

FELBÁB MELINDA

Alapjogok védelme csoportos létszámcsökkentés alkalmazásakor

Bevezető gondolatok

Az új Munka Törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályai és a 2012. március 1-jével hatályon kívül helyezett Kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény megalkotása – kiemelt tekintettel a felmentés kötelező indoklásának mellőzésére – új helyzetet teremtett munkajogi gondolkodásunkban. A munkajog, azon belül a munkaviszonyok megszüntetésének szabályrendszere gyökeres átalakuláson ment keresztül.¹

Tanulmányomban arra keresem a választ, hogy e változások közepette mennyire biztosítottak a felek jogai. Az általános ismeretek felvázolása után elsőként a versenyszféra munkajogát, aztán pedig a közsférában bekövetkező fontosabb változásokat vizsgálom meg.

Alapjogok

Az alapító szerződésekben a tagállamok kezdetben nem rendelkeztek az alapjogok védelméről. 1977-ben a Parlament, a Tanács és a Bizottság közös nyilatkozatot tett az alapvető jogokról valamint védelmük szükségességéről. El kell mondanunk, hogy eleinte az Európai Bíróság elutasította az alapjogi tárgyú kérelmeket, azzal az indokkal, hogy mondván nincs hatásköre a tagállami alkotmányjogokban foglalt elvek megsértésére alapozott panaszok vizsgálatára.

Időben haladva majd az 1980-as évek elejétől kezdődően a közösségi jogban íratlanul benne rejlő alapvető jogok elméletének megfogalmazásával a Bíróság közvetetten foglalkozni kezdett. Az Európai Unióról szóló szerződés kifejezetten szól a tárgyköréről.² Kimondja, hogy az Unió tiszteletben tartja az alapvető jogokat, mint a közösségi jog általános alapelveit.

Hazánkat tekintve Magyarország Alaptörvénye a 2000-ben Nizzában elfogadott, majd néhány módosításon átesett, mára pedig a Lisszaboni Szerződés részét képező Európai Unió Alapjogi Chartájára épít.

¹ HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog II.* Patrocinium Kiadó, Budapest, 2013. 51-55.

² EUSZ F2. Cikk 6. cikk (2) bekezdés.

Az Európai Unió Alapjogi Chartáját egy Konvent dolgozta ki, melynek részvevői a nemzeti kormányok, az Európai Bizottság egy-egy tagja és az Európai Parlament tagjai voltak. Hét fejezetben, 54 cikkelyen keresztül határozták meg az Európai Unió alapvető értékeit.³

Az Alapjogi Charta tartalma:

- emberi méltósághoz való jog
- szabadságjogok
- egyenlőségi jogok
- szolidaritási jogok
- polgárjogok
- igazságszolgáltatással kapcsolatos jogok
- általános rendelkezések

Az Alaptörvényünk rögzíti az állam alapjogvédelemmel összefüggő kettős kötelezettséget: az állam az alapjogokat tiszteletben tartja és védi. Az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogainak tiszteletben tartása az emberi jogok államtól és alkotmányoktól független létezésére utal.

A védelem – igazodva az erre vonatkozó dogmatikához – az állam általános alapjogvédelmi kötelezettségét rögzíti alaptörvényi szinten. Ez alapján mondhatjuk azt, hogy az alapjogoknak két oldala van. Van egy alanyi jogi oldala, amely a szubjektív jogot, a joggal való élést biztosítja és van egy objektív intézményvédelmi oldala, amely az alapjog védelme érdekében szükséges állami kötelezettségekben ölt testet.

Az alapjogok tehát az állami cselekvés határait jelölik ki, éppen ezért az alapjogoknak a jogrendszer egészében érvényesülnie kell.

Az Alaptörvény előkészítésének folyamatában felmerült, hogy az új törvény ne tartalmazzon alapjogi fejezetet, hanem egy utaló szabállyal az Alapjogi Charta váljon az Alaptörvény alapjogi fejezetévé.

E megoldással szemben, azaz aggály fogalmazódott meg, hogy ez kizárja a hazai alapjogi alkotmányértelmezést, mivel az európai szerződések autentikus értelmezésére a luxemburgi bíróság hivatott.⁴

Végül azt kell mondanunk, hogy az elfogadott Alaptörvény bár „charta ihlettségű”, de a chartából való átvétel nem olyan jellegű, amely az autentikus hazai alkotmányértelmezés rovására menne.

Alaptörvényünkhöz néhány további megjegyzés: az Alaptörvényünk szabadságjogi fejezete – a Charta mintájára – az emberi méltóság sérthetetlenségének rögzítésével indul.

Megjelenik az Alaptörvényben – a Chartához hasonló megfogalmazásban – a magán- és családi élet, az otthon és a kapcsolattartás tiszteletben tartása, amely eddig normatív követelményként nem szerepelt az Alkotmányban.

Korábban a magán- és családi élet védelmével kapcsolatos jogok érvényesülését az alkotmánybírói gyakorlat biztosította, az emberi méltóságból levezetve.⁵

Nem szerepelt továbbá a korábbi alkotmányban tételesen a tisztességes eljáráshoz való jog, és az ügyek ésszerű határidőn belül történő befejezésének kötelezettsége sem.

E hiányosságokat az alkotmánybírói gyakorlat töltötte ki, és e tételeket az Alaptörvény cikkei már szövegszerűen szintén a Charta megfogalmazása szerint tartalmazza.⁶

³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> (2014. 07. 08.)

⁴ Magyarország Alaptörvénye (2011. 04. 25.)

⁵ 56/1994. (XL.10.) AB határozat.

Az Alaptörvény tartalmaz továbbá több olyan követelményt, amelyet az Alapjogi Charta a szolidaritás cím alatt szabályoz.

