

A MUNKAVISZONY MUNKÁLTATÓI OLDALRÓL KIINDULÓ MÓDOSÍTÁSÁNAK ÉS MÓDOSULÁSÁNAK PROBLÉMÁJA

PRUGBERGER TAMÁS*

1. A munkaviszony átirányítással, kirendeléssel, illetve átengedéssel történő átmeneti módosításának problémaköre

a z 1992. évi ma már nem hatályos korábbi magyar Munkatörvénykönyv (Mt.) munkaviszony módosításáról szóló fejezete (III. rész, III. fejezet) a címben megjelölt jogintézményi körből kiemelte az átirányítást, vagyis azt az esetet, amikor a munkáltató a működésével összefüggő okból a munkavállalót arra utasítja, hogy eredeti munkaköre helyett vagy amellett más munkakörbe tartozó feladatot lásson el. Jóllehet, eme Mt. 83/A §-ának (1) bekezdése azt mondta ki, hogy ez nem minősül munkaszerződés módosításnak, mégis az átirányítást további hat bekezdésben részletesen itt rendezte, nem pedig a az V. fejezetben, amely a munkavégzés szabályait tartalmazta és ahol a kiküldetést a 105. §, míg a kirendelést a 106. § szabályozta. Ugyanakkor a 83/A § (5) és (6) bekezdéséből az tűnt ki, hogy ha a munkavállaló az eredeti munkaköre helyett más munkakört vagy feladatot lát el és ha az ottani illetmény az eredeti munkakör illetményét meghaladja, akkor a magasabb illetmény jár neki, ha pedig nem, akkor távolléti díjat kell a részére kifizetni. Ha viszont a munkavállaló a saját munkaköre mellett egy másik munkakörbe tartozó feladatokat is köteles ideiglenes jelleggel ellátni, akkor a ténylegesen ellátott többletfeladatok arányában pluszdíjazásra jogosult. A 2013. évi I. tv.-el január elején életbe, majd július 1.-vel hatályba lépett új Mt. 53. §-a ezzel szemben valamennyi, a munkaszerződéstől eltérő itt említett formát munkáltatói utasítás alapuló szerződéstől eltérő foglalkoztatásnak minősít és ami évente legfeljebb 44 nap vagy 352 óra lehet.

A korábbi Mt. itt megemlített két bekezdésből egyértelműen kitűnt, de a mostani jogi rendezés hallgatása ellenére a gyakorlatból most is látszik, hogy az átirányításra minden esetben helyettesítés vagy kiküldetés miatt kerül sor. Ennélfogva az átirányítás jogdogmatikai értelemben a munkaszerződés átmeneti, ideiglenes módosításának olyan két esetét tartalmazza, amikor a munkavállaló

* Professor emeritus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munka- és Agrárjogi Tanszék.

felett továbbra is az eredeti munkáltató gyakorolja a munkáltatói utasításadási jogokat. Ugyanakkor annál fogva, hogy a munkaszerződés eme ideiglenes módosítására a munkáltató egyoldalú akaratából kerül sor, az átirányítás és annak kiküldetési és helyettesítési változata egyértelműen munkáltatói utasításon nyugszik. A korábbi Mt. ennek ellenére a kiküldetést a III. fejezet átirányítási szabályaitól elkülönítette és külön nevesítve az V. fejezet 105. §-ában szolt róla, majd pedig a 106. § beszélt a kirendelésről, vagyis arról az esetről, amikor a munkáltató a munkavállalóját ideiglenes jelleggel más munkáltatónak engedi át, átruházva ez által a munkáltatói jogok gyakorlását is. Mind a kiküldetésnek, mind a kirendelésnek speciális formájaként szabályozta a 106. § azt az esetet, amikor külföldi céggel történő megállapodás alapján külföldi munkáltatóhoz történik a kiküldetés vagy a kirendelés. Emellett a munka díjazásáról szóló VII. fejezet szolt azon munkavállalók legfeljebb két hónapra más munkáltatóhoz történő ingyenes, azaz haszonkölcsönszerű átengedésének a lehetőségéről, akiknek foglalkoztatását a munkáltató átmenetileg nem tudja biztosítani. Ez az ideiglenes ingyenes átengedés kísértetiesen hasonlít a kirendeléshez. Csupán az a kettő között a magyar jogban a különbség, hogy míg a kirendelésénél a kirendelő és a fogadó munkáltató között tulajdonosi vagy gazdasági kapcsolatnak kell fennállnia, addig az átengedés ilyen megszorítást nem tartalmaz. Ezért teljesen erőltetett módon került az átengedés a munkadíjazásról szóló fejezetbe, nyilván egy olyan téves álláspontból kiindulva, hogy ha a munkáltató nem tudja a munkavállalót foglalkoztatni, akkor részére fizetés sem jár. Az új Mt. a munkaszerződéstől eltérő átmeneti foglalkoztatásnak ezeket a formáit meg sem említi és az 53. § (1) és (2) bekezdésében csak annyit mond, hogy „a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni”, amelynek tartama a korábbi Mt.-hez képest a már említett egészen rövid időre szólhat. Ez látszólag a munkavállalók érdekeinek megfelel. Ez azonban csak látszat. Megfelel azon munkavállalók érdekeinek, akiknek biztos olyan állása, munkaköre van, amelynek a mozgatása a munkáltatónak nem érdeke. A bizonytalan státuszban lévők számára ez a beszorítás azonban nem kedvező.

