



*Jogukban áll
– avagy
a munkavállalók helyzete
és jogai az EU-ban*

Budapest 2002

Szerzők:
BANKÓ ZOLTÁN és GYULAVÁRI TAMÁS

JOGUKBAN ÁLL - AVAGY
A MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE
ÉS JOGAI AZ EU-BAN



Felelős kiadó: *A Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma*
Tipográfia, nyomdai előkészítés: *TypoColor Bt.*
1033 Budapest, Harang u. 16. Telefon/fax: 242-03-08

Bevezetés

– mit jelent az EU munkajoga?



A magyar munkajogi szabályok kapcsán sokszor elhangzik, hogy milyen jogaik vannak a munkavállalóknak az Európai Unióban, s ehhez képest hazánkban milyen a munkavállalók helyzete. Sokszor kerülnek összehasonlításra konkrét munkavállalói jogok és kötelezettségek, és halljuk azt, hogy „az Európai Unióban a munkavállalók ilyen és ilyen jogokkal rendelkeznek”.

Ahhoz, hogy ebben a kérdésben megfelelő álláspontot tudjunk kialakítani, először is azt kell tudnunk, hogy milyen munkajogi szabályokat alkotott az Európai Unió, és meg kell ezeknek a tartalmát pontosan ismernünk. Ezt követően – a magyar munkajogi szabályok ismeretének birtokában – össze tudjuk hasonlítani a kétféle joganyagot, majd le tudjuk vonni a következtetést, hogy mennyire felel meg a magyar szabályozás az Unió követelményeinek, vagyis hogyan alakulnak a magyar munkavállalók jogai a közösségi szabályokhoz képest.

Azonban – ahogy a későbbiekben is látni fogjuk – az Unió munkajogi szabályait korántsem úgy kell elképzelni mint Magyarországon vagy más államok munkajogi szabályait. Magyarországon például a versenyszféra foglalkoztatási szabályait nagyrészt egy jogszabály, a Munka Törvénykönyve (az 1992. évi XII. törvény) lefedi. Ez a törvény szabályozza a munkajogviszony szinte minden elemét: így többek közt megtaláljuk benne a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vonatkozó szabályokat; a munkaidőről, pihenőidőről, munkaberről szóló rendelkezéseket; szabályozza a felek felelősségi viszonyait; tartalmaz nem kevés kollektív szerződésre, szakszervezetekre, üzemi tanácsokra vonatkozó rendelkezést is stb. Ehhez képest azt tapasztalhatjuk, hogy az uniós jogforrások közt nem találunk ilyen átfogó szabályozást, amely a munkavégzés minden elemét érintené, ehelyett találkoznak különböző irányelvekkel, amelyek mindegyike csak egy jól körülhatárolt kérdéssel foglalkozik, és korántsem ölelik fel a munkajogviszony minden elemét.



Mi következik mindebből a magyar munkavállaló jogaira nézve?

Az, hogy csak akkor van értelme az Unió munkajogával való összehasonlításról beszélni, ha az adott kérdésre vonatkozóan született már közösségi szabály. Az például, hogy a Munka Törvénykönyve hogyan szabályozza azt a kérdést, hogy milyen feltételekkel lehet a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni, nem lehet ilyen összehasonlítás tárgya, mivel nincs idevonatkozó uniós irányelv. Természetesen össze lehet hasonlítani egyes országok nemzeti jogával (nem a közösség által alkotott jogszabályokkal) is a magyar szabályokat (hol kedvezőbbek a munkavállalóra nézve, hol nem stb.), de ezek maximum a jogtudomány számára jelentenek értékes információkat, nem származik belőlük jogalkotói kötelezettség arra vonatkozóan, hogy figyelembe is vegyék ezeket a magyar szabályok alakítása során.

Az Unió munkajoga tulajdonképpen csak azt a jelenleg hatályos 11 irányelvet jelenti, amelyek általános munkajogi tárgyú rendelkezéseket tartalmaznak. Ezek az irányelvek csak a fenti munkajogi szabályozás egyes részterületeit érintik, s tartalmaznak kötelező előírásokat a tagállamok számára, hogy hogyan alakítsák munkajogi szabályaikat. Minden egyéb, a 11 irányelv által nem érintett munkajogi szabályt továbbra is szabadon alakít a nemzeti jog, ezek tartalma tehát kizárólag a tagállamok jogalkotói döntésén múlik. Ezért sokszor megtévesztő lehet az, ha kiragadjuk egy EU-tagállam konkrét munkajogi szabályát, és ahhoz hasonlítjuk a magyar munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket. Ez nem az Unió munkavállalójának helyzetét fogja mutatni, hanem csak egy adott állam rendelkezését, ami különbözhet akár az összes többi tagállam jogi megoldásától is. Az Unión belül ugyanis nagy különbségek tapasztalhatók az egyes tagállamok munkajogi szabályozásai között.

Közösségi szinten a 70-es évektől kezdődően születtek meg azok az irányelvek, amelyek az Unió munkajogát jelentik. Ezek az irányelvek a tagállamokra azt a kötelezettséget róják, hogy a bennük foglalt szabályoknak megfelelően alakítsák ki saját, nemzeti munkajogi tárgyú jogszabályaikat.

Az Európai Unió munkajoga alatt azokat az alábbi irányelveket kell érteni, amelyek munkajogi vonatkozással bírnak, és így áttételesen – a nemzeti jogon keresztül – meghatározzák az uniós munkavállalók helyzetét:

- a Tanács 75/129/EGK irányelve a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok közelítéséről;
- a Tanács 77/987/EGK irányelve a munkavállalók jogait a vállalkozás, üzlet vagy üzletrész átruházása esetén védő szabályok közelítéséről;
- a Tanács 80/987/EGK irányelve a munkavállalókat a munkáltatók fizetésektelensége esetén védő szabályok közelítéséről;
- a Tanács 91/533/EGK irányelve a munkaadónak a munkavállalók felé fennálló tájékoztatási kötelességeiről, a munkaszerződésből vagy a munkajogviszonyból származó munkafeltételek tekintetében;
- a Tanács 94/45/EK irányelve az Európai Üzemi Tanács, illetve egy, a közösségi szinten működő vállalkozás vagy vállalkozáscsoportok munkavállalóinak informálására és a velük folytatott konzultáció biztosítására szolgáló eljárás létrehozásáról;
- az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve a szolgáltatásnyújtás keretében kirendelt munkavállalókról;
- a Tanács 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC* által a részmunkaidőről kötött keret-megállapodásról;
- a Tanács 91/383/EGK irányelve a meghatározott időtartamra, illetve az ideiglenes jelleggel foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítására irányuló intézkedések kiegészítéséről;
- a Tanács 93/104/EK irányelve a munkaidő megszervezésének bizonyos kérdéseiről;
- a Tanács 94/33/EK irányelve a fiatalok munkahelyi védelméről;
- a Tanács 99/70/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC által a határozott idejű munkaszerződésekről kötött keret-megállapodásról.



*Az UNICE: az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Uniója, a CEEP: az Állami Vállalatok Európai Központja és az ETUC: az Európai Szakszervezeti Szövetség.



Az EU általánosabban értelmezett munkajogának fontos részét képezi ezen irányelvek mellett a munkavédelemre, a munkavállalók szabad mozgására, a nők és férfiak esélyegyenlőségére, illetve egyes ágazatok (pl. közlekedés stb.) speciális munkajogi kérdéseire vonatkozó közösségi joganyag. Az ezeket a területeket érintő közösségi politikákról különálló kiadványok adnak tájékoztatást.

HOGYAN ILLESZKEDIK A MAGYARMUNKAJOG AZ UNIÓS KÖVETELMÉNYEKHEZ?

Magyarország EU-csatlakozása szempontjából annak van jelentősége, hogy a magyar munkajogi szabályok megfelelnek-e a fenti irányelveknek. A magyar munkajog harmonizációja évek óta folyamatosan tart, legutóbb a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) és az azzal összefüggő jogszabályok 2001. évi módosítása jelentett nagy lépést a teljes harmonizáció irányába.

