegyeztetésének lehetőségeivel, valamint a kiegyenlítési törekvések ellenére fennálló munkavállalói védelem csökkenésével foglalkozik. A második fejezetben a szerző az atipikus munkajogviszony fogalmát elemzi, összevetve a tipikus munkajogviszony fogalmi jegyeivel, ahol kimutatja, hogy még nem alakult ki egy egységes fogalmi rendszer. Ennek a résznek a harmadik fejezete végül azzal foglalkozik, hogy mennyiben érvényesülnek a tipikus munkajogviszony munkavállalót védő minimál-standardjai és hogy a rugalmasság, valamint a hatékonyság érdekében melyeket kell leépíteni ezekből, ugyanakkor a munkavállalói biztonság érdekében milyeneket szükséges beiktatni. Ebből az aspektusból elemzi a szerző e fejezetben az EU, valamint Magyarország e jogintézményi kört érintő normaalkotását.

A könyv második része az egyes atipikus munkajogviszonyokat négy fejezetben tárgyalja a fentebb már említett sorrendben, míg az ötödik az „összegezés” címet viseli, ahol az első alcímben a szerző a később eszébe jutott gondolatait vázolja fel arról, hogy mi tipikus és mi nem. Az itt kifejtettek nagyon értékes gondolatok, de jobb lett volna, ha mindezzel az első részt egészítette volna ki. „Az önfoglalkoztatók jogállásáról” szóló második alcímet kellett volna ötödik fejezetté előléptetni, a „záró gondolatokat” és az „összefoglalást” pedig „összegezés” címen egy harmadik részben elhelyezni. E rendszerezésbeli szépséghiba azonban nem von le semmit a mű értékéből, ami nagyon is tartalmas. Még csak annyi kívánko-

zik ide, hogy a szerző az egyes atipikus munkajogviszonyokat a reájuk vonatkozó fejezetekben nagyon áttekinthető rendszert követve tárgyalja. Először mindegyiknek bemutatja a kialakulásának társadalomgazdasági körülményeit, majd a bemutatás és a fogalomalkotás szempontjából járja körül a kérdéses jogintézményt. Ezt követi annak ismertetése, hogy az adott intézményt miként alkalmazzák az EU régi tagállamai. A következő alcím szól a vonatkozó uniós normaalkotás, vagyis az adott atipikus munkajogviszonyra érvényes irányelv elemzéséről, végül pedig mindezek fényében a szerző kritikai élel és az előzőekkel összefüggően mutatja be a magyar jogalkotási és jogalkalmazási helyzetet.

Eddig tartott a rövid könyvismertetés, vagyis a recenzió. A továbbiakban áttérek a könyv megbeszélésére, a Németországban oly divatos „Buchbesprechung”-ra, amely a II. világháború előtti magyar jogirodalomban szintén ismert volt, és amit Pap Tibor pécsi polgári jogprofesszor, a Jogtudományi Közlöny hajdani szerkesztője, majd főszerkesztője ugyancsak hiányolt. Most megkísérlem ezt a műfajt feléleszteni, amihez Bankó Zoltán kitűnő műve jó lehetőséget és alkalmat szolgáltat. A mű magas színvonala ugyanis gondolatokat ébreszt az elmélyült olvasóban.

A szerző az első rész első fejezetében történeti síkon bemutatja, hogy miként vált ki a munkajog a XX. század elejére a polgári jogból, amiben jelentős szerepe volt a munkavállalói érdekvédelem, a kollektív munkajog kialakulásának és annak, hogy a kollektív munkajogi érdekvédelem hatására az individuális munkajogviszonyban fokozatosan megjelentek a munkavállalók érdekeit védő minimál-standardok. E kötelezően érvényesítendő minimál-standardok az eredetileg teljesen polgári jogi jellegüként kezelt munkaszerződés diszpozitivitását a jóléti állam, a szociális piac korszakára relatív kogenssé alakította át. Szerintem azonban ez a körülmény nem választotta el élesen a munkajogot a magánjogtól, miként ezt főleg a német jogirodalom alapján nálunk is sokan állítják. Ezen az alapon azt is lehetne mondani, hogy ugyanígy kiválik a polgári jogból a fogyasztóvédelemmel kapcsolatos kötelmi jog, ide értve valamennyi fogyasztói szerződést is. Ugyanis a fogyasztói szerződéseknél az adott szolgáltatási területtel iparszerűen foglalkozó szolgáltatónak ki van szolgáltatva a laikus ügyfél éppen úgy, mint a munkaszerződés esetében, ill. a munkajogviszonyban a munkavállaló a munkáltatónak. Ezért a fogyasztói szerződéseknél is a polgári törvénykönyvek – így a magyar is – a fogyasztó javára kötelező védelmi szabályokat állít fel, a jogi rendezés diszpozitivitását csökkentve. Nem véletlen, hogy a nemzetközi jogirodalomban, de nálunk is, egyre markánsabbá válik az a nézet, amely a munkaszerződést a fogyasztói szerződések körébe utalja. Sőt, ahogy ez Bankó fejtegetéseiből is kitűnik, az atipikus munkajogviszonyokon keresztül van egy bizonyos visszaközeledés a polgári joghoz. Erre utal a „menekülés a munkajogból” elnevezésű irányzat, amelyet a szerző az értekezés e részében szépen bemutat. A menekülés a munkajogból a polgári jogba és ezzel összefüggésben a dereguláció, vagyis a munkavállalói érdekeket védő hagyományos előírások leépítése a munkáltatók érdeke. Ez részben be is következik. Ugyanakkor a munkavállalók érdekvédelmi szervezeteiken keresztül másféle védelmi szabályok megalkotását kényszerítik ki. Vagyis a minimál-standardok átrendeződnek, de nem tűnnek el.