Az itt bemutatott magyar jogi szabályozáshoz viszonyítva ezért a munkavállalók érdekeinek sokkal inkább megfelel, jogdogmatikailag pedig jóval letisztultabb és rendszertanilag is jóval logikusabb a régi tagállamok nemzeti megoldásaival összhangban álló európai uniós szabályozás. A munkáltatót megillető e jogosultsági formákról szóló irányelv ugyanis eltérően a magyar jogban egyenként nevesített és részben egymástól eltérően szabályozott itten felsorolt átmeneti munkaszerződés-módosításokat összevontan kiküldetésnek (*Delegierung, Outshuring/posting*) elnevezve a munkaviszony átmeneti módosításaként kezeli. E megoldásnál az egyes formák a szerint különülnek el egymástól, hogy a munkaviszony átmeneti módosulása során továbbra is az eredeti munkáltató gyakorolja-e a munkáltatói jogokat vagy pedig e jogok gyakorlását a munkáltató más munkáltatóra ruházza át.¹ Ez utóbbinak speciális, atipikus formáját jelenti a munkaerő-kölcsönzés, ami a

¹ A nemzeti jogok szabályozzák a vállalaton belüli ideiglenes átirányítást, míg a 96/71. sz. Ek. irányelv 1. cikkelye a kiküldetés 3 formája közül az elsőnek a munkáltató felügyelete alatt maradó kiküldetést,

fentiekhez csupán a munkavállaló-kölcsönzésből, pontosabban munkaerő-bérbeadásból adódó sorozatos kiküldés tekintetében hasonlít. Ugyanakkor viszont jogelméletileg a változó munkahelyre, vagyis helyettesítésre szólókiküldetéshez vagy kirendeléshez hasonlít. Jogi szempontból csak másodikként jön számításba, hogy a módosítással járó kiküldésnél a munkavállaló az eredeti munkáltatónál marad vagy egy másikhoz kerül. Ez utóbbinál viszont már előtérbe kerül a kiküldésnek ingyenes, szívességi vagy visszerhes, esetenként iparszerűen folytatott üzleti jellege. A német jogdogmatika is ennek megfelelően osztályozza a munkaszerződés itt tárgyalt átmeneti munkáltatói módosításait, különbséget téve a saját vállalaton vagy saját vállalati irányításon belüli átküldés, azaz helyettesítési, kiküldetési célzatú vagy más okból történő átirányítás és a más munkáltatóhoz, annak irányítása alá helyezésével egybekapcsolt kiküldés, átengedés között.²

A magyar és az uniós szabályozás, illetve az utóbbival egyező nyugat-európai jogrendszerrel elhelyezés itt bemutatott összehasonlításából kiderül, hogy a magyar Mt. teljesen rendszertelenül, „ad hoc” jellegűen szabályozza ezt a jogterületet, amiből következik, hogy a munkajognak ez a jogterülete a magyar jogdogmatikában teljesen szétesik és elsikkad annak konzisztens jellege.

A korábbi és a mostani hazai, valamint az uniós és a régi tagállamok nemzeti szabályozása tekintetében fennálló különbség azonban más területen is megmutatkozik. A korábbi Mt. 83/A §-ának (3) bekezdése értelmében ugyanis az átirányítás egy naptári éven belül nem haladhatta meg az évi 44 munkanapot, a kiküldetéssel és a kirendeléssel együtt pedig a 110 munkanapot. Ebből az következik, hogy kiküldetés és kirendelés együttesen az évi 110 napon belül csak annyi lehetett, amennyit nem vett el ebből az időtartamból az átirányítás. Az új magyar Mt. előbb már hivatkozott szakasza szerint – ide értve az ingyenes átengedést is – a kirendelés, kiküldetés, átirányítás időtartama nem lehet több a már említett 44 munkanapnál, illetve 352 óránál. Ezzel szemben az irányelv csak annyit mond, hogy a munkaszerződés kiküldés célzatú átmeneti módosítása maximálisan 12 hónapra szólhat, amit a munkaügyi hivatal, a német jog esetében pedig helyette az üzemi tanács hozzájárulásával egy alkalommal szintén legfeljebb 12 hónapig terjedhető időtartamra meg lehet hosszabbítani. Ezen kívül az irányelv a munkavállalói érdekek védelmét célozva kimondja, hogyha az átirányítás vagy a kiküldés, vagyis a munkajogviszony ilyen irányú átmeneti módosítása az egy hónapot meghaladja, akkor is a munkaügyi hivatalnak a hozzájárulása szükséges, amit a német jogban ugyancsak üzemi tanácsi hozzájárulás kiválthat.³ Ugyanakkor a magyar Mt. sem a korábbinál, sem a mostaninál ilyen hozzájárulást az átirányításhoz, a kirendeléshez és az átengedéshez nem kíván meg. Ez a másik lényegbe vágó különbség a magyar és az uniós és az azzal egyező régi tagállami jogi rendezés között.

másodikként az átadó és az átvevő között fennálló tulajdonosi érdekesség alapján álló átengedést, harmadikként pedig a vállalkozási alapon fennálló kiküldetést, amelynek leggyakoribb formája a munkaerő-kölcsönzés.

