
A munkaszerződés felmondásának új jogi szabályozási terve az európai uniós államok felmondási szabályainak tükrében

PRUGBERGER TAMÁS*

1. A témakiválasztás szempontjai és feldolgozásának rendszere

2011. júl. 18.-án közzétételre került az új Munkatörvénykönyvének (Mt.) javaslata (J.).¹ A J.-ot a második Orbán kormány megbízásából a Pál és Kozma Ügyvédi Iroda által megszervezett munkacsoport dolgozta ki. A közzétett J. nem csak a bal-liberális irányvonal, hanem a kormány-közeli szakszervezetek és más érdekvédelmi szervezetek, valamint értelmiségiek részéről is erőteljes kritikában részesült a munkáltatói érdekek túlzott figyelembe vétele és a jogos munkavállalói védelmi igények indokolatlan háttérbe helyezése miatt. A J.-nak ezt a koncepcióját minden valószínűség szerint a Nemzetgazdasági Minisztérium sugallta, azzal a megokolással, hogy ily módon is segítse a kis-, és középvállalkozások fejlődését, mivel a kormánnyal összhangban elsősorban e szektortól várja az új munkahelyek megteremtését. Bár a kormány elvárja ezt a zömében külföldről ide települt nagy vállalatoktól is, de tisztában van azzal, hogy jóval tehetősebb anyagi helyzetüknél fogva a technikai-technológiai fejlődés vívmányait felhasználva, a legkorszerűbb gépekkel sikerrel igyekeznek kiváltani az élő munkaerőt. A J. megalkotásakor kevésbé lett figyelembe véve az a körülmény, hogy minden vállalkozás és vállalat – legyen az kicsi, közepes vagy nagy – készségesen igazodik minden olyan szabályozáshoz, amely a munkavállaló-védelmi és szociális minimál-standardokat szűkíti, sőt igyekszik a tételesjogilag szűkítetteteket a saját gyakorlatában tovább szűkíteni. A J.-nak a szociális és munkavállalói érdekeket erőteljesen szűkítő vonása magyarázható még azzal is, hogy a J.-ot kidolgozó már említett ügyvédi iroda elsősorban munkáltató cégek képviselőjét látja el.

E tanulmányban igyekszünk objektíven megvizsgálni a munkaviszony elmondásának tervbe vett szabályait, összehasonlítva az EU, mindenekelőtt azonban az egyes tagállamok jogi szabályozásával. Ebbe az összehasonlításba

* Az MTA doktora, professor emeritus. Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munka- és Agrárjogi Tanszék.

¹ A Munka Törvénykönyve, Javaslát, 2011. július. Az 1992. évi LXIII. törvény 19/A. § rendelkezései szerint. 2011. július 18. (A J.-ot a Kormány nem tárgyalta meg. Ezért tervezetként kezeli, amely nem tekinthető a Kormány álláspontjának—kormányközlemény, feltüntetve a közzétett javaslaton)

bevonjuk a régi és az új tagállamok munkaviszony-felmondási normarendszerét. Ennek során három germán, öt frankofon-latin, három skandináv és két angolszász jogrendszerhez tartozó régi tagállam, valamint négy közép-európai új tagállam megoldásaival hasonlítjuk össze a javasolt magyar felmondási szabályokat. E jogösszehasonlítás alapján vonjuk le következtetéseinket és igyekszünk tőlünk telhetően hasznosítható javaslatokat adni a kodifikációs anyag csiszolásához. E vizsgálat során követjük a J. 6. fejezetének (A munkaviszony megszűnése és megszüntetése) alcímrendszerét, a munkaviszony megszüntetése alcímtől (64. §) elindulva.

2. A rendes felmondás

2.1. A J. a rendes felmondást és annak válfajait a 65.-től a 67.-ig terjedő §-okban rendezi. A rendes felmondást a J. a ma még hatályos Mt.-hez, valamint a régi és az új tagállamokhoz hasonlóan a joghatásokat eltérően szabályozva, munkáltatói és munkavállalói felmondásra bontja. A munkavállalót érintő felmondásnál a modern európai munkajogi szabályozás a munkavállalók egzisztenciális biztonsága érdekében nagyobb védelmi eszközrendszert sorakoztat fel, mint amit a munkáltatók részére biztosít. Ennek az elvnek megfelelően a felmondást mind a munkáltató, mind a munkavállaló írásban köteles a másik féllel közölni, a munkáltató azonban a felmondást még indokolni is köteles. Az indokolásnak pedig a J. értelmében is valósnak és a munkaviszonnyal összefüggésben állónak kell lennie. Ezt a kívánalmat a jelenlegi Mt. is tartalmazza, amit a Legfelsőbb Bíróság (LB.) munkajogi kollégiumának az állásfoglalása tovább pontosított. E kívánalmat a J. 66. §-ának első két bekezdése korrektül meg is fogalmazza. Hiányzik azonban az a még hatályos előírás, hogy a munkáltató, mielőtt munkavállalójának felmond, meg kell őt hallgatnia. A nyugat-európai jogok mindegyike a munkáltató részéről történő felmondásnál ezt előírja. Azt viszont eredményként kell elkönyvelni, hogy kimaradt az az eredeti törekvés, miszerint a kis-, és középvállalkozásoknál az egy évnél rövidebb ideje dolgozóknak indoklás nélkül is fel lehessen mondani. Egy ilyen megoldás ellentétes lenne az Európai Szociális Chartával, mivel annak előírásai szerint a munkáltatónak a felmondást minden esetben indokolnia kell. Ebből kiindulva azonban felvetődhet, hogy a nyugdíjasnak minősülő munkavállalót érintő felmondás, csak úgy, mint a próbaidő alatti munkáltatói felmondás indokolásának a mellőzhetősége (J. 79.§-a) nem sérti e a Szociális Charta előbb említett előírását?

Probléma lehet még az is, hogy a 68. § lényegében kiüresíti a felmondási tilalmak jelenlegi szabályait azzal, hogy azokban az esetekben, amelyeknél korábban a felmondási tilalmi körülmény fennállása alatt a munkaviszonyt a munkáltató nem mondhatta fel, a jövőben majd felmondhatja. Ez azt jelenti, hogy ilyen esetben a felmondást gátló körülmény megszűnését követően automatikusan kezdetét veszi a felmondási idő. Ez fog fennállni a jövőben a betegség és a betegszabadság lejártát követő maximum egy év, a várandósság és a szülési szabadság, a gyermek-gondozási szabadság, a beteg gyermek gondozása miatti táppénzes állomány, a hozzátartozó gondozására kapott fizetés nélküli szabadság,

valamint az önkéntes tartalékos katonai és polgári szolgálat (utóbbira vonatkozó kiegészítési javaslat tölem – P.T., mivel az kimaradt) leteltével. A korábbi, ill. még a jelenlegi visszatéréssel járó pár napos munkaviszony-meghosszabbítás nem jelent jelentős többletkiadást a munkáltatónak, mivel a felmondást akár a visszatérés napján is átadhatja. A felmondási időket a 69. § változatlanul hagyta. A kötelező felmondási idő munkáltatói és munkavállalói felmondásnál egyöntetűen 30 nap, ami a munkavállalót érintő felmondás esetén a jelenlegi Mt.-hez hasonlóan a munkáltatónál fenn állott szolgálati évek függvényében növekszik, 20 évi szolgálati időt elérve 90 napra. A munkáltató az általa gyakorolt rendes felmondás esetén a jelenlegi szabályozáshoz hasonlóan a felmondási idő felére köteles álláskereső célból felmenteni a munkavállalót, aminél a munkáltató a legfeljebb két esetben köteles a munkavállaló felmentési kívánságának idejéhez igazodni. Ezt az előírást azonban helyes lenne kiegészíteni azzal, hogy nyomos ok esetén, amikor a munkavállalót igazolhatóan felvételi interjúra hívják be, minden esetben köteles legyen a munkáltató a felmondási idejét munkával töltő munkavállalóját a felmentési napokba beszámítás mellett az interjúra elengedni. A munkáltatói felmondásnak ezen kívül egy igen neuralgikus kérdése még az ún. védett kor eltörlése, ami azt jelenti, hogy a jövőben a fiatalabb korúakhoz hasonlóan fel lehet majd mondani az 5 évvel vagy annál közelebbi idővel nyugdíj előtt álló munkavállalóknak is, holott eddig az ilyen személyeknek csak igen indokolt esetben lehetett felmondani háromszoros végkielégítés mellett. Eme előírás kihagyása egyöntetű felzúdulást váltott ki nemcsak az érintettek és a szakszervezetek, hanem az egész magyar társadalom részéről. Úgy tűnik azonban, hogy a kormány részéről készség van ennek a korrigálására és helyesen megmarad a régi szabály. Az EU régi és új tagállamainak munkajogi szabályaiban mindez a következőképpen fest:

2.2. A germán jogrendszerek

a) Németországban a munkaviszony felmondással történő megszüntetését a BGB. 61.-től a 630.-ig terjedő §-ai, a felmondási törvény (KschG.) és a tömeges felmondásról (Massenentlassung) szóló törvény (Mentl.G) szabályozza. A rendes felmondást a német jog többféleképpen csoportosítja. Az alapeset a magyar és a többi tagállami szabályozáshoz hasonlóan munkáltatói és munkavállalói rendes felmondás, ahol a munkáltatói felmondás egyént és csoportot érintő felmondásra tagozódik. Ez a jogdogmatikai megkülönböztetés valamennyi tagállami szabályozásnál érvényesül. Ami a munkáltató részéről a munkavállalóval szemben fennálló felmondási okokat és az azokra alapított felmondásokat illeti, a német munkajog négyféle felmondási okot különböztet meg: a.) a munkavállaló felróható magatartására alapozott felmondást a szolgálatból fakadó kötelezettségek nem vagy nem megfelelő teljesítése miatt; b.) a munkavállaló személyében rejlő, neki nem felróható olyan helyzet, ami miatt nincs már többé abban a helyzetben, hogy a munka/szolgálati szerződéséből fakadó kötelezettségeit tudja (pl. gyógyulásra reményt nem adó vagy fertőző tartós betegség, új technológia elsajátítására idősebb kor miatti képtelenség, stb.); c.) a munkáltató gazdasági helyzetéből adódó felmondás (betriebsbedingte Kündigung), aminek csoportos formája a

tömeges felmondás (Massenentlassung); d.) végül az ún. Änderungskündigung, ami azt jelenti, hogy a munkavállaló eredeti munkaköre az előbbi okok valamelyike miatt felmondásra kerül egy másik munkakör felajánlásával, aminek el nem fogadása a munkaviszony felmondását jelenti.

A felmondást a munkáltató a BGB. 314. §-a alapján a munkavállalóval írásban, a felmondás okát megjelölve köteles közölni. Ezt megelőzően azonban előzetesen közölnie kell vele a vele szemben fennálló problémá(ka)t és azt, hogy ez felmondást vonhat vagy von maga után. Ismétlődő kisebb kötelezettségzegéseknél a figyelmeztetést (Abmahnung) a munkáltató magatartásváltoztatást célzó várakozási határidőhöz kötheti a felmondást. Ha a felmondásra sor kerül és azt a munkáltató nem az itt említett formát betartva közli a felmondást, a felmondás érvénytelen. Ez a többi tagállamban is így fest.

