

¹ADATLAP

a doktori értekezés nyilvánosságra hozatalához

I. A doktori értekezés adatai

A szerző neve: Dr. Petrovics Zoltán

MTMT-azonosító: 10038652

A doktori értekezés címe és alcíme: A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései

DOI-azonosító²: 10.15476/ELTE.2016.097

A doktori iskola neve: ELTE Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

A doktori iskolán belüli doktori program neve: Állam- és Jogtudományi Doktori Program

A témavezető neve és tudományos fokozata: Dr. Horváth István habilitált egyetemi docens

A témavezető munkahelye: ELTE Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

II. Nyilatkozatok

1. A doktori értekezés szerzőjeként³

a) hozzájárok, hogy a doktori fokozat megszerzését követően a doktori értekezésem és a tézisek nyilvánosságra kerüljenek az ELTE Digitális Intézményi Tudástárban. Felhatalmazom az Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola hivatalának ügyintézőjét Dr. Kovács Mártát, hogy az értekezést és a téziseket feltöltse az ELTE Digitális Intézményi Tudástárba, és ennek során kitöltse a feltöltéshez szükséges nyilatkozatokat.

b) kérem, hogy a mellékelt kérelemben részletezett szabadalmi, illetőleg oltalmi bejelentés közzétételéig a doktori értekezést ne bocsássák nyilvánosságra az Egyetemi Könyvtárban és az ELTE Digitális Intézményi Tudástárban;⁴

c) kérem, hogy a nemzetbiztonsági okból minősített adatot tartalmazó doktori értekezést a minősítés (dátum)-ig tartó időtartama alatt ne bocsássák nyilvánosságra az Egyetemi Könyvtárban és az ELTE Digitális Intézményi Tudástárban;⁵

d) kérem, hogy a mű kiadására vonatkozó mellékelt kiadó szerződésre tekintettel a doktori értekezést a könyv megjelenéséig ne bocsássák nyilvánosságra az Egyetemi Könyvtárban, és az ELTE Digitális Intézményi Tudástárban csak a könyv bibliográfiai adatait tegyék közzé. Ha a könyv a fokozatszerzést követően egy évig nem jelenik meg, hozzájárulok, hogy a doktori értekezésem és a tézisek nyilvánosságra kerüljenek az Egyetemi Könyvtárban és az ELTE Digitális Intézményi Tudástárban.⁶

2. A doktori értekezés szerzőjeként kijelentem, hogy

a) az ELTE Digitális Intézményi Tudástárba feltöltendő doktori értekezés és a tézisek saját eredeti, önálló szellemi munkám és legjobb tudásom szerint nem sértem vele senki szerzői jogait;

b) a doktori értekezés és a tézisek nyomtatott változatai és az elektronikus adathordozón benyújtott tartalmak (szöveg és ábrák) mindenben megegyeznek.

3. A doktori értekezés szerzőjeként hozzájárulok a doktori értekezés és a tézisek szövegének plágiumkereső adatbázisba helyezéséhez és plágiumellenőrző vizsgálatok lefuttatásához.

Kelt: 2016. június 23.

a doktori értekezés szerzőjének aláírása

¹ Beiktatta az Egyetemi Doktori Szabályzat módosításáról szóló CXXXIX/2014. (VI. 30.) Szen. sz. határozat. Hatályos: 2014. VII.1. napjától.

² A kari hivatal ügyintézője tölti ki.

³ A megfelelő szöveg aláhúzendó.

⁴ A doktori értekezés benyújtásával egyidejűleg be kell adni a tudományági doktori tanácshoz a szabadalmi, illetőleg oltalmi bejelentést tanúsító okiratot és a nyilvánosságra hozatal elhalasztása iránti kérelmet.

⁵ A doktori értekezés benyújtásával egyidejűleg be kell nyújtani a minősített adatokra vonatkozó közokiratot.

⁶ A doktori értekezés benyújtásával egyidejűleg be kell nyújtani a mű kiadásáról szóló kiadói szerződést.

EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR
ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA

DOKTORI ÉRTEKEZÉS

DR. PETROVICS ZOLTÁN

A BIZTONSÁG ÁRNYÉKÁBAN

**A MUNKAJOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉVEL SZEMBENI
VÉDELEM ALAPKÉRDÉSEI**

TÉMAVEZETŐ: DR. HORVÁTH ISTVÁN
habilitált egyetemi docens

Budapest
2016

TARTALOMJEGYZÉK

Captatio benevolentiae.....	11
BEVEZETÉS.....	13
1. Az értekezés tárgya és célja.....	13
2. Hipotézisek.....	16
3. Az értekezés szerkezete.....	17
4. A feldolgozás módszertana.....	18
I. A MUNKAJOG FUNKCIÓJA ÉS A MUNKAJOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSE ..	
.....	20
1. A munkajog mint önálló jogág.....	21
1.1. A jogágiság kritériumai.....	22
1.2. A munkajog jogági önállóságáról.....	26
1.2.1. A munkajog önállósága általában.....	26
1.2.2. Közszolgálati jog – a munkajogon kívül vagy belül?.....	27
A szabályozás tárgya és módszere.....	29
A jogágiság további kritériumai.....	31
Két terület – egy jogág.....	34
2. A munkajogviszony megszüntetésének dogmatikai alapjai.....	35
2.1. A munkajogviszony rendeltetése.....	35
2.2. A rendeltetésvesztés mint a munkajogviszony megszüntetésének alapja.....	38
2.2.1. Rendeltetésvesztés a munkavállaló oldalán.....	39
2.2.2. Rendeltetésvesztés a munkáltató oldalán.....	40
2.3. A munkajogviszony megszüntetésének kötelmi jogi alapjai.....	42
3. A jogellenes megszüntetés szankciórendszere.....	49
3.1. Milyen szankciórendszer tekinthető igazságosnak?.....	50
3.2. A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés esetén alkalmazható szankciók.....	52
3.3. A szankciórendszer és a megszüntetéssel szembeni védelem összefüggése... ..	54
4. Összegzés.....	54
II. A MUNKAJOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉVEL KAPCSOLATOS ÁLTALÁNOS MEGFONTOLÁSOK.....	55
1. Védeni vagy nem védeni: az itt a kérdés.....	56
1.1. Nem védeni: az employment at will elve.....	61
1.2. Rendszerek közeledése – a védelmi szint növekedése és csökkenése.....	64
1.2.1. Employment at will versus just cause.....	64

Az employment at will elvének áttörése az Amerikai Egyesült Államokban ..	64
Az angol jogfejlődés	69
Megy vagy marad?	70
1.2.2. Mégsem védeni: indokolás nélküli felmentés a közszolgálatban?	71
1.3. A flexicurity nagy mítosza	73
1.3.1. A flexicurityről általában	73
1.3.2. A flexicurity bölcsője: a holland és a dán szabályozás	76
1.3.3. A flexicurity kritikája és a munkajogviszony megszüntetése	79
Flexicurity magyar fordításban	80
Csodaszer vagy csomagolószer?	82
Új biztonsághoz új embert?	84
2. Van, aki gyalog, és van, aki kerékpárral	86
3. Kontraktustól a státusz felé?	88
3.1. Státusztól a kontraktusig	88
3.2. Visszatérés a státuszhoz	90
4. Összegzés	93

III. A MUNKAJOGVISZONY ÖNKÉNYES ÉS JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSE ELLENI VÉDELEM ALAPJAI..... 95

1. A munkavállaló egzisztenciális védelmi igénye és ennek kezelése	95
1.1 Az egzisztenciális védelmi igény	95
1.2 Az egzisztenciális védelmi igény és a társadalmi költségek	96
2. A munkajogviszony megszüntetése elleni védelmet megalapozó elméletek.....	97
2.1. Állás és tulajdon analógiája.....	97
2.1.1. A new property és az ownership of jobs gondolata.....	97
2.1.2. Az állás és a tulajdonjog további összefüggései	101
2.1.3. A tulajdonjogi elméletek kritikája és hasznosíthatósága.....	103
2.2. Emberi méltóság és személyes autonómia	104
2.2.1. Az emberi méltóság és a személyes autonómia mint a védelem alapja ...	104
2.2.2. Középpontban a személyiség	107
2.3. A munkaügyi állampolgárság és a munkajogviszony megszüntetése.....	107
3. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem mint emberi jog.....	109
3.1. Emberi jogok és munkához kapcsolódó jogok.....	110
3.1.1. Az emberi jogok hierarchiája?	111
3.1.2. A munkához kapcsolódó jogok emberi jogi természetét meghatározó felfogások	112
3.1.3. A munkához kapcsolódó jogok a normatív felfogás tükrében	114
3.2. Emberi jog-e a munkához való jog?.....	115
3.2.1. A munkához való jog mint negatív jog	117
3.2.2. A munkához való jog mint abszolút értelemben vett pozitív jog.....	118
3.2.3. A munkához való jog szintézise: negatív és pozitív tartalom	119

3.3. Az önkényes és jogellenes elbocsátás elleni védelem mint a munkához való jog lényegi tartalmi eleme.....	122
3.4. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 158. számú Egyezménye	126
3.5. Közös európai szabályozás?	129
4. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem a magyar Alkotmánybíróság felfogásában	132
4.1. A munkához való jog értelmezésének ellentmondásokkal terhelt dimenziói a magyar Alkotmánybíróság érvelésében.....	132
4.2. Közszolgálati munkajog és magánmunkajog – az alkotmánybírósági felfogás kritikája	135
4.3. A hatékony jogvédelem követelménye a magyar Alkotmánybíróság érvelésében.....	137
4.4. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem további dimenziója: az emberi méltóság	139
5. Az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni hatékony jogvédelem eszközei.....	140
6. Összegzés.....	141

IV. A MUNKAJOGVISZONY ÖNKÉNYES ÉS JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSÉVEL SZEMBENI VÉDELEM SZABÁLYOZÁSÁNAK FEJLŐDÉSE A MAGYAR MUNKAJOGBAN

143

1. A szabályozás története a 19. századtól a második világháborúig	144
1.1. Általános szabályozás	146
1.1.1. A felmondás általános szabályai.....	147
Felmondás és rendkívüli felmondás.....	147
A felmondás szabályozása a magánjogi kodifikációs kísérletekben.....	149
1.1.2. Az azonnali hatályú elbocsátás általános szabályai	151
Azonnali hatályú elbocsátás a magánmunkajogban.....	151
Az azonnali hatályú elbocsátás szabályozása a magánjogi kodifikációs kísérletekben	155
Az azonnali hatályú elbocsátás a közszolgálat munkajogában	156
1.1.3. A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos igényérvényesítést érintő kérdések	158
1.2. A munkajogviszony megszüntetése az iparban	159
1.2.1. A kiegyezés előtti szabályozás	160
1.2.2. A kiegyezés utáni szabályozás.....	161
1.2.3. Az első világháború utáni szabályozás	164
1.2.4. A munkajogviszony megszüntetése a bányászatban.....	166
1.3. A munkajogviszony megszüntetése a kereskedelemben	166
1.3.1. A kiegyezés előtti szabályozás	166
1.3.2. A kiegyezés utáni szabályozás.....	167
1.3.3. A sajtószerkesztőségeknél alkalmazottak munkajogviszonyának megszüntetése	168

1.3.4. A tengeri hajózásban alkalmazottak munkajogviszonyának megszüntetése .	169
1.4. A házi cselédek munkajogviszonyának megszüntetése	171
1.4.1. A kiegyezés előtti szabályozás	171
1.4.2. A kiegyezés utáni szabályozás	172
1.5. A munkajogviszony megszüntetése a mezőgazdaságban	174
1.5.1. A kiegyezés előtti szabályozás	175
1.5.2. A kiegyezés utáni szabályozás	175
1.5.3. A mezőgazdasági munkások különös típusaira vonatkozó szabályozás..	176
1.5.4. A gazdasági külső cselédekre vonatkozó önálló szabályozás	178
1.5.5. A gazdatisztekre vonatkozó szabályozás	180
2. A munkajogviszony megszüntetése a szocialista munkajogban	181
2.1. Az átmenet kora	182
2.1.1. A felmondás szabályozása	183
2.1.2. Az azonnali hatályú elbocsátás szabályozása	185
2.1.3. A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos igényérvényesítést érintő kérdések	187
2.2. A munkajogviszony megszüntetése a Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet alapján	189
2.2.1. A felmondás szabályozása	189
2.2.2. Az azonnali hatályú elbocsátás szabályozása	191
2.2.3. A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos igényérvényesítést érintő kérdések	195
2.3. A munkajogviszony megszüntetése a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény alapján	196
2.3.1. A felmondás szabályozása	197
2.3.2. Az azonnali hatályú elbocsátás szabályozása	202
2.3.3. A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos igényérvényesítést érintő kérdések	204
3. A rendszerváltozást követő szabályozás	206
3.1. A munkajogviszony megszüntetése a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény alapján	208
3.1.1. Általános szabályozás	208
3.1.2. Az indokolással szemben támasztott minőségi követelmények	212
3.1.3. Az egyenlő bánásmód követelménye	214
3.1.4. A rendes felmondás	216
Kötetlen vagy relatíve kötött?	216
A rendes felmondás indoka	218
A rendes felmondás indokolása alóli kivételek	224
Felmondási tilalmak és korlátozások	225
3.1.5. A határozott idejű munkajogviszony idő előtti megszüntetése	229
3.1.6. A rendkívüli felmondás	230
A rendkívüli felmondás indoka	230
A rendkívüli felmondás gyakorlására vonatkozó rendelkezések	233

3.1.7. A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos igényérvényesítést érintő kérdések	235
A kezdeti szabályozás	235
Jogkövetkezmények szabályozása az alkotmánybírósági döntés után.....	237
3.2 A munkajogviszony megszüntetése a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján	243
3.2.1. Általános szabályozás	243
A határozatlan idejű munkajogviszony felmondásának indoka.....	247
A határozott idejű munkajogviszony felmondásának indoka	247
Felmondás munkaerő-kölcsönzés esetén lényegi indokolás nélkül?	250
Méltányos mérlegelés követelménye a felmondás során?	251
Felmondási tilalmak és korlátozások	253
3.2.2. Az azonnali hatályú felmondás – az objektív lehetetlenülés értelmezése	258
3.2.3. A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos igényérvényesítést érintő kérdések	261
A jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei	261
A büntető jellegű szankció hiánya	263
A munkajogviszony jogellenes megszüntetésével okozott kár megtérítése ..	266
A munkajogviszony helyreállítása	268
4. Összegzés.....	270

KÖVETKEZTETÉSEK..... 273

1. Problémafelvetés és hipotézisek	273
2. A munkajog funkciója és a munkajogviszony megszüntetése.....	274
2.1. A munkajog mint önálló jogág	274
2.2. A munkajogviszony megszüntetésének dogmatikai alapjai	275
2.3. A jogellenes megszüntetés szankciórendszere	277
3. A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos általános megfontolások	278
3.1. Védni vagy nem védeni: az itt a kérdés	278
3.2. Van, aki gyalog, és van, aki kerékpárral.....	281
3.3. Kontraktustól a státusz felé?	282
4. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelemi alapjai .	283
4.1. A munkavállaló egzisztenciális védelmi igénye és ennek kezelése	283
4.2. A munkajogviszony megszüntetése elleni védelmet megalapozó elméletek	283
4.3. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem mint emberi jog.....	285
4.4. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem a magyar Alkotmánybíróság felfogásában	287
4.5. Az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni hatékony jogvédelem eszközei.....	289

5. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetésével szembeni védelem fejlődése a magyar munkajogban	289
5.1 A szabályozás története a 19. századtól a második világháborúig.....	289
5.2 A munkajogviszony megszüntetése a szocialista munkajogban	291
5.3 A rendszerváltást követő szabályozás	293
IRODALOMJEGYZÉK.....	297
A SZERZŐ ÉRTEKEZÉS TÁRGYKÖRÉBEN MEGJELENT PUBLIKÁCIÓI	341
SUMMARY OF DOCTORAL DISSERTATION.....	345
I. BRIEF SUMMARY OF THE RESEARCH PROJECT	345
1. Subject and Purpose of the Research	345
2. Hypothesis	347
II. STRUCTURE AND METHODOLOGY	348
III. SUMMARY OF FINDINGS AND SIGNIFICANCE.....	349
1. Function of Labor Law and the Dismissal of Employment Relation.....	349
1.1. Labor Law as an Autonomous Branch of Law	350
1.2. Doctrinal Basis of Termination	351
1.3. System of Sanctions Applied in case of Unjust Dismissal	352
2. General Findings Related to Dismissal	353
2.1. To protect or not to protect – that is the question	353
2.2. ‘All animals are equal, but some animals are more equal than others.’	355
2.3. From Contract to Status?.....	356
3. Roots of Protective Measures against Arbitrary and Unjust Dismissal	357
3.1. The Need for Protection of Existential Interest of Employees and Related Measures.....	357
3.2. Theoretical Foundation of Protection against Dismissal	357
3.3. The Right to be Protected against Unjust and Arbitrary Dismissal as a Human Right.....	359
3.4. Protection against Arbitrary and Unjust Dismissal in the Practice of the Hungarian Constitutional Court	361
3.5. Measures of Effective Legal Protection against Arbitrary and Unjust Dismissal	363
4. Evolution of Protection against Unjust and Arbitrary Dismissal in Hungary.....	363

4.1. Historical Overview on of Regulatory Measures from the 19 th Century until the Second World War.....	363
4.2 Dismissal Rules during State Socialism	365
4.3. Regulations Concerning Unjust and Arbitrary Dismissal after the Political Transition	366
5. Significance	369
IV. LIST OF PUBLICATION RELATED TO THE RESEARCH.....	370
Other relevant publications	371

Captatio benevolentiae

*„Gondoljatok az emberi erőre
nem születtetek tengni, mint az állat,
hanem tudni és haladni előre!”¹*

Talán elnézi nekem a Tisztelt Olvasó az alábbi személyes sorokat értekezésem élén. Ám az is lehet, hogy nem így történik, és a tudomány szigora nevében mond azok felett ítéletet. Akárhogy is lesz, úgy érzem, feltétlenül szükséges néhány szót szólni a témához való viszonyomról – mint a vizsgálat tárgya és az azt vizsgáló ember viszonyáról.

Annak idején, amikor – olybá tűnik egyre inkább, menthetetlenül – eljegyeztem magam a munkajoggal, a megszűnés és megszüntetés rendszerének világa vonzott a leginkább, és úgy érzem, ez marad számomra a legkedvesebb. Most is fülemben cseng doktoranduszi éveim egyik első előadásán elhangzott intelem, melynek lényege a következő volt: olyan témát válasszon az ember, amelyiknek bő szakirodalma van, és amit maga is szívesen kutat. Sokáig úgy éreztem, e témában mindkettő jellemző egyesül. Aztán, ahogy egyre távolodtam az egyetemi életemtől – mivel félig kényszerűségből, félig tudatosan a munkám más vizekre sodort –, és midőn a lelkiismeret mardosása, önvád és félelmek gyötörtek, nem egyszer verejtékben ébresztett (és ébreszt fel mind a mai napig) álmomból egy-egy hajnali órán az el nem készült értekezés gondolata. Ilyen körülmények között a választott tárgy már kevésbé tűnt vonzónak. A szakirodalmi bázis egyre csak gyarapodott, és továbbra is nagy érdeklődéssel kutattam, a téma azonban önálló életre kelt, és az iránta érzett tisztelet megbénított és fölém nőtt, mint az az erdő, amely felülről szemlélve fenségesen szép, de bent a sűrűjében már meg kell küzdeni az oda tévedőnek a makacs növényzettel.

Miután az élet ismét visszasodort az egyetemi lét felé, a feladat adott volt. Nehezen tudnám leírni azt az érzést, amely egyszerre elegye a kétségnek, az izgalomnak és az örömmnek, mely sokszor a hatalmába kerített munkám során. Ennek egyik kiváltó oka az idő, mely az élet dolgaihoz sok minden egyéb mellett feltétlenül szükséges, és amiből az embernek napról napra egyre kevesebb van, és amelyből egyre többet hagy maga mögött.

Így érkeztem aztán el jelen perchez is. Hálával tartozom mindazoknak, akik bíztak és biztattak, tartották bennem a lelket, és segítettek abban, hogy elkészülhessen ez az értekezés. Ilyenkor az ember választás előtt áll: vagy mindenkit felsorol, és egyben az emlékezet tökéletlensége folytán minden bizonnal kihagy valakit, vagy neveket nem említve fejezi ki köszönetét. Mivel félek, az első lehetőség áll fenn, ezért szeretném valamennyi pályatársamnak és kollégámnak megköszönni a felsőoktatásban, a közigazgatásban és a joggyakorlatban azt a bátorítást és segítséget, amely nélkül egyfelől ez a munka nem születhetett volna meg, másfelől én magam sem lennék az, aki ma vagyok.

Ugyanakkor mégsem tehetem meg azt, hogy a fenti körből ne emeljek ki néhány

¹ DANTE Alighieri: *Isteni színjáték*, Pokol, Huszonhatodik ének, Odysseus utolsó utazása (Babits Mihály fordítása).

személyt. Először is köszönetemet szeretném kifejezni Hágelmayer Istvánnának, akinek hívó szavára indulhattam el ezen az úton. Megkülönböztetett tisztelettel szeretném megköszönni a segítséget korábbi konzulensemnek Lehoczky Kollonay Csillának. Hálával és köszönettel tartozom jelenlegi konzulensemnek és barátomnak, Horváth Istvánnak. Köszönetemet szeretném kifejezni a kutatásaimhoz adott segítségért Gyulavári Tamásnak. Köszönöm a Rézler Gyula Alapítványnak, amelynek kutatói ösztöndíja jóvoltából egy szemesztert tölthettem el az Amerikai Egyesült Államokban (University of New Mexico, Albuquerque), valamint T. Zane Reevesnek, aki kint tartózkodásom idején mindvégig mellettem állt, és nagyszerű előadásokkal inspirált.

Köszönöm a türelmet és a támaszt feleségemnek. Végezetül, hálás vagyok Ádám fiamnak, aki még nem is tudja, de önmagában a puszta létezésével segített abban, hogy elkészüljön ez az értekezés. És a puszta létezésével gondoskodott egyúttal arról is, hogy csak mostanra.

2016. június 22.

A szerző

BEVEZETÉS

1. Az értekezés tárgya és célja

A „munkajogviszony megszűnése, illetve megszüntetése a munkajog egyik leginkább vitatott területe”.² E megállapítással egyetértve egyúttal érdemesnek tartom hozzáfűzni: a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének rendszere önmagában hordozza a munkajog lényegét, dilemmáit, jellemző vonásait és közvetíti annak funkcióját. A munkajogviszony megszüntetésének joga a munkajog lényegi alapját hordozza, meghatározó befolyással bír az egész munkajogra, ha az megváltozik, megváltozik maga a munkajog is.³

A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésének sajátos természetére érzékletesen utal az a tény, hogy noha a döntést a munkáltató hozza meg, valójában a munkavállaló az, aki ennek anyagi és szociális kockázatát viseli. A megszüntetés a munkavállalót egyfelől fő jövedelmi forrásától fosztja meg, másfelől életének, társas érintkezéseinek egyik legmeghatározóbb közösségéből ragadja ki.⁴ A munkáltatónak a működése, gazdasági érdekei kerülhetnek veszélybe az alkalmatlan időben végrehajtott munkavállaló általi megszüntetés következtében. Míg a munkajogviszony megszüntetése a munkavállalót alapvető anyagi és szellemi javak birtoklásától és élvezetétől fosztja meg, saját, illetve közvetlen környezete mindennapi megélhetését is veszélybe sodorhatja, addig a munkáltatót általában véve ez a helyzet kevéssé fenyegeti, a jogellenes megszüntetés hatásai azonban esetében is túlmutathatnak a távozó munkavállaló által ellátott munkakör átmeneti megüresedésén, és kihatással lehetnek a maradó munkaerő-állomány munkamoráljára.

Kétségtelen, hogy napjainkban – és ennek markáns jelei Magyarországon is érzékelhetőek – egyre élesebben vetődik fel a szakképzett munkaerő megtartásának fontossága, mely különösen érzékenyen érinti azokat a munkáltatókat, amelyeknek versenytársai akár az országhatárokon túl is képesek a munkavállalók egy részét „átcsábítani”. A munkajogviszony stabilitása ebből következően nem csupán a munkavállaló, hanem ebben az értelemben a munkáltató számára is különös értékkel lép elő. E témával ugyanakkor nem kívánok foglalkozni, vizsgálódásaim tárgyát elsődlegesen a munkáltató általi munkajogviszony-megszüntetés képezi, értekezésemben a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem problémáira kívánok koncentrálni. A felek eltérő helyzete és a munkajogviszony rendeltetése alapján ugyanis a munkavállaló az, aki a megszüntetés – még nyilvánvalóbb módon a jogellenes megszüntetés – esetén fokozottabb védelemre szorul.⁵ Ez nem csak a munkavállaló egyéni érdeke, a társadalom szempontjából is

² KISS György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005. 228.

³ COUTURIER, Gérard: Quel avenir pour le droit de licenciement? Perspectives d'une régulation européenne. *Droit Social*. Janvier 1997. Numéro 1. 75. (idézi LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers*. Which securities for workers in time of crisis? CERCRIID (UMR 5137) – ASTREES. Labour Law and Financial Crises: Contingent Responses? Conference paper. 2013. 21.).

⁴ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. Clarendon Press, Oxford, 1992. 1–2.

⁵ Önmagában a jogszerű megszüntetés is súlyos egzisztenciális nehézségeket okozhat a munkavállaló számára, jogellenes megszüntetés esetén azonban a védelem fokozott megerősítésére van szükség. KISS György: *Munkajog*. 257., *ILO Termination of Employment Digest*. International Labour Office, Geneva, 2000. 14.

fontos a védelem biztosítása, valamint a megsértett normák integritásának helyreállítása. A munka világa szereplőinek magatartására és ez által a nemzetgazdaságra, a munkajogi kultúrára negatív hatással lehet ugyanis az, ha a munkajogi jogrendben a normasértés válik általánossá, illetve az jogkövetkezmények nélkül marad. Mindezekre tekintettel azt vizsgálom, hogy mi van a munkavállaló által birtokolt vagy vágyott (állás)biztonság mögött, és mi van ott, ahová a biztonságnak csupán az árnyéka vetül.

Értekezésemben éppen ezért a munkáltató általi önkényes és a jogellenes munkajogviszony-megszüntetéssel szembeni védelem áll fókuszban. Ennélfogva szükséges e két egymással szorosan összefüggő, de különböző jelentésű fogalmat definiálni. Az önkényes és a jogellenes megszüntetés látszólag azonos jelentésű fogalmaknak tűnnek, ugyanakkor annak ellenére, hogy valóban tapasztalható jelentésbeli átfedés közöttük, értekezésemben azokkal mégis két különböző jelenséget kívánok leírni. A szakirodalomban mindkét kifejezés megjelenik, ám azok közül csupán a jogellenes megszüntetés tűnik egyértelműnek. A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés valamennyi olyan pozitív jogba ütköző tényállást magában foglal, amelynek során a munkáltató által közölt megszüntető jognyilatkozat – vagy azon eljárás, illetve intézkedés, mely a munkajogviszony megszüntetésére irányul, és melynek eredményeképpen az ténylegesen meg is szűnik –, valamely jog által meghatározott lényeges alaki vagy tartalmi követelményt sért.

Az önkényes (*arbitrary*) megszüntetés⁶ kiemelése ehhez képest azért szükséges,

⁶ Az önkényes megszüntetésre nézve i. például HERZ, E.: The Protection of Employees on the Termination of Contracts of Employment. *International Labour Review*. 1954, Volume 69. 300., 306., 311., 314., 320., MEYERS, Frederic: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*. Monograph Series II., Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1964. 4., 16., 51., 81., 86., *Dismissal procedures*. National Joint Advisory Council, 1967. <https://ia800202.us.archive.org/25/items/op1268591-1001/op1268591-1001.pdf> (letöltés ideje: 2015. május 10.), LEVY, Herman Miles: The Role of the Law in the United States and England in Protecting the Worker from Discharge and Discrimination. *The International and Comparative Law Quarterly*. July 1969, Volume 18, Number 3. 560., 568–570., 573., 575., 581., 594., 598., 600–601., 603–608., SELZNICK, Philip: *Law, Society and Industrial Justice*. Russell Sage Foundation, New York, 1969. 68., SUMMERS, Clyde W.: Individual Protection against Unjust Dismissal: Time for a Statute. *Virginia Law Review*, 1976, Volume 62. 482–483., 532., RADAY, Frances: Individual and collective dismissal – a job security dichotomy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1989, Number 10. 124., 132., 157., 161., BARBER, Cindy.: Comparison of international and U.S. employment termination procedures: how far we have come? – A step in the right direction. *Syracuse Journal of International Law and Commerce*. 1993, Volume 19. 166., STEWART, Andrew: And (Industrial) Justice for All? Protecting Worker Against Unfair Dismissal. *Flinders Journal of Law Reform*. 1995-1997, Number 1. 86., 94., 109., KIM, Pauline T.: Bargaining with Imperfect Information: A Study of Worker Perceptions of Legal Protection in an At-Will World. *Cornell Law Review*, 1997, Volume 83. 106., 110., 126., 132., 155., RUDY, Jesse: What They Don't Know Won't Hurt Them: Defending Employment-At-Will in Light of Findings that Employees Believe They Possess Just Cause Protection. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 2002, Volume 23. 340., 343–345, 347–348., 351–357., MCCALL, John J.: A defense of just cause dismissal rules. *Business Ethics Quarterly*. 2003, Volume 13, Issue 2. 153., 160., 163–169., 171–172., LEMONS, Jason P.: For any reason no reason at all: reconciling employment-at-will with the rights of Texas workers after *mission Petroleum Carriers, Inc. v. Solomon*. *St. Mary's Law Journal*. 2004, Volume 35. 755., NJOYA, Wanjiru: *Property at Work: the employment relationship in the Anglo-American firm*. Ashgate Publishing, Aldershot and Burlington, 2007. 6, 62., 200., van ARKEL, Engeline Grace: *A Just Cause for Dismissal in the United States and the Netherlands. A study on the extent of protection against arbitrary dismissal for private-sector employees under American and Dutch law in light of Article 4 of ILO Convention 158*. 2007. 1., 2. lbj., 2. repub.eur.nl/pub/9080/001-552_536974.pdf (letöltés ideje: 2016. május 2.), SARKIN, Jeremy – KOENIG, Mark: Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy. *Human Rights Quarterly*. 2011. Volume 33. 19., *Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination*

mert ennek hiányában a pozitív jog által meghatározott megszüntetési rendszer bizonyos esetekben elfedheti az adekvát megszüntetési rendszer által biztosítandó védelem lényegét. Értekezésemben éppen ezért központi elem az önkényes megszüntetés fogalma, melynek definiálására – a szakirodalomban fellelhető egyértelmű meghatározás hiányában – az alábbiakban teszek kísérletet.

Önkényesnek azokat a munkáltató általi munkajogviszony-megszüntetéseket tekintem, amelyek nem támaszthatók alá észszerű indokolással, és amelyek esetében nem igazolható, hogy a munkajogviszony rendeltetését elvesztette volna, függetlenül attól, hogy ennek igazolására az adott jogrendszer kötelezi-e a munkáltatót vagy sem.⁷ Amint ebből látható, az önkényes megszüntetés az esetek jelentős részében egyúttal a pozitív jogba is ütközik (legalábbis azokban a jogrendszerekben, amelyeknél a munkáltató köteles megindokolni a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatát), ezért értelemszerűen léteznek átfedések az önkényes és a jogellenes megszüntetés között. Amennyiben a szabályozás például megköveteli a munkáltatói felmondás indokolását, ám az nem tartalmaz semmilyen indokot, a megszüntetés jogellenes és egyúttal önkényes is. Ha a munkavállaló súlyos kötelezettségzegését követően a munkáltató megszünteti a munkajogviszonyt, de csak az erre irányuló jognyilatkozat írásba foglalása marad el, a felmondás „csak” jogellenes lesz, de nem lesz önkényes, tekintettel arra, hogy a munkajogviszony rendeltetésvesztése a súlyos kötelezettségzegés okán kimutatható. Amennyiben a jogrendszer nem követeli meg a felmondás indokolását, a munkáltató megszüntetésre irányuló jognyilatkozata jogszerű, ám önkényes, ha a munkajogviszony valójában nem vesztette el a rendeltetését. Ha a szabályozás megköveteli ugyan az indokolást, de az olyan indokokat is tartalmaz, amelyeknek a megszüntetésre irányuló jognyilatkozat formálisan megfelel ugyan, a valóságban a munkajogviszony rendeltetésvesztése azonban egyáltalán nem mutatható ki, a megszüntetés szintén önkényesnek minősül. Az önkényes megszüntetés körébe tartozik továbbá az is, ha a megszüntetés joggal való visszaélést valósít meg vagy az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik, mely esetek szintén a jogellenesség és az

of Employment Recommendation, 1982 (No. 166): Final report. International Labour Office, Geneva, 2011. 4., 8., 10., 14., RÖNNMAR, Mia – NUMHAUSER-HENNING, Ann: *Flexicurity, employability and Changing employment protection in a global economy. A study of labour law developments in Sweden in a European context.* 2012. 4., 24. <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/Ronnmarmia%20AnnNumhauserHenning.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 22.), MANTOUVALOU, Virginia: *Are Labour Rights Human Rights? European Labour Law Journal*, 2012, Volume 3, Number 2, 152., JUHÁSZ Gábor: *A gazdasági és szociális jogok védelme az alkotmányban és az alaptörvényben. Fundamentum*, 2012. 1. szám. 37., NACSA Beáta: *Az új Munka Törvénykönyve egyéni munkajogviszonyra vonatkozó szabályozásának kezdeti vállalati gyakorlata.* In: LAKI Mihály – NACSA Beáta – NEUMANN László: *Az átalakuló munka világa. Az új Munka Törvénykönyve bevezetésének kezdeti tapasztalatai.* Szakszervezeti Kiskönyvtár XXXIII. Liga Szakszervezetek, Budapest 2012. december. 43., WEISS, Manfred: *Job security: a challenge for EU social policy.* In: COUNTOURIS, Nicola – FREEDLAND, Mark (szerk.): *Resocialising Europe in a Time of Crisis.* Cambridge University Press. New York, 2013. 279., SCHÖMANN, Isabelle: *Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse?* Working Paper 2014.02. European Trade Union Institute, Brussels, 2014. 44., DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: *Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection. Industrial Law Journal.* July 2015, Volume 44. Number 2. 167–169., 175., 178., 181–182., 191–192.

⁷ A fogalmat az általam használt definícióhoz hasonló elemeket felhasználva szabályozza a japán munkajog (l. a japán 2007. évi munkaszerződésekről szóló törvény 16. §-át). SUGENO, Kazuo – YAMAKOSHI Keiichi: *Dismissals in Japan Part One: How Strict is Japanese Law on Employers? Japan Labour Review*, Volume 11, Number 2, Spring 2014. 84.

önkényesség közös metszetében állnak.

Értekezésem tárgyából következően nem foglalkozom a munkavállaló általi egyoldalú megszüntetéssel, a felek kölcsönös és egybehangzó akaratából történő munkajogviszony-megszüntetéssel, valamint a csoportos létszámcsökkentés szabályozásával. Értekezésemnek nem célja bemutatni a különböző jogrendszerek tételes jogi megoldásait sem, komparatív kutatásaim eredményeit ugyanakkor az elméleti kérdések tárgyalása során felhasználom.

Vizsgálódásaim mindenekelőtt a munkáltató általi megszüntetéssel szembeni védelem elméleti és dogmatikai alapjaira irányulnak. Ezek ugyan mind a magánmunkajog, mind pedig a közszolgálati munkajog területére elvezetnek, kutatásom súlypontja azonban az előbbire esik, és csak a legfontosabb csomópontok mentén kívánom a közszolgálati munkajogot érinteni, nem tekintem feladatommak az egyes részletszabályok bemutatását. E kettős szemléletre tekintettel elkerülhetetlennek tartom azonban előzetesen vizsgálni a munkajog jogági mibenlétét, valamint erre alapozva szükségesnek tartom meghatározni e két terület egymáshoz való viszonyát.

Nem célom a hatályos joganyag kommentárszerű bemutatása sem, ezek körében – amint a jogtörténeti fejlődés bemutatása során is – az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem lényegi elemeit vizsgálom. Elemzésem nyomán ugyanakkor célul tűztem ki *de lege ferenda* javaslatok megfogalmazását is.

2. Hipotézisek

Hipotéziseim, melyeket az értekezésben igazolni kívánok, az alábbiakban foglalhatók össze.

H1 AZ ÖNKÉNYES ÉS JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSSSEL SZEMBENI VÉDELEM SZÜKSÉGSZERŰEN A KONTRAKTUSTÓL A STÁTUSZBA TARTÓ FEJLŐDÉSI FOLYAMATOT FELTÉTELEZ.

A munkajog történeti fejlődését előbb a státusztól a kontraktusig, majd a kontraktustól a státuszig visszakanyarodó ív jellemzi. Feltételezésem szerint az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem szempontjából a fejlődés szükségszerű útja a munkavállaló helyzetének olyan változása, amely a kontraktustól ismét visszatér státuszszerű szabályozáshoz.

H2 NAPJAINKBAN AZ EMBER ÁLLÁSHOZ VALÓ VISZONYÁNAK MEGVÁLTOZÁSA KÖVETKEZTÉBEN AZ ÖNKÉNYES ÉS JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSSSEL SZEMBENI VÉDELEMHEZ VALÓ JOG A MUNKÁHOZ VALÓ JOGBÓL ÉS AZ EMBERI MÉLTÓSÁGHOZ VALÓ JOGBÓL LEVEZETHETŐ EMBERI JOGNAK MINŐSÜL, MELY ALAPJOGI VÉDELMEI IGÉNYEL.

Napjainkra megváltozott az ember álláshoz, munkához való viszonya. Az egyén a szervezetekhez való kötődése révén képes általában fenntartani egzisztenciáját, számára a munka, az álláshoz való jog éppen ezért jelentős mértékben felértékelődött, ugyanis az értékes társadalmi javak, szükségletek és igények egy részét (jövedelem, megbecsülés, önkitaljesítés, szociális kapcsolatok) a munkahely biztosítja. Ennek a kapcsolatnak a megszakítását eredményezi a munkajogviszony megszüntetése is, amit annak hatásai

(egzisztenciális biztonság, szociális közeg elvesztése, társadalmi pozícióvesztés) miatt szükséges észszerű korlátok közé szorítani. Ebből következően a munkavállalót védelemben kell részesíteni az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szemben. Értekezésemben elsődleges arra a kérdésre keresem a választ, hogy melyek az elméleti és dogmatikai alapjai a munkáltató általi önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelemnek. Feltételezésem, hogy az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem emberi jog, mely a munkához való jogból, valamint az emberi méltóságból vezethető le.

H3 AZ ÖNKÉNYES ÉS JOGELLENES MEGSZÜNTETÉssel SZEMBENI VÉDELEM ELSŐDLEGESEN AZ INDOKOLÁSI KÖTELEZETTSÉG ÉS A HATÉKONY JOGORVOSLATHOZ VALÓ JOG, VALAMINT AZ ADEKVÁT SZANKCIÓRENDSZER ÁLTAL BIZTOSÍTHATÓ.

Amennyiben az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem valóban emberi jog, mely alapjogi szintű védelmet igényel, kérdésként vetődik fel, hogy melyek az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem sarokpontjai, vagyis melyek azok a minimális sztemderdek, amelyeket a jogrendszernek tartalmaznia kell ahhoz, hogy hatékony védelmet nyújtson. Feltételezésem szerint az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem mindenekelőtt magában foglalja azt a jogot, hogy a munkavállaló munkajogviszonyát ne lehessen megszüntetni megfelelő indokolás nélkül. A felmondásvédelem⁸ ugyanakkor nem csupán a munkáltató alakító jogát korlátok közé szorító alaki és tartalmi követelményeket teszi szükségessé, hanem az adekvát szankciórendszert és a hatékony jogorvoslat biztosítását is.

3. Az értekezés szerkezete

A bevezetést követően értekezésem első részében (*A munkajog funkciója és a munkajogviszony megszüntetése*) a munkajog önállóságával, valamint a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos szerepével foglalkozom. Ebben a részben a munkajogviszony megszüntetésének dogmatikai alapjait a munkajogviszony rendeltetésvesztéséből kiindulva vetem vizsgálat alá. E körben foglalkozom a jogellenes megszüntetés szankciórendszerével szembeni támasztott kritériumokkal és főbb dogmatikai megoldásaival is. A második részben (*A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos általános megfontolások*) a megszüntetéssel szembeni védelem szükségességéhez kapcsolódó dilemmákat kívánom bemutatni. Ennek során elsőként a védelem *versus* védelem megtagadásának kérdéseit elemzem, különös figyelmet szentelve a *common law* és a kontinentális jogrendszerek eltérő felfogásának, valamint a *flexicurity* koncepciójának. E részben foglalkozom az elsődleges és másodlagos munkajogviszonyok problematikájával, valamint a kontraktustól a státusz felé haladás tendenciájával. A harmadik részben (*A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem alapjai*) a megszüntetéssel szembeni védelmet megalapozó elméleteket és érvrendszereket mutatom be. Először a közös

⁸ Tág értelemben véve a felmondásvédelem minden olyan szabályozást magában foglal, amely a munkáltató általi felmondást (megszüntetés) határok közé vonja, korlátozza, valamint amely a megszüntetéssel kapcsolatosan jelentkező hátrányokat megkísérli kiegyenlíteni (ZÖLLNER, Wolfgang – LORITZ, Karl Georg: *Arbeitsrecht*. C. H. Beck'sche Verlagshandlung, München, 1992. 257.).

kiindulóponttal, a munkavállaló egzisztenciális védelmi igényével, majd az állás és a tulajdon analógiáját megfogalmazó elméletekkel, az emberi méltóság és a személyes autonómia, valamint az *industrial citizenship* gondolatával foglalkozom. Ekként jutok el az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem emberi jogi jellegét megalapozó gondolatokhoz, a releváns nemzetközi dokumentumok és a magyar Alkotmánybíróság e tekintetben kialakított gyakorlatának elemzéséhez.

A negyedik részben (*A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetésével szembeni védelem szabályozásának fejlődése a magyar munkajogban*) a munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem lényegi elemeinek tükrében vizsgálom a magyar jogfejlődést a 19. századtól napjainkig. Talán elsősorban szokatlanul tűnhet, hogy az értekezés nem követi a jogtudományi tárgyú értekezések jelentős részében megtalálható azon klasszikus megoldást, miszerint a „lényegi” kérdések feldolgozását rendszerint megelőzi a vizsgált jogintézmények jogtörténeti fejlődésének bemutatása, az ún. „jogtörténeti rész”. Az értekezésben követett megoldás szándékolt, annak határozott elvi indokai vannak. A jogtörténeti vizsgálódásoknak ugyanis nem „bevezető” vagy „felvezető” szerepet szánok, elengedhetetlennek tartom ugyanis először feltárni a jogellenes és önkényes megszüntetéssel szembeni védelem természetét, lényegi tartalmát és elvi alapjait, melyek nélkül lehetetlen vagy legalábbis nehézkes vállalkozás lenne a védelem kulcselemei jogtörténeti fejlődésének vizsgálata. A negyedik rész szerkezeti elhelyezését indokolja az értekezés első hipotézise (H1) is, mely a státusztól a kontraktusig történő fejlődési ív magyar történeti aspektusaival foglalkozik.

Értekezésem összegzését, a hipotézisek igazolását, valamint a felvetett kérdésekre adott válaszokat a *Következtetések* alatt fejtem ki.

4. A feldolgozás módszertana

Az értekezés megírását hosszas, megszakításokkal terhelt kutatómunka előzte meg. Az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán végeztem e tevékenységet doktoranduszként 2004-től 2007-ig, majd egy szemesztert 2008 első felében kutatói ösztöndíjjal az Amerikai Egyesült Államokban, Albuquerque-ben, a University of New Mexicón töltöttem el. A 2007-től 2011-ig a Szociális és Munkaügyi Minisztériumban, majd a Nemzetgazdasági Minisztériumban elsődlegesen a munkajogi jogalkotás előkészítésével kapcsolatos feladatokkal, valamint európai uniós munkajogi kérdésekkel foglalkoztam. 2011 és 2012 között a gyakorlatban jogalkalmazói és munkaügyi peres tapasztalatokra is szert tettem. Mindezek alapján szerencsésnek mondhatom magam, hogy nem csupán elméleti, hanem gyakorlati tapasztalatokat is szerezhettem értekezésem tárgykörében. Kutatásaimat 2014-ben kezdtem el ismét intenzíven. E munkát az is segítette, hogy 2013-ban tagként bekapcsolódhattam a Kúriának a felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlatát, 2014-ben a Kormánytisztviselői Döntőbizottság határozatai bírósági felülvizsgálatának kérdéseit, 2015-ben pedig a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeivel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatot vizsgáló joggyakorlat-elemző csoportjainak munkájába.

A kutatómunkám során számos releváns hazai és a külföldi elsődleges, valamint másodlagos forrást – jogszabályt, bírósági határozatot, szakirodalmi forrásokat

(monográfiát, kézikönyvet, kommentárt és tanulmányt) – feldolgoztam. Kutatásaimhoz nem csupán jogtudományi, hanem szociológiai, jogelméleti és közgazdasági műveket is felhasználtam. Amint arra fentebb már utaltam, nem volt célom a hazai joganyag kommentárszerű feldolgozása, ám a releváns jogforrásokat és a bírói gyakorlatot mind a jogtörténeti, mind a hatályos joganyag vizsgálata során igyekeztem bemutatni a kutatásom által megkívánt mélységben.

A jogtörténeti vizsgálódásaim során a történeti-genetikus módszert alkalmazom elsődlegesen. E módszer a rendszerelméleti és komparatív megközelítéssel egészül ki, melyet nem csupán a jogtörténeti, hanem az elméleti kérdésekre vonatkozó kutatásaim során is alkalmazok. Komparatív vizsgálódásaim körében az ugyanazon funkcióval bíró, de más elnevezéssel vagy eltérő tartalommal rendelkező jogintézmények, jelenségek összevetését lehetővé tévő funkcionális megközelítést alkalmazom. Elemzéseim során a polemikus-kritikai módszert használom az ellentmondások feltárására, a fogalomelemző-logikai módszert a saját álláspont logikailag ellentmondásmentes kifejtésére, a dogmatikai módszert pedig a normák és fogalmak logikai elemzésére és rendszerezésére.

I. A MUNKAJOG FUNKCIÓJA ÉS A MUNKAJOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

„A tudományos problémák megoldását rendszerint az előkérdéseken, pontosabban a döntő, lényeges előkérdéseken kell kezdeni. Az ilyen előkérdések alkotják az alapját a főkérdésben tett megállapítások tégláiból emelt épületnek. Ha az alap nem eléggé szilárd, az épület is ingatag lesz.”⁹

Amint azt Otto Kahn-Freund írja, a munkajog lényege mindig is az volt – és mindig is az lesz –, hogy kiegyenlítse a felek alkupozíciójának egyenlőtlenségét.¹⁰ A munkajog kialakulása és a magánjogtól való viszonylagos elkülönülése jelentős részben a munkavállalókat védő szabályok térnyerésének volt köszönhető. Ez nem jelenti azonban azt, hogy a munkajog nem több mint a „munkavállalók védelmi joga”. A munkajog nem egyszerűen a „gyengébb fél” védelméről szól, és ennél fogva nem egyként a magánjog részét képező olyan területekkel, mint például a fogyasztóvédelem vagy a bérlővédelem. Ez ugyanis torz és helytelen leegyszerűsítés lenne. Sem munka, sem munkavállaló, sem munkajog nincs munkáltató nélkül. A munkajog nem a munkavállalók munkáltatók feletti diadalát kívánja ugyanis elősegíteni, nem „megvesztegetett bíró” a munkáltatók és a munkavállalók mérkőzésén. A munkajog lényege a kiegyenlítés: a korlátlan szerződési szabadság jogszabályi keretek közé szorítása annak érdekében, hogy az valóban érvényesülni tudjon olyan helyzetekben, amikor a szociológiai vagy a gazdasági kényszer, illetve a felek között fennálló hatalmi egyenlőtlenség ezt egyébként nem tenné lehetővé.¹¹ A munkajog rugalmasabbá tételére irányuló, illetve a munkajog kvázi „gazdaságélénkítő” szerepét hangoztató álláspontok azonban éppen ezt a kiegyenlítő funkciót kívánják eliminálni a munkavállalót védő szabályok lebontása segítségével, melynek következtében csak idő kérdése, hogy a munkajog létjogosultsága is megkérdőjeleződjék.

Egyetlen mű sem választható el attól a kortól, amelyben születik, így jelen értekezés sem mehet el szó nélkül a munkajog önállóságát és határait megkérdőjelező álláspontok mellett. Legújabban előtérbe kerültek a munkajog magánjoghoz fűződő kapcsolatának megerősítését és a munkajog magánjogba olvadását hangoztató érvek, valamint a közszolgálati jog önállóságát hangoztató álláspontok. Születési körülményei miatt a munkajog ugyan soha nem veszítheti el a kapcsolatát a magánjoggal, a munkajog és a magánjog teljes egybemosását valló nézetek azonban könnyen elfedhetik

⁹ KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964, 9.

¹⁰ KAHN-FREUND, Otto: *Labour and the Law*. Stevens and Sons, London, 1977. 6.

¹¹ Vö. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberais munkajogi rendszerek határán. In: KUN A. (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013. 31.

a munkajog lényegét, ezen túlmenően a munkajog mint önálló jogág létjogosultságának a megkérdőjelezéséhez is muníciót adnak. A fentiekre tekintettel ugyancsak szükségesnek tartom a magánmunkajog és a közszolgálat munkajoga közötti viszony tisztázását is.

A jogágiság kritériumainak a vizsgálata, valamint a munkajog jogágiságával kapcsolatos kérdések tisztázása a téma szempontjából sem tekinthető irrelevánsnak. Amellett, hogy e kérdések feltárása iránti készlet tudatos értékválasztáson alapul, az ebben való állásfoglalás szükségességének egyben praktikus okai is vannak. E kérdések ugyanis mintegy előfeltételét és fundamentumát képezik az értekezés azon központi gondolatának, miszerint a munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetésével szembeni védelemnek a függő munka valamennyi jogviszonya, a munkajog egésze tekintetében érvényesülnie kell. Annak érdekében, hogy pontosan meghatározható legyen, mely területen kell érvényesülnie a védelemnek, a határvonalak tisztázása elengedhetetlen. Ennek érdekében megkerülhetetlen a jogágiság kritériumai, a munkajog határai, valamint magánmunkajog és a közszolgálati jog egymáshoz való viszonya tekintetében történő állásfoglalás.

Kertész István fentebb idézett gondolatait megszívlevélve és egyúttal nem elfelejtve azt sem, hogy „az előkérdések vizsgálata nem emelkedhet az elemzés főtárgyává sem”,¹² elsőként a munkajog mint jogág mibenlétének problémáját vizsgálom. Ahhoz ugyanis, hogy megértsük miért és mennyiben különbözik a munkajogviszony megszüntetése más, magánjogi jogviszonyok megszüntetésétől, szükséges megismerni a munkajog önálló jogágiságát megalapozó karakterét. Ennek vizsgálatát megelőzően mindenekelőtt a jogágiság kritériumainak meghatározása szükséges.¹³ A jogágisággal kapcsolatos kérdéseket követően előbb a munkajogviszony rendeltetésvesztésével mint a munkajogviszony megszűnésének, illetve megszüntetésének kiindulópontjával, majd a megszüntetési rendszer kötetmi jogi alapjaival foglalkozom. Figyelemmel arra, hogy a munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem elválaszthatatlan a jogellenes megszüntetés esetén alkalmazandó szankcióktól, az értekezés első részében szükségesnek tartom érinteni az ezzel kapcsolatos alapkérdéseket. A megszüntetéssel szembeni védelemnek ugyanis csak az egyik oldala a munkáltató általi megszüntetés szabályozása, a másik oldal ezzel párhuzamban a megszüntetésre előírt szabályok megsértése esetére elrendelt jogkövetkezmények rendszere, melytől meghatározó módon függ az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem hatékonysága.

1. A munkajog mint önálló jogág

¹² KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. 9.

¹³ Vö. KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*. ÁROP-2.2.17, Új közszolgálati életpálya, Emberi erőforrás gazdálkodás és közszolgálati életpálya kutatás, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014. 2-40. http://magyaryprogram.kormany.hu/download/d/0b/a0000/15_JOG_OnalloJogagisag_AROP2217.pdf (letöltés ideje: 2015. május 1.), KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *The development of civil service law into an independent branch of law*. In: HAZAFI Zoltán (szerk.): *Civil service career and HR management*. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014. 91-134. http://magyaryprogram.kormany.hu/akadalymentes/download/b/fa/a0000/_Tanulmanykotet_online_EN_AROP2217.pdf (letöltés ideje: 2015. május 1.).

1.1. A jogágiság kritériumai

A kontinentális római-germán eredetű jogrendszerekben, így a magyar jogi kultúrában magától értetődőnek tekinthető a jogági tagozódás.¹⁴ A jogrendszer jogágakra történő felosztása azon a felismerésen alapul, hogy vannak olyan jogi normák, amelyek között szorosabb tartalmi összefonódás, illetőleg hasonlóság van, és az ily módon egymással közvetlenebb kapcsolatban álló normákból közös fogalmak, azonos jogalkalmazási és jogértelmezési elvek mentén egybefüggő egységek alakíthatók ki. Hagyományosan a jogági tagozódás alapjának két kritériumot, a jogi szabályozás tartalmi különbségeit, a szabályozás tárgyát és annak sajátos módszerét szokás tekinteni.¹⁵

Mindezek alapján a jogág a jogrendszer olyan viszonylagosan elkülönült része, amely a jogi normák olyan egymással összefüggő csoportját foglalja magában, és amely azonos vagy hasonló jellegű magatartásokat (vagy társadalmi viszonyokat) azonos módszerrel szabályozza.¹⁶ Szilágyi Péter rámutat arra, hogy a jogágiság, a normák azonos jellege mindenekelőtt a szabályozott tipikus magatartások azonos vagy hasonló jellegében fejeződik ki, a szabályozás módszere pedig a normák kógens, illetve a diszpozitív jellegében érhető tetten. Ezen túlmenően a szabályozási módszer azonossága magában foglalja a normák jellemző megfogalmazási módját, a sajátos szankciókat és a sajátos felelősségi alakzatokat is.¹⁷ A jogágon belül a jogi normák azonos jellegéből következik a sajátos belső struktúra, a közös és azonos jelentésű alapfogalmak rendszere, a jogviszonyok sajátos fajtái, a jogalkalmazás sajátos formái és a jogágra jellemző sajátos jogszabály-értelmezési elvek.¹⁸

A szabályozás tárgya és módszere szerinti differenciálódás mellett Szigeti Péter is hangsúlyozza a jogdogmatikai megoldások, sajátos szabályozási elvek, felelősségi alakzatok, jogelvek, fogalmi általánosítások és jogtechnikai megoldások jelentőségét. Álláspontja szerint a szabályozás tárgya és módszere mellett a jogdogmatikai megoldások, fogalmi konstrukciók tekinthetők a jogágiság harmadik kritériumának. Szigeti Péter rámutat arra is, hogy önálló jogág csak akkor alakulhat ki, ha a relatíve egynemű, elkülönült magatartásokra vonatkozó jogi normacsoportok mennyiségi

¹⁴ SZABÓ Miklós: *Jogi alapfogalmak*. Bíbor, Miskolc, 2012. 37.

¹⁵ SZILÁGYI Péter: *Jogi alaptan*. Osiris, Budapest, 2006. 365., SZABÓ Miklós: *Jogi alapfogalmak*. 37., SZABÓ Imre: *Jogelmélet*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1977. 62.

¹⁶ SZILÁGYI Péter: *Jogi alaptan*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2011, 364., vö. SZABÓ Miklós (szerk.): *Bevezetés a jog- és államtudományokba*. Bíbor, Miskolc, 2006. 112. Önálló jogágról akkor lehet beszélni, ha a jogszabályok összessége kellően egynemű jogviszonyokra vonatkozik, és a szabályozás módszere is kellően jellegzetes, illetve homogén (BURIÁN László – CZIGLER Dezső Tamás – KECSKÉS László – VÖRÖS Imre: *Európai és magyar nemzetközi kollíziós magánjog*. KRIM Bt., Budapest, 2010. 36.). A jogág a jogszabályok minőségileg elkülönült, meghatározott struktúrával rendelkező csoportja, amely sajátos tartalommal és módszerrel szabályozza a jogalanyok magatartását a társadalmi együttélés jogilag meghatározott körében (VISEGRÁDY Antal: *Jog- és állambölcselet*. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2002. 89–90.). A jogág „a jogrendszer elkülönült része, azoknak a jogszabályoknak a csoportja, amelyek a jogi koherencia keretében jogdogmatikailag elkülönültek más tartalmú jogi előírások csoportjától.” [LÁMM Vanda – PESCHKA Vilmos – ÁDÁM Antal (szerk.): *Jogi lexikon*. KJK-Kerszöv, Budapest, 1999. 292–293.].

¹⁷ SZILÁGYI Péter: *Jogi alaptan*. 2011. 366. Samu Mihály szerint a jogági hovatartozás elbírálásánál döntő a szabályozás tartalma, módszere, a szabályozott jogviszonyok, a jogalkalmazás sajátosságai, valamint a felelősségi alakzatok (I. SAMU Mihály: *A szocialista jogrendszer tagozódásának alapja*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964, 192.).