Előjáróban annyi megállapítható, hogy a magyar munkajogi szabályok a rendszerváltást követően tekintettel vannak a modern európai munkajogi megoldásokra – elsősorban a német jogszabályok hatása érződik a hazai munkajogi szabályokon –, ezért már a csatlakozási folyamat előtt is igen sok olyan jogintézmény szerepelt a magyar jogrendben, amely uniós követelmény is egyben.

A csatlakozási tárgyalások megkezdésétől fokozatos lépések történtek a jogharmonizációra – jól megfigyelhető ez a folyamat a Munka Törvénykönyve módosításain keresztül – annak érdekében, hogy a szabályok teljes mértékben megfeleljenek az uniós követelményeknek.



Mi várható tehát a munkajog terén, ha Magyarország csatlakozik az Unióhoz?

A magyar munkajogi szabályok mai állapotukban túlnyomórészt teljes mértékben az Unió irányelveihez igazodónak tekinthetőek, ezért nem kell attól tartani, hogy a foglalkoztatás jogszabályi feltételeire kihatással lenne a csatlakozás. Ha hazánk tagja lesz az Uniónak, arra számítani lehet, hogy az újabb munkajogi tárgyú irányelvek érinteni fogják a munkajogi szabályokat, ha azok olyan követelményeket tartalmaznak, amelyeknek a magyar szabályok még nem felelnek meg.

A következő oldalakon egyenként bemutatjuk az Unió ma hatályban levő munkajogi tárgyú irányelveinek legfontosabb rendelkezéseit és a vonatkozó magyar munkajogi szabályokat.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok

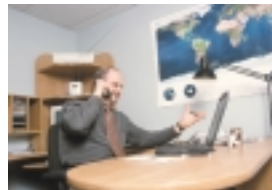
A csoportos létszámcsökkentésről szóló 75/129/EGK irányelv volt az első munkajogi tárgyú irányelv. Az irányelv megalkotásának célja 1975-ben az volt, hogy erősítsék a munkavállalók védelmét csoportos létszámcsökkentés esetén, valamint enyhítsék az ilyen elbocsátások következményeit. Ebben az időben kényszerültek ugyanis a munkáltatók – az olajválság hatására kialakult gazdasági visszaesés miatt – arra, hogy nagyszámú munkavállaló munkaviszonyát szüntessék meg, nem kis szociális feszültséget okozva ezzel a tagállamokban. Az irányelv megszületése annak a folyamatnak a része, mely során – a 70-es évek közepén – előtérbe került az európai integráció ún. szociális dimenziója. A közösségi intézmények, illetve a tagállamok egyetértettek abban, hogy egyre több szociális vonatkozású kérdést kellene irányelvekkel szabályozni, ezáltal is erősítve többek között a munkavállalók védelmét, különösen az olyan válsághelyzetekben, mint a munkavállalók tömeges elbocsátása.

Ennek érdekében az irányelv részletesen meghatározza, hogy mit kell csoportos létszámcsökkentésnek nevezni. „Csoportos létszámcsökkentés” az olyan létszámcsökkentés, amelyet a munkaadó egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és a tagállamok választása szerint az elbocsátottak száma eléri

1. 30 napos időtartamon belül:

- a) a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a tíz főt,
- b) a rendszerint 100-nál több és 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10%-át,
- c) a rendszerint 300-nál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a 30 főt,

2. 90 napos időtartamon belül legalább a 20 főt, attól függetlenül, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszerint az üzemben.





Megvédik-e a csoportos létszámcsökkentés szabályai állásuk elvesztésétől az Unió tagállamainak munkavállalóit?

Az irányelv szabályai nem érintik azokat a szabályokat, amelyek a tagállamokban védik a munkavállalókat a munkaviszonyuk munkáltató általi megszüntetésével kapcsolatosan. A modern munkajogi szabályok (ahogy a Munka Törvénykönyve is) részletesen szabályozzák a munkáltató ilyen megszüntető nyilatkozatát, és tekintettel vannak a munkavállalók szociális érdekeire. Az irányelv azonban nem ír elő munkaviszony-megszüntetési tilalmat a munkáltatónak, nem ír elő fizetési kötelezettséget stb., ezek szabályozása, mértéke és feltételei teljesen a tagállamokra vannak bízva. Az irányelv azt szabályozza, hogy ha egyszerre nagyobb számú munkavállalót érint a munkáltató ilyen intézkedése, erre a tagállamoknak megfelelő eljárást kell előírniuk, amit a munkáltatóknak követniük kell.

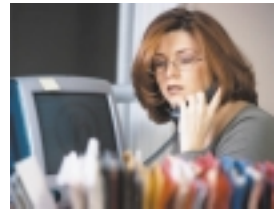
Az irányelv szabályozza a munkáltatót terhelő tájékoztatói és konzultációs köteleiséget, illetve az erre vonatkozó eljárást. Ennek megfelelően, amennyiben a munkáltató csoportos létszámcsökkentést tervez, köteles megfelelő időben konzultációt kezdeményezni a munkavállalók képviselőivel a lehetséges megállapodás érdekében. A konzultációknak ki kell terjedniük a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének módjaira és eszközeire, az érintett munkavállalók számának csökkentésére, valamint a következmények enyhítésére olyan intézkedések alkalmazásával, mint például az elbocsátott munkavállalók át-helyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatás.

Az irányelv szabályozza a csoportos létszámcsökkentés menetét is. Ennek megfelelően a munkáltató valamennyi tervezett csoportos létszámcsökkentést köteles írásban bejelenteni az illetékes hatóságnak, amely országonként változóan általában a foglalkoztatást felügyelő munkaügyi hivatal lehet. A bejelentésnek tartalmaznia kell minden szükséges adatot a létszámcsökkentésről, valamint a munkavállalók képviselőivel történő konzultációról. A munkaadó köteles átadni a bejelentés másolatát a munkavállalók képviselőinek, akik észrevételeikkel szintén az illetékes hatósághoz fordulhatnak.

A hatóságnak bejelentett csoportos létszámcsökkentés legkorábban 30 nappal a bejelentés megtétele után lép hatályba,



és az egyes felmondások tekintetében a felmondási időre vonatkozó munkajogi szabályokat kell alkalmazni. Ez alatt az illetékes hatóságnak megoldást kell keresnie a tervezett csoportos létszámcsökkentés miatt felmerülő problémákra. Ha az eredeti határidő 60 napnál rövidebb, a tagállamok a hatóságot feljogosíthatják arra, hogy azt a bejelentés megtételétől számított 60 napig meghosszabbítsa, ha fennáll annak a veszélye, hogy a csoportos létszámcsökkentés következtében jelentkező feladatokat nem lehet az eredeti határidőn belül megoldani. A tagállamok az illetékes hatóságot további hosszabbításra is feljogosíthatják. Lényeges azonban, hogy a határidő meghosszabbítását a határidők lejárta előtt közölni kell a munkaadóval, és azt meg kell indokolni.



ACSOPORTOS LÉTSZÁMCSSÖKKENTÉS MAGYAR SZABÁLYAI

A csoportos létszámcsökkentésre 1997 előtti *foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról* szóló 1991. évi IV. törvény tartalmazott rendelkezéseket. Az irányelv átvétele az Mt. 1997. évi módosítása során történt meg. Az Mt. az irányelv 1. cikkelyének megfelelően – a munkavállalók eltérő számára és ebből következően a létszámcsökkentés mértékének eltérő hatásaira tekintettel – az elbocsátás „lépcsőzetes” fogalom-meghatározását tartalmazza. Az Mt. tartalmazza a tájékoztatási és konzultációs mechanizmust, a munkügyi központ felé történő bejelentési kötelezettséget, valamint a felmondásokkal kapcsolatos határidő szabályait is.

Az Mt. 2001. évi módosításával került sor az irányelv teljes átvételére, amely az 1997 óta meglévő munkajogi szabályok finomítását, az irányelvhez történő teljes igazodást valósította meg.



Milyen szabályok alkalmazandóak Magyarországon, ha a munkavállalónak csoportos létszámcsökkentés keretében szüntetik meg a munkaviszonyát?