Az alapfelmondási idő a munkáltatói felmondás esetén, ha arra a tárgyhónap 15. napja előtt került sor, akkor innen számítva, ha pedig ezt követően került rá a sor, akkor a hónap végétől számított 4 hét, ami az adott munkáltatónál eltöltött szolgálati évek függvényében maximum 7 hónapra meghosszabbodik. Ennél hosszabb felmondási idő munkaszerződéssel vagy tarifaszerződéssel kiköthető, rövidebb azonban nem (Günstigkeitprinzip). A nagyobb szabadságot jelentő szolgálati szerződés (Dienstvertrag) esetében – figyelemmel arra, hogy a helyhez kötött függő munkát végző viszonylag szűk társadalmi kapcsolattal rendelkező munkavállalóhoz viszonyítva a nagyobb mozgási lehetőséggel rendelkező szolgálattelvő könnyebben talál magának szolgálati/munkahelyet – ex lege rövidebb felmondási idővel rendelkezik. Ezért az ő esetében hetente történő fizetésnél a felmondási idő a felmondást követő héttel, havonta vagy több havonta történőnél pedig a felmondást követő hónaptól kezdődik, amelynek hossza héttől 2 héttől 5 hétig terjedő idő. Szerződéssel azonban a felek itt is kedvezőbb irányban eltérhetnek (BGB 61. §).²

A munkavállalót felmondási tilalom a KschG. alapján a következő esetekben védi: a.) a terhesség alatt és a szülést követő 4 hétig; b.) mindkét szülőt a nevelést célzó szülői szabadság alatt; c.) a fizetés nélküli gyermekgondozási szabadság és a közeli hozzátartozót gondozó szabadság alatt; d.) a felmondásvédelmi törvényben meghatározott ideig a munkavállaló betegségből eredő keresőképtelenségének az ideje alatt; e.) valamint állandó jelleggel a csökkent munkaképességű munkavállalót ((Schwerbehinderte).³ Védett korúnak csak igen indokolt esetben lehet felmondani. A kialakult gyakorlat szerint csak nála fenn álló objektív személyi okból vagy a munkáltatónál jelentkező gazdasági ok alapján.⁴

A munkavállaló a munkaviszonyt kéthetes felmondással bármikor felmondhatja. A felmondásnak írásban kell megtörténnie, de a felmondás okát közölni nem kell.

A felmondás speciális formáit képező felmondások közül a határozott időtartamra vagy a meghatározott munka elvégzésére vonatkozó szerződés csak a munka-, vagy a tarifaszerződésbe foglalt ok alapján mondható fel. A

² Zöllner/Loriz/Hergenröder, *Arbeitsrecht*, 6. Aufl. C.H. Beck Verlag, München, 2006. 4.III.,12.II.5.; Löwisch, *Arbeitsrecht*, 7. Aufl. Werner Verlag, Düsseldorf, 2004. 1. sk.

³ Zöllner/Loriz/Hergenröder, 6.II.

⁴ Zöllner/Loriz/Hergenröder, 24.V.

Teilzeitbeschäftigungsgesetz (TzBfG.) azt is előírja, hogy a felmondást a felmondást megelőzően héttel kell közölni. Ha a felmondási idő letelik, és a munkavállaló tovább dolgozik, a munkaviszony határozott időtartamúvá alakul át.⁵ A régi tagállamok többségében is ismert élethosszra vagy hosszú időtartamra kötött munka/szolgálati szerződést 5 év elteltét követően 6 hónapos felmondással mind a két fél felmondhatja. A tanuló szerződést viszont mind a tanuló, mind a munkáltató a Tanonctörvény (Lehrlingsgesetz) alapján a 3 hónapos próbaidő alatt azonnali hatállyal mondhatja fel.⁶

b) Az osztrák munkajog a rendes felmondásnál (Kündigung) lényegében a német szabályozást követi azzal, hogy törvényi szinten csak az alkalmazottakra (Angestellte) állapít meg az Angestelltegesetz kötelezően betartandó felmondási időt (Kündigungsfrist). Ez, munkáltatói felmondás esetén alapszinten 30 nap, 1-től 2 évig terjedő szolgálati idő esetén 6 hét, 2 -5 év közötti szolgálatnál hónap, 6-15 év közöttinél 3 hónap, 15-25 év közöttinél 4 hónap, azon felül pedig 5 hónap. Ha az alkalmazott (Angestellte) mond fel, a felmondási idő 1 hónap. Az alkalmazott a hónap végén mondhat fel /Kündigungstermin) és csak a következő hónap elején kezdődik a felmondási idő (Kündigungsfrist).⁷

Munkások (Arbeiter) esetében a munkáltató részéről történő felmondás feltételeit a felmondás feltételeit országos ágazati, vállalati kollektív szerződés, valamint üzemi megállapodás és/vagy munkaszerződés határozza meg. A munkás viszont bármikor felmondhat 30 napos felmondási határidővel.⁸ Egyéb kérdésekben -- ide értve a felmondás közlés módját és a felmondási tilalmakat is -- az osztrák jog a német szabályozást követi.⁹

c) A holland munkajogban a munkáltató csak az üzemi tanács egyetértésével és a munkaügyi hivatal jóváhagyásával mondhat fel a munkavállalóknak, függetlenül attól, hogy alkalmazottak vagy munkások. Ez a nem felróható okból történő azonnali hatályú felmondásra is vonatkozik. A törvényi rendes munkáltatói felmondási idő 5 évet meg nem haladó szolgálati idő esetén 1 hónap, innen kezdve minden újabb 5 év 1 hónappal a felmondási időt meghosszabbítja, ami 15 évi szolgálat elérésétől kezdve 4 hónap. A felek megegyezésével ennél hosszabb felmondási idő bármelyik régi tagállamhoz hasonlóan itt is kiköthető, kevesebb azonban nem. Szerződéses megegyezés esetén sem haladhatja meg azonban a felmondási idő a 6 hónapot.¹⁰ A felmondást és annak okát Hollandiában is írásban kell közölni, ami bírósági egyezség vagy jegyzőkönyvbe foglalt egyezség esetén elmaradhat. A felmondási okok és a felmondási tilalmak meghatározása a német és

⁵ Löwisch, 1294. o.

⁶ Löwisch, 1256-1266. o.

⁷ Pelzmann, Arbeitsrecht in Österreich, Rz. 135-140., in: Henssler/Braun (Hrsg.), Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 3. Aufl. 2011. Továbbiakban röviden: H/B.

⁸ Pelzmann, Rz. 135-140, H/B. 954

⁹ Uo.

¹⁰ Hoogendoorn/Rogmus, Arbeitsrecht (továbbiakban röviden: Arbr.) in Niederlanden, Rz. 18-137., H/B. 807-819. o.

az osztrák joggal megegyező. A munkavállalói felmondásnál szintén hasonló a helyzet.¹¹

2.3. A frankofon-latin tagállamok

a) Franciaországban munkáltatói felmondás esetében a munkaviszony a Cod du travail (Mt.), valamint az Usance alapján egységesen 6 hónapig terjedő felmondási idővel szűnik meg. Tarifaszerződések – különösen az ágazatiak – ettől a zsinórmércétől felfelé és lefelé is egyaránt eltérhetnek. A felmondási idő alatt a munkavállalót a munkavégzés alól 2 hónapra fel kell menteni. Ez a hosszabb felmentési idő kompenzálja a felmondási időnek a munkavállalóra kedvezőtlenebb lefelé való szerződéses eltéréseinek a lehetőségét. Ha a munkavállaló részéről történő felmondásnál a munkavállaló személyében felróható objektív vagy felróható szubjektív ok (l. német jog) áll fenn, a felmondás első fázisa a felmondást nappal megelőzően meg kell, hogy előzze a személyes meghallgatás. Az ezt követő, a felmondási okot is magába foglaló írásbeli felmondás-kozlással kezdődik a felmondási idő. A felmondásvédelem előírásai a francia munkajogban is a germán jogokhoz hasonló, amely kiterjed a védett korra is.¹²

A munkavállaló viszont bármikor – akár szóban is – felmondhat 1 hónapos, külön megegyezés hiányában a magyar joghoz hasonlóan ledolgozandó felmondási határidővel./13/ A francia jog a munkaviszony megszüntetése tekintetében sem tesz különbséget a munkavállaló alkalmazotti (employeur/cadres) és munkás (travaieur) között.¹³

b) A belga jog az osztrák joghoz hasonlóan szintén különbséget tesz aszerint, hogy a rendes felmondásnál a munkavállaló munkás vagy alkalmazott. Ha a munkavállaló munkásnak mond fel, fél évtől 5 évig terjedő munkaviszony esetén a felmondási idő 35 nap, ami 5 évenkénti szolgálati időnövekedéssel 42, 56 és 84 napra, 0 évet elérő szolgálati idő után pedig 112 napra hosszabbodik meg. Alkalmazott esetében 5 éves szolgálati idő túllépése esetén a munkavállalóéhoz hasonlóan tagolva 12 hónapot ér el. E viszonylag hosszú felmondási idő viszont megfelelő összegű végkielégítéssel kiváltható. Ha munkavállaló mond fel, a felmondási idő 20 évi szolgálati idővel való rendelkezés esetén 14 nap, 20 év felettinél pedig 8 nap. Ez munkásra és alkalmazottra egyaránt vonatkozik. A felmondási idő kezdete mind a két munkavállalói alakzatnál egyformán a felmondás közlését követő hét első napja, vagyis hétfő. A holland jogban a felmondást nemcsak a munkáltatónak, hanem a munkavállalónak is indokolnia kell. A felmondást azonban nem kell feltétlenül írásban közölni. Az szóban is elfogadható. Ez esetben azonban a bizonyítás azt a felet terheli, aki a felmondás érvényét vitatja.¹⁴

A munkáltató részéről történő rendes felmondást a belga jog két részre bontja. Ugyanis végleges és visszahívásos felmondásról beszél. A véglegesnél az ok a

¹¹ Uo.

¹² Weltzer/Caron, Arbr. in Frankreich, Rz. 116-128., H/B. 360-363. o.

¹³ Uo.

¹⁴ Matray/Hübinger, Arbr. in Belgien, Rz. 93 és 110-119., H/B. 168-179. o.

munkáltató személyében áll fenn, ami lehet a munkavállalóra felróható szubjektív és lehet neki nem felróható objektív, míg a visszahívásosnál az ok a munkáltató működési körében áll fenn. A felmondásvédelem a franciához hasonló. Ennél fogva a védett korra vonatkozó felmondásvédelem itt is fenn áll.¹⁵ Emellett a belga jog ismeri az ún. implicit felmondást is, amely mindkét fél részéről akkor gyakorolható, ha a munkaszerződés valamelyik elemében változás áll be.¹⁶ Hasonló a Ptk 241. §-ának az analógia legis-ével a magyar munkaszerződésnél is alkalmazható, a tartós szerződések módosításának vagy felszámolásának szabályai szerint.

