
Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során *

Tóth Hilda**

Jelen tanulmánnyal legnagyobb tisztelettel szeretném megköszönni Prof. Dr. Prugberger Tamásnak az elmúlt húsz évben a számomra nyújtott önzetlen támogatását, odafigyelését és fáradhatatlan buzdítását. Kívánom, hogy még hosszú éveikig legyen a kiváló tanárom.

1. A rugalmas biztonság hatása a foglalkoztatási szabályokra

Az Európai Tanács 2000-ben meghatározta, hogy az Európai Uniót „világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudás alapú gazdaságává kell tenni 2010-re, mely fenntartható gazdasági növekedésre képes, több és jobb munkahelyet, szorosabb társadalmi összetartást, valamint a környezet tiszteletben tartását biztosítva”¹ Az a felismerés állt e célkitűzés mögött, hogy az egyre élesebb gazdasági versenyben, az előregedő EU-s társadalmak problémájának fennállása mellett is meg kell őrizni a szociális értékeken alapuló jóléti közösséget.

A lisszaboni stratégia néven ismertté vált programot félidőben újra kellett indítani, amely a növekedést és a foglalkoztatást tűzte ki legfőbb célul.

A program 2005-ös újraindításával szinte egyidőben kezdődött el a munkajog korszerűsítésére irányuló társadalmi párbeszéd az EU-ban.

2003-ban az Európai Foglalkoztatási Munkacsoport megállapította, hogy kétpólusú munkaerőpiac jöhet létre annak következtében, hogy un. belső és külső munkaerő felosztás van kialakulóban. Az előbbibe az állandóan foglalkoztatottakat, míg az utóbbiba a munkanélkülieket, a munkaerő-piacról visszavonultakat, a bizonytalanul és a nem hivatalosan foglalkoztatottakat sorolták.

Az üzleti élet nemzetköziesedésével² a foglalkoztatás alternatív módjainak alkalmazása még inkább elterjedhet,³ ezért bizonyos intézkedések megtétele vált

* A tanulmány a Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Hivatal támogatásával (K120158 kutatási témapályázat keretében) az NKFI Alapból valósult meg.

** Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék.

¹ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_hu.pdf letöltve: 2016. 09.06

² A globalizáció egyik hatása a munkavállalók migrációja, a munkaerő szabad áramlása pl. az EU-ban.

szükségessé a hagyományos munkaszerződés átalakítására, a nagyobb rugalmasság elérése érdekében. A Kim Wok vezette munkacsoport rámutatott arra is, hogy mely területeket kellene érintenie a módosításoknak: felmondási idő, közös megegyezésen alapuló felmondás költségei és eljárásai, vagy a jogtalan elbocsátás fogalmának kidolgozása.

A „rugalmas biztonság”⁴ elnevezésű program – amely magába foglalja a rugalmas és megbízható szerződéses rendelkezések szükségességét, az egész életen át tartó tanulást, az aktív munkaerő-piaci politikát, rugalmasabb szociális biztonsági rendszerek megteremtését – indította az újtárra azt a vitát, amelynek a középpontjában munkajog fejlődésének a kérdése áll, és ehhez kapcsolódik, az un. Zöld Könyv megszületése.⁵ Ez egy nyilvános vita indítása volt arról, hogyan lehetne a fenntartható növekedést, a több és jobb munkahelyteremtést elérni az EU-ban a munkajog fejlesztésével. A tanulmányt 2006-ban publikálták, és már ekkor a XXI. század kihívásairól is szóltak.

2007. október 24-n a Bizottság közzétette a Zöld Könyvről folytatott nyilvános vita, konzultáció eredményeit és meghatározta a további szakpolitikai intézkedések körvonalait.

Ezen intézkedések között található

- a munkajog és a szociális védelem szabályai közötti kölcsönhatás létrehozása,
- a munkaerő-piac átalakulásaihoz való hatékony alkalmazkodás
- és a fenntartható szociális védelmi rendszerek támogatása.

A Zöld Könyv az európai munkajogi helyzetet – 2006-os állapot – elemezve azt állapította meg, hogy a hagyományos modell (amelynek jellemző jegyei: „állandó, teljes munkaidős foglalkoztatás, munkajog által szabályozott munkaviszony, egy munkáltató”) mellett (esetenként helyett), a globalizáció hatásai miatt szükség van a rugalmasabb munkavállalási modellekre. Ugyanakkor arra is rámutatott, hogy a rugalmas foglalkoztatásnak, illetve a munkaviszonyok egyre nagyobb változatosságának káros hatásai is vannak: a munkaerő egy része egymás után

³ Az EU országai nem az amerikai mintát vették alapul a rugalmas munkaerőpiac kialakításához, a második évezred elején bekövetkezett recesszió idején. Az amerikai modell lényege az volt, hogy a munkanélküli segélyeket és az adókat is alacsony szinten tartották. Az Unió több országában alternatív – atipikus – foglalkoztatási formákat vezettek be, illetve enyhítettek a foglalkoztatás szigorúbb szabályain, így sikerült csökkenteni a munkanélküliek számát. Ld.: Farkas Ferenc –Karoliny Mártonné – László Gyula –Poór József (szerk.): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Complex Kiadó, Bp., 2007. 31.o.