Bankó Zoltán monográfiájának eme általános elméleti fejezetében a minimál-standardok eme „átrendeződésével” kapcsolatban utal arra, hogy a munkavállaló az atipikusokéi foglalkoztatás esetén is munkaviszonyban marad, azonban a tipikushoz viszonyítva kedvezőtlenebb jogállással. Ez teljesen igaz. Azonban az új védő előírások, minimál-standardok jelentős mértékben tompítják e hatásokat. Mindegyik atipikus munkajogviszonyra vonatkozó irányelvi előírások kimondják, hogy az atipikus munkavállalót a tipikussal egyenlő bánásmód illeti meg a foglalkoztatás során, ami a bérezésre, az egyéb jellegű anyagi és szociális juttatásokra, a pihenőidőre és a szabadságra, valamint a munkavégzés egyéb körülményeire egyaránt vonatkozik. Ezen kívül a státuszbizonytalanságot valamennyire enyhítendő, valamennyi atipikus munkaviszonynál érvényesül irányelvi szinten az a munkáltatói kötelezettség, hogyha tipikus munkaviszonyhoz tartozó állás ürül meg, az atipikus munkavállalókat erről értesíteni köteles, kiknek pályázatát azonos feltételek megléte esetén a külső pályázókkal szemben előnyben kell részesíteni. Ezek a szabályok teljes mértékben vonatkoznak az önfoglalkoztatóra is. Jól lehet, Bankó nem egészen így látja. Ő ugyanis a kérdést a 86/613/EGK irányelv vetületében nézi, és ebből a szempontból teljesen igaz van. Éppen ezért a „Selbständige”, a „self-employed” jelleget domborítja ki. Ugyanakkor az egyes régi EU-tagállamok jogi szabályozása és gyakorlata tartalmilag munkaviszony jellegűvé alakítja a formailag tartós vállalkozásként vagy megbízásként kezeltető e jogviszonyt. Németországban a BAG kimondta, hogy az önfoglalkoztató lényegében „Scheinarbeiter” és ezért az individuális és a kollektív munkajog valamennyi munkavállalót védő szabálya érvényes rájuk is. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy az önfoglalkoztató a munkahelyi szakszervezeti és üzemi tanácsi választáson aktív és passzív választójoggal rendelkezik, a kollektív szerződés, valamint az üzemi megállapodás rája is vonatkozik és az ő érdekeit is védi.² Hollandiában a munkajogi vitákat tárgyaló kantonbírák állásfoglalása az individuális munkajog tekintetében kezeli hasonlóan a freelancert.³ Franciaországban pedig a Code du travail – miként erre Bankó is utal – bizonyos tevékenységi formákban, ill. munkakörökben alkalmazott önfoglalkoztatókra a Code du travail valamennyi szabályát alkalmazni rendeli. Más, a Code du travail-ben szintén nevesített munkaköröknél a munkaviszonyra vonatkozó olyan alapvető előírásokat kell betartani, amelyeket a Code du travail a munkaszerződéssel kapcsolatos tájékoztatásra, a munkaidőre, a pihenőidőre, a fizetett szabadságra, a minimálbérre, a felmondásra, beleértve a felmondási időt és a végkielégítést is, előír.⁴ A francia jog hatására hasonló gyakorlatot folytat Belgium és Luxemburg is. A kontinentális európai uniós régi tagállamokban ennél fogva a különbség csak annyi, hogy önfoglalkoztatás esetén a vállalkozási, megbízási jogviszonyból csak annyi érvényesül, hogy az önfoglalkoztató társadalombiztosítási járulékfizetéséhez nem járul hozzá a munkáltató. Mindezt figyelembe véve, a régi, kontinentális európai tagállamokban nem kiszolgáltatót a foglalkoztatónak az önfoglalkoztató és az önfoglalkoztatónak Bankó

² Witner, Michael, *Arbeits- und Sozialverordnung: Ausgewählte und eingeleitete Gesetze*, Bund Verlag, 1999, 809-811.

³ Somogyi Zsuzsa: Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás. A kényszervállalkozás elkerülésének a lehetősége a holland megoldás alapján. A freelancer intézménye, *Magyar Jog*, 2006/4. sz. 237-258.

⁴ A francia jogban a Droit du travail következő szakaszai alapján az 1. csoporthoz tartoznak az üzletkötők (Art. L. 751-1. etc.), az újságírók (761-1. etc.), a művészek (762-1.), a manőkenek (763-1.), a 2. csoporthoz tartoznak a házi bedolgozók (721-1. etc.), a házmesterek (771-1. etc.), a háztartási alkalmazottak (772-1.), a babysitterek (773-1. etc.), a ruhatárosok és a programeladók (781-1.), a kereskedelmi üzletvezetők (761-782).

által is helyesen felfogott köztes jogállása csak formailag lép túl a munkajog keretein, tartalmilag viszont e keretekbe belép (25-28. o.).