² Huiningen-Huene/Boemke: *Die Versetzung*, Verlag Recht der Wirtschaft, Heidelberg, 1991. 212-224. o.

³ Huiningen-Huene/Boemke, U. ott; Hans van Gijzen: *Arbeitsrecht in Niederlanden*, 108-109(2.2.14), in: Henssler/Braun (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2. Aufl. 2007. 840. o.; Helen Polzmann: *Arbeitsrecht in Österreich*, 66. (3.1.1.) In: Henssler/Braun: 983. o.

E különbség abból adódik, hogy két eltérő felfogással kívánja a két jogi irányzat a munkavállalói érdekeket védeni. A magyar Mt. azzal, hogy viszonylag rövid határidőket állapít meg, elejét kívánja venni annak, hogy a munkáltató hosszabb ideig ne tarthassa munkavállalóit olyan munkakörülmények között, amelyekre a munkaszerződése nem vonatkozik és amelyek általában kedvezőtlenebbek, mint amelyekre szerződött. Ennek ellenére a munkáltatók ki tudják játszani e rövid határidőket is. Nem egyszer megtörtént a privatizációkat követően, hogy a külföldről ide települt multinacionális cég ha egyik településen lévő üzemében létszámot tervezett leépíteni, annak érdekében, hogy ne kelljen végkielégítést fizetnie, azokat, akiket elbocsátani kívánt a téli időszakra átirányította a másik településen lévő üzembe, akik a téli utazási vagy a családtól történő külön éleési nehézségek miatt inkább felmondták munkaviszonyukat. Ez történt annál a német cégnél, amely a szekszárdi és a kaposvári húsipari üzemet vásárolta meg. A kaposvári létszámleépítést a felmondásra kijelölt munkavállalók túlnyomó többségétől a szekszárdi üzemhez történő átmeneti átirányításával oldotta meg.⁴ Ugyanakkor a hosszabb időszakon fennálló munkaerő-felesleget a nyugat-európai államokban felmondás nélkül a kétszer 12 hónapos átengedés alkalmazásával meg tudják oldani. Nálunk ugyanis az Mt. 150. §-ával történő maximálisan két hónapra szóló átengedés, vagy a 105-106. § alapján történő legfeljebb 110 napra szóló kirendelést követően tovább fennálló munkaerő-felesleg esetén az átengedő-kirendelő munkáltatónak vagy vissza kell vennie a munkavállalóját, egyúttal felmondva munkaviszonyát, vagy továbbra is annál a munkáltatónál hagyja, akihez kirendelte vagy akinek átengedte. Ebben az esetben viszont már nem kérheti vissza akkor, amikor esetleg később már szüksége lenne rá. Ezzel szemben az irányelvvel összhangban álló nyugat-európai nemzeti szabályozás rugalmasan lehetővé teszi a kétszer egy évig terjedhető átengedéssel azt, hogy az adott időben felesleges munkavállalóját egy későbbi időben, amikor szükségessé válik számára, visszakérje attól a munkáltatótól, akinek őt átengedte. Foglalkoztatás-politikai, vagyis munkaerő-megtartási szempontból ez a megoldás sokkal jobb, mint a merev magyar szabályozás.

Összegezve, az eddigi összehasonlításból az tűnik ki, hogy a magyar jogi szabályozásnál egyértelműen sokkal jobb az irányelvi jogi rendezés, amely összhangban áll a nyugat-európai tagállamok megoldásaival. A magyar jogi rendezés korábban is csak az átirányítást és a kirendelést különböztette meg élesen egymástól, az előbbit a munkaszerződés módosításánál szabályozva. Ugyanakkor azonban ennek a helyes szemléletnek mindjárt ellentmondva azt deklarálja, hogy ez nem jelent szerződésmódosítást, holott mégis csak az, hanem munkáltatói utasítás. Ebben a korábbi Mt. megalkotójának igaza volt. Az akaratlan oldal kétségtelenül az egyik féltől jövő utasítás, azonban ez kifelé mégis csak jogviszony-módosításban nyilvánul meg. Ez vonatkozik a kiküldetésre is, amely nem más, mint az átirányítás speciális formája. Ugyanis – miként erről már szó esett – mind a kettő esetében a munkaszerződés átmeneti módosításának az ideje alatt is ugyanaz a jogalany gyakorolja a munkáltatói jogokat, mint aki a módosítást

⁴ Prugberger/Szebehelyi: A magyar munkajog vergődése az európai uniós normák és a liberalizmus igényei között. Jogtudományi Közlöny, 1996/12. sz.