⁴ Ld. a Bizottság közleményét a rugalmas biztonság közös elveinek a kidolgozásáról: COM(2007) 359. A rugalmas biztonság célja annak biztosítása, hogy az EU valamennyi polgára magas szintű foglalkoztatási biztonságot élvezhet, azaz lehetősége van arra, hogy nyugdíjba vonulásáig élete minden szakaszában könnyen találjon munkát, és kedvező foglalkoztatási kilátásai legyenek a gyorsan változó gazdasági környezetben. A rugalmas biztonság célja emellett az, hogy mind a munkaadókat, mind a munkavállalókat segítse a globalizáció előnyeinek kiaknázásában.

⁵ *Zöld Könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*.
<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2006/HU/1-2006-708-HU-F1-1.Pdf>.
 2016.09.06.

több, rövid távú, rossz minőségű munkát végez elégtelen szociális védelemmel, ami kiszolgáltatottabb helyzetben tartja őket.⁶

2008-ban egy olyan méretű pénzügyi, majd gazdasági, és foglalkoztatási válság keletkezett a világon, amelyre az elmúlt 80 évben nem volt példa.⁷ A pénzügyi válságot követően a gazdaságban és a foglalkoztatásban is egyre romlottak a különféle mutatók. Ennek a válságnak a legnagyobb vesztesei a munkavállalók voltak: jelentősen megnőtt a tartósan munka nélkül maradók száma, és egyes államokban a rugalmas foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalóknak szűnt meg tömegesen a munkaviszonyuk.⁸

A lisszaboni stratégia nem teljesítette maradéktalanul a célkitűzéseket,⁹ amelynek a legfőbb oka a gazdasági válság kiteljesedése¹⁰ a ciklus végére.

2010-ben új stratégia alakult ki, az EU 2020 foglalkoztatási és növekedési program, amely már újabb célkitűzéseket tartalmazott. A célok azt tartalmazták, hogy milyen területeken és milyen mérőszámokat kell teljesíteni az EU egészének 2020-ra. A foglalkoztatási területen kitűzött cél az, hogy 2020-ra a foglalkoztatottság arányának 75%-ot kell elérnie a 20-64 év közötti munkavállalókra nézve.

2015-ben készült egy Foglalkoztatási és Szociális Jelentés, amely felvázolja a munkahelyteremtés lehetséges eszközeit, szakpolitikáit. Ezen jelentés alapján a munkahelyteremtés egyik eszköze a munkajogi szabályozás. A munkaviszony védelmét alkotó szabályok közül pedig a jogellenes megszüntetés elleni védelmet, a felmondási időre vonatkozó szabályok, illetve a pertartam rövidítésére irányuló szabályok módosítását tartja fontosnak tagállami szinten

⁶ Kiss György egy ezzel a témával kapcsolatos tanulmányban veti fel azt a kérdést, hogy vajon van-e alternatívája a tradicionális munkajogi struktúrának, illetve a 2008-as pénzügyi-gazdasági válság hatásai kapcsán említi meg, hogy a rugalmas foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalók váltak munkanélkülivé elsőként egyes országokban. Ld. Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló személy problematikája az Európai Unióban és a jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közöny* 68 (1) (2013) 1-14.o., ld még Jakab Nóra: A munkavállalói jogalanyiség és a személyi hatály jelentősége. *Publicationes Universitatis Miskolciensis Series Juridica et Politica* 34. (2016), 211-225. o. továbbá ezzel kapcsolatosan elhangzott előadás: Jakab Nóra-Szekeres Bernadett: Gondolatok a munkajog védelmi rendszeréről. Kihívások és (lehetséges) válaszok. Konferencia előadás 2016. február 11. Miskolc, MTA-MAB Székház „A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az Európai Unióban” c. konferencián.

⁷ Az. un. másodlagos jelzalogpiaci válság az Egyesült Államokban robbant ki, majd a válság hatása érezhetővé vált a gazdaság és foglalkoztatás terén az EU-ban is. A gazdasági biztonság a globalizációnak köszönhetően felértékelődött, a gazdasági biztonság a jólét letéteményese, ezért hosszú távú stabilitásra törekednek az államok. Az un. 2008-as pénzügyi válság új kihívást jelentett a gazdasági biztonságra való törekvés területén. A 2008-as amerikai pénzügyi válság előzményeiről ld. Márton Andrea: Az amerikai másodlagos jelzalogpiaci válság hatásai. *Hadtudományi Szemle* 2 (1) (2009) 97-106.