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok szerepelnek a magyar jogrendben az irányelv követelményeinek megfelelően, azonban a munkavállaló jogosultságai ebben az esetben jóval tágabbak, mint a fent ismertetett követendő mechanizmus. Az olyan jogintézmények mint a felmondási idő, végkielégítés, felmondási tilalmak és korlátozások a Munka Törvénykönyvében rögzítettek szerint megilletik a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalókat is.



A munkavállalók jogainak védelme a vállalatok, üzletek és üzletrészek átruházása esetén

A 77/187/EGK irányelv a gazdasági növekedésből és az ezzel együtt járó tőkekoncentrációból (gazdasági okokból cégek, üzletrészek felvásárlásából) következő, a munkavállalókat érintő veszélyek ellensúlyozására szolgál. A tőkekoncentráció ugyanis azzal jár együtt, hogy gyakran megváltozik a munkáltatói jogokat gyakorló személye, ami sok esetben veszélyezteti a munkavállalók jogait. Az irányelvet a vállalat, üzlet vagy üzletrész más munkáltatóra történő olyan átruházása esetén kell alkalmazni, amely átruházás vagy összeolvadás eredményeképpen következik be. Ezt nevezzük munkáltatói jogutódlásnak.

Az irányelv meghatározza az „átruházás” jogi természetét. Az alkalmazás szempontjából „átruházó” minden olyan természetes vagy jogi személy, aki az idézett átruházás miatt már nem munkáltató az adott vállalat, üzlet vagy üzletrész tekintetében. „Átvevő” pedig minden olyan természetes vagy jogi személy, aki az átruházás révén az adott vállalat, üzlet vagy üzletrész munkáltatójává válik.

Az irányelv tartalma két részre bontható: az egyéni munkaviszony és a kollektív munkajog intézményeit érintő szabályokra.

Az egyéni munkaviszonyhoz kapcsolódó rendelkezés, hogy a munkaszerződésből vagy a munkajogviszonyból fakadó jogok és köteleességek az átruházás időpontjában automatikusan átszállnak az átadóról az átvevőre. Fontos rendelkezés az is, hogy az átruházás önmagában sem az átadó, sem az átvevő számára nem lehet felmondási jogalap, tehát erre hivatkozva nem mondható fel a munkavállaló munkajogviszonya. Ha az átruházás a munkafeltételek jelentős változását eredményezné a munkavállaló hátrányára, és emiatt a munkajogviszony megszüntetésére kerülne sor, ezt úgy kell tekinteni, mint ha a munkáltató szüntette volna meg a jogviszonyt, azaz az erre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.





Megszüntethető-e a munkavállaló munkaviszonya, ha új munkáltatója lesz?

Természetesen az új munkáltatónak is megvan az a joga, mint a réginek, hogy megszüntesse a munkajogviszonyt. Azonban önmagában amiatt „nem kerülhet a munkavállaló utcára”, mert új munkáltató vette át a foglalkoztatását, a munkaviszonya továbbra is folyamatosan fennmarad az új munkáltatónál is. Ha az új munkáltató meg akarja szüntetni munkajogviszonyát, be kell tartania minden olyan szabályt, amely elő van írva a munkáltatói munkajogviszony megszüntetésére.

Az irányelv kollektív munkajogot érintő rendelkezései a munkavállaló kollektív szerződésben rögzített jogainak védelmét garantálják. A szabályozás célja, hogy meghatározott ideig ne változzanak meg az átvett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésben elfogadott feltételek. Ezek szerint az átvevőnek változatlanul be kell tartania a kollektív szerződésben megállapított feltételeket, annak felmondásáig vagy lejártáig, illetve új kollektív szerződés hatálybalépéséig ugyanolyan feltételeket kell biztosítani, amit és ahogyan a kollektív szerződés azokat az átadóra előírta. Ha a felek nem tudnak új megállapodást kötni, a tagállamok úgy rendelkezhetnek, hogy egy évnél hosszabb időre megtartják a kollektív szerződésben meghatározott feltételeket.

A kollektív munkajogi elemek lényeges része az átruházással kapcsolatos konzultációs és tájékoztatási köteletség, aminek tartalmát az irányelv 1998. évi módosítása tovább bővítette. A módosított szöveg szerint az átruházó és az átvevő is köteles tájékoztatni a munkavállalók képviselőit (általában a szakszervezetet) az átruházás időpontjáról, annak okairól, az átruházásnak a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről, végezetül a munkavállalók tekintetében tervezett intézkedésekről. Ezt a konzultációt kellő időben, de még az átruházást megelőző olyan időpontban kell lebonyolítani, hogy az átruházás következményei ne érintsék a munkavállalókat. Az irányelv úgy rendelkezik, hogy amennyiben akár az átadó, akár az átvevő bármilyen intézkedést tervez, úgy kötelesek kikérni a munkavállalók képviselőinek véleményét, és megállapodásra kell törekedniük a tervezett intézkedésekkel





kapcsolatban. Az irányelv nyomatékosítja, hogy ha a munkavállalók önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselőkkel, úgy őket kell tájékoztatni az átruházás körülményeiről.

A MUNKÁLTATÓI JOGUTÓDLÁS MAGYAR SZABÁLYAI

A munkáltató személyében bekövetkező változás jogkövetkezményeit az 1992-ben elfogadott Mt. megalkotásakor még nem rögzítette. Az irányelv átvételére 1997-ben került sor. Az Mt. 85/A. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóról a jogutód munkáltatóra szállnak át. A magyar jog garanciákat nyújt az átruházás során felmerülő munkabér-fizetési gondok enyhítésére is. Az Mt. 85/A. § (2) bekezdése szerint a jogelőd munkáltató a jogutód munkáltatóval egyetemlegesen felel a munkavállalóval szemben, a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségekért. Az egyetemleges felelősség csak akkor áll fenn, ha az igényt a jogutódlás időpontját követő egy éven belül érvényesítik. A jogelőd munkáltató kezesként felel a munkavállalót a munkaviszony megszűntetésekor megillető járandóságokért. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének indokául.

Az Mt. 40/A. § szerint a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a következő időpontokig kell alkalmazni:

1. a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig, vagy
2. a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve
3. a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig.

Ezek hiányában a jogutód munkáltatónak a kollektív szerződés hatályát legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig fenn kell tartania.

Amennyiben a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek a munkavállaló számára kedvezőbbek, mint a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés szerinti munkafeltéte-

lek, a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglaltakat kell alkalmazni.



A magyar szabályok alapján megszűnhet-e a munkavállaló munkajogviszonya, ha munkáltatói jogutódlás következik be?

A magyar szabályok – teljes összhangban az irányelvvel – tartalmazzák azt az elvet, hogy a munkáltatók kicserélődése nem vezethet a munkavállaló munkajogviszonyának megszűnéséhez, hanem a jogviszonya változatlan tartalommal fennmarad. Ha az új munkáltató nem tudja vagy nem akarja foglalkoztatni a munkavállalót, akkor a Munka Törvénykönyvében rögzített ún. rendes felmondás szabályai szerint kell eljárni, az arra vonatkozó, a munkavállalót védő rendelkezések betartásával (például végkielégítés, felmondási idő, felmondási tilalmak stb.).

A munkavállaló jogainak védelme a munkáltató fizetéseképtelensége esetén

A 80/987/EGK irányelvet abból a célból fogadták el, hogy a munkavállalók jogait és érdekeit fokozott védelemben részesítsék a munkáltató fizetéseképtelensége esetén. Az irányelv a munkavállalók azon alapvető egzisztenciális érdekét tartja szem előtt, hogy hozzájuthassanak a munkájukért járó díjazásukhoz akkor is, ha a munkáltató nem képes ennek kifizetésére. Ennek érdekében a tagállamoknak a fizetéseképtelenséget kezelő anyagi és eljárásjogi szabályokat úgy kell kialakítaniuk, hogy a munkavállalói igények fokozott védelemben részesüljenek.