A szerző helytállóan utal arra, hogy az általa is felhozott, részemről viszont kidomborított új minimál-standardok nem teljes, hanem csak részvédelmet biztosítanak az ilyen formákban munkát végzők számára. Helytállóan mutatja ki, hogy a feketemunka, mint abszolút jogellenes, lényegében atipikus foglalkoztatásnál a foglalkoztatott semmilyen védelemben nem részesül a bejelentés és a nyilvántartás hiánya folytán. Innen viszont tovább lehet lépni és el lehet jutni a sötét foglalkoztatáshoz, amelynek tipikus esete, hogy a munkavállaló csak részmunkaidőre van munkavállalóként felvéve, míg a munkaidő másik részében vagy önfoglalkoztatónak álcázva, tartalmilag azonban munkaviszonyban vagy pedig feketén, bejelentés nélkül végzi a munkáját. Ha pedig már itt vagyunk, felvetődhet az atipikus munkaviszonyok körének szélesebb nézőpontja is. Atipikus munkaviszonyként lehet kezelni ugyanis a haszonbérleti szerződésnél az ún. feles-bérletet, valamint a részesművelést is, amelyet az ILO felfogása szerint a természetbeni bérezés palástolása miatt kötnek a felek, továbbá ide vehető még az alkalmi munkavállalás, a tagsági munkavégzés az egyes gazdasági társaságoknál, így a gazdasági munkaközösségek, a közkereseti, a betéti társaságok, a Kft-ék és a szövetkezetek személyes tagi közreműködéseként végzett munkát, a családtagi bedolgozást, valamint a mezőgazdasági kolóniák csoportos munkavégzését is. Jogdogmatikailag e foglalkoztatások valamennyi formája eltér a tipikus munkaviszonyban történő foglalkoztatástól és még a tagi munkavégzést is ide értve, valamennyinél a vállalkozási jelleg érvényesül. Emellett a foglalkoztató szempontjából ezeknél a foglalkoztatási módokatknál is a rugalmasság, a foglalkoztatott oldaláról pedig a keresethez jutás lehetősége jelenik meg. Ezek a munkavégzési, ill. foglalkoztatási formák is feldolgozhatók lettek volna a szerző könyvében, bár ez esetben terjedelme a kétszeresére nőtt volna. Annak ellenére, hogy az általam itt megemlített atipikus foglalkoztatási formák és a szerző által feldolgozottak között sok a strukturális, pontosabban lényegi hasonlóság, a szerző szűkítése azonban mégsem önkényes. Ő ugyanis a szerint szelektált, hogy mely formák kerültek az uniós szabályozás vonzáskörébe és melyikiek nem. Így ez a szelektálás, leszűkítés elfogadható. Még az sem okoz e téren zavart, hogy a házi bedolgozás, a „homework”, ill. a „Hausarbeit” szerkezetében teljesen egyezik a távmunkával (telework, Telearbeit), azonban a házi bedolgozást ma már teljesen vállalkozási formában végzik, ahol sem a munkajogviszony, sem az önfoglalkoztatás nem kerül a képbe.

A szerző külön alcímbe foglalkozik a rugalmasság és a biztonság fogalompár viszonyával olyan szempontból, hogy e fogalompáros egymással feloldhatatlan ellentétben áll-e vagy reális célkitűzésként összhangba hozható-e egymással? Bankó Zoltán helytállóan mutat rá ezzel kapcsolatban arra – amit a fentiekben én is megerősítettem –, hogy mind az uniós, mind a kontinentális nyugat-európai tagállami, mind pedig a magyar jogi szabályozás „egyaránt szolgálja a munkaerőpiac rugalmasságát, és a munkavállalók biztonságát” (12. o.). Hogy ez az egyensúly a jogi szabályozás terén megvalósult, jelentős szerepet játszott a szakszervezetek európai és tagállami szövetségi rendszere, ami támogatást kapott az ILO, valamint Németországban a Friedrich Ebert, valamint az Otto Brenner Stiftung részéről. E két alapítvány ugyanis a közép-kelet-európai posztkommu-

nista országokban a „flexicurity” összhangba hozatalának a lehetőségeiről konferenciákat szervezett. E szervezeteknek minden valószínűség szerint jelentős szerepük volt abban, hogy a „menekülés a munkajogból” c. Zell-am See-i konferencián és azt követően a munkajogi jogalkotás e két célkitűzés összhangba hozatala irányában alakult.⁵ Itt viszont lenne egy megjegyzésem, mégpedig az, hogy a flexicurity nemcsak azokat a munkajogi intézményeket alakította át, amelyeket a szerző a könyvében feldolgoz, hanem bizonyos területeken a munkajog egész rendszerére is kihatott és kihat jelenleg is. Ez követhető nyomon a munkaidő rugalmasítását megvalósító munkaidőkeret, uniós terminológiával élve a „referencia időszak” intézményének a munkajogba történt beépítésénél, ami lehetővé teszi, hogy a munkaidőt egy bizonyos időszakon belül átalányként lehet szemlélni és csak arra kell ügyelni, hogy a törvényes napi munkaidő a kérdéses időszak napokra, illetve hetekre történő elosztása terén ne lépje túl a napi, ill. a heti törvényes munkaidőt. Ez a rendkívüli munkavégzés után járó pótlék megállapítására és kifizetésére is kihat. Szerintem a munkaidőkeret intézményének a bevezetésével mind a munkáltató, mind a munkavállaló jól járt. A referencia időszak, azaz a munkaidőkeret alkalmazása ma már szinte általánosságban érvényesül. Így teljesen helytálló a szerzőnek az az észrevétele, hogy az „atipikus lett a tipikus” a foglalkoztatás sok területén (54. o.). Bár a szerző a referencia időszakot, vagyis a munkaidőkeretet mint a „flexicurity” egyik formáját nem nevesíti, azonban mintegy „látenszen” az atipikus formák „tág megközelítési lehetőségeként” elvi szinten érinti, amikor arról szól, hogy „a legtagabb megközelítés az atipikus foglalkoztatás címszó alatt igen sok, a tradicionális, általános megközelítéshez képest lényegesen több jelenséget foglal össze.”(55.o.)