Itt kapcsolnám össze az alapjogok védelmét a kutatási területtel a csoportos létszámcsökkenéssel. A Chartának a munkavállalók védelmével kapcsolatos egyes rendelkezései megjelennek az Alaptörvényben is. Így pl: a kollektív alku joga, a munkaadók és a munkavállalók együttműködési kötelezettségét, tartalmazza továbbá az egészséget, biztonságot és az emberi méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogot.⁷

Néhány megjegyzés az Alapjogi Charta cikkeihez: 27. cikk – a munkavállalók joga a vállalkozásnál a tájékoztatáshoz és konzultációhoz: ezt a cikket a felülvizsgált Európai Szociális Charta és a munkavállalók jogairól szóló közösségi charta pontjai tartalmazza. E cikket az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban lefektetett feltételek mellett kell alkalmazni.

Számos uniós vívmány vonatkozik erre a területre, mint például a 2002/14/EK az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános kerete, a 98/59/EK a csoportos létszámcsökkenésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről, a 2001/23/EK a vállalkozások átruházása, valamint nem utolsósorban a 94/45/EK az Európai üzemi tanácsokról szóló irányelvek.

28. cikk a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog: ez a cikk szintén az Európai Szociális Charta 6. cikkén és a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartán alapul. A kollektív fellépéshez való jogot az Emberi Jogok Európai Bírósága által lefektetett szakszervezeti jogok egyik elemeként ismerte el.

A kollektív fellépés gyakorlásának módjaira és korlátaira, a sztrájkot is beleértve a nemzeti jogszabályok és gyakorlatok az irányadók, beleértve a kollektív fellépés egyszerre több tagállamban való végrehajtásának kérdését is.

A fentiekből következtetésképpen megállapítható tehát, hogy alapvető követelmény csoportos létszámcsökkenéskor a tájékoztatáshoz, a konzultációhoz való jogunknak a biztosítása.

Alaptörvényünk XVII. cikke kimondja, hogy a munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra figyelemmel – együttműködnek egymással, továbbá törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek jogok van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek.

Szintén a Charta által is ihletett rendelkezés a fiatalok és szülők munkahelyi védelme. Bár e tekintetben álláspontom szerint lehetne bővebb is a szabályozás, mivel a gyermeknevelés és a munkavégzés összeegyeztethetőséget biztosító védelmet konkrétan is meg lehetett volna fogalmazni.⁸

E körben jegyezném meg, hogy az Alaptörvény nem teljesen fedi le a szolidaritási jogcsoportot, mert nincs benne például többek között a Charta 30. cikkében szereplő indokolatlan elbocsátás elleni védelem sem.

Ezzel kapcsolatban emelnék ki néhány esetet. Az egyik egy 2012-es a Fővárosi Munkaügyi Bíróság által vizsgált ügy. Az országgyűlési biztos által egy panaszbeadvány miatt indított vizsgálat során kiderült, hogy a Fővárosi Katasztrófavédelmi Igazgatóságtól csoportos

⁶ Magyarország Alaptörvénye XXIV. és XXVIII. cikk.

⁷ EMBER Alex: Az együttműködési kötelezettség alapelve a munkajogban. *Humánpolitikai Szemle* 2 (2012) 28-31.

⁸ Alapjogi Charta 33. cikk (2) bekezdés.

létszámcsökkentés keretében bocsátottak el határozatlan idejű közalkalmazottként dolgozó takarítókat, majd helyükre alacsonyabb bérért közmunkásokat vettek fel.

Tehát lényegében ugyanarra a takarítói munkakörre közfoglalkoztatási program keretében közmunkásokat vettek fel, közben pedig csoportos létszámcsökkentés indokára hivatkozva elbocsátásokra került sor indokolatlanul, valamint jogsértő módon.

Az alapvető jogok biztosa kifejtette, hogy a közfoglalkoztatás céljával alapvetően ellentétes, ha az álláshelyek kiváltására kívánják használni.

Szabó Máté megállapítása szerint a fővárosi katasztrófavédelemnél történt elbocsátás sérti a jogbiztonság, valamint a tisztességes eljáráshoz való jog követelményét és összeegyeztethetetlen az állam munkához való joggal, kapcsolatos feladataival és alapjogi kötelezettségeivel is.

A másik példa, pedig amit kiemelnék az Európai Bíróságnak az alábbi egyesített ügyekben hozott végzéséről.⁹ A kormánytisztviselők és a köztisztviselők jogállásáról szóló törvények korábbi rendelkezései alapján a kormánytisztviselői, illetve a közszolgálati jogviszonyt a munkáltató felmentéssel, indoklás nélkül megszüntethette.¹⁰

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikke kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van a védelemhez az indokolatlan elbocsátással szemben. Az indokolási kötelezettség hiánya a kormánytisztviselők, illetve a törvény hatálya alá tartozó szervek által foglalkoztatott munkavállalók esetében ellentétes az uniós alapjoggal.

A Charta idézett 30. cikke a Chartához fűzött magyarázatok szerint az Európai Szociális Charta 24. cikkéből merít. Ugyanis az Európai Szociális Charta szerződő felei egyebek mellett vállalták, hogy elismerik a dolgozók jogát ahhoz, hogy munkaviszonyukat ne lehessen megszüntetni tényleges ok nélkül.¹¹

A Szociális Jogok Európai Bizottsága az Európai Szociális Charta 24. cikke alapján kimondja, hogy az indokolás nélküli munkáltatói felmondás lehetősége ellentétes az Európai Szociális Chartának ezzel a rendelkezésével.

Éppen azért az EU Alapjogi Charta 30. cikke ugyanígy értelmezendő. Ezért az Alapjogi Chartával ellentétes minden olyan szabály alkalmazása, melyek mindenfajta indokolás nélkül teszik lehetővé a jogviszony megszüntetését.