¹⁸ SZILÁGYI Péter: *Jogi alaptan*. 2011. 366.

felhalmozódása és egyben minőségi elkülönülése is végbemegy. Az azonos vagy hasonló szabályok esetében egy bizonyos mérték alatt álláspontja szerint azonban csak jogterületről vagy szabálycsoportról beszélhetünk. Végül kifejti, a jogágiság kérdése egyéb tényezők, például az adott jogrendszer tradícióinak is a függvénye.¹⁹

Szabó Miklós sem tekinti a szabályozás tárgyát és módszerét abszolút meghatározó ismérveknek, ezért azokat egy harmadik, ún. diszciplináris elemmel egészíti ki. Eszerint a jogrendszer tagozódásához maga a jogtudomány, illetve a jogi oktatás is hozzájárul, mégpedig annak érdekében, hogy a „kezelhetetlen jogszabálytömeg áttekinthető és tanítható, tanulható legyen”.²⁰ Az, hogy a jogágak lefedik a jogrendszer egészét, „nem a jogi szabályozás belső igényéből, hanem a tudomány és az oktatás azon törekvéséből fakad, hogy minden jogrésznek legyen »gazdája«”.²¹

E felfogásokból is látható, hogy a jogágiság Magyarországon hagyományosnak tekintett kritériumai között megjelennek egyfelől relatív tényezők is, másfelől a szoros értelemben vett jogi szempontokon túl egyéb, szubjektív elemeknek is jelentős szerepük van. Még ha fel is tesszük azt, hogy a jogágiság korábban említett kritériumai objektívek, akkor sem vonatkoztathatunk el bizonyos szubjektív mozzanatoktól. Ezek közül különösen szembevetendő a szabályok mennyiségének a kritériuma, a jogrendszer tradícióinak (az ezzel összefüggő uralkodó felfogásoknak) a meghatározó szerepe, valamint a jogalkotás szubjektivitása. A jogág léte ugyanis egyrészt függ attól, hogy az egymással összefüggő normák jelenléte az adott jogrendszeren belül elér-e egy „meghatározott” mértéket. Ezzel kapcsolatban logikus kérdésként vetődik fel: vajon hogyan lehet meghatározni ezt a mennyiségi kritériumot, és lehetséges-e egyáltalán az azonos vagy hasonló szabályok jogágiság küszöbét elérő mértékének a megtalálása? E kérdés megválaszolásával az elmélet adós marad. Ezt nyilvánvaló módon egyébként is lehetetlen egzakt módon számszerűsíteni.

A jogrendszer tradícióinak említése szintén a relativizálás irányába hat, és azt eredményezi, hogy az adott jogi környezetben egyes szabálycsoportok jogágként történő elismerése vagy azoktól a jogágiság megtagadása nem feltétlenül függ a korábban említett kritériumok fennállásától vagy azok hiányától. A jogi normák csoportjának jogági minősége se nem „eleve elrendelt”, se nem szükségképpen jelenség. Az függ az adott jogrendszer állapotától, a társadalmi, gazdasági viszonyoktól, és a jogtudomány állásfoglalásától, a jogalkotó megítélésétől is.

A jogalkotó szubjektivitása egyfelől az életviszonyok (társadalmi viszonyok) hasonlóságának, azonosságának, illetve különbözőségének a megítélésénél, másfelől a szabályozandó életviszony szabályozási módszerének megválasztásában érhető tetten. A különböző munkajogviszonyok²² (például munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony, közszolgálati jogviszony, kormányzati szolgálati jogviszony) szabályozása bizonyos jogintézményeknél azonos vagy hasonló, más esetekben pedig nagyon is eltérő jogdogmatikai, illetve jogtechnikai megoldásokat használ. Kérdésként merül fel, hogy a jogalkotó miért használ egyik esetben eltérő, másik esetben azonos vagy hasonló jogtechnikai megoldásokat. Ha a szabályozott életviszonyt ugyanis eltérőnek ítéli meg,

¹⁹ SZIGETI Péter: *Jogtani és államtani alapvonalak*. Rejtjel, Budapest, 2002. 131–132.

²⁰ SZABÓ Miklós (szerk.): *Bevezetés a jog- és államtudományokba*. 113.

²¹ Uo. 113.

²² A munkajogviszony kifejezés alatt értek valamennyi, a magánmunkajog és közszolgálati munkajog hatálya alá tartozó munkavégzésre irányuló jogviszonyt.

akkor a logikus az lenne, hogy életviszonyoként a hasonló funkciót betöltő jogintézményekre vonatkozó szabályokat is eltérően határozná meg. Ha az életviszonyok közötti hasonlóság vagy azonosság vezérelné, akkor pedig hasonló vagy azonos megoldást kellene alkalmaznia. A valóság azonban nem kizárólag az egyik, illetve másik megoldást mutatja, hiszen egyes esetekben azonos,²³ más esetekben pedig eltérő²⁴ a szabályozás az egyes jogállási törvényekben. A szabályozás módszerének megválasztására – mint a jogalkotó szubjektív megítélésétől függő kritériumra – példa lehet a magánmunkajog közelmúltbéli hangsúlyeltolódása az egyoldalúan diszpozitív szabályozási módszer túlsúlyától a kétoldalú diszpozitivitás irányába.

Megjegyezendő ugyanakkor, hogy nem minden jogszabálycsoport tekinthető jogágnak. A jogdogmatika jogterületnek tekinti „a jogi normák többé-kevésbé összekapcsolódó és elkülöníthető összességét, amely a jogintézménynél szélesebb, de a jogág kritériumaival nem rendelkezik.”²⁵ A jogterületről általában két formában beszélhetünk: jogágon belül, vagy több jogágot részben átfedve (utóbbiakat szokás „kvázi jogágnak” is nevezni). Szilágyi Péter a jogterületek megjelenését egyfelől a jogágon belül, azaz a jogág egyéb normáihoz képest szorosabb kapcsolódást és hasonlóságot mutató normák között tartja elképzelhetőnek, másfelől több jogágot részben átfedő olyan normaanyag esetében, amelyek különböző tartalmú magatartásokra, ám azonos vagy hasonló viszonyokra vonatkoznak. Valamely jogterület elkülönülése jelentheti akár egy új jogág kialakulásának kezdő lépéseit is (bár a folyamat nem szükségképpen vezet ilyen eredményre).

Szilágyi Péter helyesen jegyzi meg, hogy a jogágon belüli jogterületek esetében a relatív elkülönülés adott esetben lehet sajátos állami beavatkozás vagy politika következménye is. Azaz a jogrendszer nem jogágakra bomlik, hanem jogágakra bontják. Éppen ezért is van az, hogy a jogi normák tengeréből újabb jogágak emelkedetnek ki és süllyedhetnek el. Voltaképpen ez a folyamat indukálja az egyes jogágak önállósága, illetve tárgya körüli vitákat is.²⁶ Szilágyi Péterrel egyetértve a fenti tényezők következtében sem a jogrendszer tagozódása, sem a jogági besorolás kérdése nem csak tisztán elméleti kérdés. Abban éppen olyan jelentős szerepe van, illetve lehet a politikának és a jogpolitikának, mint a jogelméletnek és a jogdogmatikának.²⁷ Ebből azt a szélsőségesen relativista következtetést is levonhatnánk, hogy mint minden jogág vagy jogterület ebbéli meghatározása, így a munkajog és a közszolgálati jog jogrendszerbeli elhelyezése is végső soron jogalkotói vagy politikai döntés függvénye. A jogági besorolás nem örök időkre szól.²⁸ A kialakult jogági tagozódás változhat, amennyiben új jogágak jelenhetnek meg, vagy a már meglévő jogágak új jogterületekkel bővíthetnek. A jogági tagolódás rendszerében bekövetkező változások gyakran visszavezethetők az állami beavatkozás vagy a politika szerepére is, azaz a jogrendszer nem csupán „tagozódik”, hanem azt „tagolják” is.²⁹

²³ L. például az említett a jognyilatkozatokra, az érvénytelenségre vagy a kártérítési felelősségre vonatkozó szabályokat.

²⁴ L. például a díjazás szabályait, kollektív megállapodások kérdését, valamint az értekezés tárgyát képező megszüntetésre vonatkozó rendelkezéseket.

²⁵ SZILÁGYI Péter: *Jogi alaptan*. 2011. 367.

²⁶ Uo. 367.

²⁷ Uo. 368.

²⁸ SZABÓ Miklós: *Jogi alapfogalmak*. 112.

²⁹ SZILÁGYI Péter: *Jogi alaptan*. 2011. 367.

A fentiekben azt feltételeztem, hogy léteznek olyan kritériumok, amelyek mentén a jogrendszer egyes részeit, a jogágakat, a jogrendszer más részeitől el lehet határolni. Szabó Miklós ugyanakkor felveti a kérdést: megalapozható-e egyáltalán elméletileg a jogági felosztás? Álláspontja szerint nincs is szükség e kritériumok meghatározására, elegendő ugyanis, ha csupán azt meg tudjuk mondani, hogy milyen jogágakat szokás megkülönböztetni, és hogy az egyes jogágak mi alapján különböznek egymástól.³⁰ E ponton nem pusztán a jogág kritériumainak, hanem a jogágiság kérdésének relativizálódásával szembesülünk.

Megemlítendő, hogy a jogrendszer jogági tagolásának relevanciáját napjainkban mind többen vitatják, azt állítva, hogy mára ennek jelentősége elhalványult,³¹ és egyébként is megállapítható, hogy a feszes jogági tagolás jellemzően a szocialista – és egyéb etatista – államberendezkedések számára bír kiemelt jelentőséggel. Napjainkban a jogtudomány jellemzően inkább a jogági tagolódás jelentőségének relativizálódását igyekszik kimutatni.³² Jakab András például leszögezi, hogy a jogágak elméleti jellegű szétválasztása több szempontból problematikus, és azt sokkal szkeptikusabban kell felfogni, hiszen a jogágiságnak nincs általánosan elfogadott kritériuma.³³ Jakab szerint a jogágak elhatárolásának és önálló megállapításának nem lehet jogelméletileg elfogadható kritériumot találni, ugyanis a jogágak „inkább tudományszociológiai és egyetemsszervezési okokkal, egy-egy új törvény megalkotására irányuló törvényhozói ötlettel, a társadalmi jelentőségre vonatkozó (jogászai) közvélekedéssel és (teljesen logikátlan) hagyományos beidegződésekkel magyarázhatók”.³⁴ Amint azt Kenderes György – a jogági tagolás jelentőségét hasonló szellemben vitatva – megállapítja, „a jogági tagozódás a maga irrealisztikus tisztaságában igazán csak a jogi oktatás szintjén jelentkezik, a gyakorlatban a jogágként kezelt területek összefonódnak, egymással kölcsönhatásban vannak és ezen kölcsönhatások együttes eredményeként fejtik ki gyakorlati hatásukat.”³⁵

A jogágak – elismerve azt, hogy fontosak a jogrendszer tagozódása, a jogtudomány és a jogi oktatás szempontjából – önmagukban nem tekinthetők egyfajta abszolút értéknek. A jogág fogalmának, valamint annak, hogy a jogi normák bizonyos egymással összefüggő csoportját egy jogágba tartozóknak tekintünk, elsődlegesen funkcionális szerepe van. A jogág fogalma ily módon segítséget nyújt a jogrendszerben

³⁰ SZABÓ Miklós: *Jogi alapfogalmak*. 112.

³¹ A jogági elhatárolás fentebb hivatkozott alapvető kettős kritériuma a szocializmus idején került be a magyar jogtudományba, méghozzá a Szovjetunióból. (JAKAB András: *A magyar jogrendszer szerkezete*. Dialóg Campus, Pécs, 2007. 220.) Jakab megjegyzi, hogy elsőként az említett két kritériumról SZ. F. Kecsekjan írt (I. SZ. F. KECSEKJAN: *K voprosszu o razlicsij csasztnogo i publicsnogo prava*. Harkov, 1927. 25.), amelyet azután valamennyi szocialista magyar állam- és jogelméleti tankönyv átvett [idézi JAKAB András: *A szocializmus jogdogmatikai hagyatékának néhány eleméről*. *Iustum Aequum Salutare* III. 2007/1. 208., 95. lbj. L. még SZÁSZY István: *Nemzetközi munkajog*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1969. 16–18. és 21–22.

³² L. például JAKAB András: *A magyar jogrendszer szerkezete*. 207–219.

³³ Uo. 222–224. L. a vitához JAKAB András: *A jogrendszer horizontális tagozódása*, 11 *Jura*. 2005. 2. szám. 91–100., ÁDÁM Antal: *Észrevételek Jakab András: „A jogrendszer horizontális tagozódása” c. tanulmányához*, 11 *Jura*. 2005. 2. szám. 191–193., JAKAB András: *Válasz Ádám Antal észrevételeire*, 11 *Jura*. 2005. 2. szám. 194–197.

³⁴ JAKAB András: *A szocializmus jogdogmatikai hagyatékának néhány eleméről*. 212.

³⁵ KENDERES György: *A munkaszervezés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai*. PhD értekezés, Miskolc, 2007. 22. http://midra.uni-miskolc.hu/JaDoX_Portlets/documents/document_5799_section_829.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 5.).

történő eligazodáshoz, és elengedhetetlen szerepet tölt be a jogtudomány művelésében, valamint a jogi oktatásban. Mindez nem jelenti azt, hogy a jogág fogalma irreleváns lenne, ebből következően a munkajog önálló jogágiságának fentebb meghatározott kritériumok alapján történő vizsgálata is indokoltnak mutatkozik.

1.2. A munkajog jogági önállóságáról

1.2.1. A munkajog önállósága általában

A közjog és a magánjog klasszikus szétválasztása³⁶ következtében az egyes jogrendszerekben az önálló (független) munkavégzés akár a magánjog, akár a közjog elvei szerint is szabályozható. Ez adja az alapját a magánmunkajog és a közszolgálati munkajog létének, a két terület közötti határok azonban számos esetben összemosódnak.³⁷ Jakab András megállapítja ugyanakkor, hogy a magánjog és a közjog kettéválasztása valójában sohasem volt teljes és következetes, és e két terület elhatárolására irányuló klasszikus jogelméleti megközelítések egyike sem vezet eredményre.³⁸ Jakab András mindezek alapján arra a következtetésre jut, hogy a közjog-magánjog elválasztása „pozitív jogilag irreleváns, dogmatikailag homályos és politikai indokait tekintve meghaladott.”³⁹

E megállapítások a munkajog tekintetében különös relevanciával bírnak. A munkajog ugyanis olyan jogág, amely eleve egyaránt magában foglal közjogi és magánjogi jegyeket. Erre utal a munkajog jellemzésére korábban használatos „keresztülfekvő jogág”,⁴⁰ illetve „vegyes szakjog”⁴¹ kifejezés is. Noha a munkajog a magánjogból fejlődött ki, ám attól fokozatosan elvált „anélkül azonban, hogy ennek elveit és értékeit teljes egészében száműzte volna”.⁴² Fejlődése során közjogi elemekkel gazdagodott, ily módon e közjogi elemek oly nagymértékben átszövik, hogy ennél fogva semmiképpen nem tekinthető tisztán magánjognak.⁴³

Amint azt Kiss György kifejti, a munka magánjoga a magánjogtól relatíve elkülönülő, a magánjog talaján nyugvó jogág.⁴⁴ A munkaszerződés nem tér el a

³⁶ A *ius publicum* és a *ius privatum* elkülönítését a jogi hagyomány Ulpianusnak tulajdonítja („*Publicum ius est quod ad statum rei Romanae spectat, privatum quod ad singulorum utilitatem sunt enim quaedam publice utilia, quaedam privatim*” D 1.1.1.2.).

³⁷ KISS György: *Munkajog*. 23–30.

³⁸ L. az érdekelméletet, az alárendelési elméletet, az alanyelméletet, az ügygondnok-elméletet, a rendelkezési elméletet, valamint a kombinációs elméleteket (JAKAB András: A jogrendszer horizontális tagozódása. 92–93. A közjog és a magánjog szétválasztásának elméleteire I. továbbá MOÓR Gyula: *A jogrendszer tagozódásának problémája*. Magyar Tudományos Akadémia, Budapest, 1937.

³⁹ JAKAB András: A jogrendszer horizontális tagozódása. 94.

⁴⁰ SÁRKÖZY Tamás: A vállalati jog, mint jogágazat problémájához. *Jogtudományi Közöny* 1979/12., Jakab András megállapítása szerint a fogalom egyébként szovjet eredetű (JAKAB András: *A magyar jogrendszer szerkezete*. 222.).

⁴¹ PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. CompLex, Budapest, 2006, 44.

⁴² KISS György: *Munkajog*. 15.

⁴³ KENDERES György: A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései. *Jogtudományi Közöny*, 2001/2, 113–120. E körben megjegyzendő, hogy a kollektív munkajog intézményei aligha illeszkednek a magánjogba.

⁴⁴ KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. 2000. 5. Vö. KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/1., 3., RICHARDI, Reinhard:

magánjog egyéb szerződéseitől, noha kétségtelen, hogy a munkajogviszony tartalmát a szerződésen kívül számos egyéb tényező is befolyásolja, melyek nem feltétlenül illeszkednek a klasszikus civiljogi dogmatikába.⁴⁵ Hugh Collins ugyanakkor rámutat arra, hogy a munkajog dogmatikája nem merül ki pusztán abban, hogy „kölsönvesz” megoldásokat más jogágaktól, hogy aztán azokat egymás mellé állítva „összeöltse” akár egy *patchwork*. A munkajog kialakítja saját jogintézményeit és önálló megoldásait.⁴⁶ A munkajog tárgya abban is különbözik valamennyi más jogterülettől, hogy az magában foglal olyan speciális társadalmi intézményeket is, mint a szakszervezet a kollektív alku vagy a kollektív akciók.⁴⁷

Zaccaria Márton Leóval egyetértve szükségesnek tartom rögzíteni: a munkajog olyan „egyedi, sajátos, önálló jogágnak tekinthető, amely erősen kötelmi jogias sajátosságokkal bír”,⁴⁸ vitathatatlanul a magánjogban gyökerezik, tisztán a polgári jog részének azonban sem a jogalkotás, sem a jogelmélet szerint nem tekinthető.⁴⁹

1.2.2. Közszolgálati jog – a munkajogon kívül vagy belül?

A munkajog és a közszolgálati jog (munka közjoga, közszolgálati munkajog) tekintetében is indokolt néhány megállapítást tenni. Kiss György megkülönbözteti a

Arbeitsrecht als Sonderprivatrecht oder Teil des allgemeinen Zivilrechts. In: KÖBLER, Gerhard – HEINZE, Meinhard – HROMADKA, Wolfgang: *Festschrift für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag. Europas universelle rechtsordnungsrechtliche Aufgabe im Recht des dritten Jahrtausends*. Verlag C. H. Beck, München, 2000. 957–972. idézi: KISS György: Konceptióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez. In: KUN A. (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013. 16., ZACCARIA Márton Leó: Egy „keresztülfekvő” jogág jellemzői – értekezés a magyar munkajog dogmatikai sajátosságairól. *Glossa Iuridica* – II. évfolyam 1. szám, 118–122., www.glossaiuridica.hu (letöltés ideje: 2013. szeptember 1.). A munkajog ugyan vitathatatlanul a magánjogban gyökerezik, tisztán a polgári jog részének azonban sem a jogalkotás, sem a jogelmélet szerint nem tekinthető. Ezt bizonyítja jogalkotás szintjén az is, hogy a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) nem tartalmazza a munkaszerződést, illetve nem utal a munkajogra, sőt az Mt. is csak a Ptk. egyes tételesen meghatározott szabályait rendeli alkalmazni. Vö. KUN Attila: A munkajogi és polgári jogi reform „útkeresztződése” – az Mt. és a Ptk. „se vele, se nélküle” viszonyáról. In: GRAD-GYENGE Anikó (szerk.): *Szociális elemek az új Ptk.-ban*. KRE ÁJK, Budapest, 2013. 189–207., KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2001. 205.

⁴⁵ KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. 5., Vö. COLLINS, Hugh: Contractual Autonomy. In: BOGG, Alan – COSTELLO, Cathryn – DAVIES, Anne C. L. – PRASSL Jeremias (szerk.): *The Autonomy of Labour Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, 2015. 46.

⁴⁶ Uo. 51. Collins a *constructive dismissal* magyar jogban nem ismert jogintézményét hozza fel példaként.
⁴⁷ Uo. 53.

⁴⁸ ZACCARIA Márton Leó: Egy „keresztülfekvő” jogág jellemzői – értekezés a magyar munkajog dogmatikai sajátosságairól. *Glossa Iuridica* – II. évfolyam 1. szám, 118–122., www.glossaiuridica.hu (letöltés ideje: 2013. szeptember 1.).

⁴⁹ Ezt bizonyítja jogalkotás szintjén az is, hogy a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) nem tartalmazza a munkaszerződést, illetve nem utal a munkajogra, sőt az Mt. is csak a Ptk. egyes tételesen meghatározott szabályait rendeli alkalmazni. Vö. KUN Attila: A munkajogi és polgári jogi reform „útkeresztződése” – az Mt. és a Ptk. „se vele, se nélküle” viszonyáról. In: GRAD-GYENGE Anikó (szerk.): *Szociális elemek az új Ptk.-ban*. KRE ÁJK, Budapest, 2013. 189–207., KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2001. 205.

munkajog tágabb és szűkebb értelmű felfogását. Tágabb értelemben a munkajog gyűjtőfogalom, amely magában foglalja a munka magánjogát és a közszolgálatot mint a munka közjogát. Ha azonban a munkajogot szűkebb értelemben fogjuk fel, és a munkajoggal egyedül a magánmunkajogot azonosítjuk, a közszolgálati jog nem része e jogágnak.⁵⁰ Kiss György megállapítja, hogy mivel a munkajogviszony, illetve a közszolgálati jogviszony pontos fogalmi meghatározása és elhatárolása számos jogrendben hiányzik, megfigyelhető, hogy e jogviszonyok tartalmi elemeihez az alanyi pozíciók főbb jellegzetességeinek a leírásával közelítenek. A munkajogviszony munkáltatói oldalán egy meghatározott jogi formában működő „magánfél” található. A közszolgálati jog munkáltatói minőségében pedig az állam, illetve az állami autoritást vagy valamely helyi közjogi szervezetet – akár áttételesen – megjelenítő valamely szerv áll. Utóbbi szempont mentén lehet eljutni a közszolgálati jog munkajogtól leválasztott, tisztán közjogi megítéléséhez.⁵¹

Amint abban Kun Attilával írott tanulmányunkban állást foglaltunk,⁵² a közszolgálati jog nem önálló jogág, hanem a munkajog részét képező speciális jogterület.⁵³ E körben az alanyokhoz szorosan kapcsolódó fenntartói pozíció, vagyis az, miszerint a közszolgálat alkalmazottjai olyan szerveknél dolgoznak, amelyeket részben vagy egészben a köz tart fenn,⁵⁴ önmagában nem képes a közszolgálati jog munkajogtól elkülönülő jogágiságát igazolni. Léteznek ugyanis a hatályos magyar jogrendszerben is olyan, a magánmunkajog hatálya alá tartozó munkajogviszonyok – ilyen a köztulajdonban álló munkáltatók által létesített munkaviszony –, amelyekre a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) ugyan megállapít általánostól eltérő rendelkezéseket,⁵⁵ ez azonban önmagában még nem szakítja ki e jogviszonyokat a munkajog *corpusából*. A hatályos szabályozás e területen elsődlegesen a közpénzek felhasználásából eredő munkajogi korlátozásokat alkalmaz, anélkül azonban, hogy a közszolgálati jogállással kapcsolatos egyes előnyöket vagy privilégiumokat is kiterjesztené e munkavállalókra.⁵⁶ E két terület eltérő alanyi pozícióiból eredő szabályozási divergenciák jelentősek ugyan, de önmagukban nem feltétlenül indokolják az önálló jogági minőséget. A közszféra munkáltatói – minden egyéb funkciójuk mellett – végső soron ellátják a klasszikus munkáltatói funkciókat. Amint azt Horváth István találóan megállapítja, a közszolgálati jogban a közjog és a magánjog ugyanis együttesen van jelen, mivel a közszférában az állami impérium gyakorlása is a munkajog keretei között történik.⁵⁷ Kiss György is arra a megállapításra jut, hogy a közszolgálatban az utóbbi évtizedek jogfejlődése egyre inkább lazít a közjogi kötelékeken és mindinkább közelít a magánmunkajog felé.⁵⁸

Noha erre az értekezésben később vissza kívánok térni, ezen a ponton is szükséges a közszolgálati munkajogviszonyok szerződéses jellegét hangsúlyozni. A közszolgálati munkajogviszonyokat ugyanis – ellentétben a közszolgálati tisztviselőkről

⁵⁰ KISS György: Munkajog. 23.

⁵¹ L. GYÖRGY István: *Közszolgálati jog*. HVG-Orac, Budapest, 2007.

⁵² KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*. 40.

⁵³ MÉLYPATAKI Gábor: Változó közszolgálati dogmatika az új közszolgálati törvény fényében. *Új Magyar Közigazgatás*, CompLex, 2012/4. 64.

⁵⁴ GYÖRGY István: *Közszolgálati jog*. 15.

⁵⁵ Mt. 204–207. §

⁵⁶ Vö. GYÖRGY István: *Közszolgálati jog*. 18.

⁵⁷ HORVÁTH István: Rendszerváltozás és változó körülmények. *Magyar Közigazgatás* 1990/8, 703–709.

⁵⁸ KISS György: Munkajog. 23–30.

szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) Általános indoklásában megfogalmazottakkal – nem az állam egyoldalú aktusa, hanem a felek szerződése hozza létre. Ezt a megállapítást megerősíti a tételes jogi szabályozás is, ugyanis a jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával, a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre.⁵⁹ Ezen túlmenően nem tekinthető közömbösnek az sem, hogy a Kttv. II. fejezete egyértelműen a kötelmi jog alapvető megoldásait alkalmazza, lényegében az Mt. és a Ptk. dogmatikai készletével azonos módon, eltagadhatatlanná téve a civil közszolgálat szerződéses megalapozását⁶⁰

A szabályozás tárgya és módszere

A jogágiság klasszikus kritériumait vizsgálva a magánmunkajog és a közszolgálati munkajog tekintetében megállapítható, hogy azok tárgya, vagyis a szabályozott társadalmi viszonyok jellege igen hasonló: mindkettő „függő” munkavégzést szabályoz. Ennélfogva a közszolgálati jogviszonyok és a magánmunkajogviszony megkülönböztetésének dogmatikai alapja vitatható, hiszen azok az önálló munkavégzések.⁶¹ Amennyiben a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolási ismérvének a más részére végzett önálló munkát tekintjük, indifferens a magánmunkajog és a közszolgálati jog közötti különbségtétel.⁶² A munkajog tárgykörébe így tágabb értelemben besorolható az összes jogviszony (munkajogviszony), melynek keretében más részére önálló munkavégzés történik, függetlenül a munkaadó jogállásától. Ennek megfelelően a munkajog tágabb értelemben magában foglalja a közszolgálati jogot is.⁶³ A szűkebb értelemben vett munkajog (a versenyszféra munkajoga) és a közszolgálati jog különválása inkább tág értelemben vett munkajogon belül értelmezhető (Gyulavári ezt a munkajogi szabályozás kettéválásának nevezi⁶⁴). Mélypataki Gábor megállapításai szerint a „munkajog és a közszolgálati jog olyan, mint a tojás sárgája és fehérje, összetartoznak”, egyben alkotnak egy speciális egységet.⁶⁵ Ha a jogágot azonos társadalmi viszonyokat szabályozó normák összességéként határozzuk meg, nem tűnik indokoltnak a közszolgálati jog jogági elkülönítése, hiszen a szabályozott magatartás azonos, illetve hasonló jellegű. Ebből következik, hogy hibásnak tekinthető a nagyon hasonló életviszonyokat szabályozó jogterületek mesterséges szétválasztása.⁶⁶ Amint

⁵⁹ Kttv. 38. § (1) bekezdés, PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*. Bíbor, (hely és évszám nélkül). 19., LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: A munkaszerződés megkötése. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.* Vince, Budapest, 2000. 97., RAB Henriett: A közszolgálati különbíráskodás HR-szemponitú vizsgálata. *Közjogi Szemle*. 2016/1. 9.

⁶⁰ Kttv. 14–21. §.

⁶¹ Uo. 21., vö. KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. 2001. 198.

⁶² KISS György: Munkajog. 22–23.

⁶³ HAJDÚ József: A munkajog fogalma. A munkajog elhatárolása és szabályozási rendszere. In: HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog I.* Patrocinium, Budapest, 2012. 22–23., GYULAVÁRI Tamás (szerk.): Munkajogi szabályozás rendszere. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2012. 45., GAJDUSCHEK György: A közhivatal viseléséhez való jog. In: RIXER Ádám (szerk.): *Állam és közösség*. KRE ÁJK Lőrincz Lajos Közjogi Kutatóműhely, Budapest, 2012. 264.

⁶⁴ GYULAVÁRI Tamás: Munkajogi szabályozás rendszere. 45.

⁶⁵ MÉLYPATAKI Gábor: Változó közszolgálati dogmatika az új közszolgálati törvény fényében. 61-65.

⁶⁶ ZACCARIA Márton Leó: Egy „keresztülfekvő” jogág jellemzői – értekezés a magyar munkajog dogmatikai sajátosságairól. 120., MÉLYPATAKI Gábor: Változó közszolgálati dogmatika az új

arra Rab Henriett is helyesen rámutat, a különböző munkajogviszonyok tartalmában nem található meghatározó különbség, csupán az elvégzett feladat jellege különbözik, ám ez nem ad okot arra, hogy a közszolgálatot a magánmunkajogviszonytól élesen elkülönítve kezeljük.⁶⁷

A közszolgálati jogviszonyban a szolgáltató ugyan a jogszabályok rendelkezése folytán hatalmi helyzetben van az alkalmazottal szemben,⁶⁸ ez az alá-fölérendeltség, a felek akaratautonómiájának lényeges korlátozásával párosulva – úgy tűnik – éles eltérést mutat a magánmunkajogra jellemző mellérendeltséggel és akaratautonómiával. Nem szabad azonban elfeledkeznünk arról, hogy a munkáltató és a munkavállaló között – a jogi értelemben vett mellérendeltség ellenére is – alá-fölérendeltség áll fenn, mely hasonló szubordinációhoz vezet, mint a közszolgálatban. Az alá-fölérendeltség ugyanúgy közös ismérve mindkét munkajogviszonynak, mindkét jogviszony a „függő” munka kifejeződését jelenti. A közszolgálat alkalmazottai esetében az alávetettség a munkaviszonyhoz hasonlóan azonban nem jelent egyúttal kiszolgáltatottságot, mivel a közszolgálatot szabályozó törvények többnyire kógens szabályai által éppúgy hasonló védelemben részesülnek, mint a magánmunkajogviszony esetén a szerződéses és a jogszabályi rendelkezések elegye által. Hozzátehető, a közszolgálati jog számos esetben eleve magasabb szintű védelmet biztosít a magánmunkajogi szabályozáshoz képest részben a komparatív előnyök⁶⁹ logikája mentén, részben pedig az állami gondoskodás elvének⁷⁰ érvényesítésével.

A magánmunkajog és a közszolgálati munkajog szabályozási módszerét tekintve azonban kevésbé tekinthető homogén területnek. A közszolgálati jogviszony szabályozásának eltérő módszerei főként a köz szolgálatának elsődlegességével függnek össze, ez indokolja azt is, hogy a közszolgálatban a felek autonómiája jóval korlátozottabb, mint a magánmunkajogban. Ez Kun Attila szerint a közszolgálati munkáltatói hatalom tekintetében az állam – mint „kvalifikált” munkáltató – szabályozási („alkotmányos”) szerepéből, a közpénzek használatából, illetve a demokratikus elszámoltathatóság igényéből következik.⁷¹ Ennek folyományaként a közhatalmi feladatokat nem lehet például korlátlanul delegálni a szervezetben, a közpénzekre kevésbé lehet alapítani mérlegelési jogkörben nyújtott juttatásokat, az alkalmazottak visszaéléseinek fegyelmi kivizsgálása „közügy”, és nem csupán a munkáltató és a munkavállaló magánügye. Ugyanezekben a pontokon a magánmunkajog a munkáltató számára jóval nagyobb munkáltatói autonómiát garantál. Az alkalmazott oldaláról is kijelenthető ugyanakkor, hogy az autonómia korlátozottabb, vagyis a közszolgálatban az egyén önrendelkezési lehetősége egyes területeken nem, más területeken pedig csak korlátozottan érvényesülhet.⁷² A közszolgálati jogviszony

közszolgálati törvény fényében. 64.

⁶⁷ RAB Henriett: A közszolgálati különbíráskodás HR-szemponútú vizsgálata. *Közjogi Szemle*. 10.

⁶⁸ GYÖRGY István: *Közszolgálati jog*. 46.

⁶⁹ HORVÁTH István: „Diagnózis és terápia” *Javaslat a közszolgálat munkajogi szabályozásának reformjára – figyelemmel az EU-tagállamok jogalkotására és a hazai helyzetükre*. Doktori értekezés, Budapest, 2006. 21. http://doktori-iskola.ajk.pte.hu/files/tiny_mce/File/Archiv2/Horvath_Istvan_doktori_ertekezes.pdf (letöltés ideje: 2013. november 16.).

⁷⁰ Uo. 196.

⁷¹ KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*. 13.

⁷² Mindennek szemléletes mutatója, hogy már a munkához való jog, illetve a közhivatal viseléséhez való jog – mint alapjogok – is különböznek hatókörükben. A közhivatal viseléséhez való jog eleve

keletkezése körében a kinevezés „relatív egyoldalú jognyilatkozat”, és a szolgálatvállaló döntése a kinevezés elfogadására, illetve megtagadására korlátozódik.⁷³ Mélypataki Kiss fenti állításából a „relatív” szót húzza alá (hiszen a kinevezés csak annak elfogadás esetén válik teljessé).⁷⁴

A szabályozás módszere tekintetében az elhatárolás szempontjai között gyakorta jelenik meg az az érv, miszerint a közszolgálati jogba tartozó normák kógens jellegűek, ezzel szemben a munkajog szabályai diszpozitívak.⁷⁵ Ez az elhatárolás azonban meglehetősen elnagyolt. A magánmunkajog rendszerében ugyan kétségtelenül markánsan jelen van a felek akaratautonómiáját tiszteletben tartó diszpozitív szabályozás, mely egyfelől a felek megállapodásának, valamint a kollektív megállapodásoknak meghatározó szerepet szán.⁷⁶ Nem szabad azonban elfeledkezni arról sem, hogy az Mt. maga is jelentős számban tartalmaz eltérést nem engedő normákat – vagyis nemcsak a közszolgálati jogra jellemző a kógens szabályozás. Az Mt. Első, Negyedik, valamint Ötödik Része kógens, továbbá az ilyen rendelkezéseket az Mt. Második Része tekintetében az *Eltérő megállapodás* alcím alatt rendszerint az egyes fejezetek zárásában találhatjuk, de ezen túlmenően is jelentős számú kógens rendelkezést szabályoz a magánmunkajog kódexe.⁷⁷ A másik oldalon ugyanakkor a közszolgálatban sem kizárólagos a kógencia, hiszen a felek megállapodása bizonyos esetekben szintén szerepet kaphat,⁷⁸ a közalkalmazotti jogviszony tekintetében pedig – az Mt. mögöttes jogszabályi helyzete folytán⁷⁹ – jelentős szerepe lehet. Alapvetően a magánmunkajogot éppen úgy áthatják a kógens elemek, mint a közszolgálati jogot. Bár léteznek hangsúlybeli eltérések, de azt korántsem lehet állítani, hogy a munkajog módszere tisztán diszpozitív.⁸⁰ Ebből következően a kógens-diszpozitív szabályozási módszerre meglehetősen labilis elhatárolási kritériumként tekinthetünk. A fentiekből következő kisebb-nagyobb szabályozás-módszertani divergencia nem lehet elégséges indoka a közszolgálati munkajog különálló jogági minőségének.

A jogágiság további kritériumai

Kun Attila érvelése szerint, amennyiben az ún. alapjogágak és a másodlagos

meglehetősen korlátozott. L. ehhez: Az Alaptörvény és XII. cikk 1. bekezdését és a XXIII. cikk 8. bekezdését. Vö. GAJDUSCHEK György: A közhivatal viseléséhez való jog. 263–280.

⁷³ L. KISS György: Munkajog. 23–30.

⁷⁴ MÉLYPATAKI Gábor: Változó közszolgálati dogmatika az új közszolgálati törvény fényében. 62. L. erről később bővebben.

⁷⁵ GYÖRGY István: *Közszolgálati jog*. 47., GYÖRGY István: A közszféra és a magánszféra területén alkalmazottak jogállásának eltérései. In: GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Közszolgálati életpályák*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2013. 26.

⁷⁶ L. erről BERKE Gyula: Kógencia és diszpozitivitás. *HR & Munkajog*. 10. szám, 2013. 10. szám. 42–46.

⁷⁷ L. Mt. 35. §, 50. § (1)–(2) bekezdés, 57. § (1) bekezdés, 62. § (1) bekezdés, 8. § (1) bekezdés, 135. § (1) bekezdés, 165. § (1) bekezdés, 213. §, 222. § (1) bekezdés, 227. § (1) bekezdés. Kógens továbbá az Mt. 276–278. §-a, 279. § (1)–(3) és (5) bekezdése, 280. § (2) bekezdése, 281–282. §-a. Az Mt. 267. § (5) bekezdése rögzíti azokat a rendelkezéseket, amelyekről üzemi megállapodás nem térhet el. Nem lehetséges az eltérés kollektív szerződésben az Mt. XIX. és XX. fejezetétől sem.

⁷⁸ L. például a Kttv. 50. § (3) bekezdés, 51. § (4)–(5) bekezdés, 62. §, 110. § (2) bekezdés, 133. § (7) bekezdés, 153. § (8) bekezdés.

⁷⁹ A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 2. § (3) bekezdés.

⁸⁰ KISS György: A munka világ szabályozásának egy lehetséges változata. *Magyar Közigazgatás*, 1995/4. 263.

jogágak megkülönböztetését vesszük alapul,⁸¹ a következők érdemelnek említést. Az alapjogágak jobban körülhatárolhatóbbak, homogénebbek, szabályozás-technikai szempontból tisztább kontúrokkal bírnak (ilyen például az alkotmányjog, a büntetőjog, a polgári jog és az eljárásjogok). A másodlagos jogágak – amilyen maga a munkajog is – változatosabb életviszony-típusokat szabályoznak, dogmatikailag kevésbé tiszták, és ami esetünkben a legfontosabb, különböző alapjogágakból táplálkoznak. Így a munkajogban – a magánjogi alapokon állva – eleve keverednek a klasszikus civiljogi és a közjogiasabb (sőt olykor igazgatási jellegű) elemek. Ebből adódóan – amint arra Kun Attila rámutat – dogmatikailag nem feltétlenül indokolt pusztán azon az alapon leválasztani a munkajogból a közszolgálati jogot, hogy homogénebb elkülönült jogágakat kapjunk.⁸² Egyfelől számos másodlagos jogág eleve nem homogén jellegű, másfelől az esetlegesen a külön-külön, önálló jogágakként azonosított munkajog és közszolgálati jog továbbra sem lenne homogén jellegű. A magánmunkajogban ugyanis mindig lesznek közjogi elemek és a közjogiasabb közszolgálatban is megjelennek magánjogi gyökerű intézmények. Ráadásul a munkajogtól eleve nem idegen a változatos viszonytípusok szabályozása, valamint a rendszertani nyitottság.⁸³

A jogágak további jellemzője, hogy általában külön jogalkalmazási eljárás során realizálódnak.⁸⁴ A közszolgálat munkajogának és a versenyszféra munkajogának bírói gyakorlata ugyanakkor nem különül el élesen, inkább egybefonódik. A két terület jogalkalmazása kölcsönösen hivatkozva azokat a bírói döntéseket, amelyek ugyan a másik terület vonatkozásában születtek, de esetleg iránymutatásként szolgálhatnak egy adott jogvitában.⁸⁵ Voltaképpen a két terület bírói gyakorlatának egymást szervesen kiegészítő, hézgapótló funkciója is van (különösen így van ez a megszüntetés területén is). Figyelemmel a részletekben rejlő jelentős különbségekre, az egyes alapvető jogvita típusok igen hasonlóak, így az egyes eseti döntésekből kivilágoló bírói gyakorlati álláspontok elvi jelentőséggel bírhatnak mindkét területen.⁸⁶

A jogrendszer egyes jogágai sajátos belső struktúrával, közös alapfogalmakkal rendelkeznek.⁸⁷ Amint arra Kun Attila rámutat, a munkajog és a közszolgálati jog viszonyát éppen az a belső struktúra jellemzi, hogy a kettő folyamatos interakcióban van, és a közszolgálati jog voltaképpen szinte mindig a munkajoghoz viszonyítva határozza meg magát. A közszolgálati jog egésze, illetve egyes jogintézményei – időben változó intenzitással – hol közelednek, hol távolodnak a magánmunkajog relációjában,⁸⁸ de a referenciát, a viszonyítási pontot szinte mindig a magánmunkajog intézményei jelentik. Emellett az alapfogalmak és egyes alapelvek⁸⁹ is közösek a két területen. E

⁸¹ Vö. SZABÓ Miklós (szerk.): *Bevezetés a jog- és államtudományokba*. 43.

⁸² KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*. 16–17.

⁸³ Vö. MOLNÁR Ildikó: Mérlegen az új Mt. első hat hónapja, Portéinterjú Dr. Berke Gyulával. *HR & Munkajog*. 2013. 2. szám. 32–36. COLLINS, Hugh: *Contractual Autonomy*. 47.

⁸⁴ Vö. VISEGRÁDY Antal: *Jog- és állambölcselet*. 89–90.

⁸⁵ Vö. ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*. HVG-Orac, Budapest, 2015. 80.

⁸⁶ Elegendő, ha csupán azt említjük példaként, hogy a korábbi Legfelsőbb Bíróság kiemelkedő fontosságú Munkaügyi Kollégiumi állásfoglalásait a bíróságok – figyelemmel a magától értetődő specialitásokra – mind a munkajogi, mind a közszolgálati jogvitákban irányadónak tekintették (l. például a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalását).

⁸⁷ Vö. SZILÁGYI Péter: *Jogi alaptan*. 2006. 366.

⁸⁸ Vö. PRUGBERGER Tamás: *Munkajogi normatív értékek és a neoliberális globalizálódó gazdaság*, Bíbor, Miskolc, 2008, 306.

⁸⁹ L. például Mt. 6–12. § és 14–30. §, Kttv. 9–25. §.

szempontokat értékelve sem tűnik indokoltnak a közszolgálati jog önálló jogági mivoltának kimondása. Ugyan a Kttv. formálisan függetleníti magát az Mt.-től (és a munkajogtól), a kapcsolódási pontok továbbra is léteznek (például egyrészt a Kttv. számos szabályt „átemel, illetve beépít” az Mt.-ből, másrészt számos jogintézménye közös alapfogalmakkal és hasonló dogmatikával operál). Ez nem jelenti egyúttal azt, hogy a közszolgálati jog kebelén belül akár a jogviszony tartalmát, akár annak létesítését, megszüntetését érintően nem alakulnak ki a magánmunkajoghoz képest eltérő, sajátos funkciót betöltő vagy éppen a magánszféra munkajogának egyes funkcióit eltérő hangsúlyokkal megvalósító jogintézmények. Így például az összeférhetetlenség vagy a fegyelmi felelősség ugyan kifejezetten a közszolgálati jogra jellemző, e jogintézmények megfelelőit azonban a magánmunkajog területén is megtalálhatjuk. Ezek egy része jogszabályokra, más részük pedig a felek, illetve a szociális partnerek megállapodására vezethető vissza.⁹⁰

A közszolgálat munkajogtól történő elhatárolásával összefüggésben gyakorta találkozni azzal a gondolattal, miszerint a közszolgálatban tevékenykedők – professzionális tudással rendelkezve, pályájukat élethivatásuknak tekintve – a köz érdekében látják el a feladataikat, melynek során közszolgáltatásokat biztosítanak, közfeladatokat látnak el és állami alapfunkciókat valósítanak meg, melyek a társadalom valamennyi tagja által igénybe vehető. Ezzel szemben a munkaviszonyok a versenyszféra területén találhatók.⁹¹ E megállapítás a közszolgálati jog alkalmazási területére koncentrálna lényegre törő módon ragadja meg a közszolgálat szubsztanciáját, és helyezi szembe a magánmunkajoggal. Noha ez kétségtelenül így van, szükséges emlékeztetni arra, hogy a közszolgáltatások nyújtóinak alanyi pozíciója korántsem ilyen egységes, hiszen egyes feladatokat ma már a legnagyobb természetességgel nem közszolgák látnak el.⁹² Ezen túlmenően ma már nem csupán a közszolgákra igaz a professzionális tudás birtoklása, hiszen a magánmunkajog is számos *professio* jogviszonyát vezérli. Ezek csupán viszonylagos ellenérvek ugyan, de arra alkalmasak, hogy azok által alátámasztásra kerüljön az elhatárolási szempont relatív jellege.

Történeti aspektusban elmondható, hogy a rendszerváltást megelőzően és az azt követő néhány évben a Munka Törvénykönyvről szóló 1967. évi II. törvény (a továbbiakban: 1967. évi Mt.) rendelkezéseit kellett alkalmazni valamennyi munkajogviszonyra. Éppen ezért György István szerint a szocialista munkajog hagyománya az, hogy a közszolgálati jog betagozódik a munkajogba.⁹³ Kun Attila azonban kifejti,⁹⁴ hogy a helyzet éppen fordított: a szocializmusban minden foglalkoztatási jogviszony szabályozása közjogiasodott, így a munkajog nem tudott a szerves, magánjogi alapú – de némi közjogi aspektust is tartalmazó – komplex fejlődési pályára állni. E helyütt idézhető fel Vincenti Gusztáv megállapítása is, aki már 1942-ben írja, hogy a jogirodalomban a munkajog elnevezés a munkával összefüggő

⁹⁰ Az összeférhetetlenséggel azonos funkciót tölt be a vezető állású munkavállalók esetében az Mt. 211. §-ában szabályozott tilalmi kör, a fegyelmi felelősség érvényesítésének munkaviszonybeli megfelelője pedig az Mt. 56. §-ában rögzített vétkes kötelezettségzegés esetére alkalmazott hátrányos jogkövetkezmények megállapítása.

⁹¹ GYÖRGY István: *Közszolgálati jog*. 15., GYÖRGY István: A közszféra és a magánszféra területén alkalmazottak jogállásának eltérései. 23.

⁹² L. például az Mt. hatálya alá tartozó egészségügyi, oktatási intézmények, közvállalatok által foglalkoztatott munkavállalókat.

⁹³ Vö. GYÖRGY István: *Közszolgálati jog*. 13–14.

⁹⁴ KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*. 15.

jogviszonyokra vonatkozó magánjogi és közjogi (közigazgatási jogi) szabályok összességének megjelölésére egyaránt szolgál.⁹⁵

Magyarországon 1992 júliusától különvált a közszféra és a magánszféra munkajogi szabályozása, és egy ún. trichotóm strukturális szabályozás lépett hatályba. A versenyszféra (gazdasági sféra) munkajogi szabályait a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992. évi Mt.) rögzítette, míg a köztisztviselőkre a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.), a közalkalmazottakra pedig a Kjt. rendelkezéseit kellett alkalmazni. 2010-ben megszületett a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: Ktjv.), amely kiemelte a Ktv. hatálya alól a kormánynak alárendelt közigazgatási szerveknél dolgozókat. A Ktjv. indoklásából jól kiolvasható a jogalkotó ambivalens hozzáállása a munkajog és a közszolgálat szabályozási viszonyához. Egyfelől az új önálló törvény pusztán megszületése is a munkajog és közszolgálati jog határozottabb, formális elválasztási igényét jelezte. Másfelől az új törvény általános indoklása utalt a következőkre: „Nincs alkotmányos, célszerűségi vagy etikai alapja annak, hogy a köztisztviselők a többi foglalkoztatotthoz képest – éppen az állammal szemben – kiemelt védelmet élvezzenek és *de facto* felmenthetetlenné váljanak az állami feladatok végrehajtása során. Sőt, a jelenlegi fokozott védelem jelentős részben okolható azért, hogy a magyar közigazgatás hatékonysága alacsony és közmegítélése rossz.”⁹⁶ A közszolgálati foglalkoztatás feltételeinek rugalmasítási igénye éppen a versenyszféra felé vitte a szabályozás szövetét.

Újabb jelentős változás történt 2012-ben, amikor hatályba lépett a Kttv., és hatályon kívül helyezésre került a Ktv. és a Ktjv. A Kttv.-t a munkajogról leválasztani szándékozó jogalkotói akarat egyértelmű a törvény általános indoklásából is, miszerint az szakítani kívánt azzal „a korábbi megoldással, amely a Munka Törvénykönyve közszolgálati jogviszonyra vonatkozó rendelkezéseit kifejezett utaló szabályok segítségével határozza meg”, és a közszolgálati tisztviselőkről önálló, elkülönült, egységes normaanyag rendelkezzen. Ugyanakkor az indoklás következő mondata már arról szól, hogy a javaslat „ugyanakkor figyelemmel van az új Munka Törvénykönyve rendelkezéseire”, és ez máris jelzi azt a tényt, hogy a leghatározottabb jogalkotói törekvés ellenére sem lehetséges a közszolgálati jogot teljességgel leválasztani a munkajogról.⁹⁷

Két terület – egy jogág

A jogági tagozódás klasszikus kritériumait vizsgálva összességében megállapítható, hogy nem indokolt a magánmunkajog és a közszolgálati munkajog mesterséges szétválasztása.⁹⁸ Sokkal inkább egyet lehet érteni az alábbiakkal: a közszolgálati jog jogterületei a munkajog részének tekintendők,⁹⁹ illetve a közszolgálati

⁹⁵ SZLADITS Károly: *Magyar magánjog. IV. Kötelmi jog. Különös rész.* Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942. 547.

⁹⁶ A kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény Általános Indoklása.

⁹⁷ A közszolgálati tisztviselőkről jogállásáról szóló 2011. évi CXCV. törvény Általános Indoklása.

⁹⁸ ZACCARIA Márton Leó: Egy „keresztülfekvő” jogág jellemzői – értekezés a magyar munkajog dogmatikai sajátosságairól. 120.

⁹⁹ Uo. 121.

jog „a munkajog részét képező speciális jogterület.”¹⁰⁰ Mindezek alapján a közszolgálati jog önálló jogterületnek tekinthető, erre a szabályozás módszere is predestinálja, ám – elsődlegesen a szabályozott életviszonyok szoros hasonlósága okán – nem lehet a munkajogtól elszakítottan kezelni. Ez azonban nem jelenti azt sem, hogy teljesen egybe lehetne mosni a magánszféra és a közszféra munkajogi szabályait, hiszen ezzel a két terület fentiekben is tárgyalt nyilvánvaló különbségeit hagynánk figyelmen kívül. Talán helyesebbnek tűnik éppen ezért az egységes munkajogon belül megkülönböztetni a magánmunkajog és a közszolgálati munkajog területét, mely egyszerre összetartozik és különbözik is.

Mindezek alapján a munkajog mint jogág mind a magánmunkajog, mind a közszolgálati munkajog területét felöleli. Ebből következően levonható a következtetés: a közszolgálati munkajogban éppúgy érvényesülnie kell az önkényes és jogellenes megszüntetés elleni védelemnek, mint a magánmunkajogban. Ez azonban nem jelenti azt, hogy értekezésemben valamennyi tág értelemben vett munkajogviszonyt vizsgálat alá kívánok vonni. Kutatásom fókuszában elsődlegesen továbbra is a magánmunkajog áll, bár kétségtelenül figyelemmel kívánok lenni a közszolgálati munkajog sajátosságaira is.

2. A munkajogviszony megszüntetésének dogmatikai alapjai

2.1. A munkajogviszony rendeltetése

A munkajogviszony¹⁰¹ megszűnése és megszüntetése szempontjából kulcsfontosságú a munkajogviszony rendeltetésének meghatározása. Erre azért van szükség, mert valamennyi eset, amely a megszűnéshez vezet, olyan körülmények fennállását feltételezi, amelyek közepette a munkajogviszony nem képes megvalósítani az általa betöltött célt. A munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének gyökere a munkajogviszony rendeltetésvesztésében keresendő.¹⁰²

¹⁰⁰ MÉLYPATAKI Gábor: Változó közszolgálati dogmatika az új közszolgálati törvény fényében, 64.

¹⁰¹ Mindenekelőtt szükségesnek mutatkozik röviden meghatározni a munkajogviszony fogalmát. Ennek során helyénvaló lehet idézni Lord Wedderburn of Charlton találó elefánt-tesztjét, amely szerint az elefánt olyan állat, amelyet „meglehetősen nehéz leírni, de ha látod, könnyű felismerni” (LORD WEDDERBURN of Charlton: *The Worker and the Law*. Penguin Books, Harmondsworth, 1986. 116.). A munkajogviszonyt olyan jogviszonynak tekintem, amely alapján a munkavállaló (ideértve közszolgát is) díjazás ellenében egy meghatározott munkakör személyes és rendszeres, a munkáltató utasításai szerinti ellátására (rendelkezésre állásra és munkavégzésre), a munkáltató pedig díjazás megfizetésére és a munkavállaló foglalkoztatásra vállal kötelezettséget. A munkajogviszony fogalmára nézve l. például KNORR Alajos: *Önügység*. Ifj. Nagel Ottó Könyvkereskedése, Budapest, 1901. 108., BALLA Ignác: *Magánjogtan*. Politzer Zsigmond és fia kiadása, Budapest, 1923. 170., SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja. Második rész*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1935. 234., SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog IV. Kötelmi jog. Különös rész*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942, 547., KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. 49–50., WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1978. 109., LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Az egyéni munkajogviszony általános kérdései. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I*. Vince, Budapest, 2000. 69–70., KISS György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2000. 17., PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. L'Harmattan, Budapest, 2006. 46., KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai*. 42–55., GYULAVÁRI Tamás: A munkaviszony fogalma. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014. 30–45., GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014. 69–141.

¹⁰² GARANCZY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1970. 24–25.,

Ha a munkajogviszony rendeltetését a hatályos Mt.-ben kutatjuk, arra a következtetésre juthatunk, hogy az ugyan hivatkozik a munkajogviszony rendeltetésére,¹⁰³ ám annak tartalmát nem határozza meg. A munkajogviszony rendeltetésének meghatározása során – legalábbis a munkáltató és a munkavállaló relációjában – az annak tartalmát alkotó főbb jogokból és kötelességekből,¹⁰⁴ valamint a munkajogviszony fogalmából szükséges kiindulni. Az Mt. értelmében a munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása alapján munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.¹⁰⁵ Ebből a meghatározásból a kommentárirodalom – kissé leegyszerűsítő módon – azt a következtetést vonja le, hogy a munkajogviszony rendeltetése „a munkáltató gazdasági céljainak elérése érdekében történő foglalkoztatás”.¹⁰⁶

A munkajogviszonynak azonban nem csupán a munkáltató gazdasági céljainak elérése szempontjából van rendeltetése, hanem nyilvánvaló módon a munkavállaló egzisztenciális érdekeinek biztosítása körében is. Ezen túlmenően a munkajogviszony nemcsak az ember, hanem az emberi közösségek számára is kiemelkedő fontossággal bír a szükségleteik kielégítésével kapcsolatosan, ennél fogva a munkajogviszonynak egzisztenciális és társadalmi rendeltetése is van.¹⁰⁷ Ezt a rendeltetést árnyalja a munkajogviszony személyiségi jogi jellege, mely az értelmes emberi munka ígéretét biztosítja valamennyi munkavégzőnek, illetve szerencsés esetben a személyiség kibontakozásához járul hozzá, és az egyéni autonómia megteremtésének gazdasági és szellemi alapjait garantálja a munkavállaló számára. Az általam vázolt felfogáshoz közelebb áll Garancsy Gabriella nézete, aki a munkajogviszony rendeltetését a felek által kitűzött célok megvalósításában, nevezetesen a munkáltató feladatai ellátására alkalmas munkavállaló alkalmazásában, a munkavállaló esetében pedig a képességeinek és képzettségeinek egy, a számára megfelelő munkakörben, megfelelő bérezés ellenében történő kibontakoztatásában látja.¹⁰⁸

Mindezekre figyelemmel a munkajogviszony rendeltetése sokrétű. Egyfelől nyilvánvaló módon a munkáltató érdekében áll a munkajogviszony létesítése, ugyanis a tevékenységével, működésével, szükségleteivel kapcsolatos feladatok ellátásához olyan kötelmi jogviszonyok létesítésére és fenntartására van szüksége, amelyek rendeltetésüknél fogva e célok szolgálatába állíthatók. A munkáltató egymaga képtelen ezeket a feladatot ellátni, a munkáltató által nyújtott szolgáltatásokhoz és az általa termelt javak előállításához, valamint a közsféra munkáltatói által megvalósított közszolgáltatások, valamint közhatalmi funkciók biztosításához más személyek, emberek fizikai és szellemi erejére, munkavégzésükre van szükség. Az emberi

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: A munkajogviszony megszüntetése. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.* Vince, Budapest, 2000. 125., PETROVICS Zoltán: *Munkajog.* 73., PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog.* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014. 173.

¹⁰³ Mt. 9. § (2) bekezdés.

¹⁰⁴ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez.* Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 58.

¹⁰⁵ Mt. 42. § (2) bekezdés.

¹⁰⁶ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez.* 58.

¹⁰⁷ HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. In: FINKIN, Matthew W. – MUNDLAK, Guy (szerk.): *Comparative Labor Law.* Edward Elgar Publishing, Cheltenham and Northampton, 2015. 285.

¹⁰⁸ GARANCYSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése.* 24.

munkavégzést szabályozó viszonyok közül azonban nem csak a munkajogviszony az egyetlen, amely által a munkáltató a szükségleteit kielégítheti. A polgári jog munkavégzésre irányuló jogviszonyai – a megbízási és a vállalkozási jogviszony – is adott esetben megvalósíthatja e célokat, ám egyes feladatok tekintetében annak karaktere okán ekkor sem váltható ki a munkajogviszony.

