

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA

## Néhány gondolat a rendszerváltás utáni munkajogunkról

(„amerikanizálás” kontra „európaizálás”)

### *Bevezetés*

Az utóbbi évek jogi és benne munkajogi szakirodalmának egyik kedvelt témája a csatlakozás előtt álló közép-kelet európai országokban és így hazánkban az európai csatlakozásnak a nemzeti jogra gyakorolt hatása. A „hatás” természetesen azokat a változásokat jelenti elsősorban, amelyek a kötelező jogharmonizációs feladatok elvégzésének eredményeként jelentkeznek, de elkerülhetetlen azoknak a várható változásoknak a felmérése, átgondolása is, amelyekre a csatlakozás következtében előálló gazdasági-társadalmi környezet, a hirtelen kitágult mozgási tér, és kibővült verseny eredményeként várhatók.

Dolgozatom első része – erre a közkeletű kérdésre keresve a választ – a munkajogi jogharmonizáció két olyan „környezeti sajátosságát” írja le, amely egyrészt csak a kelet európai csatlakozó országokra, másrésztől csak a munkajogra jellemző, és amelynek tudatosulása véleményem szerint a munkajogi folyamatok megismerése és a sikeres jogalkotói lépések megtétele szempontjából jelentős. A második részben a jogharmonizációs folyamatok egyik csoportját, a piacgazdaságra, mégpedig egy európai (szociális elemekre is figyelemmel levő) áttéréssel szükségessé vált rendelkezéseknek az átvételét mutatom be, szintén a kelet európai (poszt-szocialista) környezetből folyó sajátosságokra tekintettel.

### *I. A jogharmonizációs folyamatot determináló „környezet”*

#### *1. A munkajogi jogharmonizáció sajátos jellege*

A jogharmonizációval végbement és végbemenő változások a munkajogban (és a szociális jogban is) sajátosak, a többi érintett jogágtól eltérőek, két okból is. Míg az üzlethez, kereskedelemhez kapcsolódó jogágak (társasági jog, fogyasztás-

tővédelem, adó-, vám- és versenyjog) a közös piac kiépítésének fő áramában voltak az Európai Gazdasági Közösséget létrehozó 1957-es Római szerződéstől fogva, így ezen a téren a jogfejlődést és harmonizációt a szubszidiaritás elve kevésbé gátolta, a munkajog – és a szociális védelem általában (kivéve a Római Szerződés 119. cikkelyében foglalt egyenlő bérezési szabályt) – a gazdasági integráció „mellékvezeire” szorítva létezett, a nemzeti munka- és szociális jogok harmonizációja pusztán a piaci szabad mozgások „mellékhatásának” eredményeként volt remélt.<sup>1</sup>

Ennek éppen a fordítottját hozták múltjukból magukkal a csatlakozó országok. A piachoz, üzlethez kapcsolódó jogágak az államszocialista tervgazdaság jogrendjében megszüntetésre, elsorvadásra ítéltettek, gyakorlatilag nem léteztek (leszámítva a nemzetközi gazdasági kapcsolatokat). Ugyanakkor ezeket a jogrendszereket a munkajogi normák ideológiai szempontokra is alapozott<sup>2</sup> bővülése és terjeszkedése jellemezte, mind mennyiségüket, mint a nyújtott „védelmet” illetően.<sup>3</sup> A szabályok egyrészt a foglalkoztatás magas biztonságát és kiterjedt szociális juttatásokra való jogot garantáltak<sup>4</sup> másrésztől számottevő egyoldalú jogokat biztosítottak a munkáltatónak (aki nem egy szerződési partnert, hanem egyben az államot – sőt, a „dolgozó nép” egészét – jelentette a viszonyban). Ezzel azonban a konkrét munkáltató jogainak jelentős adminisztratív korlátozása párosult, amelynek egy részét a szakszervezetek kiterjedt formális jogai jelentették.

Mindezekből következőleg míg az említett „piacközeli” magánjogi (és részben közjogi) területeken az európai jogharmonizáció vitán felül „fejlődést” hozott: korábban nem létező, vagy elsorvadt intézmények szabályozását, a szabályok – és vele a bírói gyakorlat – finomodását, addig a munkajog területén a

<sup>1</sup> Lásd erről (egyebek közt) S. SIMITIS – A. LYON-CAEN: *Community Labour Law: A Critical Introduction to its History*. in: P. Davies – A. Lyon-Caen – S. Sciarra – S. Simitis (szerk.): *European Community Labour Law*, Clarendon Press, Oxford, 1996., különösen 4–6. p.

<sup>2</sup> Mint egy régi-régi jogtörténeti tankönyv tanította, a szocializmus megszüntette a burzsoázia „házijogának” számító kereskedelmi jogot, ugyanakkor fejlődésnek indulhatott a dolgozó osztályok „házijoga”, a munkajog.

<sup>3</sup> Mindjárt meg kell jegyezni, hogy ez a „védelem” jelentős részben az állam paternalista hatalmának való alávetettséget, azaz a védelemmel együtt az autonómiától való megfosztást és kiszolgáltatottságot is jelentett, ez azonban elsősorban politikai jellegű volt, a munkaviszonyban az állam (sőt, „össztársadalom”) és a munkáltató egybemosásán keresztül, indirekt módon jelentkezett.

<sup>4</sup> Mivel szociális jog – a társadalombiztosítás jogán kívül, szintén jórészt ideológiai-politikai okok miatt – nem létezett, a szociális juttatásokat a „dolgozók” (ez az akkori időkben gyakorlatilag mint a „polgár”, helyettesítő fogalma volt értendő – azaz jogai csak a dolgozónak (nyugdíjas dolgozónak) lehettek, aki a „dolgozó osztályokhoz” nem tartozott, jogaiban az Alkotmány erejénél fogva megrövidítettet. A dolgozók az állami munkahelyen kapták az üdülést, szükséghelyzetben készpénzsegélyt, lakásépítési támogatást, iskoláztatáshoz hozzájárulást, étkeztetést, de sokszor még egyéb élelmiszert, vagy alapvető fogyasztási cikkeket is stb. A gyermekintézmények kiterjedt rendszere megoszlott a munkáltatói és közigazgatási intézmények által fenntartottak között.

változás meglehetősen ellentmondásos, vegyes: egyszerre jelentett „lebontást” és „építkezést”, visszalépést és fejlődést. (Az ellentmondásos folyamatból a munkaügyi kapcsolatok ellentétes érdekeket hordozó szereplői az érdekeik szempontjából negatív lépéseket természetesen felnagyítva értékelték.)

Véleményem szerint a folyamat „összesített eredménye” pozitív, annak ellenére, hogy számos, a jogharmonizáció címszava alatt hozott rendelkezés járt a korábbi állás-biztonság és munkahelyi juttatások leépülésével.<sup>5</sup> Kedvezőnek a magyar munkavállalók helyzetére azért látom az európai csatlakozás folyamata által hozott változásokat egészében, mert iránytűt és értékeket adott a rendszerváltást követően elszabadult liberalizálás közepette a munka világát irányító, szabályozó és abban élő szereplőknek. Ha úgy tetszik, a munkajog „európanizálása” gátját állta (vagy legalább remélhetően útját állja) a rendszerváltást követő „amerikanizálás” további előrenyomulásának, azaz a piaci szabadság jelszava alatti növekvő munkavállalói kiszolgáltatottság további fokozódásának.

## *2. A szocialista munkajog rendszerváltást követő állapota – a visszahatás effektus*

Véleményem szerint a rendszerváltást követő társadalmi-gazdasági és jogi környezetet a leginkább „visszahatás effektusnak” nevezhető – fiziológiai hasonlattal élve az allergiára emlékeztető – tényező határozta meg.