Hiszen az indokolási kötelezettség nem csak a munkavállaló munkajogi védelmét szolgálja, hanem önmagában is fontos alapjogi értékkel bír, és végső soron kapcsolódik az emberi méltóság jogához.

E törvények rendelkezéseit az Alkotmánybíróság ugyan alkotmányellenesnek találta és azokat megsemmisítette, e döntések azonban a jelen ügyek elbírálását még nem érintették.¹²

Az említett törvényi rendelkezések alapján több közigazgatási szerv is indoklás nélkül bocsátott el kormánytisztviselőket, illetve köztisztviselőket. Az érintettek szerint azonban elbocsátásuk az indokolás hiánya miatt jogellenes volt.

A jelen ügyeket tárgyaló Debreceni Munkaügyi Bíróság arra a kérdésre vár választ az Európai Bíróságtól, hogy a magyar szabályozás ellentétben áll-e az Európai Unió Alapjogi Chartájának az indokolatlan elbocsátással szembeni védelmet előíró rendelkezéseivel.

Az Európai Bíróság mindenekelőtt arra emlékeztetett, hogy a Charta rendelkezéseinek a tagállamok csak annyiban címzettjei, amennyiben az Unió jogát hajtják végre. A jelen

⁹ C-488/12., C-489/12., C-490/12., C-491/12. és C-526/12.

¹⁰ Az erre vonatkozó jogszabályi háttér lásd: Közsféra munkajoga címszó alatt.

¹¹ Without valid reasons.

¹² Lásd későbbiekben - *ex nunc* hatály.

ügyekben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatok alapján azonban semmilyen olyan elem nem található, amely alapján megállapítható lenne, hogy az alapjogviták a Chartán kívüli uniós jogszabályok értelmezését vagy alkalmazását is érintenék.

E határozatok ugyanis egyáltalán nem bizonyítják, hogy az alapeljárások az uniós jogot végrehajtó nemzeti szabályozásra vonatkoznak.

Márpedig amennyiben valamely jogi helyzet nem tartozik az uniós jog alkalmazási körébe, a Bíróság annak elbírálására nem rendelkezik hatáskörrel. A Charta esetleg hivatkozott rendelkezései pedig önmagukban nem alapozzák meg e hatáskört.

Következésképpen a Bíróság végzésében megállapította, hogy nem rendelkezik hatáskörrel az alábbi ügyek elbírálásában. Ezzel kapcsolatban emelném ki következő részfejezetet, a magyar munkajog harmonizálását az EU szabályrendszeréhez.

A magyar munkajog harmonizálása az EU szabályrendszeréhez

Hazánkban a rendszerváltást követően egyre nagyobb hangsúlyt kapott a Munka törvénykönyvének kodifikációs tevékenysége. Az 1967. évi II. sz. Munka törvénykönyvét 1992. július 1-jével az 1992. évi XXII. törvény a Munka törvénykönyvéről szóló törvény váltotta fel.

A törvény megalkotói azonban még nem az Európai Unió jogharmonizáció célja vezette, ettől függetlenül számos európai megoldás került a törvényjavaslatba. Meg kell állapítanunk, hogy a magyar Munka Törvénykönyv már elfogadásakor sok tekintetben megfelelt az akkori közösségi gyakorlatnak.¹³

Egyes vélemények szerint ez abból adódhatott, hogy a magyar jogrendszer és a magyar jogi gondolkodás a pártállami időszakban is megőrizte európaiságának alapvető értékeit.

Az idők folyamán a Munka Törvénykönyvének szabályai igen sok változáson ment keresztül, hiszen a törvény hatályba lépése óta legalább 15-ször módosították.

Az ezredfordulóig történő módosításokkal általánosságban elmondható, hogy nem vették figyelembe az Európai Unió irányelveket, bár kétségtlenül meghatározta az uniós jogharmonizáció kötelezettsége.

A magyar munkajogi jogharmonizáció tekintetében az ezredforduló után figyelhető meg nagyobb változás. Ugyanis a 2000-es évek után jelent meg két jogharmonizációs célú módosítás:

A 2001. évi XVI. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról, valamint a 2003. évi XX. törvénye.

A két jogszabály által érintett néhány EU-s irányelv:

- A munkáltatónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről szóló, a Tanács 91/533/EGK irányelve
- A tagállamok csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről szóló, a Tanács 98/59/EK irányelve
- A fiatalok munkahelyi védelméről szóló, a Tanács 94/33/EK irányelve
- A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, a Tanács 2001/23/EK irányelve

¹³ KECSKÉS László: *EU-JOG és jogharmonizáció*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2003, 407.

– Az UNICE, az ETUC és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keret megállapodásról szóló, a Tanács 1999/70/EK irányelve stb.

A tagállamok csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről szóló, a Tanács 98/59/EK irányelve

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokat már az 1997. évi LI. törvény beiktatta az Mt. szabályai közé. Meg kell állapítanunk, hogy a törvény e módosításával többé-kevésbé megfelelt a közösségi jognak. Ennek ellenére szükség volt a magyar szabályok pontosítására és az eljárási szabályok részletezésére.¹⁴

A harmonizációs célú törvénymódosítás során újrafogalmazták az Mt. néhány rendelkezését, valamint beiktatásra kerültek a részletes eljárást meghatározó szabályok is.¹⁵

A módosításnak egy nagyon fontos újítását kell megemlítenünk, hiszen már nem csak a rendes felmondással megszüntetett jogviszonyok estek a csoportos létszámcsökkentés hatálya alá, hanem a közös megegyezéses munkaviszony megszüntetése is, valamint az az eset is, ha a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt a határozott idő lejáta előtt a hátralévő időszakra járó bér kifizetésével megszünteti.