A próbaidő a luxemburgi munkajoghoz hasonlóan hét és 3 hét között kerülhet megállapításra. A magasabb képzettséggel rendelkező (qualifikált) munkaerőnél 6 hónapi, sőt 12 hónapi időtartamban is megállapítható. Viszont valamennyi munkavállalóra egységesen 2 naptól 1 hónapig tartó felmondási időt állapít meg a törvény.¹⁷

c) Az olasz munkajogban a munkáltató részéről történő felmondást megalapozza a.) a munkavállaló személyében rejlő alapos ok, amely lehet a munkaszerződésben vállalt kötelezettség nem vagy nem megfelelő teljesítése, nem megfelelő vagy beilleszkedés-ellenes magatartás tanúsítása a munkahelyen, vagy más fegyelemsértés; b.) jogszabályon alapuló ok, amely lehet a munkavállaló személyében rejlő objektív ok, ami tartósan gátolja a munkavégzésben és lehet c.) a munkáltató érdekkörében fennálló gazdasági ok, valamint bármi olyan más, ami a munkavállalónak nem felróható. A felmondást az ok megjelölésével írásban kell közölni. Mind az írásbeliség, mind a felmondási ok közlésének az elmaradása a felmondást érvénytelenné teszi. Ha munkavállaló a felmondás kézhezvétele után részletes magyarázatot kér, akkor a munkáltató a felmondás kézhezvételét követő 10 napon belül teheti ezt meg. Ezen kívül 60 napon belül a felmondást egyeztető bizottság elé viheti. Sikertelen egyeztetés esetén a felmondás keresettel a bíróság előtt megtámadható. A felmondási tilalmak meghatározása összhangban áll az eddig már bemutatott tagállamokéval, csakúgy mint a munkavállaló észéről történő felmondás szabályai is.¹⁸

d) A spanyol jog a munkáltató részéről történő felmondást a felmondási okok alapján objektív okon alapulóra és fegyelmi jellegűre bontja. Rendes felmondásra csak az objektív okokon alapuló felmondás esetben kerülhet sor. A felmondási okok az objektív felmondásnál a következők: a.) a munkavállaló személyét érintve a munkakör ellátására való szakmai és/vagy egyéb személyben rejlő objektív alkalmatlanság (tartós betegség vagy a technikai fejlődést követni, ahhoz való alkalmazkodási képtelenség); b.) munkáltatói oldalon pedig az üzemnél fennálló gazdasági vagy szervezési okból fennálló leépítési szükségszerűség, ide értve azt a helyzetet is, amikor a munkavállaló munkaideje nem tölthető egészében ki. A felmondási tilalmak a spanyol jogban is az eddig tárgyalt többi tagállaméval egyezik és a felmondásra csak a tilalmi állapot megszűnése után kerülhet sor. A

¹⁵ Uo.

¹⁶ Uo.

¹⁷ Castegnaro, Arbr. in Luxemburg, Rz. 74-75., H/B. 77-78. o.

¹⁸ Radoccia, Arbr. in Italien, Rz. 34-37., H/B. 304-314. o.

felmondást az ok megjelölésével az okról való tudomásszerzést követően 14 napon belül, de legkésőbb 601 napon belül kell közölni. E feltételek nem teljesítése esetén a felmondás hatálytalan.¹⁹

A felmondási idő 30 nap, amely azonban munkáltatói felmondás esetén a szolgálati idő hosszának függvényében szintén lépcsőzetesen maximum 60 napra emelkedik. Ennél magasabb felmondási időben azonban a felek megállapodhatnak. A munkáltató részéről történő felmondásnál az üzemi tanácsot előzetesen értesíteni kell. Egyetértési vagy vétőjoga azonban nincs. Csak a véleményét mondhatja el.²⁰

e) A portugál munkaszerződés-felmondási jog mind a munkáltatói, mind a munkavállalói felmondásnál egy „justa causa” jellegű és egy „justa causa” nélküli felmondást különböztet meg. A justa causa felmondási ok lényegében az olasz jogszabályon alapuló felmondási ok-csoportosításnak a megfelelője. Justa causa-val történő munkáltatói felmondás a gazdaság, munkaszervezési és a munkáltató személyében rejlő objektív okból történő felmondás, a justa causa nélküli pedig a bizalomvesztésre vagy kisebb kötelezettségzegésre alapított felmondás. Justa causa-ra alapítva a munkáltató 30 napos türelmi idő után a munkavállalónak felmondhat a következő okok alapján: a.) gyenge minőségű munkavégzés; b.) ismételt károkozás; c.) új, vagy megváltozott kvalifikált munkakörbe való bedolgozási képtelenség; munkatársaira fennálló egészség-, vagy balesetveszélyes, valamint beilleszkedésre képtelen magatartás; e.) ezeken kívül pedig csere munkakör felajánlhatóságának a hiánya.²¹ A munkavállaló bér nem fizetés, munkával el nem látás, valamint munkahelyi baleset vagy betegségveszély esetén alapíthatja justa causa-ra a felmondást. Felmondási jogát azonban egyéb más okra hivatkozva justa causa nélkül is gyakorolhatja.²² A justa causa bontás jogdogmatikailag azonban nem egészen következetes abból a szempontból, hogy nem különíti el a felróhatóságtól való függőség és függetlenség szempontjából a felmondási okokat. A felmondási tilalmak és korlátok itt is a nemzetközileg és az uniós jogban elfogadottak szerint alakul.

2.4. A skandináv államok

a) Dániában munkás esetén a felmondás a bírói gyakorlat által kialakított szokásjogi alapon érvényesülő polgári jogon nyugodva, formalitásoktól mentes, de a felmondást és annak indokát mind a két félnek a másikkal egyértelműen és világosan közölnie kell. A felmondási időt mind a munkáltató, mind a munkavállaló részéről felmondás esetén az ágazati és a vállalati kollektív szerződések határozzák meg, hiányuk esetén pedig a munkaszerződés. Ellenkező esetben a tartós szerződésekre kialakult gyakorlat alapján a felmondási idő 2 hét. A kollektív és/vagy munkaszerződésbe foglalt felmondási időt a munkaszerződés várható időtartamára tekintettel határozzák meg. Ezzel szemben az alkalmazottaknál

¹⁹ Calle/Prehm, Arbr. in Spanien, Rz. 125-127., H/B. 1432-1434. o.

²⁰ Uo.

²¹ Fedtke/Fedtke, Arbr. in Portugal, Rz. 86., H/B. 1090. o.

²² Steinrück//Würtz, Arbr. in Danemark, Rz. 86-97+113-116., H/B. 235-238., 244. o.

(funktcionar) a jogállásukat az osztrák Angestelltegesetz-hez hasonló „Funktcionarlowen”-ben (FUL) megállapított felmondási idők figyelembe vételével rendezik. Az alkalmazottaknál a felmondási idő a FUL értelmében 6 hónapot meg nem haladó szolgálat esetében 1 hónap, azon túl pedig 6 hónap. Munkások esetében azonban a tarifaszervezetek az egy évet el nem érő munkaviszony felmondása során nem biztosítanak felmondási időt, azon túl viszont évente egy-egy héttel növekvő felmondási időt biztosítanak, ami 5-6 évi szolgálati idő esetén 60-65 napot, 10 évesnél pedig akár a 4-5 hónapot is elérheti.

Ami a munkáltató részéről történő felmondásnál a felmondási okokat illeti, a gyakorlat szintén megkülönböztet munkavállalói oldalon fennálló felróható és fel nem róható okokat, valamint a munkáltató üzemi tevékenységében jelentkező okokat. A felmondási tilalmaknál a dán munkajogi gyakorlat a svéd és a finn jogi normarendszerhez hasonlóan szintén a kialakult uniós szabályozással áll összhangban. A tanulószervezet a munkáltató részéről az első három hónapban, azonnali hatállyal, azt követően pedig a rendes felmondás előbb ismertetett gyakorlata és szabályai alapján mondható fel. A munkavállaló részéről történő felmondás vagy konkrét megegyezésen, vagy kollektív szerződésen alapul.

b) Svédország a munkáltató általi rendes felmondásnál a felmondási okok alapján személyi, azon belül pedig szintén vétkes és vétkes okokra visszavezethető, valamint üzemi okból történő felmondást különböztet meg. Ha a munkavállaló személyében rejlő ok alkalmatlanság, a svéd jog is a dánhoz hasonlóan lehetőséget biztosít az áthelyezésre, erre alkalmas munkakör rendelkezésre állása esetén. A felmondást előzetes jelzést követően a felmondási okot dokumentálva írásban kell, hogy közölje a munkáltató, míg a munkavállaló szóban is felmondhat. A felmondási idő 2 évet elérő szolgálati időnél 1 hónap. Ezt követően 10 évi szolgálati idő eléréséig évente egy, egy hónappal növekszik, 10 évi szolgálati idő elteltével pedig 6 hónapra hosszabbodik meg. Kollektív és/vagy munkaszerződés ennél hosszabb felmondási időt is megállapíthat. A munkavállaló részéről történő felmondás vagy konkrét megegyezés tárgyát képezi, vagy annak módját a munkaszerződésbe foglalják, nem egyszer pedig kollektív szerződés rögzíti. A többi kérdés rendezése a dán joghoz hasonló.²³

c) A finn munkajog a munkáltatót megillető felmondásnál a germán és a francia felosztási rendszert ötvözve, az előzően tárgyalt skandináv államhoz hasonlóan az azonnali hatályú felmondással együtt a rendes felmondásnál is a munkáltató személyében rejlő nyomós indok alapján fennálló, objektív és szubjektív alapon nyugvó felmondást, valamint, valamint gazdasági okból a munkáltató érdekkörében fennállót különböztet meg. A felmondási tilalmak és korlátok itt is a szokásosak. Rendes felmondásnál a felmondási szándékot a felmondás előtt legalább egy héttel előzetesen közölni kell. Ha a felmondásra gazdasági okból kerül sor, a munkavállalónak a felmondás megtörténtétől számított 90 napon belül alkalmazási elsőbbségi joga van. A felmondást a finn munkaszerződési törvény

²³ Kurz, Arbr. in Schweden, Rz. 108., 130. H/B. 1250-1253. o.

értelmében a többi tagállamhoz hasonlóan a felmondási ok ismertetését is magába foglalóan írásban kell a munkavállalóval közölni.²⁴

A felmondási idő munkáltatói felmondás esetében 1 hónap és 1 év közötti szolgálati viszony esetén 14 nap, 1 év és 4 év közöttinél 1 hónap, 4 év és 6 év közöttinél 1 hónap, 6 és 12 év közöttinél 4 hónap, 1 éven felül pedig 6 hónap.²⁵ A munkavállalónak álláskeresési célból ugyanakkor 1 hónapos felmondási idő esetén 5 munkanap, 1 és 4 hónap közötti felmondási időnél 10 munkanap, a 4 havit meghaladónál pedig 20 nap munkavégzés alóli mentesítés jár. Ha a munkavállaló mond fel, a felmondási idő 5 év alatti szolgálat esetén 14 nap, 5 év felett pedig 1 hónap. Munkavégzés alóli mentesülésre igényt azonban nem támaszthat.²⁶

2.5. Az angolszász jogrendszerek

a) Az Egyesült Királyság felmondási időhöz kötött rendes felmondást ismer, amely jogcímen alapulhat. Az egyik a szerződéses alapon álló rendes felmondás, míg a másik az 1996. évi Employment Rigs Act-on, azaz törvényi jogcímen nyugvó felmondás. Szerződéses felmondás esetében, ha azzal a munkáltató él, a felmondási idő maximálisan 6 hónapban, míg a munkavállaló által közölt felmondásnál a felmondási idő, ennek a fele. Az Employment Rigs Act alapján történő munkáltatói felmondás esetén, ha a munkavállaló 1 és 2 év közötti szolgálati idővel rendelkezik, a felmondási idő 1 hét, 2 és 3 év közötti szolgálati időnél 2 hét, minden további év után 1-1 hét, ami maximálisan 12 hétre mehet fel. Felmondás-megállapodással viszont mind a szerződéses, mind a törvényen alapú felmondásnál lehetőség van arra, hogy a felek a felmondási időt mellőzzék és helyette pénzbeli kártalanításban állapodjanak meg.²⁷

Az Egyesült Királyság munkajogában a kialakult gyakorlat által elismert felmondási okok a következők: a.) képességben rejlő okok; b.) a munkavállaló munkahelyi magatartásában rejlő okok, ide értve a munkaszerződésből fakadó kötelezettségek nem vagy nem megfelelő teljesítését is; c.) az üzem gazdasági és szervezeti körülményeiben rejlő okok (redundancy); d.) foglalkozástól való törvényi eltiltás; e.) egyéb más alapos okok, ide értve a munkavállaló személyében rejlő, neki fel nem róható objektív okokat. Az Employment rights act alapján történő felmondás esetében a felmondásvédelem munkavállaló részére a munkáltatónál fennálló szolgálati időtől függetlenül fenn áll, míg a szerződéses felmondás esetében csak akkor érvényesül, ha a munkavállaló a munkáltatónál egy éves szolgálati időt már letöltött. Ez a szemlélet egyértelműen az angol jog liberális felfogását tükrözi. A felmondási tilalmi szabályok viszont összhangban állnak az eddig tárgyalt többi uniós állammal.²⁸

Az üzem gazdasági és/vagy szervezeti körülményei alapján fennálló felmondás, az ún. redundancy esetében az elküldött munkavállalónak kártalanítás, ún.