A „visszahatás effektuson” azt értem, hogy az állampárti rendszer megdőlést követő (valószínűleg természetes) reakció mindannak diszkreditálását hozta, ami – bármilyen módon – a múlthoz kötődött, és szinte kritikátlan elfogadását, sőt ünneplését mindannak, ami – bármilyen vonatkozásban – a múlt ellentétének számított. Ez az allergiára emlékeztető reakció a társadalmi élet szinte minden területén feltűnt,<sup>6</sup> de szele legerősebben a gazdasági életet, és ezen belül is

---

<sup>5</sup> A jogharmonizáció jegyében a különböző kormányok által jobban „eladhatónak” ítélt liberalizálási lépések gazdasági szükségszerűségét nehéz vitatni, szakmai szempontból azonban számomra fontosnak tűnik a – feltételrontást soha nem követelő – kötelező harmonizációs lépésektől való elkülönítés. Lásd ezekről bővebben lent, a II. 1. pontban foglaltakat.

<sup>6</sup> Talán a legjellemzőbb példák – a munka világán kívülről: az évtizedeken át kötelezően tanult orosz nyelv és vele még az orosz kultúra is a szovjet elnyomással azonosult és a rendszerváltást közvetlenül követő időben szinte gyanússá vált ezek kedvelése, az orosz nyelv tanulása; a ránk erőszakolt „kommunista internacionalizmus” és a nemzeti érzések elnyomása alól felszabadulva még a nacionalizmus, sőt sovinizmus extrém megnyilvánulásai is patriotizmusnak számíthattak; akit a kommunista büntetőhatalom elpusztított, mártírnak és hősnak minősült, tekintet nélkül az esetleg valóban elkövetett bűnökre, de ide sorolható, hogy – akár józanul felfogott gazdasági érdekeinkkel ellentétesen is – ódzkodott a gazdaságpolitika a volt KGST partnerekkel, és különösen Oroszországgal való gazdasági kapcsolatoktól stb.

különösképpen a munka világát érte – érhetően, hiszen ezek voltak a megdőlt rendszer ideológiájának középpontjában.

Ha a magántulajdont, piaci szabadságot a letűnt rendszer a gátlástalanság és kizsákmányolás szinonimájaként tüntette fel, *a contrario* logikusnak tűnő következtetés, hogy amit gátlástalanságnak és kizsákmányolásnak látunk, az valójában csak vállalkozói szellem és tulajdonosi önállóság, amely szükségképpen együtt jár a piaci szabadsággal. Ezzel szemben a hatékonyság múltbeli hiánya könnyen azonosítható az államszocializmus „nagyvonalú” munkajogi normáival, amelyeknek tehát szükségképpen ellenkezőre kell változniuk, ha hatékony piacgazdaságot akarunk „építeni”.

A rendszerváltást kísérő értékzavarban a régi értékek (vagy ami annak számított) az őket hangoztató politikai erőkkel együtt lejáratódtak, az új jelenségek megítéléséhez hiányzik a biztos és magabiztos értékrend. Nincs biztos iránytű a jó és a rossz megítéléséhez, az egyetlen – távolról sem biztos – iránytűnek a múlt uralkodó politikai erőihez való viszony látszik.

Ezek az ellentmondások a „dolgozó” osztály fő jogát (hogy az egyik minősítést is tartalmazó sztereotípiára mindjárt utaljunk), a munkajogot első helyen érintették.

A múlt a kollektív gondolatot és a kollektívák dicsőítését eröltette ránk, szembeállítva azzal és nevében elnyomva az egyének érdekét – most szélsőséges individualizáció vette át a terepet,<sup>7</sup> amelyben a „kollektívra” való hivatkozás minimum anakronizmusnak számít. A paternalista védelem egyéni szabadságot (is) korlátozó túlsúlyát a „laissez faire” túlhangsúlyozott igénye váltotta fel, a „dolgozó” politikai-ideológiai töltetű és ezért lejáratott státusa helyébe a „munkavállaló” tisztább, jogi töltetű pozíciója lépett.<sup>8</sup> A munkáltatóknak a múltban kötelező volt a „politikai munkatárs”-nak számító szakszervezeti tisztségviselőkkel (meg egyéb „üzemi demokrácia” fórumokkal) unalomig egyeztetni? Hadd váltsa fel ezt most a munkáltatók szabadsága a rendelkezésükre álló munkaerő belső felhasználásában – hozhassák meg döntéseiket a munkavállalói képviselőkkel való „időrabló” egyeztetések nélkül.

<sup>7</sup> Ennek tételesjogi szimptomái egyebek között a szakszervezetek megfosztása attól, hogy egyes munkavállalók nevében felléphessenek, vagy pl. a „kollektív jogi vita” fogalmának kiiktatása, és minden vitának az egyéni polgári peres útra kényszerítése.

<sup>8</sup> Nem említve most a különböző jogi minőségű alkalmazottak (magán-, köz-) státusából fakadó terminológiai gondokat és azt a munkajog tudományát és szabályozását egyaránt átható kétsébeesett (olykor szinte mosolyt keltő) igyekezetet, hogy a teljes munkajogi és munkaügyi szótárt kicseréljék.

a) A szerződési szabadság visszaállítása

Ebben a rendszerváltás utáni légkörben a munkajoggal szembeni elsődleges – szelvényben hangoztatott – elvárás a szerződési akaratok szabadságának visszaállítása, a „státuszról a szerződéshez” való visszatérés volt.<sup>9</sup>

Kétségkívül, a szocialista munkajogviszony egészének tartalma, és benne a dolgozói pozíció sokkal inkább „státusz”, semmint a felek megállapodásának eredményeképpen létrejövő „szerződés” kérdése volt. Az emberek jogai és kötelességei – nemcsak a munkahelyen, de azon kívül is – a „szocializmus építésében való részvétel”-hez (sőt, annak terrénumához is) kötődtek.<sup>10</sup> A kelet-európai szocialista országok mindegyikében fennmaradt munkaszerződés intézménye sokkal inkább formális, adminisztratív célokat szolgált, semmint a felek kölcsönös akaratán alapuló megállapodást fejezte ki: a munkafeltételeket az állami előírások a legapróbb részletekig meghatározták, a felek alkujának vajmi kevés szerep jutott. Kertész István kifejezésével élve: „Szabadság a választásban – kötöttség a feltételekben.”<sup>11</sup>

A szerződési forma mögötti tartalom a valóságban ennek ellentéte volt: igazgatási-hierarchikus kapcsolat, jogilag garantált dolgozói pozícióval, és számottevő egyoldalú munkáltatói hatalommal. Ez a viszony sokkal inkább emlékeztetett az állam és polgára (vagy inkább: alattvalója) hierarchikus viszonyára, mint mellérendelt felek közötti magánjogi viszonyra: a munkáltató egyoldalú felhatalmazottsága akár a munkaszerződés egyoldalú módosítására, vagy a dolgozónak más céghez való áthelyezésére is kiterjedt.<sup>12</sup> A munkáltató széleskörű egyoldalú hatalmát a dolgozói képviselők (azaz a különböző szintű szakszervezeti tisztségviselők) kiterjedt jogai voltak hivatottak ellensúlyozni. Azonban míg ezek egyik oldalról csupán formális védelmet nyújtottak, az obligát aláírások megszerzése a munkáltatónak fárasztó és bürokratikus terhet jelentett.