Jogviszony megszüntetése – Versenyszféra

Régi Mt. – munkáltatói felmondás

A régi Mt. értelmében a határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntethette. Főszabály szerint a munkáltató a felmondást köteles megindokolni. Az indoklásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. A felmondás indoka kizárólag csak a munkavállaló képességével, a munkaviszonnyal, kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.¹⁶

Felmerülő vita esetén a felmondás valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.¹⁷ A munkaügyi jogvita során ugyanakkor nemcsak a felmondás indoklásában kifejezetten közölt, hanem olyan további tények és körülmények bizonyításának is helye lehet, amelyek – az indoklás keretein belül maradván – azt kiegészítik, alátámasztják. A bizonyítás azonban nem lépheti túl a felmondásban közölt indoklás kereteit, mert az ellenkező álláspont lehetővé tenné, hogy a munkáltató a felmondásának jogosságát olyan új felmondási okra alapozza, amelyet az írásbeli felmondásban a törvényben meghatározott módon nem közölt.¹⁸

Nincs helye a felmondás hatálytalánításának, ha a munkáltató a felmondásban megjelölte és jogvita esetén bizonyítja azokat a konkrét tényeket, amelyekre a felmondást alapozza.¹⁹

A felmondásnak a munkavállaló súlyos mulasztásai miatti alkalmatlanságát megállapító indoka esetén a munkaügyi bíróság köteles – részletes bizonyítási eljárás lefolytatásával – a tényállást teljeskörűen tisztázni és ehhez képest a felmondás jogszerűségét illetően dönteni.²⁰ A felmondás érvénytelenségét megállapító ítélet megalapozatlan, ha a munkaügyi bíró-

¹⁴ 1997. évi LI. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény módosításáról.

¹⁵ 1992. évi XXII. törvény 94/A§ és 94/B-G §-ok.

¹⁶ A felmondás indoklásának minőségi követelményeit az MK 95. tartalmazza.

¹⁷ 1992. évi XXII. törvény Munka Törvénykönyve 87. § (1) bekezdés.

¹⁸ FARKAS-MOLNÁR Tibor – EMBER Alex: Az új munka törvénykönyv felmondásra vonatkozó szabályai. *Humánpolitikai Szemle* 6 (2012) 42-46.

¹⁹ BH1993. 329

²⁰ BH1992. 730

ság a felek ellentétes tényállításainak valóságát nem vizsgálta és erre nézve bizonyítást nem folytatott le.²¹

Valamint továbbra is jogellenes az a munkaviszony megszüntetés, ha megállapítható, hogy a munkáltató a felmondás jogát nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta pl: ha a munkavállaló jogos érdekének csorbítására, érdekvényesítési lehetőségének korlátozására irányult vagy erre vezetett.

Csoportos létszámcsökkentés

A magyar munkajogi szabályozás 1991 óta tartalmaz különös rendelkezéseket arra az esetre, ha a munkáltató a működésével összefüggő okok következtében rövid időn belül viszonylag nagyobb számú munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését rendeli el. Korábban az Flt. tartalmazta. Mára azonban az Flt.-ben csak kiegészítő szabályok találhatók a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozóan, pl: a csoportos létszámcsökkentés hátrányos jogkövetkezményeinek enyhítését célzó támogatás, bejelentési, adatszolgáltatási kötelezettséggel kapcsolatos tudnivalókat.²²

A csoportos létszámcsökkentés speciális szabályozása elsődlegesen azon a felismerésen alapul, hogy a munkavállalók rövid időn belüli tömeges elbocsátása kedvezőtlen hatással van egy adott térség munkaerő-piaci helyzetére és a nemzetgazdasági egészére is.

A speciális szabály elsősorban azt szolgálja, hogy a munkaügyi központok kellő időben és hatékony módon fel tudjanak készülni az álláskeresőknél megnövekedett számára, így csökkentve a munkavállalókat érő hátrányokat és a tömeges elbocsátások társadalmi költségét.²³

Csoportos létszámcsökkentés fogalma:

Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző fél évre számított átlagos statisztikai létszám szerint: húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló; száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók 10 százaléka; háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.²⁴

A fogalom vizsgálatakor meg kell említenünk, hogy a csoportos létszámcsökkentés nem önálló megszüntetési jogcím, hanem eljárási szabályrendszer, amely a munkáltató által, a munkáltató működésében rejlő okból, meghatározott létszám feletti elbocsátásokat jelenti, melyhez a jogszabály tájékoztatási és tárgyalási kötelezettséget köt.²⁵

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok alkalmazását több tényező befolyásolja.

Függ a munkáltató átlagos statisztikai létszámától, a megszüntetéssel érintett munkavállalók arányától, a munkaviszony megszüntetésének jogcímétől, valamint a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatok hatályosulásának időpontjától.

²¹ BH1993. 266

²² 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

²³ TÓTH Ferenc: *Létszámleépítés, felszámolás, munkabélyeg megszüntetése-tendenciák*. Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest, 1991. Kézirat.

²⁴ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyve 71. § (1) bekezdés.

²⁵ GYULAVÁRI Tamás: *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2012. 226-230.

Az új Mt. továbbra is az alkalmazásban állók statisztikai állományi létszámát veszi alapul, nem pedig az alkalmazásban állók munkajogi állományi létszámát. Az alkalmazásban állók munkajogi állományába azok a személyek tartoznak, akik a munkáltatónál munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésétől a jogviszony megszűnésének napjáig jogviszonyban állnak.

Ezzel szemben az alkalmazásban állók statisztikai állományi létszámába sorolandók a munkáltatónál munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló munkavállalók, akiknek munkaszerződése vagy munkavégzésre irányuló megállapodása alapján legalább 60 munkaóraban, munkadíj ellenében munkavégzésre kötelezettek.