megelőzően gyakorolta. Ennél fogva helyesebben járt volna el a korábbi Mt. megalkotója, ha egy fejezetben belül, egymástól nem elválasztva rendezte volna az átirányítást, a kiküldetést és a helyettesítést. Mivel pedig e három munkaszerződés-módosulási formánál a munkáltatói jogokat gyakorló személy, illetve jogalanyisága nem változik, ennek inkább helye lett volna a munkaviszony szabályait meghatározó V.-ik fejezetben és inkább a III. fejezetbe kívánczolt volna a kirendelés a magyar szabályozási logika szerint. Ezt a logikát azonban a magunk részéről nem tartjuk helytállóknak, mivel a kirendelésnél és az egészen másutt, a munkadíjazásnál szabályozott átengedés esetében is az egyoldalú munkáltatói intézkedéssel kerül a munkavállaló át időlegesen egy másik munkáltatóhoz, aminek következtében az átirányításhoz, a helyettesítéshez és a kiküldéshez hasonlóan a kirendelés és az átengedés egyaránt kifelé a munkaszerződés módosításaként jelenik meg. Ezzel elméletileg megalapozottnak látszik, hogy mind a munkáltatói utasításadási jog területén változást nem jelentő átirányítás és annak két speciális formája, vagyis a helyettesítés és a kiküldetés, mind pedig az utasítási jog gyakorlására illetékes munkáltató személyében változást jelentő kirendelés és átirányítás egy fejezetben, mégpedig a munkajogviszony módosítását jelentő fejezetben belül kellett volna szabályozni, aminek – mint már láttuk – a korábbi Mt. III. részének III. fejezete adhatott volna helyt. A korábbi magyar Mt.-nek e kifogásolható szétválasztott jogi rendezését azonban kiküszöbölte az új Mt. 53. §. Ebből a szempontból az új Mt. megalkotója helyesen járt el.

Ez azonban a problémának csak az egyik része. A másik része ama eltérés megszüntetésével függ össze, ami mindezek időtartalmának hazai és uniós-régi tagállami eltérésénél jelentkezik. Szóltunk már róla, hogy a korábbi egyenkénti 44, összességében pedig 110 munkanapra korlátozott más munkakörbe vagy helyre, vagy más munkáltatóhoz történő átküldés mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló érdekeit egyaránt sértheti, és még inkább sértheti az új szabályozás, amely az összes szerződéstől eltérő átmeneti foglalkoztatásra legfeljebb csak 44 napot enged meg. Ezért mind gazdasági, mind szociális, illetve foglalkoztatáspolitikai megfontolás is a mellett szól, hogy az Mt. rekodifikációja során ez az időkorlátozás kerüljön ki a magyar szabályozásból és az egy évvel egyszer meghosszabbítható egy éves maximális terjedelemben kerülhessen sor a munkavállalónak más munkáltatóhoz történő átengedésére. Annak pedig a jogi szabályozásban ne legyen meghatározó jelentősége, hogy a kirendelésnél az átengedő és az átvevő munkáltató között vagyoni vagy gazdasági kapcsolatnak kelljen fennállnia, az átengedésnek pedig a feltétele az átengedő munkáltatónál jelentkező munkaerő-felesleg legyen. Vagyis *de lege ferenda* nem kellene egymástól szétválasztani a kirendelést és az átengedést. Ennél fogva a más munkáltatóhoz történő ideiglenes átengedésnek a motivációja a jogi szabályozás szempontjából irreleváns módon bármi lehetne. Ugyanakkor viszont az irányelvi és a nyugat-európai nemzeti szabályozásból a munkavállalói érdekek hatékony megvétele érdekében át kellene venni azt a szabályt, hogy ha a munkajogviszonynak a munkáltató részéről történő itt tárgyalt átmeneti módosításainak bármelyik formájára sor kerül és 30 munkanapot meghalad, érvényessé csak a munkaügyi központ hozzájárulásával válhatna, amit

helyettesíthetne az üzemi tanács, ennek hiányában pedig az üzemben képvisellettel rendelkező egy vagy több szakszervezet – az utóbbi esetben együttes – hozzájárulása.

Összevetve a munkaszerződés hazai átirányítással, helyettesítéssel, kiküldéssel és kirendeléssel történő módosítása során, szigorú rendszertani és szövegértelmezés szerint a munkavállalót az új munkakörülményekről, valamint mindarról, amit a munkaszerződés létesítése vagy átmeneti módosítása esetére a 91/533. sz. EKG. irányelv előír, a munkavállalót itthon tájékoztatni nem kell.⁵ A korábbi Mt. III. részének II. fejezetéhez hasonlóan az új Mt. 53. § ugyanis a szóbeli és az írásbeli tájékoztatási kötelezettséget csak a munkaviszony létesítésénél írja elő. Ezzel szemben ezt a tájékoztatási kötelezettséget az irányelvmind a munkaviszony létesítésére, mind pedig annak kiküldéssel, stb.-vel történő módosítására nézve egyaránt előírja. A korábbi Mt. 76. §-ának (6) bekezdésével egyezően az új Mt. 46. § szerint a munkaszerződés megkötésénél jelentkező általános szóbeli és írásbeli tájékoztatási kötelezettségnek az irányadó munkarendre, a munkabér egyéb elemeire, a munkába lépés és a bérfizetés napjára, a rendes szabadság mértékére és kiadásának módjára, a munkaviszony megszüntetésének szabályaira kell kiterjednie. Ezen kívül arra is, hogy a munkahelyen van-e szakszervezeti és/vagy üzemi tanácsi képviselő, és ha van, a kollektív szerződésnek és az üzemi megállapodásnak mi a tartalma.