Mindezek folytán a rendszerváltást követő első reakció a „szerződési szabadság” visszaállításának igénye volt a munkaviszonybeli felek között – nemcsak munkaadói, hanem munkavállalói oldalról is. Mivel a korábbi központi szabályozás – a gazdasági reform-hullámok lazításai ellenére – mindvégig megakadályozta a komolyabb bér-differenciálást, a „liberalizáció” és szerződési szabadság gondolata a munkavállalók szemében jó minőségű munka elismeré-

---

<sup>9</sup> Sir Henry Maine sokat idézett tételének fordítottjaként értelmezett munkajogi fejlődésben a szocialista korszak ennek a fordított fejlődésnek szélsőséges változatát hozta.

<sup>10</sup> Ebből logikusan következett a különböző „dolgozói osztályok” megkülönböztetése, az elenyésző magániparban foglalkoztatottak hátrányosabb munkajogi és társadalombiztosítási státusza, és a „nem dolgozó”-nak minősülőkkel (elsősorban ismét a magánkisiparosokkal, magánkereskedőkkel) szembeni nyílt diszkrimináció.

<sup>11</sup> KERTÉSZ I.: Munkáltatói önállóság vagy munkáltatói kötetlenség. *Magyar Jog*, 1966. 418–422.

<sup>12</sup> Az egyoldalú áthelyezés lehetősége a kelet-európai szocialista országok zömében egészen a rendszerváltásig fennállt. (Magyarországon a piaci reformok előszele 1964-ben megszüntette).

sével, jó bérek lehetőségével azonosult.<sup>13</sup> A rendszerváltást követő munkajogi liberalizációs igény a központi bérszabályok eltörlésénél jóval többet jelentett: a munkáltatói szabadságot korlátozó megszorítások teljes megszüntetését sugallta – mind az alkalmazás, mind az elbocsátás, mind pedig a munkaerő belső hasznosítása terén.

A munkajognak a polgári jogba való „visszatéréséről” folytatott vitákat<sup>14</sup> a törvényhozó politikai megfontolásoktól (is) vezérelt visszafogottabb lépései kísérték, nem utolsósorban a lassan megindult tripartit egyeztetések működésének hatására.<sup>15</sup>

Az 1992-ben hatályba lépett új Munkatörvény (az 1992. évi XXII. tv., a továbbiakban: Mt.) elsősorban a felmondás korábbi, szociális indokú korlátainak jelentős részét törölte el (ugyanakkor közalkalmazottaknál megtartva szinte valamennyit). A „re-kontraktualizálás” (a munkaviszony „piacgazdaságivá” tétele) további szimptomája volt, hogy az állás biztonsága pénzre válthatóvá vált: egyrészt a határozott idejű munkaszerződés le nem töltött része másrészt a jogellenesen megszüntetett munkaviszony helyreállítása a munkáltató által pénzben „megvásárolható”, „kiváltható” lett.<sup>16</sup> De itt említendő természetesen a végkielégítés, mint új intézmény, amely a munkáltatónál eltöltött hosszabb időt honorálja kötelezően – annak fényében, hogy az új munkáltató már ennek figyelembevételére nem lesz köteles. Természetesen a szerződési szabadság fokozódott a korábbi, döntően kogens normáknak az Mt. III. része sajátos, „féloldalasan” diszpozitív rendelkezéseivel történt felváltásával.

Annak ellenére, hogy a törvényi normák igyekeztek a szerződő felek egyenjogúságát hangsúlyozni (sőt, egy sor rendelkezéssel védeni is), a normáknak a múlt hagyományaival és a jelen gazdasági körülményeivel ötvözött alkalmazása a munkáltatót számottevő fölénybe hozta a munkavállalóval szemben. A mun-

<sup>13</sup> KORNAI JÁNOS a „Hiány” című nagyhatású munkájában mutatta ki, hogy – egyéb „hiányok” mellett, hogyan vezetett a tervgazdaság munkaerőhiányhoz, és a munkáltatóknak a munkavállalókért való versengéséhez – a bérezési kedvezmények és ún. „egyéb juttatások” eszközeivel, amely természetesen az államot mind szigorúbb és részletesebb korlátok előírására indította. Nem véletlenül vált a csekély számú magánmunkáltató általi foglalkoztatás – a rendszer megkülönböztető szabályai ellenére – áhított alkalmazási formává: a kétségtelenül keményebb követelményekkel összehasonlíthatatlanul jobb bérek jártak együtt, amelyek a járulékos szociális intézmények és juttatások hiányáért is bő kompenzációnak számítottak.

<sup>14</sup> Lásd erre elsősorban a Ptk. kodifikációja során keletkezett tanulmányokat, továbbá RADNAY JÓZSEF: *A munkajog és a polgári jog kapcsolata* – Bánrévi, G, Jobbágyi, G and Varga, C (eds): *Justum, aequum, slautare*. Budapest, Osiris, 1998. 242–248. p., PRUGBERGER T.: *A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogdogmatika tükrében. Publicationes Universitatis Miskolciensis, Sectio juridica et politica*. Miskolc, 2000. Tom. 17. 211–224. p.

<sup>15</sup> Lásd HÉTHY L.: *Az érdekegyeztetés és a táguló világ*. FES – „Közösen a jövő munkahelyeiért Alapítvány”. Bp., 2000, 105–110. p.

<sup>16</sup> Lásd Mt. 88. § (2) bek. és 100. § (2) bek. Mindkét rendelkezés időközben megváltozott, a munkáltató fizetési kötelezettsége az első esetben racionális korlátok közé került, míg a jogellenes felmondás jogkövetkezménye, a munkaviszony helyreállítási kötelezettség megválthatósága – és annak „ára” – bírói mérlegeléstől vált függővé.

káltatóknak a munkavállalók feletti hatalmát erősítette egyrészt a múltból örökölt alattvalói helyzet (és beidegződések), másrészt a rendszerváltás fent leírt hangulati környezete amely társult a “mindent szabad, ami nincs tiltva” új szellemével és a növekvő munkanélküliség okozta permanens fenyegetettség-gel. Mindezek a 19. század eleji Angliára emlékeztető viszonyokat alakítottak ki a munkahelyeken – különösen a távolabbi, elmaradottabb, a munkanélküliségtől jobban sújtott régiókban.

A munkajogi változásokat tetézte, ún. kényszervállalkozások kérdése, már a kilencvenes évek elejétől megjelent a különböző laza foglalkoztatási formák, a bérbeadás, a feketemunka formájában, és amely 2002-re „politikai kérdéssé” vált. Ez a foglalkoztatási mód a munkavállalókat a szerződési akaratszabadság és formális mellérendeltség árca mögött a maradék (legalább elvileg meglévő) munkajogi védelemtől is megfosztotta Magyarországon, és Közép- illetve Kelet-Európa-szerte. Noha „a munkajogtól menekülés” már a 20. század utolsó negyede óta folyamatosan terjed egész Nyugat-Európában, a folyamat a keleteurópai régió országaiban a piaci viszonyokra, vállalkozásra, önvédelemre nem felkészült, arra nem szocializálódott munkavégzőket talált, akik ezért nyugati sorstársaikhoz képest kiszolgáltatottabbak és védtelenebbek.