A nemzetgazdaság, illetve a társadalom számára is különös rendeltetése van a munkajogviszonyoknak, ugyanis a társadalomnak a szükségletei kielégítéséhez, illetve általában a működőképessége fenntartásához szüksége van a magánszférában és a közszférában tevékenykedő munkáltatókra. Ez a megállapítás azonban nem minden esetben helytálló, ugyanis – ellentétben a szocialista ideológiai alapokon nyugvó felfogással¹⁰⁹ – az egyes munkáltatók által létesített munkajogviszonyok nem mindegyike valósít meg közvetlenül vagy közvetetten társadalmi szükségletet.

A felek közötti viszonyrendszerben a munkajogviszony rendeltetését jól jellemzi a munkaszerződés kettős struktúráját leíró elmélet. Amint azt Mark Freedland kifejti, amellett, hogy a munkajogviszony elsődlegesen a munkavégzés és a díjazás fizetésének kötelezettségét jelenti a felek számára, másodlagosan a felek arra irányuló kölcsönös ígéretét is magában foglalja, miszerint a munkáltató a munkavállalót a jövőben is foglalkoztatja, a munkavállaló pedig számára a jövőben is munkát fog végezni.¹¹⁰ Ebből következően a munkajogviszony lényegi eleme a stabilitás igénye. Amint arra Nicola Countouris rámutat, az elmélet különösen szoros kapcsolatban állt az angol jogban az 1960-as, illetve 1970-es években bevezetett munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos szabályozás értelmezésével, amely kétségkívül a munkajogviszony nagyobb fokú stabilitásának igényét közvetítette.¹¹¹ Ha a stabilitás a munkajogviszony lényegi tartalmaként jelenik meg, úgy igaznak tűnik az a feltételezés is, hogy a rendeltetése sérül abban az esetben, ha a felek jövőbeni foglalkoztatásra és munkavégzésre irányuló kölcsönös ígéreteiket megszegve egyoldalúan szüntetik meg a munkajogviszonyt. Éppen ezért ahhoz, hogy a megszüntetésre jogszerűen és minél kevesebb fájdalom nélkül sor kerülhessen, olyan körülményeknek kell fennállniuk, amelyek alapján indokolható a megszüntetés.

A fentiekkel ellentétben Rachel Arnow-Richman azonban azt hangsúlyozza, hogy napjainkban a munkajogviszonyok jelentős részében már nem az a jellemző, hogy a felek egymásnak hosszú távú foglalkoztatást és munkavégzést ígérnének. A vállalatok szerinte ma már nem életre szóló lojalitást, csupán az adott munka iránti buzgó elköteleződést várják el, és ezzel összhangban a rövid időtartamú munkajogviszonyok, valamint a rugalmasság értékelődik fel számukra. Ezért cserébe jól hasznosítható tapasztalatokat és a piacképes ismeretek fejlesztését kínálják a munkavállalók számára. Ezzel párhuzamosan a munkavállalók anyagi biztonsága végeredményben nem az aktuális munkáltatón, hanem saját „külső piacképességükön” (*external marketability*) múlik. E körülmények között nem biztosított az adott munkáltatóval való munkajogviszony tartóssága, helyette a munkavállaló észszerűen arra számíthat csupán, hogy amennyiben a munkajogviszonya véget ér, lehetősége lesz egy másik hasonló és

¹⁰⁹ Uo. 21–23.

¹¹⁰ FREEDLAND, Mark: *The Contract of Employment*. Clarendon Press, Oxford, 1976, 20.

¹¹¹ COUNTOURIS, Nicola: Uses and Misuses of 'Mutuality of Obligations'. In: BOGG, Alan – COSTELLO, Cathryn – DAVIES, Anne C. L. – PRASSL Jeremias (szerk.): *The Autonomy of Labour Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, 2015. 174–176.

számára előnyös új állást megszerezni.¹¹²

Még ha a realitások talaján igaznak is bizonyul Rachel Arnow-Richman megállapítása, és valóban különös jelentőséggel bír napjainkban a munkavállaló foglalkoztathósága (*employability*) és piacképessége, nehezen lehet eltekinteni attól, hogy a munkavállaló többsége számára az egzisztenciális biztonság szinonimája az állás megléte. A fentebb leírt gondolatok mögött a 21. század egyik embereszménye áll, akiről azonban nem bizonyosodott még be, hogy nem „evolúciós zsákutca” csupán.¹¹³

Ezzel szemben a realitás az, hogy a munkavállalót nyilvánvaló érdek fűzi a munkajogviszony fennmaradásához. Az emberek többsége számára ugyanis a munkajogviszony jelenti a társadalomban való és a tényleges fizikai létezés lehetőségének egyik legalapvetőbb feltételét, vagy ahogyan azt a magyar Alkotmánybíróság kifejezte, a „munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása”.¹¹⁴ Amint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliség elleni védelemről szóló 168. számú egyezményének preambuluma fogalmaz, a munka, illetve a hatékony foglalkoztatás jelentősége a társadalom számára nem csupán a közösség számára termelt javak előállításában rejlik, hanem abban is, hogy azok jövedelmet, meghatározott társadalmi státuszt és önbecsülést biztosítanak a munkavállalók számára. Ehhez hasonlóan Virginia Mantouvalou a munka önbecsülést és az egyén mások általi megbecsülését kiváltó szerepét emeli ki,¹¹⁵ Hugh Collins pedig úgy véli, a munka nemcsak az alapvető szükségletek kielégítésének egyik alapfeltétele, hanem egyúttal az önbecsülésnek, valamint az ember mások általi megbecsülésének az alapja, amely biztosítja az autonóm választás lehetőségét az egyén számára.¹¹⁶

Ennek kapcsán meg kell jegyezni, hogy a munkajogviszony az ember csupán egyik elsődleges fontosságú, de nem kizárólagos egzisztenciális bázisa. Vannak ugyanis olyan helyzetek, amelyekben nincs szüksége arra, hogy az egyén a munkaerejét más személy szolgálatába állítsa, és ekképpen jusson jövedelemhez vagy teljesítse ki személyiségét. Ennek oka lehet, hogy más forrásokból elégíti e szükségleteit, így például a magántulajdona, vagyona, befektetései biztosítják számára a megélhetést. Vannak továbbá olyan esetek is, amelyekben a személyiség kiteljesítése nem a más részére végzett feladatok elvégzésében valósul meg. Ismét más esetekben végez ugyan munkát, de a saját érdekkörében, hasznára és kockázatára polgári jogi jogviszonyok hálóján keresztül valósítja céljait.

2.2. A rendeltetésvesztés mint a munkajogviszony megszüntetésének alapja

¹¹² ARNOW-RICHMAN, Rachel: Just Notice: Re-reforming Employment at Will. *UCLA Law Review*. 2010, Volume 58, Number 1. 33.

¹¹³ L. erről Richard Sennet gondolatait az 5.3. *A flexicurity kritikája és a munkajogviszony megszüntetése* alcím alatt. Vö. SENNET, Richard: *The Culture of the New Capitalism*. Yale University Press, New Haven and London, 2006. 3–5.

¹¹⁴ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 49., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011., 181. Vö. MUNDLAK, Guy: The right to work: Linking human rights and employment policy. *International Labour Review*, 2007. Volume 146, Number 3–4. 189.

¹¹⁵ Vö. MANTOUVALOU, Virginia: Introduction. In: MANTOUVALOU, Virginia (szerk.): *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2015. 1.

¹¹⁶ COLLINS, Hugh: Is There a Human Right to Work? In: MANTOUVALOU, Virginia (szerk.): *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2015. 18.

A rendeltetésvesztés – mint a munkajogviszony megszűnését és megszüntetését kiváltó tény – olyan általános kiindulópontul szolgál, amely valamennyi, a felek kötelemből történő szabadulását eredményező tényállás közös jellemzője.¹¹⁷ A rendeltetésvesztés tekintetében két előzetes megállapítást érdemes tenni. Egyfelől a rendeltetésvesztés – a szerződés teljesítéséhez fűződő érdek megszűnése – ernyőfogalom, önmagában vajmi keveset árul el a megszűnést, illetve a megszüntetést kiváltó okokról, így annak egyes esetei további vizsgálatra szorulnak annak érdekében, hogy a jogi szabályozást észszerűen és adekvát módon lehessen kialakítani. Másfelől – mivel nem tisztán jogi fogalomról van szó – elsődlegesen gazdasági, szociológiai, pszichológiai szempont mentén ragadhatók meg leginkább a rendeltetésvesztést közvetlenül kiváltó okok. Ezek – lényegükénél fogva – azonban transzponálásra szorulnak, vagyis azokat jogi absztrakció szintjén indokolt megragadni, és megfelelően átültetni.

A rendeltetésvesztés egyik csoportját azok az objektív jogi tények alkotják, amelyek a felek akaratától függetlenül következnek be, és objektíve folytathatatlanná teszik a jogviszonyt. Ilyenkor a teljesítés eleve lehetetlenné válik (ilyen például a munkavállaló halála, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése). Ez utóbbiak objektív jellegükre tekintettel vezetnek a munkajogviszony megszűnéséhez, ebből következően nem tartoznak értekezésem vizsgálati körébe, ezért azokkal csak érintőlegesen, a megszűnési rendszer kötelmi jogi alapjainak bemutatása körében foglalkozom. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése szempontjából ugyanakkor különös jelentősége van azoknak a tényállásoknak, amelyekben a rendeltetésvesztés a felek oldalán következik be. A rendeltetésvesztés a munkajogviszony rendeltetésének különbözőségéből következően azonban más okokra vezethető vissza a munkáltató és a munkavállaló oldalán.

2.2.1. Rendeltetésvesztés a munkavállaló oldalán

A munkavállaló esetében számos ok létezhet, amely arra az elhatározásra juttathatja, hogy szüntesse meg a munkajogviszonyát. Ez az érdekmúlás szubjektív mozzanatokkal átszőtt,¹¹⁸ egyes esetekben csak a pszichológia által feltárható jelenségekre, az ember belső motivációira vezethető vissza, más esetekben külső szemlélő által is könnyen megérthető okokról van szó, ám azok – jellegükénél fogva – ellenállnak a tipizálásnak.¹¹⁹

A munka díjazása, valamint a munkavégzésre tekintettel elérhető egyéb juttatások általában meghatározó szerepet töltenek be a munkavállaló döntése során, ennek személyes megítélése azonban függ az életkortól, ambícióktól, valamint attól, hogy a munkahelyen kívüli életének egyes elfoglaltságait, céljait mennyiben tudja fedezni a munkával elért jövedelem.¹²⁰ Mindez azonban nem kizárólagos, így például egyes kutatások arra mutatnak rá, hogy a kihívásokkal teli, „érdekes munka” olykor megelőzi

¹¹⁷ A „munkajogviszonyok megszüntetésének előidéző oka csak az lehet, ha a munkajogviszony nem tudja többé betölteni azt a célt, amelyre létesítették” (GARANCZY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 24–25.).

¹¹⁸ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A munkajogviszony megszüntetése*. 125.

¹¹⁹ GARANCZY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 27–29.

¹²⁰ GLENDON, Mary Ann – LEV, Edward R.: *Changes in the Bonding of the Employment Relationship: An Essay on the New Property*. Volume 20 Issue 3 Number 3. 475–477., illetve 476., 97. lbj.

a „jó fizetés” kategóriáját, és nem ritkán kitüntetett helyen szerepel a biztosnak vélt állás reménye is.¹²¹

Az állás feladása mögött néha a nem reális elvárások vagy a valóság és a tényleges lehetőségek közötti szakadék helytelen felmérése is szerepelhet. Ilyen például, ha a munkavállaló másutt „könnyebb” munkát, jobb munkafeltételeket remél, vagy ha rosszul ítéli meg képességeit, tulajdonságait, kevesebbre tartja magát, vagy többre tartja az általa elvégzett munka értékét az adott körülmények között. Más esetekben önmagában a személyisége teljesebb kibontakoztatásának lehetősége az, ami munkahelyváltásra ösztönzi.

Gyakorta más jogon kívüli vagy azzal csak érintőlegesen kapcsolatban álló okok is szerepet játszhatnak: a személyes kapcsolatok megromlása, a munkatársakkal folytatott kommunikáció, az együttműködés elégtelen szintjének felismerése, a vezető és beosztottja közötti viszony megromlása. Előfordulhat, hogy számára befolyásolhatatlan, rajta kívül álló okok készítetik a munkajogviszony megszüntetésére: az egészségügyi állapot leromlása, családi problémák felvetődése, lakóhelyváltás szándéka. Rendeltetésvesztéshez vezethet továbbá, ha a munkáltató magatartása, a munkáltatói jogkörgyakorlás módja, a munkaszervezés módszereinek jogellenes vagy rendeltetésellenes megválasztása, valamint önmagában a bizonytalanság érzése következtében alakul ki a munkavállalóban a meggyőződés arról, hogy számára lehetetlenné vagy sérelmessé vált a jogviszony fenntartása.

Mivel értekezésem a munkáltató általi önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelemre összpontosít, a fentiekben vázolt esetekben azonban éppen a munkavállaló az, aki megszünteti a munkajogviszonyt, a továbbiakban ezekkel az esetekkel nem foglalkozom.

2.2.2. Rendeltetésvesztés a munkáltató oldalán

A munkáltató számára a munkajogviszony megszüntetésének joga az egyik legfontosabb jogosítvány, mely nélkül a tevékenységének hatékony működése aligha képzelhető el. A munkáltatók joggal várják el a jogrendszerrel, hogy megszüntethessék azokat a munkajogviszonyokat, melyek számukra rendeltetésüket veszítették. Ez nem csupán egyéni érdekük, hanem végső soron a társadalomé is. Bob Hepple szerint az általános jóléti megfontolásokkal lenne ellentétes, ha a gazdasági versenyre épülő társadalomban a munkavállaló olyan esetekben is ragaszkodhatna a munkajogviszonya fenntartásához, amikor ezt például a képességei vagy gazdasági okok nem teszik indokolttá.¹²² Az más kérdés ugyanakkor, hogy ezek a megfontolások éppúgy alátámaszthatják a „*contract at will*” elvén alapuló, indokolás és kompenzáció nélküli megszüntetési rendszereket, mint azokat, amelyek megkövetelik a munkáltatótól a

¹²¹ Uo. 476., 97. lbj. GLENDON, Mary Ann és LEV, Edward R. egy 1972-ben készült *Special Task Force to Secretary H.E.W., Work in America* kutatási dokumentumra hivatkozik, mely az Egyesült Államokban 1553 fős reprezentatív minta alapján végzett munkavállalói felmérés eredményeiről számolt be. A kutatás során a fizikai és a szellemi munkavállalók között jelentős különbségek mutatkoztak a preferenciákat illetően. Így például a szellemi munkát végzők első helyre a különös képességek fejlesztésének lehetőségét sorolták, míg második helyen a fizetés szerepelt. A fizikai munkavállalóknál a fizetést rangsorolták az első, az állásbiztonságot pedig a harmadik helyre.

¹²² HEPPLÉ, Bob: European Rules on Dismissal Law? *Comparative Labour Law Journal*. 1996–1997, Volume 18. 204.

megszüntetés indokának alátámasztását, valamint tartalmazzák azokat a garanciákat, amelyek érvényre juttatják a munkavállalók önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelmét.

A munkáltató oldalán a rendeltetésvesztés egyfelől bekövetkezhet akkor, ha a működéséhez kapcsolódó feladatok ellátása már nem teszi szükségessé az adott munkakör fenntartását.¹²³ Ezt olyan objektív gazdasági körülmények (keresletcsökkenés, külső verseny, technikai innováció, munkamódszerek változása),¹²⁴ illetve azok munkáltató általi szubjektív megítéléséből következő, a szervezet belső felépítésére, feladatellátásának módjaira kiható döntések is előidézhetik, amelyek szükségtelenné teszik a munkavállaló munkaerejének felhasználását. Ezek a megszüntetések a munkáltató működésével kapcsolatos gazdasági megfontolásokra, technikai, szervezeti okokra vezethetők vissza (*economic dismissal*), és általában a munkavállaló által ellátott konkrét munkakör (állás) megszűnését eredményezik.¹²⁵ Más esetekben a munkajogviszony úgy szűnik meg, hogy közben az állás továbbra is fennmarad. Ez a helyzet a munkavállaló személyében rejlő okra alapított, magatartásával vagy képességeivel kapcsolatos megszüntetések tekintetében (*personal dismissal*), amely esetekben a munkavállaló munkavégzésével, a munkaszerződés konkrét teljesítésével kapcsolatban merülnek fel problémák.¹²⁶

A gazdasági (*economic*) és a munkavállaló személyében rejlő (*personal*) okon alapuló megszüntetések szakirodalomban használt alternatív fogalom párként jelenik meg az individuális és a kollektív megszüntetés.¹²⁷ Helyesebb azonban az első fogalom pár használata,¹²⁸ mert egyfelől egyetlen munkavállaló is elbocsátható

¹²³ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: A munkajogviszony megszüntetése. 125., GARANCZY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 25–27.

¹²⁴ HEPPLÉ, Bob: Flexibility and Security of Employment. 281.

¹²⁵ Az angol jogban például a *redundancy* mint megszüntetési ok magában foglalja egyfelől a munkáltató azon tevékenységének megszűnését, amelyre a munkavállalót foglalkoztatta, valamint az adott munkahelyén folytatott munkáltatói tevékenység megszüntetését, másfelől a munkáltatói tevékenység feltételeinek megszűnését a munkavállalók által ellátott, illetve az adott munkahelyen ellátott munka tekintetében [Employment Rights Act (22nd May 1996), 139. szakasz (1) bekezdés]. Az angol jog a csoportos létszámcsoökkentés tekintetében is a *redundancy* kifejezést használja azokra az esetekre, amikor az elbocsátás a munkavállaló személyén kívüli okból kerül sor [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (16th July 1992), 195. szakasz]. A francia *licenciement pour motif économique* egyfelől olyan okra vezethető vissza, amely nem a munkavállaló személyével kapcsolatos, másfelől a munkakör megszűnésével, megváltozásával, illetve azzal függ össze, ha a munkavállaló elutasítja a munkaszerződés lényeges módosítását (Code du Travail, L. 1233 szakasz). A spanyol jogban a *despido colectivo* gazdasági vagy technikai okok miatti tömeges elbocsátást jelöli (Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 51. szakasz). A *despido causas objetivas* a termelés megszervezésének változásából, a munkakör megszűnéséből, a munkavállalón kívül álló olyan okokból fakad, amelyek azonban kihatnak a munkavégzésére (például az új technikai megoldások bevezetésével kapcsolatos alkalmatlanság) (Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 52. szakasz). A német jogban a *Massenentlassung* [(Kündigungsschutzgesetz 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317)], az olasz jogban a *licenziamento colectivo* jelöli a csoportos létszámcsoökkentést. A *lay off*, a *suspensione dal lavoro*, a *chômage technique* a munkajogviszony időleges felfüggesztését jelenti, amely annak megszüntetésébe fordulhat át. Az európai szabályozásokra nézve l. továbbá PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, CompLex, 2014, 341–423.

¹²⁶ HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 268. Lényegében erre vonatkozik a *discharge*, a *sack* és a *fire*, a *licenciement pour motif personnel* (Code du Travail, L. 1232 szakasz), a *despido disciplinario* (Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 54. szakasz) és a *licenziamento individuale* kifejezés is.

¹²⁷ RADAY, Frances: Individual and collective dismissal – a job security dichotomy. 122.

¹²⁸ Vö. HEPPLÉ, Bob: European Rules on Dismissal Law? 226.

személyes és gazdasági okokra való hivatkozással, másfelől több munkavállaló munkajogviszonya is megszüntethető magatartással vagy képességekkel kapcsolatos okoknál fogva. Bob Hepple egy harmadik distinkciót választ: a munkavállaló személyében rejlő okra alapított felmondásra a *disciplinary dismissal*, a gazdasági okokon alapuló pedig a *workforce reduction* kifejezést használja.¹²⁹ Megjegyzendő továbbá, hogy a gazdasági, technikai és szervezeti okokat a magyar szabályozás a munkáltató működésével kapcsolatos okok kategóriája alá rendeli, noha ez a kifejezés csak a határozatlan idejű munkajogviszonyok felmondással történő megszüntetése, valamint a csoportos létszámcsökkentés szabályai körében jelenik meg. Ez utóbbi jogintézmény tekintetében azonban rávilágít a működéssel kapcsolatos megszüntetés fogalmának univerzalitására, hiszen azt tágan kell értelmezni, és egyéb felmondásokat, megszüntetési jogcímekeket is érteni kell alatta.¹³⁰

A munkavállaló személyében rejlő okon alapuló megszüntetések esetében a rendeltetésvesztés oka minden esetben a munkavállaló személyében gyökerezik, és közvetlenül szolgáltat alapot arra, hogy a munkáltató a megszüntetés mellett döntsön. A munkáltató működésére mindez kihatással lehet (például a munkavállaló magatartása folytán a munkáltató ügyfelei megszakítják vele a fennálló szerződéses kapcsolatokat, ez pedig akár piaci térvészteshez is vezethet), ez a hatás azonban csak áttételesen jelentkezik.

2.3. A munkajogviszony megszüntetésének kötelmi jogi alapjai

Amint arra Kiss György rámutat, a munkaszerződés lényegében nem különbözik a polgári jog szerződéseitől.¹³¹ Ennek oka a munkajog fentebb tárgyalt magánjogi „eredete”, és különösen az a tény, hogy a munkaszerződés a bérleti jogviszonyból, a római jogban ismeretes *locatio conductio operarum*-ból fejlődött ki.

A munkajogviszony megszüntetésének kötelmi jogi alapjait kutatva érdemes felidézni *locatio conductio operarum* (munkabérlés) megszüntetésének római jogi szabályozását. A római jog ugyan nem ismerte a munkajog fogalmát,¹³² és a fizikai munka kedvezőtlen megítélésére tekintettel a *locatio conductio operarum* szabályozása sem jelent meg központi problémaként, az életviszonyt a korszak igényeihez képest azonban megfelelő módon rendezte.¹³³ A római jogban a *locatio conductio operarum* megszüntetése tekintetében lényegi különbség mutatkozott a határozatlan és a határozott idejű jogviszonyok között. A rómaiak nem ismerték a felmondási idő intézményét, így mindkét félnek lehetősége volt általában indokolás nélkül – lényegében azonnali

¹²⁹ HEPPLE, Bob: Flexibility and Security of Employment. 280–281.

¹³⁰ A munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja szerinti munkáltatói intézkedést, valamint – ellenkező bizonyításig – azt a felmondást, melyet az Mt. alapján a munkáltatónak nem kell indokolnia [Mt. 73. § (4)–(5) bekezdés].

¹³¹ KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. 2000. 5.

¹³² Reinhard Zimmermann a római kötelmi jogot feldolgozó nagyszabású munkájában ugyanakkor római „munkajogról” (*Roman „labour law”*) ír. ZIMMERMANN, Reinhard: *The Law of Obligations, Roman Foundations of the Civilian Tradition*. Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, Boston, 1992, 384.

¹³³ MOLNÁR Imre: Munkajogi szabályok a birodalmi jog és a szerződési praxis alapján az ókori Rómában. In: TÓTH Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Nagy László egyetemi tanár születésének 90. évfordulójára*. Acta Juridica et Politica. Tomus LXIV. Fasciculus 1–28. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos bizottsága, Szeged, 2004. 303.

hatállyal – megszüntetni a határozatlan idejű jogviszonyt,¹³⁴ ugyanakkor erre az esetre a felek gyakorta kötbért (*poena*) kötöttek ki, amely a felmondó fél oldalán – különösen a munkásén – súlyos anyagi megterhelést jelentett.¹³⁵ A határozott idejű jogviszonyok általában az idő lejáratá előtt nem voltak megszüntethetőek,¹³⁶ ha erre mégis sor került, a megszüntető fél köteles volt kártérítést fizetni, illetve a kötbér ebben az esetben is gyakori kikötés volt.¹³⁷

Figyelemreméltó az a szabály, melynek értelmében, ha a munkaadó a lejárat előtt szüntette meg a határozott időre szóló munkabérletet, azt a bírónak fenn kellett tartania, és a munkabér akkor is járt a munkásnak, ha őt a munkaadója nem kívánta továbbfoglalkoztatni. Molnár Imre arra a következtetésre jut, hogy ebben az esetben a munkaadó nem szüntethette meg önkényesen a jogviszonyt, ám ha ezt mégis megtette volna, a munkabért ugyanúgy ki kellett fizetnie, mintha a munkás dolgozott volna.¹³⁸ Noha nyilvánvaló módon nem beszélhetünk ugyanazokról a megfontolásokról, melyek a munkajogi szabályozásra hatást gyakoroltak és gyakorolnak napjainkban is, és aligha lehet megállapítani, hogy a római jog a munkást a jogellenes megszüntetés esetére hasonló védelemben részesítette volna, mint a mai munkajog,¹³⁹ a fentiekben ismertetettek alapján azonban kijelenthető, hogy bizonyos fokú védelem ettől függetlenül megillette a munkást.

A munkaszerződés az ipari forradalom idején ébredt fel hosszú álmából, és ezzel párhuzamosan a munkáltató felmondási joga ekkor jutott ismét jelentős szerephez. A bér munkások alkalmazására ebben az időszakban tipikusan már nem határozott, hanem határozatlan idejű munkajogviszony keretén belül került sor. Ez Garancsy Gabriella szerint azzal magyarázható, hogy a gépek használatával felértékelődött a szakismeret és a tapasztalat, ennél fogva a munkáltatónak érdekében állt, hogy a munkavállaló munkaerejét a betanulási időszakot követően hosszútávra lekösse, és ezáltal is biztosítsa a termelés folyamatosságát és stabilitását.¹⁴⁰ A határozatlan időre létesített munkajogviszony bármely időpontban felmondható volt akár felmondási idő nélkül is, a munkavállaló számára csupán a teljesítése ellenértékét kellett megfizetni. A felmondási idő jogintézménye – amely ténylegesen a felek kölcsönös felmondási szabadságának korlátozását jelentette – csupán a 19. század során vált egyre inkább általánossá,¹⁴¹ noha

¹³⁴ ZIMMERMANN, Reinhard: *The Law of Obligations, Roman Foundations of the Civilian Tradition*. Oxford University Press, Oxford, New York, 1996. 387.

¹³⁵ FÖLDI András – HAMZA Gábor: *A római jog története és intézményei*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2011. 524–525. Amint azt Molnár Imre a verespataki viaszos táblára írott X. Munkabérszerződés elemzése alapján megállapította, a munkás terhére például napi öt sestertius – a munkás napi keresete duplájának megfelelő – kötbér kikötésére került sor arra az esetre, ha a munkáltató akarata ellenére abbahagyta a munkát. L. MOLNÁR Imre: Munkajogi szabályok a birodalmi jog és a szerződési praxis alapján az ókori Rómában. 305., 311., 320. A provinciákban e bírság jellegű terhek meglehetősen gyakoriak voltak a munkások terhére. (DE ROBERTIS, Francesco Maria: *I rapporti di lavoro nel diritto romano*. A. Giuffrè, Milano 1946. 140. idézi MOLNÁR Imre: Munkajogi szabályok a birodalmi jog és a szerződési praxis alapján az ókori Rómában. 311.)

¹³⁶ PÓLAY Elemér: *A dáciai viaszostáblák szerződésai*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972, 172., idézi MOLNÁR Imre: Munkajogi szabályok a birodalmi jog és a szerződési praxis alapján az ókori Rómában. 319.

¹³⁷ Uo. 319.

¹³⁸ Uo. 316. „*Si hi, contra quos supplicas, facta locatione temporis certa suas tibi locaverint opera, quatenus bona fides patitur, causa cognita competens iudex conventionem servari iubebit*” (CJ.4.65.22.).

¹³⁹ ZIMMERMANN, Reinhard: *The Law of Obligations, Roman Foundations of the Civilian Tradition*. 387.

¹⁴⁰ GARANCZY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 30.

¹⁴¹ Uo. 32.

a szerződési szabadság abszolutizált érvényesülése ezt a jogintézményt az esetek jelentős részében csupán a felek eltérő megállapodása hiányában engedte érvényesülni.

Figyelemmel arra, hogy a munkajogviszonyt keletkeztető jogi tény maga a munkaszerződés, általánosságban a kötelmi jog dogmatikai készlete vonatkozik rá. Ebből adódik az is, hogy a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének egyes tényállásai alapjaiban véve nem térnek el a klasszikus magánjogi, kötelmi jogi tényállásoktól.¹⁴² Amint azt Kiss György kifejti, az, hogy a munkáltató önkényes alakító hatalmának korlátozása során a jogalkalmazás is magánjogi intézményekre támaszkodik, abból fakad, hogy maga a szubordináció is szerződéses alapozású.¹⁴³

Érdemes megemlíteni Claire Mummé álláspontját, aki kritikával illeti a munkajog kontraktuális alapozását. Amint azt kifejti, a munkajogviszony szerződéses bázisa egyfelől elfedi és szentesíti a felek eltérő gazdasági és szociológiai erőviszonyaiból eredő egyenlőtlenségeket,¹⁴⁴ másfelől a kontraktus nem képes kifejezni adekvát módon azt sem, hogy a munkajogviszony voltaképpen nem más, mint a munkavállaló munkavégző képessége feletti irányítás munkabéréért cserébe történő megszerzése annak érdekében, hogy a munkáltató nyereségre tegyen szert.¹⁴⁵ Mummé szerint a szabályozás ebből következően a munkavállaló munkavégző képességét voltaképpen árúként kezeli. Mummé álláspontjával szemben azonban felvethető, hogy az általa vázolt helyzet egy „jól funkcionáló”, szerepét megfelelően betöltő munkajog esetén aligha fordulhat elő. A munkajog lényege ugyanis – amint ezt fentebb kifejtettem – nem a korlátlan szerződési szabadság, hanem éppen annak jogszabályi keretek közé szorítása annak érdekében, hogy valóban érvényesülni tudjon olyan helyzetekben, amikor a szociológiai vagy a gazdasági kényszer, illetve a felek között fennálló hatalmi egyenlőtlenség ezt egyébként nem tenné lehetővé.¹⁴⁶ Amint azt Steven D. Anderman kifejti, a munkavállaló munkáltató általi jogellenes megszüntetésével szembeni védelme éppen a szerződési szabadság klasszikus koncepciójának visszautasításán alapszik, mely a munkáltató számára rendkívül széleskörű szabadságot biztosított.¹⁴⁷

A megszüntetés kontraktuális alapjai következtében a szabályozásnak tiszteletben kell tartania a felek szerződéses autonómiáját, és biztosítania kell, hogy meghatározott feltételek fennállása esetén bármelyik fél szabadulni tudjon a kötelemből, azaz lehetősége legyen a számára rendeltetését vesztett munkajogviszonyt megszüntetni.¹⁴⁸ A

¹⁴² WELTNER Andor: Az érvénytelenség és orvoslása a munkajogban. In: HÁGELMAYER Istvánné – KERTÉSZ István (szerk.): *Weltner Andor emlékkönyv*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1987. 43., KISS György: *Munkajog*. 228.

¹⁴³ KISS György: A munkáltatói hatalom: rugalmasság és munkavállalói biztonság a munkajogviszonyban. 2015. http://www.kjmalapitvany.hu/sites/default/files/szakertoi-palyazat/tanulmany_kiss.pdf (letöltés ideje: 2016. március 10.) 8.

¹⁴⁴ MUMMÉ, Claire: Property in labour and the limits of contract. In: MATTEI, Ugo – HASKELL, John (szerk.): *Political Economy and Law Handbook*. Edward Edgar, 2015. (megjelenés alatt) 7–8. <http://scholar.uwindsor.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=lawpub>. (letöltés ideje: 2015. augusztus 1.) Vö. KAHN-FREUND Otto: *Labour and the Law*. 6., WEDDERBURN, Kenneth William: *The Worker and the Law*. Penguin, Harmondsworth, 1971, 77. (idézi: MUMMÉ, Claire: Property in labour and the limits of contract. 8.).

¹⁴⁵ MUMMÉ, Claire: Property in labour and the limits of contract. 1–2., 15.

¹⁴⁶ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberalis munkajogi rendszerek határán. 31., KAHN-FREUND, Otto: *Labour and the Law*. 6.

¹⁴⁷ ANDERMAN, Steven D.: *The Law of Unfair Dismissal*. Butterworth LexisNexis, London, Edinburgh, 2001. 380.

¹⁴⁸ WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. 217., LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A munkajogviszony megszüntetése*. 126., KISS György: *Munkajog*. 229., HEPPLÉ, Bob: European Rules on Dismissal Law?

megszűnés és a megszüntetés rendszerének felépítése közvetlenül azonban nem jogdogmatikai, hanem sokkal inkább jogpolitikai okokra vezethetők vissza. Ezeket az okokat, melyek végső soron a munkáltató szerződéses autonómiájának a korlátozását eredményezik,¹⁴⁹ Kiss György a felek – fentebb is hangsúlyozott – egyensúlyi állapotának megtartásában látja, és tendenciaként állapítja meg: a munkajogviszony megszüntetésének szabályozásakor a munkavállaló egzisztenciális biztonsága a munkáltató érdekeivel szemben prioritást élvez. A munkajogviszony ugyanis nem csupán a kötelmi jog általános paramétereivel fejezhető ki, annak szociális rendeltetésére is figyelemmel kell lenni.¹⁵⁰ A szociális rendeltetés az, amely a munkavállaló és a munkáltató – mint a gazdaság két eltérő helyzetben lévő, egyenlőtlen alkupozícióval rendelkező szereplője között az egyensúly megteremtésére ösztönöz, és ez az az eszme, mely végső soron a munkajog létezésére is magyarázatot ad. Megjegyzendő, hogy a klasszikus kötelmi jogban is léteznek olyan megoldások, amelyek esetében az egyik fél érdekei különös védelemben részesülnek a jogviszony megszüntetés során, és ennek következményeként a másik fél megszüntetési jogát bizonyos korlátok közé szorítja a magánjogi szabályozás. Ebből is látható, hogy a „gyengébb fél” védelme nem kizárólagos munkajogi sajátosság, az tipikusan előfordul a tartós szerződéses jogviszonyokban (például bérleti jogviszonyban a bérlővédelem intézménye).¹⁵¹

A felek eltérő pozíciója és egyensúlytalansága következtében a munkajogi megszüntetési rendszernek olyan megoldást kell kialakítania, amely biztosítja, hogy a sajátos hatalmi- és érdekstruktúrában egyik fél se szenvedjen aránytalan sérelmet, miközben a rendeltetését veszített munkajogviszony megszüntetésének lehetősége szintén elismerésre kerül. A szabályozás során mérlegelni kell, hogy a munkajogviszony megszüntetéséhez fűződő érdekeket milyen feltétellel engedi a rendszer érvényesülni, és milyen rendelkezésekkel teremti meg a felek viszonylagos egyensúlyi helyzetét.¹⁵² Az egyensúlyi helyzet megteremtése különösen azokban az esetekben merül fel hangsúlyosan, amely esetekben a munkajogviszony csupán az egyik fél számára veszítette el a rendeltetését, ezért azt egyoldalúan kívánja megszüntetni. A szociális rendeltetés ugyan a munkáltató általi megszüntetés során kerül különösképpen előtérbe, nem szabad figyelmen kívül hagyni ugyanakkor azt sem, hogy az egyensúlyi helyzet megteremtése azokban az esetekben is elengedhetetlen, amikor a munkavállaló oldalán következik be rendeltetésvesztés.

A munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének egyes megoldásai dogmatikailag a kötelmi jogi megoldásokra épülnek, a munkajogviszony sajátosságainál fogva egyes elemek azonban háttérbe, mások előtérbe kerülnek. E körben szükséges elhatárolni egymástól a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének tényállásait. A munkajogviszony megszüntetése mindig a fél vagy a felek akaratából

204., HENDRICKX, Frank: Flexicurity and the EU Approach to the Law in Dismissal. *Tilburg Law Review*. 2007–2008. Volume 14. 90.

¹⁴⁹ HENDRICKX, Frank: Flexicurity and the EU Approach to the Law in Dismissal. 90.

¹⁵⁰ KISS György: *Munkajog*. 228.

¹⁵¹ KISS György — BERKE Gyula — BANKÓ Zoltán — KOVÁCS Erika — KAJTÁR Edit: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása”, Pécs, 2010. 149.

¹⁵² Vö. RICHARDI, Reinhard — WLOTZKE, Otfried: *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Band 2. Individualarbeitsrecht II*. C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung. München, 1993. 275.

fakad, ellentétben a munkajogviszony megszűnésével, amelynek forrása a felek akaratán kívül álló, objektív jogi tény, külső esemény, beleértve a bíróság vagy hatóság rendelkezését is. Míg a megszüntetés tényállásai tekintetében a kötelmi jogi megoldásokból kiindulva azok a jogi tények jöhetnek szóba, melyek emberi magatartásokban – akaratnyilatkozatokban, illetve reálaktusokban – öltének testet. Ennek magyarázata az, hogy a megszüntetés mögött a fentiekben vázolt, és a fél által szubjektíve koncipiált rendeltetésvesztés áll, ezért egyedül ő az, aki a munkajogviszony fenntartásának szükségtelenségére következtetni tud. Ebből következően a rendeltetésvesztést előidéző ilyen típusú okok „automatikusan” nem vezetnek el a munkajogviszony megszűnéséhez, ehhez a fél megszüntetésre irányuló jognyilatkozatára van szükség. A megszűnés tekintetében ezzel szemben a felek jognyilatkozata irreleváns.

A kötelmi jogban a jogviszony megszűnését eredményező jogi tények között általánosságban a rendeltetésszerű teljesítés szerepel első helyen. Figyelemmel arra, hogy a munkajogviszony olyan tartós kötelem, amelynél fogva a munkavállaló fő szolgáltatása – a munkavégzés – *facere*, a munkáltató egyik fő szolgáltatása – a díjazás fizetése – *dare* jellegű,¹⁵³ a felek szerződészerű teljesítése – a munkajogviszony lényegéből fakadóan – nem szünteti meg azt.¹⁵⁴ A rendszeres teljesítés ugyanis a munkajogviszony fennmaradásának egyik alapvető feltétele, a munkajogviszony csak a folyamatos és zavarmentes teljesítés mellett töltheti be a rendeltetését.¹⁵⁵ Amint arra fentebb utaltam, a rendeltetésszerű teljesítés megítélése körében különösen fontos, hogy a munkajogviszony keretében végzett munkának, a munkaerő mennyiségének és minőségének ki kell elégítenie a munkáltató tevékenysége által felvetett igényeket, továbbá a munkavégzésnek, a munka körülményeinek és az érte kapott díjazásnak is ki kell elégítenie a munkavállaló létfenntartásához, valamint személyisége kibontakoztatásához szükséges anyagi és nem anyagi előfeltételeket.

Összességében megállapítható, hogy a munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének egyes tényállásai azokra a helyzetekre „reagálnak”, illetve akkor lépnek működésbe, ha valamely objektív ok folytán már nem lehetséges a szerződészerű teljesítés, vagy valamely szubjektíve megítélhető ok miatt a munkajogviszony elveszíti a rendeltetését. Ebből következően a munkajogviszony megszüntetése a huzamos jellegű magánjogi jogviszonyok (például bérlet, haszonbérlet, tartós megbízás) megszüntetési rendszeréhez áll a legközelebb. A tartós magánjogi jogviszonyhoz képest lényeges eltérés azonban, hogy míg a magánjogban a jogviszony egyszerű felmondását nem szükséges megindokolni, addig a munkajogviszony felmondása – legalábbis a kontinentális jogrendszerekben – indokoláshoz kötött.¹⁵⁶

¹⁵³ Uo. 228.

¹⁵⁴ Kivétel ez alól a meghatározott feladat elvégzésére létesített határozott idejű munkajogviszony, mivel ez esetben tulajdonképpen a teljesítés eredményezi a jogviszony megszűnését.

¹⁵⁵ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A munkajogviszony megszüntetése*. 126., PETROVICS Zoltán: *A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése*. 172.

¹⁵⁶ A német jogban például a rendes felmondásnak (*ordentliche Kündigung*) szociálisan igazolhatónak kell lenni, amennyiben szociálisan nem igazolható (*sozial ungerechtfertigt*), érvénytelen (HALBACH, Günter – PALAND, Norbert – SCHWEDES, Rolf – WLOTZKE, Otfried: *Übersicht über das Arbeitsrecht*. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, 1997. 183–184., HROMADKA, Wolfgang – MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht Band 1. Individualarbeitsrecht*. Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, 2008. 382.) A rendkívüli felmondásnak (*ausserordentliche Kündigung*) súlyos okon (*wichtiger Grund*) kell alapulnia (Uo. 182, ZÖLLNER, Wolfgang – LORITZ, Karl Georg: *Arbeitsrecht*. 1992. 250., RICHARDI,

Minden tartós magánjogi jogviszonyra igaz ugyan, hogy az egyoldalú megszüntetés során azon fél oldalán, amelyiknél még a jogviszony rendeltetése fennáll, érdeksérelem következik be. Különösen igaz ez azokban az esetekben, amikor valamilyen szempontból a felek helyzete a formális mellérendeltségen túl egyenlőtlenségekkel átszótt (ilyen például a lakásbérleti jogviszony), ennek ellenére a felmondás általában mégsem kötött indokoláshoz. Ebből következően a munkajogviszony sajátos természetével közvetlenül összefüggő – egzisztenciális és a munkavállaló önkiteljesedésére is figyelemmel lévő, és a későbbiek során kifejtendő – oka kell, hogy legyen a munkáltatói felmondás indokolására vonatkozó kötelezettség előírásának.

Egyes esetekben a felek akaratától független, objektív ok teszi lehetetlenné a munkajogviszony teljesítését (így például a munkavállaló halála, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése). Ekkor a felek egyensúlyi helyzetének megteremtése egyáltalán nem vagy csak közvetett módon értelmezhető, ugyanis amennyiben a munkajogviszony egyik alanya meghal vagy megszűnik, a munkajogviszony további folytatása objektív okból lehetetlenül, ennél fogva – másik fél hiányában – az egyensúlyi helyzet kialakítása is lehetetlenné válik. Vannak ugyanakkor olyan objektív okok is, amelyek jogszabályban kifejezésre jutó, és a felek érdeke felett álló közérdeket közvetítenek (ilyenek például a jogviszonyváltás vagy a közszolgálat munkajogában meghatározott megszűnési tényállások közül a létesítési feltételek elenyészése, az összeférhetlenségből fakadó megszűnés¹⁵⁷). A közérdekre tekintettel a felek érdekeinek kiegyensúlyozására a jogi szabályozás kevésbé fordít figyelmet, gyakori, hogy – különösen a közszolgálati munkajogviszony esetében –, hogy a megszűnéséhez fűződő közérdek megelőzi akár a munkáltató, akár a közszolga érdekét. Szintén a munkajogviszony megszűnésével jár a határozott idő lejártja, mely közvetlenül az idő múlásán mint jogi tényen alapszik, közvetetten azonban a felek megállapodására vezethető vissza, mivel lényegében egy munkaszerződésbe (kinevezésbe) foglalt konszenzus alapozza meg, és fedi el az érdekütközés felmerülésének lehetőségét.¹⁵⁸ A külső objektív okok közé tartozik továbbá a munkajogviszony közhatalmi aktussal – például bírósági ítélettel – történő megszüntetése is,¹⁵⁹ ebben az esetben a felek érdekeinek kiegyensúlyozását a szabályozás a bíróságra vagy az eljáró hatóságra bízta.

Vannak olyan esetek is, amelyeknél a felek elvileg maguk képesek létrehozni az érdekegyensúlyt. A legoptimálisabb, ha mindkét fél oldalán egyidejűleg következik be a rendeltetésvesztés, erre a munkajogviszony közös megegyezéssel történő, konszenzusos megszüntetése jelenthet megoldást, mely a felek kétoldalú kölcsönös és egybehangzó

Reinhard – WLOTZKE, Otfried: *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Band 2. Individualarbeitsrecht II.* 276., HROMADKA, Wolfgang – MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht Band 1. Individualarbeitsrecht.* 373.)

¹⁵⁷ PETROVICS Zoltán: Összeférhetlenség. In: GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Közszolgálati jog.* Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2015. 98.

¹⁵⁸ Vö. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A munkajogviszony megszüntetése.* 152–153.

¹⁵⁹ L. 1992. évi Mt. 100. § (5) bekezdés. A holland jog alapján mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló kérheti a munkaszerződés bíróság általi megszüntetését (*ontbinding door de kantonrechter*) (Burgelijck Wetboek, 7:681. szakasz), melynek esetében egészen 2015. július 1-jéig nem volt helye jogorvoslatnak. L. bővebben VAN VOOS, Gustaaf Heerma: *Deregulation and Labour Law in The Netherlands.* In: BLANPAIN, Roger (szerk.): *Deregulation and Labour Law. In Search of a Labour Concept for the 21st Century.* Bulletin of Comparative Labour Relations. 38 – 2000. Kluwer Law International. The Hague, London, Boston. 2000. 141–142., KESSLER, Francis: A rugalmas biztonság: a rugalmas elbocsátáshoz való jog Hollandiában. *Pécsi Munkajogi Közlemények.* Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, II. évfolyam, II. szám, 2009. június, 21–24.

akaratnyilatkozata, megszüntető szerződése. Az érdekek „kiegyensúlyozása” ekkor nem kerül olyan markánsan előtérbe, mint az egyoldalú megszüntetésre irányuló akaratnyilatkozatok esetén. Azt a megállapodásokra vonatkozó általános szabályok, így például az érvénytelenséget szabályozó rendelkezések biztosítják.

Gyakoribb azonban, hogy a rendeltetésvesztés csupán az egyik fél oldalán következik be. A kötelmi jog ezekre az esetekre alapvetően két egyoldalú jognyilatkozatot kínál megoldásként: a felmondást és az elállást. A munkajogban tipikusan ezek közül a felmondás alkalmazására kerülhet sor, melynek joghatásai összhangba hozhatók a felek munkaszerződés alapján vállalt szolgáltatásainak természetével. Mivel a felmondás a másik félhez intézett olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a felek között fennálló szerződést a jövőre nézve, *ex nunc* hatállyal szünteti meg, ezt követően a felek további szolgáltatásokkal nem tartoznak egymás felé, ám a már nyújtott szolgáltatások nem járnak vissza. A munkajogviszonyt ebből következően a másik félhez címzett egyoldalú jognyilatkozattal a jövőre nézve felmondással – a közszolgálatban általában felmentéssel vagy lemondással – lehet megszüntetni. A munkajogviszonyt meg lehet szüntetni felmondási idő közbeiktatásával és anélkül, azonnali hatállyal is. Míg a felmondás a felmondási idő elteltét követően szünteti meg a munkajogviszonyt, addig az azonnali hatályú felmondás esetében a megszüntetés a jognyilatkozat közlésével egyidejűleg következik be. A két munkajogviszony-megszüntetés között jelentős különbség mutatkozik általában az azt megalapozó okok és a jogkövetkezmények tekintetében is. A munkáltatóra koncentrálna a felmondás indoka általánosságban a munkavállaló személyében rejlő, magtartásával vagy képességeivel kapcsolatos vagy a munkáltató működésével összefüggő gazdasági ok lehet. Ehhez képest az azonnali hatályú felmondás általában a munkavállaló súlyosan kötelezettségzegő magatartása, illetve olyan magatartása lehet, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A munkajogviszony tekintetében az elállás alkalmazásának csupán korlátozott lehetőségei vannak. Igaz ugyan, hogy a munkáltató díjazás fizetésére irányuló kötelezettsége *dare* jellegű szolgáltatás, ezért elvileg nem lenne elképzelhetetlen a korábban kifizetett munkabérek visszaszolgáltatása. Figyelemmel azonban arra, hogy a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége *facere* jellegű szolgáltatások, fogalmilag kizárt a munkaszerződés megkötését megelőző helyzet visszaállítása.¹⁶⁰ A munkajogviszony létesítését megelőzően fennállt helyzet ebből fakadóan nem állítható vissza: egyfelől a munkavállaló munkavégzését és rendelkezésre állását nem lehet „meg nem történtté” tenni, másfelől a munkáltató által kifizetett munkabérek visszakövetelése igazságtalan helyzetet teremtene, ráadásul az esetek többségében szinte bizonyos, hogy annak megvalósíthatósága tekintetében is problematikus lenne. A munkabér a munkavállaló és családjának létfenntartását szolgálja, ezért annak jelentős hányada a pusztá megélhetésre, fogyasztási cikkekre, egy része más egzisztenciális szükségleteket biztosító tartós javakra fordítódik, és az esetek többségében csak egy kisebb része a megtakarítás. Mindezekből is következik, hogy abban az esetben, ha a munkajogviszony teljesítése már megkezdődött, az elállás – mint a szerződés felbontását eredményező, a másik félhez intézett egyoldalú nyilatkozat –, mely a munkajogviszonyt a munkaszerződés megkötésének időpontjára visszamenő, *ex tunc* hatállyal számolja fel, és amely alapján a már teljesített szolgáltatások

¹⁶⁰ PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 176.

visszajárnak, nem alkalmazható. A hatályos magyar munkajog a fentiekből következően csupán szűk körben teszi lehetővé az elállást.¹⁶¹

3. A jogellenes megszüntetés szankciórendszere

A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés esetén alkalmazandó jogkövetkezmények bizonyos szempontból fontosabbnak tekinthetők magánál a megszüntetésre vonatkozó szabályanyagnál is, hiszen az lehet szélsőségesen rugalmas vagy jelentős kötöttségekkel terhelt, érvényesülése azon áll vagy bukik, hogy a sérelmet szenvedett félnek lehetősége van-e hatékony jogvédelemben részesülni.¹⁶² A szabályozás azért is a megszüntetési rendszerek sarokkövének tekinthető, mert ez az a normacsoport, amely a legtöbbet árul el arról, hogy egy adott megszüntetési rendszer miként is viszonyul a felek közötti hatalmi egyenlőtlenség problematikájához, és miként igyekszik – vagy igyekszik-e egyáltalán – a közöttük lévő egyensúlyi helyzetet megteremteni.¹⁶³ Éppen ezért elválaszthatatlan a munkajogviszony egyoldalú megszüntetésétől a jogellenes megszüntetés szankciórendszere, ezért azt indokoltnak tartom e helyen vizsgálni.

Kétségtelen, hogy a munkajogviszony jogellenes megszüntetése a kötelmi jog szemszögéből a szerződésszegés területéhez tartozik, ebből következően logikus reakció lehet az, ha ilyen esetekben a jogalkotó a klasszikus kötelmi jogi szankciórendszert hozza működésbe. A munkajog funkciója és a munkához való jog alapjogi védelmének szükségszerűsége következtében azonban a jogellenesség nem rekedhet meg a szerződésszegéshez kapcsolódó kötelmi jogi keretek között, és nem hagyatkozhat kizárólagosan az egyoldalú jognyilatkozatok érvénytelenségéhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazására, ugyanakkor a szankciórendszernek a kötelmi jogi megfontolásoknak megfelelően biztosítania kell a jogellenes megszüntetéssel okozott károk megtérítésének lehetőségét is, azaz megfelelő reparációt kell nyújtania a sérelmet szenvedett fél számára.

A feleket érő hátrányok és az ebből fakadó védelmi igény önmagában is elegendőek ahhoz, hogy a jogellenes megszüntetés kérdésére ne pusztán úgy tekintsünk, mint amely „egy a sok közül” a munkajogviszonnyal összefüggő jogellenes magatartások sorában. Amint azt a munkajog jogágiságával kapcsolatosan kifejtettem, a munkajog nem tisztán magánjog, hanem közjogi elemekkel átszőtt jogág, ebből következően a jogellenes munkajogviszony-megszüntetésre adandó adekvát válasz sem

¹⁶¹ A munkajogviszony bármely alanya a munkaszerződés megkötése és a munkajogviszony kezdetének napja közötti időszakban jogosult elállni, feltéve hogy a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkajogviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna [Mt. 15. § (2) bekezdés, 49. § (2) bekezdés]. Az elállás jogintézményét a szolgálati, illetve munkabéri jogviszonyok tekintetében a régi magyar magánjog is ismerte. (I. erről később bővebben a IV. részben írottakat). Megemlítendő ugyanakkor Weltner Andor álláspontja, aki az érvénytelenség következtében történő megszüntetés kapcsán lehetségesnek tartja az elállást akkor, ha a munkavállaló még nem kezdte meg a munkaszerződés teljesítését [WELTNER Andor: Az érvénytelenség és orvoslása a munkajogban. 46.].

¹⁶² Vö. BELLACE, Janice R.: A right of fair dismissal: enforcing a statutory guarantee. *Journal of Law Reform*. Winter 1983, Volume 16, Issue 2. 240.

¹⁶³ PETROVICS Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. In: Horváth István (szerk.): *Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015. 367.

merülhet ki pusztán a klasszikus magánjogi szankciók alkalmazásában.¹⁶⁴ A felek érdekeinek kiegyensúlyozása különös jogalkotói mérlegelést kíván, ezekben az esetekben ugyanis nem pusztán arról van szó, hogy a munkáltatónak nem áll érdekében a munkajogviszony fenntartása, hanem arról, hogy a fenntartásához fűzött érdekmúlást nem képes igazolni a jog által felállított keretrendszerben, vagy ha erre képes is lenne, azt mégsem teszi meg.

A fentiekből következik az is, hogy a munkajogviszony megszüntetésének jogellenessége hagyományosan az érvénytelenség általános jogkövetkezményeitől eltérő, azokon túlmutató megoldások alkalmazását teszi szükségessé.¹⁶⁵ E jogkövetkezmények tekintetében ugyanis nem elegendő pusztán a negatív jogi értékítéletet kifejezni: a negatív jogi értékítélet, az érvénytelenség megállapítása, az egyoldalú jognyilatkozatok esetében a joghatás-kiváltás képességének megtagadása önmagában ugyanis képtelen megvalósítani a szabályozással szemben támasztott – az általam elengedhetetlennek tartott és az alábbiakban kifejtett – célokat.

3.1. Milyen szankciórendszer tekinthető igazságosnak?

A címben jelzett kérdés megválaszolása során abból az előfeltételezésből indulok ki, hogy a jogrendszerrel, annak egyes területeivel, jogintézményeivel szemben alappal várható el, hogy azok megfeleljenek az igazságosság követelményének.¹⁶⁶ Nincs ez másként a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés szankciórendszere esetében sem. Noha ez utóbbi megállapítás tekintetében viszonylag könnyű konszenzusra jutni, azt tartalommal megtölteni, illetve az igazságosság princípiumait elfogadni azonban már jóval nehezebb, hiszen legalább annyi szankciórendszer lehet igazságos, ahány igazság-felfogás létezik.

A kérdés megválaszolásához ugyanakkor – mintegy objektív mércét használva – a szankciórendszer által megvalósítandó célokból szükséges kiindulni. Megítélésem szerint a szankciórendszernek elsődlegesen alkalmasnak kell lennie arra, hogy hatékonyan szolgálja a munkavállaló később elemzésre kerülő egzisztenciális védelmi igényét, a munkához való jog biztosítását, valamint az önkényes megszüntetés tilalmának érvényre juttatását. Ennek érdekében a szankciórendszernek megfelelő reparációt kell biztosítani az állását jogtalanul elvesztő munkavállaló számára. A

¹⁶⁴ E jogkövetkezmény elsődlegesen az érvénytelenség és az eredeti állapot helyreállítása, noha a visszerthes megbízási szerződés alapos ok hiányában való azonnali hatályú felmondásával kapcsolatos hazai gyakorlat szerint a kártérítés az elsődleges szankció (I. a Legfelsőbb Bíróság 3/2006. számú Polgári Jogegységi határozatát). LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 2015. http://www.kjmalapitvany.hu/sites/default/files/szakertoipalyazat/tanulmany_lorincz.pdf (letöltés ideje: 2016. március 10.) 6.

¹⁶⁵ Az Mt. is e megfontolás talaján áll, amikor a megszüntetésre irányuló egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén – a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve – a jogellenes megszüntetés önálló jogkövetkezményeit rendeli megfelelően alkalmazni. L. Mt. 29. § (4)–(5) bekezdés, 82–84. §.