Külföldre történő munkavégzésre irányuló munkaszerződés esetén ezen kívül a korábbi Mt. 76/A. § értelmében ezen kívül még a külföldi munkavégzés helyéről és tartalmáról, a munkadíjazás és az egyéb juttatások összegén kívül a kifizetés pénzneméről, valamint a hazatérésre irányadó szabályokról is tájékoztatást kellett adni. Ezzel szemben az új Mt. 47. § csak annyit mond, hogy 15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén a külföldi munkavégzés helyéről, tartalmáról, pénzügyi és természetbeni juttatásairól, a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről, valamint a hazatérésre irányadó szabályokról kell tájékoztatni. Összevetve az itt felsorolt tájékoztatási kört, egyik sem tartalmazza azt, hogy a kiküldött munkavállalók hol fognak lakni, hol tudnak étkezni, a szoptató anyák hol és milyen körülmények között tudják gyermekeiket bölcsődébe, óvodába vagy iskolába járatni.⁶ Mindezt viszont az irányelv kifejezetten előírja nemcsak a külföldre történő kiküldésre irányuló munkaszerződésre nézve is, hanem az olyan munkaszerződés-módosítás esetére is, amelynek tárgya külföldi kiküldetéssel történő munkavégzés. Az új Mt. a kiküldési irányelvben előírt tájékoztatási kört, amelyet a munkaerőkölcsonzésről szóló új irányelv is átvett, ez utóbbiából kiindulva csak a munkaerőkölcsonzésnél megfogalmazott tájékoztatási kötelezettségnél fogalmazza meg. Éppen ezért, ameddig a szerződéstől eltérő foglalkoztatásnál és a nem munkaerőkölcsonzés keretében történő külföldi kiküldésnél az itt említett joghézagot a jogalkotó nem pótolja, analogia legis-szel a 47. és az 53. §-nál a 217 § (3) bekezdésébe foglalt tájékoztatási előírásokat szükséges alkalmazni.

⁵ Ez tűnik ki az Mt. 76. § (7) bek., a 105. és 106., valamint a 106/A. §§ összevetéséből, amelyek a tájékoztatás tekintetében nem tartalmaznak egymásra utaló rendelkezéseket

⁶ 96/71. sz. EK. irányelv 3. cikkely (1) bek. f. alpontja.

Ezen kívül az is komoly probléma, hogy sem a korábbi, sem az új Mt. nem utal arra, hogy a külföldre történő kiküldés maximálisan kétszer 12 hónapra szólhat. Ezért a legtöbb esetben a külföldre történő kiküldésnél a kirendelés és a kiküldetés, valamint az átirányítás már részletesen kielemezett rövid időtartamra szóló lehetőségei miatt a munkaszerződés módosítása helyett inkább a régi munkaszerződés és munkaviszony megszüntetését és új munkaszerződéssel külföldön történő munkavégzésre irányuló munkajogviszonyt létesítenek. Itt is viszont az a probléma jelenik meg, hogy az előbb bemutatott Mt.-beli felsorolási hiányosságok miatt a tájékoztatás is hiányos szokott lenni. Ennek a következménye volt néhány évvel ezelőtt, hogy Magyarországról építőipari munkásokat küldtek német céghez ki, akiket az ottani szakszervezet feljelentése alapján fekete munkavégzéssel vádoltak meg és ügyük tisztázásáig letartóztatásba helyezte őket az ottani ügyészség.⁷ Erre is tekintettel, szükséges lenne *de lege ferenda* kimondani az Mt.-nek egy újabb rekodifikációja vagy a mostaninak a kiegészítése során kimondani, hogy a munkaszerződés valamennyi itt tárgyalt belföldre és külföldre irányuló módosítására egyaránt vonatkozik a kiküldési irányelv egyszer meghosszabbítható egy éves, meghosszabbítással két éves maximális időtartama, valamint a minden kérdésre kiterjedő részletes munkáltatói tájékoztatási kötelezettség.

A munkavállalók külföldre történő kiküldése összekapcsolódik az Európai Uniónak a szolgáltatások szabad áramlásáról szóló 2006/123. sz. irányelvvel is, a munkavállalók határokon átnyúló rendelkezésre bocsátásaként olyan munkáltatók részére, akik kölcsönmunkaerőre igényt tartanak. Az irányelv szerint a határokon átívelő szolgáltatások szabad áramlását csak közérdek fennállása esetén lehet korlátozni. Ilyennek számít a határokon átívelő munkaerő-kiküldés és munkaerő-kölcsönzés esetében az, ha az árt a jó munkaerő-piaci kapcsolatoknak vagy veszélyezteti a munkahelyek biztonságát. Ezzel összefüggésben az előbb bemutatott magyar-német konfliktushoz hasonló eset történt egy svédországi cég esetében is. Ez a cég leányvállalatot alapított Lettországból, amely leányvállalat munkavállalóinak egy részét kevesebb bérfizetés mellett akarta kiküldeni, azaz „posztolni” Svédországba. Ezt a svéd anyavállalatnál működő szakszervezet sztrájkjal igyekezett megakadályozni. A munkabeszüntetés az anyavállalat csődjéhez vezetett. Az emiatt megindult és az Európai Törvényszékig felkerült kártérítési per az ún. „Laval ügy”. A munkahelyeket féltő szakszervezet ugyanis azzal érvelt, hogy az anyavállalatnak engedélyt kellett volna kérni a munkaügyi hivataltól, amit szerinte azért nem kapott volna meg, mivel ez a posting veszélyeztette az anyavállalatnál a munkahelyek biztonságát. Az Európai Törvényszék a szakszervezetet a Laval ügyben azzal az indokkal marasztalta, hogy a jelen esetben a szolgáltatás szabad áramlásához fűződő érdek erősebben jelent meg mint a munkahelyek veszélyeztetése.⁸