#### b) A szereplők reagálása

Az egymást követő kormányok reakciói – mind nálunk, mind a környező volt szocialista országokban – szintén a régi beidegződéseket mutatták: a visszaélésekre, a dolgozói panaszok túlszaporulására vagy hangos tiltakozásokra legtöbbször gyors jogszabályi változtatásokkal reagáltak a „valamit tenni kell” politikai kényszerének hatására. Ezek a hirtelen beavatkozások vagy a tényleges helyzeten nem sokat változtató, de a hangulatot vélekedés szerint megnyugtató „placebo” szabályokkal, vagy visszalépve, a piac működésével kevésbé összeegyeztethető, a korábbi állami paternalizmust idéző szabályok megalkotásával történtek. A végeredményt tekintve a kettő közötti különbség alig érzékelhető: egyik sem hoz érdemi változást, ugyanakkor lejárítja a jog szerepét általában, és – sokszor szakszerűtlen, „politikai megrendeléseket” teljesítő változtatásai-val – a munkajogét különösen.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Az elmondottakra példa akár az Mt. 19/A §-ának a hírhedtté vált békéscsabai húsgyáros Schlegel magatartása és az ottani dolgozók tüntetése – nyomán történt, 1995. szeptember 1-től hatályos beiktatása, ill. az Mt. 19. §-ának ekkori módosítása (amelyek természetesen sem a békéscsabai dolgozókon, sem a szakszervezeti fellépéstől elretentett többi magyar munkavállalón nem sokat segítettek), és legújában pedig az Mt.-nek 2003. július 1-én hatályba lépett 75/A §-a, amely politikai célja szerint a „kényszervállalkozások visszaszortására” irányuló választási ígéret valórváltása, de miután mind szakmai, mind a gyakorlati eredményessége minimum kérdéses, nagy valószínűséggel politikai gyümölcsét sem hozza meg. De a többi csatlakozó országokból is hozhatunk példát, mint pl. a Lett Munka Törvénykönyvének az a – meglehetősen múltat idéző – szabálya, (38. szakasz) amely szerint a szakszervezet kívánságára a munkáltató köteles

Míg a liberalizációs tendenciák a munkajogi szabályozásból éppen azt vonták ki, ami a volt szocialista rendszerben valóban pozitív volt: a munkahely biztonságát, ugyanakkor visszahagyták a formális, látszatvédelmet adó elemeket, másfelől a „nyugati munka fejében nyugati bérek” remélt megvalósítása elmaradt. Ezek a tendenciák csatlakozó országokon belül és kívül (elsősorban az uniós tagállamok szakszervezetei korében) joggal keltették azt a félelmet, hogy a keleteurópai csatlakozó országok az amerikai liberalizmus „trójai lovát” importálják az Unióba, veszélyeztetve ezzel az ottani munkahelyi jogait és szociális védelmét.<sup>18</sup>

## II. Az *acquis* hatása

### 1. Áttekintés – kiegyenlítő hatás

1991 és 1996 között a jelenlegi Európai Unió tagjelölt országok mindegyike aláírta és ratifikálta az Unióhoz való társulásról szóló megállapodásokat. Ezek eredményeként az országok társult tagi státust nyertek, és kötelezték magukat, hogy jogrendszerüket a közös európai joganyaghoz, az „*acquis communautaire*”-hez közelítik. Magyarország ezt a társulási megállapodást 1991-ben írta alá, azonban a munkajogi jogharmonizáció ennél lényegesen később, a kilencvenes évek második felében indult meg.

A fent ismertetett folyamatok és körülmények hatása következtében ekkorra az európai jogharmonizáció hatása közvetítői, kiegyenlítői szerepben tűnhetett fel a mind többet emlegetett „vadkapitalizmus” és a szocialista időkre emlékeztető beavatkozások között ingadozó, és mindkettő jegyeit foltokban magán hordozó munkajogunk számára. Döntő szerepe véleményem szerint – a konkrét, kötelezően átvett szabályok mellett – abban van, hogy az elbizonytalanodott értékrendű poszt szocialista társadalmak számára megnyugtatóan hitelesítette a szociális védelem jelenlétét és súlyát a magántulajdon és piacgazdaság viszonyai között egyrészt, mint alapvető értéket, másrészt, mint a szabad verseny fontos feltételét.

A jogharmonizációs folyamat által hozott tételes jogi változások (és részben a hozzájuk kapcsolódó bírói gyakorlat) két nagyobb csoportba sorolhatók:

---

felmondani a vezető állású közalkalmazottnak, ha az megsérti a munkajogi szabályokat, hátráltatja a kollektív szerződés megkötését vagy végrehajtását.

<sup>18</sup> Az utóbbi időkben kedvelté vált és különböző amerikai befolyásoktól való aggály kifejezésére elég sokat emlegetett trójai faló metaforát a munkaügyi kapcsolatokra vonatkoztatva GUGLIELMO MEARDI tanulmányában találjuk: *The Trojan Horse for the Americanization of Europe? Polish Industrial Relations Towards the EU*. *European Industrial Relations Journal*, 2002/1. 80. p.



1. régi intézmények – feljavított állapotban

2. új intézmények – új (többlet-)védelem

Ez a rész csak a második pontban jelölt új intézményeket veszi sorra, nem foglalkozik azokkal a rendelkezésekkel, amelyek már korábban is létező munkajogi intézmények átalakulására irányultak. Az első csoportba tartozó intézmények – azaz azok, amelyek már létező intézményeket módosítanak, igazítanak az EU szabályokhoz, a munkavállalói védelem erősödését eredményezik. Akár azáltal, hogy finomodnak a fogalmak, következetesebbé válik a szabályozás (mint pl. a fiatal munkavállalók védelme, az egyenlő bánásmód követelménye, vagy hatalmas mértékben a munkavállalói részvételi jogok terén), akár azáltal, hogy kifejezetten új kötelezettségek hárulnak a munkaadóra – a foglalkoztatás feltételeiről szóló tisztességes tájékoztatás, a részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos munkavállalói kérelmek megfontolásával kapcsolatos kötelezettségek. De mindenképpen a csatlakozáshoz – régi és új jogokhoz – fűződő remény a jogok „komolyan vétele” és hatékonyabb bírói kikényszerítése.

Ha bizonyos területeken a jogharmonizációs lépések a visszalépés, a jogok csökkenésének érzetét keltették, közelebről megvizsgálva a változásokat, mindig kiderül, hogy a jogalkotó által tervezett megszorításoknak (munkáltatói érdekből történő liberalizálásnak) a valódi alapja nem az *acquis communautaire* ránk kényszerített szigora, hanem annak „fügefalevélként” használata a változások szégyenének elfedésére – a közvéleménnyel való elfogadtatás érdekében. Ide tartoznak feltétlenül a munkaidőre vonatkozó változások,<sup>19</sup> de a szerződéstől eltérő foglalkozásnak – valami úton módon a külföldi kiküldetésben dolgozó munkafeltételeinek harmonizálásával összefüggésbe hozott – újraszabályozása, amely megdöbbenést okozott az ilyen foglalkoztatás egyoldalú lehetőségét.<sup>20</sup>

## 2. Új intézmények – újfajta védelem

A magánjogi-gazdasági jogi ágazatok mintáját követve, új intézményeket azokon a területeken hozott elsősorban a csatlakozó államok jogába a harmonizáció, amelyek a piacgazdaságnak a munkáltatóra, a munkáltatói szervezetre gyakorolt hatásával függnek össze, azaz, amelyeknek szükségessége az állami tu-

<sup>19</sup> Az „árukapcsolás” egyik közismert, és legkiválóbb példája volt az Mt. 2001-es „jogharmonizációs célú” módosítása, amely – mind a miniszteri indokolásban, mind a törvénymódosítást kísérő dokumentumokban és publikus vitákban – a jogharmonizációs kötelezettséggel magyarázta azokat a munkavállalói érdekekkel élesen ellentétes – és ezért hevesen vitatott – változásokat (elsősorban a munkaidőre vonatkozó szabályozásban), amelyeknek keresztülvitelét a hivatkozott munkaidős irányelv (93/104 [1993] OJ L307/18.) nem megkövetelte, hanem mint minimálkövetelményt – megengedte, de amely irányelv 15. cikkelyében, (az ún. „regresszióellenes szabályban”) arra is felhívta a figyelmet, hogy az irányelvben foglalt feltételek nem érintik a tagállamoknak azt a jogát, hogy ennél kedvezőbbeket állapítsanak meg, vagy ismerjenek el.