Az alkalmazásban állók statisztikai állományi létszámának megállapításánál figyelmen kívül kell hagyni pl. a szülési szabadságon lévőket, a fizetés nélküli szabadságon lévőket, a felmondási idő alatt a munkavégzés alól felmentett munkavállalókat.²⁶

A kettő között fennálló legfontosabb különbség az, hogy a munkajogi állományi létszámába bele tartozik a munkáltatónál – aktív és passzív – jogviszonyban álló összes dolgozó pl: helyettes, szülési szabadságon lévő, fizetés nélküli szabadságon lévő, míg a statisztikai állományi létszámába csak az aktív jogviszonyban álló munkavállalók tartoznak.²⁷

További feltételek a 30 napos időszakon belüli jogviszony megszüntetés a munkáltató működésével összefüggő okból. Ahogy a korábbiakban említettem a csoportos létszámcsökkentés során alkalmazandó speciális eljárási szabályoknak az a célja, hogy a felszabaduló munkaerő ne egyszerre jelenjen meg a munkaerőpiacon, a munkaügyi hatóságok megfelelően tudjanak felkészülni a továbbfoglalkoztatás lehetőségeinek megteremtésére, illetve a munka nélkül maradó munkavállalók ellátására.

Közszféra munkajoga

A közszférán belül elsőként a Kjt. hatálya alá tartozó közalkalmazottakra vonatkozó szabályozást tekintem át. A közalkalmazotti jogviszonyban állók jogviszonyának megszüntetésére vonatkozó szabályok szigorúbbak, mint a Munka Törvénykönyvében. A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha:

- a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztattak;
- b) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, es emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség;
- c) a közalkalmazott munkakori feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően;
- d) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül; illetve
- e) az előrehozott öregségi nyugdíj jogosultság életkori, valamint szolgálati idővel, kapcsolatos feltételeivel legkésőbb a felmentési idő utolsó napján rendelkező közalkalmazott azt írásban kérelmezi.²⁸

A köztisztviselők esetén, szinten taxatív felsorolta a törvény a felmentési okokat. A társadalom közmegebecsülését élvező, demokratikus közigazgatás feltétele, hogy a közügye-

²⁶ 3/2010. (IV.2.) KSH közlemény a főbb munkaügyi fogalmakról és azok definícióiról.

²⁷ KISS György: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez*. CompLex Kiadó, Budapest, 2012. 285-292.

²⁸ 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) 30. §.

ket pártpolitika semleges, törvényesen működő, korszerű szakmai ismeretekkel rendelkező, pártatlan köztisztviselők intézzék.”²⁹

A munkáltató a felmentést mind a közalkalmazotti, mind a köztisztviselői jogviszonyban köteles, illetve köteles volt megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kellett tűnnie és a munkáltatónak kellett bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű. Ahogy korábban említettem az MK. 95. rendelkezései a felmondás indokolásának minőségi követelményei itt is alkalmazandók.

A 2010. évi országgyűlési választások után a kormány azonnal hozzákezdett többek között a közigazgatás és a közszolgálat rendszerének átalakításához.

Első lépésként megalkották a 2010. évi LVIII. törvényt a kormánytisztviselők jogállásáról. E törvény legvitatottabb pontja a kormánytisztviselői jogviszony felmentéssel való megszüntetéséhez kapcsolódik.

A törvény preambuluma szerint „a hatékony és költségtakarékos, demokratikus, pártsemleges és hazaszerető, a Magyar Köztársaság érdekeit és a közjót a legmegfelelőbbben szolgáló központi közigazgatás kialakítása érdekében az Alkotmány 40. § (3) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján” alkotta meg e törvényt az Országgyűlés.³⁰

A törvény speciális szabályozás volt a köztisztviselői törvényhez képest. A kormánytisztviselői törvény szakított az 1992-es törvényekkel kialakított felmondási megoldásokkal, és teljesen új fel fogásban, a munkáltatóra és a kormánytisztviselőre azonos szabályokat alapított meg a felmentés, illetve a lemondás indokolásával kapcsolatban.

A kormánytisztviselői jogviszonyt a kormánytisztviselő lemondással, a munkáltató felmentéssel indokolás nélkül megszüntethette. Ezáltal, tovább csökkentve a kormánytisztviselőkre vonatkozó munkajogi védelmet, a lemondási időt és a felmentési időt egyaránt két hónapban állapította meg, szakítva az 1992-es felmondási/felmentési rendszerek bevált előírásaival, miszerint a felmondási/felmentési idő a munkaviszonyban töltött évekkel lépcsőzetesen, a közszférában maximálisan 8 hónapra növekedhet.

Ezzel nem csupán egy adminisztratív, a hatékony munkaerő-gazdálkodást segítő intézkedést tett a Kormány, hanem bírálói szerint tulajdonképpen a 18 éve fennálló status quot felrúgva, széles munkavállalói rétegek munkához, biztonságos megélhetéshez való jogát sértette meg.

A rendelkezést a szakszervezetek, a munkavállalói érdekképviseletek és a parlamenti ellenzék is hevesen támadta, alkotmányosságát az Alkotmánybíróság is vizsgálta.

A törvény kihirdetése sem történt egyszerűen, Sólyom László köztársasági elnök ugyanis visszaküldte megfontolásra az Országgyűlésnek a kormánytisztviselők jogállásáról szóló törvényt. Az államfő nem értett egyet azzal, hogy a munkáltatók a kormánytisztviselőket indokolás nélkül menthetnék fel a jövőben.

A köztársasági elnök álláspontja szerint az indokolás nélküli elbocsátás lehetősége ellentétes az Európai Unió jogával, mivel ahogy azt az előzőekben kifejtettem az EU Alapjogi Chartája kifejezetten biztosítja minden munkavállaló jogát az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemre.