Az Európai Bíróságnak ez a vitatható álláspontja azzal függhet össze, hogy az eredeti 91/533. sz. EGK kiküldési irányelvet felváltó 96/71. sz. irányelv a munkavállalóknak az Európai Unión belüli határokon átnyúló kiküldésének (*Posting*,

⁷ Munkaügyi Kalendárium, 2008.

⁸ C-341/05 Laval, Samlung 2007, I-11767.

Sendung) a megkönnyítése érdekében született meg. Ez az irányelv ugyanis nemcsak a kiküldés leghosszabb 12 havi időtartamának újabb 12 hónappal történő meghosszabbítását teszi lehetővé, hanem ha 24 hónapot meghaladó kiküldési időtartam válik szükségessé, lehetőség nyílik államközi egyezményrel a kiküldés időtartamának „menet közbeni” meghosszabbítására. További rugalmasítás, hogy a postingoló munkáltató ugyanazt a munkavállalóját a kiküldés időtartama alatt több céghez is kiküldheti munkavégzés céljából. Korlát viszont, hogy ugyanaz a külföldre kiküldő vállalat a posting időtartamának letelése után csak két hónap leteltét követően küldhet ki ismét munkavállalókat és ugyanígy az a munkavállaló is, akinek a kiküldetése már letelt, újból csak két hónap múlva küldhető ki. Az irányelv e szabályait szintén indokolt lenne beépíteni a magyar szabályozásba. Arról viszont a magyar szabályozás is szól, hogy kiküldetésnek minősülő határokon átnyúló kiküldés esetén a hazai, míg a munkáltatói jogok átruházásával történő kiküldés esetében a külföldi „*lex loci laboris*” az irányadó. Ez vonatkozik a határokon átvivő munkaerő-kölcsönzésre is.

2. A munkaszerződés módosulása munkáltatói jogutódlás következtében

Munkáltatói jogutódlásra általában négy esetben kerül sor. Az első eset, amikor a munkáltató eladja vállalatát, üzemét vagy vállalatát, illetve üzeme egy részlegét, a másik eset az, amikor a jogutód munkáltató megszerezve a jogelőd munkáltató gazdasági társaság szavazati jogot jelentő üzletrészeinek a többségét és ez által betagozza saját vállalatába a másikat. A harmadik esetre akkor kerül sor, amikor a jogelőd munkáltató fizetésképtelenné válik és az elinduló fizetésképtelenségi (csőd-) eljárás során a hitelezők közül vagy rajtuk kívül valaki megvásárolja a csődbe jutott vállalatot. E három, többnyire adás-vételként megnyilvánuló eseten kívül az öröklést szükséges megemlíteni. Annál fogva azonban, hogy a jogutódlásra általában ellenérték-fizetés ellenében kerül sor, a munkáltatói jogutódlásról szóló irányelv pontos címként vállalat, vállalatrészek és üzem, valamint üzemrészleg eladásából vagy másmilyen átadásából eredő munkáltató személyében beálló változásként jelöli meg. Az ide vonatkozó első irányelv a 77/167. sz. EGK. irányelv, amelyet először a 98/50. sz. EK. irányelv módosított, másodszer pedig a 2001/23. sz. EK. irányelv. Az eredeti irányelv értelmében a korábban megkötött kollektív szerződés, amennyiben annak hatálya több évre szól, legalább egy évig továbbra is hatályban marad, kivéve, ha hatálya előbb szűnik meg, valamint, ha a jogutód kollektív szerződése kedvezőbb. Ez esetben a betagolt vállalat, üzem, üzemrészleg munkavállalóinak a kívánságára a betagoló vállalat kollektív szerződése lép hatályba a betagolt vállalat, illetve üzem munkavállalóit érintve. Ennek során azonban vagy egyiket, vagy a másikat kell az összességét érintően kedvezőbbként értékelni, ami azt jelenti, hogy nem lehet a kollektív szerződések pontjai közül válogatni és így egy abszolút kedvező kollektív szerződést összeállítani.⁹ Abban az

⁹ Neumann László: A 77/187 EGK irányelv és a magyar jogalkotás, 12-14. o.; Prugberger: A munkáltatói jogutódlásról szóló európai uniós normák tartalma és a magyar jogrendszerbe átültetésének a mikéntje, 732-75. o. mindkettő in: Neumann/Prugberger (szerk): A munkáltatói jogutódlás esete

esetben, ha transzfer útján a jogutód munkáltatóhoz átkerült üzemen üzemi tanács működött, az ugyancsak egy évig ideiglenes üzemi tanácsként tovább működhet. Azonban egy éven belül meg kell választani az új üzemi tanácsot, amire ha nem kerül sor, az ideiglenes üzemi tanács megszűnik.