¹⁶⁶ Az igazság-felfogásokra nézve I. TAKÁCS Péter: *Jog és igazságosság*. http://jog.unideb.hu/documents/tanszerek/jogbolcseleti/tansegdletek/2011-12/2011-12-2/takcs_p_-_jog_s_igazsagoss.pdf, 1–5. (letöltés ideje: 2015. február 15.). Az igazságosság munkajogviszony megszüntetésével összefüggő princípiumaira nézve I. továbbá MINTON, John W. – LEWICKI, Roy J. – SHEPPARD, Blaire H.: Unjust Dismissal in the Context of Organizational Justice. In: HENRY, Stuart (szerk.): *Employee Dismissal: Justice at Work. Annals of the American Academy of Political and Social Science*, November 1994, Volume 536.

szankciók célja ugyanakkor nem lehet pusztán az állásbiztonság előmozdítása, illetve a megfelelő reparáció biztosítása, melyek ugyan kielégítik a munkavállaló egzisztenciális védelmi igényét a jogviszony helyreállítása és a kompenzáció révén, ám az önkényes megszüntetés tilalmának megsértésére nem képesek adekvát választ adni. A jogkövetkezményeknek ugyanis alkalmasnak kell lenniük arra is, hogy a munkáltatókat általában visszatartsák a jogellenes megszüntetésektől¹⁶⁷ (generális prevenció), illetve a jogellenesen eljáró munkáltatót attól, hogy a jövőben hasonló jogsértést kövessen el (speciális prevenció). A szankciórendszernek ösztönöznie kell továbbá az önkéntes jogkövetést, és ily módon kell hozzájárulnia a jogellenes megszüntetések, valamint a munkaügyi konfliktusok számának csökkentéséhez. Végezetül, kifejezésre kell juttatnia a társadalom rosszallását,¹⁶⁸ és helyre kell állítania a megsértett munkajogi jogrend integritását.¹⁶⁹

A szankciórendszer visszatartó erejére, valamint a munkajogi normák integritásának védelmére utal Andrew Stewart is, aki szerint a jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos szabályozás célja az kellene, hogy legyen, hogy kedvező irányba terelje a munkáltatók működését azáltal, hogy kellőképpen „bünteti” azokat a munkáltatókat, aki elmulasztják a megszüntetéssel kapcsolatos előírások betartását. Ezzel nemcsak azok a munkáltatók nyernek megerősítést, akik megtartják az irányadó rendelkezéseket, hanem egyúttal a munkavállalói állomány munkamorálja, produktivitása és szervezet iránt elköteleződése is kedvező irányba mozdul el. Összességében az adekvát szankciórendszer lefektetése ilyen szempontból inkább pozitív, mint negatív gazdasági következményekkel jár.¹⁷⁰

Amint azt Andrew Stewart megállapítja, különösen nagy jelentősége van annak is, hogy a munkajogviszony megszüntetésének szabályai és elvei kellőképpen világosak legyenek. Ha ugyanis a szabályok nem működnek kiszámíthatóan, ez a munkáltatókat arra ösztönözheti, hogy jogvita felmerülése esetén még az formalizált eljárást megelőzően vagy a már megindult eljárásán kívül megegyezzenek a munkavállalókkal, és részükre viszonylag alacsony összegű kompenzációt fizessenek. Ezeket – a voltaképpen jogellenes – megszüntetéssel kapcsolatos költségeket egyszerűen beépítik az üzleti működésükbe egyfajta kvázi „megszüntetési adóként”. Stewart szerint ez azért is káros jelenség, mert a munkáltatókat egyáltalán nem ösztönzi a jogszabályok betartására,¹⁷¹ noha kétségtelen, hogy ezzel a jogviták száma láthatóan csökken. Ebben az esetben a perek számának csökkenése azonban nem feltétlenül tekinthető kedvező jelenségnek, ugyanis a munkavállalói jogok nyilvánvaló módon attól függetlenül sérülnek, hogy az állás elvesztéséért kompenzációhoz jut a munkavállaló.

A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek egyszerre kell biztosítaniuk a munkavállaló egzisztenciális védelmét, az önkényes megszüntetés tilalmának érvényre juttatását, valamint alkalmasnak kell lenniük arra, hogy kifejezzék a társadalmi rosszallást, és visszatartsák a munkáltatókat a jogellenes

¹⁶⁷ Vö. HORVÁTH István: Fényárnyék. Húsz percben az új munka Törvénykönyvéről. In: KUN A. (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013. 83.

¹⁶⁸ Vö. ANDERMAN, Steven D.: *The Law of Unfair Dismissal*. 382.

¹⁶⁹ PETROVICS Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. 375–376.

¹⁷⁰ STEWART, Andrew: And (Industrial) Justice for All? Protecting Worker Against Unfair Dismissal. 108.

¹⁷¹ Uo. 108., 115.

megszüntetésektől. Már most szükséges jelezni, hogy e követelmények fényében indokolt felülvizsgálni a hatályos szankciórendszert is, különös tekintettel a büntető jellegű szankció bevezetésének lehetőségére. E célok megvalósításának lehetséges eszközeire és megoldásaira a magyar jogfejlődést vizsgáló részben, valamint a hatályos Mt. szankciórendszerével kapcsolatosan foglalkozom részletesen.

3.2. A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés esetén alkalmazható szankciók

Ahhoz, hogy a fentiekben vázolt célokat a jogrendszer képes legyen megvalósítani, meghatározott eszköztárból válogathat. Az igénybe vehető megoldásoknak alapvetően négy fajtája alakult ki az egyes jogrendszerekben.¹⁷²

Az első az eredeti állapot visszaállítása, az *in integrum restitutio*, amely mögött az állásbiztonság védelme áll, és melynek révén a jogellenesen elbocsátott munkavállaló „visszakaphatja” elvesztett munkajogviszonyát, azáltal, hogy vagy az eredeti munkakörbe kerül visszahelyezésre, vagy a munkáltatónál más módon kerül sor a továbbfoglalkoztatására.¹⁷³ Megjegyzendő, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről szóló 158. számú egyezményének 10. cikke elsődleges szankciónak a megszüntetés érvénytelenné nyilvánítását, illetve a munkajogviszony helyreállítását tekinti.¹⁷⁴

A második a munkahely elvesztésért járó és annak következményeit enyhítő anyagi kompenzáció – reparáció – biztosítása. A nemzetközi összehasonlítás azt mutatja, hogy gyakorta a munkajogviszony helyreállítása és a kompenzáció együttesen van jelen, a kompenzáció pedig gyakorta a visszahelyezés alternatívájaként kerül szabályozásra, amennyiben annak végrehajtása gyakorlatilag kivitelezhetetlen, vagy ha a felek közötti kapcsolat oly mértékben károsodott, hogy arra észszerűen nem kerülhet sor. A kompenzáció gyakorta átalányösszegként jelenik meg a szabályozásban, mely a munkavállaló munkabérének vagy a végkielégítésének többszöröse. Bizonyos esetekben a kompenzáció összege limitált, máskor a felmondási időre járó díjazáshoz igazodik,¹⁷⁵

¹⁷² Prugberger Tamás klasszifikációja kétféle fő jogi szabályozási rendszert ismertet, a munkajogviszony helyreállítását és az átalánykártérítést, melynek értelemszerűen az elegye is kialakulhat. PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között (Tanulmánygyűjtemény)*. Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen, 2006. 223. A szankciókról l. még CLARK, G. de N.: Remedies for Unfair Dismissal: A European Comparison. *The International and Comparative Law Quarterly*. July 1971, Volume 20, Number 3. 410–412., WILLIAMS, Kevin: Job security and unfair dismissal. *The Modern Law Review*. May 1975, Volume 38., BANKÓ Zoltán: A jogellenes jogviszony-megszüntetés következményei – lehetséges megoldások és modellek. *HR & Munkajog*, 2015. 10. szám. 2-3., BANKÓ Zoltán: A munkajogviszony jogellenes megszüntetése szabályozásának nemzetközi, elvi és történeti aspektusai (Összefoglaló vélemény. A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei. Kúria Joggyakorlat-elemző csoport, 2016. június 6., 3. számú melléklet. 71–83. http://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeny_-_a_munkaviszony_jogellenes_megszuntetese_jogkovetkezmenyei_05.09.pdf (letöltés ideje: 2016. június 12.).

¹⁷³ European Labour Law Network, Network of Labour Law Experts: *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection. Thematic Report*. 92–93.

¹⁷⁴ L. bővebben *General Survey on the Termination of Employment Convention (No. 158.) and Recommendation (No. 166.)* International Labour Office, Geneva, 1995. 82–88. ANDERMAN, Steven: Termination of Employment: Whose Property Rights? In: BARNARD, Catherine – DEAKIN Simon – MORRIS Gillian S. (szerk.): *The Future of Labour Law. Liber Amicorum Bob Hepple QC*. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 2004. 122. E szankció jelentőségéről l. még CLARK, G. de N.: Unfair Dismissal and Reinstatement. *The Modern Law Review*. September 1969, Volume 32, Number 5.

¹⁷⁵ European Labour Law Network, Network of Labour Law Experts: *Dismissal – particularly for*

illetve függhet a jogsértés típusától is.¹⁷⁶ E tételeken felül gyakori, hogy a munkavállaló a jogellenes munkajogviszony-megszüntetéssel kapcsolatban felmerült kárának megtérítését is követelheti.¹⁷⁷

A harmadik jogkövetkezmény a kompenzáción kívüli egyéb joghátrány előírása, azaz lényegében a büntető jellegű joghátrány alkalmazása.¹⁷⁸ Ez a szankciótípus elsődlegesen nem a munkavállalót ért egzisztenciális hátrányra, hanem a munkajogi jogrendben keletkező sérelemre, valamint a társadalom számára okozott költségekre koncentrál.¹⁷⁹ A büntető jellegű szankció mindenekelőtt a jogsértő munkáltatót, illetve munkáltatókat általában kívánja visszatartani a munkajogviszony megszüntetésére irányadó normák megsértésétől a jövőre nézve. A szankció súlya és mértéke általában a munkáltató által megvalósított jogsértéshez igazodik. A pönálé lehet szabálysértési vagy a büntetőjogias karakterű is, noha többnyire a vagyoni jellegű szankció dominál. A vagyoni szankció kedvezményezettje akár a munkavállaló, akár harmadik személy (például az állam, a munkaerőpiaci szervezet vagy a munkanélküliség kezelésére létrehozott pénzalap) is lehet, de eredményezheti a munkáltató gazdasági életben való részvételének korlátozását (például a közbeszerzésből való kizárását) is. Mivel természeténél fogva a büntető jellegű szankció képes leginkább reagálni a jogsértés jellegére és súlyára, egyetértek Lőrincz György álláspontjával, aki kifejti, hogy amennyiben a jogalkotó a jogsértés súlyát is értékelné kívánja valamilyen módon, úgy szükségképpen alkalmaznia kell e szankciót.¹⁸⁰

A negyedik jogkövetkezmény-típus a munkavállaló foglalkoztathatóságát részesíti védelemben. Ez a felfogás abból indul ki, hogy a jognak nem lehet feladata, hogy az adott munkakör betöltését a munkavállaló számára minden körülmények között biztosítsa, csupán az, hogy képessé tegye arra, hogy újfent visszakerüljön a munkaerőpiacra. Az e körbe tartozó módszerek az új állás megtalálásához nyújtanak segítséget – például az *outplacement*, a képzés vagy az átképzés eszközeivel.¹⁸¹ Amennyiben a munkaerőpiaci szervezetrendszer keretein belül valósul meg ez a jogkövetkezmény, úgy elképzelhető, hogy annak költségeit a jogellenesen eljáró munkáltatónak kell viselnie, mely megoldás végeredményben a harmadik szankciótípus alá sorolható.

Annak érdekében, hogy a munkajogviszony jogellenes megszüntetése esetén irányadó szankciórendszer valamennyi korábbiakban kifejtett célt képes legyen kielégíteni – vagyis egyszerre szolgálja a munkavállaló egzisztenciális védelmét, a prevenciót, valamint juttassa érvényre az önkényes megszüntetés tilalmát és az ehhez kapcsolódó társadalmi rosszallást –, a fentiekben vázolt jogkövetkezmények kombinációját kell, hogy alkalmazza.¹⁸²

business reasons – and Employment Protection. Thematic Report. 93–94.

¹⁷⁶ Uo. 93.

¹⁷⁷ Uo. 94.

¹⁷⁸ LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye.* 5.

¹⁷⁹ Vö. CAHUC, Pierre: *For a Unified Contract.* 194–204.

¹⁸⁰ LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye.* 5.

¹⁸¹ European Labour Law Network, Network of Labour Law Experts: *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection. Thematic Report.* 88. PETROVICS Zoltán: *A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára.* 372–373.

¹⁸² Azzal, hogy a szankciórendszer miképpen fejlődött a magyar munkajogi szabályozásban, az értekezés IV. részében foglalkozom a szükséges mélységben.

3.3. A szankciórendszer és a megszüntetéssel szembeni védelem összefüggése

Felvethető a kérdés: milyen körülmények között védett leginkább a munkavállaló? Nem abban az esetben, ha a munkajogi szabályozás a munkajogviszony megszüntetése esetére a lehető legmagasabb összegű kompenzációt helyezi kilátásba, hanem akkor, ha a legnagyobb esélye van arra, hogy egyáltalán ne legyen önkényes megszüntetés „áldozata”.¹⁸³ Ez a megállapítás kulcsfontosságú, az a munkajogviszony megszüntetésének lényegére világít rá. Az önkényes és jogellenes megszüntetés szempontjából önmagában nem az alkalmazott jogintézményeknek, hanem ezek hatásainak van különös jelentősége, noha értelemszerűen az alkalmazott jogintézményektől függ a kiváltott hatás is.

Annak van tehát rendkívüli jelentősége, hogy a megszüntetési rendszer, valamint a jogkövetkezmények rendszere képes-e elérni a végső célját, vagyis azt, hogy a lehető legminimálisabbra csökkentse a jogellenes megszüntetések számát. Ebből a szempontból – amint arról a későbbiekben még szó esik – van jelentős szerepe a munkajogviszony jogellenes megszüntetéséhez kapcsolódó jogkövetkezményeknek.

4. Összegzés

Ebben a részben a munkajog funkciójának, valamint a munkajogviszony-megszüntetés rendszerének összefüggéseit vizsgáltam. Elsőként a munkajog jogági minőségét vetettem vizsgálat alá. Megállapítottam, hogy noha a jogági tagozódás napjainkban egyre inkább relativizálódik a kontinentális jogrendszerekben is, annak diszciplináris, illetve tematizáló szerepe van. A jogágiság kritériumainak meghatározására irányuló kísérletet követően a munkajog jogágiságát, valamint a munka magánjogának és a közszolgálat munkajogának a viszonyát elemeztem. E két területet a tág értelemben vett munkajog részeinek tekintem. Közös tárgyuk, a „függő” munkavégzés, valamint szabályozási módszerük, belső struktúrájuk, dogmatikai készletük együvé tartozásukat fejezi ki még akkor is, ha a közszolgálati jog a munkajogon belül önálló jogterületnek tekinthető. Ennek a megállapításnak közvetlen következménye, hogy az önkényes megszüntetés elleni védelemnek mind a magánmunkajogban, mind pedig a közszolgálati munkajogban érvényesülnie kell. Ennek különös jelentősége van az értekezés harmadik hipotézisének (H3) „hatóköre”, illetve igazolása szempontjából, a védelem tekintetében ugyanis a két területet nem lehet egymástól elválasztani.

A jogágiság kérdését követően a munkajogviszony megszűnésének, illetve megszüntetésének közös fókuszpontját, a munkajogviszony rendeltetésvesztését, valamint a megszüntetés kötelmi jogi alapjait elemeztem. Míg a munkáltató számára a rendeltetésvesztés a működésével kapcsolatos gazdasági megfontolásokra, technikai, szervezeti okokra, valamint a munkavállaló személyében rejlő okokra, addig a munkavállaló oldalán szubjektív – például egzisztenciális, magánéleti, pszichológiai – mozzanatokra vezethető vissza. A megszüntetési rendszer a kötelmi jogi dogmatikára épül, és azon belül is a tartós jellegű magánjogi jogviszonyok megszüntetéséhez áll a legközelebb. A különbségek elsődlegesen nem jogdogmatikai, hanem jogpolitikai

¹⁸³ HONORÉ, Tony: *The Quest for Security: Employees, Tenants, Wives*. Stevens & Sons, London, 1982. 31.

okokra, valamint a munkajogviszony szociális rendeltetésére vezethetők vissza.

A megszüntetés dogmatikai kereteinek felvázolását követően a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek rendszerét vizsgáltam, amire azért volt szükség, mert az bizonyos tekintetben az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni hatékony védelem szempontjából magánál a megszüntetésre vonatkozó szabályanyagnál is fontosabb. Erre tekintettel megkíséreltem azokat a célokat meghatározni, amelyek elérésére az igazságos szankciórendszernek törekednie kell. Annak érdekében, hogy a szankciórendszer képes legyen e célokat elérni, a jogkövetkezmények kombinációját kell, hogy alkalmazza. A szankciórendszerrel összefüggésben kifejtetteknek az értekezés harmadik hipotézisének (H3) igazolása szempontjából van elsődlegesen jelentősége. A szankciórendszer ugyanis csak abban az esetben tekinthető adekvátnak, ha képes megfelelni az igazságosság követelménye által támasztott kritériumoknak, ideértve a reparáció biztosítását, a generális és speciális prevenciót, az önkéntes jogkövetés ösztönzését, a társadalom rosszállásának kifejezését és a megsértett munkajogi jogrend integritásának biztosítását.

II. A MUNKAJOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉVEL KAPCSOLATOS ÁLTALÁNOS MEGFONTOLÁSOK

„It must be admitted that starting at the back end, that is, the termination of the employment relation, is not ideal, but as well as reckoning that this tail wags the whole dog of the employment relation...”¹⁸⁴

1. Védeni vagy nem védeni: az itt a kérdés

Napjainkban a munka világával foglalkozó tudományokat, így a munkajogot is egyre inkább foglalkoztatja a kérdés, vajon fenntarthatók-e a munkajog másfél évszázados fejlődése során kialakult jogintézmények, munkafeltételek, valamint – általában véve – a meglévő munkajogi szabályozás karaktere. A globalizáció következtében fokozódó gazdasági verseny állandó nyomás alatt tartja a munkajogi szabályozást, melynek következtében azt hol gyengébb, hol erősebb „eróziós hatások” érik. E folyamatok egyik fő támadási pontja a munkajogviszony megszüntetésének rendszere. A sikeres támadások eredményeként nem csupán az állásbiztonság meglévő szintje csökken, hanem a munkavállalók egyéb területeken fennálló munkajogi védelme is, anélkül, hogy a munkajogviszony stabilitását biztosító garanciális jogintézmények erősödjenek. Mindez felgyorsítja a munkajog építményének lebontására irányuló folyamatokat.

Kijelenthető, hogy a munkajogviszony megszüntetése és a megszüntetéssel szembeni védelem kérdése valamennyi állam jogi szabályozásában megjelenik valamilyen formában, illetve mélységben. A különböző megközelítéseket az adott jogrendszer hagyományai, a politika, a gazdaság és a társadalom közvetlenül befolyásolják, ebből következően ez egyes megoldások jelentős mértékben eltérnek egymástól. A megszüntetési rendszerek nem függetleníthetők az adott állam gazdasági, társadalmi berendezkedésétől, jogrendszerének sajátosságaitól, a nemzetközi és a belső szabályozási környezettől. Az így kialakult és állandó mozgásban lévő rendszerek gyakorta azonban nem átgondolt és kellően előkészített jogalkotás eredményei, hanem *ad hoc* jellegű, egymással ellentétes és inkoherens lépések eredményei.¹⁸⁵

A gazdasági válságok közepette és általában a gazdasági verseny hevében újra és újra felvetődik a munkavállalók védelmére vonatkozó szabályok csökkentésének

¹⁸⁴ „El kell ismerni, hogy a végéről kezdeni valamit, ami jelen esetben a munkajogviszony megszüntetése, nem éppen ideális, kétségtelen azonban, hogy ez a farok az, ami csóválja a munkajogviszony egész kutyáját.” COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 270.

¹⁸⁵ HEPPLER, Bob: Flexibility and Security of Employment. In: BLANPAIN, Roger – ENGELS, Christian (szerk.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 1998. 278., *World Employment and Social Outlook. The Changing Nature of Jobs 2015*. International Labour Organization, ILO Research Department, Geneva, 2015. 14–15. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf (letöltés ideje: 2015. július 20.).

szükségessége, így a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok rugalmasabbá tételének, illetve lebontásának gondolata is. Az utóbbi négy évtizedben – kezdve az 1970-es évek gazdasági válságától – Európában általános tendencia a meglévő megszüntetési szabályok befagyasztása vagy lassú eróziója.¹⁸⁶ Emellett a közép-európai posztszocialista államok jelentős részében a rendszerváltozást követően teret nyert neoliberais gondolkodás következtében deregulációra került sor, amely a rugalmasság jelszavával párosult. Mindettől versenyképességet, munkahelyteremtést és még több külföldi befektetőt reméltek.¹⁸⁷ A fenti elvárások a 2008-ban kirobbant gazdasági és pénzügyi válság óta sem változtak,¹⁸⁸ és e folyamatok alól a magyar munkajogi szabályozás sem kivétel. A magyar munkajogban a kritikák jelentős része az utóbbi években – és különösen az Mt. hatályba lépését megelőző évtizedben – szintén a munkajogviszony megszüntetésének rendszerét érintette.

Az 1980-as évektől fogva egyre több jogrendszer igyekszik lefaragni a megszüntetéssel kapcsolatos költségeket oly módon, hogy az állásbiztonság meglévő szintjét csökkenti, illetve a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés esetén alkalmazandó, munkáltatókat sújtó szankciókat enyhíti.¹⁸⁹ Úgy tűnik azonban, hogy a „rugalmasítási verseny”¹⁹⁰ nem csupán időleges válasz a gazdasági nehézségekre,

¹⁸⁶ HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 268., HEPPLE, Bob: Flexibility and Security of Employment. 279., HEPPLE, Bob: Dismissal Law in Context. *European Labour Law Journal*. 2012. Volume 3, Number 3, 210.

¹⁸⁷ BRONSTEIN, Arturo: Trends and challenges of labour law in Central Europe. In: CRAIG, John D. R. – LYNK, S. Michael (szerk.): *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge University Press, New York, 2010. 197.

¹⁸⁸ *World Employment and Social Outlook. The Changing Nature of Jobs 2015*. 116. HEPPLE, Bob: Dismissal Law in Context. 211., LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers*. 1., CLAUWAERT, Stefan – SCHÖMANN, Isabelle: *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*. Working Paper 2012.04 European Trade Union Institute. Brussels, 2012. 12.

¹⁸⁹ HEPPLE, Bob: European Rules on Dismissal Law?–206., L. például a magyar Mt. változásait a felmentési tilalmak, végkielégítésre való jogosultság tekintetében, a Kttv. a felmentési tilalmak, a felmenési okok vonatkozásában, a Ktjv. a felmentés indokolásának mellőzése kapcsán. A spanyol vagy az ausztrál reformokra nézve l. HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 269–271., illetve 274., 290. Egyes javaslatok az európai országokban a felmondási idők rövidítését, a végkielégítések összegének csökkentését, a próbaidő és a jogosultsági idők meghosszabbítását, a kis- és középvállalkozásokra vonatkozó eltéréseket, a jogorvoslati jogosultságok megnehezítését irányozták elő (l. HEPPLE, Bob: Dismissal Law in Context. 211.). L. a legutóbbi változásokra általában: REBHahn, Robert: Economic Dismissals – A Comparative Look with a Focus on Significant Changes Since 2006. *European Labour Law Journal*. 2012. Volume 3, Number 3, 244–245. L. például PRASSL, Jeremias: Contingent crises, permanent reforms: rationalising labour market reforms in the European Union. *European Labour Law Journal*. 2014, Volume 5, Number 3-4. 220–223., valamint Franciaország, Olaszország, az Egyesült Királyság, Görögország, Spanyolország, Németország, Magyarország, Svédország és Belgium tekintetében: LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers*. 4–21. Spanyolország vonatkozásában: VÁZQUEZ, Yolanda Maneiro: *Dismissal in times of crisis. Assessment of the Spanish modifications in recent times*. Which securities for workers in time of crisis? CERCRID (UMR 5137) – ASTREES. Labour Law and Financial Crises: Contingent Responses? Conference paper. 2013. Az Egyesült Királyság tekintetében: PRASSL, Jeremias: *Dismantling the Contract of Employment? The new Employee Shareholder Status in the United Kingdom*. European Labour Law Network Working Paper, Number 1. July 2013., illetve COLLINS, Hugh: Progress Towards the Right to Work in the United Kingdom. In: MANTOUVALOU, Virginia (szerk.): *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2015. 253., VÁZQUEZ, Yolanda Maneiro: A munkaszerződés megszüntetésének szabályozása Spanyolországban: rugalmasítás a válság éveiben. *Magyar Munkajog E-folyóirat*. 2015/1. http://hlj.hu/letolt/2015_1/08.pdf (letöltés ideje: 2016. május 21.).

¹⁹⁰ Pierre Cahuc 2012-ben megjelent tanulmányában megállapítja, hogy az 1980-as évek közepétől az euroszklerozist eliminálását célzó több mint kétszáz európai reformintézkedés közül hozzávetőlegesen a

hanem általános „divattá” vált, mint ahogyan szlogenné lett a munkajogi védelem eltúlzott mértékének hangoztatása is.¹⁹¹ Ezt kiegészíti a szegmentált munkaerőpiacra való hivatkozás, nevezetesen az a sürgetés, miszerint ahhoz, hogy a határozatlan idejű munkajogviszony ismét vonzó lehessen, szükség van arra, hogy a túlságosan is szigorú és költséges munkavállalót védő szabályok rugalmasabbá váljanak.¹⁹² A politika és a közbeszéd a gazdaság problémáinak okozójaként előszeretettel kiáltja ki bűnbaknak a munkavállalókat védő rendelkezések rendszerét.¹⁹³ Ez oda vezetett, hogy a munkaerőpiacról való gondolkodásban napjainkban sok esetben a rugalmasítás¹⁹⁴ már nem mint eszköz jelenik meg, hanem önmagáért való céllá lép elő, miközben elfeledésre kerül, hogy valójában azt a gazdaság élénkítése – különösen pedig a foglalkoztatás bővítése – hívta életre eredetileg.¹⁹⁵ Másfelől – amint arra Joseph Stiglitz rámutat – a dolgok az ún. reformok kapcsán tulajdonképpen csak romlottak: a szociális védelem, az állásbiztonság gyengült, és a reformok végeredményben nemhogy növelték volna, hanem csökkentették a gazdasági stabilitást.¹⁹⁶ A rugalmasítás a munkavállalók jogainak lényeges eróziójával járt a foglalkoztatás, a jövedelmek biztonsága és az állásbiztonság tekintetében egyaránt.¹⁹⁷

Olyan álláspont is megfogalmazódott, amely azt hangoztatja, hogy az a munkajogi szabályrendszer, amely túlságosan is védi a munkavállalókat a munkajogviszony megszüntetésével szemben paradox módon a munkanélküliség növekedéséhez is hozzájárulhat.¹⁹⁸ A magas védelmi szint ugyanis visszatartja a létszámbővítéstől a munkáltatókat,¹⁹⁹ mivel utóbb csak nagy nehézségek árán tudnak megszabadulni a

fele kifejezetten a munkaerőpiacok rugalmasítását célozta (CAHUC, Pierre: For a Unified Contract. *European Labour Law Journal*. 2012. Volume 3, Number 3, 191.).

¹⁹¹ *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. November 2003. 28.

¹⁹² LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers*. 1.

¹⁹³ A Magyar Munka Terv szerint például a magyar foglalkoztatás nem kellően rugalmas, akadályozza a foglalkoztatást (l. *Széll Kálmán Terv. Magyar Munka Terv*. 2011. május 19. 5., 9.), a munkaerőpiac rugalmassága a versenyképesség egyik legfontosabb tényezője, a cél az, hogy a magyar munkaerőpiac a legrugalmasabb legyen Európában (Magyar Munka Terv 38.), a „védett” munkavállalók körét szűkíteni kell (Magyar Munka Terv 43., 48–49). L. továbbá FREEDLAND, Mark – KOUNTOURIS, Nicola: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford, New York, 2011. 379–380. Franciaország tekintetében l. például *Council Recommendation of 10 July 2012 on National Reform Programme 2012 of France and delivering a Council opinion on the Stability Programme of France, 2012-2016*, C 219/31 24.7.2012. 2. pont (idézi: LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers*. 3.).

¹⁹⁴ Joseph Stiglitz kifejti, hogy az International Monetary Fund a munkaerőpiaci rugalmasság jelmondata alatt valójában a munkabérek és az állásbiztonság csökkentését érti. L. STIGLITZ, Joseph: *Globalization and its Discontents*. Penguin Books, London, 2002. 84. idézi HEPPLÉ, Bob: *Rights at work. Global, European and British Perspectives*. London Sweet & Maxwell, 2005. 5.

¹⁹⁵ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando: Poder Normativo del Estado y Sistema de Relaciones Laborales. *Relaciones Laborales: Revista Critica de Teoría y Práctica*. 2000. Número 2, 33–44. (idézi HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 271.).

¹⁹⁶ STIGLITZ, Joseph: The global crisis, social protection and jobs. *International Labour Review*, 2009. Volume 148, Number 1–2. 11.

¹⁹⁷ OZAKI, Muneto (szerk.): *Negotiating flexibility. The role of the social partners and the State*. International Labour Office, Geneva, 2000. 116.

¹⁹⁸ POSNER, Richard A.: *Overcoming Law*. Harvard University Press, Cambridge, 1995. 309–311. HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 290., OECD Employment Outlook 2013. OECD Publishing, 2013. 68. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oced/employment/oced-employment-outlook-2013_empl_outlook-2013-en#page72 (letöltés ideje: 2015. augusztus 5.).

¹⁹⁹ HEPPLÉ, Bob: A Right to Work? *Industrial Law Journal*. 1981. Volume 10, 66. A szigorú szabályozás

feleslegessé váló munkaerőtől.²⁰⁰ A munkavállalókat védő szabályok ezen túlmenően a már meglévő társadalmi, illetve munkaerőpiaci egyenlőtlenségeket is konzerválhatják, és hozzájárulhatnak azok növekedéséhez, ugyanis a munkáltatók ez esetben jobban tartanak a magasabb szintű védelemre szoruló, és ezáltal a jogi szabályozás által is „jobban” védett, sérülékenyebb csoportok alkalmazásától.²⁰¹ Az e körben folytatott kutatások szerint ugyanakkor a munkavállalót védő szabályok lebontása, csak szerény hatással bír a munkanélküliségi rátára vagy a gazdaság versenyképességére,²⁰² és csak közvetetten hat arra. Ezen túlmenően e folyamatok hatásait meglehetősen nehéz elválasztani egyéb, előre nem látható hatásoktól.²⁰³

A munkajogi szabályok rugalmasítása kétségkívül csökkentheti a foglalkoztatás költségeit,²⁰⁴ és közvetett módon hatással van az ország versenyképességére is. Naivitás lenne azonban azt gondolni, hogy képes lenne megoldani a gazdasági válságot vagy a foglalkoztatási problémákat.²⁰⁵ Azért sem jelenthet megoldást, mert a megszüntetés költségei a foglalkoztatás költségeinek csupán jelentéktelen hányadát teszik ki, hiszen

csak növeli a munkáltatók költségeit, és a leghátrányosabb helyzetben lévő munkavállalói rétegekre lesz leginkább negatív hatással, vélte a munkáltatók szóvivője a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2011. április 18 és 21. között tartott tripartit szakértői tanácskozáson (l. *Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166): Final report.* 10.). *Green Paper. Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century.* Commission of the European Communities, Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 708 final. 5.

²⁰⁰ EDWARDS, Martin: *Dismissal Law. A Practical Guide for Management.* Kogan Page, London, 1991. 17. HONORÉ, Tony: *The Quest for Security: Employees, Tenants, Wives.* 101–103. *Green Paper. Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century.* 8., BRONSTEIN, Arturo: Trends and challenges of labour law in Central Europe. 205–206.

²⁰¹ Vö. HEPPLÉ, Bob: Flexibility and Security of Employment. 282., CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena: *Munkaerő-piacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában.* International Labour Office, Budapest, 2003. 4., MUNDLAK, Guy: The right to work: Linking human rights and employment policy. *International Labour Review*, 2007. Volume 146, Number 3–4, 201., CAHUC, Pierre: For a Unified Contract. 193.

²⁰² *World Employment and Social Outlook. The Changing Nature of Jobs 2015.* 15., 119., 121–122., CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena: *Munkaerő-piacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában.* 104–108., 154–155., HOWELL, David R. – BAKER, Dean – GLYN, Andrew – SCHMITT, John: Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence. 2007. *Capitalism and Society*, Volume 2, Issue 1., KEUNE, Maarten – JESPER, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity.* WP 2007.01. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, 2007. 6., <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Not-balanced-and-hardly-new-the-European-Commission-s-quest-for-flexicurity> (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.), HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 270., 291., SKEDINGER, Per: *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers.* 7. Van olyan kutatás is, amely szerint a különböző korlátozások (például az Amerikai Egyesült Államokban az *employment at will* alóli egyes, az ítélkezési gyakorlatban kimunkált kivételek differenciált hatást gyakorolnak a foglalkoztatási rátára (l. AUTOR, David H. – DONOHUE, John J. III – SCHWAB, Stewart J.: The costs of wrongful-discharge laws. *The Review of Economics and Statistics*, May 2006, Volume 88, Number 2. 226–227.).

²⁰³ ADDISON, John T. – TEIXEIRA, Paulino – GROSSO, Jean-Luc: The Effect of Dismissals Protection on Employment: More on a Vexed Theme. *Southern Economic Journal*. July 2000, Volume 67, Number 1., 119.

²⁰⁴ Vö. CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena: *Munkaerő-piacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában.* 104.

²⁰⁵ Vö. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán. 56., GYULAVÁRI Tamás: Út a rugalmasságba. In: KUN A. (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa.* KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013. 92. FREDLAND, Mark – KOUNTOURIS, Nicola: *The Legal Construction of Personal Work Relations.* 381.

megszüntetni a munkajogviszonyt csupán egyetlen alkalommal lehetséges, a fenntartása azonban rendszeresen visszatérő költségeket eredményez a munkáltató oldalán. Éppen ezért a munkáltatók egyéb közterheinek, költségvetési befizetéseinek az alakulása, és adott esetben azok különböző szociális vagy politikai célok érdekében történő növelése jóval közvetlenebb módon befolyásolja a foglalkoztatási helyzetet. Összességében az adórendszer, a járulékterhek, továbbá a munkajogviszonyhoz kötődő egyéb terhek sokkal jelentősebb részt képviselnek a foglalkoztatás költségei között.²⁰⁶

Ezen túlmenően a befektetések és a foglalkoztatás bővítése ellen hathat a jogrendszer állandósult, kiszámíthatatlan változása, valamint az ebből eredő jogbizonytalanság. Ez nem csupán a munkajog tekintetében, illetve elsődlegesen nem e területen kap rendkívüli jelentőséget. Mindazonáltal a munkajogi szabályok változása évekig tartó bizonytalansággal járhat, ha a szabályozás homályos jelentésű fogalmakat kreál, új, korábban nem ismert és kevésbé kimunkált jogintézményeket vezet be. Mire ugyanis az ítélkezési gyakorlat kikristályosodik, hosszú idő telik el, a szabályok helytelen alkalmazásának pedig komoly anyagi kihatása lehet. A jogbizonytalanság „pszichikailag” is megterhelő a jogalanyok és az igazságszolgáltatás szereplői számára, ráadásul amennyiben ehhez a jogkövetés alacsony szintje párosul, a bizalom egyaránt megrendülhet a jogban és az igazságszolgáltatás mechanizmusaiban is.

A munkajogviszony megszüntetésének szabályozása elleni érvek között neoliberais (vagy még inkább neokonzervatív) gondolatok is megjelennek. Ezeknek az érveknek közös kiindulópontja a klasszikus liberális felfogás, miszerint a szerződési szabadság alapján a munkavállaló munkaerejét szabadon bocsáthatja „áruba”, és azt bárki szabadon „megveheti”. Ennek a csereügyletnek a kifejeződése a munkaszerződés, mely olyan magánjogi kontraktus, ami szükségképpen érdektelen a közjog számára, ezért nincs alkotmányos alapja annak, hogy az állam bármilyen módon is beavatkozzék a két fél szabad megállapodáson nyugvó viszonyába.²⁰⁷ Ezek az érvek azonban nem csupán a megszüntetés szabályozását, hanem végeredményben a munkajog létezését is megkérdőjelezzik.

Az említett felfogás azt vallja, hogy a munkáltatók és a munkavállalók eléggé érettek ahhoz, hogy a kettejük között fennálló jogviszonyt úgy alakítsák, ahogyan az számukra a legideálisabb,²⁰⁸ még akkor is, ha nem mindig választják a lehető leghatékonyabb megoldást.²⁰⁹ A munkavállalók jogellenes megszüntetéssel szembeni védelmét szolgáló szabályok ebből következően a szükségesnél mélyebben beavatkoznak a felek viszonyába.²¹⁰ Simon Deakin és Wanjiru Njoya kifejti, hogy a szerződési szabadság elméletileg ugyan lehetővé teszi, hogy a felek az állásbiztonságot garantáló rendelkezések tekintetében is szabadon megállapodjanak, a gyakorlatban azonban ez a felek eltérő helyzete miatt nem lehet realitás. A munkavállaló általában ugyanis nincs abban a helyzetben, hogy egyenrangú félként lépjen fel a munkaszerződés

²⁰⁶ Vö. GYULAVÁRI Tamás: Út a rugalmasságba. 92–93.

²⁰⁷ TAKÁCS Albert: *A szociális jogok*. In: HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila (szerk.): *Emberi jogok*. Osiris, Budapest, 2003. 838.

²⁰⁸ Vö. ARUP, Christopher J.: Redundancy and the operation of an employment termination law. *Monash University Law Review*. 1983 September, Volume 9. 169.

²⁰⁹ COLLINS, Hugh: Theories of Rights as Justifications for Labour Law. In: DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian (szerk.): *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, New York, 2011. 138.

²¹⁰ HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 285.

megkötésére irányuló tárgyalási folyamatban.²¹¹

A munkavállalók védelmének adekvát szintjét megítélésem szerint minden esetben biztosítani szükséges, azt nem lehet a versenyképességtől, a gazdasági válságtól vagy a globalizációs hatásoktól függővé tenni. Ez a következtetés – amint az a későbbiekben kifejtésre kerül – az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem emberi jogi természetéből vezethető le, ennél fogva álláspontom szerint más helyes válasz e körben nem adható. Az már más kérdés, hogy a gazdasági, társadalmi környezet a védelem terjedelmére értelemszerűen hatást gyakorol, befolyásolva egyben azt is, hogy a védelem az adekvát szinttől milyen irányban térjen el.

Az adekvát szinttől történő eltérés azonban egyik irányban sem feltétlenül kívánatos. A munkavállalót védő szabályok szigora például leginkább a munkáltatók toborzási gyakorlatát befolyásolja, ugyanis amennyiben a jogszabályok nehezítik a munkajogviszony megszüntetését, a munkáltató körültekintőbben jár el, hogy kit is alkalmaz.²¹² Ennek következménye, hogy nem feltétlenül a legerősebb védelmet biztosító jogrendszerben a legnagyobb mértékű a munkavállaló szubjektív „biztonságérzete”, mivel a tudatában ott munkál az is, hogy amennyiben mégis elveszíti az állását, és kívül kerül a védelem sáncain, nehezebben jut oda vissza, hiszen nehezebben talál ismét új munkahelyet a munkáltatói kiválasztás alapossága miatt.²¹³

1.1. Nem védeni: az employment at will elve

Az *employment at will* elve az Amerikai Egyesült Államok 18–19. századi esetjogában formálódott doktrínává.²¹⁴ Az elv szerint – mely kivételekkel ugyan, de mind a mai napig általános szabályként érvényesül az Egyesült Államok tagállamainak

²¹¹ DEAKIN, Simon – NJOYA, Wanjiru: The legal framework of employment relations. Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 349, September 2007. 10. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.167.6121&rep=rep1&type=pdf> (letöltés ideje: 2015. július 20.)

²¹² Uo. 112–113.

²¹³ SKEDINGER, Per: *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*. Eward Elgar Publishing, Cheltenham, Northampton, 2010. 8.

²¹⁴ „...in a free country like ours every employee, in the absence of contractual relations binding him to work for his employer a given length of time, has the legal right to quit the service of his employer without notice, and either with or without cause, at any time; and in the absence of such contractual relations any employer may legally discharge his employee, with or without notice, at any time.” Vagyis „az olyan szabad országokban, mint amilyen a miénk, olyan szerződéses kapcsolat hiányában, ami alapján a munkavállaló határozott ideig tartó munkavégzésre vállalt kötelezettséget, minden munkavállalónak joga van arra, hogy felmondás nélkül, akár indokkal vagy ennek hiányában is, bármikor felhagyjon munkáltatója szolgálatával, és viszont: ilyen szerződéses kötelezettség hiányában bármely munkáltató bármikor jogszerűen elbocsáthatja a munkavállalóját akár indokkal, akár indokolás nélkül.” [*Boyer v. Western Union Telegraph Company*, 124 F. 246 (C.C.D. Mo. 1903) http://www.forgottenbooks.com/readbook_text/Law_and_Business_v3_1000065605/277 (letöltés ideje: 2016. május 19.)], l. még NJOYA, Wanjiru: Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice. *Comparative Labour Law & Policy Journal*. 2012, Volume 33, 470.]. Az elv eredetéről és fejlődéséről l. FEINMAN, Jay M.: The Development of the Employment at Will Rule. *The American Journal of Legal History*. April, 1976, Volume 20, Number 2., FENN, Paul – WHELAN, Christopher J.: Job Security and the Role of Law: an Economic Analysis of Employment-at-Will. *Stanford Journal of International Law*. 1984, Volume 20. 357–358., BALLAM, Deborah A.: Exploding the Original Myth Regarding Employment-at-will: The True Origins of the Doctrine. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*. 1996, Volume 17, Number 1. 92–98., 126–130., ESTREICHER, Samuel – HARPER, Michael C.: *Cases and Materials on the Law Governing the Employment Relationship*. West Publishing, St. Paul, 1992. 697.

többségében – a munkáltató és a munkavállaló bármikor felmondási idő nélkül akár indokkal, akár morálisan védhető indok nélkül is megszüntetheti a munkajogviszonyt.

Richard A. Epstein az elv védelmében elutasítja a megszüntetés korlátok közé szorítását, mondván a felek a munkaszerződés megkötésének pillanatában nem láthatják a jövőt, éppen ezért a kötetlen megszüntetés lehetősége az előre nem látható helyzetekre is megoldást jelenthet. További előnye Epstein szerint, hogy paradox módon az ingatagnak tűnő szerkezete ellenére mindkét felet biztosítékokkal látja el. Annak a munkáltatónak ugyanis, aki megvált a munkavállalójától, a jövőben soha nem lesz lehetősége a munkavégzés hasznait szedni, ha pedig a munkavállaló szünteti meg a munkajogviszonyt, többé nem tarthat igényt a munkabérére. Epstein szerint e kötelezettségek egymásnak „túszai”: amint az munkajogviszony megszűnik, úgy a másik fél is mentesül: a munkavállaló visszakapja a szabadon felhasználható munkaerejét, a munkáltató pedig másra fordíthatja a korábban bérfizetésre fenntartott összeget.²¹⁵ Richard A. Epstein – azon túlmenően, hogy nem vesz tudomást a felek eltérő erőviszonyairól és gazdasági, szociológiai helyzetéről –, megítélésem szerint a felett is elsiklik, hogy amennyiben a munkáltató szünteti meg a munkajogviszonyt, a munkavállaló hiába kapja vissza a munkaerejét, a valóságban azt nem mindig képes azonnal hasznosítani, mint ahogyan azzal sem számol, hogy a munkahely elvesztése számos súlyos következményekkel járhat a munkavállaló és közvetlen környezete számára.

Epstein szerint azért sincs szükség az önkényes megszüntetés elleni védelemre, mert az önkényes munkáltatói magatartásokat a piaci szereplők maguk szankcionálják. Azok a munkáltatók, akik önkényesen járnak el, képtelenek lesznek magukhoz vonzani, illetve megtartani az értékes munkaerőt, és ebből következően hátrányba kerülnek versenytársaikkal szemben.²¹⁶ Andrew Stewart ezt az érvelést azonban hibásnak tartja, ugyanis álláspontja szerint aligha lehet az átlagos munkavállaló olyan helyzetben, hogy annyi állás közül válogathasson, különösen arra tekintettel, hogy általában sem az alkupozíciója, sem a rendelkezésére álló információk nem teszik ezt lehetővé.²¹⁷ Másfelől, még ha így is lenne, azoknak a munkavállalóknak a problémájára nem ad választ Epstein érvelése, akiknek a munkajogviszonya önkényesen került megszüntetésre.²¹⁸

Az *employment at will* elvének elvetése és a munkajogviszony megszüntetésének jogos vagy észszerű indokoláshoz kötése Richard A. Posner szerint nem hatékony, mivel a megszüntető jognyilatkozat ellen jogorvoslat vehető igénybe. Az eljárás – akár bíróság, akár döntőbíró elé kerül az ügy – köztudottan költséges, a költségeket pedig a

²¹⁵ EPSTEIN, Richard A.: *The Common Law and the Labour Market*. HR Nicholls Society, <http://archive.hrnicholls.com.au/articles/hrn-epstein.php> (letöltés ideje: 2015. július 25.), HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 289.

²¹⁶ EPSTEIN, Richard A.: In Defence of the Contract At Will. *The University of Chicago Law Review*. 1984. Volume 51, 947–948., 948., 3. lbj.

²¹⁷ Az információs asszimetriára és a elbocsátás elleni védelemmel kapcsolatos munkavállalói tévhitekre nézve I. KIM, Pauline T.: Bargaining with Imperfect Information: A Study of Worker Perceptions of Legal Protection in an At-Will World., RUDY, Jesse: What They Don't Know Won't Hurt Them: Defending Employment-At-Will in Light of Findings that Employees Believe They Possess Just Cause Protection., HIRSCH, Jeffrey M.: The Law of Termination: Doing More with Less. *Maryland Law Review*, 2008. Volume 68, Issue 1. 97.

²¹⁸ STEWART, Andrew: And (Industrial) Justice for All? Protecting Worker Against Unfair Dismissal. 109. HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 289.

munkáltató amúgy is a fogyasztókra hárítaná, illetve a béreket csökkentené, amely végső soron a munkavállalók helyzetét rontja. Ezen túlmenően a munkafegyelem is csökkenne, nem is beszélve arról, hogy a munkavállalók elbocsátása az *employment at will* elve alapján is általában valamilyen okkal történik, és nem önkényesen.²¹⁹

Ez utóbbihoz hasonlóan érvel tanulmányában Edward B. Rock és Michael L. Wachter, akik a sztrikt jogi szabályozás helyett különös jelentőséget tulajdonítanak az informális normáknak, melyek az adott vállalaton belül szabályozzák a munkáltató és a munkavállalók belső viszonyait. Álláspontjuk szerint ezek között egyértelműen létezik egy olyan norma, amely tiltja a munkavállaló munkajogviszonyának megszüntetését indok nélkül függetlenül attól, hogy egyébként rá az *employment at will* elve vonatkozik.²²⁰ E norma létét szerintük a felek által a munkajogviszony léte alatt kölcsönösen megtett, és a másik fél javára is szolgáló olyan „befektetések” alapozzák meg, mint amilyen például a képzés, a speciális ismeretek megszerzése, a munka megszervezése. Ezek abban a pillanatban elvesznek, ha megszűnik a munkajogviszony.²²¹ Az említett láthatatlan norma ugyan nem kényszeríthető ki a bíróság előtt, de szerintük erre nincs is szükség, ugyanis maguk a felek sem kívánják viselni az eljárással kapcsolatos költségeket.²²²

Amint az látható, az *employment at will* elvének védelmezői szerint a munkáltató indokolásának mellőzése elképzelhető a leghatékonyabb megoldás.²²³ Megjegyzendő ugyanakkor, hogy az állásbiztonság hiánya is költséges, nem csupán a társadalom, hanem az adott munkáltató számára is.²²⁴ Az *employment at will* mellett felsorakoztatott érvek megítélésem szerint túlzottan is leegyszerűsítik a munkajogviszony megszüntetését, nem számolnak a megszüntetés munkavállalóra gyakorolt hatásával, annak egyébként is felmerülő társadalmi költségeivel, valamint azokkal a később kifejtendő, az önkényes és jogellenes megszüntetés elleni védelem mellett szóló érvekkel, melyeket értekezésemben vizsgálni kívánok. A fent ismertetett álláspontokra is igaznak tűnik Frances Raday megállapítása, miszerint az ehhez hasonló érvek elsődlegesen nem az elvi kérdésekre koncentrálnak, és tudatosan tagadják a munkáltató e téren fennálló felelősségének valódi természetét.²²⁵ Sarkosan fogalmazva az *employment at will* a munkáltató számára olyan korlátlan, „diktatórikus” hatalmat ad, amit egy civilizált társadalom egész egyszerűen engedhet meg magának.²²⁶

²¹⁹ POSNER, Richard A.: *Overcoming Law*. 308–310.

²²⁰ ROCK, Edward, B. – WACHTER, Michael L.: The Enforceability of Norms and the Employment Relationship. *University of Pennsylvania Law Review*, 1996, Volume 144, 1917.

²²¹ Uo. 1922–1924.

²²² Uo. 1932.

²²³ KIM, Pauline T.: Bargaining with Imperfect Information: A Study of Worker Perceptions of Legal Protection in an At-Will World. 116., FLEMING Joseph Z.: Labor and Employment Law: Recent Developments- At-Will Termination of Employment Has Not Been Terminated. *Nova Law Review*. 1995, Volume 20. 438–439., L. az *employment at will* elve mellett szóló érvekről CATLER, Susan L.: The Case Against Proposals to Eliminate the Employment At Will Rule. *Industrial Relations Law Journal*. 1983, Volume 5, Number 4., DIAMOND, Arthur M., Jr.: The Creative Destruction of Labor Policy. *Libertarian Papers*. 2014, Volume 6, Number 2. 114.

²²⁴ DANNIN, Ellen: Why At-Will Employment is Bad for Employers and Just Cause is Good for Them. *Labor Law Journal*, 2007, Volume 58, Number 5. 10., 13.

²²⁵ RADAY, Frances: Individual and collective dismissal – a job security dichotomy. 122.

²²⁶ BRODY, Arthur: Wrongful termination as labor law. *Southwestern University Law Review*. 1988, Volume 17. 471–472.

1.2. Rendszerek közeledése – a védelmi szint növekedése és csökkenése

1.2.1. Employment at will versus just cause

A kontinentális munkajogi szabályozás hagyományosan nagyobb hangsúlyt fektet az önkényes megszüntetéssel szembeni védelemre, a felmondásvédelemre,²²⁷ mint a *common law* rendszerek, ám a két rendszer kétségkívül az utóbbi évtizedekben közeledni látszik egymáshoz. Ehhez egyértelműen hozzájárult a fentebb említett folyamatok hatására az általános védelmi szint csökkenése, ugyanakkor tagadhatatlan az is, hogy az *employment at will* elve ugyancsak lassú erózióknak van kitéve.²²⁸ Ennek eredményeképpen paradox módon a hagyományosan alacsonyabb védelmet biztosító *common law* országok egyes vonatkozásokban lassanként közelítik a kontinentális államok által biztosított védelmi szintet, és nem egy esetben ez utóbbiak kezdenek a védelmi szint markáns bontásába. Mindezek alapján úgy tűnik, hogy a gazdasági verseny globalizációjából folyó hatások ellentétesen hatnak a két rendszerre: a kontinentális jogrendszerekben a globalizáció erősödése az állásbiztonság meglévő szintjének csökkenéséhez vezet, a *common law* rendszerekben azonban a védelem bővítése irányába hat.²²⁹

Az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem a kontinentális jogfejlődésben a jogalkotáson keresztül tört magának utat. A kontinentális európai államokban ehhez az elvi alapot az állásbiztonság elve és a munkához való jog adta, melyben nagy szerepe volt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 119. számú ajánlásának.²³⁰ Az európai jogfejlődésben a 20. század második felében lényegében elismerésre került az önkényes és jogellenes (indokolatlan) megszüntetéssel szembeni védelemhez való jog.

Az employment at will elvének áttörése az Amerikai Egyesült Államokban

Az önkényes elbocsátással szembeni védelemnek különösen nagy szerepe van az

²²⁷ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis, Pécs, 2010. 300.

²²⁸ WINTERS, Richard Harrison: Employee Handbooks and Employment-at-Will Contracts. *Duke Law Journal*. February 1985, Volume 1985, Number 1. 199., MASSINGALE Cheryl S.: At-will employment: going, going...*University of Richmond Law Review*. 1990, Volume 24. 187., GOMES, Glenn M. – MORGAN, James F.: Meeting the wrongful discharge challenge: legislative options for small business. *Journal of Small Business Management*. October 1992. 36–37., BEFORT, Stephen F.: Labor and Employment Law at the Millennium: A Historical Review and Critical Assessment. *Boston College Law Review*. 2002, Volume 43. 360–361., 377–385., BIRD, Robert C.: Rethinking wrongful discharge: a continuum approach. *University of Cincinnati Law Review*. 2004, Volume 73. 521–522., LIBENSON, Daniel J.: Leasing Human Capital: Toward a New Foundation for Employment Termination Law. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 2006, Volume 27. 127–130.

²²⁹ PETROVICS Zoltán: Nemzetközi párhuzamok a munkáltatói felmondás körében. In: *Jogi tanulmányok 2010*. NAGY Marianna (szerk.): *Ünnepi konferencia az ELTE megalakulásának 375. évfordulója alkalmából 2010. április 23.* I. kötet, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2010. 77. Vö. BEFORT, Stephen F.: Labor and Employment Law at the Millennium: A Historical Review and Critical Assessment. 407–408. Vö. ESTREICHER, Samuel – HIRSCH, Jeffrey M.: Comparative wrongful dismissal law: reassessing American exceptionalism. *North Carolina Law Review*. 2013–2014, Volume 92. 445., 467.

²³⁰ Termination of Employment Recommendation (No. 119.).

employment at will elvét áttörő bírói jogalkalmazás,²³¹ illetve a törvényi jog²³² által meghatározott kivételeknek, valamint a kollektív szerződéseknek, a védelemhez való jog azonban elvi szinten nem kerül elismerésre. E körben különös figyelmet érdemel az az Amerikai Egyesült Államokban elterjedt megoldás, miszerint a kollektív szerződések (*collective bargaining agreements*) általában tartalmazzák az ún. *just cause* (vagy másképpen *for cause, proper*, illetve *good cause*) követelményét,²³³ amelynek értelmében a munkáltató csak jogos indok alapján bocsáthatja el a munkavállalót. Ebben az esetben a munkáltató köteles bizonyítani a munkajogviszony-megszüntetés jogszerűségét, és amennyiben bebizonyosodik, hogy a munkajogviszony megszüntetése nem minősült jogszerűnek, lehetőség van akár a munkavállaló munkajogviszonyának helyreállítására is. Noha az Amerikai Egyesült Államokban a munkavállalók csekély hányada – hozzávetőlegesen tizenöt százaléka – áll valamely kollektív szerződés hatálya alatt, a jogos indok munkáltatói felmondási joggal szemben támasztott követelménye szinte valamennyi kollektív szerződésben megtalálható.²³⁴

A *just cause* gyakorlati alkalmazásával kapcsolatosan több értelmezés is ismeretes, kétségtelenül mindközül Carroll R. Daugherty döntőbíró hét kérdésből álló tesztje a legelterjedtebb.²³⁵ Ahhoz, hogy a munkáltató általi felmondás jogszerűnek

²³¹ L. HESHIZER, Brian: The Implied Contract Exception To At-Will Employment. *Labor Law Journal*. March 1984., KOYS, Daniel J. – BRIGGS, Steven – GRENIG, Jay: State court disparity on employment at-will. *Personnel Psychology*. 1987, Volume 40., LEONARD, Arthur S.: A new common law of employment termination. *North Carolina Law Review*. 1988, Volume 66. 647–663., CHEN, Hsin-Hung – KLEINER, Brian H.: New Developments Concerning Wrongful Termination. *Managerial Law*. 2002, Volume 44, Number 1/2., CRAW, Bret – KLEINER, Brian H.: New Developments Concerning the Implied Contract Requiring Good Cause for Termination. *Management Research News*. 2003, Volume 26, Number 2/3/4.

²³² MASSINGALE Cheryl S.: At-will employment: going, going... 190–200., MALIN, Martin H.: The distributive and corrective justice concerns in the debate over employment at-will: some preliminary thoughts. *Chicago-Kent Law Review*. 1992, Volume 68. 122–131., HUNT, JAMES W. – STRONGIN, PATRICIA K.: *The Law of the Workplace. Rights of Employers and Employees*. The Bureau of National Affairs, Inc., Washington, D. C., 1994. 37–41. L. például Labor Management Relations Act (LMRA), National Labor Relations Act (NLRA), Federal Occupational Safety and Health Act (Fed-OSHA), Fair Labor Standards Act (FLSA), Employee Retirement Income Security Act (ERISA), Consumer Credit Protection Act, Title VII of the Civil Rights Act of 1964, Age Discrimination in Employment Act (ADEA), Pregnancy Discrimination Act, Vocational Rehabilitation Act, Americans with Disabilities Act (ADA), Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act, Energy Reorganization Act, Clean Air Act, Water Pollution Control Act, Civil Service Reform Act, Bankruptcy Reform Act, Family and Medical Leave Act (FMLA). *50-State Survey Of Wrongful Discharge Law*. Littler Mendelson, P.C. The National Employment & Labour Law Firm. 2007–2008. 374–375., AVRAAM, Georg – HURKA, Thomas F. – SPOONER, Grant – WYDAJEWSKI, Brian K.: Incentive Compensation Upon Termination of Employment: A U.S., Canadian and U.K. Perspective. *Labor Law Journal*. Winter 2004, Volume 55, Issue 4. 223–224.

²³³ ABRAMS, Roger I. – NOLAN, Dennis R.: Toward a Theory of "Just Cause" in Employee Discipline Cases. *Duke Law Journal*, June–September 1985, Volume 1985, Number 3/4, Sixteenth Annual Administrative Law Issue, 594., 1. lbj., HENRY, Stuart: Legislating Just Cause, 1980-92. In: HENRY, Stuart (szerk.): *Employee Dismissal: Justice at Work. Annals of the American Academy of Political and Social Science*, November 1994, Volume 536. 149–170. HIRSCH, Jeffrey M.: The Law of Termination: Doing More with Less. 96., 98., 115., 140. lbj., 153., 339. lbj., KIM, Pauline T.: Bargaining with Imperfect Information: A Study of Worker Perceptions of Legal Protection in an At-Will World, 107., ARNOW-RICHMAN, Rachel: Just Notice: Re-reforming Employment at Will. 10., 22. lbj.