<sup>20</sup> Lásd az Mt.-nek a 2001. július 1-től hatályos 75/C., 83/A és átfogalmazott 105–106. §§.

lajdonon alapuló tervgazdaságban jószerivel fel sem merült. Vállalat-átruházás, csoportos létszámleépítés és a munkáltató felszámolása – ezek azok a helyzetek, amelyeket a közösségi munkajog kiemelt figyelemmel szabályoz<sup>21</sup> (összefoglaló néven a „vállalat-átalakítás” – restrukturálás – néven illetve őket) – és amelyek a szocialista munkajogban meg sem jelentek: sem szükség, sem lehetőség nem volt rájuk.

Ha áttekintjük azt a folyamatot, amelyen keresztül mind a magyar, mind a többi – régióbeli – jelölt ország jogába beépültek ezek a szabályok, háromfokozatú folyamat, és vele egy az érintett országokban többé-kevésbé azonos vagy hasonló „posztoszocialista paradigma”, és az egymást követő állapotok hármas fokozata rajzolódik ki.

1. *stádium*, a múlt: semmi előzmény, hiszen a rendszer gazdasági lényegéből fakad a védelem, de vannak intézmények, amelyek formailag hasonlóak, ám más funkciót töltenek be.
2. *stádium*, az 1989-et közvetlenül követő idő: a „visszahatás” és az elszabaduló szabadság időszaka, erre pedig inadekvát válaszok a szociális partnerek és a kormányok részéről.
3. *stádium*, az EU harmonizáció beindulása után: kezdetben vonakodó, majd fokozatosan finomuló átvétel, az egyszerű szövegfordítástól a szerves átvételig tartó folyamat.

#### a) A vállalat-átruházás (munkáltatói jogutódlás)

##### 1. stádium: a múlt

Az állami tervgazdálkodás évtizedei alatt – a gazdasági okokon túl – a vállalatok vagy vállalatrészek jogi átruházására már csak azért sem kerülhetett sor, mert – annak európai jogi meghatározása különböző (jogi vagy természetes) személyek közötti jogi tranzakció következtében előálló munkáltatóváltozást jelent, azaz egy ilyen gazdasági tranzakció elkülönült jogalanyokat tételez fel, az állami vállalt azonban eszközeinek pedig nem volt jogi értelemben tulajdonosa, az állami tulajdon körén belül ilyen tranzakció nem volt lehetséges. A gazdasági szervezetek közötti alkalmasint eszközátcsoportosítás a felügyeleti szervek (minisztériumok vagy egyéb központi gazdaságirányítási szervek) irányítási és felügyeleti jogkörébe tartoztak, és sokkal inkább politikai-közigazgatási, mint piaci típusú tranzakciók voltak. Ilyen esetekben az érintett

---

<sup>21</sup> Ezek: az üzlet, vagy üzletrész átruházása esetén a dolgozók szerzett jogainak védelméről szóló 2001/23. sz. Irányelv, (amely az eredeti 77/187-es és az ezt módosító 98/50. sz. Irányelv egységes szerkezetbe foglalt szövege, azokhoz képest újat nem tartalmaz), a munkavállalók csoportos létszámcsökkentés esetén történő védelméről szóló 92/56-os Tanácsi Irányelv, és a munkavállalók kiemelt követeléseinek felszámolás esetén történő védelméről szóló 80/987-es Irányelv.

munkavállalók helyzete az azonos cégen belül mozgatott alkalmazottéhoz volt hasonló.

Az intézmény „előtörténetéhez” tartozik az is, hogy az állami tulajdon ideológiai alapjai a munkaviszonyban (akárhol a „szocialista” gazdaságon belül) teljesített munkájának széleskörű elismerését diktálták. A munkaviszony alapján járó juttatások (a bér, éves szabadság, felmondási idő, egyes jutalmak) a szocialista gazdaságban eltöltött munkaviszonyhoz kapcsolódtak, és az akkumulált időtartam a dolgozó az új munkahelyén is többletjogokat keletkeztetett, kivéve, ha valamilyen helytelenített módon vált meg munkahelyétől (fegyelmileg küldték el, jogellenesen „kiléptet”). Ha pedig a dolgozó a munkáltató kezdeményezésére mozgott két munkáltató között, azaz a fent jelzett átcsoportosítás keretében „áthelyezték”, akkor a munkaviszonya valóban olyan teljes érintetlenségben folytatódott, mint az EU szabályok alapján „transzferált” munkavállalóké, minden, a korábbi munkaviszonyához fűződő juttatás tekintetében.

Tehát volt egy, a hivatkozott EU irányelvhez hasonló intézmény, azonban annak funkciója eltérő volt. Míg az EU norma a *tőke szabad allokációjával* járó mozgásokhoz kapcsolódva védi a munkavállaló jogait, a hazai (és más volt szocialista) munkajog munkáltatók közötti áthelyezésére vonatkozó szabályok a *munkaerő szabad allokációját* voltak hivatott szolgálni. Ennek megfelelően a formai hasonlósága ellenére a korábbi áthelyezést a munkáltatói jogutódlás előzményének nem tekinthetjük.

## 2. stádium: a visszahatás és liberalizáció

Az 1992-es Mt. nem ismerte el a korábbi munkaadó(k)nál eltöltött időt. Ez a magángazdaságban nem szokatlan, azonban a munkavállalók érdekeit váratlanul és súlyosan hátrányosan érintette, hiszen hirtelen megfosztotta őket előző, felhalmozott éveik eredményétől új munkahelyen való kezdéskor. A törvényhozó, nemcsak attól indítatva, hogy mindent, ami a múlt jellegzetessége, az ellenkezőjére fordítson, de a kilencvenes évek elejének privatizációs hulláma által gerjesztett „beruházó-párti” szellemben is, a vállalatátvételekhez semmi következményt nem fűzött, azaz egyszerű munkáltatóváltásnak tekintette. A törvényhozó így lehetővé tette, hogy az állami tulajdon potenciális vásárlói „tehermentesen” kaphassák meg a céggel vagy vállalatrészekkel hozzájuk került munkaerőt, azaz új szerződéssel, újonnan diktált feltételekkel – igen gyakran próbaidőre alkalmazva a bizonytalan helyzetből, a privatizálást kísérő létszámleépítésektől megrettent, és a munkahely megtartása érdekében minden feltételt aláíró alkalmazottakat.