Ami a transzferrel érintett munkavállalók jogainak a védelmét illeti, az 1977-ből származó eredeti 4. cikkely értelmében a munkáltató jogutód egy évig visszamenően a jogelőző munkáltató által ki nem fizetett bértartozásokért egy évig visszamenően kezesként felelt. Ezen a 98/50. sz. EK. irányelv egy 4/a cikkely betoldásával annyiban változtatott, hogy nem áll fenn ez a kezesi felelősség akkor, ha a jogutódlásra a munkáltató fizetéseképtelensége miatt kerül sor. Ez esetben a munkavállalók elmaradt bérükhöz a bérgarancia alap terhére juthatnak hozzá, ami a 80/987. sz. EGK. irányelv értelmében ugyancsak egy évre visszamenőleg legalább három havi bér vagy bér jellegű juttatás. Az Európai Unió régi tagállamainak többsége azonban ennél többnek a kifizetését biztosítja a bérgarancia alapból.¹⁰ E módosításra egyrészt abból a megfontolásból került sor, hogy ma a beszállítók termelők, nagy-, és kiskereskedők, valamint a fogyasztók között kialakult termék-, és áru-forgalmi pályák annyira kialakultak, hogy e láncolatból bármely vállalat kiesése, komoly problémákat okozhat és a dominó elv alapján láncreakciót indíthat el. A másik indoka ennek a módosításnak az volt, hogy vállalatok csődbe, vagy csőd-közeli állapotba jutásában általában a munkavállalói kollektíva is közreműködik.¹¹ Ezt az indokot a magam részéről sommásnak tartom. Sokkal helyesebb a belga álláspont, amely tételes-jogilag is differenciál, kimondva, hogy nem jár végkielégítés a munkavállalóknak akkor, ha a felmondás oka olyan gazdasági körülmény, amiben a munkavállalói magatartás játszott közre. Ez vonatkozik a belga munkajogban a csoportos létszámleépítésre is.¹²

Visszatérve azonban a munkáltatói jogutódlásra, a jogutód munkáltató köteles tovább foglalkoztatni a munkavállalókat, ami a német joggyakorlatban legalább egy évre szól. Ez alól a gazdasági profilnak a profil identitását nem érintő bizonyos mértékű megváltoztatása jelenti. Ide tartozik továbbá a reorganizáció, ami igen sok esetben csőd-, azaz fizetéseképtelenségi eljárással függ össze. Abban az esetben viszont, ha a jogutódlásra ez utóbbi miatt kerül sor, az irányelv 4/a cikkelye mentesíti a jogutódot a vállalat/üzem szükséges reorganizációjával összefüggő létszámleépítés esetén mentesíti a csoportos létszámleépítésről szóló 98/59. sz. EK. irányelv alapján egyébként fizetendő végkielégítés alól.

(tanulmánykötet), Novotni Kiadó, Miskolc, 2004.; Berke Gyula: Jogutódlás a munkáltató személyében, PhD. értekezés, Pécs, 2006

¹⁰ Bericht der Kommission. Die Umsetzung der Richtlinie des Rates 80/987 EWG vom 20. oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer beim Zahlungsunfähigkeit c. dokumentum alapján I. Prugberger, A munkáltató fizetéseképtelensége esetére szóló munkabér-kifizetés védelmét érintő hatzai szabályozás az európai uniós jogi rendezés tükrében. In: Bérgarancia és a csőd-felszámolási eljárás reformja, (magyar németnyelvű tanulmánykötet) szerk. Prugberger T./ Miskolczi Bodnár P. Novotni Kiadó, Miskolc, 2005.

¹¹ 77/187 EGK irányelv 5/a cikkely.

¹² Jura Europae (Droit du Travail- Arbeitsrecht) Edition Technique Iuris Chaseurs – CH Beck Verlag, München, Paris I. 60. 10 – 30-45.