²⁴ Leppa/Henne, Arbr. in Finnland, 125-130+142., H/B. 119-121+142. o.

²⁵ Leppa/Henne, Rz.144-148+152., H/B.324-326. o.

²⁶ Uo.

²⁷ Hart/Taggart, Arbr. in Grossbritannien, Rz. 144-148+152., H/B. 334-336. o.

²⁸ Hart/Taggart, Rz. 58-63., H/B.513-515. o.

redundancy payment jár. Ha ezt a kártalanítást a munkavállaló megkapta, egyéb kártalanításra, így a felmondás joghatásainál később tárgyalásra kerülő ún. báziskártalanításra nem tarthat igényt. Ha munkáltató a felmondás helyett áthelyezést ajánl fel – ami hasonlít a német Änderungskündigung-hoz – de ő azt nem fogadja el, csak a kártalanítási összeg felére jogosult. Mindez vonatkozik a később bemutatásra kerülő csoportos létszámleépítésre is.²⁹

b) Írországban a felmondási szabályok sokban hasonlítanak az angol joghoz. A munkáltató részéről történő felmondás esetén az 1973. Employment rigs Act alapján a munkavállalónak a munkáltatónál letöltött 13 hét és év közötti szolgálat után 1 hét, 2-5 év közöttinél 2 hét, 5-10 év közötti után 4 hét, 10-15 év közötti esetében 6 hét, azon felülinél pedig 8 hét felmondási idő jár. Ennél hosszabb felmondási idő tarifa vagy munkaszerződéssel a felek megegyezése alapján megállapítható. A felmondási időre végkielégítés jár, ha a felmondási ok nem szerződésszegés. Az Unfair dismissal act 1973-ban két felmondási okot állapított meg: a.) képességi és képesítési hiányt; b.) valamint szerződésszegést. A munkáltató a felmondás előtt a felmondási szándékát az indokkal együtt előzetesen a munkáltatóval közölnie kell. Csak ezt követően kerülhet sor a felmondásra, amit a felmondási okkal együtt írásban kell a munkavállalóval közölni. A felmondásvédelem szabályai megegyeznek az angol előírásokkal, amelyek összhangban állnak a többi tagállam ide vágó szabályaival, ami azonban – ellentétben az angol joggal – szerződéses felmondás esetén is a szolgálati időtől függetlenül megilleti a munkavállalót.³⁰

Gazdasági okból történő felmondás esetén a Redundancy payments act alapján 16-66 év közötti korú munkavállalónak kártalanítás jár, ha legalább 104 hetet ugyanannál a munkáltatónál dolgozott. A kártalanítás összegét a munkáltató a szakszervezettel közösen állapítja meg, amely a felmondásra kerülő személy illetményétől, szolgálati ideje hosszától, a korától és a családi állapotától függ. A kártalanítás így megállapított összege hetes bére vélhető összegének felel meg – aminek heti bázismaximuma a 600 € – ami nem léphető túl. A kártalanítás annyiszor 2 heti, így megállapított összegű fizetés, ahány szolgálati évvel a felmondott munkavállaló rendelkezett. Áthelyezési ajánlat el nem fogadása esetén itt is az angol joghoz hasonlóan a kártalanításnak csak a fele jár.³¹

2.6. A közép-európai új tagállamok

a) A lengyel munkajogban a rendes felmondásnál a felmondási lehetőség a munkaviszony formájától függ. A határidő nélküli munkaviszony mind a munkáltató, mind a munkavállaló által bármikor felmondható. Azonban a munkáltató részéről történő felmondás esetén az üzemben képvisellel rendelkező egy vagy több szakszervezet előzetes véleményét ki kell kérni. A munkáltató a felmondási szándékát a felmondási okkal együtt a felmondást megelőző 5 nappal köteles az üzemi szakszervezeti képviselővel közölni. A szakszervezeti állásfoglalás

²⁹ Hart/Taggart, Rz. 70-71., H/B. 517. o.

³⁰ Erken, Arbr. in Irland, Rz. 122-126., H/B. 1029-1030. o.

³¹ Erken, Rz. 74-79., H/B. 574-577. o.

a bírósági eljárásban perdöntő lehet. A munkáltató részéről történő felmondási okokat a Kodex Prace (Mt.) négy csoportba sorolja: a.) a munkavállalót a munkáltató részéről érő bizalomvesztés; b.) a munkavállaló részéről fennálló alkalmazkodási hiány a munkakollektívához; c.) igazgatósági vagy felügyelőbizottsági tagság elvesztése a munkáltató cég vezető testületeiben ; d.) az üzemben rejlő gazdasági ok.³²

A munkáltató részéről történő felmondásnál a munkavállalónak a szolgálati ideje függvényében felmondási idő jár, amely 6 hónapnál rövidebb szolgálati idő esetén 2 hét, 3 évet meghaladónál pedig 3 hónap. Helyettesítési szerződésnél a felmondási idő 3 nap. A Codex pracy-ban meghatározott felmondási időktől szerződéssel kedvezőbb irányban eltérési lehetőség áll fenn. A kialakult gyakorlatban a maximális felmondási idő többnyire 6 hónap.³³

A rendes felmondás másik formája a próbaidő alatti felmondás. A próbaidő alatt a munkáltató és a munkavállaló egyaránt felmondhat. Ha azonban a munkáltató mond fel, a munkavállalónak 2 hetet meg nem haladó próbaidőnél 3 nap, 2 hetet meghaladónál 1 hét, a maximum 3 hónapig tartó próbaidőnél 2 hét felmondási idő jár. Nem maradhat említés nélkül továbbá az sem, hogy a lengyel munkajog átvette a német felmondási jogból az Änderungskündigung intézményét.³⁴

b) A cseh felmondási jog a munkáltató részéről történő felmondás indokait 4 csoportba foglalva határozza meg: a) szervezeti jellegű indokok, amelyek a munkáltató oldalán álnak fenn és emiatt a munkáltató munkája felesleges; b.) orvosi vélemény alapján fennálló olyan egészségügyi ok, amely alkalmatlanná teszi a munkavállalót a szerződésben meghatározott feladatainak az ellátására (fertőző betegség, stb.); c.) szolgálati alkalmatlanság, amelynek egyik formája a konkrét munkáltatói igény felróható vagy fel nem róható nem megfelelő teljesítése, másik alakzata pedig az adott munkához általában nem megfelelő viszonyulás; d.) valamint a munkaviszonyból fakadó kötelezettségek súlyos vagy kevésbé súlyos, de többször történő megsértése. A d.) pont kivételével a munkáltatói felmondás esetén a munkavállaló részére legalább hónapi felmondási idő jár, de meg lehet állapodni hosszabb felmondási időben is. A felmondási idő tekintetében a cseh jog is a német joghoz hasonlóan a függő munkánál hosszabb felmondási időket állapít meg, mint a szabad szolgálati szerződés felmondása esetén az utóbbi könnyebb elhelyezkedési lehetőségei miatt.

A felmondási védelem esetei az utolsóként említett kivételével a szokásosak. A védelmi időszak alatt a régi tagállamok normáihoz hasonlóan felmondani és felmondást közölni nem lehet. A felmondásvédelem a következő esetekben áll fenn: a.) betegség, üzemi baleset miatti munkaképtelenség alatt; b.) katonai és azzal egyenértékű polgári szolgálat idején; c.) hosszabb ideig tartó társadalmi/állami funkció időszaka alatt; d.) terhesség, anyaság, gyermek-, s közeli hozzátartozó gondozása miatti legális távollét, valamint szülői szabadság ideje alatt; e.) éjszakai munkát végző személy, az alatt az idő alatt, amely alatt hivatalos

³² Erken, Rz. 73. H/B. 574. o.

³³ Zimoch-Tuhołka//Malinowska-Hyla, Arbr. in Pohlen, 181 H/B. 1849. o.

³⁴ Linhart/Ranics, Arbr. in Tschechien, Rz. 119-120. H/B. 1494. o.

orvosi szakvélemény alapján ilyen munkát végezni nem tud. Gazdasági átszervezés esetén, ha olyan személy veszt el munkáját, aki az itt felsorolt esetek valamelyikébe tartozik, a munkaügyi hivatal emelt jellel köteles a számára állást keresni. Végkielégítés *ex lege* csak üzemszervezeti/gazdasági, valamint egészségügyi okból történő felmondás esetében jár a munkavállalónak. Az első esetben a végkielégítés összege 3 havi, míg a másodiknál 12 havi bér. Végkielégítés azonban külön szerződéssel bármilyen felmondásnál – a munkavállalóinál is – szabadon megállapítható.

A próbaidő alatt a magyar joghoz hasonlóan bármelyik fél azonnali hatállyal indokolás nélkül felmondhat. Ha azonban a munkavállaló a próbaidő első 14 napján megbetegszik, nem lehet neki felmondani. A munkáltató ui. a rövid szolgálati idő alatt képtelen meggyőződi a munkába állított személy alkalmasságáról. Eltérés a magyar szabályozástól az is, hogy mind a két fél a felmondást 3 nappal előzetesen köteles a másikkal közölni.

c) Szlovákiában a munkáltató rendes és azonnali hatályú felmondással egyaránt csak a Kodex prace 61-63 §-aiban meghatározottak szerint élhet. A munkáltatói rendes felmondásnál felmondási okként a következő négy csoportba tartozó felmondási okra hivatkozhat: a.) üzemszervezési okokra; b.) egészségügyi okokra; c.) szolgálati alkalmatlanságra; d.) valamint munkafegyelem-sértésre. Ezek a körülmények majdnem azonosak a cseh Kodex prace által megjelölt felmondási okokkal. Egyebekben a szlovák felmondási jog – ide értve a felmondásvédelmi tilalmakat és korlátokat, valamint a végkielégítésre vonatkozó előírásokat – a cseh joggal majdnem egyező. Ez érvényes a szolgálati szerződés és a munkaszerződés egymástól eltérő, a kötött munkát végzőkre hosszabban megállapított felmondási időre, amely a németből került ide is át.³⁵

d) A román Codul muncii rendes és rendkívüli felmondást különböztet meg. A munkáltató által a munkavállaló személyében rejlő ok miatt alkalmazott rendes felmondásnál a következő négy felmondási ok valamelyikére lehet csak hivatkozni: a.) A kollektív szerződésben, a munkarendben, üzemi megállapodásban kötelezettségek súlyos vagy ismételt megszegése; b.) büntető eljárás miatt 30 napot meghaladó elzárás; c.) fizikailag vagy szellemileg nem képes a munkavállaló a feladatait ellátni; d.) az adott munkakörre vonatkozó szakmai alkalmatlanság.³⁶ A munkáltató üzemi érdekkörét gazdasági okból érintő felmondásnál az adott munkakör vagy munkahely, szervezeti egység felszámolása vagy a cég megszűnése jöhet szóba. Ennek speciális esete a csoportos létszámleépítés. Gazdasági okból történő felmondás esetén akkor is, ha az nem csoportos létszámleépítés keretében valósul meg, a munkavállalónak végkielégítésként egy havi munkabér jár.³⁷

A munkáltató részéről közölt felmondás esetén az alapfelmondási idő 15, bizonyos esetekben 20 nap, ami a szolgálati idővel arányosan 6 hónapra növekszik. Munkáltatói felmondás esetén a felmondási idő 15 nap, vezető beosztásúknál 20

³⁵ Markecova/Klimanova, Rz. 11-113., H/B. 136-1363. o.