⁸ Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok) *Jogtudományi Közöny* 68 (1) (2013) 1-14. o.

⁹ Pl. a 70%-os foglalkoztatási arány (2009-ben 66% volt a foglalkoztatási arány az EU-ban), vagy a GDP 3%-nak K+F-re fordítása

¹⁰ 2009-ben a GDP 4,4%-al csökkent, a munkanélküliség 10%-os mértékű volt. Ld.: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics>, letöltve: 2016.09.06.

Már a Zöld Könyv is tartalmazta azt, hogy a foglalkoztatás elősegítése érdekében, a nagyobb rugalmasság elérésére a tagállamoknak módosítaniuk kellene bizonyos munkajogi szabályokon, így például a felmondási védelem, és a jogtalan elbocsátás rendelkezésein.

Az EU munkajoga számos területen fogalmaz meg alapelveket (egyenlő bánásmód, szakszervezetekhez való csatlakozás joga) azonban vannak területek, amelyeken nem történt ilyen típusú egységesítés.

A munkaviszony megszüntetésének a joga véleményem szerint a munkajogi szabályozás egyik legfontosabb területe, a „*munkajogviszony megszüntetésének és megszüntetésének rendszere önmagában hordozza a munkajog lényegét és dilemmáit, valamint megjeleníti annak lényegi funkcióját.*”¹¹ Akármennyire vitatott és jelentős területe a munkajognak, a munkaviszony megszüntetésével szembeni védelem szabályait nem tartalmazza egységesen semmilyen EU-s jogszabály, irányelv, szerződés, ezen munkajogi szabályok megalkotása tagállami – bizonyos elvek figyelembevételével – hatáskörbe tartozik.

A jogtalan elbocsátással szembeni védelem alapvető emberi jogként való kezelése levezethető – Petrovics Zoltán véleménye szerint – „*a munkához való jogból és az emberi méltósághoz való jogból*”, ezért alapjogi védelmet igényel.¹²

Ebben a tanulmányban azt szeretném megvizsgálni, hogy az elbocsátás elleni védelem szabályait miként tartalmazzák az egyes nemzetközi szabályok, és annak alapjogként való megjelenítése helytálló és szükséges lehet-e.

2. A jogtalan elbocsátás elleni védelem az európai munkajogban

A következőkben áttekintem a munkaviszony megszüntetéssel szembeni védelmet jelentő munkajogi normákat az európai munkajogban.¹³

2.1. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés szabályozása a munkaviszony megszüntetése elleni védelem kapcsán. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés¹⁴ Szociálpolitikáról szóló X. fejezete tartalmazza az Unió és tagállamok szociális és munkajogi területeken elérendő célkitűzéseit, és azok elérésének eszközeit. A Szerződés 153. § 1 d) pontja kifejezetten az EU Parlament és a Tanács hatáskörébe utalja a munkaviszony megszüntetés esetén a munkavállalók védelmét célzó minimumkövetelményeket tartalmazó irányelvek alkotását. A Tanács az Európai Parlamenttel, a Gazdasági és Szociális Bizottsággal

¹¹ Petrovics Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkaviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*. Doktori Értekezés Tézisei. Budapest, 2016. 5.o.

¹² Petrovics i.m., 21.

¹³ A megszüntetéssel szembeni védelem jogi problematikájáról ld. még: Mélypataki Gábor - Prugberger Tamás: A munkaviszony megszüntetésének és megszüntetésének jogelméleti kérdései. In: Szabó Miklós (szerk.) *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium* 14. 2014. Miskolc, Gazdász Elasztik Kft., 233. o.

¹⁴ Az Európai Unióról szóló szerződésnek és az Európai Unió működéséről szóló szerződésnek valamint jegyzőkönyveit és mellékleteit a 2007. december 13-án Lisszabonban aláírt Lisszaboni Szerződés tartalmazza, 2009. január 1-jén lépett hatályba. Mo-n

valamint a Régiók Bizottságával folytatott konzultációt követően különleges jogalkotási eljárás keretében egyhangúlag hozhat határozatot.

Az EUMSZ 151. §-a meghatározza az Unió célkitűzéseit: *„a foglalkoztatás, az élet és munkakörülmények javítása – lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását –, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében.”* A Szerződés azt is tartalmazza, hogy a célkitűzéseket a Szociális Karta rendelkezéseinek a figyelembevételével kell teljesíteni.