²³⁴ KOVEN, Adolph M. – SMITH, Susan L.: *Alcohol-related misconduct*. Coloracre Publications, Inc., San Francisco, California, Kendall/Hunt Publishing Company, Dubuque, Iowa, 1984. 1., MCKELVEY, Jean T.: Discipline and Discharge. In: ZACK, Arnold M. (szerk.): *Arbitration in Practice*. Cornell University, United States of America, 1984. 89. L. még erről PETROVICS Zoltán: Nemzetközi párhuzamok a munkáltatói felmondás körében. 84–87., PETROVICS Zoltán: Valami Amerika: A jogszerű felmondás mércéje az Egyesült Államokban. *Humán Saldo*, 2008/6. 240–243.

²³⁵ *Greif Bros. Cooperage Corp.* 42 Labor Arb. (BNA) 555, 557-559. 1964., illetve *Enterprise Wire Co.*

minősüljön, a teszt valamennyi kérdésére igenlő választ kell adni, ennek hiányában a munkáltató döntése önkényesnek tekinthető.²³⁶ A teszt első kérdése arra irányul, hogy a munkavállaló tudatában volt-e, és megértette-e azokat a szabályokat, amelyeket megszegett, valamint ismerte-e a magatartásának lehetséges következményeit. E kérdésre válaszolva a gyakorlat értelmében elsődlegesen azt kell eldönteni, hogy egy, a munkavállalóval azonos helyzetben lévő észszerűen gondolkodó személy milyen következtetést vont volna le az adott helyzetben. A második kérdés arra vonatkozik, hogy a munkáltató hatékony és biztonságos működését szolgálják-e azok az előírások, amelyeket a munkavállaló megszegett, és azok olyan követelményeket tartalmaznak-e, amelyeket a munkáltató jogosan elvárhat. A harmadik kérdés célja annak feltárására, hogy tett-e a munkáltató erőfeszítéseket arra, hogy a munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát megelőzően felderítse azt, vajon a munkavállaló valóban megszegte vagy figyelmen kívül hagyta a kérdéses szabályokat. A negyedik kérdés alapján arról kell állást foglalni, hogy a munkáltató vizsgálata kielégítette-e a tisztességes és objektív eljárás követelményét. A teszt ötödik kérdése annak eldöntésére irányul, hogy a munkáltató által lefolytatott eljárás során nyert bizonyítékok alátámasztották-e összességében a munkavállaló terhére rótt kötelezettségszegést. A munkajogviszony-megszüntetés ennek alapján akkor lesz jogszerű, ha a munkavállaló munkájával vagy kötelességeivel összefüggő magatartása egyben a munkajogviszonyból származó kötelezettségeinek lényeges vagy alapvető megsértését jelenti. A hatodik kérdés arra vonatkozik, hogy a munkáltató hátrányos megkülönböztetés nélkül alkalmazta-e a munkavállaló terhére rótt kötelezettségszegés, illetve az általa tanúsított magatartás megítélésének alapjául szolgáló szabályokat és előírásokat, valamint magát a munkáltatói felmondást. A teszt utolsó kérdése értelmében mérlegelni kell azt, hogy a munkajogviszony megszüntetése okszerűen következett-e a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés jellegéből, súlyosságából, továbbá azt, hogy a döntés során a munkáltató figyelembe vette-e a munkavállaló „előéletét”.²³⁷

Amint arra Frances Raday rámutat, az egyesült államokbeli kollektív szerződésekben megjelenő állásbiztonság piaci alapokon fejlődött ki,²³⁸ a felek alkuján nyugszik, ami voltaképpen nem más, mint a szakszervezetek által „megvásárolt” biztonság. Az, hogy az Amerikai Egyesült Államokban nem a jogalkotó döntésén vagy éppen társadalmi konszenzuson alapul az önkényes és jogellenes munkáltatói

(46 LA 359, 1966), HILL, Marvin, Jr. – SINICROPI, Anthony V.: *Remedies in Arbitration*. The Bureau of National Affairs, Washington, D.C., 1981. 41., 282–286., HINDERER, John L. – JOSEPHSON, Jyl J.: Reinventing the public employer-employee relationship: the just cause standard. *Public Administration Quarterly*. Spring 1998, Volume 22, Number 1. 104–110. Az utóbbi évtizedekben a *just cause* követelményének értelmezését dolgozta ki például Lawrence Stessin, Jean T. McKelvey (MCKELVEY, Jean T.: *Discipline and Discharge*. 90–91.) és Irvine L. H. Kerrison (BAER, Walter E.: *Discipline and Discharge Under the Labor Agreement*. American Management Association, New York, 1972. 28.), Carroll R. Daugherty tesztje azonban mind a mai napig „egyeduralkodónak” tekinthető (I. KOVEN, Adolph M. – SMITH, Susan L.: *Just Cause: The Seven Tests*. Revised by Kenneth May, Bureau of National Affairs, Inc., Washington, D. C., 2006.)

²³⁶ BAER, Walter E.: *Discipline and Discharge Under the Labor Agreement*. 29.

²³⁷ ABRAMS, Roger I. – NOLAN, Dennis R.: Toward a Theory of “Just Cause” in Employee Discipline Cases. *Duke Law Journal*, 599., 30. lbj.

²³⁸ Frances Raday hozzáteszi: az európai jogfejlődés is kezdetben a kollektív szerződésekben történő szabályozás útját járta (RADAY, Frances: Individual and collective dismissal – a job security dichotomy. 132.).

megszüntetéssel szembeni védelem, egyrészt maga után vonja, hogy annak a kollektív alku során nevesített ára van, másrészt korántsem lehet arról beszélni, hogy a munkavállalókat megillető, általánosan elismert jogról lenne szó.²³⁹ Ezen túlmenően a törvényi jog által meghatározott kivételek hátterében sem annak elismerése áll, hogy a jogalkotó elfogadná a munkavállaló önkényes megszüntetéssel szembeni védelemhez való jogát.

Mindezekről függetlenül az *employment at will* elve áttörésének fókuszpontjában kétségkívül az a felismerés áll, miszerint a megszüntetésre irányuló jognyilatkozat indokolás nélkülsége nyilvánvaló módon teret enged a munkáltatói önkényességnek. Amennyiben ugyanis a munkáltató nem köteles számot adni a munkajogviszony rendeltetésvesztéséről, úgy lehetetlen eldönteni, hogy azt ilyen szándék vezette-e vagy sem. Ebből következően lehetetlenül a jognyilatkozat érdemi bírói felülvizsgálatának lehetősége is, holott az önkényes megszüntetés elleni védelem egyik kulcseleme, hogy a munkáltatói intézkedés vizsgálat tárgyává tehető legyen.²⁴⁰

A közeledés egyik markáns lépése Montana állam törvénye, amely az Egyesült Államokban egyedülként követeli meg a *good cause* fennállását a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével összefüggésben.²⁴¹ Az 1987-ben elfogadott *Wrongful Discharge from Employment Act* alapján a munkáltató felmondásának alapja csak olyan munkával kapcsolatos észszerű ok lehet, amely a munkajogviszonyból származó kötelezettség teljesítésének elégtelen voltával, a munkáltató működésének bomlasztásával, valamint egyéb jogos üzleti indokkal alátámasztható.²⁴² Noha kétségtelen, hogy a törvény alkalmazási köre,²⁴³ szankciórendszere és az eljárással kapcsolatos rendelkezései leszűkítik az indokolási kötelezettség alkalmazási körét,²⁴⁴

²³⁹ Uo. 124.

²⁴⁰ L. még DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: *Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection*. 190.

²⁴¹ *50-State Survey Of Wrongful Discharge Law*. 460–463.

²⁴² *Wrongful Discharge from Employment Act* (a továbbiakban: WDEA) § 39-2-903(5). L. BENNETT, Michael: Montana's employment protection: a comparative critique of Montana's *Wrongful Discharge From Employment Act* in light of the United Kingdom's unfair dismissal law. *Montana Law Review*. 1996, Volume 57.

²⁴³ A *good cause* szabálya nem vonatkozik a próbaidős munkavállalókra, a határozott idejű munkajogviszonyokra, valamint azokra, akikre kollektív szerződés hatálya terjed ki [WDEA § 39-2-904(1)(b), 39-2-912(2).].

²⁴⁴ HIRSCH, Jeffrey M.: *The Law of Termination: Doing More with Less*. 101–102. Itt említendő meg a *Model Employment Termination Act* (a továbbiakban: META), amelyet a National Conference of Commissioners on Uniform State Laws 1991-ben fogadott el, ám ezidáig egyetlen állam sem iktatott törvénybe. L. a META-ról NEWMAN, Glenn D.: *The Model Employment Termination Act in the United States: Lessons from the British Experience with Uniform Protections Against Unfair Dismissal*. *Stanford Journal of International Law*. 1991, Volume 27., CYRANOSKI, Debra Drew: *The Model Employment Termination Act: a welcome solution to the problem of disparity among state laws*. *Villanova Law Review*. 1992, Volume 37., GIRSHON, Todd H.: *Wrongful discharge reform in the United States: international & domestic perspectives on the Model Employment Termination Act*. *Emory International Law Review*. 1992, Volume 6. 646–653., GORR, Duquette Jeanne: *The Model Employment Termination Act: Fruitful Seed or Noxious Weed?* *Duquesne Law Review*. 1992–1993, Volume 31., MANDELBAUM, Leonard B.: *Employment at Will: Is the Model Termination Act the Answer?* *Labor Law Journal*, May 1993., FISHER, Stanley M.: *Legislative Enactment Process: The Model Employment Termination Act*. In: HENRY, Stuart (szerk.): *Employee Dismissal: Justice at Work*. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, November 1994, Volume 536., FOX, Jeremy B. – HINDMAN, Hugh D.: *The Model Employment Termination Act: Provisions and Discussion*. *Employment Responsibility and Rights Journal*. 1993, Volume 6, Number 1., SPRANG, A. Kenneth: *Beware the toothless tiger: a critique of the Model Employment Termination Act*. *The American University Law Review*, 1993–1994, Volume 43., ST. ANTOINE, Theodore J.: *The Model Employment Termination Act: A Fair Compromise*. In:

megállapítható ugyanakkor, hogy a *good cause* előírása mögött ez esetben az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem kerül elismerésre.

Visszatérve az *employment at will* és *just cause* vitájához indokolt utalni Rachel Arnow-Richman gondolataira, aki a *just cause* alkalmazását annak ellenére nem tartja a legideálisabb megoldásnak, hogy az kétségkívül kedvezőbb a munkavállaló számára, mint az *employment at will* elve.²⁴⁵ Az amerikai gyakorlat szerint azokban az esetekben, amelyekben nem kollektív szerződés, hanem a munkaszerződés tartalmazza a *just cause* előírását, a munkavállaló csak akkor járhat sikerrel, ha sikerül az eljárás során bizonyítania, hogy a munkáltató nem megfelelően szüntette meg a munkajogviszonyt, azaz hiányzott a megszüntetéshez szükséges jogos ok. Az Amerikai Egyesült Államokban a *just cause* elvét generálisan előírni kívánó javaslatok szintén ezen a talajon állnak, meglehetősen nehéz helyzetbe hozva a munkavállalót e negatív bizonyítási kötelezettség által.²⁴⁶ Rámutat arra is, hogy az elv aligha képes kezelni a gazdasági megfontolások alapján közölt megszüntetéseket, holott ezeknek szintén káros hatásuk lehet a munkavállaló egzisztenciájára, valamint a társadalomra.²⁴⁷ Rachel Arnow-Richman a *just cause* kiterjesztése és a munkáltató megszüntetési jogának indokoláshoz kötése helyett „*pay-or-play*” rendszerre tesz javaslatot, melynek lényege, hogy a munkavállaló kötelezettségszegése hiányában a munkáltató a megszüntetés jogát a felmondási időre járó járandóság, illetve végkielégítés fizetésével válthassa meg. Ez megítélése szerint egyfelől biztosítaná a munkáltató számára a rugalmasságot, másfelől nem hagyná jövedelem nélkül a munkavállalót a következő munkajogviszonyba lépéséig.²⁴⁸ Mindezt arra alapozza – amint erre korábban utaltam –, hogy a vállalatok ma már nem életre szóló lojalitást, hanem rugalmasságot várnak el, cserébe pedig jól hasznosítható tapasztalatokat kínálnak a munkavállalók számára. A munkavállalók anyagi biztonsága éppen ezért a „külső piacképességükön” (*external marketability*) múlik.²⁴⁹ E megoldás megítélésem szerint nem nyújtat valódi védelmet, és az *employment at will* elvéhez hasonlóan nem korlátozná az önkényes megszüntetés előfordulását. A munkajogviszony elvesztésének egyszerű elszámolási kérdéssé konvertálása ebből következően nem felel meg a megszüntetéssel szemben támasztott, és későbbiekben tárgyalandó elméleti megfontolásoknak.

HENRY, Stuart (szerk.): *Employee Dismissal: Justice at Work. Annals of the American Academy of Political and Social Science*. November 1994, Volume 536., ST. ANTOINE, Theodore J.: The making of the Model Employment Termination Act: *Washington Law Review*. 1994, Volume 69., FISHER, Stanley M.: Legislative Enactment Process: The Model Employment Termination Act. In: HENRY, Stuart (szerk.): *Employee Dismissal: Justice at Work. Annals of the American Academy of Political and Social Science*, November 1994, Volume 536., HIRSCH, Jeffrey M.: The Law of Termination: Doing More with Less. 103–104., FRANZAK, Michael S.: The Model Employment Termination Act (META): Does It Violate the Rights to Trial by Jury? *Ohio State Journal On Dispute Resolution*. 1994–1995, Volume 10, Number 2., NAVARETTA, Mary Jean: The Model Employment Termination Act – META – more aptly The Menace to Employment Tranquility Act: a critique. *Stetson Law Review*. 1996, Volume XXV., CIHON, Patrick J. – CASTAGNERA, James Ottavio: *Employment & Labor Law*. South-Wester Cengage Learning, 2008. 11–12.

²⁴⁵ ARNOW-RICHMAN, Rachel: Just Notice: Re-reforming Employment at Will. 9.

²⁴⁶ Uo. 20–21.

²⁴⁷ Uo. 26–27.

²⁴⁸ Uo. 36–72.

²⁴⁹ Uo. 33.

Érdemes e körben szót ejteni az angol jogfejlődésben kialakult védelemről is. Az angol jogban a munkáltató jogellenes felmondása ellen a 19. századtól kezdve van lehetőség keresetet benyújtani *common law* szerint az általános hatáskörű bírósághoz. Ekkor szilárdult meg ugyanis a bírói gyakorlatban az a szabály, miszerint a munkajogviszony megszüntetését megelőzően – az azonnali hatályú felmondás (*summary dismissal*) esetét kivéve – kötelessége a megszüntető félnek a másikat megfelelő időben értesíteni (*reasonable notice*). A *common law* értelmében a *wrongful dismissal* tárgyában előterjesztett igény a munkavállalót csak a felmondási idő mellőzése, nem megfelelő kiadása, valamint a munkaszerződés megszegése esetén illeti meg. Ezen túlmenően az *employment at will* elvének megfelelően a *contract law* szigorú szabályai szerint a munkavállaló nem tarthat igényt sem a felmondás indoklására, sem pedig munkajogviszonyának helyreállítására. Ebből következően megállapítható, hogy a munkáltató felmondási jogát a *common law* a legteljesebb mértékben tiszteletben tartja, csupán azt követeli meg tőle, hogy méltányos felmondási időt biztosítson annak érdekében, hogy a munkavállaló fel tudjon készülni a munkajogviszonya megszűnésére. Az angol *contract law* ugyanis a szerződési szabadság abszolutizált elvére épül, amelytől alapvetően idegen a szerződési viszonyokba történő minden olyan beavatkozás, amely a jogviszony folytatására akaratum ellenére kötelezné a feleket.²⁵⁰

Az 1971-es Industrial Relations Act megszületéséig a munkajogviszony megszüntetésével összefüggésben a fentiekben túlmenően más igényt a munkavállaló nem támaszthatott a munkáltatóval szemben. A *common law* szemléletétől eltérő szabályokat bevezető törvényi jog azonban ettől az időponttól kezdve bizonyos körülmények fennállása esetén kereseti lehetőséget biztosított arra, hogy a munkavállaló a munkáltató általi megszüntetést szélesebb körben, tartalmi alapon is megtámadhassa. A jelenleg hatályos Employment Rights Act elismeri, hogy a legalább két éves munkajogviszonnyal rendelkező munkavállalónak joga van a jogellenes elbocsátás elleni védelemre.²⁵¹ A jogellenes elbocsátás (*unfair dismissal*) megállapítása érdekében a munkavállalónak azt kell bizonyítania, hogy a megszüntetés a *dismissal* törvényi fogalma alá tartozik.²⁵² Ezt követően a munkáltatónak kell feltárnia a *dismissal*

²⁵⁰ Amint azt viktoriánus korban mondták, „egy ilyen döntés a szolgálati szerződéseket »rabszolgatartási« szerződéseké alakítaná át”. EDWARDS, Martin: *Dismissal Law. A Practical Guide for Management*. 72. A *common law* szemléletéről l. még CASSIM, Nazeer: *Unfair Dismissal. Industrial Law Journal*. 1984, Volume 5. 276–277., CARTY, Hazel: *Dismissed Employees: The Search for a More Effective Range of Remedies. The Modern Law Review*. July 1989, Volume 52, Number 4. 449–451.

²⁵¹ Employment Rights Act (22nd May 1996), 94. szakasz (1) bekezdés, 108. szakasz (1) bekezdés.

²⁵² Az angol jogban a *dismissal* kifejezésnek több rétege van. Egyrészt a *common law* szerint átfogja a munkaviszony munkáltató általi megszüntetésének valamennyi esetét. Másrészt a *statute law* törvényi definíciója [Employment Rights Act (22nd May 1996), 95. szakasz, 136. szakasz] szerint magában foglalja többek között a munkáltató részéről történt megszüntetést akár felmondási idővel, akár a nélkül, a határozott idő lejártát, vagyis azt az esetet, amikor a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaszerződésének megújítására nem kerül sor, valamint az ún. konstruktív felmondást (*constructive dismissal*), amelynél a munkavállaló – akár felmondási idő közbeiktatásával, akár a nélkül – a munkáltató olyan magatartása miatt szünteti meg a munkaviszonyt, amely egyébként azonnali hatályú felmondást alapozna meg [azaz amely lényeges szerződésszegést (*fundamental breach of the contract*) valósít meg]. L. még Employment Rights Act (22nd May 1996), 95. szakasz (2) bekezdését. (L. a konstruktív felmondásról például CRUMP, D. W. – REES, W. M. – TODD, P. N.: *Constructive Dismissal Construed: The Court of Appeal Digs for Clarity. The Modern Law Review*. September 1978, Volume 41, Number 5. 581–584., NAPIER B. W. – JAVILLIER, Jean-Claude – VERGE, Pierre: *Comparative Dismissal Law*.

tényleges indokát. Az indok akkor jogszerű, ha az a munkavállaló munkakörének ellátásával kapcsolatos képességeivel, képzettségével vagy magatartásával függ össze, ha a munkavállaló létszámcsökkentés miatt válik feleslegessé (*redundant*), vagy ha a munkavállaló foglalkoztatása valamely jogszabály kötelező vagy korlátozó rendelkezése folytán az adott munkakörben akár a munkavállaló, akár a munkáltató oldalán felmerült ok miatt nem lehetséges.²⁵³ A megszüntetés jogszerűségének megítélése során arról szükséges dönteni, hogy az – a munkáltató méretét és adminisztratív erőforrásait is figyelembe véve – megfelel-e az észszerűség követelményének (*the employer acted reasonably or unreasonably*), melyet a méltányosság és az ügy érdemi körülményei alapján kell megítélni.²⁵⁴

Az angol jogban a fentebb bemutatott két rendszer párhuzamosan érvényesül. Ennek megfelelően a munkavállaló választhat, hogy a *common law* vagy a törvény jog alapján nyújtja-e be a keresetét, és az sincs kizárva, hogy mindkét jogcímen pereljen.²⁵⁵ Ez utóbbi esetben azonban az egyik eljárásban megítélt kompenzáció, illetve kártérítés csökkenti a másikban elérhető összeget.

Megy vagy marad?

Az *employment at will* jövőjét kutatva Deborah A. Ballam úgy véli, hogy a doktrína a 21. század során előbb vagy utóbb minden bizonnyal eltűnik majd.²⁵⁶ Ennek kapcsán hivatkozik Lawrence M. Friedman elméletére, melynek központi gondolata, hogy a modern nyugati társadalmakban a jog fejlődésére jelentős hatást gyakorolt az individualizmus eszméjének változása. A 19. század embere számára az önuralom és a fegyelem különös jelentőséggel bírt,²⁵⁷ a szabad választás fókuszában a tulajdon és a piac állt, az individualizmus és a szabadság pedig a piac „láthatatlan kezének” működésétől függött.²⁵⁸ Az egyéni siker az egyén erőfeszítésein és fegyelmén múlt, vagyis az ember képes volt ezek által saját sorsát irányítani, miközben a jog szerepe a „szabad piac” társadalmának egyben tartására korlátozódott csupán, ennél fogva a *laissez faire* elve tükröződött a szerződéses kapcsolatokban is. Az *employment at will* elve Deborah A. Ballam szerint éppen a 19. századi individualizmus ezen eszmeképét tükrözi.²⁵⁹ A 20. században az individualizmus fókusza azonban az önuralomról és a

CROOM HELM, London & Canberra, 1982. 20–23., UPEX, Robert: *The Law of Termination of Employment*. Jordans, Bristol, 2006. 155–170., SPRACK, John: *Employment Law and Practice*. Sweet & Maxwell, London, 2007. 128–132., DEAKIN, Simon – MORRIS, Gillian S.: *Labour Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2009. 409–413., PAINTER, Richard W. – HOLMES, Ann E. M.: *Cases and Materials on Employment Law*. Oxford University Press, Oxford, 2012. 345–358.).

²⁵³ Employment Rights Act (22nd May 1996), 98. szakasz (2) bekezdés.

²⁵⁴ Employment Rights Act (22nd May 1996), 98. szakasz (4) bekezdés. *Redundancy* esetén 1. Employment Rights Act (22nd May 1996), 105. szakasz (1) bekezdés.

²⁵⁵ NAPIER B. W. – JAVILLIER, Jean-Claude – VERGE, Pierre: *Comparative Dismissal Law*. CROOM HELM, London & Canberra, 1982. 12–14., SPRACK, John: *Employment Law and Practice*. 117–118., COLLINS, Hugh – EWING, Keith D. – MCCOLGAN, Aileen: *Labour Law*. Cambridge University Press, New York, 2012. 769.

²⁵⁶ BALLAM, Deborah A.: Employment-at-will: The impending death of a doctrine. *American Business Law Journal*. 2000, Volume 37. 687.

²⁵⁷ FRIEDMAN, M. Lawrence: *The Republic of Choice: Law, Authority, and Culture*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London, England, 1990. 2–3.

²⁵⁸ Uo. 27–28.

²⁵⁹ BALLAM, Deborah A.: Employment-at-will: The impending death of a doctrine. 684.

fegyelemlről áttérő az egyén önmeghatározására, valamint az individuum egyediségének hangsúlyozására, az egyéni önkifejezésre és a választás szabadságának primátusára.²⁶⁰ A modern társadalom elsődleges célja Friedman szerint az egyén kiteljesedésének elősegítése és a választási lehetőségek maximalizálása.²⁶¹

Amint azt Deborah A. Ballam kifejti, az *employment at will* elvének eróziója, a munkáltató megszüntetési jogának korlátok közé szorítása összhangban áll az új individualizmus-fogalom térnyerésével. Az *employment at will* háttérbe szorulása a munkavállaló választási szabadságát és az egyén azon képességét mozdítja elő, amelyenél fogva képes önmagát meghatározni.²⁶² Ez a folyamat szoros összefüggésben van a személyiségi jogok előretörésével, melynek egyik legfontosabb eleme az önmeghatározás képessége. Aligha lehet azonban a személyiség kiteljesedéséről és az önmeghatározás képességének teljességéről beszélni, ha az egyén állás hiányában nem rendelkezik az egzisztenciájának fenntartásához szükséges alapvető feltételekkel.²⁶³

Noha kétségtelen, hogy az *employment at will* elve lassú eróziója egy ideje már jól kitapintható, megítélésem szerint a közeljövőben aligha képzelhető el annak teljes visszaszorulása. Azokban a jogrendszerekben, amelyekben viszonylag régi „hagyományai” vannak, és régtől fogva a mindennapok része, egészen addig, amíg hiányzik a kellően komoly társadalmi vagy nemzetközi nyomás, nagy valószínűséggel továbbra is hosszú időn keresztül fenn fog maradni.

1.2.2. Mégsem védeni: indokolás nélküli felmentés a közzolgálatban?

Jó példa az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem tudatos tagadására a közelmúlt magyar szabályozásából a felmentés indokolás nélküliségét előíró, ma már hatályban nem lévő rendelkezés. A Ktv.-hez fűzött általános indokolás jelentős „rendszerteremtési következetlenségnek” és aszimmetriának minősítette a megszüntetési rendszerben azt, hogy míg a közzsolga bármikor, indokolás nélkül két hónap lemondási idővel megszüntetheti jogviszonyát, amely adott esetben egy állami feladat ellátását is veszélyeztetheti, addig a munkáltató csak valós és okszerű indokolással alátámasztottan (sic!), meghatározott esetekben és olyan jogcímen szüntetheti meg a közzsolgálati jogviszonyt, amely a bírói gyakorlat szerint lényegében alkalmazhatatlan. Különösen figyelemreméltó, hogy az indokolás ehelyütt csak az alkalmatlanságot hozta fel hivatkozásként, megfélelvezvén a további felmentési jogcímeiről, melyek lényegében valamennyi elviekben lehetséges megszüntetési indokot lefedtek.²⁶⁴ A jogalkotó úgy vélte, hogy nincs alkotmányos, célszerűségi vagy etikai alapja annak, hogy a közzsolgálati tisztviselők a többi foglalkoztatotthoz képest éppen az állammal szemben kiemelt védelmet élvezzenek és – ahogyan fogalmazott – *de facto* „felmenthetetlenné” váljanak az állami feladatok végrehajtása során. Végezetül e védelmet okolta „jelentős részben” azért, hogy a magyar közzsolgálat hatékonysága alacsony és közmegítélése rossz.

Amint arra Mélypataki Gábor e rendelkezés kapcsán helyesen rámutat, tévedésben

²⁶⁰ Uo. 35.

²⁶¹ FRIEDMAN, M. Lawrence: *The Republic of Choice: Law, Authority, and Culture*. 47.

²⁶² BALLAM, Deborah A.: *Employment-at-will: The impending death of a doctrine*. 684.

²⁶³ Uo. 686–687.

²⁶⁴ Ktv. 17. §.

van az indokolás nélküliséget bevezető érvelés: a szóban forgó jogviszony mint minden munkajogviszony eleve aszimmetrikus szerkezetű, a kiszolgáltatottabb fél védelme e helyzetben pedig szükségszerű. Mélypataki Gábor kifejti: a jogalkotó tévúton járt, amikor arra hivatkozott, hogy az állami feladatok megvalósítását veszélyeztetheti, illetve megghiúsíthatja az indokolás nélküli lemondás lehetősége, hiszen a közszolgát köti az együttműködési kötelezettség és a lemondási idő is.²⁶⁵ Mivel a jogi aktusok, így a megszüntetésre irányuló egyoldalú jognyilatkozatok esetében is a mögöttesen meghúzódó indok jelöli ki a jogügyleti célt, és ebből lehet következtetni arra, hogy a cselekvés jó- vagy rosszhiszeműnek minősül-e,²⁶⁶ elengedhetetlen indokoláshoz kötni a munkáltató oldalán a munkajogviszony megszüntetését.²⁶⁷

A magyar szabályozás e sajátos és egyben rövidéletű megoldása voltaképpen nyílt cáfolata mindannak, amely a közszolgálatot – a korábban vázolt számos azonossága mellett – megkülönbözteti a magánmunkajogtól. A közszolgálat tekintetében ugyanis nem csupán az alkalmazott később tárgyalandó egzisztenciális védelmi igénye vagy az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem biztosítása indokolja az indokoláshoz kötöttséget, hanem a köz szolgálat és a közérdek védelme is. A közszolgálati munkajogviszony stabilitása ugyanis nem „csupán” az embert közvetlenül, hanem közvetetten a közérdeket és a közjót is védelmezi. A közszolgálat stabilitása a közigazgatás egészséges, közvetlen politikai befolyástól mentes és szakmai alapon történő működésének záloga a zárt közszolgálati rendszerekben. Amennyiben a közszolgálati alkalmazottak esetében hiányzik a fokozott jogi védelem, „a társadalom tárt kapukat nyit a korrupció előtt”.²⁶⁸

A közszolgálat történeti fejlődése során az állam szolgálói hagyományosan privilegizált helyzetben voltak. Mivel a köz szolgálat „teljes odaadást és hűséget kíván”,²⁶⁹ ezért cserébe az államnak előjogokat, valamint a fokozott stabilitás ígérletét kell biztosítania.²⁷⁰ Történeti visszatekintésben éppen a közszolgálat volt az, ahol először átlátható eljárások és szabályok alakultak ki az alkalmazott elmozdítását illetően, és ebből következően éppen a közszolgálat volt az, amelyben a jogviszony megszüntetésére általános szabály szerint kizárólag fegyelmi eljárás keretei között,

²⁶⁵ MÉLYPATAKI Gábor: A kormánytisztviselői törvény az európai jog tükrében. 497., MÉLYPATAKI Gábor: Az indokolásnélküliség elméleti és gyakorlati problémái a munka- és közszolgálati jogban az európai jog tükrében. 63–64. Mélypataki Gábor szerint az Alapjogi Charta elsődleges és közvetlenül alkalmazandó jogforrásnak minősül, ezért a kormánytisztviselők tekintetében indokolás nélküliséget előíró egykori szabály az Alapjogi Charta 30. cikkébe ütközött (MÉLYPATAKI Gábor: A kormánytisztviselői törvény az európai jog tükrében. 490–491.) Amint azt Bob Hepple kiemeli, hogy az Alapjogi Charta 30. cikke valamennyi szektorra, így a közszolgálatra is kiterjed (HEPPLE, Bob: *Dismissal Law in Context*. 212.).

²⁶⁶ MÉLYPATAKI Gábor: Az indokolásnélküliség elméleti és gyakorlati problémái a munka- és közszolgálati jogban az európai jog tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*. 2013. 8. évfolyam 2. szám. 63.

²⁶⁷ A felmentés indokolás nélküliségét megállapító szabályozásról l. még FERENCZ Jácint: Felmondási rendszerek, a felmentés indokolása a közszférában. In: SMUK Péter (szerk.): *Az állam és jog alapvető értékei I.* Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2010., FERENCZ Jácint: Jogszerű jogbizonytalanság? A felmentés indokolásának változása a közszférában. In: *Miskolci Jogi Szemle*, Miskolc, 2012. 7. évfolyam 1. szám, FERENCZ Jácint: Védelemből elégtelen, indokolásból felmentve. In: SZOBOSZLAI-KISS Katalin – DELI Gergely (szerk.): *Tanulmányok a 70 éves Bihari Mihály Tiszteletére*. UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft., Győr, 2013.

²⁶⁸ LINDER Viktória: A közszolgálati pálya biztonsága. In: GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Közszolgálati életpályák*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2013. 145.

²⁶⁹ MAGYARY Zoltán: *Magyar közigazgatás*. Budapest, Királyi Magyar Egyetemi Nyomda, 1942. 387.

²⁷⁰ KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. 179.

tisztességes eljárásban, garanciális rendelkezések által „körülbástyázva” – a közjog védszárnyai alatt – kógens rendelkezések alapján kerülhetett sor. Megítélésem szerint az indokolás nélküli felmentés egy 21. századi társadalomban hosszútávon nagy valószínűséggel a közigazgatás személyi állományának szakmaiatlan, korrupst működéséhez, és a közigazgatási funkciók teljesítésének lassú ellehetetlenüléséhez vezetne.

1.3. A flexicurity nagy mítosza

1.3.1. A flexicurityről általában

A „védeni” versus „nem védeni” dilemmája kapcsán szükséges foglalkozni a flexicurity elvi és gyakorlati alapjaival, illetve következményeivel. A globalizáció hatásaként értékelhető, hogy a flexicurity gondolata rövid idő alatt vált az európai foglalkoztatás-, gazdaság- és szociálpolitikai diskurzus egyik legdivatosabb elemévé.²⁷¹ A flexicurity koncepciója²⁷² – mely a rugalmas szerződéses megállapodások, átfogó élethosszig tartó tanulási stratégiák, hatékony aktív munkaerőpiaci politikák, adekvát és fenntartható szociális védelmi rendszerek tudatos kombinációját feltételezi –

²⁷¹ 2004 végéig csupán akadémiai körökben volt ismeretes a fogalom, 2007-re pedig az uniós agenda egyik legfontosabb elemévé lépett elő (KEUNE, Maarten – JESPEN, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*. 5.).

²⁷² A flexicurity (rugalmas biztonság) koncepciója már azt megelőzően létezett, hogy az Európai Unió meghonosította volna a kifejezést. A fogalmat a Hans Adriaansen holland szociológus már az 1990-évek közepén használta előadásában és a vele készített interjúk során. Azt olyan folyamatként határozta meg, mely a munkajogviszony biztonságától a foglalkoztatás biztonsága felé történő elmodulást jelent [I. CAMMALLERI, Calogero Massimo: *Undeclared and precarious work between „flexicurity” and „social pollution”*. *An heterodox approach*. 5. http://www.upf.edu/gredtiss/_pdf/2013-LLRNConf_Cammalleri.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.), VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés. *Esély*, 2014/1. 20. http://www.esely.org/kiadvanyok/2014_1/viebrock.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 10.), KEUNE, Maarten – JESPEN, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*. 5.]. Később más kutatók is átvették a fogalmat (l. például WILTHAGEN, Ton: *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?* Discussion Paper FS I 98–202., Wissenschaftszentrum, Berlin, 1998, <http://bibliothek.wzberlin.de/pdf/1998/i98202.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.), KELLER, Berndt – SEIFERT, Hartmut: *Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung*. WSI Mitteilungen, 5/2000. 291–300. <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Flexicurity.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.), KLAMMER, Ute – TILLMANN, Katja: *Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*. Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. WSI in der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, Dezember 2001. http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Sozialstaat/Dokumente/flexicurity.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.), MUFFELS, Ruud – WILTHAGEN, Ton – VAN DEN HEUVEL, Nick: *Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security Nexus in Transitional Labour Markets*. Discussion Paper FS I 02–204, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2002. https://mpr.ub.uni-muenchen.de/13301/1/MPRA_paper_13301.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.), WILTHAGEN, Ton: *The Flexibility-Security Nexus: New approaches to regulating employment and labour markets*. Paper for the *British Journal of Industrial Relations*. “The Politics of Employment Relations” Conference 16–17 September 2002, OSA/Institute for Labour Studies, September 2002., MADSEN, Per Kongshøj: “Flexicurity” through labour market policies and institutions in Denmark. In: AUER, Peter – CAZES, Sandrine (szerk.): *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries*. 59–105. International Labour Office, Geneva, 2002. <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/135863/Employment%20stability%20in%20an%20age%20of%20flexibility-%20Auer.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.).

közvetetten arra ösztönzi a tagállamokat, hogy a munkajogviszony megszüntetésének rendszerét illetően a védelem lebontására irányuló lépéseket tegyenek.²⁷³ A *flexicurity* nem ígér kevesebbet, mint a munkahelyteremtést célzó rugalmasság és a szociális biztonságot szem előtt tartó védelem összebékítését, melynek érdekében azonban a foglalkoztatáspolitikai és a szociálpolitika közötti összehangolt koordinációra van szükség.²⁷⁴ Ez alapján az állásbiztonság helyett a foglalkoztatási biztonság kerül előtérbe, amely nem az adott állásban való megmaradásra koncentrálna, hanem a munkaerőpiacon történő maradás és az előmenetel lehetőségét biztosítja.²⁷⁵ Ebből következően a *flexicurity* a munkajogviszonyok megszüntetése kapcsán kétségkívül a felmondásvédelem meglévő szintjének a csökkentését is sugallja.

A *flexicurity* koncepciója a rugalmasság és a biztonság négy-négy típusát különbözteti meg, melyek közötti kombinációs kapcsolatok feltérképezése segítségével lehetséges jellemezni egy adott ország vagy szektor helyzetét a *flexicurity* szempontjából.²⁷⁶ A külső numerikus rugalmasság a munkavállalók felvételének és elbocsátásának megkönnyítését és rugalmasabbá tételét jelenti (témám szempontjából ennek van a legnagyobb jelentősége). A belső numerikus rugalmasság a vállalatok azon képességére utal, melynek révén képesek megbirkózni a piaci fluktuációval (ennek szolgálatában áll például a rendkívüli munkavégzés, a rugalmas munkaidő, a részmunkaidős, a szezonális foglalkoztatás). A funkcionális rugalmasság a vállalatok azon képességét jelöli, melynek révén lehetőségük nyílik a változó munkafeladatok által megkövetelt igényeknek való megfelelés érdekében fejleszteni, illetve átalakítani munkavállalóik képességeit. Végül a bérrugalmasság a teljesítményen, illetve az elért eredményeken alapuló változatos díjazási formák bevezetésének képességét jelenti.²⁷⁷ A rugalmasság ugyanakkor nemcsak a munkáltatók oldalán jelenik meg, hanem a munkavállalók esetében is értelmezhető, mely elsődlegesen szükségleteikkel kapcsolatosan vetődik fel (például a munka és a családi kötelezettségek összehangolásával összefüggésben).²⁷⁸

A biztonság tekintetében a munkahely biztonságának van témám szempontjából különös jelentősége. Ez az adott munkáltatóval fennálló munkajogviszony megtartásának lehetőségét takarja, annak eszköze pedig tipikusan a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos szabályozás. A foglalkoztatás (foglalkoztathatóság) biztonsága vagy másképpen munkaerőpiaci biztonság a munkaalkalom megtartásának lehetőségét jelenti. A foglalkoztatás biztonsága azonban nem szükségszerűen ugyanannál a munkáltatónál valósul meg (e körben jut különös szerephez például a képzés és az átképzés). A jövedelem biztonsága a munkajogviszony megszűnése, a munkaalkalom szünetelése esetére megfelelő és stabil jövedelmet garantál. Végezetül a

²⁷³ LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers*. 1.

²⁷⁴ VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: *Flexicurity – aktuális helyzetjelentés*. 19.

²⁷⁵ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. 168.

²⁷⁶ WILTHAGEN, Ton – TROS, Frank: The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2/2004. 171.

²⁷⁷ WILTHAGEN, Ton – TROS, Frank – VAN LIESHOUT, Harm: Towards 'Flexicurity'? Balancing Flexibility and Security in EU Member States. *European Journal of Social Security*. 2004. Volume 2. 114. VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: *Flexicurity – aktuális helyzetjelentés*. 21., RÖNNMAR, Mia – NUMHAUSER-HENNING, Ann: *Flexicurity, employability and Changing employment protection in a global economy. A study of labour law developments in Sweden in a European context*.

²⁷⁸ VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: *Flexicurity – aktuális helyzetjelentés*. 21–22.

kombinációs biztonság annak a lehetőségét foglalja magában, hogy a munkával kapcsolatos, valamint az egyéb – elsődlegesen családi – kötelezettségek összeegyeztethetők legyenek egymással (munka-magánélet egyensúlya).²⁷⁹

A *flexicurity* az elmélet szerint a fentiekben ismertetett egy vagy több rugalmasság-, illetve biztonság-típus olyan kombinációja, amely valamennyi piaci szereplő számára előnyöket nyújt: a munkáltatók nagyfokú rugalmasságot élveznek, mely elősegíti a gazdasági fejlődést és a munkahelyteremtést, a munkavállalók pedig cserébe maga szintű biztonságot kapnak, mely mindezt elfogadhatóvá teszi számukra.²⁸⁰

A *flexicurity* definíciója mindezek ellenére nem egységes,²⁸¹ olyannyira, hogy talán helyesebb volna inkább azt mondani: maga a koncepció sem eléggé tisztázott, különösképpen azért nem, mert már a rugalmasság, illetve a biztonság fogalma tekintetében sincs konszenzus.²⁸² Így például Ton Wilthagen és Frank Tros ugyanazon tanulmányon belül is több meghatározást használ. Megítélésük szerint a *flexicurity* egyrészt olyan politikai stratégiát jelöl, amely tudatosan arra törekszik, hogy egyfelől növelje a munkaerőpiac, a munkaszervezetek valamint a munkajogviszonyok rugalmasságát, másfelől ezzel egyidejűleg segítse elő a foglalkoztatás biztonságát és a szociális biztonságot, különös tekintettel a munkaerőpiacon kívül rekedő hátrányos helyzetű csoportok vonatkozásában.²⁸³ A *flexicurity* másrészt nem csupán munkaerőpiaci politikaként vagy stratégiaként fogható fel, hanem a munkaerőpiac meghatározott állapotaként is. Eszerint a *flexicurity* egyrésztől foglalkoztatási, jövedelmi és a kombinációs biztonság meghatározott szintjét jelöli, mely elősegíti a viszonylag gyengébb pozícióban lévő munkavállalók munkaerőpiaci karrierjét és boldogulását, valamint lehetővé teszi a tartós és magas minőségű munkaerőpiaci részvételt és társadalmi befogadást. Másrésztől ezzel egyidejűleg a külső numerikus, a belső numerikus, a funkcionális és a bér rugalmasság egy szintjét is jelenti, ami lehetővé teszi a munkaerőpiacok és az egyes vállalatok számára, hogy időben és megfelelően alkalmazkodjanak a változó feltételekhez a versenyképesség és a termelékenység fenntartása és fokozása érdekében.²⁸⁴

A rugalmasságot és a biztonságot elegyítő koncepció az Európai Unió dokumentumaiban elsőként a Wim Kok-jelentésben jelent meg, noha magát a *flexicurity* kifejezést a dokumentum még nem használta. A jelentés a tagállami foglalkoztatási problémák – elsősorban a szegmentált munkaerőpiac²⁸⁵ – kezelésének egyik módszereként javasolta a biztonsággal kombinált fokozott rugalmasságot, mondván a rugalmasság nem csupán a munkáltató érdeke, hanem a munkavállalóé is, hiszen

²⁷⁹ Uo. 22. WILTHAGEN, Ton – TROS, Frank – VAN LIESHOUT, Harm: Towards 'Flexicurity'? Balancing Flexibility and Security in EU Member States. 115.

²⁸⁰ KEUNE, Maarten – JESPER, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*. 7.

²⁸¹ L. Uo. 20–21., WILTHAGEN, Ton – TROS, Frank: The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. 169–170.

²⁸² FREEDLAND, Mark – KOUNTOURIS, Nicola: *Flexibility of the Labour Market*. <http://www.publications.parliament.uk/pa/ld200607/ldselect/lddeucom/120/120we18.htm> (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.).

²⁸³ WILTHAGEN, Ton – TROS, Frank: The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. 169.

²⁸⁴ Uo. 170.

²⁸⁵ A kettős megosztottság értelmében vannak bentlévők (insiders), akik élvezik a munkajogi védelmet, és a kívülállók (outsiders), akik ettől el vannak zárva (l. *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. 9.).

lehetővé teszi számára, hogy a munkát összeegyeztessék például a tanulással és olyan életet élhessenek, amelyet kívánnak. Másik oldalról a biztonság sem jelenti pusztán a munkajogviszony védelmét, mivel az a foglalkoztathatóságra fókuszál.²⁸⁶ A jelentés sürgette, hogy a tagállamok vizsgálják felül a felmondási időre, a megszüntetés költségvonzataira, az egyéni és a kollektív elbocsátásokkal összefüggő eljárásokra, valamint a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés definíciójára vonatkozó rendelkezéseiket.²⁸⁷

A *flexicurity* koncepcióját a 2006-ban született Zöld Könyv²⁸⁸ emelte kétséget kizáróan az uniós diskurzus szintjére, és az helyet kapott az Európa 2020 stratégiában is.²⁸⁹ A Zöld Könyv célja az volt, hogy nyilvános vitát generáljon arról, miként is lehetne korszerűsíteni a munkajogot annak érdekében, hogy az a lehető legmegfelelőbbben támogassa a lisszaboni stratégia célkitűzéseit, azaz a fenntartható növekedést több és jobb munkahely megteremtésével, és hogy az milyen szerepet játszhat a *flexicurity* koncepciójának előmozdításában annak érdekében, hogy egy igazságosabb, alkalmazkodóképesebb, befogadóbb, Európát versenyképesebbé tévő munkaerőpiac alakuljon ki.²⁹⁰ Ennek során a Zöld Könyv abból indult ki, hogy a munkajog eredeti célja, nevezetesen az, hogy kiegyensúlyozza a foglalkoztatottságon belüli alapvető gazdasági és szociális egyenlőtlenségeket, meghaladottá vált, és a gyors technológiai fejlődésre, a globalizációból adódó megnövekedett versenyre, a változó fogyasztói keresletre és a szolgáltatói ágazat jelentős növekedésére hivatkozva a nagyobb rugalmasság szükségessége mellett tette le a voksát.²⁹¹ A *flexicurity* koncepciója az állás biztonsága (*job security*) helyett a foglalkoztatás biztonságát (*employment security*) kívánja megvalósítani. Mindezt a munkajogviszony korlátozottabb védelemével, az atipikus jogviszonyok előretörésével, nagyobb fokú munkaerőpiaci mobilitással, de cserébe az élethosszig tartó tanulás biztosításának lehetőségével, lényegében a foglalkoztathatóság (*employability*) biztonságával kívánják elérni. Összességében megállapítható, hogy a Zöld Könyvben mindenek eredője a munkáltató rugalmassághoz fűződő érdeke, éppen ezért megítélésem szerint megalapozott az a kritika, miszerint a koncepció túlságosan is eltolódott a munkáltatói érdekek és rugalmasság irányába.²⁹²

1.3.2. A flexicurity bölcsője: a holland és a dán szabályozás

²⁸⁶ *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe.* 9.

²⁸⁷ Uo. 28. Gyulavári Tamás mutat rá arra az ellentmondásra, mely szerint az uniós előírások miatt vált szükségessé 2001-ben a csoportos létszámcökkentéssel kapcsolatos szabályok módosítása az 1992. évi Mt.-ben (a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2001. évi XVI. törvény), majd a Wim Kok-jelentés néhány év múlva éppen az ezzel kapcsolatos tagállami szabályok lazítására ösztönöz. Mindez Gyulavári Tamás szerint jól példázza a *flexicurity* által a munkajogi gondolkodásban megkívánt 180 fokos fordulatot (l. GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* 169.).

²⁸⁸ *Green Paper. Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century.*

²⁸⁹ *Communication from the Commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth.* European Commission, 3.3.2010 COM(2010), 2020, Brussels. 16–17.

²⁹⁰ *Green Paper. Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century.* 3–4.

²⁹¹ Uo. 5.

²⁹² GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* 179.

A *flexicurity* eszméjének egyik bölcsője Hollandia. A holland szabályozás²⁹³ az atipikus munkajogviszonyok és a rugalmas munkavégzési formák – különösen a határozott tartamú,²⁹⁴ a részmunkaidős munkajogviszony, a behívás alapján történő munkavégzés vagy a munkaerő-kölcsönzés – támogatása mellett e jogviszonyokban is a hagyományos munkajogviszonyhoz hasonló munkafeltételeket és szociális jogokat biztosít a munkavállalók számára.²⁹⁵ A holland modell ezen túlmenően igyekszik az egyének számára lehetővé tenni, hogy életük során egyensúlyba kerüljön a munka, a tanulás és a családi kötelezettségek részét képező gondozás. Ennek érdekében az öngondoskodás is kiemelt szerephez jut, ugyanis a költségvetés által támogatott önkéntes megtakarítási program lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy a fizetésük meghatározott százalékát megtakarítsák, és később ebből biztosíthassák megélhetésüket azokban az időszakokban, amikor a tanulás vagy a gondoskodás kerül előtérbe az életükben.²⁹⁶

Érdekes e körben foglalkozni a holland megszüntetési rendszer néhány elemével. E rendszer sajátossága, hogy a munkajogviszony munkáltató általi, gazdasági okra vagy tartós munkaképtelenségre alapított felmondásához előzetes hatósági engedélyre van szükség.²⁹⁷ A hatályos szabályok értelmében a munkavállaló személyében rejlő okok fennállása esetén pedig lehetőség van arra, hogy a munkajogviszonyt bíróság szüntesse meg.²⁹⁸ 2015. július 1-jéig azonban sem a bíróság, sem a hatóság döntése ellen nem volt helye jogorvoslatnak, ennél fogva az végérvényes volt. Ez nyilvánvaló módon a megszüntetés rugalmasságát segítette elő. A 2015. július 1-jétől hatályba lépett szabályozás értelmében a munkáltatói felmondás mindkét esetben csak abban az esetben lehet jogszerű, ha észszerű időn belül lehetetlen vagy észszerűtlen lenne a munkavállaló másik munkakörbe helyezése (akár átképzés mellett). Nem terheli a munkáltatót munkakör-felajánlási kötelezettség, ha a munkavállaló vétkes kötelezettségszegést követett el.²⁹⁹ A megszüntetés viszonylagos egyszerűsége mellett

²⁹³ Wet Flexibiliteit en zekerheid, Staatsblad 1998, 300., illetve Wet Allocatie van arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), Staatsblad 1998, 306. L. ezekről bővebben VAN VOSS, Gustaaf Heerma: *Deregulation and Labour Law in The Netherlands*. 137–143., VAN VOSS, Gustaaf Heerma: *The Flexibility and Security Act*. Discussion Paper. Peer Review October 26–27, 2000. <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/ind-exp-paperNL1000.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 21.), BREDGAARD, Thomas – LARSEN, Flemming – MADSEN, Per Kongshøj: *Flexicurity: in pursuit of a moving target*. *European Journal of Social Security*. 2008. Volume 10, Number 4, 308–309.

²⁹⁴ 2015. január 1-jétől hatályba lépett szabályozás (Wet werk en zekerheid) alapján a munkáltató a hat hónapot elérő, naptárilag meghatározott határozott idejű munkaszerződés lejárat előtt legalább egy hónappal köteles a munkavállalót tájékoztatni arról, hogy meg kívánja-e hosszabbítani a lejáratot követően a munkajogviszonyt, és ha igen, ezt milyen feltételekkel kívánja. Amennyiben a munkáltató elmulasztja vagy késedelmesen teljesíti e kötelezettségét, a munkajogviszony megszűnik ugyan a határozott idő lejártával, ám a munkavállaló kompenzációra lesz jogosult: ha a tájékoztatás elmarad, úgy a kompenzáció mértéke egyhavi bér, ha a tájékoztatás elkészt, a késedelemmel lesz arányos (azaz egy hetes késedelem esetén egyheti bér jár a munkavállaló részére). Ezeknek az igényeknek az érvényesítése érdekében a munkavállalónak a határozott idő lejártától számított két hónapon belül keresetet kell benyújtania (Burgelijck Wetboek, 7:681. szakasz).

²⁹⁵ KEUNE, Maarten – JESPER, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*. 5.

²⁹⁶ VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: *Flexicurity – aktuális helyzetjelentés*. 28.

²⁹⁷ Burgelijck Wetboek, 7:669. szakasz 2. bekezdés a. és b. pont. Az engedélyt az Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen Werkbedrijf jogosult megadni.

²⁹⁸ Burgelijck Wetboek, 7:669. szakasz 2. bekezdés c. és h. pont.

²⁹⁹ Burgelijck Wetboek, 7:669. szakasz 1. bekezdés. A 2015. július 1-jén hatályba lépett rendelkezések szerint az a munkavállaló, akinek a munkajogviszonya legalább két éven keresztül fennállt, és nem érte el

jelentős szerep jut a munkanélküli ellátásoknak is.³⁰⁰

A *flexicurity* gondolatára jelentős hatással volt a dán modell is, amely három lényeges elem (az ún. „arany háromszög”) egyensúlyára épít: egyrészt a hagyományos munkajogviszony tekintetében alacsony szintű az állásbiztonság, másrészt a munkanélküliek számára viszonylag magas színvonalú jövedelmi biztonságot nyújtanak a munkanélküli ellátások, harmadrészt mindezt a képességek fejlesztését, a foglalkoztathatóságot és az álláskeresést ösztönző intenzív aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök segítségével viszonylag könnyen képesek új munkát találni.³⁰¹ A dán rendszer azért tekinthető rugalmasnak, mert a munkavállalók könnyen elbocsáthatók, ugyanakkor a nagyvonalú és hosszabb tartamú munkanélküli ellátások miatt nagyobb fokú biztonságot is élveznek egyúttal, és az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök segítségével viszonylag könnyen képesek új munkát találni.³⁰² A rendszer magas munkavállalói mobilitást indukál, ám ez a dán szabályozás évszázados történelmi hagyományaiból is táplálkozik.³⁰³

Amint azt Maarten Keune és Marta Jespen kifejti, az európai döntéshozók figyelmét különösen azért keltette fel a két modell, mert a reformok bevezetését követően mindkét államban jelentős mértékben javult a munkaerőpiaci helyzet, és csökkent a munkanélküliségi ráta. A szerzőpáros szerint azonban kétséges, hogy a reformok pontosan milyen arányban járultak mindehhez hozzá. A holland

a nyugdíjkorhatárt, átmeneti kompenzációra tarthat igényt akkor, ha a munkajogviszonya hatóság engedélye alapján vagy a bíróság által került megszüntetésre, ha a határozott tartamú munkajogviszonya anélkül szűnt meg, hogy annak meghosszabbítására került volna sor, ha a munkajogviszonyt a munkavállaló a munkáltató súlyos kötelezettségszegése miatt szüntette meg, továbbá ha a munkajogviszony *ex lege* megszűnését követően a munkavállaló akaratából azonnal nem folytatódott. Az átmeneti kompenzáció összege a munkajogviszony első tíz évében minden esztendő után egyharmad havi bér, ezt követően pedig évente félhavi bér, de nem haladhatja meg a 75.000 eurót vagy a munkavállaló egyéves bérét, ha ez az összeg ennél magasabb lenne. Nem jogosult a munkavállaló átmeneti kompenzációra, ha a munkajogviszonyának megszüntetésére súlyos kötelezettségszegése miatt került sor, ha azonban a munkáltató követett el ilyen jellegű kötelezettségszegést, a munkavállalót további kompenzáció is megilleti (Burgelij Wetboek, 7:673. szakasz).

³⁰⁰ A munkajogviszony megszüntetésre vonatkozó szabályok érezhető megszilárdítása mellett a munkanélküli ellátások felső korlátja 2016. január 1-jétől harmincyolc helyett huszonnégy havi ellátásra csökkent, és tíz év munkajogviszonyt követően a foglalkoztatás minden éve után egyhavi bérnek, ezt követően minden további év után félhavi bérnek megfelelő összeg jár a munkanélküli számára (Werkloosheidswet 42. és 42d. szakasz).

³⁰¹ MADSEN, Per Kongshøj: *The Danish Model of “Flexicurity” – A Paradise with some Snakes*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Interactions between Labour Market and Social Protection, Brussels May 16, 2002. 3–4. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.199.4437&rep=rep1&type=pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 21.), MADSEN, Per Kongshøj: *How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state*. Centre for Labour Market Research (CARMA), Aalborg, Research paper 2005:2. 11. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.498.5526&rep=rep1&type=pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 21.), KEUNE, Maarten – JESPER, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission’s quest for flexicurity*. 6., VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: *Flexicurity – aktuális helyzetjelentés*. 27., BREDGAARD, Thomas – LARSEN, Flemming – MADSEN, Per Kongshøj: *Flexicurity: in pursuit of a moving target*. 309–310.

³⁰² ILSØE, Anna: *The Danish Flexicurity Model – a Lesson for the US?* Employment Relations Research Centre Department of Sociology University of Copenhagen, Copenhagen, June 2007. 8. <http://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2007/fnotat81.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 21.), GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. 174.

³⁰³ Uo. 14–16., MADSEN, Per Kongshøj: *How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state*. 12.

munkanélküliségi ráta lényeges javulása ugyanis jelentős részben a részmunkaidős munkajogviszonyok térnyerésének köszönhető, a dán modellel kapcsolatosan pedig figyelemmel kell lenni arra is, hogy a sikerek minden bizonnyal nem pusztán a munkaerőpiaci szabályozásnak, hanem az egyéb makroökonómiai feltételeknek, a bérpolitikának, a fiskális politikának és a munkaügyi kapcsolatok sajátos szerkezetének is köszönhetőek. Maarten Keune és Marta Jespen mindkét modellel kapcsolatosan arra is rámutat, hogy azokban különösen fontos szerepe van a szociális partnerek közötti párbeszédnek.³⁰⁴ Ugyancsak fontos megjegyezni, hogy egyik modell sem „modell” a szó szoros értelmében, azaz nem tudatosan kreált rendszer, hanem egy szerves fejlődés eredménye.³⁰⁵

Amint azt Gyulavári Tamás kiemeli, a dán modell sikere nem pusztán a rugalmasság és a biztonság kombinációjában rejlik (ennyiben maga a *flexicurity* kifejezés is félrevezető és túlzottan leegyszerűsítő), hanem az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökben (többek között az álláskeresés követelményében, a képzéseken, tanácsadásokon való kötelező részvétel előírásában).³⁰⁶ Szintén az egyéb tényezők fontosságát jelzi az is, hogy a modell meglehetősen költségigényes, ez azonban egy olyan országot, amelyik újonnan kívánná bevezetni, minden bizonnyal adóemelésre ösztönöznö. Az adóemelés ugyanakkor akár a szándékolttal ellentétes foglalkoztatási hatásokat is kiválthat.³⁰⁷

1.3.3. A flexicurity kritikája és a munkajogviszony megszüntetése

Kiss György a munkajogi szabályozás rugalmassága kapcsán kifejti, hogy az időről időre felbukkanó jogpolitikai cél, illetve követelmény, ám annak tartalmát mégis „jótékony homály fedi”.³⁰⁸ Amint arra rámutat, a *flexicurity* két összetevője – a flexibilitás, mely a vállalkozás szabadságának alapjogához kapcsolódik, és a biztonság, mely a munkavállaló egzisztenciális érdekében áll – nehezen kapcsolható össze.³⁰⁹

A fogalom a jelzett ellentétes érdekek összebékítése realitásának alaptételéből indul ki, mely önmagában is megkérdőjelezhető, ennél fogva kétségkívül magában hordozza az egyik vagy a másik oldal háttérbe szorulását. Értekezésem tárgya vonatkozásában a *flexicurity* koncepciójával kapcsolatosan magától értetődően ugyanaz a kritika vetődhet fel, mint amelyet már korábban a munkajogviszony-megszüntetésre vonatkozó szabályok kapcsán kifejtettem. Amint azt Wanjiru Njoya megállapítja, a hangsúly a munkajogviszony munkáltatón „belüli” védelméről, a jogellenes megszüntetéssel szembeni védelemről a „külső” védelem intézményeire, mint például a jóléti juttatásokra helyeződik át.³¹⁰ A *flexicurity* egyik üzenete, hogy az állásbiztonságot

³⁰⁴ KEUNE, Maarten – JESPER, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*. 6. . L. még *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*. Report by the European Expert Group on Flexicurity, June 2007. 15–16.

