

## **A csoportos létszámleépítés magyar szabályozása az európai uniós és a tagállami szabályozások tükrében**

**Prugberger Tamás\***

a munkaviszony munkáltató részről történő megszüntetése az esetek túlnyomó többségében fájdalmas jelenség a munkavállaló és közvetve az általa eltartott családtagjai számára. A munkáltatói felmondás ugyanis átmeneti, nem egyszer azonban végleges megélhetési problémákat okoz egy személy vagy egy szűkebb családi kör részére, mivel a munkajogviszony sajátja, hogy csak egy forrásból, a munkáltatótól származik a jövedelem. A munkáltató részéről történő felmondás ennél fogva nemcsak egzisztenciális, hanem szociális problémával is jár. Még inkább fenn áll ez akkor, amikor tömeges munkaviszony-megszüntetésekre kerül sor, mivel a munkáltató fizetésektelenné bálík, mert kevesebb megrendelést kap, vagy mert csődbe kerül, amely lehet, hogy csak átmeneti, de lehet, hogy tartós, sőt végleges állapotá válik. A tömeges felmondás esetében az egzisztenciális és szociális problémák már szélesebb társadalmi köröket, társadalmi közösségeket érint, ami társadalmi feszültségekhez vezet. Ezért a csoportos létszámleépítés nemcsak egyszerűen jogi, hanem egyúttal jog-, és szociálpolitikai probléma is. Mikénti szabályozása ezért társadalmpolitikai szempontból alapvető jelentőségű.

### **1. Az irányelvi szabályozás**

A csoportos létszámleépítés a munkáltató részéről történő felmondás egy sajátos változata, amelyre gazdasági okból kerül sor. A gazdasági ok kétféle is lehet. Az első esetben a munkáltató akarataból kerül sor a csoportos létszámleépítésre, mert az általa irányított és működtetett vállalat, üzem tevékenységét, profilját meg akarja változtatni, vagy ha azt nem is akarja, de a működését a technológia korszerűsítésével modernizálni szándékozik. Ilyen esetben a munkáltató azoknak a munkavállalóinak felmondhat, akik az üzem, vagy vállalat-vállalkozás megváltozott gazdasági profilja vagy pedig a bevezetett új technológia mellett munkakörüket

---

\* Professor emeritus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Intézeti Tanszék.

ellátni nem tudják és átképzésre koruknál fogva nem alkalmasak, vagy az átképzést nem vállalják. A másik eset az, amikor a munkáltató azért adja el a vállalatát, mert tőkéjét más vállalkozásba vagy helyileg máshol hasonló profilú tevékenységbe kívánja befektetni. Gyakran azonban kényszerből azért kerül eladásra egy vállalkozás vagy annak egy része, mert csökken a kereslet és ezért a munkáltató tevékenység-szűkítésre kényszerül. Gyakori, hogy ilyen ok, vagy más körülmény miatt egy vállalat veszteségessé és ezért fizetéseképtelenné válik. Ilyen esetben az elinduló felszámolási eljárásban próbálnak olyan vevőt szerezni, aki hajlandó a csődbe jutott vállalatot/üzemet megvenni és azt reorganizálás mellett tovább működtetni. Ezen kívül gyakori az is, hogy egy cég az értéktőzsdén megveszi egy általa kiszemelt cég részvénytöbbségét és a cég legközelebbi közgyűlésén bejelenti, hogy a vagy jogalanyiségének meghagyásával saját uralma alá helyezi, vagy jogalanyiségének megszüntetésével a saját szervezeti keretébe tagolja be. Ilyen esetekben a vevő, vagyis a jogutód legtöbbször vállalat-reorganizálást, technológia-modernizálást, sőt esetleg profilváltást határoz el, ami nem egyszer tömeges munkaviszony-megszüntetéssel párosul. Mivel egy tömegesnek minősülő munkaviszony-megszüntetés gazdaság-, és foglalkoztatáspolitikailag, ha nem is országosan, bár az is előfordulhat, helyileg, vagy vonzáskörzetileg azonban mindenképpen problémát, társadalmi feszültséget okoz. Az Európai Gazdasági Közösség ezért tartotta szükségesnek, hogy a csoportos létszámleépítést, vagyis a tömegesen történő felmondást irányelvi úton rendezze, figyelembe véve a tag-országokban e téren korábban már kialakult megoldásokat. Korábban erről a 75/129/EGK irányelv rendelkezett, amit a 98/59/EK irányelv bizonyos mértékig módosított.<sup>1</sup>

Az irányelv a csoportos létszámleépítés fennforgásának a kritériumát a tagállamok által alternatívan választható jelleggel határozta meg: a) vagy az üzemi dolgozók számarányának függvényében a létszám nagyság aránya szerint megállapított meghatározott létszám tervezett egy hónapon belül történő felmondásában; b.) vagy három hónapon belül 20 fő tervezett leépítésében.<sup>2</sup> Az államok többsége az előbbit választotta,<sup>3</sup> az utóbbit csak Hollandia, az Egyesült Királyság, Spanyolország, Portugália, Dánia és Svédország követi.<sup>4</sup> Ennek oka nyilván az, hogy az elsőnek megjelölt kritériumot könnyebb kikerülni a leépítésre tervezett létszámot két-három egymást követő hónapra elosztva, amely esetben létszám-leépítési terv készítése és a munkavállalói képvisellel, valamint a munkaügyi hivattalal történő tárgyalás nélkül a felmondásokat ki lehet küldeni. Az EGK irányelv szerint 10-20 dolgozói létszámmal működő üzemből 5 fő tervezett

<sup>1</sup> A 98/59/EK és a korábbi 75/129/EGK összehasonlítása alapján kimaradt a szövegátfogalmazása során a létszámcsökkentés és a konstruktív tárgyalási célkitűzés és a 4. cikkelyből a tárgyalások ideje alatti felmondástilalom egyértelmű megfogalmazása. Az összehasonlítást Rolf Birk (Hrsg.): *Europaisches Arbeitsrecht* (Textausgabe), Beck'sche Textausgabe alapján végeztem C, H. Beckverlag, München, 1990. 131-135. p. (Massenentlassung).