A nyilvánvaló joghézag által előidézett kiáltó sérelmek indították a Legfelsőbb Bíróságot a jól ismert 154-es Munkaügyi Kollégiumi állásfoglalás megalkotására – már 1992-ben, azaz az Mt. megalkotásának évében. Ez az állásfoglalás deklarálta, hogy a munkáltató helyzetében történt „jogutódlás” esetén a

„megörökölt” munkavállalók munkaviszonya az új munkáltatóval nem újonnan keletkezik, hanem az előző munkaviszony – az eredeti tartalommal – kötelezően folytatódik.<sup>22</sup> Noha a nyújtott védelem az EU Irányelvhez képest szűkebb volt, mert figyelmen kívül hagyta azokat, akik elvesztették állásukat a vállalat-átruházási tranzakció következtében, de legalább nem voltak arra kényszerítve, hogy korábban szerzett jogait feladják.<sup>23</sup>

Az állásfoglalás nyilvánvalóan és köztudottan törvényellenes (és ezáltal a bíróság alkotmányos szerepével is ellentétes) volt, hiszen az Mt. ilyen, vagy ilyenként értelmezhető szabályt nem tartalmazott. A Legfelsőbb Bíróság (etikai szempontból nem vitásan pozitív, rokonszenves) reakciója a joghézagra – figyelmen kívül hagyni az írott jogot, amikor az nyilvánvalóan inadekvát – de ugyanígy az Alkotmánybíróság vonakodása is, hogy az alkotmánysértő helyzetet megállapítsa, és a törvényhozót a megfelelő norma meghozatalára felhívja<sup>24</sup> - egyaránt jellemzőek az államszocializmus bukását közvetlenül követő időszakra. Az, hogy 1992-től egészen 1997-ig nem látta a kormány szükségesnek, hogy törvénymódosítási javaslattal összhangba hozza az Mt.-t és a bírói gyakorlatot (miközben az Mt.-t átlag évente 4-szer módosították). A kilencvenes évek privatizációs és „befektetőkre vadászó” légkörében, a zavaros privatizációs szerződések tucatjai mellett a felemás helyzet éveken át tartó fenntartása is jobbnak tűnhetett, mint a potenciális befektetőkkel szemben keménynek tűnő szabály megalkotása.

Ugyanakkor a törvényszöveg és az állásfoglalás közti eltérés senkinek nem volt jó, jogbizonytalanságot teremtett a munkaviszony mindkét alanya számára. Míg a munkáltatókat egyfelől – a jogmagyarázat visszaható hatálya folytán – az üzletkötésük (munkavállalók átvétele) során nem kalkulált (előre nem látható) kockázattal, illetve költséggel szembesítette, ugyanakkor a jogi lehetőségeket ilyen mélységig nem ismerő munkavállalók tömege számára hatékony védelmet nem tudott biztosítani.

<sup>22</sup> „...[A] munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás a munkaviszonyt nem érinti... a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll” (MK. 154. sz. állásfoglalás).

<sup>23</sup> Az irányelv részletes ismertetését ill. a magyar jog kritikáját lásd KISS GY.: A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek és üzemelemek tulajdonosváltása esetén történő megővéséről szóló 77/187 (EGK) számú Irányelv tükrében. *Jogtudományi Közöny*, 1995. (10) 437–450. p., PRUGBERGER T.: A munkáltatói jogutódlásról szóló európai uniós normák tartalma és átültetésének mikéntje a magyar jogrendszerben. *Publicationes Universitatis Miskolciensis, Sectio juridica et politica*, Miskolc, 2002. Tom. 20/2. 583–611. p.

<sup>24</sup> Lásd 500/B/1994. AB határozat (1995. február 20.).

### 3. stádium: vonakodó európaizálás

Az MK. 154-es Irányelvnek jogi normává válására csak 1997-ben, a munkajogi harmonizáció első lépései keretében került sor. A 77/187 közösségi Irányelv átvétele címén<sup>25</sup> az Mt.-be ekkor vonakodva beiktatott vázlatos, pár szavas rendelkezés nem nagyon haladta meg a 154-es Irányelv által nyújtott védelmet.

Az Irányelv módosítása és a csatlakozás immár kijelölt közeli időpontja sürgössé tette a szöveg felülvizsgálatát és korrekcióját. A 2003. július 1-én hatálybalépett 2003. évi XX. tv. végezte el a legszükségesebb javításokat, és töltötte ki az első harmonizációs nekifutás által hagyott hézagokat.<sup>26</sup>

Az Irányelvnek megfelelés nyilvánvaló szándéka ellenére ez a megfelelés még mindig hiányos. A jogutódlás fogalmának egyes elemei továbbra is hiányoznak, nem veszi át az Mt. a „konstruktív felmondás” (véleményem szerint jogutódlástól függetlenül is hiányzó) fogalmát és a jogutódlásnak csődeljárás során alkalmazandó szabályait<sup>27</sup> etc.).

A megmaradt hézagok nem súlyosak, de jelzik, hogy a lassú, óvatos, hosszan elhúzódó felzárkózás, amely ugyan felgyorsult a csatlakozás előtti két évben, nem tudott teljesen befejeződni, és a harmonizációs folyamat valószínűleg folytatódni fog a csatlakozás 2004. május elsejei megtörténte után is (ekkor már alkalmasint az Európai Bíróság döntései által is kikényszerítve). Ez a folyamat jellemzőnek tűnik a régió más országaira, és más – hasonló – munkajogi jogintézmények harmonizációjára is.<sup>28</sup>

#### b) Csoportos létszámleépítés

Hasonló „rajzolatú” a csoportos létszámleépítés szabályozásának átvétele is.

A kollektív létszámleépítésekről szóló 98/59. sz. Tanácsi Irányelv<sup>29</sup> a munkáltató elbocsátásra irányuló jogának megszorítását jelentette annak érdekében,

---

<sup>25</sup> Lásd az Mt. 85/A §-át beiktató 97. évi LI. tv. javaslatához (9. §) benyújtott miiniszteri indokolást.

<sup>26</sup> Elsősorban a munkáltatói jogutódlás fogalmának meghatározásával, igyekezve adaptálni az Irányelvben és annak esetjogában kialakított fogalmát és kiterjeszteni a védelmet a köz- és magánmunkáltatók közti utódlásokra is, beleértve a köz- vagy magánalkalmazottból köztisztviselővé válás eseteit is (új 85/A. §), és kötelezővé téve a továbbalkalmazást, függetlenül a felek szándékától. Újak a munkavállalói információs és konzultációs jogok (56/A, 56/B és 85/B §§) és a pusztán a jogutódlásra alapított felmondás tilalma [89. § (4) bek.].

<sup>27</sup> Directive 2001/23, Articles 4 (2) and Art. 5, Ld. a 2001/23 Irányelv 4 cikk (2) bekezdése, és 5. cikkelye.

<sup>28</sup> MICHAEL SEWERYNSKI a Prospects for the Development of Labor Law and Social Security Law in Central and Eastern Europe in the Twenty First Century, c. tanulmányában (*Comparative Labor Law Journal* [18. évf.] 1995, 182. p.) jelzi, hogy a harmonizációs folyamat fel fog gyorsulni, miután a jelöltek tagságot nyernek. 200. p.

<sup>29</sup> [1998] OJ L225/16. Ennek előzménye volt a 75/129/EEC Irányelv a tagállamok jogának csoportos leépítésre vonatkozó jogának közelítéséről. [1975] OJ L048/29.

hogy az érintett alkalmazottak megfelelő felkészülését, és a folyamatban részvételét biztosítsa.

A csoportos létszámleépítésekre vonatkozó felmondási megszorítások nem voltak találhatóak a szocialista munkajogban, hiszen erre egyszerűen nem volt szükség. Nemcsak azért, mert a központosított tervgazdálkodás garantálta a teljes foglalkoztatást, hanem azért is, mert a munkáltatóknak érdekük volt megtartani a munkavállalókat az átmeneti munka-hiány idején is, védekezés-képp a munkaerőhiány ellen arra az esetre, ha majd ismét megnő a munkaerő-igény. De ezen felül a munkáltató megszüntetési jogát egyébként is meglehetősen korlátozták részben a jogi normák, részben pedig a különböző szakszervezeti jogok – amelyek ha nem is jelentettek mindig tartalmi védelmet, a munkáltató számára visszatartó erővel bíró (egyik) adminisztratív akadályként jelentkeztek (nem szólva itt az ilyen esetekben megkerülhetetlen politikai beleszólásról). Ha pedig nagyritkán egy munkáltató mégis csoportosnak tekinthető elbocsátásra kényszerült, az aktuálisan ható politikai és jogi erők rendszerint arra kényszerítették, hogy ezt akkor tegye, ha már meg is találta a következő munkahelyet munkásainak. Azaz munkavállalók csoportosan nem kerültek az utcára, sőt, a csoportos leépítés is – a munkáltatói jogutódláshoz hasonlóan – a „tervszerű munkaerő-átcsoportosítás” fogalmába olvadva – többnyire az áthelyezés intézményében találta meg jogi formáját.