³⁶ Gotha, Arbr. in Ruménien, Rz. 137-155., H/B. 1152-1153. o.

³⁷ Gotha, Rz. 146-156., H/B. 1155-1156. o.

nap.³⁸ A felmondást a munkáltató és a munkavállaló egyaránt írásban köteles közölni, a munkáltató pedig még a felmondás okát is.³⁹

2.7. Leszűrhető következtetések és az új magyar Mt.-be átvehető megoldások az elvégzett jogösszehasonlítás alapján. Az első, ami szemet szúr, hogy az előbbi pontban bemutatott régi és új EU-tagállamok a nem szerződési alapon történő munkáltatói rendes felmondásnál tételes-jogilag meghatározzák mely felmondási okok figyelembe vételével lehet a felmondást megejteni. A magyar jog viszont ilyen okokat még iránymutatásként sem sorol fel. Ez vonatkozik a hatályos Mt-re és a J-ra egyaránt. A munkavállalói státuszbiztonság szempontjából helyes lenne a felhívható felmondási okokat az eddig bemutatott államok szintéziseként a J. 65. §-ának (2) bekezdésének a kiegészítésével felvenni. Ezen kívül indokolt lenne e helyütt a munkavállalót érintő rendes felmondási okokat a.) a munkavállaló személyében fennálló felróható és b.) fel nem róható okokra, c.) valamint a munkáltató oldalán fennálló üzemi okokra (gazdasági és szervezési) osztani. Ez nemcsak a dogmatikai tisztánlátás kedvéért lenne jó, hanem azért is, mert a munkavállalónál felróható esetben indokolt lenne egy csökkentettebb összegű végkielégítésre lehetőséget adni. Sem a jelenleg hatályos Mt. sem a J. ilyen lehetőséget nem tartalmaz, ami miatt a munkáltatók a munkavállaló kisebb súlyú kötelességszegése, ill. felróható hibái esetében is a rendkívüli felmondás eszközeihez folyamodnak. A munkavállalót megillető rendes felmondásnál is helyes lenne a felmondási okokat szintén három részre bontani: a.) a munkáltatónál fennálló okokra, amelyeknél az egyik a munkáltató magatartásában rejlik, míg a másik az üzem állapotában rejlik ok, amikor a munkavállalót végkielégítés illeti meg, míg a másik a munkavállaló érdekkörében fennálló olyan ok, amit nem köteles közölni, de ilyenkor ex lege végkielégítés számára nem jár. Kifejezetten dogmatikai szempontból érdekes lehet a portugál *justa caus* és a *non justa causa* mind a két oldalon figyelembe vehető megoldás, valamint a munkáltatói felmondást érintően az ír *Unfair dismissal Act* két féle munkáltatói felmondási oka, amely a.) képességi és képesítési hiányt, b.) valamint szerződésszegést.

Ugyancsak a J. 65. §-a kiegészíthető lenne a német és több más régi tagállam tartós munkaszerződésnek 3 vagy 5 év után történő felmondási lehetőségével, a német *Hartz IV*-hez hasonló, a magyar foglalkoztatáspolitikai által is meghosszabbítani tervezett oklevelet adó képzéssel összekapcsolt állami támogatással járó foglalkoztatás eredményessége érdekében.

A felmondás a védettségi időszak alatt egy tagállamban sem küldhető ki a felmondás. A felmondásra csak annak letelte után kerülhet sor. A felmondás alatti védelmi időben a felmondás különösen a terhesség és az anyaság korai időszakában a magzat és a csecsemő-kisgyermek fejlődésére lehet káros hatással az anya zaklatott idegállapotúvá válása miatt. A munkaerő testi és szellemi kipihenésének, regenerálódása érdekében több államhoz hasonlóan a felmondásvédelmet a rendes szabadság idejére is indokolt lenne kiterjeszteni (a J. 68.§ (2) bekezdéséhez).

³⁸ Gotha, Rz. 137-145., H/B. 1150. sk.

³⁹ Gotha, Rz. 166-167. H/B. 1156. o.

A felmondási időnél a munkavállalónak, ha ő mond fel, csak egy havi felmondási idő jár a J. 69. § (1) bek. értelmében. Ez összhangban áll az előbbi pontban bemutatott külföldi megoldások többségével. Itt azonban figyelembe kell venni, hogy ha a felmondás oka a munkavállalónak nem felróható, a munkavállalónál pedig személyben rejlő objektív ok miatt szükségszerű (pl. betegség vagy egészségi állapot-romlás) rendes felmondás esetén is a munkáltatótól végkielégítéshez juthasson anélkül, hogy azonnali hatályú felmondással kelljen megválnia a munkahelyétől. Ez a munkáltatóra sem lenne sérelmes, mivel az ilyen okból történő kiválás esetén végkielégítést akkor is fizetnie kell, ha a munkáltató azonnali hatállyal válna meg munkahelyétől.

A végkielégítés összegét a J. 77. §-a a hatályos Mt.-től eltérően nem az átlagkereset, hanem az annál alacsonyabb távolléti díjban állapítja meg. Ha a kormány a munkáltatók érdekében az átlagkereset helyett mindenütt a távolléti díjat vezeti be, ellentételezésképpen a felmondási idő kezdetének nem a felmondást követő napot, hanem az előbbi pontban bemutatott több külföldi államhoz hasonlóan vagy a felmondás kézhezvételét követő következő hét első napjával vagy a tárgyhónap végével, illetve a következő hónap elejével vegye a kezdetét.

Megfontolandónak tartanám az osztrák és a belga joghoz hasonlóan munkáltatói és munkavállalói érdekből egyaránt a felmondási időnek a végkielégítés mértékére is kiható eltérő szabályozását attól függően, hogy a munkáltató részéről történő felmondás munkást (Arbeiter) vagy alkalmazottat (Angesetellte) érint. Az alkalmazottaknál hosszabb felmondási időt és magasabb összegű végkielégítést lenne helyes a munka magasabb minőségűi jellege miatt megállapítani. Helyes lenne ezen kívül a lengyelektől átvenni a próbaidő első 14 napján történő megbetegedés esetére vonatkozó munkáltatói felmondási tilalmat.

Végül megfontolás tárgya lehetne még az is, hogy a rendes felmondásnál is az üzemi tanácsot, ennek hiányában pedig a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet előzetesen meg kelljen hallgatni és a véleményét ki kelljen kérni, a felmondás előtt pedig a munkáltatóval tárgyalni kelljen. Ez állna összhangban az új magyar – általunk is helyesnek tartott – foglalkoztatáspolitikával.

3. A csoportos létszámleépítés

A csoportos létszámleépítést a J. 71-76. §-ai tartalmazzák. Kritériumát a 71. § (1) bek. a 98/59. sz. EK. ir. elv első alternatíván a nemzeti jogokba beültethető kritériuma szerint állapítja meg. Eszerint csoportos létszámleépítés akkor áll fenn, ha a munkáltató gazdasági vagy üzemszervezési okra hivatkozva a vállalat-üzemből az ott foglalkoztatottak létszámának függvényében, mégpedig 20 és 100 közötti létszámnál legalább 100 főt, 100 és 300 közöttinél 10 %-ot, azon felülinél pedig 30 főt tervez elbocsátani. Említést érdemel, hogy az előző 75/129. sz. EGK. ir. elv szerint még csoportos létszámleépítésnek számított, ha 10 és 20 fő közötti létszámot foglalkoztató üzemből/vállalattól 5 főt kívánt leépíteni a munkáltató. Ezt a kritériumot azonban az új ir. elv kiiktatta és már a még hatályos 199. évi M. sem vette át. Mind a régi, mind az új ir. elvnek a tagállamok által választható másik

kritériumát, miszerint az is csoportos létszámleépítés, ha a munkáltató 3 hónapon belül 20 munkavállalótól kíván gazdasági-üzemszervezési okból megválni, sem a ma még hatályos Mt. nem vette át és a mostani J. sem ezt követi. A J. is tehát az ir. elv első variációját választotta, az Mt.-hez hasonlóan szó szerint átvéve azt.

A J. 72. és 74. §-a értelmében a hatályos joggal egyezően, ha a munkáltató a fentiekben között létszámnak kíván gazdasági okból felmondani, egy héttel az általa kitűzött tárgyalási időpontot megelőzően a területileg illetékes munkaügyi hivatalt köteles értesíteni, a munkavállalói képviselőt (először az üzemi tanácsot és csak ennek hiányában az üzemi egy vagy több szakszervezetet, ha pedig ilyen sincs a munkáltatók által a tárgyalásra delegált küldötteket) írásban tájékoztatni köteles a létszámcsökkentés mértékéről, tervezett időpontjáról, a kiválasztás szempontjairól, valamint a létszámcsökkentés elkerülésének, ill. csökkentésének esetleges módjairól, stb. (J. 7. § . bek.) A (3) bek. értelmében a munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, de legalább 15 napig áll fenn. Ez a megfogalmazás bizonytalanságban tartja a jogalkalmazást. A tárgyalást ui. e megfogalmazás értelmében el lehet húzni akár a végtelenségig, amire a munkáltató valószínűleg törekedni is fog. A munkáltató viszont erre bemerevedik és 15 nap múlva berekeszti a tárgyalást. A jelenleg hatályos Mt. 94/C.§ (3) bek.-e lehetővé teszi a tárgyalás 30 napra történő meghosszabbítását. Ugyanakkor az ir. elvvel ez sem áll összhangban, mivel az ir. elv szerint a tárgyalás főszabályként 30 napos, ami további 30 nappal meghosszabbítható. Ugyanakkor viszont, ha a megegyezés gyors, 15 napra le is rövidíthető.

Helyénvalóan vette át a J. 7. §-a a ma még hatályos Mt.-ből azt a szabályt, miszerint a tárgyalás célja a létszámleépítés elkerülésének vagy csökkentésének az elérése. Arról viszont nem beszél, hogy a mégis elkerülendő létszámot miként kell kiválasztani. A Nyugat-Európában többségben alkalmazott szociális szempontok szerint, vagy az IMF és a Világbank által szorgalmazott out placement-el összekötött gyorsan lebonyolítandó amerikai szenioritási elv szerint? A jelenlegi és a tervbe vett új szabályozásban benne van mind a két lehetőség! Ezen kívül még problematikusnak tűnik a J. 73. § (4) és (5) bek.-e is. E szakaszok ui. arról szólnak, hogy a létszámcsökkentés ütemezésénél a munkáltatói döntést, a megegyezésnél pedig a munkáltatói javaslatot kell irányadónak tekinteni. Ezen túlmenően pedig még véleményezni kell, hogy a munkáltató által a gazdasági ok fennállásának az időszakában vagy azt közvetlenül megelőzően a csoportos létszámleépítés i eljárás keretén kívül végrehajtott rendes felmondás(oka)t jogszerűnek kell tekinteni. E szabályok egyértelműen munkáltatói szupremációt tükröznek.