³⁰⁵ VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: *Flexicurity – aktuális helyzetjelentés*. 29.

³⁰⁶ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. 175., ILSØE, Anna: *The Danish Flexicurity Model – a Lesson for the US?* 11.

³⁰⁷ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. 176.

³⁰⁸ KISS György: *Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez*. 19.

³⁰⁹ Uo. 19.

³¹⁰ NJOYA, Wanjiru: *Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice*. 462.

csökkenteni kell. Ezzel kapcsolatosan azonban egyrészt emlékeztetni kell arra, hogy az állásbiztonság csökkentése, a dereguláció nem alkalmas arra, hogy megoldja a foglalkoztatási problémákat, ugyanis e szabályok lazítása és a foglalkoztatás bővülése között nem mutatható ki bizonyíthatóan közvetlen kapcsolat.³¹¹ Másrészt – amint azt Wanjiru Njoya megállapítja – az állásbiztonság védelme nem csupán a munkavállaló érdeke, hanem a munkáltatóé is. Az állandó munkaerő-állomány és munkavállaló képzése, képességeik fejlesztése a munkáltatót felesleges kiadásoktól óvja meg, a munkavállalói elköteleződése pedig a munkáltató értékét növeli.³¹²

A *flexicurity* azonban nem csupán az állásbiztonság csökkentésére fókuszál, hiszen a rugalmasság ellentételezéseként más területeken a viszonylagos biztonság szükségességét hangsúlyozza. Az állásbiztonság csökkenését ez alapján a foglalkoztathatóság és a jövedelmek biztonsága kell, hogy kiegyensúlyozza.³¹³ Ez többemű stratégiára utal, ily módon elvileg összességében nem kizárt, hogy az egyes elemek egyensúlyba kerüljenek, ugyanakkor a gyakorlatba való átültetés során sokszor torzulnak az arányok. Ehhez azonban – és enélkül képtelenség továbblépni a *flexicurity* útján – rengeteg pénz kell. A jövedelmi biztonságot és a foglalkoztathatóságot vagy közvetlen jövedelmi transzferekkel, vagy közvetett módon, munkahelyteremtéssel lehet megoldani.

Flexicurity magyar fordításban

Ennek szellemében született meg a 2011-ben Magyar Munka Terv, mely a munkajogi szabályozás rugalmasabbá tételét tűzte ki célul. A dokumentum szerint e rugalmasságot megfelelően ellentételezni szükséges a munkaerőpiacon maradáshoz segítő egyéb eszközökkel. Ennek keretei között lehetővé kell tenni a munkáltatók számára a rugalmas munkaszervezést és munkaerő-gazdálkodást, a munkavállalók számára pedig biztosítani szükséges a megfelelő segítséget és biztonságot az álláskeresés idejére. A Magyar Munka Terv a munkajogviszony megszüntetése tekintetében arra hivatkozva, hogy a munkáltató általi megszüntetés merev szabályozása szerepet játszik az illegális munkavégzési formák választásánál, arra tett javaslatot, hogy a felmondási tilalmak ne vonják maguk után a felmondás jogellenességének jogkövetkezményét, hanem csak a felmondási idő kezdetének elhalasztását.³¹⁴ Noha ez a rendelkezés nem valamennyi, csupán három – az 1992. évi Mt.-ben még abszolút felmondási tilalomként szabályozott – esetben vált valósággá,³¹⁵ a javaslat voltaképpen kiürítette volna a felmondási védelmek rendszerét, hiszen a „tilalom-jelleg” ezáltal teljes mértékben elveszett volna. Az Mt. 68. § (2) bekezdésében meghatározott, felmondási idő elhalasztásával járó tényállásokat éppen ezért megítélésem szerint ma már nem lehet felmondási

³¹¹ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* 187–188.

³¹² NJOYA, Wanjiru: *Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice.* 466.

³¹³ HENDRICKX, Frank: *Flexicurity and the EU Approach to the Law in Dismissal.* 104.

³¹⁴ *Széll Kálmán Terv. Magyar Munka Terv.* 45., 48.

³¹⁵ Az Mt. 68. § (2) bekezdése értelmében a munkáltató általi felmondás esetén a felmondási idő a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, valamint a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság esetén csak ez időszakok lejártát követő napon kezdődik.

tilalmaknak, csupán felmondási korlátozásoknak tekinteni.³¹⁶

A Magyar Munka Terv ezen túlmenően a rugalmasság szélsőséges példáját adva „bevallja”: „felmerült, hogy biztosítani kell az indokolásmentes felmondás lehetőségét”,³¹⁷ ezt azonban az alkotmánybíróági határozatokra³¹⁸ hivatkozva elveti. A dokumentum utal továbbá a munkajogviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos rendelkezések – azóta megvalósult – módosításának szükségességére is, mondván: a korábbi szabályozás a gyakorlatban aránytalan és méltánytalan terhet jelentett a munkáltató számára, ezért mentesíteni szükséges az indokolatlan – azaz a munkaügyi peres eljárás időtartamához igazodó – kifizetések alól. Ennek érdekében az elmaradt munkabér helyett meghatározott mértékű (átalány)kártérítést javasol, mely egyúttal nézete szerint „az eddigiéknél hatékonyabban ösztönzi a munkavállalót a munkaerőpiacra való visszatérésre”.³¹⁹ A végkielégítésre való jogosultság csökkentését is kilátásba helyezte arra az esetre, ha a felmondás oka a munkavállaló magatartására vezethető vissza.³²⁰

Összességében a legmarkánsabb változást a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés későbbiekben elemzendő szabályozása eredményezte, mely ugyan nem tette könnyebbé vagy rugalmasabbá a megszüntetést a szó szoros értelmében, ám jelentősen enyhítette a jogellenes megszüntetéssel járó anyagi kockázatokat. Nem túlzás talán kijelenteni, hogy a biztonság növelése azonban sem e területen, sem másutt az Mt.-ben nem jutott érdemben szóhoz.

A fentiekben idézett tervek és megvalósult rendelkezések álláspontom szerint arról tanúskodnak, hogy a *flexicurity* „magyar fordításban” egyértelműen a munkajogviszony-megszüntetési rendszer által megvalósított védelem erőzójára ösztönöz. Annak ellenére, hogy a Magyar Munka Tervben megjelenik a rugalmasítással szemben az ellentételezés is, így például az aktív munkaerőpiaci eszközök, a pénzbeli ellátások feltételrendszerének munkára ösztönző átalakítása, a közfoglalkoztatás és a képzési, szakképzési rendszer megújítása,³²¹ a valóságban kevésbé hangsúlyosak a biztonságot elősegítő intézkedések (azzal együtt, hogy az ambiciózus tervekkel ellentétben a magyar munkaerőpiac sem vált az egyik legrugalmasabbá Európában).³²²

Noha az értekezés nem vállalkozhat a foglalkoztatáspolitikai intézkedések elemzésére azonban – egyetértve Gyulavári Tamással – megállapítható, hogy az utóbbi néhány év jogalkotása alapjaiban véve két elemre fektetett nagy hangsúlyt: a munkanélküli ellátások korlátozására, valamint a közfoglalkoztatás tömeges alkalmazására. Ez utóbbi azonban elvonta a forrásokat az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöktől, és a képzés, átképzés jelentős mértékben háttérbe szorult. A munkajogi szabályozás a rugalmasítás irányába tolódott el, egyben elmaradtak a biztonságot (a

³¹⁶ PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 201–202. Más felfogás szerint az Mt. 68. § (2) bekezdésében említett eseteket „relatív” felmondási tilalmaknak lehet tekinteni (BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. 333.). Ezen túlmenően az Mt. 2012. július 1-jén hatályba lépett szövege a felmondási tilalmak terjedelmét is szűkebben vonta meg [Mt. 65. § (3) bekezdés] (l. ezekről bővebben a IV. részben foglaltakat).

³¹⁷ Széll Kálmán Terv. Magyar Munka Terv. 45.

³¹⁸ L. ezekről bővebben a III. részt.

³¹⁹ Uo. 49.

³²⁰ Uo. 49. A két utóbbi javaslat az Mt. 82–83. §-ában, valamint Mt. 77. (5) bekezdés.

³²¹ Széll Kálmán Terv. Magyar Munka Terv. 52–78.

³²² L. uo. 4.

foglalkoztatás, a jövedelem, valamint a munkajogviszony kívüli munkavégzés biztonságát) elősegítő jogalkotási és foglalkoztatáspolitikai intézkedések. Amint azt Gyulavári Tamás megjegyzi: mintha a jogalkotás és a kormányzat csak a *flexicurity* kifejezés első felére figyelt volna.³²³

A *flexicurity* csupán egyfajta viszonylagos biztonsággal kecsegtet, amely vagy valamiféle munkaalkalmat (ilyen például a magyar közfoglalkoztatás rendszere), vagy valamilyen, viszonylag alacsony szintű jövedelmet biztosít. Mindezek alapján kirajzolódik a magyar jogalkotó sajátos *flexicurity* modellje, ahol az állásbiztonság szintje és a munkanélküliséggel kapcsolatos juttatások csökkentek, a közfoglalkoztatás szerepe – egyfajta minimum védőhálóként – pedig nőtt. Látható ez eddigiekből is, hogy a *flexicurity* nem ad adekvát választ a munkáltató általi munkajogviszony-megszüntetés problémájára: egyrészt nem tartalmaz érveket az önkényes megszüntetéssel szemben, másrészt elkerüli a figyelmét, hogy bizonyos esetekben a munkavállalónak igenis érdekében áll, hogy ne szűnjék meg az adott munkajogviszony.³²⁴

Csodaszer vagy csomagolószer?

A *flexicurity* további problémája, hogy olyan szerepben tetszeleg, amit nagy valószínűséggel soha nem lesz képes betölteni. Az uniós dokumentumokban a *flexicurity* ugyanis *panaceaként* jelenik meg, amelyet a fentebb bemutatott eszközök és alkotóelemek segítségével bármely helyzetben sikerrel alkalmazni lehet. A tagállamoknak jóformán nincs más dolguk, csak az adott körülményekhez leginkább megfelelő „receptet” kell kiválasztaniuk. A *flexicurity* az Európai Bizottság olvasatában egy tudatosan irányítható és a tagállami sajátosságokhoz idomítható módszer, amelynek megvalósítása az európai munkaerőpiacok tipikus problémáira reagálva négy „*flexicurity* ösvény” mentén képzelhető el.³²⁵ Az általánosan elfogadott álláspont szerint ugyanis nem csupán egy – vagy a korábban röviden bemutatott két országéhoz hasonló – *flexicurity* modell létezhet, hiszen minden ország más és más történelmi hagyományokkal, gazdasági helyzettel és szociális intézményekkel rendelkezik, amelyhez értelemszerűen igazodnia kell a megvalósításnak is.³²⁶ E négy ösvény

³²³ GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* 193.

³²⁴ DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: *Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection.* 178.

³²⁵ Az első „ösvény” a szegmentált munkaerőpiac problémájára kíván választ adni; azokban az országokban alkalmazható, ahol jelentős számban vannak azok a nem hagyományos jogviszonyban állók, akik kívül rekednek a klasszikus munkajogviszonyon. E körben a két munkajogviszony közötti aszimmetria csökkentése, a kollektív megállapodások, a szociális biztonság, az élethosszig tartó tanulás elősegítése, valamint a hagyományos munkajogviszonyok munkáltatók számára történő attraktívabbá tétele szükséges. A második azoknak a munkaerőpiacoknak szól, amelyekben az állásbiztonság szintje magas, ám elbocsátás esetén a munkavállalók számára kevés az esély az újbóli elhelyezkedésre, a munkaerő mobilitása alacsony szintű, a tartós munkanélküliség pedig magas. A harmadik azokat a munkaerőpiacokat célozza, amelyekben jelentős az alacsony képzettségűek aránya és a bérkülönbségek; e körben különösen a képesség fejlesztését szükséges fokozni. A negyedik azokra az államokra alkalmazható, amelyekben magas a tartós juttatásokra jogosult inaktív, de munkaképes korúak aránya, és az aktív foglalkoztatáspolitikai eszköztár szegényes, a termelékenység alacsony, a szürkegazdaság pedig jelentős (VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: *Flexicurity – aktuális helyzetjelentés.* 23-24.). L. ezekről továbbá uo. 19–34., WILTHAGEN, Ton: *Flexicurity Pathways. The Expert Group on Flexibility. Tilburg Law Review.* 2007–2008. Volume 14. 85–89., BREDGAARD, Thomas – LARSEN, Flemming – MADSEN, Per Kongshøj: *Flexicurity: in pursuit of a moving target.* 307.

³²⁶ *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones.* 17.

azonban egyrészt már önmagában is túlzottan leegyszerűsítő, másrészt figyelmen kívül hagyja a kis túlzással percről percre változó gazdasági, társadalmi környezetet, az egyes nemzetek között fennálló kulturális különbségeket.³²⁷ Ezen túlmenően nem szabad elfeledkezni arról sem, hogy ugyanazoknak az intézkedéseknek eltérő hatásuk lehet a különböző jogrendszerekben.³²⁸

Azt is észre kell venni, hogy a *flexicurity* az eszközrendszerét, a céljait – lényegében annak tartalmi oldalát – tekintve nem újdonság. Nem újdonság, ugyanis egyrésztől valamennyi eleme eddig is ismeretes volt az európai foglalkoztatáspolitikában,³²⁹ másrésztől pedig valamennyi európai állam szabályozása eddig is lényegében a rugalmasságot igyekezett összebékíteni a biztonsággal a munka világában, a munkáltatói érdekeket a munkavállalói érdekekkel. Ami a *novumot* jelentette egyrészt az, hogy lényegében a mindenki által ismert módszereket „divatos” csomagolásban közvetítették a potenciális tagállami fogyasztók irányába, és csodaszerként tekintettek rá. Másrészt az is újdonság volt, hogy azt olyan módszerként írták le, mint amely mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára az adott tagállam körülményeitől függetlenül alapvetően és kizárólag pozitív hozadékkal jár.

Csodaszerek azonban nincsenek, és kétlem, hogy bármilyen gazdasági és társadalmi helyzetben lévő és problémákkal küszködő, eltérő hagyományokkal, jogi és munkajogi kultúrával, a szociális párbeszéd meghatározott struktúrájával és módjával rendelkező államban létrehozható olyan állapot, amely mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára tisztán kedvező helyzetet valósít meg. Optimális helyzet – meghatározott körülmények fennállása esetén – kialakulhat, amint azt a dán példa is mutatja, de a túlzó optimizmus hamis reményekkel kecsegtet. A valóság talaján állva és egyetértve Guy Davidov és Edo Eshet megállapításával, a *flexicurity* jelentős állami kötelezettségvállalásokat kíván meg, amely nem valósítható meg az adók növelése nélkül, ezt azonban az államok többségében politikai okokból is meglehetősen nehéz keresztülvinni. Nem is beszélve arról, hogy a rendszer eleve azt feltételezi, hogy az adott társadalomban elfogadottnak kell lennie a munkanélküliek bőkezű támogatásának.³³⁰ Ez azonban a megoldásokat kereső országok jelentős részében, így például Magyarországon is aligha lehet realitás.

Amint azt az Európai Bizottság is elismeri, a szociális partnerek részvétele kulcsfontosságú a *flexicurity* megvalósításában, valamint kedvező hatásainak mindenkihez történő eljuttatásában.³³¹ Ez azonban kétségessé teszi, hogy azokban az államokban (és ide sorolom Magyarországot is), amelyekben kissé leegyszerűsítve sem a hagyományai, sem a ténylegesen működő intézményes keretei nincsenek meg a szociális párbeszédnek, egyáltalán képes-e működni a módszer.³³²

³²⁷ VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés. 33.

³²⁸ Uo. 39.

³²⁹ KEUNE, Maarten – JESPEN, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*. 15–16., VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés. 39.

³³⁰ DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection. 177–178.

³³¹ *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007. 18., DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection. 177.

³³² VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés. 34.

Új biztonsághoz új embert?

Sylvaine Laulom a *flexicurity* jelszava alatt megvalósult európai reformok alapján úgy véli, a munkavállaló biztonsága tipikusan csökkent, a munkajogviszony megszüntetése gyakorta a juttatások csökkentésével, a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek enyhítésével járt, a munkanélküli juttatások azonban nem nőttek, mint ahogyan a legtöbb esetben a képzéssel kapcsolatos előírások sem módosultak.³³³ Ezt a következtetést erősíti Olaf van Vliet és Henk Nijboer kutatása is, miszerint az 1985 és 2008 közötti időszakban összességében a jövedelem biztonságát nyújtó munkanélküli ellátások korrigált nettó összege csökkent, csakúgy, mint az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökre fordított kiadások. A kívülállók és a bentlévők közötti különbség összességében nőtt a munkaerőpiacon, ami elsődlegesen annak tudható be, hogy a munkavállalókat védő garanciák a határozott idejű munkajogviszonyok esetében jelentősebb mértékben csökkentek. A 2009 és 2010 közötti időszakban a pénzügyi válság szintén a határozott munkajogviszonnyal rendelkező munkavállalókat érintette kedvezőtlenebbül, mivel az elbocsátások őket érintették nagyobb számban. Mindez kétségkívül az Európai Bizottság céljaival ellentétes helyzetről tanúskodik.³³⁴

Maarten Keune és Maria Jespen az Európai Bizottság *flexicurity* felfogását elemezve végeredményben arra a következtetésre jut, hogy abban a megnövelt rugalmasság nem párosul megnövekedett biztonsággal. Az Európai Bizottság szerint a „rég” biztonságot, amit például az állásbiztonság testesít meg, fel kell váltania az „új” biztonságnak, melynek záloga a képzés, ami a foglalkoztathatóság lehetőségét kínálja a munkavállalóknak. Ez azonban – mutat rá a szerzőpáros – nem tűnik sem egyenlő alkunak, sem pedig olyan helyzetnek, amelyből mindkét fél nyertesként kerülne ki. A hangsúly ugyanis mindvégig a rugalmasságon van, amit jól példáz az is, hogy még a szociálpolitika eszközeinek is a munkaerőpiaci rugalmasság szolgálatába kell állniuk, ahelyett, hogy elfogadhatóvá tegyék a megnövekedett rugalmasságot vagy éppen enyhítsék annak kedvezőtlen hatásait. Egészen konkrétan arról van szó, hogy a munkáltatók rugalmasság iránti követeléseit ebben az olvasatban teljes mértékben kiszolgáltatásra kerülnek, míg a munkavállalók, a munkanélküliek és az inaktívak kénytelenek feladni az állásbiztonságot és a jövedelmi biztonságot az élethosszig tartó tanulásért és az aktív munkaerőpiaci intézkedésekért cserébe. Ráadásul az „új” biztonság is meglehetősen törékeny: a munkanélküliség ugyanis azokat veszélyezteti kevésbé, akik magasabban képzetek, azt azonban, hogy mindenki egyenlő eséllyel jusson hozzá az oktatáshoz és a képzésekhez semmi nem garantálja.³³⁵

Richard Sennett lényegében ennek az „új” biztonságnak a figyelemreméltó jellemzését adja, amikor kifejti, globalizált világunkban az emberek élete egyre inkább széttöredezetté vált: a munkahelyeik inkább vasútállomásokra, mint falvakra emlékeztetnek. Az új „ikon” az örökös „vándorlás” lett, és állandósult a mozgás, a „továbbállás” kényszere. Csak néhányan vannak azonban olyanok, akik képesek

³³³ LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers*. 26.

³³⁴ VAN VLIET, Olaf – NIJBOER, Henk: *Flexicurity in the European Union: Flexibility for Outsiders, Security for Insiders*. Department of Economics Research Memorandum 2012.2, Leiden Law School, 14–15. <http://media.leidenuniv.nl/legacy/ovv-2012-2.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 22.).

³³⁵ KEUNE, Maarten – JESPEN, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*. 15.

boldogulni a bizonytalan körülmények között. A ma emberének egyre kevésbé állnak rendelkezésére tartós és biztos kereteket adó társadalmi viszonyok, ennél fogva egyrészt örökös küzdelemben áll az idővel: azzal, hogy miképpen tudja kezelni a rövidtávú kapcsolatokat, miközben egyik feladatról, munkahelyről, lakóhelyről a másikra vált. Másrészt nyomás van rajta, hogy fejlessze képességeit, aknázza ki a benne rejlő találmányokat, olyan helyzetben, amely arra ösztönzi, hogy folytonosan váltszon. A megszerzett tudás ugyanis újra és újra elavulttá válik, ma már nem lehet valaki szakember a szó klasszikus értelmében, nem érthet egy dologhoz csupán, a meritokrácia pedig nem a múltbéli eredményeken, hanem a potenciális képességeken alapul. Harmadrészt ebből következően, hogy az egyénnek meg kell tanulnia, hogyan tud minél hamarabb túllépni a múlton, akár a jó fogyasztónak mindig az újra kell áhítoznia, a múltat olyan fogyasztási cikként kell kezelnie, amely már kiszolgálta őt, és el kell dobni, ha láthatáron van egy tökéletesebbnek tűnő horizont. Az emberek többsége viszont természeténél fogva nem ilyen: fenn kívánja tartani az integritását, büszke arra, ha egy speciális területhez jól ért, és megbecsüli azt, amit megélt.³³⁶ Az új kulturális ideál ebből következően – ideértve a *flexicurity* által közvetített új biztonságot is – károsan hat az emberek többségére, mert az alapvető emberi természettel ellentétes követelményeket kér számon.³³⁷

További probléma, hogy a koncepció homályban igyekszik tartani azt, hogy a biztonság csökkenése végső soron kinek is a felelőssége. Nem ad választ arra sem, hogy amennyiben egyáltalában lenne felelős, azt mi alapján, milyen eljárásban és milyen eszközökkel és szankciók alkalmazásával lehetne felelősségre vonni. Könnyen belátható, hogy a rugalmasság hangsúlyozása és az állásbiztonság csökkentése, a munkajogviszony megszüntetéséhez kapcsolódó juttatások csökkentése, a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek enyhítése, a munkánélküli juttatások alacsony szinten tartása, a képzésre vonatkozó szabályok változatlansága miatt összességében az egyénnek és közvetlen környezetének kell viselnie a csökkenő biztonság terheit. A *flexicurity* hangzatos szövegei azonban arra aligha adnak megoldást vagy eszközöket, hogy a biztonságát elvesztő ember ezt miképpen valósítsa meg. Logikusan arra lehet mindebből következtetni, hogy a *flexicurity* az egyén magára hagyja, és egyértelműen az öngondoskodás irányába tereli a társadalmat, melynél fogva a biztonság garantálása elsődlegesen az egyén felelőssége lesz. Ez a koncepció a munkajog oldaláról különösen veszélyes, ugyanis éppen annak funkcióját, lényegi alapjait kezdi ki, szociális rendeltetését pedig háttérbe szorítja.

Okszerűen merülhet fel a kérdés: mi lehet a megoldás? Egészen egyszerű a rögtön megadható válasz: ha a rugalmasság mellé valódi biztonság is társul. Amennyiben azonban a biztonságot nem az adott álláshoz, hanem az ember egzisztenciális, jövedelmi biztonságához kell kötni, valódi megoldást jelentő módszerekre és jogintézményekre van szükség. Értekezésemben ugyan nem tűztem ki célul ezeknek az intézményeknek a feltárását – különös tekintettel arra, hogy éppen az állásbiztonság szükségességének fontossága mellett érvelek –, ugyanakkor röviden érdemes utalni néhány ilyen megoldásra. Elképzelhető, hogy a jelzett cél megvalósítható lenne akár oly módon is,

³³⁶ SENNET, Richard: *The Culture of the New Capitalism*. 3–5. Vö. NJOYA, Wanjiru: Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice. 465.

³³⁷ NJOYA, Wanjiru: Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice. 465.

hogy a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatot közlő munkáltató a nagyobb flexibilitás „áraként” közvetlenül köteles lenne befizetéseket teljesíteni egy „megszüntelési alapba”, ahonnan a munkanélkülivé vált munkavállalója időszakonként a megélhetését a korábbi színvonalon biztosító meghatározott összegű közvetlen kifizetéseket kapna. Ezen túlmenően érdemes lenne megfontolni annak lehetőségét, hogy miképpen lehetne a gazdasági ok folytán munkahelyüket elveszítő munkavállalók számára meghatározott földrajzi területre kiterjedő áthelyezési-hálózatot működtetni, amely lehetővé tenné a munkavállalók áthelyezését olyan munkahelyekre, ahol munkaerőhiány van. Ez a rendszer sem lehet azonban minden aggály nélküli, hiszen aligha lehetne a munkavállalónak kötelezővé tenni az áthelyezést.

2. Van, aki gyalog, és van, aki kerékpárral

A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatosan kialakított védelmi rendszer nem egységesen véd valamennyi munkavállalót. Azt is mondhatnánk: egyenlő pályák, egyenlő esélyek, de valaki gyalog, valaki pedig kerékpárral megy.³³⁸

A munkajogi szabályozás szinte minden jogrendszerben széttöredezett, ennél fogva csak a túlzott általánosítás veszélye mellett lehet differenciálatlanul a „munkavállalók munkajogi védelméről” beszélni, ugyanis a munkavállaló kategóriája félrevezető lehet. Azon belül meg kell különböztetni például a határozatlan vagy határozott időre létesített munkajogviszonyban álló munkavállalókat, az alkalmi vagy részmunkaidős munkavállalókat, a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszonyban álló munkavállalókat. E kategóriák között nem csupán az individuális alkupozíciókban, és ez által a foglalkoztatás színvonalában, valamint a bérezésben, hanem a kollektív alku képességében, a munkavállalók szervezettségében is jelentős különbségek mutatkoznak,³³⁹ melyhez azokban az államokban, ahol különösen nagy jelentősége van a munkajogi jogalkotásnak, hozzátársul a jogalkotó által tételezett szabályok alapján történő megkülönböztetés is.

A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem ennél fogva egy szegmentált, többszintű – és olykor foghíjas – védelmi rendszerként írható le, amely tükrözi az ún. elsődleges és másodlagos munkajogviszonyok közötti különbségeket.³⁴⁰ Kissé leegyszerűsítve az elsődleges munkajogviszonyok közé a határozatlan időre szóló (tipikus) munkajogviszonyok tartoznak, a másodlagos munkajogviszonyok között pedig a hagyományostól eltérő, atipikus munkajogviszonyok kapnak helyet.³⁴¹ Noha nem lehet kijelenteni, hogy valamennyi atipikus munkajogviszony védelme elmarad a hagyományosnak tekintett munkajogviszonyétól, szembetűnő azonban, hogy a védelem e körben általában könnyebben erodálódik és nehezebben „épül vissza”. Sőt, a

³³⁸ A parafrazeálás Sándor György humoralista szállóigévé vált mondatain alapul: „Egyenlő pályák, egyenlő esélyek! – Én kerékpárral megyek.” (SÁNDOR György: Tornaóra. In: SÁNDOR György: *Egyhúron...* Capsys Informatikai Kft., (hely és évszám nélkül). 27.

³³⁹ HEPPLÉ, Bob: Flexibility and Security of Employment. 282. L. később a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szabályozás elemzését.

³⁴⁰ Uo. 282., COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment.* 260–262., HEPPLÉ, Bob: A Right to Work? 68., *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe.* 9.

³⁴¹ CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena: *Munkaerő-piacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában.* 103. A határozott idejű és az alkalmi – és egyúttal részmunkaidős – munkajogviszonyról l. például Ausztrália 1990-évekbeli szabályozását: STEWART, Andrew: And (Industrial) Justice for All? Protecting Worker Against Unfair Dismissal. 110–112.

másodlagos kategórián belül is vannak kevésbé „szerencsés” munkajogviszonyok, amelyek még kedvezőtlenebb helyzetben vannak társaikhoz képest. Ez a munkajogi védelem további szegmentációját vetíti előre, harmadik, negyedik és további „vonalas” munkajogviszonyok megjelenésének lehetőségét felvetve.³⁴² Az elsődleges csoportba tartozók biztonsága nagyobb, mint a másodlagosaké.³⁴³ Ez gyakran egyben azt is jelenti, hogy az elsődleges csoportok védelmének erősítése, a másodlagos csoportok alkalmazása irányába „tolja el” a foglalkoztatás struktúráját (például különösen igaz ez a munkaerő-kölcsönzésre).³⁴⁴ A szabályozás pedig egy „regresszív redisztribúciós mechanizmust” tart életben.³⁴⁵

Az állásbiztonságot védő szigorú szabályok oly módon is többletköltséget jelenthetnek a társadalom számára, hogy egyfelől a szegmentációs hatásuk miatt növelik a munkaerőpiac merevségét, és elmélyíthetik az egyenlőtlenségeket és a szociális kirekesztést, melyek felszámolása, illetve hatásaik enyhítése újabb költségekkel jár. Ezen túlmenően az elsődleges kategóriába tartozó munkavállalók – félve a privilégiumaik elvesztésétől – kevésbé érzékelik a motivációt, hogy munkajogviszonyukat megszüntessék, és más munkáltatónál keressenek adott esetben még kedvezőbb munkafeltételeket.³⁴⁶ A foglalkoztatást védő szabályok ugyanakkor erősíthetik a szociális stabilitást, igazságosabb megosztást eredményezhetnek a társadalom és a munkáltatók között a munkanélküliség okozta költségek vonatkozásában.

A „gyalogosan közlekedők” táborába tartoznak azok a munkavállalók is, akik az ún. kisvállalkozásoknál állnak munkajogviszonyban. Noha tételes jogi szempontból ennek kevésbé van jelentősége Magyarországon, ám egyes jogrendszerekben a megszüntetéssel szembeni védelem tekintetében nem irreleváns, hogy a munkavállaló hány főt foglalkoztató munkáltatónál áll munkajogviszonyban.³⁴⁷ Egyetértve Andrew Stewart véleményével, a kisvállalkozásokra különösképpen ki kellene terjednie a megszüntetés elleni védelemnek, ugyanis ebben a szektorban – többek között az alacsony szakszervezeti jelenlét miatt – a legjellemzőbb a munkavállalók kiszolgáltatottsága az önkényes munkáltatói intézkedésekkel szemben. Ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a jogi szabályozásnak érzéketlennek kellene lennie a munka világának olyan különös jellemzőire, mint a kölcsönös bizalom fokozott jelentősége vagy az interperszonális kapcsolatok sajátos vonásai, melyek e szcénát jellemzik.³⁴⁸

³⁴² Bob Hepple ennek kapcsán idézi Hugo Sinzheimer, aki 1933-ban a munkajog válságáról írva vetette fel a kérdést: vajon mi az értelme a munkajognak, ha csak azon keveseké, akik elég szerencsések ahhoz, hogy dolgozhatnak? („*Was hat das Arbeitsrecht für einen Sinn, wenn es höchstens nur noch ein Recht für eine Arbeiterelite ist, die das Glück hat, in Arbeit zu stehen, ...*”) L. SINZHEIMER, Hugo: Die Krisis des Arbeitsrechts. In: KAHN-FREUND, Otto – RAMM, Thilo (szerk.): *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden.* Band I, Frankfurt, 1976. 145. idézi HEPPLÉ, Bob: Flexibility and Security of Employment. 282.

³⁴³ CAHUC, Pierre: For a Unified Contract. 191.

³⁴⁴ SKEDINGER, Per: *Employment Consequences of Employment Protection Legislation.* 2010. 26. <https://www.norden.org/da/nordisk-ministerraad/ministerraad/nordisk-ministerraad-for-oekonomi-og-finanspolitik-mr-finans/arrangementer/nordic-economic-policy-review-konference/skedinger-employment-consequences-of-employment-protection-legislation> (letöltés ideje: 2015. augusztus 5.).

³⁴⁵ SKEDINGER, Per: *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers.* 7.

³⁴⁶ CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena: *Munkaerő-piacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában.* 104.

³⁴⁷ VAN VOSS, Guus Heerma – TER HAAR, Beryl: Common Ground in European Dismissal Law. *European Labour Law Journal.* 2012. Volume 3, Number 3, 220., REBHAIN, Robert: Economic Dismissals – A Comparative Look with a Focus on Significant Changes Since 2006. 232.

³⁴⁸ STEWART, Andrew: And (Industrial) Justice for All? Protecting Worker Against Unfair Dismissal.

Egyetértve Andrew Stewart-tal különösen fontos, megítélésem szerint is, hogy az ún. kismunkáltatók vonatkozásában is érvényesüljön a védelem. A jogellenesség ezeknél a munkáltatóknál gyakorta látens marad, a munka világának „hivatalos” állami vagy kollektív szerződéses szabályozását pedig a gyakorlatban sokszor felülírja egyfajta partikuláris, mögöttes „szokásjog”, mely nem feltétlenül van összhangban a tételes joggal. E szektorban a legalacsonyabb a jogi megfelelés szintje, valamint a legjelentősebb *decent work deficit*.³⁴⁹

Megjegyzendő, hogy a hatályos Mt. előkészítése során is felmerült, hogy a „kis létszámú munkáltatók” – figyelemmel arra, hogy nem jellemző rájuk az átszervezés, a munkakör megszüntetése, a létszámleépítés, ily módon nehezen tudnak megjelölni a munkáltató működésével összefüggő okokat – általában véve is mentesüljenek a felmondás indokolásának kötelezettsége alól, és cserébe csupán a munkajogviszony időtartamához igazodó kártérítést fizessenek a munkavállaló számára.³⁵⁰ Noha ez a javaslat nem valósult meg, amellet mégsem lehet szó nélkül elmenni. Számomra egyértelműnek tűnik, hogy még ha igaz is a „kismunkáltatók” működésén alapuló okok ritkasága (bár ezt kizárni nem lehet, például létszámcsökkentés, munkakörök összevonása), a munkavállaló személyében rejlő okon alapuló megszüntetés e munkáltatók esetében is probléma nélkül értelmezhető. E felvetés egyszerűen összemosta a munkajogviszony rendeltetésvesztését megalapozó okokat, és a magyar munkavállalók széles rétegei számára tette volna elérhetelenné az önkényes munkajogviszony-megszüntetés elleni védelmet, amely mindenképpen jelentős visszalépést jelentett volna, és amint az később világossá válik, a munkához való jog súlyos sérelmét jelentette volna.³⁵¹

3. Kontraktustól a státusz felé?

3.1. Státusztól a kontraktusig

Sir Henry Sumner Maine a személyek jogával, és azon belül különösképpen a családi joggal kapcsolatosan kifejtett gondolata, miszerint a progresszív társadalomban a státusztól a kontraktus felé történő elmozdulás figyelhető meg,³⁵² a munkajogra

107–108. Vö. HEPPLÉ, Bob: *A Right to Work?* 67.

³⁴⁹ FENWICK, Colin – HOWE, John – MARSHALL, Shelley – LANDAU, Ingrid: *Labour and Labour-Related Laws in Micro and Small Enterprises: Innovative Regulatory Approaches*. SEED working paper Series on conducive policy environment for small enterprise employment. International Labour Office, Small Enterprise Programme, Job Creation and Enterprise Department, International Labour Organization, Geneva, 2007. 9.

³⁵⁰ BERKE Gyula – KISS György – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert – HORVÁTH István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához. *Pécsi Munkajogi Közlemények*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, II. évfolyam, III. szám, 2009. december, 154–155. Amint arról szó esett, a Magyar Munka Terv ennél óvatosabban fogalmaz, amikor arra utal, indokolt megvizsgálni, hogy a kis- és középvállalkozások munkáltatók esetében a munkajogviszony megszüntetése kevésbé korlátozott legyen, valamint arra is, hogy ezt az Alkotmánybíróság e körben hozott döntései nem teszik lehetővé (*Széll Kálmán Terv. Magyar Munka Terv*. 43., 49.).

³⁵¹ A differenciált szabályozás általános veszélyeire nézve I. KUN Attila – HOMICSKÓ Árpád: A munkáltató „mérétenek” relevanciája a munkajogi szabályozásban a 41/2009 (III. 27.) AB határozat fényében. *De iurisprudentia et iure publico*. Jog- és politikatudományi folyóirat, V. évfolyam, 2011/2. szám, 8–10. <http://dieip.hu/wp-content/uploads/2011-2-07.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 10.).

³⁵² MAINE, Henry Sumner: *Ancient Law. Its connection with the early history of Society and its relation to modern ideas*. Hazell, Watson and Viney Ld. London and Aylesbury, John Murray, Albemarle Street, W.,

adaptálva napjainkra bizonyos vonatkozásokban egyre inkább megfordulni látszik.³⁵³ E megállapításnak a munkajogviszony megszüntetése tekintetében is lényeges következményei vannak.

Mindezt annak ellenére állítom, hogy a státusztól a kontraktus felé történő elmozdulás egyértelműnek tűnik első ránézésre. A munkát végző helyzetét napjainkban nem a születése határozza meg, hiszen nem arról van szó, hogy valaki rabszolganak, jobbágnak vagy „dolgozónak” született, és a társadalomban betöltött helyzetét e tény határozza meg, és azon sem önerejéből, sem segítséggel ne tudna változtatni. A munkajogviszony jogalapja a munkaszerződés, mely lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállaló a munkaerejét akkor és olyan feltételekkel bocsássa a munkáltató rendelkezésére, amikor és amely módon számára a legkedvezőbb. Claire Mummé szerint a munkavállaló pozíciója ma már nem a szociológiai-gazdasági státuszával jellemezhető, a munkavállaló ugyanis sokkal inkább olyan személynek tekinthető, aki kvázi tulajdonosként rendelkezik saját munkaereje felett. Ennélfogva az, hogy létesít-e munkajogviszonyt, illetve ezt milyen feltételekkel teszi, egyedül a saját személyes döntésétől függ. Mummé szerint a munkáltató és a munkavállaló jogilag egyenrangúak, ez pedig elsődlegesen abból fakad, hogy mindketten olyan „tulajdonnal” rendelkeznek – a munkaerővel és a munkabérrel – amelyet a másik fél meg kíván szerezni.³⁵⁴ Mindenkinek a sorsa a saját kezében van, és ha megvan hozzá a képessége, bármivé válhat.

Ez a megközelítés ugyanakkor megfelelnek egyfelől arról, hogy ha nem is eleve elrendeltetett az egyén társadalmi léte, szerepe, képességei, bizonyos a társadalmi kötelek és tények meghatározó befolyást gyakorolnak életére. Nem mindegy ugyanis, hogy hova – milyen földrajzi területre, milyen családba, feketének vagy fehérnek, gazdagnak vagy szegénynek, nőnek vagy férfinak – születik. Az elvi lehetőség ugyan az esetek többségében mindenki számára adott, de a tényleges lehetőségek ennél szűkebbre szabottak. E körben ismét felvethető a gyalog-kerékpárral metafora. Mindezek arra is meghatározó befolyással bírnak, hogy egyáltalán milyen utakat választhat magának az élete során, és értelemszerűen arra is, hogy milyen módon biztosíthatja magának a megélhetést, tanulhat-e, és ha igen, kivé válhat, milyen munkakörben és milyen munkáltatónál helyezkedhet el, ha akként dönt, hogy ezt az utat választja.

Az említett felfogás nem számol azzal sem, hogy a munkajogviszony feltételeinek meghatározása a gyakorlatban nem minden esetben valódi alku tárgya. Érdekes ehelyütt utalni Bruno Veneziani megállapítására, miszerint talán helyesebb volna a munkajogviszony második világháborúig tartó fejlődését akként jellemezni, hogy csupán a munkavállalói státusz változott meg, a szerződéses szabadság pedig csak formális maradt.³⁵⁵ Ez a formalitás azonban nem feltétlenül csak a munkajogi jogfejlődés korai szakaszára igaz,³⁵⁶ a munkavállaló gazdasági, illetve szociológiai

London, 1908. 151.

³⁵³ A státusz és a kontraktus munkajogi fejlődésben betöltött szerepére nézve I. RADAY, Frances: Individual and collective dismissal – a job security dichotomy. 147–152.

³⁵⁴ MUMMÉ, Claire: Property in labour and the limits of contract. 7–8. (letöltés ideje: 2015. július 19.). 7. Vö. MEYERS, Frederic: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*, 2.

³⁵⁵ L. VENEZIANI, Bruno: The Evolution of the Contract of Employment. In: HEPPLÉ, Bob (szerk.): *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*. Mansell Publishing Limited, London and New York, 1986. 70., 72.

³⁵⁶ Amint arra Kiss György rámutat, a státuszról a kontraktusba való átmenet a munkavállalók társadalmi helyzete okán egyébként sem volt sokáig realitás, inkább látszólagos folyamatként jelent meg csupán.

helyzetén önmagában sem a jogi szabályozás, sem a munkavállalói részvétel, valamint az érdekképviselőt később megszilárduló jogintézményei nem változtattak. Ebből következően napjainkban sem ritka, hogy a munkavállaló csupán azt döntheti el, hogy kíván-e dolgozni az adott munkakörben vagy sem. A munkabérré, egyéb juttatásokra, a munkajogviszonyból származó további jogosultságokra és kötelezettségekre – és általában véve a munkaszerződés eshetőleges elemeire – vonatkozóan ugyan lehetnek szerződéses ajánlatai vagy elvárásai, ezek akceptálása azonban lényegében a munkáltató kötöttségektől mentes döntésén múlik.

3.2. Visszatérés a státuszhoz

Amint arra Otto Kahn-Freund rámutat, a Henry Sumner Maine által használt státusz-fogalom voltaképpen azoknak a „hatalmaknak”, hátrányoknak, jogoknak és kötelezettségeknek az összességét jelenti, amelyet a társadalom az egyénre – annak akaratától függetlenül – pusztán a születésénél fogva ráruház, illetve ró. Ebből következően a jogszabályok által biztosított jogosultságok vagy a jogalanyokra rótt kötelezettségek Maine fogalmai szerint kívül rekednek a státusz értelmezési mezsgyéjén.³⁵⁷ Ily módon a munkajog tekintetében maine-i értelemben véve nem lehet arról beszélni, hogy a munkavállalók helyzetét nem a kontraktus, hanem a státusz határozná meg. Ettől függetlenül mégis felvethető a kérdés: miért van értelme mégis beszélni a státusz térnyeréséről a munkajogban?³⁵⁸

Otto Kahn-Freund szerint erre válasz a státusz összemosása a kógens jogi szabályozással.³⁵⁹ A munkajogviszony esetében a jogviszony szerződésen alapul – mind annak keletkezése, mind pedig annak megszűnése (tipikusan) a felek akaratából fakad – ám lényegi tartalma a jogi szabályozás által meghatározott, mely kétségtelenül korlátozza a felek szerződési szabadságát. Ezekben az esetekben a jog egy már létező – szerződésen alapuló – jogviszonyt szabályoz, a felek pedig nem „szerződhetnek ki” annak eltérést nem engedő normáiból, és nem ronthatják le azokat a gyengébb fél hátrányára.³⁶⁰ Kahn-Freund szerint éppen ezért általában véve nem lehet maine-i értelemben beszélni a státusz felé történő elmozdulásról.

Az általam használt értelemben – a fentiekől némileg eltérően – a státusz fogalma azon objektív, szociológiai, gazdasági és jogi körülmények, valamint egyéb adottságok összességét jelenti, amelyek az egyén – a munkavállaló – társadalomban betöltött helyét meghatározzák. A státusz ebből következően a jog által tételezett normákat, vagyis azokat a társadalom által érvényesített magatartási szabályokat is magában foglalja, amelyek ugyan Maine-nél nem képezték részét a státusz fogalmának – figyelemmel

KISS György: A szerződéses szabadság átalakulása a munkajogban az alapjogok tükrében. In: CZÚCZ Ottó – SZABÓ István: *Munkajogi igazgatás, munkajogi bíráskodás. Radnay József 75. születésnapjára hálás munkatáraitól*. Bíbor, Miskolc, 2002. 261.

³⁵⁷ KAHN-FREUND, Otto: A Note on Status and Contract in British Labour Law. *The Modern Law Review*. 1967, Volume 30, 636.

³⁵⁸ Albert Venn Dicey például a munkajog területéről a munkabalesetekkel kapcsolatosan a kötelező biztosítással összefüggésben emeli ki a jogi szabályozás szerepét, mondván a munkásság jogait e tekintetben nem a szerződés, hanem a státuszuk határozza meg. L. DICEY, Albert Venn: *Lectures on the Relation between Law and Public Opinion in England during the Nineteenth Century*. Liberty Fund, 2008. 201.

³⁵⁹ KAHN-FREUND, Otto: A Note on Status and Contract in British Labour Law. 642.

³⁶⁰ Uo. 640.

azonban arra, hogy napjainkban e normák elsődlegessége az egyének helyzetének meghatározását illetően nem kerülhető meg –, mégis jelentős mértékben hozzájárulnak a munkavállalói pozíció minőségének megformálásához. A státusz térnyerése ilyen értelemben igenis jelentőséggel bír. Ehhez képest a kontraktus az általam használt keretek között a felek kölcsönös és egybehangzó megállapodására – és különösképpen magára a munkaszerződésre mint a munkajogviszony jogalapjára – utal, amely a felek között fennálló kötelemet keletkezteti, és egyben annak tartalmát képező jogokat és kötelezettségeket meghatározza. Míg a státusz statikus fogalom, az állandóság és az adottságok uralma révén a mozdulatlanság és a megváltoztathatatlanság jellemzi, addig a kontraktus a státusz megváltoztatásának, az abból való kitörésnek az eszköze, melyet a változás, a dinamizmus jellemez.

A fentiek előrebocsátásával megállapítható, hogy a munkajog szerkezetéből adódóan a munkavállaló helyzetét – különösen a kontinentális jogrendszerekben – a munkajogviszonyra irányadó jogszabályi, illetve kollektív szerződéses rendelkezések alapvető módon meghatározzák, mely ha nem is a klasszikus maine-i értelemben, de összességében a státusz felé történő elmozdulást támasztja alá. Amint azt Karl Renner megállapítja, a szerződés által a felek akarata és magánautonómiája ugyan érvényesül, de egyre csökkenő mértékben, ugyanis azt a magánérdeknél egyre erőteljesebben áthatja az állam, illetve a közösség érdeke.³⁶¹ A szabályozás említett strukturális vonása lényegében azt eredményezi, hogy a munkavállaló jogi helyzete valóságos státuszként is leírható. A munkavállalói státusz az őt megillető jogok és az őt terhelő kötelezettségek mentén körvonalazódik mint azok összessége, melyet az adott társadalom a jogi szabályozás segítségével vonatkoztat az egyénre – lényegében annak akaratától függetlenül (csupán a választási lehetőség marad számára, hogy akar-e dolgozni vagy sem) – pusztán annál fogva, hogy munkajogviszony keretei között kíván dolgozni. A munkavállaló az esetek csupán elenyésző részében kap lehetőséget arra, hogy ebből a státusból „kiszereződjön” (ilyen lehet például a hatályos magyar szabályozásban a vezető állású munkavállalók munkajogviszonya), a státuszt meghatározó jogi környezet váza ugyanis az adott társadalmon belül általában véve hasonlóan alakul valamennyi munkavállaló esetében. A státusz tipikusan nem „módosul” a munkaszerződés felek szabad akarata által meghatározott rendelkezései útján, ezért a munkavállaló helyzete „bemerevedik”, a szerződés tartalom-megállapító funkciója háttérbe szorul, és alapvetően csak a jogviszony-létesítő funkcióra korlátozódik.³⁶²

A kontraktustól a státusz felé haladás a munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem kontextusában ugyanakkor nem téves irányú fejlődés. A státuszszerű védelem ezen a területen szükségszerű, mivel az önkényes és jogellenes munkajogviszony-megszüntetéssel szembeni védelmet nyilvánvaló módon lehetetlen általános jelleggel szabályozni a kontraktusok szintjén. Amint erről már szó esett, az egyéni megállapodásokban a felek egyenlőtlen pozíciója folytán aligha tud érvényre jutni e védelem, a kollektív szerződésekben történő szabályozás pedig ugyan reális megoldás, ám összességében jóval törékenyebb és csupán időleges a jogszabályi szintű

³⁶¹ RENNER Karl: *The Institutions of Private Law and Their Social Functions*. Transaction Publishers, New Brunswick and London, 2010. 149–150.

³⁶² A gyakorlati tapasztalatok is megerősítik mindezt: a munkajogviszonyok tömegét vizsgálva a valóságban ritka a tényleges alku, a munkavállalók blankettákat fogadnak el munkaszerződésként, melyek döntő részben a munkáltató által előre meghatározott kikötéseket tartalmaznak.

védelemhez képest.

A státusz ugyanakkor maine-i értelemben is megjelenik a modern munkajogban. Ez a jelenség megítélésem szerint már kevésbé előremutató. Erre Otto Kahn-Freund is utal a 1960-as évek vége angol dokkmunkásainak példáját felhozva. Elsődlegesen foglalkoztatáspolitikai okok, illetve a munkavállalók védelme érdekében e szabályozás értelmében a regisztrált dokkmunkás nem utasíthatta vissza a számára felajánlott munkalehetőséget, azaz önmagában a regisztráció és a munkás ebbéli minősége kizárta a szerződési szabadság érvényesülését.³⁶³ Ez a munkavállaló helyzetét voltaképpen a státuszánál fogva határozta meg. A magyar munkajogban ehhez hasonló helyzetet eredményez a közfoglalkoztatási jogviszony, melynek értelmében az álláskereső köteles elfogadni az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott, egyébként a törvényben foglaltak szerinti feltételeknek megfelelő munkahelyet,³⁶⁴ azaz lényegében az álláskereső helyzetét a hatályos szabályozás – gazdasági, szociológiai kiszolgáltatottságánál fogva – mintegy „belekényszeríti” a másodrendű közfoglalkoztatotti státuszba.

A hatályos Mt. kritikája kapcsán a státusz térnyerésére és a szerződési szabadság visszaszorulására hívja fel a figyelmet Lehoczky Csilla, aki úgy fogalmaz, hogy az Mt. „a munkavállalót a munkáltatónak státuszánál (nem a szerződésnél!) fogva eleve alávett pozícióba helyezi, akinek személyiségi jogai, egész emberi egzisztenciája a státuszánál fogva fölérendelt munkáltató mindenekfelett való érdekének és akaratának alávett.”³⁶⁵ Lehoczky Csilla kifejti, hogy napjainkban a munkajogban megfigyelhető olyan rendelkezések térnyerése, melyek a felek gazdasági és szociológiai helyzetének meglévő eltéréseit igyekeznek rögzíteni a kötelmen belül, és ezáltal a munkavállaló eleve alávettként meghatározott státuszát erősítik.³⁶⁶ Megítélése szerint a hatályos Mt. a munkavállaló és a munkáltató kapcsolatát szerződéses viszonyból részben „státusz-viszonnyá” alakította, melynek egyik eszköze a munkaszerződésből folyó jogok és kötelezettségek munkáltató általi egyoldalú megállapítása.³⁶⁷ Úgy véli, hogy a munkáltató megerősödött egyoldalú döntési hatalma egyenesen a munkavállaló életét átszövő alattvalói függést hoz létre.³⁶⁸

Kétségtől jelentős mértékben megnőtt az esélye megítélésem szerint a munkavállalói érdekérvényesítési képesség korlátozottsága következtében annak, hogy a felek alkuja, illetve annak hiánya a munkavállaló számára megnövelje a

³⁶³ KAHN-FREUND, Otto: A Note on Status and Contract in British Labour Law. 642–643. Dock Workers (Regulation of Employment) (Amendment) Order 1967, Dock and Harbours Act 1966, 1–12. szakasz.

³⁶⁴ L. a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ft.) 25. § (2) bekezdés, 54. § (13) bekezdés, valamint a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény.

³⁶⁵ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberalis munkajogi rendszerek határán. 45.

³⁶⁶ Uo. 45.

³⁶⁷ Uo. 46. Ilyennek tekinti a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás [Mt. 53. § (1) bekezdés, 1992. évi Mt. 83/A. § (1) bekezdés, 105. § (1) bekezdés] tekintetében az „indokolt eset” (a munkáltató működésével összefüggő ok, gazdasági érdek) követelményének mellőzését, a rendkívüli munkavégzés elrendelésének különös indokolt esethez kötésének elhagyását [Mt. 108. §, 1992. évi Mt. 127. § (1) bekezdés], a próbaidő meghosszabbításának lehetőségét (Mt. 45. § (5) bekezdés]. Uo. 46.

³⁶⁸ Uo. 48. Ezt többek között a munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás előírásával [Mt. 52. § (1) bekezdés d) pont], a tájékoztatási kötelezettség szabályával [Mt. 6. § (4) bekezdés], és a vétkes kötelezettségszegés esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárási szabályok hiányával támasztja alá. Uo. 48–50.

kiszolgáltatottság kockázatát.³⁶⁹ Noha jó néhány jogintézmény a munkavállalóra nézve hátrányosan változott meg az Mt.-ben, „alattvalói státuszról” azonban – ismerve az elmúlt évek tapasztalatait és az új vagy megváltozott jogintézmények gyakorlatát – megítélésem szerint nem lehet beszélni. Azt azonban a hatályos magyar munkajog is tükrözi, hogy a munkajogviszonyra irányadó jogszabályi rendelkezések egyre inkább meghatározóak, a felek munkaszerződéseiben a gyakorlati tapasztalatok alapján csupán a legszükségesebb elemek jelennek meg, a kollektív szerződések jelentős része pedig csak megismétli az Mt.-ben foglalt rendelkezéseket.³⁷⁰ Ily módon a magánmunkajogban és a közszolgálati munkajogban a kontraktus egyre kevésbé alakítja ténylegesen a munkajogviszony tartalmát. Ebből következően valóban különös jelentősége van minden olyan jogszabályi rendelkezésnek, amely a munkajogviszony természetes tartalmi elemeként a kötelelem alanyainak magatartását irányítja. Ebből is következően a munkajogviszony megszüntetése kapcsán – és különösen, ha a kontinentális jogrendszerek vagy a magyar munkajog szabályozását vesszük alapul – kiemelendő, hogy a munkavállaló védelmi szintjét tipikusan a törvény, csekélyebb mértékben pedig a kollektív szerződés kiegészítő rendelkezései határozzák meg. E körben a munkavállaló védelme voltaképpen státuszvédelemként, a kiszolgáltatottabb helyzetben lévő fél védelmeként jelenik meg a szabályozásban.

A státusz típusú megközelítés a magyar munkajogban különösen szembeűnő, ha a különböző munkajogviszonyokat szabályozó kódexeket vizsgáljuk. A védelem szintje és egyes megoldásai ugyanis attól függően különböznek, hogy a munkát végző személy milyen munkajogviszonyban áll. Így például markáns eltérések tapasztalhatók az Mt., a Kjt. és a Kttv. között, de ugyanígy jelentős különbségek mutathatók ki a további szolgálati jogviszonyokban is.³⁷¹

4. Összegzés

Értekezésem második részében a munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelemmel kapcsolatos legfontosabb dilemmák bemutatását tűztem ki célul. Elsőként a

³⁶⁹ Abban a társadalomban, amelyben a dolgozó népesség jelentős hányada erősen függő, szélsőségesen alárendelt gazdasági viszonyban áll, a munkavállalók helyzetét a státusz szó jellemzi a legjobban. BAGCHI, Aditi: *The myth equality in the employment relation*. Michigan State Law Review. 2009, Volume 2009. 598.

³⁷⁰ KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*. 28.

³⁷¹ L. a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvényt, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvényt, a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXXIV. törvényt, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvényt, és az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvényt. E széttagoltság, illetve e státusz-szemlélet mögött szabályozás-technikai szempontból a közszolgálat 1992-ben megfogalmazott dichotóm szemléletének elhagyása áll. A közszolgálat *corpusából* ugyanis az utóbbi több mint két évtized alatt számos, mindinkább távolodó, és sok esetben önálló logikát követő jogállási törvény vált le, amelyek a közös „közszolgálati” jellemzők okán és bizonyos jogintézmények szinoptikus szabályozása révén ugyan mutatják az összetartozás jegyeit, ám ellentmondásoktól, jogtechnikai és jogdogmatikai problémáktól, valamint indokolatlan párhuzamosságoktól terhelten, mint egy valaha egybetartozó jégtábla részei egymással ellentétes hatások játékszereként lebegnek a közszolgálat tengerén. PETROVICS Zoltán: *Emberi erőforrás és közszolgálati életpálya kutatás. (A jogi szabályozás munkacsoport zárótanulmánya)*. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014. 91. http://magyaryprogram.kormany.hu/download/4/1b/a0000/22_JOG_AGAZATI_TANULMANY_AROP2_217.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 19.).

védelem kontra védelem megtagadásának kérdéseivel, majd az *employment at will* elvével foglalkoztam. Megállapítottam, hogy noha a kontinentális munkajogi szabályozás hagyományosan nagyobb hangsúlyt fektet az önkényes megszüntetéssel szembeni védelemre, mint a *common law* rendszerek, a két világ az utóbbi évtizedekben közeledni látszik egymáshoz. Ez a kontinentális jogrendszerekben az állásbiztonság szintjének csökkenésével a *common law* rendszerekben pedig az *employment at will* elvének lassú eróziójával jár.