<sup>2</sup> 98/59/EK 1. cikk (.) bek. a.) pont

<sup>3</sup> A germán és a frankofon jogrendszerhez tartozó régi tagállamok, Olaszország, Görögország és a közép-kelet-európai új tagállamok. Forrásmegjelölés alább, a tagállami jogi szabályozás ismertetésénél

<sup>4</sup> Forrásmegjelölés az előző jegyzet szerint

leépítése már csoportos létszámleépítésnek számított.<sup>5</sup> Ezzel szemben az EK irányelv szerint ez a kritérium a 20-100 fővel működő üzemből 10 fő tervezett létszámleépítésre tolódot ki.<sup>6</sup> Az EK irányelv azonban feljogosítja a tagállamokat az 5 fő esetében is alkalmazhassák a csoportos létszámleépítést.<sup>7</sup> A régi tagállamok többsége e szerint jár el,<sup>8</sup> azonban az új tagállamok IMF és Világbanki, valamint EU-bizottsági informális nyomásra a csoportos létszámleépítés alkalmazása vételi lehetőségét a 20 vagy ennél több munkavállalóval dolgozó üzemnél kezdhető el akkor, ha 10 munkavállalónak akar felmondani a munkáltató.<sup>9</sup>

A csoportos felmondás lényege: az irányelvben alternatíván meghatározott időtartamon belül történő leépítésre tervezett létszám fennállása esetén a munkáltató a felmondás előtt tárgyalni köteles a munkavállalók képviselőivel, amely tárgyalási időpontra meg kell hívni a munkavállalók képviselőit, és a munkaügyi hivatalt, írásban tudatva velük a létszám-leépítési tervét. Csak a tárgyalások befejezése után küldheti ki a felmondásokat.<sup>10</sup> Egyebekben a rendes felmondás szabályait kell érvényesíteni, ami vonatkozik a felmondási időre és a végkielégítésre is, amelyet ez esetben törvénynél fogva köteles kifizetni.

A tárgyalás időtartama: 30 nap, amely meghosszabbítható 30 nappal, de lerövidíthető 15 napra. Ettől a tagállamok azonban eltérhetnek, rövidebb tárgyalási határidő meghatározásának érdekében.<sup>11</sup> A régi tagállamoknál e szempont figyelembevételével jelentkeznek kisebb eltérések.<sup>12</sup> Eme eltérési lehetőség kihasználásával azonban EU bizottsági, IMF és világbanki nyomásra az új tagállamokban egyöntetűen 15 nap lett a tárgyalási idő, amelyet 30 napra meg lehet hosszabbítani.<sup>13</sup> Ez van a magyar szabályozásban is.<sup>14</sup> Ennek az a célja, hogy a z új tagállamokban a csoportos létszámleépítést minél gyorsabban hajtsák végre, ami kifejezetten csak a munkavállalók érdeke.

A tárgyalás célja a 4. cikk meghatározása szerint, megoldást keresni a „létszámcsökkenéssel felmerülő problémákra.”<sup>15</sup> E célmeghatározás ebben a formában meglehetősen semmit mondó. Ez már előrevetíti annak az árnyékát,

<sup>5</sup> 98/59/EK 1. cikk a.) ponthoz fűzött lehetőség. A régi tagállamok mindenütt e lehetőséggel élnek.

<sup>6</sup> 98/59/EK 1.cikk (1). bek. a.) pont

<sup>7</sup> 98/59/EK 1. cikk a.) ponthoz fűzött lehetőség

<sup>8</sup> Prugberger: Magyar munka- és közszolgálati reform európai kitekintéssel. Novotni Alapítvány kiadása, Miskolc 2013. 205-217. o. (Eredeti források feltüntetésével)

<sup>9</sup> 75/129/EGK és 98/59/EK 4. cikk. A rövidítésre vonatkozó IMF. és világbanki befolyásolást lásd Prugbergernél: A Boszniai Szerb Köztársaság új Munka Törvénykönyvének az előkészületei. Magyar Jog, 2001/2. sz.115-116. o. Jog

<sup>10</sup> 75/129/EGK és 98/59/EK 4. cikk (Az előbbinél „expressis verbis” is kimondta, utóbbiból így kiiktatva, de a szövegből így is következik)

<sup>11</sup> 75/129/EGK 4. cikk (1). bek és a 98/59/EK 4. cikk (1). bek. összehasonlítása alapján, Birk, 1. sz. jegyzetben hiv. mű, 132.p.

<sup>12</sup> Lásd Prugberger: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Complex (Wolters Kluwer) Kiadó, Budapest, 2006. 360-365. o., új kiadás Prugberger Tamás/Nádas György: 2013. 369-379. o. (eredeti források megjelölésével); Prugberger: 8. sz. jegyzetben hiv. mű és hely (eredeti források megjelölésével)

<sup>13</sup> Lásd az előző jegyzetet

<sup>14</sup> Mt.72. §(2). bek.

<sup>15</sup> 98/59/EK Preambulum (3). bek. megemlíti a szociális szempontot, de a (6). bek-ből több szociális intézkedés kikerült, + érdemi rész II. szakasz 2. cikk (a szociális kiválasztási elvre nem tesz célzást)

hogy a korábban általánosan érvényesülő szociális terv szerinti leépítésre történő kiválasztás hosszabb időtartamát a később ismertetésre kerülő szenioritási elvvel és az un. „out plasement”-el váltsák fel.<sup>16</sup> A tárgyalás, illetve a konzultáció lezajlását követően a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalat hozza meg.<sup>17</sup> Az ellenőrző vállalat legtöbbször a részvénytulajdonosok többségével rendelkező uraló vállalat vagy pedig a konzern. Ez azonban – mint látni fogjuk – nem minden tagállam esetében van így. Konklúzióként és értékelésként leszögezhető, hogy az irányelv rendszerbeli felépítése a tagállamokban kialakult megoldások jogdogmatikai rendszerét követi, a szabályok tartalmát azonban erősen kilúgozva határozza meg, amelybe minden nemzeti szabályozási irányzat belefér. Ugyanakkor komoly hibája, hogy nem fogalmaz egyértelműen az egyes szabályozási irányvonalak szintézise során.