Az EUMSZ taxatívén sorolja fel, hogy milyen területeken¹⁵ kell a 151.§-ban foglalt célkitűzéseket megvalósítani, illetve azt is rögzíti, hogy az Unió támogatja a tagállamok ezirányú tevékenységeit. A Szerződés szerint munkaviszony megszüntetése elleni védelem is ekörbe tartozik, a megvalósulást pedig akként rögzíti, hogy *„irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el.”*¹⁶

Az EU Működéséről szóló Szerződés a kis és középvállalkozásokra speciális szabályozást tesz lehetővé, amely alapján olyan minimál rendelkezéseket kell hozni az EU-ban, amelyek nem gátolják azok fejlődését és létesítését

Ez természetesen nem jelenti azt, hogy ezek a vállalatok teljesen mentesülhetnek attól, hogy a megszüntetésre vonatkozó szabályokat alkalmazzák, mivel csak bizonyos méretű társaságok számára jelenthet védelmet.

2.2. Alapelvek a Módosított Európai Szociális Kartában. Ettől lényegesen részletesebben szabályoz a Módosított Európai Szociális Karta 24. cikkelye. Az Európai Szociális Kartát az Európa Tanács¹⁷ fogadta el 1961-ben Torinóban. Az elbocsátás elleni védelem nem tartozott az Európai Szociális Karta részéhez 1961-ben. 1996-ban ezt a 24. cikkelyben vezették be, a módosított Karta elfogadásakor.

18
A Módosított Európai Szociális Karta 24. cikkelye szerint:

„Annak érdekében, hogy biztosítsák a dolgozók védelemhez való jogának hatékony gyakorlását a foglalkoztatás megszűnése esetén, a Felek vállalják, hogy elismerik:

¹⁵ EUMSZ 153. §: „a) különösen a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében; b) munkafeltételek; c) a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme; d) a munkavállalók védelme munkaviszonyuk megszüntetése esetén; e) a munkavállalók tájékoztatása és véleményük meghallgatása; f) a munkavállalók és munkaadók érdekeinek képviselete és kollektív védelme, beleértve – a (5) bekezdésre is figyelemmel – a vállalatvezetésben való részvételt; g) az Unió területén jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának feltételei; h) a munkaerőpiacról kirekesztett személyek beilleszkedésének lehetővé tétele a 166. cikk sérelme nélkül; i) a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód; j) a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem; k) a szociális védelmi rendszerek modernizálása a c) pontban foglaltak sérelme nélkül.”

¹⁶ EUMSZ 153. § 2. cikkely b) pont

¹⁷ Az 1949. május 5-n alapított Európa Tanácsnak jelenleg 46 ország a tagja, Magyarország 1990-ben csatlakozott. Az Európa Tanács az Európai Uniótól független nemzetközi szervezet, Strasbourgban van a székhelye.

¹⁸ Módosított Európai Szociális Karta (Strasbourg, 1996. május 3.). Magyarországon 2009-ben hirdették ki, 2009. évi V. tv.

a) a dolgozók jogát ahhoz, hogy munkaviszonyukat ne lehessen megszüntetni tényleges ok nélkül, amely összefügg képességükkel, magatartásukkal, vagy a vállalkozás, létesítmény vagy szolgálat működési szükségleteivel;

b) azon dolgozók jogát a kártérítésre vagy megfelelő segítségre, akiknek a munkaviszonyát tényleges ok nélkül szüntették meg.

Ennek érdekében a Felek biztosítják, hogy annak a dolgozónak, aki szerint munkaviszonyát tényleges ok nélkül szüntették meg, joga van pártatlan testülethez fellebbezni.”

A Karta Függeléke a 24. cikkelyhez a négy pontos indoklást fűzött, amely értelmezte a megszűnés fogalmát¹⁹, a 24. cikkely alkalmazhatóságának a kizárását bizonyos munkavállalói csoportok tekintetében²⁰, a jogellenes megszüntetés speciális eseteit²¹, valamint a jogorvoslati szabályokat.²²

A 24. cikkelyből a következő megszüntetés védelmével kapcsolatos alapelveket lehet levezetni:

- Minden munkavállalónak joga van ahhoz, hogy a munkaviszonyát ne lehessen megszüntetni valós ok nélkül,
- Az okokat kötelező megjelölni egy jogforrásban, ez lehet nemzeti jogszabály vagy gyakorlat,
- Az okok lehetnek személyben rejlő vagy gazdasági jellegű indokok,
- A megszüntetés okát közölni kell a munkavállalóval, így a munkavállaló felmérheti, hogy jogszerű volt-e a megszüntetés,
- Minden munkavállalót megilleti a fellebbezés joga egy független testülethez,
- Azon munkavállalót, akit jogellenesen bocsátottak el, megfelelő kártérítésben vagy kártalanításban kell részesíteni.²³

¹⁹ „Úgy értendő, hogy a jelen cikk szempontjából a „foglalkoztatás megszűnése” és a „megszűnt” kifejezések a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésével történő megszüntetését jelentik.”