A monográfia első részét érintve utolsóként az atipikus foglalkoztatási formák csoportosítását szemeltem ki. Az atipikus foglalkoztatási formák csoportosításának egyik variációjaként a szerző ismerteti a két csoportos megoldást, ahol az egyikbe azok a formációk tartoznak, amelyek a rugalmasítást szolgálják, míg a másikba, amelyek a hátrányos helyzetűek munkaerőpiacra kerülésének az esélyeit javítják. E csoportosításnak szerintem az az előnye, hogy az atipikus foglalkoztatási formáknak több fajtáját átfogja, hátránya viszont, hogy túl laza, és több foglalkoztatási forma mind a két csoportba besorolható. Jogdogmatikailag viszont teljesen korrekt az a megközelítés, amely azokat tartja tipikusoknak, amelyek a „tradicionálistól egyrészt csekélyebb jelentőségűek, vagy a munkaidő szokásostól eltérő mivolta miatt, másrészt pedig a sajátos jogi és gazdasági státusz, valamint a munkavégzés sajátos formája miatt eltérnek a hagyományos függő munkát jelentő munkajogviszonytól”. Az atipikus foglalkoztatási formáknak a hármastól a hármas fő csoportba történő rendezését, úgy mint a munkaerő-kölcsönzést magába foglaló három alanyúság, a tipikustól a munkaidő és/vagy a munkaviszony időtartama alapján eltérőkénti kezelés (részmunkaidős és meghatározott időtartamra, ill. munkára szóló munkajogviszony), valamint a joggal össze nem egyeztethető „bizonytalan” munkák szerinti csoportosítást azért tartom hiányosnak, mert nem fogja át a távmunkát, a házi bedolgozást, az önfoglalkoztatást, valamint a menedzserszerződést. Ezzel szemben az atipikus foglalkoztatásoknak bár hiányos, hatos csoportosítását néhány formával kiegészítve, megfelelő

⁵ Prugberger Tamás: Munkavállalói biztonság a globalizációban, *Valóság* 2008/2. sz. 43-44.

nek ítélem. Ezt figyelembe véve a következőképpen csoportosítanék: részmunkaidős foglalkoztatás, nem határozatlan időre történő foglalkoztatás, munkaidő variációkkal történő foglalkoztatás, amelynek egyik formája a német munkajogban ismert KAPOWAZ, az önfoglalkoztatás, a távmunka, ill. vállalkozássá válása miatt a jelentőségét teljesen elvesztett homeworking, a munkaerő-kölcsönzés, a nem függő, azaz kötetlen munkavégzés, az egyéni és csoportvállalkozási jellegű átalány elszámolásos jellegű munkaviszony, a gazdasági társasági tagsági munkavégzés, a családtagi munka, valamint a képzéssel kombinált tanulói és közhasznú munkavégzés.

Bankó Zoltánnak az atipikus formák csoportosításával kapcsolatos fejtegetései engem is ezzel a kérdéssel összefüggő felfogásom újragondolására készítetnek. Az „Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog,” című könyvemben a részmunkaidőre, a határozott időtartamra, valamint a meghatározott munka elvégzésére szóló munkajogviszonyt, mint a rendes munkajogviszony egyik speciális alakzatát említem meg abból kiindulva, hogy dogmatikailag nem látok különbséget ezek tipikus és atipikus variációja között.⁶ Ugyanakkor elfogadva azt a realitást, amire Bankó is felhívja a figyelmet, és ami miatt irányelvek kiadásával az EU is foglalkozik, hogy az ilyen formában dolgozókat munkaszociológiailag a rendes munkaviszonyhoz képest másként, hátrányos jelleggel kezeli mind a munkáltató, mind a rendes munkaviszonyban állók munkakollektívája. Könyvemben én az atipikus foglalkoztatási formákat a tipikustól való jogdogmatikai eltérés, valamint a bennük megtalálható vállalkozási tartalom alapján csoportosítottam. Utóbbi szempontból nézve azonban mégis hiányos, mivel az önfoglalkoztatással én sem tudtam mit kezdeni és azt mint a rendes munkaviszonyt visszaélészerűen palástoló szerződést fogtam fel, amelyet kényszervállalkozási jellege miatt tipikus munkajogviszonyként szükséges elbírálni.⁷ E téren én néztem a kérdést munkaszociológiailag. Ugyanakkor Bankó könyvének olvasása teljesen meggyőzött engem abban, hogy e dogmatikai kérdést is e jogviszony önállóvá válásához vezetve is vizsgálni kell. Lezárva a csoportosítás problémakörét, idézem a szerzőt, ki szerint „az egyes nemzeti jogok vizsgálata során szükség van a rendszerezésre” (57.o.). E követelménynek megfelelően Kiss György alapulvételével az atipikus foglalkoztatási formákat a magyar tételes jogból leszűrve három főcsoportba sorolja, úgy mint határozott időtartamú és részmunkaidős foglalkoztatás támogatás nélkül vagy korlátozott támogatással, támogatást élvező atipikus foglalkoztatások, valamint a munkajog rendszerét áttörni képes foglalkoztatási módszerek.⁸ Megítélésem szerint a csoportosításnak ez a felfogása jogelméletileg teljesen korrekt, azonban túl absztrakt, amit jogági szinten konkretizálni szükséges.

Áttérve a könyv második részére, a szerző a részmunkaidős munkajogviszonyt könyvének 84. oldalán akként határozza meg, hogy az a teljes munkaidőnél rövidebb munkavégzési kötelezettséggel járó munkajogviszony. Jogdogmatikailag tehát ő sem lát külön-

⁶ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog*, Complex Kiadó, Budapest, 2006. XX. Fejezet (Vállalkozási és megbízási jellegű munkaviszonyok) 483-516.

⁷ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, XII. fejezet (Munkaviszony létesítése-munkaszerződés) 3. pont (A munkaviszonyt palástoló kényszervállalkozási-megbízási szerződés) 290.