Az irányelv a tagállamok részére meglehetősen tág mozgásteret biztosít a garanciarendszerek felépítésére, az eszközképzés részleteinek kidolgozására. Az alábbi alapelvek betartása azonban minden tagállamra kötelező:

1. a garanciarendszerek vagyonát a munkáltató vállalkozási vagyonától függetlenül kell kezelni, oly módon, hogy az a fizetéseképtelenségi eljárás során ne legyen hozzáférhető,
2. a munkáltatóknak hozzá kell járulniuk a pénzügyi eszközök képzéséhez, kivéve, ha azt teljes egészében közpénzekből biztosítják,





3. a garanciarendszernek függetlennek kell lennie a munkáltató pénzügyi hozzájárulási kötelessége teljesítésétől (attól, hogy befizette-e például az előírt, idevonatkozó biztosítási díjat).

A munkavállalói követelések biztonságát nagymértékben elősegíti a sajátos szervezeti és eljárási rendszer. Az alapintézmény maga a fizetési képtelenség, amely bekövetkezhet mind cégek, mind magánszemélyek tekintetében. A másik jogintézmény a munkáltatói minőségben bekövetkező fizetési képtelenség, és emiatt a munkavállalói igények védelme. Ugyanakkor e két intézmény szervesen összekapcsolódik. Az eljárási rend és a szervezeti rendszer kialakítása minden tagállamban arra vezethető vissza, hogy *az állam* a garanciarendszeren keresztül egy meghatározott időponttól kezdve átvállalja a munkáltató felelősségét a munkavállalói igények tekintetében.

Az irányelvben rögzített feladatot az egyes tagállamokban különböző szervezetek látják el. Tipikusan tekinthető ennek a feladatnak a munkaügyi szervezetre, a munkaügyi hivatalokra történő telepítése. Ehhez hasonló megoldás, amikor a feladat ellátására külön erre a célra létrehozott szervezet működik. A harmadik modellben ezt a feladatot a bíróság látja el.



Mi történik akkor, ha a munkáltató például csődbe jut, és nem teljesíti a munkavállalók felé munkabér-fizetési kötelezettségét?

Az irányelv tartalma a jogalkotó kötelezettségévé teszi azt, hogy ne „hagyja magára” a munkavállalót akkor, ha munkáltatója esetlegesen nem képes a munkabére kifizetésére. Ezért – bár különböző megoldásokkal – minden tagállamban biztosítani kell olyan pénzügyi alapot, anyagi lehetőséget, mely az ilyen munkavállalói igények kielégítésére szolgál.

A MAGYAR MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE A MUNKÁLTATÓ FIZETÉSKÉPTELENSÉGE ESETÉN

A magyar jogban a munkáltató fizetési képtelensége, illetve ennek hatása a privatizációval összefüggésben került előtérbe. A megváltozott gazdasági környezet már 1991-ben szükségessé tette a fizetési képtelen gazdálkodó szervezeteknek csőd-eljárással való újraszervezését, illetve ennek sikertelensége esetén felszámolással történő megszüntetését.

Ezt követően 1994-ben megalkotásra került a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. (a továbbiakban: Btv.) törvény. A munkavállalói igényekről a törvény kimondja, hogy bértartozásnak minősül a munkáltatót terhelő mindennemű bértartozás, beleértve a betegszabadság időtartamára járó és a munkaviszony megszűnésével összefüggésben járó, a Csődeljárásról szóló tv. (a továbbiakban: Cstv.) 57. § (3) bekezdése szerint elszámolható végkielégítés tartozást is.

Ez a törvény hivatott az irányelv által előírt funkciót Magyarországon betölteni, és a felmerülő munkavállalói igények ez alapján nyerhetnek kielégítést. Mivel a csőd- és felszámolási eljárás folyamata nem egyszerű és könnyen értelmezhető folyamat, nem mutatjuk be azokat részletesen, csak az irányelv harmonizációjával kapcsolatosan jegyzi meg néhány gondolatot.

Az irányelv meglehetősen tág mozgásteret biztosít a tagállamoknak a garanciarendszerek felépítése, a munkamódszerek és az eszközképzés részleteinek kidolgozására. Ennek megfelel a magyar megoldás, és a gyakorlatban működik is. A bérgarancia rendszer kialakításának, működtetésének azonban komoly pénzügyi vonzatai vannak, ami miatt néhány koncepcionális kérdés átgondolása még indokolt – például az igények érvényesítésének meggyorsítása, az eljárás egyszerűsítése vagy az alap működése, finanszírozása tekintetében –, ezért az irányelv átvétele még nem tekinthető befejezettnek.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

A 91/533/EGK irányelv a munkáltatónak a munkavállaló felé a munkaszerződésből, a munkajogviszonyból származó munkafeltételek tekintetében fennálló tájékoztatási kötelezettségéről szól. Az irányelv célja a munkavállalók tájékozottságának garantálása és ebből következően a munkáltató információadási kötelezettségének rögzítése. Ez az 1991-ben elfogadott irányelv a 70-es években született három irányelv után a munkajogi irányelvek második generációjához tartozik.

A tagállamokban a munkavégzés új formái alakultak ki, ami miatt a hagyományos munkajogviszony viszonylagosan háttérbe szorult. Ez pedig a veszéllyel jár együtt, hogy a munkavállalók ismeretei csökkennek (arról például, hogy mi-





lyen jogai és kötelezettségei vannak a munkajogviszonyában), és így megfelelő védelmük is bizonytalanra válik.

Általános követelményként kell meghatározni, hogy valamennyi munkavállaló olyan okmányokkal rendelkezzen, amely pontos információt tartalmaz a munkajogviszony alapvető elemeiről. Ez azért fontos, mert az alapvető információkon túl ez a dokumentum szolgál alapul egyéb jogosultságok megszerzéséhez. Az irányelv hangsúlyozza, hogy a külföldön történő munkavégzés esetén fokozott figyelmet kell fordítani a munkáltató tájékoztatási köteletségének teljesítésére.

Ugyanakkor – a kellő rugalmasság biztosítása érdekében – a tagállamok meghatározhatják azokat a munkaviszonyokat, amelyeket jellegük vagy időtartamuk miatt kizárnak az irányelv alkalmazási köréből. Így például azokat, akiknek munkaviszonya nem haladja meg az egy hónapot, illetve akiknek egy hetes munkajogviszonya nem haladja meg a nyolc óra időtartamot. Nem terjed ki az irányelv hatálya továbbá az alkalmi, illetve időszakos (konkrét feladat ellátására vonatkozó) munkaviszonyokra abban az esetben, ha az irányelv hatályának szűkítését úgymond objektív, célszerűségi megfontolások igazolják (ilyen lehet például az, hogy nagyon rövid ideig tartó munkajogviszonyok esetében célszerűtlen lenne ezt a kötelezettséget előírni).

A munkáltató tájékoztatási kötelessége átfogja a munkajogviszony legfontosabb elemeit. Így a munkavállalót értesíteni kell:

- a munkáltató adatairól (például székhelyéről, megnevezéséről),
- a munkavégzés helyéről, a munkavállaló által végzendő munka elnevezéséről, annak fokozatáról, jellegéről vagy kategóriájáról (az értesítésnek tartalmaznia kell a munka rövid leírását),
- a munkaszerződés hatálybalépéséről, illetve a munkajogviszony kezdő időpontjáról,
- az ideiglenes munkaszerződés vagy munkajogviszony esetében annak várható időtartamáról,
- a fizetett szabadság időtartamáról, illetve megállapításának módjáról,
- a felmondási idő hosszáról,
- a munkavállalót megillető alapdíjazásról, a díjazás egyéb összetevőiről és a kifizetés gyakoriságáról,

- a munkavállaló rendes munkanapjának, illetve munkahetének időtartamáról és,
- amennyiben van, a kollektív szerződés tartalmáról, illetve, ha a kollektív szerződést a vállalaton kívüli szervezet kötötték, azok megnevezését (például amikor nem helyi szinten született a kollektív szerződés, hanem ún. ágazati kollektív szerződés hatálya terjed ki a munkáltatóra, akkor az ezt megkötő ágazati szervezetet, szakszervezetet és munkáltatói szövetséget kell megjelölni).