²⁰ „Úgy értendő, hogy ez a cikk minden dolgozóra kiterjed, de az adott Fél a cikk védelme alól részben vagy teljes egészében kizárhatja az alkalmazottak következő kategóriáit:

a) azokat a dolgozókat, akiket munkaszerződéssel meghatározott időre vagy meghatározott feladatra alkalmaztak; b) próbaidős dolgozókat vagy olyanokat, akik alkalmazásukat bizonyítják, amennyiben ezt előre meghatározták és az időtartam elfogadható hosszúságú; c) az eseti alapon rövid időre alkalmazott dolgozókat”

²¹ „Ezen cikk céljából a következők különösen nem képezhetik a munkaviszony megszüntetésének elfogadott okát:

a) szakszervezeti tagság, vagy részvétel szakszervezeti tevékenységben a munkaidőn kívül, vagy a munkáltató hozzájárulásával munkaidőn belül; b) hivatali posztra törekvés dolgozói képviselői minőségben való fellépés miatt; c) panasz benyújtása, vagy az illetékes közigazgatási hatósághoz történő folyamodás; vagy részvétel a munkáltató elleni eljárásban, akit azzal vádolnak, hogy megszegte a törvényeket vagy szabályokat; d) faj, bőrszín, nem, családi állapot, családi kötelezettségek, terheesség, vallás, politikai vélemény, nemzetiségi vagy társadalmi származás; e) anyasági vagy apasági szabadság; f) a munkából való ideiglenes távollét betegség vagy károsodás miatt.”

²² „Úgy értendő, hogy a foglalkoztatás jogos ok nélkül való megszüntetése esetén adandó kártérítésről vagy más megfelelő segítségnyújtásról a nemzeti törvények vagy szabályok, kollektív egyezségek vagy más, az országos viszonyoknak megfelelő eljárások döntenek”

²³ Guus Heerma van Voss – Beryl Ter Haar: Common Ground in European dismissal law. *European Labour Law Journal*, Volume 3 (2012) 223 o.

2011-ben az Európai Munkajogi Szervezet (European Labour Law Network)²⁴ készített egy elemzést²⁵ a 30 EGT tagállam megszüntetéssel szembeni védelméről, amelyből az alábbiakat lehet megállapítani:

- Valamennyi állam szabályozza a megszüntetéssel szembeni védelmet. Nem minden állami szabályozása követeli meg a valós ok alapján történő megszüntetést,²⁶ de védelmet nyújt a jogellenes megszüntetéssel szemben, abban az értelemben, hogy megvizsgálhatják a megszüntetés okát;
- Valamennyi tagállam részletezi, hogy mi minősül jogellenes megszüntetésnek, a jogforrások lehetnek jogszabályok, kollektív szerződések, vagy a bírói esetjog;
- Valamennyi tagállamban köteles tájékoztatni a munkáltató a munkavállalót a megszüntetés okáról;
- Valamennyi munkavállalót megilleti a fellebbezéshez való jog, ez általában bírósághoz vagy más szervezethez való kérelem beadása
- Az összes tagállami rendszer tartalmaz valamilyen pénzügyi kompenzációs szabályozást a jogellenes megszüntetés esetére, de ezek nem állnak összefüggésben az indoklás hiányával.²⁷

A Módosított Európai Szociális Kartát a 30 Európai Gazdasági Térségi tagállamból 20 ratifikálta, ezek közül 4 tagállam a 24. cikkelyel szemben fenntartással élt, ezek a következő tagállamok: Ausztria, Belgium, Magyarország és Svédország.

Vagyis a 30 EGT tagállam közül 16 tagállam ratifikálta a 24. cikkelyt, amely kicsivel több, mint a fele a tagállamoknak.²⁸ A Kartának valamennyi EU tagállam a részese, így idővel még tovább növekedhet a ratifikáló tagállamok száma. Az a tény pedig, hogy az EU tagállamok több mint fele csatlakozott a 24. cikkelyhez, az EU törvényalkotás számára is egy jelzés lehetne a szabályozásra EU-n belül.

Magyarország is közte van azon országok között, akik fenntartással éltek a 24. cikkely ratifikálásával kapcsolatban. Ennek oka a hatályos munkajogi szabályozásunk ellentmondásában rejlik. A Módosított Európai Szociális Kartát

²⁴ Az ELLN európai munkajogászokból álló kutatói hálózat, melynek célja egyrészt az európai munkajog egészének átalakítása (restatement of the european labour law), másrészt az Európai Unió tagállamai jogrendszereinek összehasonlítása, a hasonlóságok alapján konkrét témákban a "best practice" kidolgozása és az Európai Unió közös munkajogi alapelveinek megteremtése.