## 2. A tagállamok nemzeti szabályozásánál jelentkező főbb irányvonalak

Áttekintve a csoportos létszámleépítésnek a különböző országokban kialakult megoldásait, az európai államokban és az USA-t is érintve 4 irányvonal alakult ki. Az 1. irányvonal a német-francia, a 2. irányvonal a latin és skandináv, a 3. irányvonal a holland és az angolszász, a 4. pedig a közép-kelet-európai, ahová Magyarország is tartozik.<sup>18</sup> Ez a tagolás nagyjából összhangban áll a munkajogi szabályozás egészére jellemző irányvonallal, ami abból adódik, hogy az egyes államok jogrendszere miként hat az adott államra jellemző szociálpolitika és szociális közfelfogásra.

A kritérium tekintetében a német, osztrák, svájci, a francia, a dán, a finn és az ír jogi megoldás egyértelműen az első, az egy hónapon belüli létszámleépítést követi azzal, hogy a legtöbbjükénél már a 20 munkavállalót foglalkoztató üzemből 5 személy tervezett elbocsátás csoportos létszámleépítésnek minősül.<sup>19</sup> A francia megoldásnál annyiba áll fenn eltérés a többitől, hogy 50 és annál több munkavállalót foglalkoztató üzemből tervez a munkáltató 10 vagy azt meghaladó létszámot elbocsátani.<sup>20</sup> Ezzel szemben Hollandia, és az Egyesült Királyság az a két

<sup>16</sup> Lásd: 98/59/EK 4. cikk (1). bek. utolsó fordulatát

<sup>17</sup> 98/59/EK Preambulum (119. bek. + 2. cikk (4). bek.

<sup>18</sup> Szerző megítélése szerint ez a csoportosítás szűrhető le korábbi kutatásai alapján, ami azonban nem jelenik meg tisztán, amit számos törésvonal keresztesz. V.ö.: Prugberger: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Complex (Wolters Kluwer) Kiadó, Bp. 2006. 369-376. o.; Újabb javított és bővített kiadás Nádas Györggyel, Komplex, 363-376. o.; Prugberger: Magyar munka és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel. Novotni Kiadó, 2013.

<sup>19</sup> Zöllner/Loriz/Herdenröder: Arbeitsrecht, 25. I. 1-3.; Löwisch: 1331-32.; Birk Rolf: Massenentlassung nach europäischem und nationalem Recht. In: Ünnepi tanulmányok, III. Novotni Kiadó, Miskolc, 1997. 28.-30.o.(D.), 33-34. o. (A.), 31-32.o (Fr.); Pelzmann: Arbeitsrecht in Österreich Rz. 149-151. In: Henssler/Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa. 956-957. o.; W. Portmann/J.F. Stöckli: Schweizerisches Arbeitsrecht. DIKE. 3. Aufl.) 212-216. o.; Welter/Caron Rz. Arb.r in Frankreich, Rz. 119-124. in Henssler/Braun, 363-364. o.; Steinrücke/Würz: Arb.r in Denemark, Rz. 116., H/B. 245. o.; Leppa/Henne: Arb.r in Finnland, Rz. 156., H/B. 117-118. o.; Erken, Arbr. in Irland, Rz. 114-115., H/B. 579. (továbbiakban röv.: Autor, 149-151., H/B. 956-51.);

<sup>20</sup> L. előző jegyzetet

ország, ahol a választható második kritérium tisztán az irányelv szerinti konstrukcióban jelenik meg, vagyis 3 hónapon belül 20 vagy annál több munkavállaló leépítését tervezi a munkáltató.<sup>21</sup> Ugyanakkor Olaszország, Spanyolország, Dánia és Svédország az irányelvben megfogalmazott két kritériumot ötvözi egymással. Olaszország esetében a 2. kritérium a domináns, ami az irányelvnél lényegesen kedvezőbb, mert ha a munkáltató 15 főt elérő vagy e munkavállalói létszámot meghaladó üzemből le kíván építeni 5 főt, már a csoportos létszámleépítés előírásait köteles alkalmazni.<sup>22</sup> Még „vegytiszttában” jelenik meg a két kritérium összepárosítása a spanyol megoldásnál, ahol 90 napon belül történő létszám-leépítési tervnél az irányelvi első kritérium szerint az üzem-mérettől függő hármas tagozódású felmondási szándék fennállásától függ a felmondásoknak csoportos létszám-leépítéskénti kezelése.<sup>23</sup> A közép- és kelet-európai új tagállamok Románia kivételével az első kritériumi megoldást választották azzal, hogy az ir. elvet követve, legalább 20 fős munkavállalói létszámú üzemből minimum 10 fő 30 napon belüli leépítésének a terve áll fenn a munkáltató részéről.<sup>24</sup> A kiértékeléseket pedig a tárgyalás megkezdésének a munkáltató által kitűzött időpontját 20 munkanapot megelőzően kell kiküldeni a lengyel Codex Pracy, valamint a cseh és a szlovák Kodex Prace szerint.<sup>25</sup> Magyarországon viszont a kiértékelésre elég a kitűzött tárgyalási időpontot megelőző 7 nap.<sup>26</sup> A román Codul Muncii (Mt.) annyiban tér el mind ettől, részben kedvezően, részben kedvezőtlenül a munkavállalók számára, hogy már 10 és 20 fő munkavállalói létszámmal dolgozó vállalatnál 5 fő elbocsátása csoportos létszámleépítésnek minősül. Ez egyértelműen kedvező a munkavállalók számára, viszont francia hatásra a felmondási tervről szóló kiértékelést elég a tárgyalásra kitűzött időpont előtt 5 nappal kiküldeni.<sup>27</sup>

Franciaországban, Németországban, Ausztriában, valamint a skandináv államokban és Írországon a munkáltató előre elkészített szociális tervet köteles készíteni és annak csatolásával köteles az üzemi tanácsot vagy hiánya esetén az üzemi dolgozók képviselőjét ellátó egy vagy több szakszervezetet a létszámleépítésekkel kapcsolatos tárgyalásokra a munkaügyi hivatal helyi képviselőjével együtt meghívni. A meghívás e tárgyalásokra részvételi kötelezettséggel jár.<sup>28</sup> A kiértékelést az érintetteknek általában a munkáltató által kitűzött tárgyalási időpontot megelőzően 15 nappal kell kiküldeni. Ez alól Franciaország és Finnország annyiban kivétel, hogy e két államban, ha a létszámleépítési terv a törvényben meghatározott kisebb létszámot érinti, a szociális terv csatolásával együtt a kiértékelésre elegendő a munkáltató által kitűzött tárgyalási

<sup>21</sup> Hoogendorn/Rogmas: Arbr. in Nederlanden, Rz. 149-150., H/B.819.; Hart/Taggart: Arbr. in Großbritannien, Rz. 72-z3. H/B.: 518-519.