Az állásbiztonság eróziója a magyar jogalkotásban különösen markánsan jelentkezett a közszolgálatban. Utóbb az Alkotmánybíróság által megsemmisített indokolás nélküli felmentés jogintézménye nem csupán az önkényes megszüntetéssel szembeni védelmet sértette, hanem a közigazgatás egészséges, politikai befolyástól mentes és szakmai alapon történő működését is veszélyeztette.

A „védeni” *versus* „nem védeni” dilemmája kapcsán vizsgáltam a *flexicurity* koncepcióját, mely rövid idő alatt hatalmas karriert futott be, és bár úgy tűnik, különösen a gazdasági és pénzügyi válságot követően veszített a kezdeti lendületéből, tartja a helyét az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájában. Olybá tűnik, hogy a *flexicurity* jelszava alatt megvalósult reformok a munkavállalók állásbiztonságának csökkenésével jártak.

A megszüntetési rendszerek nem egységesen védik a munkavállalók különböző csoportjait. Így például bizonyos atipikus munkajogviszonyokban állók, kisvállalkozásoknál foglalkoztatottak esetében gyakorta előfordul, hogy nem pusztán az egyéni vagy a kollektív alkupozíció, hanem jogi szabályozás hív életre eltérő védelmi szinteket, létrehozva ezzel az ún. elsődleges és másodlagos (harmadlagos vagy további) munkajogviszonyok közötti különbségeket.

A munkajogra adaptálva napjainkban a kontraktustól a státuszhoz történő visszakanyarodás jellemzi a munkajogi szabályozást, így a munkajogviszony-megszüntetést uraló rendelkezéseket is. A munkajog szerkezetéből adódóan a munkavállaló helyzetét a kontinentális jogrendszerekben alapvetően a munkajogviszonyra irányadó jogszabályi, illetve kollektív szerződéses rendelkezések határozzák meg alapvető módon, ezért a szerződés tartalom-megállapító funkciója háttérbe szorul, mely a munkavállaló státusz bázisú pozícióját erősíti. Megítélésem szerint a kontraktustól a státusz felé haladás a munkajogviszony megszüntetésével összefüggésben azonban nem téves irányú fejlődés, ugyanis a védelem biztosításához státuszszerű megközelítésre van szükség, azt kontraktusok szintjén általános érvénnyel szabályozni nem lehet. A fentiek arra engednek következtetni, hogy az értekezés első hipotézise (H1) helytállóan bizonyult.

A kontraktusból a státuszba való visszatéréssel igazolása érdekében ugyanakkor további vizsgálatra van szükség, melyet az értekezés negyedik – magyar jogfejlődést – vizsgáló részében végzek el, feltárva a kontraktus dominanciájától és a státuszszerű szabályozás megszilárdulásáig terjedő folyamatot. Amint azt az értekezés bevezető gondolatai között kifejtettem, a jogtörténeti vizsgálódások szerkezeti elhelyezésének elvi indoka, hogy elsőként a jogellenes és önkényes megszüntetéssel szembeni védelem természetét, lényegi tartalmát és elvi alapjait szükséges feltárni, ennek hiányában a szabályozás kulcselemeinek vizsgálata ugyanis lehetetlen lenne.

III. A MUNKAJOGVISZONY ÖNKÉNYES ÉS JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSE ELLENI VÉDELEM ALAPJAI

„Employees need security; they deserve protection from arbitrary dismissals.”³⁷²

1. A munkavállaló egzisztenciális védelmi igénye és ennek kezelése

1.1 Az egzisztenciális védelmi igény

Értekezésem tárgyára tekintettel megkerülhetetlen kérdésként merül fel, hogy vajon mi az alapja a munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelemnek, illetve ezzel szoros összefüggésben az adekvát szankciórendszer szükségességének? A munkajogviszony és a munkavégzés munkavállaló életében betöltött szerepéből, a munkajogviszony rendeltetéséből következik, hogy a munkajogviszony megszüntetésének joga valójában az egyik legjelentősebb „hatalom”,³⁷³ alakító jog, ami csak megillesheti a munkáltatót a munkavállaló felett. A munkajogviszony rendeltetése a munkavállaló számára azonban gyakorta csak abban az esetben válik teljesen nyilvánvalóvá, ha annak vége szakad.

A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetése átmeneti vagy tartós „reprodukciós zavart”³⁷⁴ idéz elő a munkavállaló életében. Amint azt Eliane Vogel-Polsky találóan írja, a munkavállaló számára ez a munkanélküliség egyéni arca.³⁷⁵ A munkajogviszony-megszüntetés a nyilvánvaló érdeksérelmen túl életkörülményeinek drasztikus megváltozását idézheti elő, közvetlen kihatással lehet addigi életvitelére, és akár a létfenntartását is veszélyeztetheti. A munkahely elvesztése az egyén számára gyakorta olyan tragédia, amely akár az elszegényedés és az egzisztenciális lesüllyedés veszélyét is magában hordozza.³⁷⁶

A munka egyfelől az egyén létének, önmeghatározásának és önbecsülésének lényeges faktora, másfelől a társadalomhoz való kötődését is kifejező objektivizáció. Mindezekből következik, hogy a közösségnek is jelentős érdeke fűződik a munkavégzés

³⁷² „A munkavállalóknak szükségük van biztonságra; megérdemlik az önkényes megszüntetéssel szembeni védelmet.” DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: *Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection*. 191.

³⁷³ HONORÉ, Tony: *The Quest for Security: Employees, Tenants, Wives*. 2., HEPPLE, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 204.

³⁷⁴ CZÚCZ Ottó: *Szociális jog I.* Unió, Budapest, (évszám nélkül). 10–11.

³⁷⁵ VOGEL-POLSKY, Eliane: *The Problem of Unemployment*. In: HEPPLE, Bob (szerk.): *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*. Mansell Publishing Limited, London and New York, 1986. 154.

³⁷⁶ HEPPLE, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 204. Vö. HENDRICKX, Frank: *Flexicurity and the EU Approach to the Law in Dismissal*. 91., BASTRESS, Robert M.: *A synthesis and a proposal for reform of the employment at-will doctrine*. *West Virginia Law Review*. Winter 1988, Volume 90, Number 2. 342. Amint arra a World Health Organisation jelentése is utal, az állásbiztonság hiánya befolyásolja a munkahelyi stressz szintjét is. L. *Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health*. Commission on Social Determinants of Health. Final report. World Health Organisation, 2008, 98. http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789241563703_eng.pdf. (letöltés ideje: 2016. március 6.) Az ezzel összefüggő empirikus megfontolásokról l. még DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: *Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection*. 172–173.

kereteit adó viszonyrendszer védelméhez. Ezen túlmenően a munkáltató által gyakorolt „hatalom” – jogállami keretek között³⁷⁷ – annak felelős és korlátok között történő gyakorlását teszi szükségessé.³⁷⁸

Mindebből következően az állás elvesztésének időpontjában a munkavállalónak egzisztenciális védelmi igénye keletkezik, melyet valamilyen módon szükséges kezelnie a jogrendszernek. Amint azt fentebb idéztem, az Alkotmánybíróság olvasatában a „munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása”.³⁷⁹ Ezt összeolvasva álláspontom szerint levonható a következtetés: a munkajogviszony elvesztése esetén keletkező egzisztenciális védelmi igény közvetlen az emberi autonómia védelmének szükségességéből fakad.³⁸⁰

Ez a védelmi igény többféle módon elégíthető ki. Az egyik lehetőség, hogy a munkavállaló saját maga gondoskodik a „védőhálóról”, és viseli a felmerülő költségeket és károkat. A másik lehetőség, hogy elsődlegesen a megszüntetés „előidézője”, a munkáltató köteles helytállni az általa előidézett helyzet hátrányos következményeiért. A munkajogviszony elvesztése, illetve megszüntetése azonban csak az érem egyik, individuális oldala, ugyanennek az éremnek a másik oldalán – a társadalom nézőpontjából szemlélve – a munkanélküliség áll. Ebből következően a „harmadik” szereplő a közvetlen környezet, a társadalom lesz, amely bizonyos költségeket akár tudatosan, akár anélkül, de óhatatlanul is viselni fog.

1.2 Az egzisztenciális védelmi igény és a társadalmi költségek

Az egzisztenciális védelmi igény kielégítésének fentiekben vázolt megoldásai soha nem érvényesülnek a maguk tisztaságában, ugyanis a költségek minden esetben óhatatlanul megoszlanak a munkavállaló, a munkáltató, a közvetlen környezet, valamint a társadalom (társadalombiztosítás) között. Mivel ez egy sokszereplős játszma, a társadalom hozzájárulásának mértéke is változó. Fontos szempont lehet e körben, hogy van-e egyáltalán, illetve ha van, milyen hosszú az az időszak, amely alatt a munkavállaló a munkanélkülisége idején bármilyen anyagi vagy egyéb segítségnyújtásban részesül (átképzés, tanácsadás, alternatív munkaalkalmak felkutatása).

A társadalom számára a megszüntetés költségei azonban nem merülnek ki a pótlandó jövedelemben, a szükségessé váló átképzésekben, illetve egyéb munkaerőpiaci intézkedésekben. A megszüntetés és a munkanélküliség eltékozolt emberi erőforrások, meg nem termelt áruk, elő nem állított javak, elkövetett bűncselekmények, meg nem született gyermekek, elégedetlen és elcsigázott embertömeg, gazdasági és politikai instabilitás is lehet akár. Noha nem mindig ilyen drámai a végkifejlet, azonban amint a legnagyobb vihar sem egyéb, mint szél és esőcseppek összessége, úgy az egyedi

³⁷⁷ Bob Hepple a jogállamisággal köti össze az önkényes és jogellenes megszüntetés szabályozásának jelentőségét, amikor kijelenti: egy jogállamban a munkajogviszony jogellenes megszüntetése elleni védelem biztosítása szükségsszerű eleme a társadalmi igazságosságnak (HEPPLE, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 206.).

³⁷⁸ DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: *Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection*. 174.

³⁷⁹ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 49., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011., 181.

³⁸⁰ Vö. COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 9–21. L. még DAVIES, Anne C. L.: *Perspective on Labour Law*. Cambridge, Cambridge University Press, 2004. 162–163.

munkajogviszony-megszüntetések száma és következményei is összeadódnak a társadalom szintjén.

A megszüntetés társadalmi költségeinek figyelembevétele jelenik meg Pierre Cahuc elméletében is. Cahuc szerint a megszüntetéssel szembeni védelem szükségességét közgazdasági szempontból a munkavállaló munkájának a munkáltató és a társadalom számára képviselt értéke közötti eltérés támasztja alá. A munkavállaló munkájának értéke a munkáltató számára abban rejlik, hogy a munkáltató érdekeinek megfelelően termékeket állít elő, illetve szolgáltatásokat nyújt. Ez az érték egyfelől a munkavállaló munkabérében, illetve a munkáltató nyereségében jelentkezik. A munkavállaló munkájának értéke eltér ettől, ha a társadalom számára előállított értéket vesszük alapul. Mivel az adóbevételek jelentős hányada azoktól származik, akik dolgoznak, azok pedig, akik munkanélküliek vagy egyéb okból nem aktívak, csak kevésbé járulnak hozzá a kollektív javak és jövedelmi transzferek finanszírozásához. Ha a munkavállaló elveszíti a munkahelyét, egyfelől a társadalom elesik az általa korábban fizetett adóbevételektől, másfelől a munkavállaló munkanélküliként igényt tarthat szociális transzferekre, melyek többletköltséget jelentenek a társadalom számára.³⁸¹ Ebből következően Pierre Cahuc azt javasolja, hogy a munkáltatóknak a munkajogviszony-megszüntetések után egyfelől kompenzációt kellene fizetniük a munkavállaló részére, másfelől adót – szolidaritási hozzájárulást – a hatóságok felé.³⁸²

A szolidaritási hozzájárulás gondolata összhangban áll az értekezés első részében felvetett büntető jellegű szankciók alkalmazásának szükségességével, ennél fogva képes lehet kifejezni a társadalom rosszallását, valamint megvalósítani a prevenciók célkitűzéseket is. Ezen túlmenően a munkavállalók részére fizetendő kompenzáció az állástalan munkavállalók egzisztenciális biztonságához is hozzájárulhat, mely ugyancsak egybecseng az általam korábban, a *flexicurity* elemzésével összefüggésben tett „megszüntetési alap” létrehozására tett javaslattal. Mindezekre tekintettel Pierre Cahuc által felvetett javaslat elvi indokaival és a befizetések felhasználási lehetőségeinek irányjaival összességében egyetértek. Mivel azonban az ördög mindig a részletekben rejlik, szükséges felhívni a figyelmet arra, hogy a javaslat nyilvánvaló veszélye lehet a hatóság általi felhasználás, illetve az érintettekhez történő eljuttatás szabályozása. E körben különösen arra szükséges nagy figyelmet fordítani, hogy az így befolyt összegek ne keveredjenek más célra – így például a központi költségvetés egyéb kiadásaira – fordított egyéb forrásokkal. Ugyancsak rendkívül fontos, hogy az felosztásra objektív alapon, pusztán a megszüntetés tényénél fogva kerüljön sor, biztosítva ezzel, hogy a befizetés valóban a megfelelő személyekhez jusson el, annak útja pedig mindvégig átlátható legyen.

2. A munkajogviszony megszüntetése elleni védelmet megalapozó elméletek

2.1. Állás és tulajdon analógiája

2.1.1. A new property és az ownership of jobs gondolata

Napjainkban az emberek túlnyomó többsége nem rendelkezik olyan mennyiségű

³⁸¹ CAHUC, Pierre: For a Unified Contract. 194–195.

³⁸² Uo. 196–204.

és minőségű javakkal, amelyek révén munkavégzés nélkül is kielégíthetők lennének szükségletei.³⁸³ Ami a „tőkésnek” a befektethető vagyon, az a munkavállalónak az egyéni képességek, képzettségek, kompetenciák és személyes tulajdonságok egyfajta immateriális elegye, melynek révén lehetővé válik számára, hogy munkaszerződést köthessen és az így létesített munkajogviszony segítségével fedezni tudja a megélhetését. A munkavállaló számára számottevő anyagi javak híján nem marad más, mint az állása. Ebből a felismerésből is táplálkozik az ún. *new property* gondolata.

Charles A. Reich az állam és az egyén viszonyát elemezve abból indult ki, hogy az egyén vagyonát napjainkban egyre kevésbé a kézzelfogható javak alkotják; helyettük az egyén által megszerzett jogok és társadalmi státusz az, ami felváltotta a tradicionális értelemben vett vagyon funkcióját. Reich többek között a hivatást, illetve a munkajogviszonyt (állást) hozza fel példaként, melyeknek az egyén általi megítélése az esetek többségében sokkal értékesebb lehet, mint az ingatlan vagy a bankszámla feletti tulajdonjog.³⁸⁴ Ebből azt a következtetést vonja le, hogy a szerzett jogokat, illetve státuszokat, így például az állást is a tulajdonjoghoz hasonló védelemben kell részesíteni.³⁸⁵ Ezt a relációt érzékletesen fejezi ki Clyde W. Summers megfogalmazása, miszerint a legtöbb munkavállaló számára a legértékesebb dolog, amit csak „birtokolhat”, maga az állása.³⁸⁶

Reich évekkel később a *new property* gondolatát a szabadság eszméjének kontextusába helyezve rámutatott arra, hogy nem valósulhat meg valódi szabadság anélkül, hogy az egyén gazdasági biztonsága ne részesülne védelemben. Napjainkban az egyén számára értékes társadalmi javak többségében szervezetektől, illetve az államtól származnak, így azok elsődlegesen ezektől a szervezetektől függnék,³⁸⁷ ez pedig erős gazdasági függést eredményezhet, az egyén szabadsága ily módon e gazdasági függésen is múlik, melyet szükséges észszerű korlátok közé szorítani.³⁸⁸ A mai társadalomban az egyén ugyanis a szervezetekhez való kötődése révén képes fenntartani egzisztenciáját, azoktól függetlenül erre egyáltalán nem vagy nem azonos színvonalon képes.³⁸⁹ Szemléletesen írja le a munkavállaló és az állás közötti megváltozott viszonyt az a megállapítás, miszerint a munkavállaló a munkajogviszony létesítésével nem csupán a munkáját, hanem az életének egy szeletét is a munkáltató rendelkezésére bocsátja, a munkáltató pedig nem csupán a munkavállaló szolgálataihoz jut hozzá a

³⁸³ Vö. HALE, Robert L.: Coercion and Distribution in a Supposedly Non-Coercive State. *Political Science Quarterly*, 1923, Volume 38, Number 3, 472–473.

³⁸⁴ REICH, Charles A.: The New Property. *Yale Law Journal*, 1964, Volume 73, Number 5, 738.

³⁸⁵ Uo. 785. Megjegyzendő ugyanakkor, a munkaerő tulajdonként történő felfogása már jóval korábban megjelent. John Locke azon az állásponton volt, hogy az ember tulajdonosa saját személyének, testének és keze munkájának. L. LOCKE, John: *The Second Treatise of Government*, <http://history.hanover.edu/texts/locke/j-l2-007.html> (letöltés ideje 2015. július 19.).

³⁸⁶ SUMMERS, Clyde W.: Individual Protection against Unjust Dismissal: Time for a Statute. 532.

³⁸⁷ REICH, Charles A.: The liberty impact of the new property. *William and Mary Law Review*, 1989–1990, Volume 31, 295.

³⁸⁸ Uo. 296.

³⁸⁹ Uo. 297. Az „új tulajdontól” való megfosztás azonban csak az érme egyik oldala, a másik oldal az ahhoz való hozzájutás kérdése. Azaz ebből következik, hogy nem csupán a meglévő állást szükséges védelemben részesíteni, hanem azokat az intézményeket is, amelyek az egyént képesség teszik arra, hogy azt egyáltalán megszerezhesse. E körben szükséges utalni például a kirekesztéstől mentes, esélyegyenlőséget megvalósító oktatási és a szakképzési rendszer fontosságára. Vö. GLENDON, Mary Ann – LEV, Edward R.: Changes in the Bonding of the Employment Relationship: An Essay on the New Property. 482.

munkaszerződéssel, hanem a munkavállaló mint szociális lény életének e szeletéhez is.³⁹⁰ Az állás elvesztése nem csak az egzisztenciális biztonság elvesztését, hanem egyúttal a baráti kötelékek erózióját, társadalmi pozícióvesztést is eredményezhet, mely közvetlen kihatással lehet a család valamennyi tagjára.³⁹¹ A fentiekkel párhuzamba lehet állítani Amartya Sen gondolatait, aki kifejti, hogy a gazdasági szabadság hiánya (*economic unfreedom*) az ember egyéb szabadságjogait is veszélyezteti, a gazdasági kiszolgáltatottság közepette ugyanis azok könnyen áldozatul eshetnek.³⁹²

A fenti megállapítások alapján párhuzamot lehet vonni Abraham H. Maslow szükségletek hierarchiájára vonatkozó elméletével, mely szerint az ember alacsonyabb szintű igényeit általában előbb szükséges kielégíteni, mielőtt a magasabb szintű igények motivátorként működnének.³⁹³ Ahhoz, hogy az alapvető szükségletek – így a fiziológiai (például éhség, szomjúság), a biztonsági (például biztonság, állandóság, kiszámíthatóság) vagy a szeretet (vagy másképpen közösségi hovatartozás) iránti szükségletek (például identitás, perszónális kapcsolatok)³⁹⁴ – kielégítésre kerüljenek, mindenekelőtt a gazdasági és szociális jogok, így többek között a munkához való jog hatékony érvényesülésére van szükség. Figyelemreméltó, hogy az Abraham H. Maslow által megkülönböztetett további szükségletszintek kielégítésében is rendkívül jelentős szerepet játszik az állás birtoklása: mind a megbecsülés, a mások általi elismerés, mind pedig az önmegvalósítás iránti igény³⁹⁵ szempontjából központi helyet foglal el a megélhetés és az emberi autonómia biztosítékául szolgáló munka. Ebből következik egyfelől az is, hogy az állását elvesztő munkavállaló nagyon könnyen akár több szinttel lejjebb kerülhet a szükségletek képzeletbeli piramisán, és arra is esély van, hogy az állás elvesztése valamennyi szükséglet kielégítését ellehetetleníti számára. Másfelől abban a pillanatban, amikor egy olyan munkajogviszony kerül megszüntetésre a munkáltató által, amelynek keretei között korábban lényegében kielégítést nyert a piramis csúcsán álló önmegvalósítás szükséglete, az egyént nagy valószínűséggel a „mindenemet elveszítettem” érzete keríti hatalmába.

Charles Reich amellet érvel, hogy a meglévő állás – mely az egyén egyik legnagyobb befektetése –, bizonyos munkajogviszonyban töltött idő után anyagi jogi védelmet és eljárásjogi garanciákat³⁹⁶ igényel. Az egyén számára a hivatása, foglalkozása voltaképpen egy olyan befektetés, melyre életének jelentős részében

³⁹⁰ RADAY, Frances: Individual and collective dismissal – a job security dichotomy. 149.

³⁹¹ Uo. 301. Charles A. Reich hivatkozik ennek kapcsán NEWMAN, Katherine S.: *Falling From Grace: The Experience of Downward Mobility in the American Middle Class*. Free Press, New York, 1988. könyvére.

³⁹² SEN, Amartya: *Development as Freedom*. Anchor Books, New York, 2000. 8.

³⁹³ E szükségletek ugyanakkor nehezen választhatók el a valóságban egymástól, hiszen az egyén általában „csomagban” hordozza magában e motivációkat – azaz egyszerre törekszik ezek közül valamennyire, vagy legalábbis azok jó részének kielégítésére –, így kevésbé lehet azokat elkülöníteni egymástól.

³⁹⁴ MASLOW, Abraham H.: A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 1943, Volume 50. 370–381.

³⁹⁵ Uo. 381–382.

³⁹⁶ Paul R. Verkuil ugyanakkor felhívja a figyelmet arra, hogy az eljárásjogi megközelítés túlszabályozáshoz is vezethet, ezen túlmenően az eljárások léte önmagában nem garantál semmit sem (l. VERKUIL, Paul R.: Revisiting the new property after twentyfive years. *William and Mary Law Review*, 1989–1990, Volume 31, 372–373.) Az igazságtalan társadalom értékrendje ugyanis ugyanilyen jogszabályokat eredményez, és minél „rosszabb” egy társadalmi berendezkedés, annál több jogszabályra van szüksége – idézi Verkuil Grant Gilmore-t (l. GILMORE, Grant: *The Ages of American Law*. Yale University Press, New Haven and London, 1977, 110–111.). Verkuil szerint az alapvető kérdés valójában az, hogy miképpen lehet megvalósítani az igazságos társadalmat.

készül, és ezt a befektetést egyik pillanatról a másikra szétrombolhatja egy szervezet döntése.³⁹⁷ Ennél sarkosabban fogalmaz Hugh Collins, aki párhuzamot von a munkáltató általi megszüntetés és az állami büntetőhatalom gyakorlása között: álláspontja szerint a munkajogviszony-megszüntetés hatásait tekintve bizonyos esetekben azonos vagy még jelentősebb hátrányokkal is jár a munkavállaló számára, mint a büntetőjogi szankciók.³⁹⁸ Ez a szervezeti hatalom az állás (és az egyéb „új tulajdoni formák” – például társadalombiztosítási, illetve szociális juttatások, foglalkozás gyakorlását lehetővé tevő engedélyek, közszolgáltatások)³⁹⁹ felett képes befolyásolni az emberek viselkedését, és az egyre növekvő függés egyenesen az autoriter rendszerek irányába hat, és a demokratikus berendezkedést veszélyezteti.⁴⁰⁰ Lehoczkyné Kollonay Csilla ehhez hasonlóan különösen fontosnak tartja a polgári lét feltételét, az egzisztenciális alapokhoz való hozzájutás egyenlőségét biztosító szociális jogokat, melyek „hiánya képes aláásni a civilizált társadalom biztonságát és demokratikus alapjait.”⁴⁰¹

Reich szerint a munkavállalót csak abban az esetben lehet az állásától megfosztani, ha azt egyúttal nyomós közérdek is megköveteli, és az ekkor is csak megfelelő kompenzáció mellett történhet.⁴⁰² Ehhez hasonlóan Otto Kahn-Freund is a kisajátítás alkotmányos követelményeivel von párhuzamot a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetése kapcsán. Otto Kahn-Freund kiemeli, a kompenzáció fizetésének kötelezettsége mind a kisajátítás, mind a munkától való megfosztás esetében szociáletikai követelményből fakad.⁴⁰³ Lehoczkyné Kollonay Csilla szerint a munkajogviszonyától a munkavállaló sem az állam, sem a munkáltató által nem fosztható meg, csakis a megfelelő eljárásban: törvényben szabályozott indokok alapján, kompenzáció és bírói felülvizsgálat lehetősége mellett.⁴⁰⁴ A Reich által említett nyomós közérdeket megítélésem szerint abban az értelemben azonban tágan kell értelmezni, hogy az alatt érteni kell mindazokat a körülményeket, melyeknél fogva a munkajogviszony valóban a rendeltetését veszítette.⁴⁰⁵

³⁹⁷ REICH, Charles A.: The liberty impact of the new property. 301.

³⁹⁸ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 2. A büntetőjogi analógiát egyébként Charles A. Reich is említi (l. REICH, Charles A.: The liberty impact of the new property. 302.)

³⁹⁹ REICH, Charles A.: The New Property. 734–737.

⁴⁰⁰ REICH, Charles A.: The liberty impact of the new property. 305. Amint erre korábban már utaltam, Lehoczkyné Kollonay Csilla a hatályos Mt.-ről szóló tanulmányában kifejti, hogy a munkáltató egyoldalú döntési hatalma a munkavállaló személyes életét átszövő alattvalói függést hoz létre. L. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberais munkajogi rendszerek határán. 44–50.

⁴⁰¹ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban. In: CZÚCZ Ottó – SZABÓ István: *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Radnay József 75. születésnapjára hálás munkatáraitól*. Bóbor, Miskolc, 2002. 282.

⁴⁰² REICH, Charles A.: The New Property. 785.

⁴⁰³ KAHN-FREUND, Otto: *Labour Law: Old Traditions and New Developments*. Clarke, Irwin & Co, Toronto, 1968. 38. (idézi NJOYA, Wanjiru: *Property at Work: the employment relationship in the Anglo-American firm*. 2.).

⁴⁰⁴ KOLLONAY LEHOCZKY, Csilla: The Hungarian Constitutional Court and Social Protection. In: *Studi sul Lavoro. Scritti in Onore di Gino Giugni*. Tom. II., Cacucci, Bari, 1999. 1471.

⁴⁰⁵ A „new property”-ről szóló vitához l. még REICH, Charles A.: The New Property After 25 Years. *University of San Francisco Law Review*, 1989–1990, Volume 24, 223–271., MCDUGALL, Harold A.: The New Property vs. the New Community. *University of San Francisco Law Review*, 1989–1990, Volume 24, 399–420., EPSTEIN, Richard A.: No new property. *Brooklyn Law Review*, 1990–1991, Volume 56, 747–769., HOLLOWAY, Ian: Natural Justice and the New Property. *Monash University Law*

Frederic Meyers a fentiekhez hasonló módon közelíti meg a kérdést az „ownership of jobs” analógiáján keresztül. Abból indul ki, hogy a munkavállaló általában nem akként gondol a munkájára mint a munkáltató és közöttük fennálló szerződés által létrehozott jogviszonyra, hanem egészen egyszerűen úgy, hogy az „én munkám”.⁴⁰⁶ Ebben az értelemben napjainkra az „állás” fogalma függetlenedett a munkajogviszonytól,⁴⁰⁷ és önálló életre kelt. Meyers úgy véli, amennyiben a munkajogviszony tulajdonjog tárgya lehet – vagy legalábbis egy azzal analóg szerkezetű kapcsolatot feltételezünk a munkavállaló és az állás között –, úgy annak zavartalan birtoklását meg kell védeni az önkényes elbocsátással szemben.⁴⁰⁸

2.1.2. Az állás és a tulajdonjog további összefüggései

Wanjiru Njoya szintén úgy véli, hogy a tulajdonjog és a munkajogviszony fogalma egymásra vetíthető,⁴⁰⁹ és a munkavállalót a munkájával összefüggésben tulajdonosi jogok illethetik meg.⁴¹⁰ Igaz ugyan, hogy a munkavállaló nem adhatja el, illetve nem vásárolhatja meg a munkáját, ám ilyen helyzetekre a klasszikus tulajdonjog tekintetében is van példa, hiába rendelkezik valaki a pusztá tulajdonjoggal. Ez ugyanakkor nem jelenti egyúttal azt is, hogy a munkavállaló az élete végéig igényt tarthat a munkájára, mint ahogy a tulajdonjog is korlátozható, illetve – amint arra fentebb utaltam – jól körülhatárolt feltételek mellett attól a tulajdonos is megfosztható.⁴¹¹ A tulajdonjogi felfogásból következik továbbá az is, hogy –

Review, 1999, Volume 25, Number 1. 85 – 109., SUPER, David A.: A new new property. *Columbia Law Review*, 2013. Volume 113, 1773–1896.

⁴⁰⁶ MEYERS, Frederic: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*, 3. Erre a jelenségre utal Kathleen Kim is (KIM, Kathleen: Beyond Coercion: Undocumented Workers and Workplace Immigration Enforcement. *UCLA Law Review*, 2015, Volume 62, Issue 6, 1567.).

⁴⁰⁷ Uo. 98.

⁴⁰⁸ E körben Meyers hivatkozik az Amerikai Egyesült Államok alkotmányának ötödik kiegészítésére, mely szerint egyetlen személy sem fosztható meg többek között tulajdonától megfelelő eljárás nélkül. MEYERS, Frederic: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*, 1–2., 15. Vö. GELB, Thomas: Non-statutory causes of action for an employer’s termination of an “at will” employment relationship: a possible solution to the economic imbalance in the employer-employee relationship. *New York Law School Law Review*. 1979, Volume 24. 768–769., HEPPLER, Bob: Flexibility and Security of Employment. 279–280.

⁴⁰⁹ NJOYA, Wanjiru: *Property at Work: the employment relationship in the Anglo-American firm*. 1–21.

⁴¹⁰ Wanjiru Njoya másutt kifejti, hogy a munkavállalók és a vállalat közötti kapcsolat a részvényesek és vállalat közötti viszonyal analóg módon a tulajdonosi kapcsolathoz hasonlítható. Míg a részvényesek tulajdonosi jogosítványait a befektetett tőke alapozza meg, addig a munkavállalókat az általuk végzett munka, amivel hozzájárulnak a vállalat értékének növekedéséhez. Ebből következően a vállalatot érintő döntésekben való munkavállalói részvétel e tulajdonosi pozícióból levezethető egyik jogosítványként fogható fel (l. NJOYA, Wanjiru: Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice. 474.).

⁴¹¹ NJOYA, Wanjiru: *Property at Work: the employment relationship in the Anglo-American firm*. 1–2. Njoya a munkavállalói tulajdonosi elmélet tekintetében utalva Henry Hansmann, Margaret M. Blair és Joseph W. Singer műveire (HANSMANN, Henry: *The Ownership of Enterprise*. Harvard University Press, Cambridge, 1996., BLAIR, Margaret M.: *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the Twenty-First Century*. Brookings Institute, Washington D.C, 1995., SINGER, Joseph W.: The Reliance Interest in Property. *Stanford Law Review*. 1988, Volume 40, Number 3, 611–751., l. NJOYA, Wanjiru: Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice. 474., 74–75. lbj.) a gazdasági elbocsátások kapcsán hangsúlyozza a munkavállalói participáció fontosságát. Ennek során a munkavállalók a tulajdonosi jogosítványaiktól – így a munkáltatót érintő döntések meghozatalban való részvétel jogától is – csak a beleegyezésükkel foszthatók meg, ennél fogva a jog „elvétele” csak megfelelő ellenérték fejében „adásvételi szerződés” formájában történhet, melynek feltétele az előzetes

ellentétben például a *common law* felfogásával, amely a munkajogviszony megszüntetése esetére a felmondási idő biztosítását követeli meg csupán –, az állás elvesztéséért járó kompenzációnak az állás tényleges, munkavállaló szempontjából figyelembe vett „értékén” kell alapulnia.⁴¹²

A fentebb bemutatott elméletek közös gyújtópontjában – kimondva vagy kimondatlanul – az egyén szabadsága és a személyiség autonómiája védelmének eszméje, az egzisztenciális védelmi igény áll. Amennyiben elfogadjuk, hogy olyan társadalmi berendezkedés létrehozására kell törekedni, melynek célja, hogy a közjót és a polgárai javát szolgálja, és számukra a lehető legmagasabb életszínvonalat biztosítsa,⁴¹³ nem elegendő csupán az elvont közérdekekkel vagy a gazdaság működésének igényeivel és érdekeivel foglalkozni: magukat az egyéneket kell a középpontba helyezni és a jogaik védelméről gondoskodni. A munka tulajdonszerű védelme ezen túlmenően jól bekapcsolható azon gondolatkörbe is, mely a felvilágosodás korától fogva a szabadság és tulajdon egymással való szoros összefonódását vallja.⁴¹⁴ Amint azt Walter Leisner találóan megjegyzi, a polgári jogok a tulajdon garantálása nélkül „haszontalan szabadságok” maradnak csupán.⁴¹⁵ Az egyén szabadsága is voltaképpen ugyanilyen haszontalan, kiüresedett frázis marad akkor, ha a munkajogviszony védelmét biztosító garanciák hiányoznak. Ha elfogadjuk azt, hogy a tulajdon az egyéni lét és önkifejeződés materiális alapjainak elosztását biztosító jogintézmény,⁴¹⁶ a munka mint olyan kvázi tulajdon – mely ugyanezt a funkciót tölti be a modern társadalmakban –, kétségtelenül hasonló védelemért kiált.

A tulajdon a klasszikus magánjogban sem egyenlő a teljes szabadsággal. Számos olyan kötöttséget hordoz – amint arra Menyhárd Attila rámutat –, amelyek oly szorosan tartoznak hozzá a tulajdonhoz, hogy „szinte paradoxonná teszik a tulajdon szabadságként való meghatározását”.⁴¹⁷ A tulajdon ugyanis nem írható le pusztán abszolút jogként,⁴¹⁸ és nem ragadható ki a maga társadalmi közegéből sem, ebből következően az „enyém-tied” helyett az „enyém-tied-mi” hármasságával jellemezhető. Ezzel párhuzamosban a tulajdon kötöttségei és az ebből következő megfontolások a munkajogviszonyban ugyancsak mindkét fél oldalán jelen vannak. A jogi szabályozás a foglalkoztatás kereteinek kijelölése – egyebek mellett a munkaidő, a pihenőidő, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek szabályozása, a munkabér védelme, valamint a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó rendelkezések – által korlátozza a munkáltatói autonómiát a munkaerő felhasználásával összefüggésben. Lényegében ezeket a kötöttségeket fejezi ki a Nemzetközi Munkaügyi

tárgyalás, alku és a megállapodás megkötése. Njoya szerint a tárgyalások költségeinek csökkentése és az alkupozíciók egyenlőtlensége következtében az szolgálja a hatékonyságot és a *fair* eljárást, ha a munkavállalói képviselők vesznek részt abban.

⁴¹² DEAKIN, Simon – NJOYA, Wanjiru: The legal framework of employment relations. 16.

⁴¹³ REICH, Charles A.: The New Property. 786.

⁴¹⁴ MENYHÁRD Attila: A tulajdon alkotmányos védelme. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2004, VI. évfolyam, 5–6. szám. 24.

⁴¹⁵ LEISNER, Walter: Eigentum. In: ISENSEE, Josef – KIRCHHOF, Paul: *Handbuch des Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland. Band VI Freiheitsrechte*. C. F. Müller Juristischer Verlag, Heidelberg, 1989. 1024. (idézi: MENYHÁRD Attila: A tulajdon alkotmányos védelme. 25.).

⁴¹⁶ MENYHÁRD Attila: A tulajdon alkotmányos védelme. 27.

⁴¹⁷ Uo. 25.

⁴¹⁸ Uo. 27., NJOYA, Wanjiru: *Property at Work: the employment relationship in the Anglo-American firm*. 3.

Szervezet *decent work for all* programja,⁴¹⁹ valamint a tisztességes foglalkoztatás alapjogi fundamentumának gondolata (*floor of rights*) is.⁴²⁰ A munkavállaló oldalán a tulajdonjogi analógia kontextusában szintén értelmezhető a „tulajdon” kötöttsége. A foglalkozás „tulajdonszerű birtoklása” és a munkajogviszony rendeltetése egymásra vetítve ugyanis arra enged következtetni, hogy a munkavállaló általi „birtoklásra” is irányadó a „tulajdon kötelez” elve,⁴²¹ azaz a birtoklás módjával szemben is elvárható, hogy összhangban álljon annak szociális rendeltetésével. Csak abban az esetben lehet jogszerűen megfosztani a munkavállalót a munkajogviszonyától, ha a munkajogviszony elveszítette a rendeltetését, illetve – részben ennek egyik eseteként – amennyiben a „birtoklás” módja nem egyeztethető össze a rendeltetésével (például a munkavállaló magatartásával kapcsolatos megszüntetés esetében).

2.1.3. A tulajdonjogi elméletek kritikája és hasznosíthatósága

A fentiekben kifejtettekkel ellentétes álláspontot képvisel Hugh Collins, aki nem tartja alkalmasnak a tulajdonjogi analógiát arra, hogy megalapozza a megszüntetés elleni védelmet, ugyanis úgy véli, hogy a tulajdonszerű védelem következetes érvényesítése esetén nem lehetne megszüntetni a munkajogviszonyt. Ez – amint írja – rendkívül káros lenne, ugyanis lehetetlenné tenné az alkalmatlan munkavállalók kiszűrését, és – ahogyan arról fentebb már szó esett – az általános jóléti megfontolásokkal is ellentétben állna, mivel ellehetetlenülne a gazdaság hatékony működése, a munkaerő mennyiségének piaci viszonyokhoz történő alakítása. Álláspontja szerint a munkavállaló azért sem formálhat igényt az állás tulajdonszerű védelmére, mert a hatékonyság érdekében biztosítani kell a munkáltató számára azt a lehetőséget, hogy a nem megfelelő képességekkel rendelkező munkavállalók helyére jobb teljesítményt nyújtó munkavállalót alkalmazhasson. Ez nemcsak a munkáltató hatékony működésének záloga, mivel a társadalom javára válik, ha az életképes gazdasági szereplők prosperálása további munkalehetőségeket teremt.⁴²² Összességében Hugh Collins a tulajdonjogra való hivatkozást csupán retorikai eszköznek tekinti az állásbiztonsággal kapcsolatos viták során. Ugyanakkor elismeri annak hasznosságát, mivel ezzel nemcsak az állás munkáltató általi jogellenes „elvétele” esetére irányadó szankciórendszer egyes elemei válnak könnyen értelmezhetővé – így például az eredeti munkakörbe történő visszahelyezés, a jog önkényes elvételéért járó kompenzáció és az ezzel okozott elmaradt jövedelem megtérítésének előírása –, hanem a jogszerű elvétel során alkalmazandó tisztességes eljárás követelménye is.⁴²³

Szükségesnek tartom ugyanakkor kiemelni, hogy sem Reich, sem a többi, fentiekben idézett szerző nem állítja azt, hogy a munkavállalónak a szó szoros értelmében véve a „tulajdonában” lenne az adott állás. Csupán arra utalnak, hogy a

⁴¹⁹ „Tisztességes munka mindenki számára”, l. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>.

⁴²⁰ KUN Attila – PETROVICS Zoltán: A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről. 23.

⁴²¹ L. például a Weimari Alkotmány (Die Verfassung des Deutschen Reichs vom 11. August 1919) 153. cikk (3) bekezdését, amely kimondta, hogy a tulajdon kötelez, használatának pedig egyúttal köz legnagyobb javát is szolgálnia kell („*Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich Dienst sein für das Gemeine Beste*”).

⁴²² COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 10–12.

⁴²³ Uo. 88.

munkavállaló és az állása közötti relációra, vagyis a meglévő állás „birtoklására” egyfajta jogként kell tekinteni, és – éppúgy, mint a tulajdonjoggal kapcsolatos szabályozás esetében – megfelelő szankciókkal kell körülbástyázni arra az esetre, ha a jogszerű „birtoklás” során megsértik azt. Adekvát szankciók nélkül ugyanis a munkavállaló állástól való megfosztása voltaképpen annak státuszát, és így a társadalmi életben való részvételét és meghatározottságát sodorhatja veszélybe, ez pedig olyan következményeket eredményezne, amelyeket a nagyon „elkobzásához” lehetne leginkább hasonlítani.

Megítélésem szerint a munkavállaló és a munkajogviszony közötti kapcsolat jellemzésére használt tulajdonjogi analógia – a munkajogi szabályozás lényegével összhangban – erősíti azon érvek sorát, melyek értelmében a függő munka alanyát védelemben kell részesíteni minden olyan munkáltatói intézkedéssel szemben, mely önkényesen megfosztja őt a társadalmi létezésének egyik meghatározó közegétől és elsődleges forrásától. A tulajdon – csakúgy, mint a szerződés jogi konstrukciója – az emberi elme fogalomalkotó géniuszának megnyilvánulása egy olyan társadalmi tény körülírására, amely a mindennapok embere számára az élet természetes velejárója. Ahogyan a római jogban a *locatio conductio operarum* intézménye képes volt a szabad ember munkaerejének bérért történő igénybevételére irányuló kötelelem leképezésére, úgy a fentiekre tekintettel talán nem szükséges túl nagy képzelőerő ahhoz, hogy a tulajdon analógiája is hozzásegítse a jogtudományt a felek viszonyának jellemzéséhez. Különösen így van ez akkor, ha az a munkajog védelmi funkciójával összhangban áll. Az állás és a tulajdon jog analógiáját felvető elméletek megítélésem szerint szemléletesen fejezik ki a modern kor emberének viszonyát a munkajogviszonyhoz, egyúttal ráirányítják a figyelmet a munka megváltozott szerepére, a munkavállaló egzisztenciális védelmi igényére és az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem megkerülhetlenségére.

2.2. Emberi méltóság és személyes autonómia

2.2.1. Az emberi méltóság és a személyes autonómia mint a védelem alapja

A fentiekkel ellentétben Hugh Collins más alapon látja alátámaszthatónak a megszüntetéssel szembeni védelem biztosítását. Elsőként megállapítja, hogy a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetése súlyos kihatással lehet a munkavállaló egzisztenciájára. Amennyiben hosszú ideig nem talál új állást, fennáll a veszélye akár az elszegényedésnek is, a munkahely elvesztése a társadalmi státusz és az önbecsülés elvesztésével is járhat, baráti kapcsolatok, szociális kötelek szakadhatnak meg, és a munkajogviszony jellegétől függően a munkavállaló kevéssé lesz képes arra, hogy megtalálja maga számára azokat az intellektuális vagy fizikai kihívásokat, amelyeket az elvesztett munkahely biztosított számára. A munkajogviszony önkényes megszüntetése, illetve a megszüntetés módja a munkavállaló közösség általi megítélését is hátrányosan befolyásolhatja, megbélyegezheti őt. Mindez összességében anómiás állapothoz is vezethet.⁴²⁴

⁴²⁴ Uo. 15., Vö. SPÉDER Zsolt – PAKSI Borbála – ELEKES Zsuzsanna: Anómia és elégedettség a 90-es évek elején. In: KOLOSI Tamás – TÓTH István György – VUKOVICH György (szerk.): *Társadalmi riport 1998*, TÁRKI, Budapest, 1998, 504., LEANA, Carrie R. – IVANCEVICH, John M.: *Involuntary Job Loss*:

Mindezek a jelentős részben nem gazdasági jellegű nehézségek álláspontja szerint két – a háttérben meghúzó, és védelmet igénylő – személyiségi jogra irányítják rá a figyelmet. Egyfelől az önmagában is értéket képviselő személy emberi méltóságára, másfelől a személyes autonómiára, amely annak tiszteletben tartását követeli meg, hogy az egyén a munkáján keresztül értelemmel tölthesse meg életét. Az emberi méltóság és az autonómia kettőse igazolhatja a munkáltató megszüntetési jogának kontroll alá vonását.⁴²⁵ Megjegyzendő, hogy a munkára Bob Hepple is akként tekint, mint amelyen keresztül a legtöbb munkavállaló számára az emberi és a társadalmi létezés alapvető eleme az emberi méltóság és az autonómia kifejezésre juthatnak.⁴²⁶

Hugh Collins nem állítja ugyanakkor azt, hogy valamennyi munkajogviszony-megszüntetés sérti az ember méltóságához való jogát. Ennek elfogadása ugyanis automatikusan azt vonná maga után, hogy a munkavállalót semmilyen körülmények között nem lehetne megfosztani az állásától. Fennáll azonban az emberi méltóság sérelme Collins szerint abban az esetben, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben felhozott kötelezettségzegésről való tudomásszerzést követően – anélkül, hogy az ügyet kivizsgálná vagy a munkavállalónak előzetesen lehetőséget biztosítana az ellene felhozott kifogásokkal szembeni védekezésre – azonnali hatállyal megszünteti a munkajogviszonyt.⁴²⁷ Ilyenkor a munkáltató eljárása nélkülözi a minden embernek kijáró kellő tiszteletet, ugyanis egész egyszerűen olyan „árúként” kezeli a munkavállalót, mint amelyetől – ha nincs már rá szüksége – egyik pillanatról a másikra megszabadulhat.⁴²⁸ Hugh Collins szerint amennyiben a megszüntetés indoka lényeges és kellően megalapozott, és összhangban áll a munkáltató gazdasági céljainak észszerű elérésével, nem beszélhetünk az emberi méltóság megsértéséről. Ennek megfelelően a munkáltató a gazdasági érdekeivel összhangban, észszerű módon gyakorolja a munkajogviszony megszüntetési jogát abban az esetben, ha a munkakör ellátására alkalmatlan munkavállaló munkajogviszonyát szünteti meg.⁴²⁹

Megjegyzendő, hogy a fentiekhez hasonlóan Bihari Mihály alkotmánybíró a 8/2011. (II. 18.) AB határozathoz fűzött párhuzamos indokolásában a kormánytisztviselők indokolás nélküli felmentése kapcsán szintén felveti az emberi méltóság sérelmét. Álláspontja szerint az indokolás hiánya súlyosan sérti a felmentett általános személyiségi jogból levezethető cselekvési szabadságát, és ennek részeként a hatékony, érdemi jogorvoslat igénybevételét is. A munkáltatói döntés mögött álló konkrét indok ismeretének hiánya olyan mérvű jogbizonytalanságot és kiszolgáltatottságot idéz elő, amely az érintett emberi méltóságát, egyéni autonómiáját és cselekvési szabadságát súlyosan sérti.⁴³⁰

Institutional Interventions and a Research Agenda. *The Academy of Management Review*. April 1987, Volume 12, Number 2. 302–304. A munkajogviszonyát elveszített munkaavállaló helyzetének jellemzéséhez l. továbbá STEWART, Andrew: And (Industrial) Justice for All? Protecting Worker Against Unfair Dismissal. 85.

⁴²⁵ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 16. L. még HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 286.

⁴²⁶ HEPPLE, Bob: European Rules on Dismissal Law? 204.

⁴²⁷ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 16.

⁴²⁸ Uo. 16., Vö. DUPRÉ, Catherine: Az emberi méltóság a 2011-es magyar alaptörvényben. *Fundamentum*. 2011. 4. szám. 28., 8/1990. (IV. 23.) AB határozat, ABH 1990., 42.

⁴²⁹ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 17. A munkáltató e jogosítványának jellemzésére Hugh Collins a fegyelmezési hatalom (*disciplinary power*) kifejezést használja.

⁴³⁰ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 49.

Collins a személyes autonómiát vizsgálva arra mutat rá, hogy az emberek jelentős része számára a munka nem csupán szükségszerűség, hanem az értelmes emberi lét azon közege, ahol megtalálják mindazokat a szellemi és fizikai kihívásokat, melyek az életüket értelemmel töltik meg. Ez persze nem jelenti azt, hogy az ember a munkáján kívül ne találhatna ilyen kihívásokat, és annak lehetőségét is el kell ismerni, hogy egyesek a munkájukat unalmasnak, kihívásokat nélkülözőnek találják, és csupán a kereseti forrásként tekintenek arra.

Hugh Collins – Joseph Raz autonómiáról alkotott gondolatait alapul véve⁴³¹ – azon a véleményen van, hogy a társadalom egyik elsődleges feladata, hogy megteremtse azokat a lehetőségeket, melyek segítségével az emberek elérhetik személyes céljaikat annak érdekében, hogy növeljék autonómiájukat. Az autonómia ugyanis feltételezi, hogy az ember számára megfelelő számú választás álljon rendelkezésre.⁴³² E koncepció megköveteli azt is, hogy az állam olyan intézkedésekkel segítse elő az egyének boldogulását, amelyek az esélyek egyenlő biztosítása mellett, lehetőleg szélesebb körben valódi választási lehetőségeket teremtenek számukra, hogy boldogulhassanak, és ily módon értelemmel tölthessék meg az életüket. Ilyen lehetőségeket teremt például az a foglalkoztatáspolitikai is, amely célul tűzi ki a teljes foglalkoztatottságot.

Collins ugyanakkor hozzáteszi az autonómia fokát nem csupán az elérhető állások száma, hanem azok minősége is befolyásolja. Az a munkahely, amelyik embertelen munkakörülményeket „biztosít”, alkalmatlan az autonómia megvalósítására. Éppen ezért a jogi szabályozásnak az autonómia biztosítása érdekében olyan társadalmi struktúrákat kell támogatnia, amelyek révén az emberek élete a munkavégzésen keresztül egyre inkább kiteljesedik. Ezt a kívánalmat a munka világában Collins szerint az a munkajogviszony elégíti ki, amelyik relatív biztonságot nyújt – és ennél fogva védi a munkavállalót a munkajogviszony jogellenes megszüntetés ellen –, lehetőséget ad a szakmai előrelépésre, kihívásokban gazdag, és teret enged a kezdeményezőkézségnek.⁴³³

Az autonómia követelményéből nem következik ugyanakkor, hogy a munka világában ne lenne szükség munkafegyelmet biztosító szabályokra, mint ahogyan az sem, hogy a munkáltatók kötelesek lennének lehetővé tenni, hogy a munkavállalók csak a nekik tetsző munkafeladatot lássák el. Collins úgy véli, hogy a munkáltató hatékony működése érdekében szükség van olyan „bürokratikus” szabályokra is, amelyek keretet adnak a személyes autonómia megvalósulásához, vagyis az értelmes munkavégzés lehetőségének biztosítását a munkaszervezet szükségleteivel összhangban kell értelmezni. Ezeknek az előírásoknak a munkavállalók számára megismerhetőeknek kell lenniük. Figyelemmel arra, hogy bizonyos mértékben az egyének szabadságát korlátozzák, csak abban az esetben tehetők kötelezővé, ha azokra az észszerűség követelménye alapján szükség van a munka hatékony koordinációjára érdekében.⁴³⁴

Bob Hepple a munkáltató általi megszüntetéssel szembeni védelmet szintén emberi jogi kontextusba helyezi, az egyenlő bánásmód mellett szintén kiemeli az emberi méltóság kategóriáját. Álláspontja szerint a munkáltató általi munkajogviszony-

⁴³¹ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 18., RAZ, Joseph: *The Morality of Freedom*. Clarendon Press, Oxford, 1986. 369–373.

⁴³² Idézi Joseph Raz emeletét Neil M. Gorsuch, L. GORSUCH, Neil M.: *The Future of Assisted Suicide and Euthanasia*. Princeton University Press, Princeton and Oxford, 2006. 86–87.

⁴³³ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 18–19.

⁴³⁴ Uo. 20. L. továbbá COLLINS, Hugh: *Theories of Rights as Justifications for Labour Law*. 151–153.

megszüntetés – mely a tulajdonon és a vállalkozás szabadságán alapul – csak legitim üzleti okokból és a munkavállaló személyiségi jogainak megsértése nélkül gyakorolható.⁴³⁵

2.2.2. Középpontban a személyiség

A munkajog emberi jogi kontextusba helyezését és ezen belül az emberi méltóság és az autonómia mint a munkajog lehetséges megalapozásának jelentőségét hangsúlyozza Mark Freedland és Nicola Kountouris a személyiségre (*personality in work*) vonatkozó elméletükben.⁴³⁶ Szerintük az autonómia egyfelől az étellel együtt járó – így a munkával is kapcsolatos – döntések meghozatalára való képességet, másfelől e döntések külső kényszerektől való mentességét is jelenti. Mivel az emberi méltóság (*dignity*) a munkavállalót munkateljesítményének különös körülményeire tekintet nélkül illeti meg,⁴³⁷ a munkajog elsődleges funkciója pedig az, hogy az emberi képességek (*capabilities*) kiteljesítését segítse elő az emberi autonómia és az egyenlőség érdekében, mindebből levezethetőnek tartják a jogellenes megszüntetés elleni védelmet is, mely megköveteli, hogy a jogi szabályozás szigorú korlátokat állítson a felek szerződéses autonómiája számára.⁴³⁸ Freedland és Kountouris úgy vélik, hogy a szabályozásnak a stabilitást (*stability*) is elő kell segítenie a munka világában.⁴³⁹ Christopher McCrudden szerint ugyanakkor ez az elmélet, mely az individuumot helyezi előtérbe, kockáztatja a munkajog kollektív kapcsolatokon, illetve szolidaritáson nyugvó bázisát.⁴⁴⁰

A fent bemutatott elméletek az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelmet – helyeselhető módon – az ember lényegéből vezetik le. Az egyén emberi méltóságából és a személyes autonómiából levezetett védelem szükségessége teljes mértékben összhangban áll a korábban vizsgált egzisztenciális védelmi igénnyel. A megszüntetéssel szembeni védelem emberi méltósággal és az ember ebből levezethető személyes autonómiájával való összefüggése egyúttal annak is az elismerését jelenti, hogy a munka az egyén létének egyik legfontosabb közege, az emberi autonómiájának forrása. Az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem e fundamentumokon nyugvó megalapozása közvetlen érveket szolgáltat a védelem emberi jogi természetéhez.

2.3. A munkaügyi állampolgárság és a munkajogviszony megszüntetése

Egyes szerzők az állampolgárság (*citizenship*) eszméjét állítják a munkajog szolgálatába, többek között az önkényes megszüntetés elleni védelem biztosítása érdekében is. Harry Arthurs – a kanadai munkaerőpiac elemzésével összefüggésben – akként fogalmaz, hogy a munkavállalók olyan világban élnek, amelyben a jogaikat és

⁴³⁵ HEPPLÉ, Bob: Dismissal Law in Context. 213. Vö. LEONARD, Arthur S.: A new common law of employment termination. 680.

⁴³⁶ L. FREEDLAND, Mark – KOUNTOURIS, Nicola: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. 372–382.

⁴³⁷ Uo. 374.

⁴³⁸ Uo. 378.

⁴³⁹ Uo. 379.

⁴⁴⁰ MCCRUDDEN, Christopher: Labour Law as Human Rights Law: A Critique of the Use of 'Dignity' by Freedland and Kountouris. In: BOGG, Alan – COSTELLO, Cathryn – DAVIES, Anne C. L. – PRASSL Jeremias (szerk.): *The Autonomy of Labour Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, 2015. 289.

kötelezettségeiket nem elsősorban az egyéni munkaszerződések, hanem a magánjogi és a közjogi értelemben vett jogalkotás által tételezett szabályok határozzák meg. Ezek a jogok az egyént pusztán az adott közösséghez való tartozásánál fogva illetik meg, vagyis az adott közösséghez való tartozás alapvető módon meghatározza az egyén státuszát, épp úgy, mint egy adott államhoz való tartozást kifejező állampolgárság, mely jogok és kötelezettségek összességét foglalja magában. Ebben az értelemben a munkavállalók és az állam viszonyát jellemezve munkaügyi állampolgárságról lehet beszélni.⁴⁴¹

Az „állampolgárság” gondolatának a munka világára történő alkalmazása során Ron McCallum abból indul ki, hogy az államnak valamennyi polgára számára biztosítania kell annak lehetőségét, hogy részt vehessen a munkahelyét érintő döntések meghozatalában.⁴⁴² A „munkaügyi állampolgárság” (*industrial citizenship*) gondolata azonban nem áll meg az üzemi demokrácia és a participáció szükségszerűségének hangsúlyozásánál. A munkavállalóknak ugyanis olyan foglalkoztatásra és munkahelyre van szükségük, amely megteremti számukra annak feltételét, hogy felnevelhessék gyermekeiket, értelemmel tölthessék meg életüket, és aktívan részt vehessenek a közösség életében, azaz összességében állampolgárként méltó és szabad életet élhessenek.⁴⁴³ Ez azonban csak olyan foglalkoztatásban lehetséges, amelyben a munkavállalók védelmet élveznek a jogellenes, az önkényes és a diszkriminatív megszüntetéssel szemben.⁴⁴⁴

Ennek megfelelően a munkáltató megszüntetési jogának észszerű korlátok közé szorítása szükséges ahhoz, hogy a munkaügyi állampolgárságból fakadó jogok teljes élvezete elérhető maradjon a munkavállaló számára. A munkavállaló szemszögéből

⁴⁴¹ ARTHURS, Harry: Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century. *Canadian Bar Review*, 1967, XLV, 786. idézi FUDGE, Judy: After Industrial Citizenship: Market Citizenship or Citizenship at Work? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2005, Volume 60, Number 4, 632.