²⁵ Heerma van Voss, G., Waas, B., & ter Haar, B. (2011). *Dismissal - particularly for business reasons - and Employment Protection*. (Thematic report - European Labour Law Network; No. 2011). Frankfurt/Leiden:

European Labour Law Network

https://pure.uva.nl/ws/files/2077416/149059_2011_Thematic_Report_ELLN_Dismissal_and_employment_protection.pdf pp. 32-36 letöltve: 2016.09.06.

²⁶ Ausztria, Dánia, Görögország, Izland és Lichtestein esetében a munkavállalók munkaviszonya megszüntetéséhez nem kell indok

²⁷ Voss – Haar: *Common Ground in European dismissal law*. 224 o.

²⁸ Akik ratifikálták: Bulgária, Ciprus, Észtország, Finnország, Franciaország, Írország, Olaszország, Litvánia, Lettország, Málta, Hollandia, Norvégia, Portugália, Románia, Szlovákia és Szlovénia. Akik nem ratifikálták a Módosított Európai Szociális Kartát: Csehország, Dánia, Németország, Görögország, Izland (nem EU tagállam), Lichtestein (nem EU tagállam), Luxembourg, Lengyelország, Spanyolország és Nagy Britannia. Forrás: <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163> Letöltve: 2016. 02.01.

kihirdető 2009. évi VI. tv. indoklása szerint ugyanis a 24. cikkely elfogadásával kapcsolatban megállapítható az, hogy a „*magyar jog a cikk előírásainak megfelel, aggályos lehet azonban a felmondás indoklásának eltérő szabályozása a nyugdíjra jogosultak, illetve a vezetők esetében. Elfogadása ezért jelenleg nem vállalható.*” A nyugdíjra jogosultak és a vezetők munkáltatói felmondását nem kell indokolni, így a Karta 24. cikkelye nem teljesülhet tekintetben, hogy minden munkavállalóra kiterjed a hatálya.²⁹

2.3. Európai Unió Alapjogi Chartája. A Charta az indokolatlan elbocsátással szembeni védelmet a 30. cikkben szabályozza. E szerint „*Az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.*”

Ez a cikk a felülvizsgált Szociális Charta 24. cikkéből merít, de ettől részletesebben nem tartalmaz rendelkezést a megszüntetés elleni védelemről.

3. Alapelvek az ILO 158-as sz. Egyezményében

A 24. cikkely hatására született meg az ILO 158-as számú egyezménye a munkáltató által történő munkaviszony megszüntetéséről. Az EGT tagállamok közül csak 9 ratifikálta az Egyezményt. Mivel az Egyezmény nemzetközi szinten szabályozza a minimális követelményeket figyelemre méltó, hogy ilyen alacsony számban ratifikálták az Egyezményt. Az Európai Munkajogi Hálózat nemzeti szakértői közül többen is kifejtették, hogy saját országukban ez az Egyezmény nem játszik fontos szerepet, mivel az országok nem tartják be valamennyi területét az Egyezménynek.

Az Egyezmény a következő jogokat tartalmazza:

1. A megszüntetés alapos indokkal lehetséges (4. cikk)
2. Az alaptalan okok felsorolása (5-6. cikk)
3. A felmondásban szereplő okokkal szembeni védekezés lehetősége (7. cikk)
4. jogorvoslat egy független testülethez (8. cikk)
5. a bizonyítási teher megosztása (9. cikk)
6. jogkövetkezmények: visszahelyezés vagy kártérítés (10. cikk)
7. felmondási idő (11. cikk)
8. végkielégítés vagy jövedelemtámogatás más formában (12. cikk)
9. csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok (13. 14. cikk)

²⁹ Petrovics Zoltán megállapításával egyet lehet érteni, mely szerint a nyugdíjasok esetében az indoklás nélküliség csak abban az esetben lehet indokolt, ha ezzel párhuzamosan a munkavállaló olyan ésszerű mértékű nyugdíjra szerez jogosultságot, amely fedezi a nyugdíjas felmerülő szükségleteit. Petrovics i.m. 26. o. Az indoklás nélküliség további problémákat vetett fel a Ktv. 2010-es hatályba lépésekor, amikor a köztisztviselők indoklás nélküli felmentését vezették be. A rendelkezés természetesen alkotmányellenesnek bizonyult. Id. erről Mélypataki Gábor: Az indoklásnélküliség elméleti és gyakorlati problémái a munka- és közszolgálati jogban az európai jog tükrében. *Miskolci Jogi Szemle.* 2013:(2) 62-65.o.