<sup>22</sup> Radocchia: Arbeitsrecht in Italien, Rz.347-349., H/B. 365-367.

<sup>23</sup> Calle/Prehm: Arbr. in Spanien, Rz. 125-127. H/B. 1433--34

<sup>24</sup> Zimoch-Tuholka/Malinovka-Hyla: Arbr. in Pohlen, Rz. 167., H/B. 1039.

<sup>25</sup> Lenhart/Ranics: Arbr. in Tschechien Republik, Rz. 114., H/B. 1363.; Markecova/Klimanova, Rz. 117., H/B. 1363

<sup>26</sup> Mt.72. § (2). bek. és 74. § (1). bek.

<sup>27</sup> Gotha: Arbr. in Rumänien, Rz. 165., H/B. 1156.

<sup>28</sup> L. a 20. sz. jegyzetet

időpont kezdetét megelőző 5 nap.<sup>29</sup> Svédországban viszont szociális szempontokra tekintettel a konzultációra kitűzött kezdő napot megelőző kiértéslési idő jóval hosszabb és a tervezett leépítési létszám nagyságától függően többszörösen tagolt. Két hónap a szociális tervvel együtt az előzetes kiértéslési idő, ha a létszám-leépítési terv 5-től 25-ig terjedő munkavállalói létszámot érint. 25 és 100 fő közötti tervezett létszámleépítés esetén a kiértéslésre a konzultáció kezdetére kitűzött időpontot megelőzően 4 hónappal, míg 100 főt meghaladó létszám-leépítési terv esetén 6 hónappal kell sort keríteni.<sup>30</sup>

Franciaországban, Németországban, Ausztriában és Svájcban a tárgyalások időtartama főszabály szerint 30 nap, amely további 30 nappal meghosszabbítható, de ha a szociális kérdések eldöntése nem bonyolult, a tárgyalások időtartama 15 napra lerövidíthető.<sup>31</sup> A latin és a skandináv államokban az üzem munkavállalói, valamint az elbocsátandók létszámától függően állapít meg a nemzeti jog egy 30 napos, vagy annál rövidebb, de 15 napnál hosszabb tárgyalási időt. Ha viszont mindkét létszám túllépi az „ex lege” meghatározott mértéket, 30 napnál hosszabb többhetes tárgyalási időtartamot ír elő.<sup>32</sup> Franciaországban, Olaszországban, Spanyolországban, Németországban és Írországban de ugyanígy a skandináv államokban a munkáltató által elkészített szociális terv megvitatása a tárgyalás alapja és csak szociálisan igazolhatóság esetén lehet a munkavállalót elküldeni. Bár ezt több kontinentális nyugat-európai állam munkajoga így, vagyis „expressis verbis” nem mondja ki, de a gyakorlat így alakult ki.<sup>33</sup>

Ettől eltér Hollandia, az Egyesült Királyság és az USA csoportos létszám-leépítési rendszere, mivel a szociálisan igazolhatóság szerint történő felmondási elv helyett a szenioritási elv érvényesül, ami azt jelent, hogy „aki előbb jött, az a leépítés során később megy”.<sup>34</sup> Ezt a megoldást teljes következtetéssel az USA képviseli, míg az Egyesült Királyság esetében a „Tulr(c)a” kimondja, hogy 100 fő tervbe vett elküldése esetén a szociálisan igazolhatóságot kell alkalmazni és a munkavállalói képvisellel konzultálni kell.<sup>35</sup> Hollandia az Egyesült Királysághoz hasonló megoldást követ.<sup>36</sup>

A magyar Mt. csak annyit mond, hogy a tárgyalásokon törekedni kell a csoportos létszámleépítés lehetőség szerinti elkerülésére, ha pedig ez nem lehetséges, arra, hogy lehetőleg minél kevesebb munkavállalónak kelljen felmondani. Azzal azonban, hogy a tárgyalási határidőt fő szabályként 15 napban állapítja meg az Mt 72. § (3)-ik bekezdése és hogy a korábbi Mt.-vel szemben már a 30 napra történő meghosszabbíthatóságról nem szól, az tűnik ki, hogy a

<sup>29</sup> Welter//Caron és Leppa/Henne, 20. jegyzetben hiv. hely

<sup>30</sup> L. Kurz: Arbr. in Schweden, Rz. 141-142., H/B. 1255.

<sup>31</sup> Welter/Caron, 46-48., H/B. 344-365.; L. Zöllner/Loriz/Herdenröder és Löwisch, valamint Birk 20. sz. jegyzetben hiv. hely, Welter/Caron, Rz.122-145., H/B. 363-364.; Pelzmann, 151-154. H/B. 356-357.; Portmann/Stöckli 214-216. o.

<sup>32</sup> Radoccia, Rz. 348-352., H/B. 366-367.; Calle/Prehm, Rz, 124-133., H/B. 134-136.; Steinrück/Würz: Rz. 116., H/B.245.; Kurz, Rz.42-43., H/B. 1255.; Leppa/Henne: Rz. 158-166., H/B. 128-130.

<sup>33</sup> L. a 32. és a 33. jegyzetet

<sup>34</sup> Birk, 20. jegyzetben hiv. mű,

<sup>35</sup> Hart/Tagart, 74-78., H/B. 519-521.