Összegezve az eddigieket, számunkra úgy tűnik, hogy a TJ. igyekszik csökkenteni a létszámleépítéssel járó hátrányokat, ugyanakkor a tárgyalási időszaknak a munkáltató általi 15 napra történő leszorításának a lehetőségével az IMF és a Világbank által szorgalmazott szenioritási elven nyugvó gyors létszámleépítési eljárás megvalósítására is lehetőséget ad. Ma ugyanis Magyarországon igen sok helyen a létszámleépítések gyakorlatában a rövidebb ideig tartó szolgálati időtől a hosszabb ideig tartó munkaviszonytól függő elküldési

sorrendiség érvényesül. Vajon ezt a megoldást követi a többi régi EU tagállam is? Az előző cím jog-összehasonlítási sorrendjét követve:

3.1. A germán jogrendszerek

a) Németországban a Massenentlassungsgesetz a magyarhoz hasonlóan az ir. elv által felkínált első variációt követve határozza meg a csoportos létszámleépítés kritériumát azonban azzal, hogy a 20 és 60 munkavállalóval dolgozó üzemből a munkáltató legalább 5 munkavállalót, a 60 és 500 fővel dolgozóból a munkavállalók 10 %-át, az ennél nagyobb létszámúból pedig 30 vagy azt meghaladó munkavállalót kíván leépíteni. A kiindulás tehát az ir. elv első alternatívája némi módosítással. Ha a gazdasági okból szükséges felmondásnak e 30 napos időköz kötött létszámkritériuma fenn áll, a munkáltatónak konzultációt kell kezdeményeznie az üzemi tanáccsal, hiányában pedig a munkavállalók szakszervezeti vagy a munkáltatók delegált képviselőivel, ezzel párhuzamosan pedig értesíteni köteles a területi munkaügyi hivatalt is. A munkavállalói képvisellel fennálló tárgyalás időtartama 30 nap, amely 60 napra meghosszabbítható. A konzultáció a munkáltató által elkészített szociális kiválasztási terv alapján kezdődik, ahol az első szempont a létszám-csökkentés lehetőségeinek megtárgyalása (előnyugdíj, rövidített munkaidő, a vállalat vagy konzern más üzemébe való áthelyezés, képzésre küldés, stb.). Akiket pedig e lehetőségek kimerítése vagy megkísérlése ellenére el kell küldeni, azoknál a szociális terv alapján történő szociális kiválasztás szerint történik a felmondás. A felmondásoknak szociálisan igazoltaknak kell lenniük. A gazdasági okból történő egyéni felmondásokhoz hasonlóan a tömeges felmondásnál is a leépítésre kerülő munkavállaló annyiszor félhavi bérének megfelelő kártalanításra (Abfindung) jogosult, ahány éves szolgálati viszonyral rendelkezik.⁴⁰

b) Ausztriában csoportos létszámleépítés akkor áll fenn, ha munkáltató 30 napon belül bármilyen munkavállalói létszámú üzemből 5 ötven év feletti munkavállalót kíván elküldeni, 20 és 90 fő közötti személyzettel dolgozó üzemből 5 vagy annál több munkavállalót, 100-tól 600-ig terjedő munkavállalót foglalkoztató üzemből a foglalkoztatottak 5 %-át, 600 főt meghaladó létszám esetében pedig 310 vagy ezt meghaladó munkavállalónak kíván felmondani. Az értesítésre és a konzultációra, annak időtartamára vonatkozó elírások a német joggal megegyeznek. Az is a német joggal egyezik, hogy itt is fel kell állítani szociális tervet és csak szociálisan igazoltság alapján lehet a leépítést elvégezni. Különbség a német joghoz képest annyi, hogy az üzemi tanács (Üt.) erősebb jogosultsággal rendelkezik. Ez abban nyilvánul meg, hogy 2/3-os minősített szótöbbséggel jóváhagyhatja a munkáltató döntését. Ez esetben a felmondások nem támadhatók meg bírósági úton. Ha az Üt-egyhangúan ellentmond a munkáltató döntésének, elsősorban a szociális terv helytállóságának a vitatása miatt, a munkáltatói döntés mind az Üt., mind az érintettek által megtámadható. Ha viszont az Üt. nem foglal egyöntetűen állást, akkor csak a leépítésre került személyek fordulhatnak a munkaügyi bírósághoz a

⁴⁰ Zöllner/Loriz/Heldenröder, 25. I.1-3.; Löwisch, 1331-1435; Bitk. Massenentlassung nach eutpaischen und nationalem Recht, In: Ünnepi tanulmányok, III., Novotni Kiadó, Miskolc, 1997. 28. s. köv. o.

munkáltató döntésével szemben. A létszámleépítéssel érintetteknek a német joghoz hasonló kártalanítás (Abfindung) jár.⁴¹

c) A holland jogban Wet melding Collectief Ontslag értelmében csoportos létszámleépítés akkor áll fenn, ha a munkáltató 90 napos időszak alatt 20 főt kíván gazdasági okból leépíteni. Ez esetben az Üt-ot és a munkavállalót a német és az osztrák joghoz hasonlóan értesíteni kell a konzultációt megelőzően 30 nappal. A konzultáció időtartama itt is 30 nap, amely 60 napra meghosszabbítható. Bár az előbb említett kollektív felmondási örvény a munkáltatót szociális terv elkészítésére nem kötelezi, azonban a kialakult gyakorlat a szociális kiválasztás alapján folyik. A munkáltató az elbocsátási szándékát sem a leépítési létszám, sem a felmondásra kijelölt személyek vonatkozásában az Üt. egyetértése és a munkaügyi hivatal jóváhagyása nélkül nem viheti keresztül. A felmondásra kerülő munkavállalók végkielégítésére a kantonbírák AxBxC szerinti állásfoglalása alapján, de elsősorban az A és a B, vagyis az életkor és a szolgálati idő figyelembe vételével kerül sor.⁴²

3.2. A frankofon-latin jogrendszerhez tartozó országok

a) Franciaországban a Cod du travail 321-1 és köv. cikkelyei alapján „licencement collectif” akkor áll fenn, ha a munkáltató egy hónapon belül 50 vagy ennél több munkavállalót foglalkoztató vállalatnál 10 vagy annál több munkavállaló elbocsátást tervez. Az erről szóló kiértesítés az előzetesen bemutatott három országhoz hasonló és a német/osztrák csoportos létszámleépítéshez hasonlóan Franciaországban is a munkáltatónak szociálistervet kell készítenie és a konzultációs tárgyalásokon előterjesztenie. A konzultáció időtartamát a francia jog a tervezett leépítendő létszám függvényében határozza meg. 14 nap akkor, ha a felmondani tervezett létszám 100 fő alatt marad. 21 nap akkor, ha a tervbe vett felmondás 100-tól 240 főig terjedő létszámot érint, 8 nap pedig akkor, ha ez a létszám 249 feletti. A tárgyalásokba a Cod du travail előírása szerint gazdasági szakértőt kell bevonni, akinek a személyét az első ülésen a munkaügyi hivatal jelöli ki. Az Üt. ezen kívül jogi szakértő bevonását is igényelheti. Az Üt. azonban csak véleményezési és javaslattevési joggal rendelkezik, együtt-döntési joggal azonban nem. A végkielégítés a német joghoz hasonló azzal, hogy egy évnél rövidebb szolgálati idő esetében végkielégítés-fizetés nem kötelező.⁴³

b) A belga jog a csoportos létszámleépítést külön nem szabályozza. Összevonja azt a gazdasági okból történő személyi felmondással. Felmondási okként azonban ezt sem jelöli meg, hanem beépíti a munkaszerződés egy vagy több elemének tartós megváltozására alapítható felmondás lehetőségébe, amivel viszont a munkáltató is élhet. Ha akár a munkáltató, akár pedig a munkavállaló mondja fel ilyen okból a munkaszerződést, - legyen az alkalmazott vagy munkás, a kettőjük eltérő státusa alapján különböző összegű végkielégítésre tarthat a munkavállaló igényt. Azt viszont a belga munkajogi gyűjtemény ide vonatkozó szabálya kimondja, hogy nem tarthat kártalanításra igényt az a munkavállaló vagy

⁴¹ Pelzmann, Rz. 149-154., H/B. 956-957. o.

⁴² Hoogendoorn/Rogmas, Rz. 172-178., H/B. 819-820. o.

⁴³ Welter/Caron, Rz. 19-145., H/B. 363-366. o.

munkavállalói csoport, aki vagy amelyik közrehatott a vállalt nehéz gazdasági helyzetének az előidézésében. Úgyszintén az sem tarthat kártalanításra igényt, akit a munkáltató másikkal szemben el tudott helyezni. Az ilyen személy kártalanítási igénye azonban feléled akkor, ha 90 napon belül ugyancsak gazdasági okból vagy neki nem felróható személyi okból felmondanak neki, vagy ő mond fel alapos indokból.⁴⁴

c) Az olasz munkajogban akkor áll fenn csoportos létszámleépítés, ha 15 főnél többet foglalkoztató üzemből a munkáltató 120 napon belül 5 vagy annál több munkavállalónak akar felmondani. Ebben az esetben a munkáltató nyílt levélben értesíteni köteles a vállalati szakszervezet képviselőjét és a régió legnagyobb szakszervezetét. Eme értesítéstől számított 7 napon belül a munkáltatónak konzultációt kell kezdeményeznie. A konzultáció időtartama 45 nap, 23 nap pedig akkor, ha a várható felmondás 10-nél kevesebb munkavállalót érint. A tarifaszervezetek kimondják, hogy a felmondással érintett munkavállalók kiválasztásánál a szociális szempontokat is figyelembe kell venni a munkaerő minőségének a paramétereinek mellett. A végkielégítés mértéke a felmondási időre szóló illetmény. A létszámleépítéskor speciális listára kerülnek a felmondási védelem alatt álló leépítendőek, akiket az elhelyezés során előnyben kell részesíteni. Náluk 36 hónapi átlagkereset a végkielégítés összege.⁴⁵

d) Spanyolországban akkor áll fenn a csoportos létszámleépítési előírások alkalmazásának feltétele, ha a munkáltató 90 napon belül 100 főt foglalkoztató üzemből 10 munkavállalót, 100 és 300 közöttiből a személyzet 10 %-át kívánja elküldeni, 300 fős létszámúból pedig 30 vagy annál több munkavállalót tervez elbocsátani. A kiértékelési előírások annyiban különböznek az előbbiektől, hogy Spanyolországban és Portugáliában a munkaügyi központon és az Üt-on kívül az üzemi szakszervezetet is meg kell hívni a tárgyalásokra, mely két érdekvédelmi orgánussal együtt vehet részt a tárgyalásokon. A konzultációs tárgyalások időtartama 30 nap, 15 nap akkor csupán, ha a munkavállalói létszám 15 fő alatt van. Ha a vállalatnál több mint 50 fő dolgozik, szociális kiválasztási tervet kell a munkáltatónak készíteni.⁴⁶

3.3. A skandináv államok

a) Dániában csoportos létszámleépítésről a Lov am kollektve ajkedigelser alapján a munkáltató 30 nap alatt több mint 100 munkavállalót foglalkoztató üzemből a munkavállalók legalább 50 %-t kívánja gazdasági, üzemszervezési okból elküldeni. Ez esetben az Üt. és a munkaügyi hivatal értesítését követően 6 hétig tartó tárgyalás kezdődik a létszámleépítés enyhítéséről. A létszámleépítésnél a fenti törvény értelmében a német Massenentlassungsgesetz hatására elsőrendű szempont a szociális kiválasztás és a felmondás szociális igazolhatósága. A leépítésre kerülő munkavállalókat végrehajtásként 50 napra szóló átlagkereset illeti

⁴⁴ Matray/Hübinger, Rz. 161., H/B. 174. o.