Ezért az európai jogi tilalommal ellentétes minden olyan szabályozás, amely indokolás nélkül teszi lehetővé az elbocsátást. Sólyom László hangsúlyozta, hogy a kormánytisztviselőkről szóló törvény az indokolás nélküli elbocsátás lehetőségével veszélyezteti a közigazga-

²⁹ A köztisztviselők jogállásáról szóló törvényt 2012. március 1-jével az Országgyűlés hatályon kívül helyezte.

³⁰ Az 1992 évi XXIII. tv. (Ktv.) preambuluma.

tás semleges és szakmai szempontokat szem előtt tartó működését, hiszen akár a felettese utasítását szakmai megfontolások alapján vitató kormánytisztviselő is bármikor tarthat jogviszonyának megszüntetésétől.

A köztársasági elnök emellett utalt arra az ellentmondásra is, hogy amíg a minisztériumok teljes közigazgatási kara indokolás nélkül elbocsátható lesz, addig a helyettes államtitkárokra továbbra is a köztisztviselői törvény szigorú felmentési szabályai irányadók.

Lényegében tehát valamely jogviszonyban lenne indokolási kötelezettség, egy másik jogviszony esetében pedig nem, ez pedig nem csupán ellentmondásra ad okot, hanem diszkriminatívnak is tekinthető.

A köztársasági elnöki vétó- a felmentés indokolásáról

Sólyom László köztársasági elnök is rámutatott, a Ktvj. 8. §-a azzal, hogy megteremtette az indokolás nélküli munkáltatói felmentés lehetőségét a közsférában, vállalt nemzetközi munkajogi kötelezettségeket sért.

Az Európai Parlament 2007. november 29-én hagyta jóvá az Európai Unió Alapjogi Chartáját, amelyet az uniós intézmények vezetői 2007. december 12-én írtak alá. A Charta legnagyobb jelentősége, hogy egyetlen dokumentumban foglalja össze a nemzeti és a nemzetközi jogban már régóta szereplő, azonban mindeddig széttagolt alapvető jogokat, alapelveket.

A Lisszaboni Szerződés úgy hivatkozik az Alapjogi Chartára, mint az Unió jogilag kötelező erejű garanciáinak, illetve azoknak a jogoknak a gyűjteményére, melyekkel az EU megítélése szerint valamennyi európai polgárnak rendelkeznie kell. Az Unió intézményeinek tiszteletben kell tartaniuk a Chartában rögzített jogokat. Éppen ezért e kötelezettségnek, a tagállamoknak is eleget kell tenniük az uniós jogszabályok végrehajtása során.

Az Európai Unió Alapjogi Chartája 30. cikke kimondja, hogy az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van a védelemhez az indokolatlan elbocsátással szemben.

Az indokolási kötelezettség hiánya a kormánytisztviselők, illetve a Törvény hatálya alá tartozó szervek által foglalkoztatott munkavállalók esetében ellentétes ezzel az uniós alapjoggal.

Ezen az sem változtat, hogy az Alapjogi Charta 30. cikke az uniós és a tagállami jog kezei között garantálja a védelmet. Nyilvánvalóan nem felel meg ugyanis a Charta 30. cikkének egy olyan nemzeti szabályozás, mely nem konkretizálja és nem differenciálja az indokolatlan elbocsátás elleni védelmet, hanem az állam alkalmazásában állók egy jelentős csoportjára vonatkozóan teljes egészében megszünteti az indokolási kötelezettséget.

Ahogy korábban említettem az indokolási kötelezettség nem csak a munkavállaló (köztisztviselő stb.) munkajogi védelmét szolgálja, hanem önmagában is fontos alapjogi értékkel bír, és végső soron kapcsolódik az emberi méltóság jogához.

Ennek kapcsán emelném ki az Alapjogi Charta egyik kommentárjában megjelenő érvet, hogy az indokolás nélküli elbocsátás tilalma azt az alapvetet is kifejezi, miszerint „az ember munkaejeje nem pusztá áru.”

Alkotmánybíróság döntései

A köztársasági elnöki vétót követően a Parlament újratárgyalta, majd változtatás nélkül újra elfogadta a törvényjavaslatot.

A 2011. január eleji változásokról a szakszervezetek kezdetől azt tartották, hogy ez csak a kezdet, és a hatékony munkaerő-gazdálkodást segítő, a leépítést megkönnyítő intézkedések bekerülhetnek a köztisztviselői, közalkalmazotti törvényekbe is. Így is lett: a Parlament a következők szerint módosította a Ktv. 17. § (1) bekezdését: „A közszolgálati jogviszonyt a munkáltató felmentéssel indokolás nélkül megszüntetheti.”

Ezzel a Kormány szándékának megfelelően, az 1992-es kereteket áttörve, rugalmas munkaerő-gazdálkodás valósulhatott volna meg a teljes közszférában.

Az Alkotmánybíróság azonban közbelépett. Két nagy jelentőségű határozatával hatályaon kívül helyezte a Ktv. és a Ktvj. indokolás nélküli megszüntetést lehetővé tevő rendelkezéseit, amelyet nem csak a parlamenti ellenzék, de a szakszervezetek és a közszolgálati dolgozók is, érthetően, kitörő lelkesedéssel fogadtak.³¹

Az indítványozók kivétel nélkül hivatkoztak arra is, hogy ez a rendelkezés sérti az Alkotmány 70/A. §-ában megfogalmazott jogegyenlőség követelményét.

Ésszerű indok nélkül tesz ugyanis különbséget a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók és a kormánytisztviselők, illetőleg a közigazgatási tevékenységet végző közszolgálatban álló köztisztviselők között.

Az egyik ellenző felhívta a figyelmet az Alkotmány 9. § (1) bekezdésére, amelyből szerinte a magán- és közszférában dolgozókkal való egyenlő bánásmód kötelezettsége is következik.