⁸ Kiss György, *Munkajog*, Osiris, Budapest, 2006. 16.§

séget a teljes és a részmunkaidős munkajogviszony között. Mégis a részmunkaidős jogviszonyt mind az EU, mind pedig hatására az az angol jog is, amely hozzám hasonlóan és az előbbiből kitűnve, jogdogmatikailag Bankóhoz is hasonlóan nem látott különbséget a teljes és a részmunkaidős jogviszony között, a tipikus teljes munkaidőhöz kötött munkajogviszonytól elkülönítve állítja reflektorfénybe munkaszociológiai okok miatt. A munkáltatók ugyanis általános jelleggel hátrányosabban kezelték a részmunkaidőben dolgozókat, csökkentett órabért megállapítva és az egyéb juttatásokból való teljes vagy részleges kizárással. Ezt a munkáltatók azzal indokolták, hogy így kívánták ösztönözni a munkavállalókat arra, hogy teljes munkaidőre szerződjenek. Tény, hogy a munkaidő tördelésével kapcsolatos váltás és a nyilvántartás ily módon komplikáltabb, a leállás és az egyiknek a váltásnál történő leállása, a másinak pedig a beállása munkafolyamatot megszakító és esetleg hatékonyságot rontó tényező. Ugyanakkor pozitívuma is van, mert a rövidebb idő alatt nem lanyhul a figyelem és nem jelentkeznek a fáradtság jelei és ezáltal kisebb a károkozási kockázat is. Ugyanakkor a részmunkaidős foglalkoztatásnak család egybentartó, hatékonyabb gyermeknevelési szempontból is komoly jelentősége van, közvetve pedig a születések számának emelkedését is előmozdítja, ami nemcsak Magyarország, hanem egész Európa számára fontos, a társadalom előregedése és ezáltal az európai társadalombiztosítási rendszerek összeomlásának veszélye miatt. Komoly probléma ezért mind Magyarországon, mind a többi volt posztkommunista közép-kelet-európai államban, hogy nemcsak a helyi munkáltatók, hanem azok a nyugat-európai uniós államokból ide betelepült cégek is elzárkóznak kisgyermekes anyák részmunkaidős foglalkoztatásától, amelyek hazai telephelyükön a részmunkaidős foglalkoztatástól nem zárkóznak el. A részmunkaidős foglalkoztatás ezen kívül társadalmilag a csökkent munkaképességűek, valamint a hozzátartozói ápolásra kényszerülők szempontjából is jelentős. Ezért sokkal többről van itt szó, mint a munkaerők egy meghatározott csoportját érintő indirekt diszkriminációról. Több irányú társadalmi érdek fűződik minél szélesebb elterjedéséhez. Ezért indokolt lenne, ha a magyar állam a támogatások odaitélésénél – pl. amit a Széchenyi terv keretében végez – figyelembe venné azt, hogy melyik cég alkalmaz társadalmilag előnyös részmunkaidős foglalkoztatást. Nem véletlen, hogy innen indult el – az önfoglalkoztatás kivételével – az atipikus foglalkoztatási formák irányelvi rendezése.

A határozott időre és a meghatározott munka elvégzésére irányuló munkajogviszony ahogy Bankó a monográfia első részében, de itt is utal rá, a szociális piacgazdaság fokozatos háttérbe kerülésével került ismét előtérbe. Itt azonban nem egy új keletű és általánosan érvényesülő jelenségről van szó, hanem arról, hogy a jóléti állam előtti helyzet jelenik meg ismét, vagyis az, hogy az alacsonyabb képzettségű, illetve képesítésű munkavállalóknál kötik meg a munkaszerződést határozott időre, amelyet meghosszabbítanak, míg a magasabban kvalifikált szakmunkások és mesterek, valamint az irodai szakalkalmazottak esetében továbbra is határozatlan időre szóló munkaszerződést kötnek a munkáltatók. Ez a megoldás érvényesül a hullámmó megrendelésekkel rendelkező cégek esetében is. Uniós munkapolitikai tendencia a határozott időre szóló munkajogviszony előtérbe állítása. Ennek jegyében Hollandiában pl. a rövid időre szóló próbaidős foglalkoztatás helyett, a rövid idő megkerülése végett általában egy évre kötnek munkaszerződést és ha

az adott munkaerő megfelel, határozatlan idejűvé alakítják azt át.⁹ Annak ellenére azonban, hogy a munkáltatók a határozott idejű munkaszerződés előtérbe állításának az igényével állnak elő, továbbra is fennmaradtak azok a megkötések az egyes kontinentális nyugat-európai tagállamokban, amelyekről Bankó Zoltán is szól (109. o.). Így pl. nem rendeződött vissza sem Belgiumban, sem Luxemburgban, sem Franciaországban a határozott idejű munkajogviszony korlátlan görgethetősége. Belgiumban és Luxemburgban ugyanis csak háromszor hosszabbodik meg automatikusan vagy hosszabbítható meg a munkaviszony a munkáltató által, azt követően engedéllyel lehet csak a határidős munkajogviszonyt még egyszer meghosszabbítani.¹⁰ Franciaországban pedig tovább él az a szabály, hogy azzal, akivel határozott időre kötöttek munkaszerződést, nem lehet hat hónapig újabbat kötni.¹¹ Németország foglalkoztatáspolitikai érdekből lazított a határozott időre szóló munkaszerződés szigorú kötöttségén. Bankó Zoltán ezzel kapcsolatosan megemlíti, hogy a Beschäftigungsförderungsgesetz 1985. évi módosítása lehetővé tette a határozott időre szóló meg nem hosszabbítható korlátlan szerződéskötést, ha az 18 hónapot nem halad meg (110. o.). A 2005. január 1-el hatályba lépett Hartz-reformcsomag ugyanakkor ugyancsak foglalkoztatást elősegítő okokból lehetővé tette, hogy az a munkáltató, aki 52. életévét betöltött munkanélkülit határozott időre szóló szerződéssel alkalmazásba vesz, szerződése az eredetileg megállapodott határozott idő alapján korlátlanul görgethető.¹² Ami a magyar szabályozást illeti, Bankó Zoltán szerintem nem elég meggyőzően tudja kimutatni, hogy a 30 napot meg nem haladó határozott időre szóló munkaszerződés 5 évnél hosszabb tovább görgethetőségének a tilalma a munkavállalót védi. Ez legfeljebb a munkáltatónak lenne kedvező. Ugyanakkor az ő számára sem kedvező, mert csak az egészen rövid határidős szerződés görgethető. Nem véletlen, hogy Bankó a hangsúlyt – helyesen – a bírói gyakorlat vizsgálatára helyezi. Tudatosan fókuszál a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 6. sz. állásfoglalására, amely kimondta, hogy érvénytelen az újabb határozott időre szóló megállapodás, ha az a munkavállaló jogos érdekének a csorbítására vezetne. Ez esetben a határozott időre kötött munkaszerződést határozatlan idejűnek kell tekinteni (118. o.). Eme állásfoglalás gyakorlati hasznát a munkáltatói felmondás kapcsán igényelhető végkifizetés érvényesítése jelenti.