<sup>36</sup> Hoogendorn/Rogmas, Rz. 173-177., H/B. 119-120.

jogpolitika az IMF és a Világbank intencióinak megfelelően a szenioritási irányelv alkalmazására és arra ösztönzi a cégeket, hogy minél gyorsabban bonyolítsák le a létszámleépítést. Ez mutatkozik meg abban is, hogy hiába köteles a munkáltató a tárgyalások megkezdéséről 15 nappal korábban a munkaügyi központot értesíteni, mivel a nyugat-európai államokkal ellentétben nem köteles a tárgyalásokon résztvenni, nem is vesz részt. Ennek tudatában mondja ki az Mt. 74 §-ának (2)-ik bekezdése, hogy a munkáltató a létszámleépítésre vonatkozó döntéséről a felmondások kiküldését megelőzően 30 nappal köteles azt a munkaügyi központot értesíteni, amely a tárgyalásokon nem vett részt. Minthogy a döntés már megszületett, utólag a munkaügyi központ már nem tud érdemileg bele folyni a probléma megoldásába, már csak azért sem, mert a tárgyalásokon való részvétel hiányában nem ismeri a helyzetet. Ezért a munkáltató a döntésének a végrehajtásaként lényegében az angol-amerikai joggyakorlatot követve „out placement”-nek elnevezve, csak olyan felvilágosítással és kioktatással kezdenek élni, mely arra irányul, hogy a leépítésre került munkavállalók hol próbáljanak elhelyezkedni és képességeiket miként adják elő a felvételi meghallgatásokon és miként írják meg az önéletrajzukat. A létszámleépítésnek ezt a módját mind Magyarországon, mind a többi új tagállam esetében egyre sűrűbben alkalmazzák nemcsak a multinacionális vállalatok, hanem a hazai cégek is.

Ezzel a kioktatással azonban a leépítő cégek nagyon is visszaélnek. Tapasztalható ugyanis, hogy valamelyik munkaerő-kölcsönző céghez irányítják a leépítésre került munkavállalókat, a munkaerő kölcsönző cég pedig felvéve őket, a kikölcsönzési tartalmú munkaszerződés alapján visszaküldi őket kölcsönmunkásként oda, ahonnan elküldték. Ilyen esetekben ugyanis a csoportos létszámleépítést végrehajtó vállalat előzetesen megegyezik ebben valamelyik munkaerő-kölcsönző vállalattal, sőt arra is van eset, hogy titokban pénzt ad a leépíteni tervező cég valamelyik vezető alkalmazottjának vagy kívül álló személynek, hogy alapítson munkaerő-kölcsönző céget, hogy annak segítségével a ki-, és visszaszervezést végrehajthassa. Németországban ez egy bevett gyakorlat. Mint egy 10 évvel ez előtt így építette le a Deutsche Bank a beosztott és az alsó szintű vezető alkalmazottait, akiket kölcsönző cégen keresztül kölcsön-munkavállalóként kapott vissza 50 %-al kevesebb fizetésért.<sup>37</sup> A német munkaerő-kölcsönzési rendszer szerint ugyanis akkor is a munkaerőpiacon kialakult bér felét kapja, ha kikölcsönözve dolgozik, de akkor is, ha éppen nincsen kikölcsönözve.<sup>38</sup>

A tárgyalás befejeztével jegyzőkönyv készül. Ha megegyezés történik a munkavállalók képviselői, a munkaügyi hivatal és a munkáltató között, akkor a munkáltató e megállapodás szerint küldheti ki a felmondásokat. Ha nincs megegyezés, akkor ez kerül be a jegyzőkönyvbe és a munkáltató az általa a tárgyalásokon előadott álláspontja szerint jogosult a felmondásokat kiküldeni. A munkavállalói képviselőt, pontosabban az üzemi tanács (Üt.) a legtöbb államban csak javaslatételi joggal, Hollandiában viszont jóváhagyási, illetve tiltakozási joggal

<sup>37</sup> Prugberger: Munkavállalói biztonság a globalizációban. Valóság, 2008/2. sz. 47. o.

<sup>38</sup> Prugberger-Jakab-Zaccaria: Az Európai munkajog vázlata. 2. kiadás,/ Abriss des europaisches Arbeitsrechtes. 2. Aufl. Novotni Kiadó, Miskolc, és Lícium Art Kiadó, Miskolc-Debrecen, 2016.

rendelkezik, csak úgy, mint a munkaügyi hivatal.<sup>39</sup> Svédországban és Spanyolországban amennyiben az üt. nem hagyja jóvá a létszám-leépítési tervet, a leépítésre került munkavállalók bíróság előtt megtámadhatják a felmondásukat.<sup>40</sup> Ausztriában, ha az Üt. egyhangúan jóváhagyja a felmondási tervet, a munkavállalók nem perelhetnek. Ha viszont többségi, vagy egyhangú határozattal elutasítja, az elbocsátott munkavállalók perelhetnek.<sup>41</sup> A legtöbb európai uniós állam előírja, hogy amennyiben a csoportos létszámleépítésre kényszerült cég gazdaságilag rendbe jön, egy éven belül köteles visszavenni azokat az elbocsátottakat, akik még nem tudtak elhelyezkedni. A lengyel, a cseh és a szlovák Kodex Prace, valamint a román Codul muncii ezt kifejezetten elő is írja.<sup>42</sup> Ezzel szemben a magyar Mt. ilyen előírást sajnos nem tartalmaz.