Mindaz, amit itt a munkáltatói jogutódlás uniós szabályairól bemutattunk, az irányelv 1998. évi módosításán alapul. A 2001. évi módosítás lényegében ezen csak annyiban változtatott, hogy lehetővé tette a tagállamoknak mindenekelőtt a jogutód munkáltató kezesi felelősségének további könnyítését, kimondva, hogy a tagállamok eltérhetnek e vonatkozásban az irányelv által megfogalmazott és itt bemutatott zsinórmértékétől. A magyar szabályozás ezt meg is tette. A korábbi magyar Mt.-nek ugyancsak a munkajogviszony módosítását tartalmazó III. fejezetén belül a 85/A. és a 85/B. §-a szabályozta a munkáltatói jogutódlást, lényegében az irányelvvvel összhangban. Azonban a jogutód munkáltatónak a jogelőd bértartozásaiért fennálló kezesi felelősségét a 85/A. § (6) bekezdése csak akkor rendelte megállapítani, ha a munkáltató jogelődnél 50 % -ot meghaladó mértékben tulajdonos társ vagy üzletrész-tulajdonos volt. A korábbi magyar jogalkotás lényegében metodikailag megfordította az irányelvi konstrukciót és a kezesi felelősség korlátozását tette kizárólagos főszabállyá. Ebből viszont az következett, hogy csőd eljárás esetén is ez a szabály érvényesült. Ennek értelmében, ha nem társtulajdonos veszi meg a vállalatot, kezesi felelőssége a munkáltató jogelőd bértartozásaiért akkor sem állt fenn, ha a transzferre csőd eljárás keretében kerül sor, viszont a fenti mértékű (üzlet)rész tulajdonost kezesi felelősség attól függetlenül fenn áll, hogy a transzferre csőd eljárás keretében vagy attól függetlenül került sor. Ez viszont nem ösztönözte senkit arra, hogy fizetésektelen helyzetbe került vállalatot megvásároljon, vagy a hitelezők közül a csőd eljárás keretében átvegyen. Ezért az új Mt. a korábbi Mt.-nek itt bemutatott megoldását helytállóan cserélte ki az irányelv által elsőként megjelölt megoldással. Csőd-eljárással nem érintett munkáltató számára az Mt. korábbi megoldása lehet, hogy kedvezőbb, míg a munkavállalók számára inkább hátrányos, a makrogazdaság számára azonban mindenképpen előnytelen volt.

Ami a munkáltatói jogutódlással összefüggő magyar joggyakorlatot illeti, nagyjából összhangban áll az Európai Törvényszék, a Curia gyakorlatával. A Curia e vonatkozású ítélkezési gyakorlatát a magyar jogirodalomban Berke Gyula és Kiss György dolgozta fel.¹³ Eme ítéletek alapján elvi szinten a következők állapíthatók meg. A curiai gyakorlat értelmében csak működő vállalat, illetve üzem (*going concern or enterprise*) ruházható át. Működőnek számít viszont az olyan vállalat/üzem is, amely a gazdasági működését már leállította, azonban jogilag még fennáll és a cégjegyzékből törlésre még nem került.¹⁴ Ezen kívül munkáltatói jogutódlás esetén az átruházásra kerülő vállalatnak, vállalatrészegnek, üzemnek és üzemrészegnek meg kell őriznie gazdasági identitását.¹⁵ Munkáltatói jogutódlásra akkor is sor kerülhet, ha az átruházás vagyoni átadása nélkül, pusztán a

¹³ Kiss György: A közösség munkajoga, in: Gyulavári Tamás (szerk) Az Európai Unió szociális dimenziója, SzMCs. Min. kiadása, Budapest, 2001., továbbiakban: Kiss); Berke: Jogutódlás a munkáltató személyében, PhD. Értekezés, Pécs, 2006. (továbbiakban: Berke,); Másodközlésben összegyűjtve I. Prugberger: Az európai munkajog vázlata/Abriss des europäischen Arbeitsrechts c. kétnyelvű tankönyvben, DE. ÁJK.-Licium Art Könyvkiadó, Debrecen, 2007. 114-116. o.

¹⁴ L. Spijkers ügyet, 24/86 ECR I-01253/1996.; Berke, 92. o.; Kiss, 227. o.

¹⁵ L. Albert Merck an Patrick Neurnhys vs. Ford Motors Company Belgium SA. ECR I-01253/1996; Remond vs. Stichting ECR.3189/92. sz. két ügyet, Berke, 85. o.

tevékenység átruházásával valósul meg.¹⁶ A Curia álláspontja szerint lízing szerződés átruházásával is megvalósulhat munkáltatói jogutódlás,¹⁷ valamint akkor is, ha bérleti szerződés szűnik meg és az új bérlő válik munkáltatóvá.¹⁸ Egy ilyen ügy volt nemrégiben a debreceni munkaügyi bíróság előtt, ahol a tényállás szerint egy kft. Élelmiszerboltokat működtetett. Egyes boltok működtetését maga látta el, másokat pedig bérbe adott. Végül ő maga az élelmiszer-árusítással felhagyott és csak az üzlethelységek bérbe adásával foglalkozott. Az egyik bérlő a bérleti jogot felmondta és alkalmazottai pedig igényelték a bérbeadó Kft-től, hogy jogutódként foglalkoztassa őket. A munkaügyi bíróság lényegében a Curia előbb említett álláspontjának megfelelően kimondta a Kft. jogutódként fennálló foglalkoztatási kötelezettségét, viszont a Debreceni Megyei Bíróság másodfokon – megítélésem szerint helyesen – megváltoztatta az elsőfokú ítéletet azon az alapon. Hogy nem áll fenn gazdasági identitás.¹⁹

¹⁶ L. Ayse Süzen vs. Zechnacker Gebeudereinigung GmbH ügyet, ECR I-01259/97, Berke, 85. o.

¹⁷ L. a Harry Berg ügyet, ECR-144/1988. Berke, 85. o.

¹⁸ L. Daddy's Dance Hall ügyet, ECR-739/86. Berke, 85. o.

¹⁹ Kovács Ágnes/Nádas György: A munkáltatói jogutódlás dogmatikai problémái egy jogvita tükrében, *Jogtudományi Közlöny*, 2010/11. sz., 589-593. o.