Az egy másik ellenző álláspontja szerint a vitatott szabály az Alkotmány 70/B. §-ban szabályozott munkához való jog alapján tesz különbséget alkotmányos indok nélkül a munkavállalók különböző csoportjai között, a kormánytisztviselők hátrányára.

Álláspontja szerint a foglalkozottak, a munkaviszonyban és a közszolgálati jogviszonyban álló munkavállalók e jogviszonyok alapvető jellemzőit tekintve azonos szabályozási körbe, egymással összehasonlítható homogén csoportba tartoznak.

E közös jellemzők sorába tartozik az is, hogy a foglalkoztatási jogviszonynak a munkáltató, a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről történő megszüntetése esetén, a munkáltató döntését indokolni köteles.

Rámutatott arra, hogy a jogalkotó önkényesen emelt ki ebből a szabályozási körből egy csoportot, a kormánytisztviselőket, akiknek a felmentésére nem vonatkozik a munkáltatói jogkör gyakorlójának indokolási kötelezettsége.

A kormánytisztviselői jogviszonynak a munkáltatói jogkör gyakorlója által történő megszüntetésére mind a munkaviszonyban, mind más hasonló foglalkoztatási jogviszonyban állókhoz képest ebből kifolyólag hátrányosabb szabályok vonatkoznak. Hiszen ez a szabályozás az Alkotmány 70/B. §-ban szabályozott alapjog tekintetében alkotmányos indok nélkül tett megkülönböztetést eredményez.

Mivel indoklás hiányában nem várható, hogy a bíróság érdemben vizsgálja a felmentés jogszerűségét, az indokolási kötelezettség hiánya gyakorlatilag megszünteti a munkajogi védelmet.

Kiüresíti az Alkotmány 57. § (1) bekezdésében szabályozott alapvető jogot, a bírósághoz fordulás jogát.

Lényegében tehát a kifejtett álláspont szerint ez gyakorlatilag kizárja a bírósághoz fordulás lehetőségét, és ez sérti az Alkotmány 57. § (5) bekezdésében szabályozott jogorvoslat-

³¹ 8/2011. (II. 18.) AB határozat.

hoz való jogot. Több ellenző szerint pedig a hatékony bírói felülvizsgálat lehetőségének hiánya sérti az Alkotmány 70/K. §-át is.³²

Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a köztisztviselői és a kormánytisztviselői jogviszony mivel munkavégzésre irányuló jogviszonyok, sok vonatkozásban a munkajogi jogviszonyok sajátosságaival rendelkeznek.

Másrészt e jogviszonyok sajátosságait meghatározza az is, hogy e munkavégzés közhatalommal rendelkező állami szervekben történik, és a tisztviselők közhivatalt viselnek, állami feladatokat látnak el, állami, közhatalmi döntéseket hoznak, készítenek elő, ezért alapvetően közjogi jellegű jogviszonyok.

A Ktvj. 8. § (1) bekezdésében szabályozott indokolás nélküli munkáltatói felmentés lehetősége a közhivatal-viselés törvényes indok nélküli megszüntetését tenné lehetővé.

Az Alkotmánybíróság nem vitatta, hogy az államszervezet hatékony működése indokolhatja a közigazgatásban dolgozó tisztviselők felmentési lehetőségének könnyítését a korábbi szabályozáshoz képest, ennek azonban nem lehet módja a munkáltatói jogok gyakorlójának korlátlan döntésre való felhatalmazása.

A Ktvj. vitatott rendelkezésében alkalmazott törvényi megoldás aránytalanul korlátozza az Alkotmány 70. § (6) bekezdésében szabályozott alkotmányos alapjogot. Erre nem szolgálhat alapul a törvény indoklásában megfogalmazott azon érv sem, mely szerint a Ktv. oly módon szabályozta a felmentési okokat, amelyek a kialakult bírói gyakorlat mellett gyakorlatilag alkalmazhatatlanok voltak.

A törvényhozó felelősségi körébe tartozik olyan törvényi szabályok megalkotása, amelyek összhangot teremtenek az alkotmányos alapjogok védelmére és az állami célok között, amelyek a kormánytisztviselők alkotmányos jogainak védelmet és a kormányzati célok megvalósítását, valamint a törvény céljainak megfelelő bírói jogalkalmazási gyakorlat kialakulását egyaránt szolgálják.

A közigazgatási döntések törvényességének biztosítása megkívánja, hogy a törvényhozó a döntést hozó tisztviselők munkajogi helyzetének szabályozása során is meg teremtsen azokat a garanciákat, amelyek biztosítják, hogy a közigazgatás nevében eljáró tisztviselők magas szakmai színvonalon, pártpolitikai szempontból semleges módon, minden befolyástól mentesen, pártatlanul, kizárólag a törvények alapján hozzák meg döntéseiket. Ennek a garancia-rendszernek egyik eleme a közszolgálati jogviszonyok viszonylagos stabilitásának biztosítása.

A kormánytisztviselő felmentése esetén a felmentési okok és a munkáltatói indokolási kötelezettség törvényi szabályozásának hiánya a közigazgatási döntések pártpolitikai semlegességet, befolyástól való függetlenséget, pártatlanságát és ezzel együtt törvényességet is veszélyezteti.

Az ezzel összefüggő veszélyt az Alkotmánybíróság a következő példával érzékeltette: A közigazgatási szervezetben dolgozó tisztviselők szigorúan hierarchizált szervezetben látják el feladataikat.

Feletteseik utasításainak engedelmességi kötelezettséggel tartoznak. A Ktv-nek a kormánytisztviselőkre is alkalmazandó 38. §-a a törvényesség biztosítása érdekében lehetőséget ad arra, hogy a köztisztviselő megtagadja a jogsértő utasításnak való engedelmességet, és

³² 1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmányáról 70/K. §: Az alapvető jogok megsértése miatt keletkezett igények, továbbá a köteleességek teljesítésével kapcsolatban hozott állami döntések elleni kifogások bíróság előtt érvényesíthetők.

szabályozza azt is, hogy a jogsértő utasításnak való engedelmesség megtagadása esetén miént mentesülhet a felelősség alól.