Átérve a munkaerő-kölcsönzésre, a szerző ezt az igen sajátos atipikus foglalkoztatási formát igen kimerítően tárgyalja. Lényegét az általánosan kialakult álláspontnak megfelelően a rövid időre szóló átengedésben ragadja meg, amely átengedést az átmeneti jelleg kifejezése miatt a kölcsönzés szóval jelölik meg (121-122. o.). A szerző könyvének az első részében foglalkozik behatóbban eme atipikus foglalkoztatási jogviszonynak hármas, a munkajognak a polgári joggal kombinált jellegével. Ezzel összefüggésben tartom szükségesnek, hogy az intézmény fogalmának pontosítása végett egy kiegészítő észrevélt tegyek. Jogdogmatikailag ugyanis a munkaerő átengedése sem nem szívességi ala-

⁹ Információ Reka Urban holland ügyvédnőtől, Nijmegen.

¹⁰ Jura Europae (Droit travail-Arbeitsrecht) Editions technique iuris classeurs, Paris-C.H. Beck Verlag, München, I.20.10.(B.); II.50.10-19.20.(L.)

¹¹ Code du travail, Ari L. 122-3-11. in Jura Europae, I.30.10-18.20.

¹² Weiland/Düwel: *Das neue Arbeitsrecht. Hartz Gesetz und Agenda 2000 in der Arbeits- und sozialrechtlichen Praxis.* Nomos Verlag, 87.; Giesen, Richard: *Reformvorschläge zum Individualarbeitsrecht, Zeitschrift für Arbeitsrecht, Jahrgang 2008.* 473-474; 463-486.

pon, sem nem gazdasági együttműködés alapján ingyenesen történik. Jogdogmatikailag itt tehát munkaerő haszonkölcsönbe adásáról egyáltalán nincsen szó, hanem lényegében munkaerő bére adására kerül sor, amit a kultúrállamok modern joga szemérmesen elhallgat. A munkaerő-kölcsönző cég tehát iparszerűen munkaerő bérbeadásával foglalkozik. Az ügyfél és a kölcsönző cég között ennél fogva „lemeztelenítve” egy munkaerő-bérletről szóló polgári jogviszony áll fenn, míg a kölcsönző cég és az általa foglalkoztatott kölcsönmunkás között munkáltatói utasítás alapján fennálló permanens kiküldés, delegálás áll fenn, amely a kirendeléshez hasonlít. Ezért addig, amíg a munkaerő kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv hatályba nem lépett a munkaerő átengedéséről, ill. kiküldéséről szóló 96/71/EK irányelv vonatkozott a munkaerő-kölcsönzésre is. Addig azonban, míg az itt említett kiküldési (delegálási) irányelv vonatkozott a munkaerő-kölcsönzésre, a munkaerőt kölcsönző cégtől kölcsönbe (bére) vett munkavállalóknak is az egyenlő bánásmód alapján mindazokat a juttatásokat biztosítani kellett, ami a kiküldött (kirendelt) munkavállalóknak a fogadó munkáltatótól jár. A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv azonban lehetővé teszi, hogy az egyenlő bánásmód alapján a kölcsön munkaerőnek is járó juttatásokat a szociális partnerekkel megtárgyalva a tagállamok átmenetileg felfüggeszthessék. Tulajdonképpen az e kérdés körül folyt vita miatt húzódott a munkaerő-kölcsönzési irányelv késedelmes kiadása, amivel kapcsolatos huzavonát a szerző a könyvében részletesen leír. A munkaerő-kölcsönzés Bankó által is hangsúlyozott átmeneti jellegével összefüggésben is felmerül egy komoly probléma, nevezetesen az, hogy a cégek egyre nagyobb gyakorisággal csoportos létszámleépítést alkalmazva tömegesen kiszervezik munkavállalóikat, akiket olyan munkaerő-kölcsönző céghez küldenek, amelyiktől előre történt megbeszélés alapján bérköltség-megtakarítással visszakölcsönöznek. Ezen az alapon szinte mindenütt – így Magyarországon is – a nagy cégeknél tartósan kölcsön munkaerők dolgoznak, akik gyakran a munkakollektívának a nagyobb részét teszik ki. A magyar Mt. ez ellen egy teljesen hatástalan megoldással védekezik. Semmisnek minősíti ugyanis az olyan szerződést, amellyel valamelyik cég munkaerő-kölcsönző cég alapítására azért ad pénzt, hogy az ilyen kiszervezést megvalósíthassa. Mivel az ilyen pénzáadások teljesen titokban történnek, sokkal hatékonyabb lenne az ilyen látványos kiszervezéseket és visszaszervezéseket semmisnek kimondani az elbocsátottak visszahelyezése mellett.