A nemzeti jogi szabályozások jellege: Franciaországban, Spanyolországban, Portugáliában, csak úgy, mint a közép-európai országokban a munka törvénykönyve, a „Code du travail” (Fr.), a „Statuto de los Trabajadores” (Sp.), a „Codigo do Trabalho” (Port.), a „Codul Muncii” (R.), a „Codex Pracy”, ill. „Prace” (Pol., Tsch, Slv.), Magyarországon pedig a Munka Törvénykönyve. Ezzel szemben Németországban a „Massenentlassungsgesetz”, Ausztriában az „Arbeitsverfassungsgesetz”(ArbVG.), Hollandiában a „Wet Melding Kollektief Onstlag”, Dániában a „Lov am Kollektive Ajkedigelser”, Svédországban a „Fromjandelagen”, Írországban a „Redundancy Payment”, valamint az Egyesült Királyságban a „Tulr(c)a” rendezi a gazdasági okból történő csoportos felmondást.<sup>43</sup> H.) Csoportos létszámleépítés esetén az irányelvi előírásból is fakadóan, minden tagállam köteles végkielégítést fizetni a leépítésre kerülő munkavállalóknak. Ez alól csak akkor mentesül, ha sikerül a munkáltatónak a leépített munkavállalót más cégnél elhelyezni. Ha viszont a munkáltató által elhelyezett személynek egy bizonyos határidőn belül megszűnik az új helyen a munkaviszonya, az előző munkáltatóval szembeni végkielégítési igénye feléled.<sup>44</sup> Itt kell még megjegyezni azt is, hogy abban az esetben, ha a csoportos létszámleépítésre a munkáltató fizetéseképtelensége miatt fizetéseképtelenségi eljárás keretében kerül sor, a végkielégítéseket a bérgarancia irányelv alapján a tagállamok által kötelezően a munkáltatók adójellegű befizetéseiből képződő bérgarancia alapról rendezik.<sup>45</sup>

<sup>39</sup> Hoogendorn/Rogmas Rz. 177-178., H/B. 820.; Voss: Inleiding Nederlands Sozialrecht,

<sup>40</sup> Kurz: Rz. 143. H/B. 1255.; Kalle/Prehm: 135. és 144. H/B 1437. o.

<sup>41</sup> Pelzmann: Rz.154. H/B. 957.

<sup>42</sup> Lásd a 25-26. és 28. jegyzetet

<sup>43</sup> Birk és Henssler/Braun (Hrsg) alapján lásd Prugberger: Magyar munka- és közszolgálati jog európai kitekintéssel, 207-213. o.

<sup>44</sup> L. a 32-33. sz. jegyzetet

<sup>45</sup> Míg Magyarországon az 1994:LXV. tv. értelmében csak 3 havi bér és/vagy bérjellegű juttatás fizethető ki a bérgarancia alapról, addig a régi tagállamok esetében ennél általában jóval több (6-8 hónap). L. bericht der Kommission die Umsetzung der Richtlinie des Rates 80/887 EWG vom Oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über dem Schutz der Arbeitnehmer bei der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers . Kommission der EG. Brüssel den 15. 01. 1995. Kom. (95) 164 entg. Közli Prugberger: A munkáltató fizetéseképtelensége esetére szóló munkabérfizetés védelmét érintő hazai szabályozás az európai uniós rendezés tükrében. In: A bérgarancia és a csőd-, felszámolási eljárás reformja –tanulmánykötet (Szerk.: Miskolci Bodnár Péter/Prugberger Tamás). Novotni Kiadó, Miskolc, 2005. 19-34. o.

Konklúzió és de lege ferenda javaslat a magyar jogi szabályozáshoz részünkről a következő: Helyesnek látszana az irányelv fő szabályának megfelelően a tárgyalási határidőt 30 napban megállapítani, amely 30, de legalább 15 nappal meghosszabbíthatóvá kellene, hogy váljon, egyszerű helyzetben pedig 15 napra lerövidíthető lenne. Indokolt lenne továbbá előírni azt is, hogy a munkáltató szociális terv közlésével hívja meg tárgyalásra a munkavállalói képviselőt és a munkaügyi hivatalt, amely köteles lenne a tárgyalásokon képviseltetni magát. Megfontolandó lenne az is, hogy ha a csoportos létszám-leépítési terv 100, vagy annál több munkavállaló leépítését érintené, a szociális tervvel történő tárgyalási kiértékelést a munkavállalói képviselőnek és a munkaügyi hivatalnak a tárgyalásokat megelőzően legalább 20 munkanappal kelljen kiküldeni. Ezen kívül szükséges lenne előírni, hogy szolgálati időtől függetlenül legalább egyhavi bérnek megfelelő végkielégítés illesse meg minden olyan munkavállalót, akinek el kell hagynia a munkahelyét. Ha pedig a munkáltató egy éven belül munkaerő felvételt hirdet, a létszámleépítést elszenvedett munkavállalókat alkalmazási elsőbbség illesse meg.

### **3. A csoportos létszámleépítés megjelenése a közzszolgáltatban és a szabályozásának kérdőjelei**

A nyugat-európai államok közzszolgálati jogában sem az ügyintézői tevékenységet végző köztisztviselők, sem pedig az ügykezelői és a kisegítő munkaköri feladatokat ellátó közalkalmazottak esetében kinevezésüket követően munkáltatói felmondással, illetve hazai szóhasználattal élve felmentéssel közzszolgálati viszonyuk nem szűnhet meg. Németországban és Ausztriában az ügykezelői és a kisegítő munkát végző közintézményi altszti besorolásból átsorolták őket munkajogi jogviszonyba, ami által munkakörük felmondhatóvá vált Bár jogilag nem, azonban a tényleges gyakorlatban a gazdasági munkajogviszonyban álló munkavállalókhöz viszonyítva nagyobb védelemben részesülnek. Munkáltatói felmentéssel szembeni abszolút védelem ugyanis csak a kinevezett köztisztviselőket illeti meg. A munkaviszonyban álló ügykezelők elvileg felmenthetőek, azonban a gyakorlatban igen ritkán, nyomos indok esetében kerül erre sor. Míg a kontinentális nyugat-európai kontinentális országokban függetlenül attól, hogy az illető hatósági vagy nem hatósági jellegű közintézménynél dolgozik a gyakorlatban eltöltött idejét követően közigazgatási vizsgájának a leteltével a jelölt köztisztviselővé válik, ami annyit jelent, hogy „pragmatizálva” van. Ez azt jelenti, hogy, munkaviszonya a munkáltató részéről csak fegyelmi úton, hivatalvesztéssel szüntethető meg. E jogpolitikailag és jogetikailag kialakult felfogásnak az alapja, hogy az állami intézmények nem profitorientált vállalkozói szervezetek és működésüket, valamint fenntartásukat az állam költségvetésnek minden évre betervezett és az egyes intézményekre történő leosztása biztosítja. Ennél fogva az állami és a települési önkormányzatok intézményeiben dolgozó köztisztviselők és közalkalmazottak fizetése behatárolt, ahol kiugróan magas jövedelemosztogatásra nincs lehetőség, ellentétben a magánszektorban működő profitorientált cégekkel. Ez utóbbiaknál