⁴⁵ Radocchia, Rz.347-353., H/B.665-667. o.

⁴⁶ Calle/Prehm, Rz. 125-135+144, H/B. 1433-1437; Fedke/Fedke, 1091. s köv.

meg. A tárgyalásokon az Üt.-ot javaslattételi joggal élhet, míg jogorvoslati joggal az elbocsátottak rendelkeznek.⁴⁷

b) Svédországban a csoportos létszámleépítésről szintén külön törvény, a Fromjandelagen szól. E tv. szerint csoportos létszámleépítés akkor áll fenn, ha a munkáltató üzemi mérettől függetlenül 5 vagy annál több munkavállaló leépítését tervezi. Ezt a területileg illetékes munkaügyi központtal a munkáltató 2 hónappal a felmondás okát megelőzően közölni köteles. A munkavállalói képviselőlet irányában fennálló előzetes értesítési kötelezettsége a tervezett felmondási létszámtól függően alakul. Ha a létszám-leépítési terv 5-től 25-ig terjedő létszámot érint, a munkáltató az értesítést a szociális kiválasztáson alapuló létszám-leépítési tervvel együtt a tervezett felmondásokat megelőzően 2 hónappal, 25-től 100 főig terjedő érintett létszámnál 4 hónappal, 100-on felülinél pedig 6 hónappal előbb köteles a munkáltatói képviselőletet értesíteni és közölni a 30 napig terjedhető tárgyalás javasolt időpontjának a kezdetét. Az eljárás lefolytatása és az elbocsátottak végkielégítése egyéb vonatkozásokban a dánhoz és a nemzetközileg kialakult normarendszerhez hasonló.⁴⁸

c) Finnországban a csoportos létszámleépítésre akkor kerül sor, ha a munkavállaló 20 fős vagy annál nagyobb létszámú munkavállalóval működő üzemből 10 fő leépítését tervezi. Ennek fennállása esetén a munkáltató 5 nappal a tárgyalások megkezdésének tervezett ideje előtt köteles értesíteni létszám-leépítési tervének, valamint a tárgyalások megkezdésének tervbe vett időpontjának közlésével együtt a munkaügyi hivatalt és a munkáltatókat, illetve képviselői szervüket. A 30 napra tervezett tárgyalások célja a magyarhoz hasonlóan az elbocsátani tervezett létszám lehetőség szerinti csökkentése. Ennek érdekében külön előírás, hogy akiket át lehet képezni vagy előnyugdíjazni lehet, azokat a munkáltató már a munkáltató a létszám-leépítési terv elkészítése során átképzésre, ill. előnyugdíjba küldeni köteles. A munkáltató azonban szociális kiválasztási terv felállítására nem köteles.⁴⁹

3.4. Az angolszász rendszereknél

a) Az Egyesült Királyságban a TULR(C)A előírásai szerint, ha a munkáltató 90 napon belül 100 vagy annál több munkavállalót kíván gazdasági okból elbocsátani, a tervezett elbocsátásokat megelőzően 30 nappal a területi munkaügyi hivatalt és a független szakszervezeti küldöttekből álló munkavállalói képviselőletet a tárgyalások megkezdésének az időpontjáról, valamint a leépítések tervbe vett ütemezéséről. A tárgyalási időtartam szakaszosan 90 nap. A tárgyalások célját a TULR(C)A a felmondások lehetőség szerinti megelőzésének vagy csökkentésének, valamint a munkavállalók terhei enyhítésének az elérésében határozza meg. Az elküldeni szükséges személyek kiválasztásánál 100 alatt a szenioritási elv, azon felüli létszámnál viszont a szociális kiválasztás az irányadó.⁵⁰

⁴⁷ Steinrücke/Würz, Rz. 116., H/B. 245. o.

⁴⁸ Kurz, Rz.141-143., H/B. 1255. o.

⁴⁹ Leppa/Henne, Rz. 156-167., H/B. 17-130. o.

⁵⁰ Hart/Taggart, Rz. 72-78., H/B. 518-521. o.

b) Írorszáiban a csoportos létszámleépítést a Protection employment Act rendezi. A tömeges létszámleépítés előírásait már akkor is alkalmazni kell, ha a munkáltató 10 és 20 közötti munkavállalói létszámmal működő üzemből 5 főt kíván 30 napon belül leépíteni. Az ennél nagyobb létszám leépítésénél az ír jogban is a magyar joghoz hasonlóan az ír. elv első alternatívája érvényesül. A munkáltató a tervezett felmondásokat megelőzően 2 héttel köteles a munkaügyi hivatalnak és a munkavállalói képviselőnek az értesítést a létszámleépítési tervvel és a tárgyalások megkezdésének javasolt időpontjával együtt megküldeni. A tárgyalás időtartama 30 nap, amely azonban újabb 30 napra meghosszabbítható. A felmondásra kerülő személyek kiválasztásánál elsősorban a munka-értékelési szempontok érvényesülnek, ami háttérbe szorítja mind a szociális, mind a senioritási elven alapuló létszámleépítést. A leépítésre kerülő munkavállalók a Dissimilssal Act alapján a már bemutatott 104 heti átlagkeresetnek megfelelő végkielégítésre és ezen időszak alatt gazdasági helyreállásból eredő felvétel esetén visszahelyezésre tarthatnak igényt.⁵¹

3.5. A közép-európai új tagállamok

a) A lengyel Codex Pracy a csoportos létszámleépítés kritériumaként a magyar Mt.-hez hasonlóan az ír. elv első választható alternatíváját vette át. A munkavállalók képviselőtét ellátó üzemi szakszervezet(ek)et, hiánya esetén pedig az Üt-öt, valamint a vajdasági munkaügyi hivatalt 20 nappal a tervezett felmondások időpontja előtt kell értesíteni. A 30 napos időtartamra tervezett tárgyalásokat a munkáltatónak a szakszervezeti képviselő és a munkaügyi hivatal bevonásával kell lefolytatnia. A felmondásnál elsődlegesen a minőségi szempontok érvényesülnek és csak másodlagosan a szociálisak.⁵²

b) A cseh és a szlovák Kodex Prace a csoportos létszámleépítést egy az egyben a magyarhoz hasonlóan az ír. elv átvételével, annak kritériumát az első választható alternatíva alapján bonyolítja le. A tárgyalásokra azonban a magyartól eltérően az az ír. elvben megjelölt 30 napos határidőt alkalmazza, amelyben az Üt., ennek hiányában pedig a szakszervezet vesz részt. Ha nincs az üzemben szakszervezeti képviselő, akkor a munkáltató felhívja a munkavállalókat tárgyaló delegáció alakítására. A munkáltató a létszámleépítési tervéről és a tárgyaláskezdés javasolt időpontjáról a munkavállalói képviselőt és a területileg illetékes munkaügyi hivatalt a tervezett felmondási időt 30 nappal megelőzően értesíteni köteles. A tárgyalások törvényben megjelölt célja a magyarhoz hasonlóan itt is a leépítendő létszám csökkentése és a leépítésekkel összefüggő hátrányok enyhítése. A mégis elküldésre kerülő munkavállalóknak végkielégítésként 3 havi munkadíj jár.⁵³

c) A román Codul muncii (Mt) 68-7. §-ai értelmében a csoportos létszámleépítésnek a kritériuma szinté a magyarhoz hasonlóan teljesen az ír. elv első variációjában megadott szempontok szerint alakul azzal, hogy utólag

⁵¹ Erken, Rz. 85., H/B.579. o.

⁵² Zimoch-Tuhořka/Malinowka, Rz.167-168., H/B. 1039-1040. o.

⁵³ Linhart/Ranics, Rz. 114-115., H/B. 1363-1364; Markecova/Klimanova, Rz.119-17., H/B. 1363-13-64.

beépítésre került a 10 és 20 fő közötti létszámot foglalkoztató üzemből történő 5 fő leépítése. A munkáltatót a munkaügyi hivatal és az üzemi egy vagy több szakszervezet irányában fennálló értesítési kötelezettség a felmondási szándékot megelőző 5 napos határidővel kell, hogy megtörténjen. A konzultáció időtartama 30 napra szól, ami 15 napra lerövidíthető. A létszámleépítéssel érintetteket végkielégítés illeti meg, ha pedig a vállalatnál a gazdasági krízis megszűnik, a munkaviszony megszűnésétől számított 9 hónapon belül visszavételre tarthatnak igény.⁵⁴

3.6. Összegezőként és következtetésképpen a magyar viszonyokra mindenekelőtt azt emelnénk ki, hogy az EU-nak a régi tagállamai túlnyomó többségben a felmondásra irányuló kiválasztásnál a szociális szempontokat veszik alapul. Ez részben igaz még az Egyesült Királyságra is, a hol a munkabéke és a társadalmi nyugalom fenntartása érdekében a nagyobb létszámú elbocsátásoknál a szociális szempontú kiválasztás érvényesül. Ugyanakkor a skandináv államokban és Írországból a munkavégzés minősége és a képzettségi szint az irányadó. Ez érvényesül a az itt bemutatott négy új tagállamesetében is. A szenioritási elv önmagában sehol sem jelenik meg. Mindezt figyelembe véve az Mt.-be foglalva Magyarországon indokolt lenne a szociális és a minőségi kiválasztási elvet együttesen alkalmazni és csak utolsóként lenne szabad a vállalatnál eltöltött idő hosszát figyelembe venni.

A legtöbb ország a leépítések 30 napos időhöz kötését veszi alapul és csak 3 országnál érvényesül a 90 napos leépítési időszak. Ez a 3 ország Hollandia, Spanyolország és az Egyesült Királyság. A munkavállalók számára ez a jobb, mivel a leépítések 30 napos időszaka rövidege miatt könnyen kijátszható. Bizonyos mértékig ezt kompenzálja az egy vállalathoz tartozó több üzem és üzemenként együttes kezelése a létszám megállapítása tekintetében, ami legmarkánsabban az olasz jogban van meg, de a J. is él vele. Figyelembe véve azonban a 30 napos határidőnél jelentkező nagyobb visszaélési lehetőséget, helyesnek látszana a J-ből az üzemenként jelentkező problémás időszakhoz közeli időben tett rendes felmondások jogszerűnek vélelmezését a J-ből kiiktatni vagy a 90 napos létszám-leépítési időszakhoz való áttérést meggondolni.