Az irányelv részletesen meghatározza a tájékoztatás módját is. Az előbbieken felsoroltakról szóló értesítést, legfeljebb a munkaviszony kezdetét követő két hónapon belül, írásba foglalt munkaszerződésben vagy más írásos dokumentumban kell közölni. Ha a munkajogviszony a munka megkezdésétől számított két hónapos időszakon belül ér véget, akkor az információt legkésőbb ezen időszak végére kell a munkavállaló rendelkezésére bocsátani.

Ha a munkavállaló külföldön végez munkát, úgy az említetteken felül külföldre indulása előtt meg kell kapnia a külföldi munkavégzés időtartamára, a javadalmazás pénzemére, a külföldi munkavégzéssel járó pénzbeli vagy természetbeni juttatásokra, illetve a hazatérésére vonatkozó információt. A javadalmazás pénzeme és az egyéb juttatásokra irányuló tájékoztatás megadható az irányadó jogszabályokra vagy a kollektív szerződésre történő hivatkozással is. Külföldi munkavállalás esetén nem szükséges az előbb felsorolt információk megadása, ha a munkavégzés egy hónapig vagy annál kevesebb ideig tart.

Amennyiben a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony tartalma időközben módosul, a munkáltató köteles írásos dokumentumot átadni a munkavállalónak a módosításhoz képest legkorábbi időpontban, de legfeljebb a változás hatálybalépésének időpontját követő egy hónapon belül.

A TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG A MAGYAR MUNKAJOGBAN

A magyar munkajog szerint a munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat, a munkába állását követő 30 napon belül. Az Mt. pontosan meghatározza a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeit. Ennek értelmében a



munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló személyi alapbérét, munkakörét és a munkavégzés helyét. Az Mt. szerint a felek más kérdésekben is megállapodhatnak. Ezen túl a munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és kötelelességeket mely szerv vagy személy gyakorolja (a munkáltatói jogkör gyakorlója).

A tájékoztatási kötelezettségről szóló irányelv teljes átvételét az Mt. 2001. évi módosítása biztosította, amikor az Mt. a munkáltató tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó szabályokkal bővült. Az új szabályok szerint a munkáltatónak a munkavállalót írásban tájékoztatnia kell az alábbiakról:

- az irányadó munkarendről,
- a munkabér egyéb elemeiről,
- a bérfizetés napjáról,
- a munkába lépés napjáról,
- a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, valamint arról, hogy
- a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

Az Mt. alapján a munkavállaló valamennyi, a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése iránt bírósághoz fordulhat. A munkáltatói köteleességek betartásának másik eszköze a munkaügyi ellenőrzés, illetve az általa biztosított jogkövetkezmény, a kötelezettség nem teljesítése esetén alkalmazott bírság. Az 1996. évi LXXV. törvény alapján ugyanis a munkaügyi ellenőrzés kiterjed a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatokra vonatkozó munkaügyi rendelkezések, illetve az e jogviszony létesítésével összefüggő munkaügyi bejelentési és nyilvántartási köteleességek betartására.

Ha összehasonlítjuk a módosított magyar szabályokat és az Unió irányelvét, akkor megállapíthatjuk azt, hogy a magyar törvény sok helyen szó szerint átveszi a uniós szabályokat, így azt mondhatjuk, hogy a jogszabályi háttér ebben a tekintetben teljesen harmonizáltnak tekinthető.





Miért hasznos az, hogy a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkajogviszony elemeiről?

A tájékoztatás nyomán a munkavállaló mindenképpen az alapvető információk birtokába jut, megkapja azokat a legfontosabb tudnivalókat, amelyek a munkaviszonyában a későbbiekben fontosak lehetnek (így jogainak és kötelezettségeinek ismeretében könnyebben igazodik el a munka világában is). Természetesen ez a jogintézmény nem helyettesíti sem azt, hogy a munkáltató és a munkavállaló a munkaviszony teljesítése során mindvégig kölcsönösen együttműködjenek, sem pedig azt, hogy a munkavállaló jogairól és kötelezettségeiről megfelelő forrásokból (jogsabályok, kollektív szerződés) tájékozódjon.



Az Európai Üzemi Tanács

A 94/45/EK irányelv a közösségi szinten működő vállalkozások, vállalkozáscsoportok munkavállalóinak informálására és a velük folytatott konzultációra létrehozott intézményről, az Európai Üzemi Tanácsról (a továbbiakban: Tanács) szól. Az 1994-ben kibocsátott irányelv célkitűzése a munkavállalók tájékoztatáshoz, illetve konzultációhoz való jogának elősegítése a közösségi szintű vállalkozások, illetve vállalkozáscsoportok tekintetében.

Az irányelv előírja, hogy ki kell alakítani azokat a szervezeti megoldásokat és eljárásokat, amelyek biztosítják a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt. Az irányelv alkalmazása szempontjából „közösségi szintű vállalkozás” a tagállamokban működő legalább ezer munkavállalót foglalkoztató, illetve legalább két tagállamban működő, mindegyikben legalább 150 munkavállalót foglalkoztató vállalkozás. A „vállalkozáscsoport” gyűjtőfogalom az ellenőrző és az ellenőrzése alatt lévő vállalkozást jelenti. A közösségi szintű vállalkozáscsoport olyan csoportot jelöl, amely a tagállamokon belül legalább ezer munkavállalóval, különböző tagállamokban legalább két vállalkozáscsoporttal, így legalább két tagállamban egyenként minimum 150 munkavállalót foglalkoztató vállalkozáscsoporttal rendelkezik.

A vállalkozás, illetve a vállalkozáscsoport központi vezetése köteles biztosítani a Tanács, illetve a tájékoztatást és kon-



zultációt szolgáló eljárás kialakításához szükséges feltételeket és eszközöket. A központi vezetés vagy a minimálisan két különböző tagállamban működő, legalább két vállalkozás által foglalkoztatott legalább 100 munkavállaló vagy képviselői kérésére tárgyalásokat kell kezdeményezni. Ennek megfelelően a tagállamoknak meg kell határozniuk a különleges tárgyaló testület tagjainak megválasztására vonatkozó szabályokat. Biztosítani kell azt is, hogy a munkavállalók jogosultak legyenek tagokat választani a testületbe, amennyiben nincsenek önálló képviselőik. A tárgyaló testületnek legalább három, legfeljebb 18 tagja lehet. A választások során biztosítani kell, hogy minden tagállamot képviseljen egy tag, illetve a folyamatos működés érdekében póttagokat is válasszanak. A különleges tárgyaló testületnek a központi vezetéssel együttesen kell meghatároznia a Tanács(ok) tájékoztatását, illetve a konzultációt szolgáló eljárás bevezetésének megoldásait.

A központi vezetésnek és a különleges tárgyaló testületnek az együttműködés szellemében megállapodásra kell törekedniük. Az esetleges megállapodásnak legalább az alábbiakat kell tartalmaznia:

- a megállapodás hatályát,
- a Tanács összetételét, tagjainak számát, a pozíciók elosztását és hivatali idejét,
- a Tanács feladatait, valamint tájékoztatási és konzultációs eljárását,
- a Tanács helyszínét, gyakoriságát és időtartamát,
- a működéshez szükséges forrásokat,
- a megállapodás újratárgyalásának eljárását.

A Tanács az európai szintű vállalkozások munkavállalóiból áll, akiket a munkavállalók képviselői, vagy ezek hiányában a munkavállalók teljes közössége nevez ki vagy választ meg. A Tanács jogosult arra, hogy évente egyszer ülést tartson a központi vezetéssel, és tőle tájékoztatást kapjon. Ezekben a tárgyalásokon foglalkozni kell különösen a vállalkozás, a termelés, az értékesítés struktúrájával, a gazdasági és pénzügyi helyzettel, a valószínűsíthető fejlődéssel, a foglalkoztatás és a befektetések helyzetével, a szervezetet érintő lényeges változásokkal, új munkamódszerek és termelési eljárás bevezetésével, a termelés áthelyezésével, egyesülésekkel, leépítésekkel, bezárásokkal, illetve tömeges létszámleépítéssel.



AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCS AMAGYAR JOGBAN

Az Mt. 2001. évi módosításával kerültek a II. rész V. fejezetébe az Európai Üzemi Tanácsról szóló rendelkezések. Az új 70/A. és 70/B. §-okat azonban csak a csatlakozásról szóló szerződést kihirdető törvény hatálybalépését követően kell alkalmazni, az eljárási szabályokat tartalmazó, a csatlakozásig megalkotandó új törvénnyel együtt. Hangsúlyozni kell, hogy az Európai Üzemi Tanácsra vonatkozó szabályok nem váltják fel a Munka Törvénykönyvében rögzített üzemi tanácsi struktúrát, hanem csak a közösségi szintű vállalkozásokra vonatkozó új tájékoztatási, konzultációs mechanizmust hozzák létre.



Mely munkáltatóknál fogja érinteni az Európai Üzemi Tanács létrehozása a csatlakozást követően a magyar munkavállalókat? Hol találkozhatnak vele esetleg ma is?

A csatlakozást követően azokon a munkahelyeken kerül majd sor létrehozásukra, amelyek az Unióban több tagállamban működő nagyvállalatok „magyar telephelyei”. Azonban már ma is előfordul az, hogy az ilyen munkáltatók Európai Unióban működő konzultációs testületeinek munkájában a magyar munkavállalók megfigyelőként részt vesznek.

A kiküldött munkavállalók védelme

A 96/71/EK irányelvének tartalma meglehetősen különleges: a szolgáltatásnyújtás keretében kirendelt munkavállalóknak biztosít jogokat. A kiküldött munkavállalók védelme szorosan összefügg a személyek és a szolgáltatások szabad áramlásával, az EU alapvető szabadságjogaival. A Római Szerződés alapján a nemzeti hovatartozás alapján nem lehet korlátozni a szolgáltatások nyújtását, így lehetőség van arra, hogy a vállalkozások növekvő számban átmenetileg egy másik tagállamba helyezték munkavállalóikat. Ilyenkor két vállalkozás köt egymással szerződést, és ennek keretei között végez munkát a munkavállaló.

A tagállamok garantálják a területükre kirendelt vagy kiküldött munkavállalóknak azokat a munkafeltételeket, amelyeket abban a tagállamban határoztak meg, amelyben a munkát végzik. Meghatározott tevékenységek tekintetében rögzí-

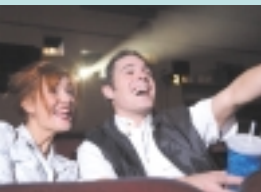


teni kell a munkavégzés maximális időtartamát, a minimális pihenőidőt, a fizetett szabadság minimális tartamát, a minimálbért, beleértve a túlmunka díjazását, a munkaerő-kölcsönzés feltételeit, az egészség- és biztonságvédelmi előírásokat, a terhes nők, a kisgyermekes anyák, a gyermekek és a fiatalok védelmére vonatkozó speciális rendelkezéseket, valamint a diszkriminációt tiltó szabályokat. A szabadságra, illetve a minimálbérre vonatkozó rendelkezéseket abban az esetben lehet figyelmen kívül hagyni, ha a kirendelés vagy a kiküldetés nem haladja meg az egy hónapot. Természetesen az irányelv nem zárja ki a munkavállalókra nézve kedvezőbb szabályok alkalmazását.

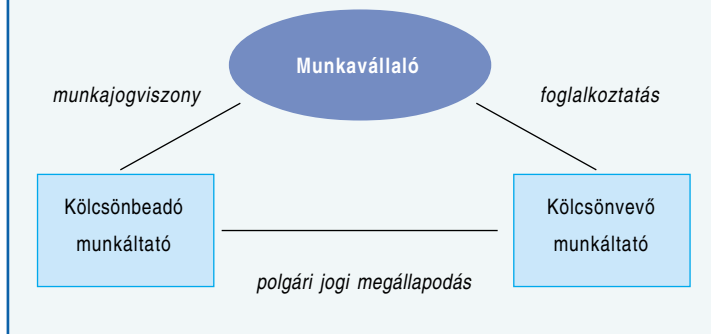
AKIKÜLDÖTTMUNKAVÁLLALÓK VÉDELME AMAGYAR JOGBAN

Az Mt. 2001. évi módosításával a kiküldött munkavállalók védelmét szolgáló szabályok a 106/A. §-ba kerültek, ezzel az irányelv szabályát a jogalkotó tulajdonképpen szó szerint a törvénybe iktatta, ezzel megvalósítva a jogharmonizációt. Ha a külföldi munkáltató munkavállalója – harmadik féllel kötött megállapodás alapján, kiküldetés, kirendelés, munkaerő-kölcsönzés keretében – a Magyar Köztársaság területén végez munkát, a munkavállalóra:

- a leghosszabb munkaidő, illetve a legrövidebb pihenőidő mértéke,
- a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,
- a legalacsonyabb munkabér,
- a munkaerő-kölcsönzés feltételei,
- a munkavédelmi feltételek,
- a terhes, illetve kisgyermekes nők, valamint a fiatal munkavállalók munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá
- a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elve tekintetében a magyar munkajogi szabályokat kell alkalmazni.



A munkaerő-kölcsönzés konstrukciója



A részmunkaidős foglalkoztatás

A 97/81/EK irányelv az UNICE (az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Uniója), a CEEP (az Állami Vállalatok Európai Központja) és az ETUC (az Európai Szakszervezeti Szövetség) által a részmunkaidőről kötött keret-megállapodást önti jogi formába. Az irányelv születésének a hátterében az húzódik meg, hogy a részmunkaidő – a rugalmas foglalkoztatási formák egyikeként – napjainkban meglehetősen előtérbe került az Unió legtöbb tagállamában. Az irányelvből az a törekvés olvasható ki, hogy megszüntessék a részmunkaidős munkavállalókat érő hátrányos megkülönböztetést. Így kíván a Közösség hozzájárulni a részmunkaidőben rejlő foglalkoztatási lehetőségek kibontakoztatásához, valamint ahhoz is, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás a munkáltatók és a munkavállalók számára egyformán kedvező legyen.

Részmunkaidős munkavállalónak az minősül, akinek a heti vagy egy évnél rövidebb, meghatározott időtartam alatt az átlagosan számított munkaideje kevesebb, mint a hasonló kategóriájú, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje. A „hasonló kategóriájú munkavállaló” kifejezés az ugyanannál a munkáltatónál teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra vonatkozik. Ha nincs ilyen kategóriájú munkavállaló, akkor az összehasonlítást a hatályos kollektív szerződés alapján, kollektív szerződés hiányában pe-



dig az adott tagállam törvényeinek, gyakorlatának felhasználásával kell megtenni.

Az irányelv lényegét képező keret-megállapodás szerint a foglalkoztatás feltételeit illetően nem szabad kedvezőtlenebbül bánni a részmunkaidős munkavállalókkal, pusztán a részmunkaidős forma miatt, mint a hasonló kategóriájú, teljes munkaidőben alkalmazottakkal. Ez alól csak az az eset képezhet kivételt, amikor az ilyen megkülönböztető bánásmódot objektív okok indokoltá teszik (például a ledolgozott munkaórák alapján). Lényeges továbbá, hogy a teljes munkaidő és a részmunkaidő közötti váltás, vagy az ilyen váltás elutasítása esetén a munkavállalót különös védelemben kell részesíteni. Ebből következően önmagában az a tény, hogy a munkavállaló nem hajlandó teljes munkaidőből részmunkaidőbe átmenni, vagy fordítva, nem indokolhatja a munkaviszony felmondását, hacsak azt nem az adott munkáltató működési igényei teszik szükségessé.

A keret-megállapodás értelmében, amennyire lehetséges, a munkáltatóknak meg kell vizsgálniuk:

- a munkavállalók teljes munkaidőbe vagy részmunkaidőbe történő „áthelyezés” iránti kérelmét,
- információs rendszer kialakítását, amely előre jelzi az említett váltás lehetőségeit,
- olyan intézkedések megtételének lehetőségét, amelyek a vállalat minden szintjén lehetővé teszik a részmunkaidős foglalkoztatást,
- megfelelő konzultáció kialakításának intézményeit a munkavállalók képviselői felé.

A RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS MAGYARORSZÁGON

Az Mt. lehetővé teszi a részmunkaidőben történő foglalkoztatást, ha ebben a felek megállapodnak, vagy ezt munkaviszonyra vonatkozó szabály írja elő. A közösségi és tagállami jogszabályok, illetve a magyar jogi szabályozás azonban eltérő alapon közelítik meg a részmunkaidős foglalkoztatást. Felmerülhet Magyarországon a munkajogi és társadalombiztosítási szabályok olyan irányú módosítása, ami ösztönözné a részmunkaidős munkavállalást. Ez nem jogharmonizációs követelmény, hanem azzal a foglalkoztatáspolitikai céllal és érdekekkel függ össze, hogy jelentősen növekedjen a részmunkaidős foglalkoztatottak



száma és aránya. A részmunkaidős foglalkoztatás ugyanis a foglalkoztatottsági ráta növelésének egyik hatékony módja, valamint a női foglalkoztatás elősegítésének eszköze.



Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya %*

Belgium	14,7
Dánia	22,2
Németország	17,5
Görögország	4,6
Spanyolország	8,2
Franciaország	16,8
Írország	12,3
Olaszország	7,1
Luxemburg	7,7
Hollandia	38,0
Ausztria	14,9
Portugália	9,9
Finnország	11,4
Svédország	24,5
Egyesült Királyság	24,9
EU átlag	16,9
Magyarország	2,2

* Forrás: Employment in Europe, Munkaerő-piaci helyzetjelentés

A határozott időre foglalkoztatott munkavállalók jogainak védelme

Hasonlóan a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókról szóló irányelvhez, ez a 99/70/EK irányelv is az UNICE, a CEEP és az ETUC által kötött keret-megállapodást önti jogi formába. A másik azonosság az, hogy ennek az irányelvnek is a központi rendelkezése a diszkrimináció tilalma, hiszen a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesíthetők kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a határozatlan időre foglalkoztatottak.



A tagállamok munkajogi szabályai körében általános, hogy a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyuk megszűnésekor nem kapják meg ugyanazokat a juttatásokat, mint a határozatlan időre foglalkoztatottak. Ez lehetőséget adhat arra, hogy a munkáltatók visszaéljenek a határozott idejű szerződések kötésének lehetőségével. Éppen ezért a tagállamok kötelezettsége az, hogy a visszaélések megakadályozására vonatkozó rendelkezéseket iktassanak jogrendjükbe. Az irányelv a visszaélések megakadályozására az alábbi három eszközt tartalmazza, amelyek közül a tagállamoknak legalább egyet jogrendjükbe kell iktatniuk:

- a határozott idejű szerződések megújítását alátámasztó objektív okok meghatározása,
- az egymást követő határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyok teljes időtartamának maximálása,
- az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának meghatározott száma.

A HATÁROZOTT IDŐRE FOGLALKOZTATOTT MAGYAR MUNKAVÁLLALÓK JOGAI

Az Mt. 79. §-a rendelkezik a határozott időre szóló munkajogviszonyról. Eszerint a határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag, illetve más alkalmas módon kell meghatározni. Ennek időtartama – az újabb munkaviszony létesítését is ideértve – nem haladhatja meg az öt évet, ettől érvényesen eltérni nem lehet. A magyar jog tehát a határozott idejű munkaszerződések maximális időtartamát meghatározó rendelkezéssel igyekszik megakadályozni a visszaélést.

Mivel a magyar jog tartalmaz a határozott idejű szerződésekkel való visszaélés megakadályozására egy intézményt (a szerződés maximális időtartamát), elmondható, hogy teljesíti az irányelvben előírt követelményt. Azonban a határozott idejű munkaszerződésekkel kapcsolatos bírói gyakorlat azt mutatja, hogy – az irányelv követelményein túl is – indokolt lehet annak átgondolása, hogy milyen technikával érhető el még hatékonyabban az irányelv és a magyar jogalkotó által kitűzött cél: a munkavállalók védelme.



A határozott időre, illetve a munkaeő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről

A 91/383/EGK irányelv a meghatározott időtartamra, illetve a munkaeő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítására irányuló intézkedések kiegészítéséről szól. Kutatások azt támasztják alá, hogy az így foglalkoztatottak bizonyos ágazatokban fokozottabban ki vannak téve balesetveszélynek, illetve foglalkozási megbetegedéseknek, mint más dolgozók. Ezért az irányelv speciális intézkedésekkel nyújt különleges védelmet az ilyen munkavállalói csoportoknak.

Határozott időtartamú az a munkajogviszony, ahol az időtartamot dátummal, konkrét feladat elvégzésével vagy esemény bekövetkeztével határozzák meg. Munkaeő-kölcsönzésről pedig akkor van szó, ha a munkáltató és a munkavállaló között olyan szerződés jön létre, ahol a munkavállaló nem munkáltatója, hanem más számára és ellenőrzése mellett végez munkát. Az irányelv célja, hogy mind a határozott, mind a munkaeő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló ugyanolyan védelemben részesüljön, mint a határozatlan időtartamra létesített munkaviszonyban álló munkavállaló, vagy az, akit a kikölcsönzött munkavállaló munkáját felhasználó vállalkozásnál hagyományos munkajogviszony keretei között foglalkoztatnak.

E célok elérése érdekében szükséges a munkavállalók előzetes tájékoztatása, képzése, rendszeres orvosi ellenőrzése. Ezért mielőtt kikölcsönzik a munkavállalót, tájékoztatni kell a betöltendő munkakörrel vagy ellátandó feladattal kapcsolatos valamennyi tényezőről, ki kell dolgozni azokat a technikákat, amelyek a foglalkoztató felelősségét alapozzák meg a munkavégzés időtartama alatt, illetve elő kell írni a munkateljesítés feltételeinek rögzítését, különös tekintettel a biztonságra, higiénára, egyéb egészségügyi követelményekre.



A HATÁROZOTT IDŐRE, ILLETVE A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS KERETÉBEN FOGLALKOZTATOTT MUNKAVÁLLALÓK EGÉSZSÉGÉNEK ÉS BIZTONSÁGÁNAK VÉDELME A MAGYARJOGBAN

A magyar munkavédelmi és a foglalkozás-egészségügyi szabályok szempontjából a határozatlan, illetve a határozott időre létesített munkajogviszonyok közötti megkülönböztetésnek nincs jelentősége. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, valamint az annak végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 19.) MüM rendelet hatálya ugyanis minden szervezett munkavégzésre kiterjed, függetlenül attól, hogy munkaszerződés vagy más munkavégzésre irányuló jogviszony, illetőleg a munkaszerződésen belül határozott vagy határozatlan időre szóló munkáról van-e szó.



Hogyan van szabályozva a munkaerő-kölcsönzés az Unióban és Magyarországon?

A munkaerő-kölcsönzést hazánkban részletesen szabályozza a Munka Törvénykönyve XI. fejezete, ehhez hasonló aprólékos szabályozást nem minden tagállamban találunk. A munkaerő-kölcsönzés szabályozása – a fenti csekélynek mondható kivételtől eltekintve – teljesen a tagállamok szabad belátására van bízva, mivel ilyen tárgyú uniós irányelv jelenleg nincs hatályban.

A munkaidő megszervezése

A 93/104/EK irányelv a munkaidő megszervezésének bizonyos kérdéseiről szól, és célja a munkaidővel, pihenőidővel kapcsolatos minimális követelmények meghatározása. A szociális szempontokon túl azonban az EU gazdasági fejlődése, a belső piac versenyfeltételei szempontjából is kiemelkedően fontos a munkaidő megszervezéséről szóló irányelv.