A távmunkát tárgyalva Bankó kimutatja, hogy a munkavégzésnek ez a formája a házi bedolgozáshoz hasonlóan végezhető vállalkozási/megbízási alapon, de végezhető munkaviszony keretei között is. Míg a házi bedolgozást ma már csak vállalkozási vagy megbízási alapon a polgári jog szabályai alapján végzik, mert a munkaviszonyban történő házi bedolgozás jelentősen megnövelné a foglalkoztató terheit, addig a távmunkánál a vállalati adatok titkos kezelése érdekében a munkáltatók a nagyobb költségek ellenére (számítógép rendelkezésre bocsátása, társadalombiztosítási járulékfizetés nagyobb részének viselése) a munkajogviszonyt helyezik előtérbe. Ezért a távmunkának azok a változatai, amelyek nem a távmunkás lakásának egy elkülönített, és ezért a foglalkoztató cég és az érdekvédelmi szervezetek által is munkahelynek tekintett részében, hanem teleházakban vagy távirodáknak folynak, iparszerűen folytatott vállalkozásnak vagy megbízásnak, nem pedig munkaviszonynak minősülnek. A távmunkáról direkt uniós jogi

rendezés még nincs, bár egyre nagyobb terjedése miatt célszerű lenne. Ami pedig a magyar viszonyokat illeti, nálunk gyerekcipőben jár még ennek az alkalmazása, bár a szülői gyermeknevelés minőségének az emelése, valamint a születések számának növelése érdekében hasznos lenne elterjedése.

Mínthogy az önfoglalkoztatásról korábban már többször is szó esett, ezen a helyen – kiegészítve a szerző nagyon is helytálló téziseit –, csak annyit jegyeznék meg róla, hogy legkorábban ezt a foglalkoztatási formát rendezte irányelv, és nem véletlenül. Ugyanis a munkáltatók, akik eredetileg ennek a bevezetésével kezdték teljes mértékben a foglalkoztatottakra áthárítani a társadalombiztosítási járulékfizetéssel kapcsolatos terheket, rájöttek arra, hogy az önfoglalkoztatottakat totálisan kihasználhatják. Rendkívüli munkavégzésre pótlékfizetés nélkül beállíthatják őket, mentesülhetnek a munkaidő korlátozási előírások alól, hiszen a vállalkozó maga szervezi meg magának a munkát és azt, hogy mikor és mennyit dolgozik. Ezen az alapon az önfoglalkoztatókkal dolgoztató munkáltatók mentesülhettek a fizetett szabadság alól, az önfoglalkoztató megbetegedése esetén pedig mentesülhettek a nálunknál jóval hosszabb betegszabadság alatt járó átlagkereset fizetése alól. Ezen kívül végkielégítés fizetése nélkül mondhatták fel a tartós vállalkozásnak vagy megbízásnak minősülő önfoglalkoztatást. Ily módon az önfoglalkoztatói jogviszony valóban a nyugat-európai államokban kényszervállalkozássá fajult. Ez ellen lépett fel ideje korán az EKG, megtiltva az ilyen irányú munkáltatói törekvéseket. Sajnos azonban Magyarországon és a többi közép-kelet-európai államban letelepült külföldi cégek megpróbálták a kint már betiltottakat alkalmazni, amit sikerrel meg tudtak tenni azért, mert a bíróságok az ilyen önfoglalkoztatási szerződéseknek nem a tényleges tartalmát vették a minősítés alapjául, hanem azt, hogy minek nevezték el a szerződést a felek. Leginkább a holland biztosító társaságok éltek vissza e helyzettel és amikor már itt is tudatosult, hogy freelancer-nek kell tekinteni azt a személyt, akinek sem cége, sem alkalmazottja nincs és saját maga végzi el a reá bízott feladatokat, ami végett meghatározott rendszerességgel a foglalkoztató telepén kell tartózkodnia, az önfoglalkoztatóként felvett biztosítási ügynökeiket családtagjaik bevonásával betéti társaság alakítására kényszerítették. A bíróságok előbb vázolt szerződés-minősítési gyakorlata akkor változott meg, amikor az első Orbán-kormány 25.000,- Ft-ról 50.000,-Ft-ra felemelte a minimálbér összegét, amire a munkáltatók annak érdekében, hogy ne kelljen megduplázott összegben társadalombiztosítási járulékot fizetniük, a munkaidő első négy óráját minősítették csak munkaviszonynak, míg a másik négy órát önfoglalkoztatásnak, pontosabban vállalkozásnak. A bíróságok elfogadva az emiatt bírságoló munkaügyi hatóságok álláspontját kimondták, hogy itt a munkaviszonyt palástoló látszat vállalkozási szerződésről van szó. Ekkor fordult át a kocka a bírói gyakorlatban a kényszervállalkozásokat illetően, amelyekkel szembeni jogszabályi védelmet néhány évvel később az esélyegyenlőségről és az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. tv. fogalmazta meg.