Azonban, abban az esetben, ha a kormánytisztviselő nem élvez felmentési védelmet, a munkáltatói jogkor gyakorlója bármikor, indokolás nélkül megszüntetheti közszolgálati jogviszonyát, e szabályok is elvesztik garanciális jelentőségüket, mert nem elvárható, hogy nyíltan kiálljon szakmai és jogi álláspontja mellett, ha azzal a munkáját veszélyezteti.

Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a törvényhozó azzal, hogy nem szabályozta a munkáltatói felmentés törvényi feltételeit, és lehetőséget adott a döntés indokolásának mellőzésére, aránytalanul korlátozta a kormánytisztviselőt az Alkotmány 57. § (1) bekezdése alapján megillető, bírói jogvédelemhez való jogot is.

Ezt követően kihirdettek a 29/2011. (IV. 7.) AB határozatot. Az Alkotmánybíróság e határozatában megállapította, hogy a Köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) azon rendelkezése, mely szerint a köztisztviselő jogviszonya indokolás nélkül megszüntethető, alkotmányellenes, ezért azt is megsemmisítette.

Az Alkotmánybíróság megállapításai szerint a Ktv. 17. § (1) bekezdésében szabályozott indokolás nélküli felmentést lehetővé tevő rendelkezés alkotmányellenes: sérti a jogállamiság elvet, a munkához való jogot, a közhivatal viseléséhez való jogot, a bírósághoz fordulás jogát, és az emberi méltósághoz való jogot. Az Alkotmánybíróság azonban nem teljes mértékben védte meg a jogellenesen felmentett kormánytisztviselőket és köztisztviselőket.

Azzal ugyanis, hogy a jelzett törvényhelyeket nem visszamenőleges hatállyal, hanem a jövőre nézve (*ex nunc*) helyezte hatályon kívül, nem csak a hatékony igényérvényesítéstől fosztotta meg a jogkereső, felmentett dolgozókat – akiknek kevés vigasz, hogy hónapokkal később a kollegáikkal ezt már nem lehet megcsinálni – hanem még hónapokat biztosított a kormányzatnak a megkezdett felmentésekre.

Mert bár az Emberi Jogok Európai Bírósága megállapította e jogviszonyok jogellenes megszüntetését, a magyar bíróságok az Alkotmánybíróság kínálta joghézag miatt nem álltak az elküldött közszolgálati alkalmazottak mellé.

Lényegében tehát az Alkotmánybíróság e joghézag biztosításával lehetővé tette, hogy a kormány a már indokolás nélkül felmentett dolgozók munkajogi védelmét, valamint a bírósághoz fordulás jogát, ill. az emberi méltósághoz való jogukat megsértsék.

Összegzés

Azt mondhatjuk, hogy munkajogi rendszerünkben jelentős változások, események következtek be. A munka világában nem csupán a rendszerváltás előtt és után volt kiemelt fontosságú a munkavállalók/közsféra dolgozóinak munkajogi védelme, hanem nem nagy túlzással talán napjainkban még inkább létfontosságú e jogaink védelme és biztosítása.

Jogviszonyunk létesítésétől, annak fennállásáig biztosítani kell a védelmet mind munkajogi és mind pedig alapvető, alapjogvédelmi szinten.

Tanulmányomban arra a kérdésre kerestem a választ, hogy a versenyszférában valamint a közsférában bekövetkező jogszabályi változások következtében mennyire vannak a felek jogai biztosítva. Azt kell mondanom, hogy sajnos egyre inkább az tapasztalható, hogy a munkavállalói oldalról egyre inkább csökkenek a munkajogi védelmet biztosító garanciális rendelkezések.

Éppen ezért javaslatom szerint a munkavállalói érdekképviseleti szervezeteknek még inkább képviselniük kell munkavállalókat, ill. arra kell törekedniük, hogy a továbbiakban is a

munkavállalók munkavégzéssel kapcsolatos, munkajogi, valamint alkotmányos alapjogi védelmük biztosítása megvalósuljon.

MELINDA FELBÁB

Protection of Fundamental Rights of Collective Redundancies Applying (Summary)

This paper address the protection of fundamental rights when applying redundancies. Today, the rules for the termination of the legal relationship of significant changes can be observed.

The redundancies in the world of work is increasingly become an inevitable phenomenon.

Collective redundancies applying the cooperation of both sides, the appropriate decisions, mutual agreement is required.

In order to ensure the realization of the legitimate and proper to protect the fundamental rights of both sides. The coming into force on 1 July 2012 of Act I of 2012 on the Labour Code (hereinafter referred to as Mt.) due regulating many new unanswered questions. For example, the employer's bargaining obligation in the absence of a works council, and the lack of regulation of procedure.

For this reason and because of the public sector labor law changes observed in recent years, such as the possibility of dismissal without justification.

We must look to the time of termination are to guarantee the fundamental rights of workers guaranteed.

The possibility of dismissal without cause because it is declared unlawful and annulled by the Constitutional Court, however, in that section, I discuss it then, but that only ex nung effect, that is for the future annulled.

I consider it necessary to review the European Union's Charter of Fundamental Rights of the above, in particular the regulation of protection against unfair dismissal regard.

This study is looking for an answer to how the private sector and the public sector in terms of changes in domestic regulations are in line with the EU Charter of Fundamental Rights.

For these reasons can legitimately raises the question whether the regulatory changes due to both sides' rights really are being met, are there to ensure the fundamental rights of both sides. In my study I'm looking for the answers to these questions at the national and EU rules examination.