A helyzet alapvetően megváltozott a privatizálás következtében. Minthogy a szocialista gazdaság veszteséges voltának (jó esetben csak egyik) okaként ekkoriban szokás volt a munkavállalók korábbi túlzott jogi védelmét és a munkanélküliség „fegyelmező” hatásának hiányát megjelölni (szerintem alapvetően tévesen) – az elbocsátásokat nemcsak a törvényi szabályozás könnyítette meg, hanem a közhangulat is támogatta. A fölöslegessé vált munkaerő védelme a veszteséges szocialista gazdálkodás támogatásának és a magánmunkáltató tulajdonosi szabadságának – a potenciális befektetőket elriasztó – korlátjaként tűnt fel.

Ezért, amikor a rohamosan növekvő munkanélküliség feltételei között elkerülhetetlenül foglalkozni kellett a csoportos létszámleépítéssel, a törvényhozó ezt, mint munkaerőpiaci intézkedést, és nem, mint a munkáltató elbocsátási jogának korlátját szabályozta.

A foglalkoztatásról szóló törvény a munkáltatóknak az illetékes munkaügyi központtal és a munkavállalók képviselőivel szembeni információs kötelezettségére helyezte a hangsúlyt a munkaerőpiac és az érintettek megfelelő felkészülése érdekében.<sup>30</sup> Noha előírt egy konzultációs kötelezettséget is a dolgozói képviselőkkel, ez azonban nem a leépítés érdemére (esetleges mérséklésére stb.), hanem a lebonnyolítás technikai részleteire vonatkozott.

<sup>30</sup> A foglalkoztatásról és a munkanélküliek támogatásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) 22–23. §§.

Az európai szabályok átvételére csak 1997-ben, a fent már említett harmonizációs átalakításokkal együtt került sor. Az új szabályok bevezetését követő reakciók – elsősorban az érintett szereplők részéről ismét poszt-szocialista hagyományokat és beidegződéseket jeleznek, amelyben pozitív, de nem ellentmondásuktól mentes elem ismét a bíróságok szerepe. Itt is alapvetően három mozzanat ismerhető fel:

1. Nyílt törvénszegő magatartás. Kezdetben a munkáltatók egyszerűen ignorálták az új rendelkezéseket, Ez a gyakorlat nem volt új, a bürokratikus állami irányítás idején, szinte erénynek számított a hatékonyságot gátló szabályok figyelmen kívül hagyása. A Legfelsőbb Bíróság sorozatos döntései – érvénytelenítve a felmondást a csoportos létszámleépítésről szóló értesítés és felmondás között kötelezően betartandó harminc napos határidő be nem tartása miatt – kellett ahhoz, hogy a munkáltatók kezdjék tudomásul venni a törvény kötelező rendelkezését.<sup>31</sup> Mindehhez még hozzá kell tenni azt, hogy a bírói kikényszerítés csak az egyéni felmondás határidejének betartására korlátozódott, a munkavállalói közösség információs és konzultációs jogának rendszeres megsértése következmények nélkül maradt.

## 2. „Spontán önvédelmi reagálások”

– Munkavállalói „önvédelem”: Minthogy a sérülékeny munkaerő-piaci helyzetben levő munkavállalói kategóriák (beteg, terhes, indokoltan hosszabb ideig távollevő alkalmazottak) védelme még minidig jelentős maradt, a csoportos létszámcsökkentésről történt értesítést az érintett munkavállalók arra tudták használni, hogy „időben” valamelyik védő rendelkezés alá helyezték magukat (leggyakrabban táppénzbe „menekültek” a felmondás és az azt követő bizonytalan sors elől).

– Munkáltatói „önvédelem”: A munkáltatók hasonló, a jogszerűség határára mozgó stratégiákat alkalmaztak, hogy – a dolgozói kijátszások elkerülésére – elkerüljék a csoportos leépítésre vonatkozó szabályok alkalmazását – elsősorban a közkeletűen “szalámi-technikának” aposztrofált létszám-darabolást.

3. Jogalkotói beavatkozás: Ismét a „valamit tenni kell” nyomása alatt a munkáltató a „kijátszások megakadályozására” csökkenti a munkavállalók védelmét, a korábbiakhoz képest is számottevően (és a visszaélések által nem indokolt mértékben és esetekre kiterjesztve) tovább csökkenti az állásbiztonságot.<sup>32</sup>

Az 1997-es szabályok – a harmonizációs kötelesség hatására – immár kifejezetten a munkáltatói kötelezettségekre irányulva szabályozták a csoportos létszámleépítést (és nem munkaerő-piaci „feladatként”) – elsősorban azzal a céllal,

<sup>31</sup> Lásd BH 1995. 130, BH 1996. 66, BH 1996. 285, BH 1996. 401. sz. ügyek.

<sup>32</sup> Lásd az Mt. felmondási tilalmakat szabályozó 90. §-ának [különösen pedig (5) bekezdésének] 2001. július 1-től hatályos módosítását.

hogy lelassítsák, és az érintettek számára lehetőleg “kipárnázzák” a leépítési folyamatot. Mindazonáltal az új szabályokra is igaz, hogy csak ott jelentettek valamilyen szintű valóságos védelmet, ahol hatékonyan működő munkavállalói képviselő – szakszervezet – állt szemben a munkaadóval. (és az ilyen munkahelyek száma nem volt nagy) vagy ahol maga a munkáltató valamiért fontosságot tulajdonított a jogszabályok betartásának (többnyire multinacionális nagyvállalatok – megfelelő emberi erőforrás szakemberekkel, vagy részben még mindig állami vagy önkormányzati tulajdonban levő cégek – mindenesetre olyanok, amelyek a nagyon közérdeklődés miatt nem engedhették meg maguknak a munkavállalókkal való esetleges konfrontációt).

Az Mt. 2001. július 1-től hatályba lépett módosításának egyik célja volt, hogy az Mt. normáit a 75/129-es Irányelvet módosító, és időközben hatályba lépett 98/59-es Irányelvhez igazítsa.<sup>33</sup> A kollektív leépítés fogalmának pontosítása és a munkavállalókkal történő konzultáció tartalmának előírása mellett az eljárási szabályok is finomodtak - mindez a hatékonyabb alkalmazás szándékával. A jogalkotó megkísérelt a munkáltatók számára ösztönzőt is teremteni – így a konzultációs bizottságok működési költségeinek, illetve képzési költségek megtérítésével.

#### c) Felszámolás – az alkalmazottak kiemelt igényeinek védelme

A munkáltatói átszervezésekkel foglalkozó irányelv-triász harmadik tagja a felszámolások esetén az alkalmazottak kiemelt bérigényeinek védelméről szóló 80/987. sz. Irányelv.<sup>34</sup>

A hazai adaptáció nagyjából a fentiekben már megismert mintát követte: ilyen szabály a múltban nem volt, a poszt-1989-es évek kaotikus viszonyai kiáltóvá tették a hiányt, végül harmadik lépésben, a harmonizációs törekvések a jogi megoldás kialakításához vezettek.