Elérkezve a könyvmegbeszélés végéhez, meg kell jegyeznem, hogy élvezetet jelentett Bankó Zoltán könyvének elolvasása és az annak során felmerült gondolataim leírása. A könyv alaposan és átfogóan tárgyalja választott témáját. Öröm volt a szerzővel láthatatlanul átbeszélni ezt a mára egyre jelentősebbé váló témát, amely még sok kibányászni való

anyagot rejt a szerző számára is. Érdeemes ezért e témát továbbkutatnia és feldolgoznia a többi atipikus foglalkoztatási formát is. Ezzel kapcsolatosan jegyzem meg, hogy a nyugat-európai államok többsége atipikus formaként az egy életre szóló munkaszerződést is ismeri, amelyet az első öt év elérésekor fel lehet bontani. Nagyon sokan, kik társadalmi állásuknál fogva nem vehettek feleségül alacsonyabb származású nőt, a munkaszerződésnek ezt a formáját bujtatott élettársi szerződésként használták. Kívánom, hogy Bankó Zoltán is egy ilyen „egy életre szóló munkaszerződéssel” maradjon hű e témához legalább öt évig és dolgozza fel egy második monográfiában a többi atipikus szerződést is, hogy Horatiushoz hasonlóan mondhassa: *exegi monumentum aere perennius.*

Prugberger Tamás

Tálné Molnár Erika: A munka díjazása. Complex Kiadó, Budapest, 2011.

A Complex Kiadó gondozásában 2011 legelején látott napvilágot „A munka díjazása” című jogesetgyűjtemény, amely a Tematikus bírósági döntések sorozat negyedik köteté.¹³ Jelen válogatás kilenc fejezetben 107 jogesetet közöl, ezzel a legterjedelmesebb a sorozatban, jelezve ezzel egyrészt azt, hogy a munka díjazása a munkáltató munkajogviszonyt determináló főkötelezettsége, és másrészt azt is, hogy a kialakult jogviták számát tekintve a különböző ügytípusok között nagy számban szerepelnek a munka díjazásával kapcsolatosak. Az egyes fejezeteket – az eddigi kötetekhez hasonlóan – lényegre törő jogintézményi összefoglalók vezetik be, amelyek nem csak az alapproblémákat mutatják be, hanem sok helyen a jogszabályi háttér részletes bemutatását is elvégzik.

Az első fejezet „A munkabérről általában” címet viseli, az itt közölt jogesetek túlnyomó részt a bíróságok előtti munkabér bizonyítással kapcsolatosak: sokszor visszaköszön a döntésekben az az alaptétel, hogy a juttatás meghatározásánál nem egyedül annak elnevezése, hanem az azzal kapcsolatos összes körülmény az irányadó. Ebben a fejezetben találhatjuk meg a munkabérről való lemondással (annak tilalmával) kapcsolatos sokszor hivatkozott döntéseket is.

A második fejezet a „Személyi alaphér” címmel négy esetet közöl, ezek között azt a döntést is, amely rögzíti, hogy a túlmunka ellenértékeként általány is megállapítható, azonban ezt a személyi alaphértől elkülönítve kell megjelölni.

„Bérformák és besorolási feltételek” cím alatt a magánszféra néhány olyan munkaviszonyával kapcsolatos döntést olvashatunk, ahol szóba jönnek jogszabály vagy kollektív megállapodás alapján besorolási szabályok. Tanulságos és elgondolkodtató, hogy a kötet a „Minimálbér, garantált bér, teljesítménybér” címet viselő fejezetében három esetet közöl, ehhez képest az egyenlő munkáért egyenlő bér elvéről szóló fejezete tiz döntést tartalmaz, ami jól jelzi azt, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének alkalmazása a foglalkoztatási gyakorlatban hazánkban is sokszor, és egyre gyakrabban felmerülő probléma.

Nagyon hasznos fejezet a gyakorlat szempontjából a „Prémium, mozgóbér, jutalék, jutalom” címet viselő, mely jól jelzi többek között azt is, hogy a prémiumban való megállapodást és a prémiumkitűzést a felek, illetve a munkáltatók sokszor alkalmazzák, azonban törvényi szabályozás hiányában bizonytalanságok övezik a jogintézményt. Egységes-

¹³ A sorozat első három kötetének ismertetését lásd Berke Gyula: Tálné Molnár Erika: Munkaviszony megszüntetése (rendes és rendkívüli felmondás). *PMJK* 2009/1, 215 – 216; Bankó Zoltán: Tálné Molnár Erika: Munkaviszony megszüntetése a rendes és rendkívüli felmondás kivételével. *PMJK* 2010/1; Bankó Zoltán: Tálné Molnár Erika: Munkáltató kártérítési felelőssége. *PMJK* 2010/2, 157 – 158.

nek mondható a Legfelsőbb Bíróság gyakorlata abban a tekintetben, hogy a munkaszerződésben megállapított prémiumjogosultságot a munkáltató nem hiúsíthatja meg azzal, hogy nem tűz ki (vagy nem megfelelő időben tűz ki) prémiumfeladatot.

Bár a bérpótlékokra vonatkozó szabályok (jogosultsági feltételek, pótlékok mértéke) gyakran változnak, azért a Legfelsőbb Bíróság kötetben közölt döntései alapvető elvekre rávilágítanak a pótlékokkal kapcsolatosan is. Így például arra, hogy a túlmunka pótlékra jogosultságot önmagában a munkahelyen munkaidő után történő tartózkodás nem alapozza meg vagy arra is, hogy a túlmunkára vonatkozó szabályok megsértését jelenti a szabályok megkerülése végett kötött színlelt megbízási szerződés.

A fejezetek sorát a kötet végén az átlagkeresetre, távolléti díjra vonatkozó, valamint a munkabér védelmével, kamatszámítással kapcsolatosak zárják.

Összességében elmondható a műről, hogy részletgazdag képet nyújt a munka díjazásával kapcsolatos hazai ítélkezési gyakorlatról; világos szerkezetben, jól áttekinthetően kerültek egymás mellé a döntések, megkönnyítve a jogalkalmazás iránt érdeklődő olvasó dolgát.

Bankó Zoltán