ugyanis gazdasági prosperitás esetén az ott dolgozó magánhivatalnokoknak és magánalkalmazottaknak hihetetlenül magas jövedelmeket lehet biztosítani, viszont fennáll a veszély, hogy a gazdaság degresszívbe fordulása esetén a magas keresetű vezető alkalmazottakat is állásvesztés, jobb esetben csak jelentős jövedelemcsökkenés veszélyezteti. Ennek ismeretében alakult ki egyfelől mind a központi és kerületi, mind pedig a területi önkormányzati közigazgatásban a stabil, közepes jómódot biztosító és karrieremelkedéssel járó stabil és kiszámítható fizetésemelkedés lépcsőzetesen megállapított alsó és felső határok között megállapított keretek közé szorítva, másfelől az egész munkaéletre érvényes karrier orientáltan emelkedő közszolgálati életpálya státuszbiztonsággal egybekötve. Ez a francia és latin jogrendszerek esetében ma is érvényes a kinevezett köztisztviselőkre és közalkalmazottakra.

Főszabályként e két jogrendszer alá tartozó államokban kinevezéssel és státuszbiztonsággal közszolgálati jogviszonyban dolgoznak az ügykezelő és a kisegítő munkakörben dolgozó közalkalmazottak és az ügyintézői tevékenységet végző köztisztviselők.<sup>46</sup> Kivételesen azonban lehetőség van arra, hogy átmeneti jelleggel, határozott időre, főleg helyettesítési célzattól munkaszerződéssel foglalkoztassanak közalkalmazottat és igen ritkán köztisztviselőt. Ezzel szemben a germán jogrendszerekben a kisegítő és ügykezelői munkakörben dolgozó ún. „altiszteket” és irodai segédmunkaerőket a munkajogviszonyba sorolták át. Ennél fogva közszolgálati munkakörben ma a germán jogrendszerekben csak a köztisztviselők dolgoznak. Ők tartoznak ma már csak a német, az osztrák és a svájci „Beamtengesetz”, illetve a holland „Ambtenare Wet” alá.<sup>47</sup> Az ő esetükben a „Beamtengesetz” alapján munkáltatói rendes felmondás nem létezik, ennél fogva csoportos létszámleépítés sem. Ugyanakkor Hollandiában korlátozott mértékben -- mint ahogy korábban a magyar köztisztviselői törvényben (1992: XXIII. tv) és a közalkalmazotti törvényben (1992: XXXIII. tv.) volt-- korlátok közé szorítva, szubszidiárius jelleggel munkáltatói felmondás létezik, ide értve a csoportos létszámleépítést is. Ez azt jelenti, hogy bármilyen nagyságú közintézményről van szó, az intézményben dolgozó létszámtól függetlenül, ha 5 közalkalmazott és/vagy köztisztviselő leépítésének a terve van napi renden, a csoportos létszámleépítés szabályait kell alkalmazni. Ez esetben is azonban a közalkalmazottat/köztisztviselőt lehetőleg meg kell kísérelni áthelyezni. Csak akkor lehet felmenteni őt a tisztségéből, ha ő a felajánlott megfelelő munkakört, illetve munkahelyet nem fogadja el vagy pedig, ha az állam vagy az önkormányzat megfelelő munkahelyet felkínálni nem tud.<sup>48</sup>

Az 1992. évi köztisztviselői törvény (Ktv.) és az ugyancsak az évi Köztisztviselői törvény (Ktv.) szerint abban az esetben, ha a közintézményben munkaköri

<sup>46</sup> Veszprémi Bernadett: Felelősség a közszolgálatban. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen. 2012. 2. fejezet 21. pont, 19-21. o. (német, osztrák), 2.8. pont. 27-29. o. (francia); Balázs István: A közszolgálati jog francia rendszeréről. Magyar Közigazgatás, 1985/5. sz. 36-39. o.

<sup>47</sup> V. ö.: Jakab N./Prugberger T.: Egy szimposium tanulságai. Polgári Szemle, 2013/3-6. sz. 324. o. (Hollandiában a közhivatalnikok (Ambtenare) csoportos létszámleépítése (kollektief onstlag) ugyanúgy a „Wet Melding Kkollektief Onstlag” szabályai alkalmazásával történik, mint a magán, ill. a gazdasági munkajogviszony esetében.

<sup>48</sup> 1992. évi Kjt. és Ktv.

átszervezésre, vagy a közintézmény megszüntetésére került sor, vagy normatív szabály elrendelésére lehetett csoportos létszámleépítést végrehajtani az esetben, ha már 5 személyt a leépítés érintett. Ugyanakkor ellentétben a holland rendszerrel, a magyar szabályozás azzal a kedvezéssel, hogy 20 főnél kisebb közszolgálati dolgozó leépítésénél, ha az a már említett 5 személyt érintett, csoportos létszámleépítésként kellett elbírálni. Innentől kezdve azonban az intézmény személyi állományának számától függően a munkaviszonynál alkalmazott szabályozás szerint került sor a létszámleépítésre, ahol a közalkalmazotti és a köztisztviselői szakszervezetekkel, valamint a munkaügyi hivattal kellett tárgyalni. Köztisztviselői létszámleépítés esetében ezen kívül a tárgyalásokba kötelezően bekapcsolódott a Belügyminisztériumnak a köztisztviselői személyi állomány nyilvántartásával foglalkozó részlege. A Ktv.-ből azonban a 2011. évi átfogó módosítás után a csoportos létszámleépítés intézményének a rendezése kiiktatásra került. Ezért annál fogva, hogy a Kjt. háttér jogszabálya az MT., a munkajogra érvényes csoportos létszámleépítés alkalmazására kerülhet sor a nem hatósági jellegű közintézmények esetében. Ennél fogva azonban csoportos létszámleépítésre csak akkor kerülhet sor, ha 10 fő leépítését tervezi az intézmény vezetése, vagy annak felettes szerve. Ennél fogva ma már nem 10 és 20 fővel dolgozó nem hatósági közintézményből 5 fő leépítésével, hanem 20 és 100 fővel dolgozó közintézményből 10 fő leépítésével kezdődhet a csoportos létszámleépítés és az azzal összefüggő tárgyalás. Ez viszont lényegesen kedvezőtlenebb helyzetet teremtett a közalkalmazottak számára.