Azt állapíthatjuk meg, hogy az Egyezmény sokkal részletesebb és kiterjedtebb, mint az EU szintjén elfogadott Szociális Karta vonatkozó rendelkezése. Ez azért is lehetséges, mert az ILO egyezmény speciálisabb, mint az általános emberi jogokat is tartalmazó Szociális Karta.

Összevetve ezt a felsorolást az Európai Munkajogi Hálózat által tett megállapításokkal, a következő alapelvek elfogadására lehetne javaslatot tenni legalább a 30 EGT tagállam részére.

1. A megszüntetés indokát tartalmazó elv túlnyomórészt megtalálható az tagállamok jogában. Csupán Ausztriában és Belgiumban nem köteles a munkáltató indokolni a felmondást.³⁰ Így ezen kötelezettség alapvető szinten való rögzítése nem járna hátrányos következményekkel a legtöbb tagállamban.
2. Az alaptalan indokok felsorolása már megtalálható az EU számos munkajogi irányelvében³¹, és minden nemzet jogában is. Nem feltétlenül egyezik meg az ILO listával, de hasonló. Az EU harmonizálhatná ezt a listát, vagy megalkothatna egy általánosan elfogadott alaplístát.
3. Számos tagállam jogában található meg a munkavállalót megillető védekezési jog felmondás esetén.³² Ennek a formája tagállamonként más és más.
4. A fellebbezés joga megtalálható az Emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló Egyezmény³³ 6. cikkelyében, amely a tisztességes tárgyaláshoz való jogot szabályozza. Néhány országban speciális eljárás alapján van erre lehetőség, amely némi problémát okozhat³⁴, mivel más országokban több lehetőséget is biztosítanak a munkavállalóknak arra, hogy eljussanak a bíróságra, ezen munkavállalók számára ez könnyebb is. Mindenképpen fontos lenne, hogy ez az EU területén alapértékként szabályozva legyen.
5. A legtöbb EU-s országban speciális szabályok vonatkoznak a bizonyítási teherre. Az ILO egyezmény e vonatkozásban azonban kissé homályosan fogalmaz. Európában is számos formában szabályozzák ezt a kérdést. Lehetne azonban

³⁰ Voss-Waas,- Haar, *Dismissal - particularly for business reasons – and Employment Protection*. 22. o.

³¹ A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános kereteiről szóló 2002/14/EK irányelv 7. cikkelyében és az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról szóló 2009/38/EK irányelv 10. cikkely 3. szakaszában található meg a munkavállalók képviselőit (szakszervezeti tisztségviselőket, út tagot) megillető védelem. A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK irányelv 10. cikkelye tartalmazza a felmondási tilalmat, illetve az indokolási kötelezettséget, és a tagállamokra nézve előírja, hogy ezeket a munkavállalókat megvédjék a jogszerűtlen elbocsátás következményeitől. A szülői szabadságról kötött felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról szóló 2010/18/EU irányelv mellékletének 5. cikkelye 4. bekezdése rögzíti, hogy a tagállamok kötelesek meghozni a szükséges intézkedéseket a szülői szabadság igénybevétele esetén a munkavállalók elbocsátásával szembeni védelem körében.

³² Voss-Waas,- Haar, *Dismissal - particularly for business reasons – and Employment Protection*. 21-22. o.

³³ 1950. november 4-n kelt, Rómában. Magyarországon kihirdetve 1993. évi XXXI. tv-el

³⁴ Például Dániában és Hollandiában nem lehet megfellebbezni a Közös Bizottság és a Közigazgatási Hivatal által hozott határozatot

általános alapelv, hogy a munkáltató köteles bizonyítani az okokat megszüntetés esetén, és ezért az kell bizonyítania, hogy valós az ok.³⁵

6. A jogkövetkezmények tekintetében a legtöbb tagállamban az az elv érvényesül, hogy a munkavállaló választhat a pénzbeli kompenzáció vagy a munkakörbe való visszahelyezés közül. Az EU szabályozás ekörben nem kell, hogy a választási lehetőséget megadja a különböző gyakorlatok között, inkább hatékony garanciát kellene kidolgoznia a kikényszerítésre, mintahogyan az az irányelvek esetében adott.

7-8. A legtöbb államban létezik a felmondási idő intézménye. Ennek a mértéke nagyon változó, mintahogyan a végkielégítés és a munkavállalói juttatások is, de egy általános alapelv bevezetése itt is szükséges lenne.

9. A tömeges elbocsátással kapcsolatban az EU irányelvet fogadott el,³⁶ így az alapelvek közé való beillesztése nem jár hátránnyal a tagállamok számára.³⁷

4. További alapelvek a tagállamok megszüntetési jogában

Az Európai Munkajogi Szervezet a már hivatkozott 2011-es jelentésében kimutatta, hogy a tagállamok jogában a fent bemutatott elvektől eltérő, más alapelvek is találhatóak, amelyeket sem az európai, sem a nemzetközi egyezmények nem tartalmaznak. Ezeket az alábbiak szerint lehet csoportosítani.