Az irányelv hatálya a napi pihenőidőre, a heti pihenőnapra, az éves szabadság minimális, valamint a heti munkaidő maximális időtartamára, az éjszakai munkavégzésre, a váltott műszakban történő munkavégzés és a munkarendek bizonyos szempontjaira terjed ki. Az irányelv meghatározza a munkaidő, a pihenőidő, az éjszakai időszakban dolgozó, a váltóműszak és a váltóműszakban dolgozó munkavállaló fo-



galmát. A minimális pihenőidő témakörében szabályozza a napi pihenőidőt, a munkaközi szünetet, a heti pihenőnapot, a maximális heti munkaidőt és az éves szabadságot. Feltűnő, hogy az irányelv külön „túlmunka” címszót nem tartalmaz, azonban a maximális heti pihenőidő szabályozása – a magyar szabályok megfelelése miatt is – rendkívül tanulságos. Az irányelv rögzíti, hogy a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az átlagos munkaidő bármely hétnapos időszak során – a túlmunkát is beleértve – ne haladja meg a 48 órát.

Az irányelv foglalkozik az éjszakai munka hosszával: az éjszakai munkát végző személyek rendes munkaóráinak száma ne haladja meg átlagosan a 8 órát egyetlen 24 órás időszakban sem. Külön szól az éjszakai dolgozók egészségügyi vizsgálatáról, a nappali munkára történő átirányításról, illetve az erre vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi szabályokról. Rögzíti a munkarendre, illetve munkaidő-beosztásra vonatkozó legfontosabb elvárásokat. Annak a munkáltatónak, aki meghatározott rend szerint szándékozik megszervezni a munkát, figyelembe kell vennie a munkavállalók igényeit, különös tekintettel arra, hogy könnyítse az egyhangú és az előre megállapított munkavégzési sebességen alapuló munkát.

A MUNKAI DŐ ÉS A PIHENŐIDŐ MAGYAR SZABÁLYOZÁSA

Az Mt. 2001. évi módosítása a legnagyobb vitát a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok módosításával váltotta ki. A legfontosabb módosítás az irányelv azon garanciális rendelkezésének törvénybe iktatása volt, amely szerint a munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a tizenkét, illetve a nyolcvennyolc órát, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a huszonnégy, illetve a hetvenkét órát nem haladhatja meg. A napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

A magyar munkajogi szabályok ezzel – az Európai Bizottság értékelése szerint – alapvetően megfelelnek az irányelv előírásainak, azt figyelembe véve, hogy a nemzeti jog sajátos előírásai azok, amelyek például a készenléti jellegű munkakörre vagy a megszakítás nélkül üzemelő munkáltatókra vonatkoznak. A munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabá-





lyok ismertetése meghaladja ennek a füzetnek a területi korlátait (lásd részletesen: Mt. 117–129. §).

A fiatalok munkahelyi védelme

A 94/33/EK irányelv a fiatalok munkahelyi védelméről szól. Az irányelv azon a felismerésen alapul, hogy megfelelő intézkedéseket kell tenni a fiatal munkavállalók védelme érdekében, valamint meg kell akadályozni a gyermekmunkát. E célból korlátozni kell a munkavégzés időtartamát, hogy ezeket ne lehessen túlmunkával megkerülni, az éjszakai munkavégzést pedig főszabályként meg kell tiltani a 18 évnél fiatalabb munkavállalók esetében. Az irányelv kiindulási alapja az, hogy a gyermekeket és a fiatakorúakat különösen veszélyeztetett csoportoknak kell tekinteni, és hathatós intézkedéseket kell hozni biztonságuk és egészségük védelmében.

Az irányelv – egyéb nemzetközi egyezményekkel összhangban – hangsúlyozza, hogy a minimális munkavállalói életkor ne legyen alacsonyabb a tankötelezettségre vonatkozó életkornál, illetve semmiképpen se legyen alacsonyabb, mint 15 év. Az irányelv személyi hatálya minden olyan 18. életévét még be nem töltött személyre vonatkozik, aki munkaszerződéssel rendelkezik és munkaviszonyban áll.

A FIATAL MUNKAVÁLLALÓKRA VONATKOZÓ MAGYAR SZABÁLYOK

A hazai szabályozás alapjaiban már az Mt. 2001. évi módosítása előtt is megfelelt az irányelv tartalmának, ám a teljes harmonizáció csak ekkor valósult meg. A hatályos Mt. rögzíti a foglalkoztatás abszolút alsó korhatárát, illetve a fiatakorú munkavállalókat védő általános szabályokat. A 129/A. § foglalja össze a fiatal munkavállalókat védő munkajogi szabályokat:

- a fiatal munkavállaló munkaideje legfeljebb napi nyolc óra, illetve heti negyven óra lehet,
- fiatal munkavállaló esetében egy hétnél hosszabb munkaidőkeret nem alkalmazható,
- a munkaidő megállapításánál össze kell számítani a több munkáltató részére történő munkavégzés munkaidejét,
- ha a fiatal munkavállaló napi munkaideje meghaladja a négy és fél órát, részére legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani,

- a fiatal munkavállaló esetében a napi pihenőidő mértéke legalább tizenkét óra,
- a fiatal munkavállaló esetében nem alkalmazható a heti pihenőnapok összevont kiadása,
- a fiatal munkavállaló nem vehető igénybe éjszakai munkára, rendkívüli munkavégzésre, valamint készenlétre.

Összegzés: a magyar munkajogi szabályok és az Unió munkajogi normáinak viszonya, a jogharmonizáció

Az áttekintésből jól látható azoknak a szabályoknak a tartalma, melyek munkajoggal kapcsolatosak és meghatározzák az Unió tagállamainak ez irányú jogalkotási feladatait. A másik célunk annak a bemutatása volt, hogy a magyar szabályok mennyiben teljesítik ezeket a követelményeket. A fentiek azt bizonyítják, hogy a magyar szabályok jelenlegi állapotukban már közel teljes mértékben megfelelnek a mai uniós követelményeknek, a még fennálló kis eltérések 2002 végére felszámolásra kerülnek. Arra azonban a jövőben is fel kell készülnünk, hogy a közösség joganyaga is – mint minden más élő jogrend – állandóan fejlődő, változó rendszer. Fognak születni új irányelvek, melyek további feladatok elé állítják majd a tagállamok jogalkotóit, s lesznek további olyan követelmények, melyek szükségessé teszik majd a magyar szabályok módosítását is.

A szociális jogállam védelmi szerepének fontos tényezője a munkajogi jogalkotás. E feladat teljesítése nem áll meg az Unió által kijelölt minimálisnak mondható követelmények teljesítésével, melyek valóban csak a legfontosabb elemeit érintik a munkajogviszonynak. Ezeken túl is szükség van a jövőben a szabályok állandó fejlesztésére a munkajogi jogalkotás céljainak minél hatékonyabb teljesítése érdekében.





Tartalom

BEVEZETÉS – MIT JELENT AZ EU MUNKAJOGA	3
A CSOPORTOS LÉTSZÁMCSÖKKENTÉSRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK	7
A MUNKAVÁLLALÓK JOGAINAK VÉDELME A VÁLLALATOK, ÜZLETEK ÉS ÜZLETRÉSZEK ÁTRUHÁZÁSA ESETÉN	10
A MUNKAVÁLLALÓ JOGAINAK VÉDELME A MUNKÁLTATÓ FIZETÉSKÉPTELENSÉGE ESETÉN	13
A MUNKÁLTATÓ TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉGE	15
AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCS	19
A KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓK VÉDELME	21
A RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS	23
A HATÁROZOTT IDŐRE FOGLALKOZTATOTT MUNKAVÁLLALÓK JOGI VÉDELME	25
A HATÁROZOTT IDŐRE, ILLETVE A MUNKAERŐ- KÖLCSÖNZÉS KERETÉBEN FOGLALKOZTATOTT MUNKAVÁLLALÓK EGÉSZSÉGÉNEK ÉS BIZTONSÁGÁNAK VÉDELME RŐL	27
A MUNKAI DŐ MEGSZERVEZÉSE	28
A FIATALOK MUNKAHELYI VÉDELME	30
ÖSSZEGZÉS – A MAGYAR MUNKAJOGI SZABÁLYOK ÉS AZ UNIÓ MUNKAJOGI NORMÁINAK VISZONYA, A JOGHARMONIZÁCIÓ	31