Nem részesülnek ugyanis a profitorientált cégek magasabb kereseti lehetőségeiben, ugyanakkor státuszbiztonságuk sem garantált. A közalkalmazottak esetében annival kedvezőbb a helyzet, hogy esetükben megmaradt az 5 főt meghaladó létszámleépítés a 20 főt nem meghaladó tisztviselőt foglalkoztató hatóságok esetében. Ugyanakkor a továbbiakban a leépítendő létszámát a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011: CXCV. tv. (Kttv.) az Mt.-vel azonos módon határozza meg. Ennél fogva a 20 és 100, valamint az annál több köztisztviselőt foglalkoztató hatóságoknál történő köztisztviselői létszámleépítés semmivel sem kedvezőbb, mint a közalkalmazottakat, valamint a munkavállalókat érintő létszámleépítés és kedvezőtlenebb, mint a hollandiai csoportos létszámleépítés, ahol a az üzemi tanácsnak megfelelő intézményi tanácsnak, valamint a munkaügyi hivatalnak a jóváhagyása is szükséges ahhoz, hogy a felmentés érvényessé váljon.

Szükséges megjegyezni még azt is, hogy mind az, amit most a köztisztviselőkre nézve itt elmondtunk a Kttv. 63-ik és 67-ik szakasza alapján szigorú logikai és rendszertani törvényértelmezés alapján csak az önkormányzati tisztviselőkre vonatkozik. Az állami autonóm hatósági/hivatali szervezeteknél és az önkormányzatoknál dolgozó köztisztviselőkre vonatkozóan ezen a téren sem mond semmit a Kttv. Ezért lehetne azt mondani, hogy esetükben a rendes felmentéshez képest semmilyen kedvezmény nem érvényesül szigorú jogértelmezés szerint, ha csak a „belső” joganalógiát, vagyis ugyanannak a törvénynek egy másik jogterületére, illetve jogintézményére vonatkozó szabályát analógiaként nem alkalmazzuk. Márpedig erre szükség és egyben lehetőség is van. Eörsi Gyula ugyanis a polgári jog alapproblémáiról írt monográfiájában helytállóan fejtette ki,

hogy az „analogia legis” minden esetben alkalmazható, ha két jogterület alapelvei azonosak, illetve hasonlóak.<sup>49</sup> Itt ez a helyzet egyértelműen fennáll.

Mind ebből „de lege ferenda” azt a következtetést szűrjük le, hogy először is át kellene térni a német/osztrák megoldáshoz, mely szerint mindenki, aki közintézménynél érdemi ügyintézői tevékenységet folytat, köztisztviselőnek minősüljön, akikre egy ujonan megalkotandó köztisztviselői törvény vonatkozzon. Az ilyen intézményeknél ügykezelői és kiegészítő munkakörben dolgozók munkajogviszonyát pedig az Mt. rendezze. Ennek megfelelően a köztisztviselők esetében optimális az volna, ha visszaállna az 1948 előtti státuszbiztonság, amely a nyugat-európai államokban a kinevezett közszolgálati dolgozók esetében érvényesül. De ha ezt mégsem tenné meg a jogalkotó, akkor legalább a csoportos létszámleépítésnél egy olyan szabályozásra kerüljön sor, mely szerint az intézmény köztisztviselői létszámától függetlenül 5 köztisztviselő leépítése csoportos létszámleépítésnek minősüljön és a leépítés előtt 30 napos tárgyalásra kerüljön sor szociális terv alapján, az elkerülhetetlen felmentések pedig szociálisan igazolhatók legyenek.

Hogy minderre jogdogmatikai rendszerezés szempontjából is következetes jogalkotás keretében kerüljön sor, a nyugat-európai szemléltnek megfelelően át kellene strukturálni a jelenlegi rendszert. Egyedül álló ugyanis Európában a horizontális felosztás, mely szerint köztisztviselő mindenki, aki hatósági intézménynél ügyintézői vagy ügykezelői munkát végez, míg közhivatalnok mindenki, aki nem hatósági intézménynél dolgozik. Ez a teljesen tudománytalan felosztás azért alakulhatott így, mert 1990 után két minisztérium, a munkaügyi és a belügyi rivalizált egymással. Ugyanis a rendszerváltás előtt a megyék és a települések egyaránt önkormányzatiság nélkül központi irányítás alatt állottak, amelyek felügyeletét a belügyminisztérium látta el, amely kiterjedt az ott dolgozó valamennyi munkatársra. Eme minisztériumok közötti rivalizáláson nyugvó tudománytalan felosztástól és azzal együtt járt kodifikációs rendszertől sem a jogalkotás sem a politika nem tudott még elszakadni, holott a nyugat-európai államokban mindenütt a vertikális, azaz a vízszintes felosztás érvényesül, mely szerint –miként már említettük—az ügyintézők köztisztviselők, míg a az ügykezelők és a kiegészítő munkaköröket ellátók közalkalmazottak. Ez alól annyiban kivételt képeznek a germán államok, hogy ez utóbbi kategóriába tartozók jogviszonya nem közalkalmazotti, hanem munkajogviszony. Annak érdekében azonban, hogy az egyenlő elbírálás elve a közintézményeknél munkaviszonyban dolgozók esetében is érvényesüljön a státuszbiztonság területén, indokolt lenne az az Mt.-ben egy fejezetet szentelni a közszolgálati munkajogviszony specialitásaira, külön kidomborítva a közszolgálati munkaviszony megszüntetésénél érvényesítendő kautélákat.

---

<sup>49</sup>Eörsi Gyula: A szocialista polgári jog alapproblémái, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1966. 16. o.