A munkaviszony megszüntetése esetén annak eldöntésére, hogy mely munkavállalót érint az elbocsátás, a munkavállalók kiválasztására vonatkozóan számos különböző módszerek lehetnek. Általános alapelvként lehetne azt rögzíteni, hogy a kiválasztásnál megadott feltételnek objektívnek és előre közöltnek kell lennie.³⁸

A vezetői előjog elve azt jelenti, hogy a gazdasági helyzetre való hivatkozással a vezetők előjoga a megszüntetésről szóló döntésnek a meghozatala. Ezen elv számos tagállam rendszerében létezik, de az ilyen elbocsátások alapos vizsgálata rendkívül fontos lenne. Itt is elfogadható lenne egy általános alapelv, annak tudatában, hogy az aktuális fogalom országonként eltérő lehet.³⁹

Az arányosság elve azt jelenti, hogy amennyiben felmerül az elbocsátás helyett egy alternatív megoldás, azt megvizsgálják, ilyen pl. képzés, újra foglalkoztatás, áthelyezés. Ez szintén egy másik olyan alapelv, amelyet számos országban alkalmaznak, de az alkalmazási gyakorlata, technikája eltérő. Ezt szintén

³⁵ A legtöbb államban a munkáltató köteles bizonyítani, azonban vannak kivételek: Ausztria, Belgium, Észtország, Görögország, Izland, Litvánia és Lengyelország jogában arra hárul a bizonyítás, aki a keresetet indította.

³⁶ A csoportos létszámcsoökkentésről szóló jogszabályok tagállami közelítéséről szóló 98/59/EK irányelv

³⁷ Voss – Haar: *Common Ground in European dismissal law*. 226 o.

³⁸ Az Európai Munkajogi Szervezet Jelentése részletesen tartalmazza a tagállamok gyakorlatát a kiválasztási kritériumokra vonatkozóan. *Dismissal – particularly for business reasons – and employment protection*. i.m. 71-73. o.

³⁹ Voss-Waas,- Haar, *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection*. 59-63. o.

bevezethető lehetne az EU-ban, mint a megszüntetési jog alapelve, tekintettel arra is, hogy Európában egyre több tagállam jogi szabályozásában jelenik meg.⁴⁰

Az alkalmatlanság miatti munkaviszony megszüntetés nem terjedt el széles körben a nemzeti tagállamok munkajogában. A felmondási okok legtöbbször a munkáltató gazdasági működéssel vagy a munkavállaló helytelen magatartásával függnék össze. Az alkalmatlanság, mint a harmadik oka a megszüntetésnek, fontossá válhat az új technológiák elterjedésével ugyanis a munkavállalóktól is újabb képesítést várnak el a vállalatok. Alkalmazkodni az új munkamódszerekhez és számítógépes szoftverekhez, a gyorsan változó feladatokhoz, elvárásként jelentkeznek a munkavállalók felé. Az ezen az alapon történő elbocsátás – az új minőségi elvárásoknak való megfelelésség hiánya – megelőzhető lenne, ha nagyobb szerepet kaphatna a szakma megszerzésére irányuló képzés, az élethosszig tartó tanulás, és az átcsoportosítás. Ha Európa támogatná azokat az intézkedéseket, amelyek a munkavállalókat védik, egy olyan terület lehetne, amelyben elősegít új fejlesztéseket, és hozzájárul az Európai gazdaság megfelelő fejlődéséhez.⁴¹

Az Európai Munkaügyi Szervezet Jelentése alapján megállapítható, hogy vannak különbségek a megszüntetési jogban a 30 EGT tagállam között, de ha fenti alapelveket külön-külön megvizsgáljuk, arra következtetésre jutunk, hogy ezekben nincs nagy eltérés.

5. Konklúzió

Összegzésként azonban megállapíthatjuk, ha a rugalmas biztonság elve mentén kell a munkajog megszüntetési elleni védelmét korszerűsíteni, óriási kihívással nézünk szembe. A rendkívül nagy terjedelmű tagállami szabályozás is nehezíti a probléma megoldását, ezért is lenne célszerű elsőként a megszüntetés elleni védelmi jogokat alapelvei szinten rögzíteni az EU-ban, amely a nemzeti joganyag megfelelő változtatásával egységes európai szabályozást tenne lehetővé, így a külső gazdasági változásokra, azokat figyelembe véve is gyorsabban tudna reagálni a jogalkotás.

⁴⁰ Voss – Haar: *Common Ground in European dismissal law*. 226 o.

⁴¹ Voss – Haar: *Common Ground in European dismissal law*. 226 o.