Ami a konzultáció időtartamát illeti, szinte mindenütt 30 nap, amely meghosszabbítható, de le is rövidíthető. Ehhez képest a J-ban szereplő 15 napos tárgyalási határidő túl rövid, ami a gyakorlatban szenioritási elven történő mechanikus leépítés alkalmazásának a veszélyével járhat. A munkaügyi hivatal és a munkavállalói érdekképviselő a tervbe vett leépítéseket megelőző kiértesítése is a tagállamok többségében is több hét. Ehhez mérten a magyar kiértesítési idő mind a hatályos Mt-be, mind a J-ban túl rövid. Ezen kívül nincsen szó sem a hatályos Mt-ben, sem a J-ban a krízishelyzet megszűnését követő visszavételi kötelezettségről, sem arról, hogy ha a munkáltató áthelyezéssel élt, de a munkavállaló az új munkakörét neki fel nem róható személyi okból nem, vagy nem megfelelően tudja ellátni és emiatt a munkaviszonya megszűnik, az áthelyező vállalatnál végkielégítésre lesz jogosult. Ugyanakkor a munkáltatók érdekeit védené egy olyan

⁵⁴ Gotha, Rz. 165., H/B. 1156-1158. o.

előírásnak az Mt.-be történő felvétele, mely szerint nem lenne jogosult végkielégítésre az, aki maga is hozzájárult a vállalat krízishelyzetbe jutásához. Ennek ellentételezéseként viszont a munkavállalói érdekképviselői szervnek a munkahelyek hatékonyabb megőrzése érdekében indokolt lenne a kis-, és középvállalatok határmezsgyéjén álló vállalatoknál/vállalkozásoknál az 5 főt érintő létszámleépítést is csoportos létszámleépítésként kezelni. Szociál-, foglalkoztatás-, és biztonságpolitikai megfontolásból pedig legalább az új Mt.ben meghatározott mértékű nagyobb létszámú leépítéseknel a szociális kiválasztás elvét előtérbe helyezni, a leépítésre kerültek elhelyezéséről pedig elsőbbségi listán gondoskodni.

4. Az azonnali hatályú/rendkívüli felmondás

A J. 78-ik és 79-ik §-a rendezi az azonnali hatályú felmondást, amely a 79. § kivételével a rendkívüli felmondás szinonimája. Tulajdonképpen a 79. §-ba foglalt próbaidő és a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésének a lehetősége vetette fel a terminológiai változtatást, ahol az előbbiről – miként ezt már kifejtettem – a felmondási idő ex lege lehetővé tételének a javaslása miatt nem kívánunk szót ejteni. Ez viszont megfelel a rendkívüli felmondás fogalmának. A J. indokolása a terminológia-változtatást azzal indokolja, hogy a bírósági ítélezési gyakorlatban ez a terminológia honosodott meg. A tagállamok körében 1/3 –ad, 2/3-ad az arány a rendkívüli felmondás terminológiájának a hátrányára. Ez a változtatás ezért elfogadható, bár sok jelentősége nincsen.

Sokkal nagyobb jelentősége van annak, ahogyan a J. 78. §-ának (1). bek.-e a hatályos joggal egyezően megfogalmazza az azonnali hatályú felmondás kritériumát. Az a.) pont az általunk vizsgált uniós államokkal tartalmilag részben egyezően fogalmazza meg az azonnali hatályú felmondásra okot adó körülményt a lényeges kötelezettségzegések szándékos vagy súlyos gondatlansággal történő jelentős mértékű megszegésében. A hatályos és a javasolt Mt. ezzel a munkaszerződésből fakadó kötelezettségek szubjektív oldalát emeli ki, szemben az általunk vizsgált régi uniós államok jogával, amelyek inkább a szerződészegés objektív oldalát ragadják meg. Az azonnali hatályú, ill. a rendkívüli felmondás indokolásaként elsősorban a munkaszerződésből fakadó súlyos vagy durva (grobe oder schwere Verletzung) vagy pedig az ismétlődő megszegését jelölik meg.⁵⁵ Lehetne gondolkodni azon, hogy az a.) pontba foglalt indok ilyenként fogalmazódjon át, a b.) pontnál viszont a megfogalmazás jogbizonytalanságot okozó parttalanságában látom a problémát. „Az egyébként olyan magatartás tanúsítását, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi”, indokolt lenne – ugyancsak az általunk vizsgált uniós államok megfogalmazásából levonható szintézisként – akként kiegészíteni, hogy a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné tevő magatartás a másik fél vagy a munkakollektíva gazdasági, egzisztenciális, becsületbeli vagy pedig egészség-, és munkavédelemhez fűződő érdekeit súlyosan sértse. Csak példaként megemlítve, az Egyesült Királyság joga nagyfokú szerződészegést jelentő durva vagy ismételt kötelességzegésről,

⁵⁵ Hart/Taggart, Rz.58-63., H/B. 514. o.

valamint a munkával összefüggő súlyos sérelmet vagy veszélyt jelentő magatartásról beszél.⁵⁵ A francia és a belga jog a munkaszerződés-szegést jelentő magatartás súlyosan elítélendő jellegét hangsúlyozza.⁵⁶

A J. 78. §-ának (2) bek.-e a nyugat-európai jogokkal egyezően igen helyesen arra utal, hogy a rendkívüli felmondást a rendes felmondáshoz hasonlóan az írásbeli közlésbe foglalva indokolni kell. Nem szól azonban az azonnali hatályú felmondást megelőző meghallgatásról, holott az általunk megvizsgált valamennyi nyugat-európai jog ezt rendkívüli, ill. azonnali hatályú felmondás esetében is kötelezővé teszi. Hollandia joga az egyedüli, amely lehetőséget ad a formális meghallgatás mellőzésére, mégis azonban a gyakorlat az, hogy munkáltató nemcsak a rendes felmondással, hanem az azonnali hatállyal elküldött munkavállalónak is lehetőséget ad arra, hogy a felvetett felmondási okra előzetesen reagálhasson.⁵⁷ A felmondást megelőző meghallgatás előírásáról érdemes lenne gondolkodni. Esetleges félreértések ui. ily módon még tisztázhatók.

5. A jogellenes munkaviszony-megszüntetés joghatásai

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit a J. 8-84. §-ai rendezik. Ami a munkavállalót ilyen esetben megillető kártérítés illeti, a 82. § (2) bek.-e 18 havi távolléti díj összegében korlátozza. A munkáltatót újrafoglalkoztatásra a 83. § pedig csak akkor kötelezné, ha a jogellenes elbocsátás az egyenlő bánásmód követelményét sértené vagy a felmondáskor munkavállalói képviselő volt. A J.-nak ezek az új szabályai ejteni kívánják a kártérítésnél a jelenlegi Mt. 100. §-a szerinti teljes reparáció elvét és főszabálykénti visszahelyezésre szóló igényt, amely helyett mind a munkavállaló, mind pedig a diszkriminatív munkaviszony-megszüntetés kivételével a munkáltató kérelmére 2-től 12 hónapig terjedhető kártalanítási átalányt állapított meg a munkaügyi bíróság.

A régi tagállamok – néhány kivételtől eltekintve – ezzel szemben, ha a munkavállaló becsületében is sérelem állott elő, nemcsak teljes reparatív tényleges kártérítésre ad lehetőséget, hanem eszmeire is (pl. Németország, Ausztria és Hollandia). Az új tagállamok esetében a Codul muncii, de az általunk vizsgált lengyel Kodex Pracy, valamint a cseh és a szlovák Kodex Prace is kimondja, hogy a jogellenes en elbocsátott munkavállaló kiesett munkabérét és az ezen felüli tényleges kárát meg kell téríteni. A régi tagállamok többségénél is ez a szabály érvényesül azzal, hogy a kiesett munkabér megtérítésénél – ellentétben a még hatályos Mt.-vel – figyelmen kívül kell hagyni az időközben máshonnan szerzett jövedelmet.⁵⁸ A munkavállalót megillető kártérítést/kártalanítást egyedül Olaszország és Írország korlátozza. Az előbbi 15 havi, míg az utóbbi 2 évi bérplafont megállapítva.⁵⁹ Jóval nagyvonalúbb a korlátozás az Egyesült Királyságban, ahol a végkielégítésnek megfelelő Basic award maximális összege

⁵⁶ Welter//Caron, Rz. 114., H/B, 361. o.

⁵⁷ Hoogendoorn//Rogmans, Rz. 150-155., H/B. 813-815. o.

⁵⁸ Löwisch, 1191.; Hennsler/Braun (Hrsg.), L. az egyes országoknál, Haftung des Arbeitnehmers címszó alatt.

⁵⁹ Radoccia, Rz. 338-339; Erken, Rz. 79-82. o.

heti 380 GBP., amelynek konkrét összegét a holland kantonbírói AXBXC-hez hasonló elv alapján a munkavállaló kora, szolgálati ideje és heti fizetése alapján kell megállapítani Ezen kívül még figyelembe vételre kerül a compensatory award (kiegyenlítő kártérítés), amelynek legfelső határa 65.900 GBP.⁶⁰

A munkaviszony jogellenes munkáltató általi megszüntetése esetén Ausztria, Belgium és az itt bemutatott 3 szláv új tagállam kivételével⁶¹ mindenhol, a ma még hatályos Mt.-hez hasonlóan, a visszahelyezés az elsődleges igény, amely azonban a törvényileg meghatározott összegű végkielégítéssel megváltható.⁶² Azokban az államokban, ahol nem, ott az igény végkielégítésre és kártérítésre irányul. Legkidolgozottabb formában ez az előbb bemutatott angol megoldásnál jelenik meg. Mindezt figyelembe véve, a még hatályos Mt. ide vonatkozó szabályait lenne indokolt továbbra is fenntartani.

A J. 84. §-a szól a munkavállaló jogellenes felmondása esetén a munkáltatót megillető kártérítésről, amelynek összege a reá irányadó felmondási időre járó távolléti díj összege. Ezt az összeget kell megfizetnie akkor is, ha a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adja át. Ami az első esetre járó jogkövetkezményt illeti, az megfelel az európai államok normarendszerének. A második esetenél viszont ugyanezt alkalmazni nem lenne helyes, mivel a munkáltatói visszaélésre nagymértékben lehetőséget ad. Sokkal helyesebb ilyen esetben a munkáltató emiatt fennálló bizonyított költségmegtérítési igényét előtérbe helyezni.

A határozott időre szóló munkaviszonynak munkavállalói oldalról történő jogellenes megszüntetésénél az 5 havi távolléti díj kártérítési átalánykénti megfizetése 3 hónapnál rövidebb ideig tartó munkaviszony esetében a munkáltató alaptalanul gazdagodna. Ezért a 3 hónapnál rövidebb munkaviszony esetében csak a hátra lévő rész után járó távolléti díjra kellene korlátozni a kártérítést.

Ami viszont a munkáltató ezen felüli tényleges kárainak a megtérítésére való kötelezésének a lehetőségét illeti, csak akkor lenne indokolt és esélyegyenlőséget nem sértő jellegű, ha a munkavállalónak a munkáltatóval szembeni kártérítési igényének a korlátozása kiiktatásra kerülne a J.-ből.

⁶⁰ Hart/Taggart, Rz. 67-68. o.

⁶¹ Pelzmann, Rz. 195-200; Matray/Hübinger, Rz. 100; Zimoch-Tuchołka/Malinowska-Hyla, Rz. 194; Linhart/Ranics, 115; Markecova/Klimanova, Rz. 16-127. o.

⁶² Löwisch, 1191-1196; Steinrücke/Würz, Rz. 119, H/B. 247; Welter/Caron, 180-186; Radoccia, 337-338; Fedtke/Fedtke, Rz. 103; Calle/Prehm, Rz. 123; Kurz, Rz. 156, Gotha, Rz. 170. o.