Az államszocializmus idején a felszámolás kérdése fel sem merült: az állami munkáltatót nem lehetett felszámolni. Következésképp a szocializmusnak csődjoga sem volt. Állami vállalatok “elszámolására” ugyan időről időre sor került ez azonban – az adott szervezet veszteséges vagy nyereséges voltától független – gazdaságpolitikai döntésen alapult, és ennek megfelelően igazgatási eszközökkel történt, és ami fontosabb, az eszközöknek és munkaerőnek valamely más szervezethez történt csatolásával, azaz a munkavállalók felé a jogutód – ha más nem, a megfelelő minisztérium – kijelölésével. Ezen az 1986-ban megjelent csődtörvény<sup>35</sup> sem változtatott, így külön, a munkavállalói bérigényeket védő törvényre nem volt szükség.

<sup>33</sup> Lásd a 29 sz. jegyzetben.

<sup>34</sup> [1980] OJ L283/23.

<sup>35</sup> Az 1986. évi 11. sz. tvr. – a gazdasági reformok harmadik, már a rendszerváltásba futó hullámának egyik terméke.



A rendszerváltás körüli évek privatizációs és gazdasági szerkezetváltását a cégek alapításának és megszűnésének nagy sűrűsége, az alkalmazottaknak a csődbejutott munkáltatóval szembeni helyzetét a korábban elmondottak jellemezték. Míg egyik oldalról az elszabadult piaci „szabadság” viszonyai között az állami beavatkozás maradványai lettek volna hívatottak a munkavállalói igényeket megvédeni,<sup>36</sup> másik oldalról az újfajta szabadság, a társasági forma leple és olykor anarchikus viszonyok (nyilvántartások, megfelelő szerződések, és persze megfelelő morál hiánya) cégek egyik napról a másikra történő megjelenését és eltűnését tették lehetővé, amelyben a munkavállalóknak eszközeik sem voltak igényeik érvényesítésére.

Az 1994-ben alapított „Bérgarancia Alap”<sup>37</sup> célja az volt, hogy a felszámolási eljárás alá került munkáltatók alkalmazottainak folyamatos bérét biztosítsa. Az eltérő cél ellenére a törvény 2001-es módosítása – sajátos harmonizációs lépés gyanánt (?) – deklarálta, hogy a törvényben foglalt védelem „összeegyeztethető” az európai joggal<sup>38</sup> – és ezzel úgy is tűnhetne, hogy további lépésre nincs szükség. Tiszta helyzetet azonban ez a törvény nyilvánvalóan nem teremtett,<sup>39</sup> az *acquis* átvétele – a megfelelő pénzügyi alapok hiányáról nem is szólva – valójában nem történt meg.

Megjegyzendő, hogy a harmonizációs kötelezettségeknek az utolsó szakaszban, rohammunkában történő teljesítése szinte valamennyi országban ennek az irányelvnek az átvételét maximum a formai átvétel erejéig abszolválta, az adaptáció helyett pusztán fordításra hagyatkozva, ami nem csekély aggályokat kelthet a normák jövőbeni alkalmazását illetően. A mi formálisan is csekély jogi megfelelésünknel nyilvánvalóan nem jobb a Szlovákia által választott módszer, amely szinte alig módosítva az irányelv szövegén, azt egyszerűen beiktatta a Munka Törvénykönyvébe.<sup>40</sup> Némileg eltérő a lett példa, amely – szintén a harmonizációs nyomás alatt külön törvényt fogadott el,<sup>41</sup> amely szintén szorosan követi a harmonizálandó 80/987-es Irányelvet.

Ezt magyarázhatja természetesen a rendelkezésre álló rövid idő, de számomra inkább a – régi rendszerbeli – „Patyomkin törvények”-kel való hasonlóság

<sup>36</sup> Ilyen, a munkavállalók érdekében történő beavatkozás maradványai a Csődtörvényben a munkavállalók hitelezői elsőbbségi joga, és az átmeneti garanciavállalás a privatizált állami vállalatok tartozásaiért.

<sup>37</sup> Lásd az 1994. évi LXVI. tv-t a Bérgarancia Alapról.

<sup>38</sup> Lásd a tv. 15 § (2) bekezdését.

<sup>39</sup> A törvényben meglévő ezt a bizonytalanságot tükrözi véleményem szerint – noha éles kritikát nem fogalmaz meg PRUGBERGER T. – CSAK CS. – TÓTH H. által az intézmény alkalmazásáról írt, „A bérgarancia-alap működése Magyarországon és az Európai Unióban” c. tanulmány is. *Európai Tükör*, 4/2002:79–91. és 5/2002:77–91.

<sup>40</sup> A 2001 júliusában elfogadott Szlovák Munka Törvénykönyve, 21–25. cikkely.

<sup>41</sup> Lásd a 2000-ben meghozott lett törvényt, amelynek címe: „A csődbejutott, vagy csődeljárás alá került vállalatok munkavállalóinak munkaviszonnyal kapcsolatos igényei kielégítésére szolgáló garancia alap létesítéséről”.

aggasztó. Vagyis az a törvényhozói-kormányzati magatartás, amely a kapott „feladatokat” – jöjjön az külső vagy belső hatalmi vagy más politikai tényezők-től – szorgosan „kipipálja” olyan szabályok megalkotásával, amelyet a feladat kirovójának ugyan be lehet mutatni, mint elvégzett feladatot, de amelyről már a megalkotás pillanatában tudni lehet, hogy a célba vett társadalmi viszonyoknak adekvát rendezésére alkalmatlan.

Összefoglalva: a magyar munkajogi harmonizációs tapasztalat áttekintése egy olyan mintát tükröz, amely nem lényegesen tér el a többi Közép- és Kelet-Európai jelölt ország tapasztalatától. A tervgazdaságban létezett, az európai intézményekhez felszínen hasonló, de funkciójában eltérő, eltérő gazdasági rendszerre létesített szabályokat a rendszerváltást közvetlenül követő időben a munkáltatók szinte korlátlan hatalma váltotta fel. Ezt viszont az – egyébként „kivonulást” hirdető – államnak a politikai következetesség és jogi szakszerűség szempontjából egyaránt megkérdőjelezhető, sokszor ötletszerű „sürgősségi” beavatkozásai követték. A harmonizálási kötelezettségek teljesítéseként az EU szabályok átvétele ebben a hullámban, különösen kezdetben, lassan és vonakodva haladt, majd a 2003-as év második felére – legalábbis hazánkban – többé-kevésbé lezártnak tekinthető, azonban bevégezettnek nem. A folyamat eddigi szakaszai és jelenlegi eredményei azt jelzik, hogy az európai közös joganyaghoz, és közös értékekhez való pontosabb igazodás a csatlakozást követően intenzív bírói tevékenységet fog igényelni mind nemzeti, mind pedig európai szinten.

CSILLA LEHOCZKY KOLONNAY

THOUGHTS ON HUNGARIAN LABOUR LAW AFTER THE  
DEMOCRATIC TRANSITION

(“Americanization” versus “Europeanization”)

(Summary)

The impact of EU integration on the legal orders of CEE countries is receiving growing attention in various legal disciplines. The first part of this paper outlines two characteristics of labour law harmonization in Central-Europe: the existence of an elaborate, although ineffective system of labour laws during socialism and, as a counter-effect to that, the chaotic liberalization after 1989. It then summarizes how this process has influenced the regulation of transfer of undertakings, group dismissals and employer insolvencies.