⁴⁴² Ronald C. McCallum többek között Thomas H. Marshall, Harold Laski, Keith Ewing és Hugh Collins műveire hivatkozik a munkaügyi állampolgársággal összefüggésben. L. LASKI, Harold J.: *A Grammar of Politics*, Allen & Unwin, London, 1934., MARSHALL, Thomas H.: *Sociology at the Cross-Roads and Other Essays*. Heinemann, London, 1963., EWING, Keith D.: Citizenship and Employment. In: BLACKBURN Robert (szerk.): *Rights of Citizenship*, Mansell, London, New York, 1993. 99., COLLINS, Hugh: *Employment Law*. Oxford University Press, London, 2003, 22–24. (l. MCCALLUM, Ronald C.: Collective Labour Law, Citizenship and the Future. *Melbourne University Law Review*, 1998, Volume 22, 57–58., illetve MCCALLUM, Ron: Justice at Work: Industrial Citizenship and the Corporatisation of Australian Labour Law. *Journal of Industrial Relations*. 2006, Volume 48, Number 2, 134., MCCALLUM, Ron: Industrial Citizenship. In: ISAAC, Joe – LANSBURY, Russell D. (szerk.): *Labour Market Deregulation. Rewriting the Rules*. The Federation Press, Sidney, 2005. 15–36.).

⁴⁴³ MCCALLUM, Ronald C.: The New Millennium and the Higgins Heritage: Industrial Relations in the 21st Century. *Journal of Industrial Relations*. June 1996, Volume 38, Number 2, 308–309.

⁴⁴⁴ MCCALLUM, Ron: Justice at Work: Industrial Citizenship and the Corporatisation of Australian Labour Law. 135., ROSS, Iain: Commentary. Industrial Citizenship. In: ISAAC, Joe – LANSBURY, Russell D. (szerk.): *Labour Market Deregulation. Rewriting the Rules*. The Federation Press, Sidney, 2005. 41., COLLINS, Hugh: Market Power, Bureaucratic Power, and the Contract of Employment. *Industrial Law Journal*. 1986, Volume 15, Issue 1, 1–14. A munkaügyi állampolgársággal kapcsolatban l. például: MUNDLAK, Guy: Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages. *Theoretical Inquiries in Law*, 2007, Volume 8, 719–748., COLLINS, Hugh: *Employment Law*. Oxford University Press, Oxford, New York, 2010, 207–255. A *citizenship* elméletekkel kapcsolatban Will Kymlicka ugyanakkor arra a következtetésre jut, hogy azok tulajdonképpen a már létező igazság-elméletek „újracsomagolt” változatai. L. KYMLICKA Will: *Contemporary Political Philosophy. An Introduction*, Oxford University Press, Oxford, New York, 2002. 319. idézi HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 286–287.

nézve a munkajogviszony megszüntetése a munkahelyről, a munkaügyi állampolgárság közegéből való kitiltást, lényegében a munkahelyi „állampolgárság” elvesztését jelenti. A munkahelyhez fűződő viszony felszámolása azonban közvetlen kihatással bír a politikai, gazdasági és szociális jogok gyakorlására is. A gazdasági szabadság eróziója, amint azt korábban kifejtettem, nemcsak az egyén gazdasági életben való részvételére van közvetlen kihatással, hanem közvetetten befolyásolja az egyén politikai részvételére, szabadságjogainak gyakorlására vonatkozó lehetőségeit is.⁴⁴⁵ Az állásbiztonság gyengülése ugyanakkor egyúttal a munkavállaló munkahelyi jogainak, és általában a munkavállalói pozíciónak a gyengülésével is jár. Amennyiben ugyanis a munkáltató számára a munkajogviszony megszüntetése viszonylag egyszerűen kivitelezhető, a munkavállaló kevésbé mer fellépni a jogainak védelme érdekében tartva az esetleges retorzióktól.⁴⁴⁶

Mindezek ellenére némileg szkeptikus módon indokoltnak tartom megjegyezni, hogy a munkaügyi állampolgárság eszméje, noha arra kitűnően felfűzhetők a munkavállalók számára fontos jogosultságok, összességében nem mond többet az állam egyébként is fennálló intézményvédelmi kötelezettségéről, mint amennyi egyébként is joggal elvárható az alapjogok védelme körében. Az államnak alapvető kötelessége a munka világa kereteinek bizonyos szintű – a demokratikus értékekből következő, jogállamisággal összhangban álló – szabályozása, valamint az e körben relevanciával bíró emberi jogok garanciáinak kiépítése. A munkaügyi állampolgárság gondolata önmagában aligha ad többet annál, mint ami az állam egyébként is fennálló nemzetközi jogi és alkotmányos kötelezettségeiből következne. Azokban az államokban, ahol ezek a motivációk hatástalanok maradnak, a munkaügyi állampolgárság ideája sem találhat értő fülekre.

A munkaügyi állampolgárság eszméje megítélésem szerint önmagában nem lehet a munkához kapcsolódó jogok, így a munkajogviszony önkényes megszüntetése elleni védelem fundamentuma, sokkal inkább tekinthető következménynek, mely a munkához kapcsolódó polgári, politikai és szociális jogok elegyét rejt magában, illetve az állam egyébként is fennálló kötelezettségeiből következő olyan állapot leírásának, amely valamennyi munkához kapcsolódó emberi jog érvényesülését biztosítja. Mindazonáltal a munkaügyi állampolgárság gondolata érzékletesen mutat rá az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem különleges szerepére: ilyen tartalmú védelem hiányában a munkajogviszony-megszüntetéssel a munkahelyhez kötődő valamennyi jog, azaz a teljes munkaügyi állampolgárság élvezete enyészik el egyik pillanatról a másikra.

3. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem mint emberi jog

A munkavállaló munkajogviszonyának önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem emberi jog, mely alapjogi szintű szabályozást igényel. Erre engednek

⁴⁴⁵ Vö. SEN, Amartya: *Development as Freedom*. 8.

⁴⁴⁶ NACSA Beáta: Az új Munka Törvénykönyve egyéni munkajogviszonyra vonatkozó szabályozásának kezdeti vállalati gyakorlata. In: LAKI Mihály – NACSA Beáta – NEUMANN László: *Az átalakuló munka világa. Az új Munka Törvénykönyve bevezetésének kezdeti tapasztalatai*. Szakszervezeti Kiskönyvtár XXXIII. Liga Szakszervezetek, Budapest 2012. december. 44., BASTRESS, Robert M.: A synthesis and a proposal for reform of the employment at-will doctrine. 350.

következtetni az előzőekben bemutatott megfontolások, melyeket az alábbiakban további érvekkel egészíték ki. Feltételezésem szerint az önkényes és jogellenes elbocsátás elleni védelem a munkához való jogból közvetlenül levezethető olyan emberi jog, amely minden munkajogviszonyban álló személyt megillet. Az alapjogi védelem szükségességét veti fel Andrew Stewart, aki szintén úgy véli, hogy az ember megélhetésének forrásától való önkényes megfosztás elleni védelem emberi jog, és amely ugyanolyan jelentőséggel bír, mint a tulajdonhoz való jog vagy az egyenlő bánásmód követelménye. A kérdés túlságosan is fontos ahhoz álláspontja szerint, hogy arra olyan kiváltsággént tekintsünk, melyet csak azok birtokolhatnak, akik az individuális vagy a kollektív alku során azt kiharcolták maguknak.⁴⁴⁷

Figyelemmel arra, hogy e fogalmakról az alábbiakban több szó esik, indokoltnak tartom tisztázni, hogy mit tekintek emberi jogoknak, illetve alapjogoknak. Az emberi jogok az emberi mivolthoz kapcsolódó, jogi – állam általi – elismeréstől függetlenül létező, univerzális és éppen ezért általános érvényesülésre törő morális maggal rendelkező jogok. Az emberi jogok az államtól függetlenül léteznek, noha kétségtelen, hogy azok csupán abban az esetben nyújtanak megfelelő védelmet és töltik be funkciójukat, ha alapjogi – alkotmányos – elismerést nyernek.⁴⁴⁸ Az alapjogok kifejezés – melyet az alapvető jogok kifejezéssel azonos értelemben használok – a jogrendszer által elismert, az emberi jogokat leképező, jogalkotó által nevesített olyan jogok, melyekből valódi jogosultságok és kötelezettségek fakadnak, és ily módon jogi úton is kikényszeríthetőek.⁴⁴⁹ Ehhez képest az alkotmányos jogok nem érik el az alapjogok szintjét, alanyi jogként nem jelennek meg, jogi úton nem kényszeríthetőek ki, ám azok elismerése az államra kötelezettségeket ró, mely bizonyos intézkedések megtételével, a jog érvényesüléséhez szükséges feltétel- és intézményrendszer fenntartásával jár. Amint arra fentebb is utaltam, megítélésem szerint munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetésével szembeni védelem nem „reked meg” az alkotmányos jog szintjén, az általános érvényesülésre törő emberi jog, mely alapjogi védelemért kiált.

3.1. Emberi jogok és munkához kapcsolódó jogok

Mindenekelőtt szükségesnek tartom a munkához kapcsolódó jogok (*labour rights*) és az emberi jogok (*human rights*) viszonyát vizsgálni. A munkához kapcsolódó jogok alatt azokat a jogosultságokat értem, amelyek a munkavállalót és a munkáltatót kifejezetten e minőségükhöz kötődően illetik meg.⁴⁵⁰ E jogok közé tartozik a munkához való jog, valamint az önkényes vagy jogellenes megszüntetéssel szembeni védelemhez való jog is. Noha önmagában nem valamennyi munkához kapcsolódó jog tekinthető egyúttal emberi jogoknak, feltételezésem szerint a két kategóriának létezik olyan közös

⁴⁴⁷ STEWART, Andrew: And (Industrial) Justice for All? Protecting Worker Against Unfair Dismissal. 107–108.

⁴⁴⁸ KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. 95.

⁴⁴⁹ Vö. SOMODY Bernadette: Az alapjogok fogalma és rendszere. In: POZSÁR-SZENTMIKLÓSY Zoltán – SOMODY Bernadette (szerk.): *Alkotmányos alapok*. HVG-Orac, Budapest, 2012. 167.

⁴⁵⁰ Vö. MANTOUVALOU, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? 152., illetve FUDGE, Judy: After The New Discourse of Labour Rights: From Social to Fundamental Rights? *Comparative Labour Law & Policy Journal*. 2007–2008, Volume 29. 46. Munkához kapcsolódó jog például az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez, az egyenlő bánásmódhoz, a pihenéshez való jog, a társadalombiztosításhoz kapcsolódó jogok, a szervezkedés szabadsága, a kollektív alkuhoz való jog, a sztrájkjog, illetve az önkényes munkáltatói intézkedésekkel szembeni védelemhez való jog is.

halmaza, amely fedi egymást. Az alábbiakban e közös halmaz megtalálásának lehetséges módszereit vizsgálom.

3.1.1. Az emberi jogok hierarchiája?

Lehoczkyné Kollonay Csilla álláspontja szerint az alapvető jogokkal foglalkozó irodalom az emberi jogok különböző generációi között nem csupán a történeti kialakulásukra tekintettel tesz különbséget: az első, második, harmadik generációs jogok közötti differenciálás ugyanis egyben sorrendet, kvázi rangot is jelöl, melynek értelmében a gazdasági és szociális jogok csupán olyan második generációs jogok, amelyek az elsődlegesnek tekintett polgári és politikai jogokhoz képest másodlagosnak,⁴⁵¹ kevésbé „fontosnak” tekinthetők. A munkához kapcsolódó emberi jogok „diszkriminációja” mögött véleménye szerint az a sztereotípiát áll, mely szerint az első generációs – a 18–19. századi polgári forradalmak bázisán megszülető – jogok tekinthetők csak az „igazi” emberi jogoknak.⁴⁵² Ugyancsak gyakori az a szembeállítás is, mely szerint csak a polgári és politikai jogok tekinthetők „valódi emberi jogoknak”, a gazdasági, szociális, kulturális jogok azokhoz képest csak államcélok.⁴⁵³

Az első generációs jogok az egyén autonómiáját, valamint a politikában való részvételét biztosítják, negatív irányúak, vagyis az állam tartózkodását követelik meg. Ezzel szemben Lehoczkyné Kollonay Csilla szerint a „bizonytalan tartalmú”, 20. században megjelenő gazdasági és szociális jogok – melyeket leegyszerűsítő módon az egyes autoriter rendszerekhez, és különösen a szocialista ideológiához kötnek – az egyén társadalmi létfeltételeinek biztosítását, az esélykülönbségek kiegyenlítését szolgálják, ennél fogva a munka világához, az egészségügyi és szociális ellátásokhoz, valamint a művelődéshez kapcsolódnak, és feltétlenül megkövetelik az állam aktív beavatkozását és pozitív intézkedéseit. Ebből következően költségesek, a gondoskodás pedig az állam túlhatalmával járó függést eredményez az állampolgárok felett.⁴⁵⁴

Hozzá kell tenni, a második generációs jogokon belül is létezik olyan csoportosítás, mely alapján a gazdasági, szociális, kulturális jogok egyik csoportja „gazdasági, szociális, kulturális tartalmú szabadságjognak” tekinthető. Ezek viszonylagos önállósággal rendelkező, és az anyajogukhoz képest külön is nevesített

⁴⁵¹ MANTOUVALOU, Virginia: Introduction. In: MANTOUVALOU, Virginia (szerk.): *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2015. 2.

⁴⁵² LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban. 277–278. L. még SARKIN, Jeremy – KOENIG, Mark: *Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy*. 2–3., FUDGE, Judy: *After The New Discourse of Labour Rights: From Social to Fundamental Rights?* 44.

⁴⁵³ KARDOS Gábor: *Üres kagylóhéj? A szociális jogok nemzetközi jogi védelmének egyes kérdései*. Gondolat, Budapest, 2003. 30. Az emberi jogok eltérő minőségének megkülönböztetése szűrődik át Kardos Gábor által kifejtett megállapításon is, aki rámutat arra, hogy a gazdasági, szociális, kulturális jogok második generációs emberi jogként történő megkülönböztetése a polgári és politikai jogok mint első generációs emberi jogokhoz képest nem helytálló, hiszen azt a hatást kelti, mintha ezek az emberi jogok váltanák egymást (uo. 25.).

⁴⁵⁴ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban. 278. E függés természetének felfogásáról l. a magyar alkotmányjogi gondolkodás tekintetében uo. 280–283. L. a szociális jogok alapjogi megítéléséről BUTT, Mark Eric – KÖBERT, Julia – SCHULTZ, Christiane Anne: *Soziale Grundrechte in Europa*. Europäisches Parlament, Generaldirektion Wissenschaft, Arbeitsdokument, Reihe Soziale Angelegenheiten, SOCI 104 DE, Luxemburg, 2000. 7–8. http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/104_de.pdf (letöltés ideje: 2015. július 31.).

jogok (ilyen például a szakszervezeti szervezkedés szabadsága). Ezeknél a jogoknál az állam kötelezettsége – a polgári és politikai jogokhoz hasonlóan – elsődlegesen negatív jellegű, azaz a túrésra irányul, és csupán az adott jog alapvető védelme, valamint a joggyakorlás előfeltételeinek biztosítása szempontjából van szükség tevőleges lépésekre. A másik csoportba azok a „valódi” gazdasági, szociális, kulturális jogok tartoznak, amelyeknél az államtól alapvetően pozitív magatartás, valamilyen – viszonylagos természetű, azaz a rendelkezésre álló erőforrásokhoz mért – szolgáltatás nyújtása várható el, azzal együtt, hogy az államnak e jogoknál is biztosítania kell az alapvető szintű védelmet, a jogbiztonságot és a megfelelő eljárási jellegű intézkedéseket.⁴⁵⁵

3.1.2. A munkához kapcsolódó jogok emberi jogi természetét meghatározó felfogások

Virginia Mantouvalou háromféle megközelítést különböztet meg, amelynek alapján a munkához kapcsolódó jogok emberi jogi természete meghatározható. Az első ezek közül a pozitivista felfogás, amelynek értelmében az a jog tekinthető emberi jognak, amelyet valamely nemzetközi jogi dokumentum annak tekint. Ez a formális megközelítés az emberi jogok katalógusának átvizsgálása útján foglal állást egy bizonyos jog emberi jogi jellege kérdésében. Ha valamely jog valamelyik emberi jogi dokumentumban említést nyer, akkor emberi jognak tekinti, ha viszont egyáltalán nincs ilyen dokumentum, az adott jog emberi jogi természete is megkérdőjeleződik. E szemlélettel szemben kritikaként megfogalmazható, hogy az emberi jogi egyezmények tartalma számos lényeges eltérést mutat, így az egyikben jelen lehet egy-egy munkához kapcsolódó jog, a másokban azonban még utalást sem találhatunk rá.⁴⁵⁶ Mindez a „párhuzamos valóságok” problémáját veti fel és bizonytalanságot eredményez, hiszen az emberi jogi egyezmények területi és időbeli hatálya különbözik, így ami az egyik állam joghatósága alatt emberi jog, az a szomszédos országban már nem az. Ez a helyzet az emberi jogok univerzalitásával ellentétes, és általában véve azok egyáltalánban emberi jogi jellegével kapcsolatosan is komoly aggályokat vet fel. A munkához való jog, illetve az önkényes és jogellenes megszüntetés elleni védelem is attól függően tekinthető ez alapján emberi jognak, hogy éppen melyik egyezményt tekintjük.

A második, instrumentális felfogás azt vizsgálja, hogy működnek-e esetükben az emberi jogok védelmének tradicionális mechanizmusai (például van-e e célra létrehozott bírói fórum, vannak-e olyan ügyek, amelyekben e jogok megerősítést nyernek). Az instrumentális felfogás a védelmi mechanizmus előtérbe helyezése következtében jelentős koncepcionális eltéréseket lát a polgári és a politikai jogok, valamint a gazdasági és szociális jogok között.⁴⁵⁷ Virginia Mantouvalou ugyanakkor azon a véleményen van, hogy azok lényegüket tekintve – az alábbiakban vázolt érvek alapján – nem különböznek egymástól.⁴⁵⁸

⁴⁵⁵ Uo. 25–26.

⁴⁵⁶ MANTOUVALOU, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? 151–152., 156.

⁴⁵⁷ KOLBEN, Kevin: Labor Rights as Human Rights? *Virginia Journal of International Law*, 2010, Volume 50, Number 2, 468–474.

⁴⁵⁸ Lényegében a pozitivista és az instrumentális felfogást vegyíti Kardos Gábor meghatározása, aki szerint az emberi jogok ebbéli minősége négy követelménytől függ. Emberi jogról álláspontja szerint csak akkor beszélhetünk, ha a jog alanya és kötelezettje egyértelműen beazonosítható, és ez utóbbi valamely

Az állam hozzáállását tekintve gyakori a tartózkodás („nem tevés”) és az aktív szabályozás ellenpárjának szembeállítás. Mantouvalou szerint ez a felfogás azonban túlzottan is leegyszerűsítő, ugyanis valamennyi jog biztosítása pozitív intézkedéseket feltételez. Így például a polgári jogok tekintetében az államnak sem csupán tartózkodnia kell a megsértésüktől: amint a gazdasági vagy a szociális jogok biztosítása érdekében is elengedhetetlen az állam aktív fellépése, a gyakorlásukat biztosító intézményrendszer fenntartása,⁴⁵⁹ úgy a polgári és a politikai jogok is igénylik ugyanezt. Lehoczkyné Kollonay Csilla szintén rámutat ez utóbbi jogok pozitív állami lépésektől való függésére, kiemeli továbbá, hogy e jogok is éppúgy „pénzbe kerülnek”, mint a gazdasági és szociális jogok.⁴⁶⁰ Az állam aktivitásának ugyanis valamennyi alapjog tekintetében érvényesülnie kell, törvényhozás és a jogokat garantáló intézmények nélkül azok nem valósíthatók meg, noha kétségtelen, hogy a gazdasági és szociális jogok vonatkozásában a tevésre vonatkozó állami kötelezettség túlsúlyba kerül.⁴⁶¹ Ugyanezen az állásponton van Kardos Gábor is, aki kifejti, hogy a gazdasági, szociális és kulturális jogok és a polgári és politikai jogok közötti eltérés valójában nem jelentős, hiszen az állam pozitív magatartása a polgári és politikai jogok esetében is egyre fontosabb (ennek kapcsán az élethez való jogot, a méltányos bírói eljáráshoz való jogot, a véleménynyilvánítás jogát és a választójogot említi). Kardos Gábor szerint a második generációs jogok esetében az államnak ugyancsak magatartási jellegű kötelezettsége áll fenn az eredmény tekintetében azzal, hogy az állam az egyes lépések során nagy szabadságot élvez.⁴⁶²

Nem különböznek e jogok a kötelezettek személye tekintetében sem: a polgári és a politikai jogok ugyanis nem csak az államhatalom korlátozását követelik meg, a gazdasági és szociális jogok pedig nemcsak a gazdasági szereplői számára írnak elő rendelkezéseket.⁴⁶³ Napjainkban nem csupán az állam és intézményei veszélyeztethetik e jogokat, hanem egyéb szervezetek is, ennél fogva az állam nem csak az önkorlátozás, hanem a magánszférában tevékenykedő, az egyén felett túlhatalommal rendelkező szervezetek visszaéléseinek megakadályozása érdekében is köteles e jogok védelmére érdekében szabályozni. A hatalom logikája ugyanis nem válogat: az ember ugyanolyan kiszolgáltatott helyzetben találhatja magát a politikai hatalommal, mint a gazdasági hatalommal szemben. Erre különösen jó példa a munkajogviszony, amelyben a munkáltató erőfölénye folytán nemcsak a munkához kapcsolódó jogok, hanem a munkavállaló polgári és politikai jogai könnyen veszélybe kerülhetnek.⁴⁶⁴

A harmadik módszert, melynek a középpontjában az emberi jog fogalma áll, Virginia Mantouvalou normatív felfogásnak nevezi. Ennél a vizsgálat arra irányul,

belső jogforrás által ténylegesen is kötelezettként jelenik meg. További feltétel, hogy a kötelezettség tartalma bírói úton kikényszeríthető legyen, valamint az egyéni jog mögött definiálható jogterület álljon. A gazdasági, szociális és kulturális jogok álláspontja szerint kettős természetűek: egyrészt valódi jogok, másrészt az azok által megvalósítandó szolgáltatást optimális szintjét illetően államcélok (KARDOS Gábor: *Üres kagylóhéj? A szociális jogok nemzetközi jogi védelmének egyes kérdései.* 30.).

⁴⁵⁹ TAKÁCS Albert: A szociális jogok. 843.

⁴⁶⁰ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban. 282. Vö. KARDOS Gábor: *Üres kagylóhéj? A szociális jogok nemzetközi jogi védelmének egyes kérdései.* 31.

⁴⁶¹ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban. 285., FUDGE, Judy: After The New Discourse of Labour Rights: From Social to Fundamental Rights? 45.

⁴⁶² KARDOS Gábor: *Üres kagylóhéj? A szociális jogok nemzetközi jogi védelmének egyes kérdései.* 27.

⁴⁶³ MANTOUVALOU, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? 161–162.

⁴⁶⁴ Vö. COLLINS, Hugh: Theories of Rights as Justifications for Labour Law. 150.

vajon egy adott munkához kapcsolódó jog rendelkezik-e e fogalom ismérveivel.⁴⁶⁵ Lényegében – a munkajog elméleti megalapozásával összefüggésben – ezt a normatív elemzést választja Hugh Collins is, aki az emberi jogokat olyan jogoknak tekinti, amelyek valamennyi emberi lényt pusztán emberi mivoltánál fogva illetnek meg,⁴⁶⁶ ennél fogva univerzálisak, imperatív módon általános érvényesülésre törnek, minden más megfontolást megelőznek különös morális tartalmuk miatt.⁴⁶⁷ Maurice Cranston lényegében ugyanezt a normatív megközelítést követi, amikor az emberi jogokat olyan morális jogokként határozza meg, melyek minden embert univerzális jelleggel, pusztán emberi mivoltánál fogva – kortól és helytől függetlenül – meg kell, hogy illessenek.⁴⁶⁸

3.1.3. A munkához kapcsolódó jogok a normatív felfogás tükrében

A munkához kapcsolódó jogok Collins szerint négy oknál fogva sem illeszthetők bele e fogalmi keretbe: nem ugyanazt a sürgető és kényszerítő erkölcsi igényt fejezik ki, mint az emberi jogok; nem univerzálisan – csak a munkavállalókra és nem általában mindenkire – alkalmazandók; tartalmuk nincs pontosan meghatározva; és végül az emberi jogokkal ellentétben – melyek időtlen és fundamentális követelményeket testesítenek meg –, hosszú fejlődés eredményei. Collins éppen ezért elveti a munkához kapcsolódó jogok emberi jogi megalapozásának lehetőségét.⁴⁶⁹

Virginia Mantouvalou ugyanakkor cáfolja Hugh Collins következtetését. Amennyiben ugyanis elfogadjuk azt, hogy az emberi jogok egyik legfőbb jellemzője, hogy azok morálisan nem védhető, súlyos hátrány okozását tiltják meg,⁴⁷⁰ úgy vannak olyan munkához kapcsolódó jogok, melyek ugyancsak sürgető és kényszerítő erkölcsi igényt fejeznek ki. Így a munkáltató által a munkavállalóval szemben tanúsított embertelen, lealacsonyító és megalázó bánásmód, az embertelen munkafeltételek alkalmazása a modern rabszolgaság egyik esetének tekinthető,⁴⁷¹ és aligha lehetne a rabszolgaság vagy a kényszermunka tilalmát olyan követelménynek tekinteni, mely nem sürgető és kényszerítő erkölcsi igényt fejez ki.⁴⁷²

Mantouvalou szerint önmagában az, hogy egy jog egy meghatározott helyzetben lévő személyt illet meg, még nem zárja ki, hogy az ne lehetne emberi jog. Vannak ugyanis olyan emberi jogok, amelyek meghatározott státuszú személyeket védenek, ilyenek például a migránsok jogai. Ebben az értelemben lehet beszélni a munkavállalói helyzethez kötődő emberi jogokról is, melyek minden embert megilletnek, amennyiben – csakúgy, mint a migránsok – ilyen helyzetbe kerülnek.⁴⁷³

Mantouvalou úgy véli, hogy noha valóban nem határozható meg például a

⁴⁶⁵ MANTOUVALOU, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? 151–152.

⁴⁶⁶ Vö. KOLBEN, Kevin: Labor Rights as Human Rights? 453.

⁴⁶⁷ COLLINS, Hugh: Theories of Rights as Justifications for Labour Law. 140.

⁴⁶⁸ CRANSTON, Maurice: *What are Human Rights?* Bodley Head, London, 1973. 36.

⁴⁶⁹ Uo. 140–144.

⁴⁷⁰ TASIOLAS, John: On the Nature of Human Rights. In: ERNST, Gerhard – HEILINGER, Jan-Christoph (szerk.): *The Philosophy of Human Rights*. De Gruyter, Berlin, Boston, 2012, 22. idézi MANTOUVALOU, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? 164.

⁴⁷¹ MANTOUVALOU, Virginia: *The Many Faces of Slavery: The Example of Domestic Work*. Institute for Human Rights Working Paper, 2012. 1–9. <https://www.ucl.ac.uk/human-rights/research/working-papers/docs/many-faces-of-slavery-mantouvalou> (letöltés ideje: 2015. július 26.).

⁴⁷² MANTOUVALOU, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? 164–165.

⁴⁷³ Uo. 166.

minimálbérhez való jog pontos szintje, ám az a szint meghatározható, amit a társadalom képes biztosítani aktuális teljesítőképessége alapján. Önmagában az a tény, hogy bizonyos jogok biztosítása komoly anyagi forrásokat igényel, nem jelenti azt, hogy ettől ne lehetne azokat emberi jogoknak tekinteni. Ezen túlmenően Mantouvalou hozzáteszi: vannak olyan munkához kapcsolódó jogok is – mint például a diszkrimináció tilalma –, melyek tartalma pontosan meghatározható és ily módon azonnali végrehajtást követelnek meg.⁴⁷⁴

Az emberi jogok időtlensége – figyelemmel azok történeti fejlődésének gyökereire és normatív alapjaira – már önmagában is megkérdőjelezhető, ezen túlmenően azonban azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy azok jelentős része (Mantouvalou a magánélethez való jogot említi példaként) napjainkban is szüntelenül változik. Ugyanez a munkához kapcsolódó jogok tekintetében is elmondható (például a rabszolgaság tilalma, a tisztességes munkafeltételekhez való jog), ám ettől még nem lehet azt állítani, hogy azok ne állandó követelményeket fogalmaznának meg.⁴⁷⁵

A fenti érvelésből Virginia Mantouvalou arra következtet, hogy vannak olyan munkához kapcsolódó jogok, melyek nem tekinthetők emberi jogoknak, és vannak olyanok is, amelyek viszont megfelelnek a fentebb vázolt kritériumoknak, vagyis kényszerítő jellegűek, univerzálisak, lényeges tartalmuk pontosan meghatározható és időtlenek. Amennyiben az ily módon meghatározott emberi jog nem jelenik meg a jogalkotásban, e mulasztást a jogalkotónak kell orvosolnia.⁴⁷⁶

Megítélésem szerint a munkához kapcsolódó jogok emberi jogi jellegének meghatározására a normatív felfogás kellően megalapozott módszert kínál, ebből következően további vizsgálódásaimat is ennek szem előtt tartásával végzem.

3.2. Emberi jog-e a munkához való jog?

Guy Mundlak találóan jellemzi a munkához való jog helyzetét napjainkban: mindenhol ott van, de még sincs sehol. A munkához való jog ugyan számos nemzetközi dokumentumban, egyezményben, deklarációban szerepel,⁴⁷⁷ jó néhány ország

⁴⁷⁴ Uo. 166–167.

⁴⁷⁵ Uo. 168–169.

⁴⁷⁶ Uo. 171.

⁴⁷⁷ Az 1948. december 10-én elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 23. cikk (1) bekezdése értelmében minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez. Az Egyesült Nemzetek Szervezete égisze alatt 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmányának 6. cikk 1. bekezdése kimondja, hogy az Egyezségokmányban részes államok elismerik a munkához való jogot – amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre –, és megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében. Az Egyesült Nemzetek Szervezete Közgyűlése által 1969. december 11-én elfogadott társadalmi haladásról és fejlődésről szóló nyilatkozat 6. cikke értelmében a társadalmi fejlődés megkívánja a munkához való jog mindenki számára történő biztosítását és a foglalkozás szabad megválasztását (UN General Assembly, Declaration on Social Progress and Development, 11 December 1969, A/RES/2542(XXIV), <http://www.refworld.org/docid/528c97704.html> (letöltés ideje: 2015. július 29.)). Az 1996. május 3-án elfogadott Módosított Európai Szociális Karta 1. cikke rögzíti, hogy a Felek vállalják annak érdekében, hogy a munkához való jogot ténylegesen gyakorolni lehessen, egyik elsődleges céljukként és feladatukként fogadják el a foglalkoztatás lehető legmagasabb és legstabilabb szintjének elérését és biztosítását, szem előtt tartva a teljes foglalkoztatottság célkitűzését; hatékonyan védik meg a dolgozó azon jogát, hogy szabadon választott foglalkozással keresse meg megélhetését; minden dolgozó számára ingyenes munkaközvetítő szolgálatot szerveznek és

alkotmányában helyet kap,⁴⁷⁸ ám „nem sok vizet zavar”, szinte a legkevésbé sem befolyásolja az alkotmányos diskurzust. Ahhoz, hogy állást lehessen foglalni a munkához való jog emberi jogi minősége tekintetében, szükséges tisztázni annak lényeges tartalmát. Amint arra Mundlak rámutat, a munkához való jog sokszor lakonikus megfogalmazása a felszín alatt többretegű: több, egymással egybefonódó és

tartanak fenn; biztosítják, vagy fejlesztik a megfelelő szakmai tanácsadást, képzést és rehabilitációt. A 2000. december 7-én elfogadott Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikkében kimondja, hogy mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához. Az Emberi Jogok Amerika-közi Egyezményéhez csatolt 1988. november 17-i kiegészítő jegyzőkönyv a gazdasági, szociális és kulturális jogokról (San Salvador) 6. cikk 1. bekezdése értelmében mindenkinek joga van a munkához, amely magában foglalja a méltóságteljes és tisztességes megélhetés eszközei biztosításának lehetőségét szabadon választott vagy elfogadott jogszerű tevékenység útján. A kiegészítő jegyzőkönyv 7. cikk d. pontja értelmében a részes államok elismerik, hogy a munkához való jog élvezete jogszerű, méltányos és kielégítő munkafeltételeket követel meg, melynek érdekében vállalják, hogy jogalkotásukban biztosítják többek között a foglalkoztatás stabilitását figyelemmel az ágazati sajátosságokra, a foglalkozás és jogszerű megszüntetés indokaira. Jogellenes megszüntetés esetén a munkavállaló kártérítésre vagy a munkakörbe való visszahelyezésre, illetve más egyéb nemzeti jog által biztosított juttatásra jogosult [(l. <http://www.oas.org/juridico/english/treaties/a-52.html> (letöltés ideje: 2015. július 29.)). Az 1981. június 27-én kelt emberek és népek jogainak afrikai kartája 15. cikke kimondja többek között, hogy méltányos és kielégítő munkafeltételek mellett mindenkinek joga a munkához [(l. http://www.achpr.org/files/instruments/achpr/banjul_charter.pdf (letöltés ideje: 2015. július 29.)). Az Egyesült Nemzetek Szervezete 1965. december 21-én elfogadott a faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény 5. cikk e) bekezdés i) pontja, az 1979. december 18-án elfogadott nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezményének 11. cikk (1) bekezdés a) pontja szintén hivatkozik a munkához való jogra. A munkához való jog közvetetten megjelenik további egyezményekben is (az Egyesült Nemzetek Szervezete keretén belül 1966. december 16-án elfogadott Polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya 8. cikk, 1989. november 20-án kelt gyermekek jogairól szóló egyezmény 32. cikk, valamint az 1990. december 18-án elfogadott valamennyi migráns munkavállaló és családja jogainak védelméről szóló nemzetközi egyezmény 11., 25., 52., 54. cikk).

⁴⁷⁸ L. például Algéria (1989) 55. cikk, Andorra (1993) 29. cikk, Angola (2010) 78. cikk 3. bekezdés, Azerbajdzsán (1995) 35. cikk, Bahrein (2012) 13. cikk a. pont, Bangladesh (1972) 15. cikk b. pont, Fehéroroszország (1994) 41. cikk, Belize (1981) 15. cikk 3. bekezdés c. pont, Benin (1990) 30. cikk, Bhutan (2008) 9. cikk 12. bekezdés, Bolívia (2009) 46–49. cikk, Bulgária (1991) 48. cikk, Burkina Faso (1991) 19. cikk, Burundi (2005) 54. cikk, Zöld-foki Köztársaság (1980) 51. cikk 1. bekezdés, Közép-afrikai Köztársaság (2013) 9. cikk, Csád (1996) 32. cikk, Kongói Demokratikus Köztársaság (2005) 36. cikk, Kongói Köztársaság (2001) 24. cikk, Elefántcsontpart (2000) 17. cikk, Horvátország (1991) 55. cikk, Dzsibuti (1992) 15. cikk, Dominikai Köztársaság (2010) 62. cikk 1. bekezdés, Ecuador (2008) 325–326. cikk, Egyiptom (2014) 12. cikk, Egyenlítői-Guinea (1991) 25. cikk, Fidzsi-szigetek (2013) 33. cikk, Finnország (1999) 18. cikk, Gabon (1991) 1. cikk 7. bekezdés, Ghána (1992) 24. cikk 1. bekezdés, Grenada (1973) 1. cikk d. pont, Guatemala (1985) 101. cikk, Guinea (2010) 20. cikk, Guyana (1980) 22. cikk, Magyarország (2011) XII. cikk, Honduras (1982) 127. cikk, India (1949) 41. cikk, Indonézia (1945) 27. cikk, 28D cikk 2. bekezdés, Koreai Népi Demokratikus Köztársaság (1972) 70. cikk, Koreai Köztársaság (1948) 32. cikk, Koszovó (2008) 49. cikk, Laosz (1991) 39. cikk, Líbia (2011) 8. cikk, Liechtenstein (1921) 19. cikk 1. bekezdés, Luxemburg (1868) 11. cikk 4. bekezdés, Macedónia (1991) 32. cikk, Madagaszkár (2010) 27. cikk, Maldív-szigetek (2008) 37. cikk, Mali (1992) 17. cikk, Málta (1964) 7. cikk, Mauritánia (1991) 57. cikk, Mexikó (1917) 123. cikk, Moldova (1994) 43. cikk 1. bekezdés, Montenegró (2007) 62. cikk, Mozambik (2004) 84. cikk, Nepál (2006) 35. cikk 7. bekezdés, Nicaragua (1987) 57. cikk, Niger (2010) 33. cikk, Paraguay (1992) 86. cikk, Portugália (1976) 58. cikk, Románia (1991) 41. cikk 1. bekezdés, Oroszország (1993) 37. cikk, São Tomé és Príncipe (1975) 41. cikk, Szenegál (2001) 25. cikk, Szerbia (2006) 60. cikk, Szlovákia (1992) 35. cikk, Spanyolország (1978) 35. cikk, Suriname (1987) 24–27. cikk, Kínai Köztársaság (1947) 15. cikk, Tádzsikisztán (1994) 35. cikk, Kelet-Timor (2002) 50. cikk, Togó (1992) 37. cikk, Türkmenisztán (2008) 33. cikk, Tanzánia (1977) 11. cikk 1. bekezdés, 22. cikk, Ukrajna (1996) 43. cikk, Üzbegisztán (1992) 37. cikk, Venezuela (1999) 88. cikk, Vietnám (1992) 35. cikk [az alkotmányok szövegét l. <https://www.constituteproject.org/search?lang=en&q=%22Right%20to%20work%22> (letöltés ideje: 2015. július 29.)].

elválaszthatatlan jogot takar.⁴⁷⁹

3.2.1. A munkához való jog mint negatív jog

A munkához való jog egyik lehetséges értelmezése kizárólag a jog negatív oldalára reflektál. E felfogás alapján a munkához való jog csupán azt jelenti, hogy az állam köteles tiszteletben tartani minden ember azon jogát, hogy a foglalkozását, munkáját, vagyis fő jövedelmi forrását szabadon megválaszthassa. Ebben az értelemben a munkához való jog szűken értelmezendő szabadság, az államot pusztán tartózkodásra kötelezi. E jog „komplementer joga” a rabszolgaság, illetve a kényszermunka tilalma, vagyis nem csupán azt kell biztosítani az egyének számára, hogy saját maguk választhassák meg megélhetésük fő forrását képező tevékenységüket, hanem azt is meg kell tiltani, hogy őket meghatározott munka elvégzésére – akár ellenérték fejében, akár a nélkül – akaratuk ellenére kényszerítsék.⁴⁸⁰

A munkához való jog „klasszikus alkotmányjogi” értelmezése ennél egy lépéssel tovább merészkedik. Eszerint a munkához való jog a munka, a foglalkozás, a hivatás szabad megválasztásának és gyakorlásának szabadságát jelenti.⁴⁸¹ Ennek érdekében – kissé leegyszerűsítve – az államnak elegendő a jog gyakorlásához szükséges feltételrendszert, a gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai intézményeit, az oktatási rendszert, a képzés és a szakképzés intézményes kereteit fenntartania, melyek minden munkavállaló számára garantálják annak lehetőségét, hogy az általa szabadon választott foglalkozás útján megélhetése biztosított legyen.⁴⁸² A munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog azonban nem jelenti egyben azt is, hogy az egyén tetszőlegesen vagy bármely kötöttség nélkül folytathatná az általa kiválasztott foglalkozást, sem pedig azt, hogy az állam köteles lenne mindenki számára munkát biztosítani.⁴⁸³ E felfogás a munkához való jog tekintetében az egyéni alanyi jogot csak mint az egyén – kényszertől és diszkriminációtól mentes – szabad választáshoz való jogát ismeri el.

A Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmányának 6. cikkével összefüggésben kibocsátott, az Egyesült Nemzetek Szervezete Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottságának munkához való jogról⁴⁸⁴ szóló 18. számú

⁴⁷⁹ MUNDLAK, Guy: The right to work: Linking human rights and employment policy. 192., SARKIN, Jeremy – KOENIG, Mark: Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy. 8.

⁴⁸⁰ MUNDLAK, Guy: The right to work: Linking human rights and employment policy. 192–193. COLLINS, Hugh: Is there a Human Right to Work? 21.

⁴⁸¹ 21/1994. (IV. 16.) AB határozat, ABH 1994., 121. TAKÁCS Albert: A szociális jogok. 846. Az Alkotmánybíróság munkához való joggal kapcsolatos döntéseinek kritikájáról I. KOLLONAY LEHOCZKY, Csilla: The Hungarian Constitutional Court and Social Protection. 1453–1472.

⁴⁸² HEPPLÉ, Bob: Flexibility and Security of Employment, 277.

⁴⁸³ HOLLÓ András – BALOGH Zsolt (szerk.): *Az értelmezett Alkotmány*. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, 2000. 684., illetve 327/B/1992. AB határozat, ABH 1995., 610. HEPPLÉ, Bob: A Right to Work? 68.

⁴⁸⁴ A Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmányának 6. cikke értelmében az Egyezségokmányban részes államok elismerik a munkához való jogot – amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre –, és megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében. Az Egyezségokmányban részes államok által a jog teljes megvalósítása érdekében teendő intézkedések magukban foglalják a műszaki és szakmai tanácsadási és képzési programok, eljárásmodok és módszerek kidolgozását, amelyek az állandó gazdasági, társadalmi és kulturális fejlődés, valamint a teljes és termelő

általános megjegyzése⁴⁸⁵ értelmében a munkához való jog ilyen értelemben pozitív intézkedéseket is követel. Egyrészt feltételezi, hogy az állam rendelkezzen olyan intézményekkel, amelyek támogatják az egyéneket abban, hogy képesek legyenek munkát vállalni, illetve találni, másrészt a munkaerőpiacnak mindenki számára azonos feltételekkel kell elérhetőnek lennie (ez magában foglalja az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését, a foglalkoztatás fizikai hozzáféréseinek biztosítását a fogyatékkal élők számára, valamint azokhoz a hálózatokhoz való hozzáférést is, amelyek lehetővé teszik a munkához való hozzájutást). Harmadrészt a szabadon választott munkának meg kell felelnie a tisztességes munka követelményeinek, valamint biztonságos és egészséges munkafeltételeket, méltányos munkabért, tisztességes megélhetést kell biztosítania a munkavégző és családja számára, tiszteletben tartva a fizikai és szellemi integritását.⁴⁸⁶

3.2.2. A munkához való jog mint abszolút értelemben vett pozitív jog

A munkához való jog pozitív jogként való értelmezése a szó szoros értelmében véve azt jelenti, hogy az államnak mindenki számára biztosítania kell a munkavégzés lehetőségét, melynek megvalósítása elsődlegesen a teljes foglalkoztatás útján képzelhető el. Ez egyfelől tevőleges magatartást feltételez az állam részéről, másfelől következménye az is, hogy alanyi jogként az a bíróság előtt is kikényszeríthető. A munkához való jog ekkénti felfogását tipikusan a szocialista állami berendezkedéshez kötik,⁴⁸⁷ ám az e körön kívül is felvetődik. Így például a szegénység jelenségét vizsgáló könyvében Peter Townsend síkra száll a tanköteles kor feletti, jogilag kikényszeríthető, mindenki számára biztosítandó munkához való jog gondolata mellett.⁴⁸⁸

Amint azt a múltból vett magyar példa mutatja, a munkához való jog ezen értelmezés szerint általános társadalmi alapelv, és ezen felül mint állampolgári jog a társadalmi munkában való részvételre vonatkozó egyenlő jogot jelenti.⁴⁸⁹ A munkajogon belül pedig mint jogági alapelv jelenik meg, melyből további jogágspecifikus garanciák – mint például a munkakörhöz, a munkabérhez, az egészséges munkafeltételekhez való jog – származnak.⁴⁹⁰ A munkához való jogot az állam-szocialista felfogás egyéni, állampolgári jogként értelmezte, mely kifejezetten magában foglalta a magántulajdontól megfosztott – és ezért megélhetéshez csak „dolgozóként” jutó – állampolgárok számára a foglalkoztatás, a „munkaalkalom” állam általi

foglalkoztatottság elérését szolgálják, olyan körülmények között, amelyek biztosítják az egyének alapvető politikai és gazdasági jogait.

⁴⁸⁵ L. Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18 Adopted on 24 November 2005 Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, E/C.12/GC/18, 6 February 2006. 22. bekezdés, <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/403/13/PDF/G0640313.pdf?OpenElement> (letöltés ideje: 2015. július 26.). L. még erről O'CONNOR, Colm: *The Right to Work in International Human Rights Law*. In: MANTOUVALOU, Virginia (szerk.): *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2015. 105–109.

⁴⁸⁶ Uo. 6–7., 12. bekezdés. Vö. COLLINS, Hugh: *Is there a Human Right to Work?* 21–24.

⁴⁸⁷ TAKÁCS Albert: *A szociális jogok*. 841–842., 847.

⁴⁸⁸ TOWNSEND, Peter: *Poverty in the United Kingdom A Survey of Household Resources and Standards of Living*, Penguin Books, Harmondsworth, New York, Ringwood, Markham, Ontario, Auckland, 1979. 926., Vö. HEPPLÉ, Bob: *A Right to Work?* 65.

⁴⁸⁹ GARANCSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 16.

⁴⁹⁰ Uo. 20.

biztosítását is.⁴⁹¹ Ez ugyanakkor nem jelentett egy meghatározott álláshoz való jogot, mivel a dolgozó által választott munkának összhangban kellett állnia a hajlamaival, képességeivel, képzettségével, végzettségével és a társadalom megfelelő szükségleteivel.⁴⁹² Amint azt Garancsy Gabriella írja, elsődlegesen olyan foglalkoztatás biztosítására utalt, amely ténylegesen képes volt a dolgozó megélhetését garantálni.⁴⁹³ Az 1949. évi alkotmány értelmében a Magyar Népköztársaság biztosítja polgárai számára a munkához való jogot és a végzett munka mennyiségének és minőségének megfelelő díjazást, és e jogot a Magyar Népköztársaság a népgazdaság termelő erőinek tervszerű fejlesztésével és a népgazdasági terven alapuló munkaerő-gazdálkodással valósítja meg.⁴⁹⁴ Mindezt az állam megfelelő mennyiségű munkaalkalom biztosításával kívánta megvalósítani, a megvalósulás alapjaként a gazdasági rendszerbeli biztosítékokat tekintették elsődlegesnek.⁴⁹⁵ A munkavégzés e felfogás szerint valamennyi munkaképes állampolgár számára azonban nem csupán jogosultság, hanem kötelezettség – és „becsületbeli ügy” – is egyben, melynek ellenőrzése és „kikényszerítése” a nemzetgazdaság és a termelési egység szintjén egyaránt az állam feladata volt. Ezzel összhangban a társadalom számára hasznos munka elkerülése a szocialista társadalom alapelveivel összeférhetetlennek minősült.⁴⁹⁶

A foglalkoztatás garantálása nem általában, hanem a társadalom érdekeire figyelemmel valósult meg, azaz ennek szolgálatában álló eszközök, a termelés, a képzés, az oktatás is a társadalom érdekeit, nemzet(nép)gazdaság érdekeit szolgálta elvileg. Ez azonban maga után vonta azt, hogy az állam ellenőrizte a foglalkoztatás szabályainak betartását, és megkövetelte a munkafegyelem megtartását. Szemben a munkához való jog hagyományos negatív felfogásával – amelynél az állam makroszinten csupán az általános kereteket határozza meg, a munkáltatók döntései pedig nem pusztán végrehajtásai az állami döntéseknek – itt az „állami” döntés közvetlenül tetten érhető a munkáltatói minőségben tevékenykedő állami vállalatok és egyéb szervezetek cselekvéseiben.⁴⁹⁷

A munkához való jog ekkénti értelmezésével szembeni kritikák egy része felveti, hogy az csak kvantitatív ismérvekre alapoz, és megfelelnek a jog kvalitatív oldaláról. Nem irreleváns ugyanis, hogy „milyen is az a munka”: vagyis a konkrét munkalehetőség milyen lényeges jellemzőkkel rendelkezik, a munkafeltételek megfelelnek-e bizonyos minimális elvárásoknak vagy éppen kielégítik-e a tisztességes munkafeltételek kívánalmát.⁴⁹⁸

3.2.3. A munkához való jog szintézise: negatív és pozitív tartalom

⁴⁹¹ Uo. 15–20. HEPPLÉ, Bob: A Right to Work? 68.

⁴⁹² Szovjetunió Alkotmánya (1977. október 7.) 40. cikk.

⁴⁹³ GARANCYSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 15.

⁴⁹⁴ Magyar Népköztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény 45. §.

⁴⁹⁵ GARANCYSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 16.

⁴⁹⁶ L. például Szovjetunió Alkotmánya (1977. október 7.) 60. cikk, a Magyar Népköztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény 9. § (2) bekezdés. A Kínai Népköztársaság 1982. évi Alkotmányának 42. cikke a munka dicsőséges kötelezettségéről beszél (L. erről SARKIN, Jeremy – KOENIG, Mark: Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy. 28–29.).

⁴⁹⁷ PETROVICS Zoltán: Nemzetközi párhuzamok a munkáltatói felmondás körében. 78.

⁴⁹⁸ MUNDLAK, Guy: The right to work: Linking human rights and employment policy. 192–194.

A munkajogviszony tulajdonszerű védelmének korábban elemzett elméletei egy harmadik változatát vázolják fel a munkához való jog értelmezésének, melynek során azt – elsősorban nem mint általában vett állampolgári jogot, hanem a konkrét, meglévő álláshoz való jogot – a tulajdonhoz való joggal társítják, a jogrendszerből pedig annak valamiféle alapjogi védelmét várják el. E megközelítés értelmében az állam feladatai közé nem csupán a munka megválasztásának és gyakorlásának szabadságát biztosító feltételrendszer kiépítése és működtetése tartozik, hanem a már meglévő foglalkozás zavartalan birtoklásának biztosítása is, ami elsősorban a munkajogviszony megszüntetésének rendszerén keresztül garantálható, és amelynek alapkövetelménye a munkáltató általi megszüntetés önkényességének kizárása.

Lehoczkyné Kollonay Csilla a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény rendszerváltást követő 70/B. § (1) bekezdésének szövegét elemezve – mely kimondta, hogy a Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához – arra a megállapításra jutott, hogy a rendelkezés két, egymástól független, de szorosan összetartozó jogot tartalmaz. Egyfelől a jogot a munkához, másrésről a jogot a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. Ezek közül a fent ismertetett negatív „klasszikus alkotmányjogi” tartalommal ez utóbbi rendelkezik, míg az első pozitív intézkedések megtételére irányuló kötelezettségeket tartalmaz.⁴⁹⁹ E pozitív értelmezés szolgál megítélése szerint a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó garanciális szabályok, valamint a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek alapjául.⁵⁰⁰

Lehoczkyné Kollonay Csilla álláspontja szerint a munkához való jog pozitív oldalát, és egyben a munkához való jog és a tulajdonhoz való jog közötti analógiát hangsúlyozva helyesen mutat rá arra, hogy a munkához való jog pozitív tartalma nem jelent egyet azzal, hogy bárki bíróság előtt követelhetné egy bármely, általa kiválasztott állásba helyezését, vagy egyébként a munkahely biztosítását. Mint ahogyan a tulajdonhoz való jog sem jelenti azt, hogy bárki bármilyen neki tetsző dolog tulajdonjogát, vagy általában véve a tulajdont követelhetné. Ennek az abszurditása – folytatja Lehoczkyné – teljesen nyilvánvaló, mégsem jut eszébe senkinek sem megkérdőjelezni a tulajdonhoz való jog emberi jogként való meghatározását.⁵⁰¹ A munkához való jog pozitív tartalmával kapcsolatos – ehhez hasonló – aggályok hangoztatása során figyelmen kívül maradni látszik az, hogy sem a „tulajdon”, sem a „munka mint tulajdon” nem jog abban az értelemben, hogy bárkinek igénye lehetne arra, hogy egyéni jogérvényesítés útján – akár közigazgatási, akár bírói eljárásban – tulajdonhoz vagy munkához, munkaalkalomhoz jusson. Ugyanakkor mindkettő, így a munkához való jog is kikényszeríthető jog abban az értelemben, hogy a „tulajdont” (legyen az egy állás vagy egy vállalkozás), ha már megszerezték, és azt valaki bírja, egy felsőbb hatalom – az állam vagy a munkáltató – nem veheti el, csakis a megfelelő eljárásban: megfelelő, törvényben szabályozott indok (adekvát érdek) alapján, írásba foglalt indokolással, meghallgatási jog, a jogorvoslatra való figyelmeztetés, megfelelő kompenzáció és bírói felülvizsgálat lehetősége mellett.⁵⁰²

⁴⁹⁹ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban. 290.

⁵⁰⁰ Uo. 291.

⁵⁰¹ Uo. 291–292.

⁵⁰² Uo. 292., KOLLONAY LEHOCZKY, Csilla: The Hungarian Constitutional Court and Social Protection. 1471.

Ezzel összefüggésben indokolt röviden utalni a tulajdonhoz való jog és a szociális jogok – így a munkához való jog – funkcionális összefüggéseire is. Funkcionális értelemben mind a munka, mind pedig a tulajdon lényegében a személyes autonómia biztosítékául szolgál. A személyes autonómiát nem csupán közvetlenül a tulajdon tárgya – mint az egyén cselekvési autonómiájának hagyományos anyagi bázisa – képes garantálni, hanem közvetetten a tulajdon szerepét átvevő vagyoni jogok, illetve közjogi alapú jogosítványok is. Ebből következik, hogy az alkotmányos védelemnek is követnie kell a tulajdon társadalmi szerepének változását.⁵⁰³ Amint az korábban az állás és a tulajdon analógiáját felvető elméletek kapcsán kifejtésre került, napjainkban az ember álláshoz való viszonya megváltozott, és olybá tűnik, hogy az egyre inkább átvette a klasszikus tulajdon szerepét. Mivel olyan tevékenység is alkotmányos tulajdonvédelem tárgya lehet, amely rendszeres jövedelemforrást jelent,⁵⁰⁴ ez magyarázatot adhat a munkához való jog fentiekben vázolt tulajdonszerű védelmére.

Megjegyzendő, hogy Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) ma már látszólag kevésbé támasztja alá e következtetést, ugyanis a XII. cikk (1) bekezdése azt rögzíti csupán (a képességeknek és lehetőségeknek megfelelő munkavégzés „kötelessége” mellett), hogy a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz van joga mindenkinek. A „munkához való jog” *expressis verbis* nem jelenik meg az Alaptörvény szövegében. Az Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdése is csupán a munkaalkalmak lehetőségének megteremtésére – mint pozitív állami kötelezettségre – utalva fogalmazza meg, hogy Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson. Kétségtelen, hogy a szabályozásban nem jelenik meg sem a munkavállalói státuszvédelem, sem a megszüntetéssel szembeni védelem.⁵⁰⁵ A munkához való jognak a munka és a foglalkoztatás szabad megválasztására – mint alanyi jogra –, valamint a munkaalkalmak megteremtésére vonatkozó állami törekvésre – mint szociális jogra – történt leszűkítése meglehetősen aggályos. Pusztán e rendelkezésekből éppen ezért – a fentiekben vázoltak szerint – nyilvánvaló módon problematikusnak tűnik levezetni a munkához való jog pozitív oldalát.

Mindazonáltal ebből álláspontom szerint nem következik az, hogy – összhangban Magyarország nemzetközi kötelezettségeivel – a munkához való jogból, valamint az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdéséből, mely szerint minden munkavállalónak joga van az emberi méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, ne lehetne levezetni a munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelmet. Álláspontom szerint az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdéséből közvetlenül is levezethető a munkajogviszony megszüntetésének önkényességét kizáró szabályozás szükségessége, melynek értelmében az államnak a munkavállaló munkajogviszonyát – mint az emberi autonómiájának anyagi forrását – feltétlenül védelemben kell részesítenie az önkényesek megszüntetésekkel szemben. Az emberi méltóságot tiszteletben tartó

⁵⁰³ DRINÓCZI Tímea: A tulajdonhoz való jog a magyar Alkotmánybíróság gyakorlatában. *Romániai Magyar Jogtudományi Közöny*, 2004/2. 51.

⁵⁰⁴ 40/1997. (VII. 1.) AB határozat, ABH 1997. 286–287., DRINÓCZI Tímea: A tulajdonhoz való jog a magyar Alkotmánybíróság gyakorlatában. 55., RAB Henriett: *A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái*. HVG-Orac, Budapest, 2012. 83. A tulajdonhoz való jog szociális jogokkal, azon belül a társadalombiztosítási ellátásokkal való kapcsolatára l. uo. 77–89.

⁵⁰⁵ Vö. JUHÁSZ Gábor: A gazdasági és szociális jogok védelme az alkotmányban és az alaptörvényben. 37.

munkafeltételek közé a munkajogviszony utolsó mozzanata, az emberi méltóságot nem sértő megszüntetés is nyilvánvaló módon hozzátartozik. Összhangban az Alkotmánybíróság későbbiekben elemzett⁵⁰⁶ határozataival a jogi korlátok nélküli, önkényes megszüntetés ugyanis sértene az emberi méltóságot, és kiszámíthatatlanná tenné az alkalmazottnak és családjának létfenntartását, feltétlen alárendeltséget és kiszolgáltatott helyzetet teremtene a felek között, ami pedig ellentétes lenne az emberi méltósággal.⁵⁰⁷

A fentiekben kifejtettekből megítélésem szerint levonható az a következtetés, miszerint a munkához való jog negatív és pozitív értelemben is felfogható, e két megközelítés azonban nem választható el egymástól. A munkához való jog több részkötelezettséget foglal magában: a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának jogán, a rabszolgaság, illetve a kényszermunka tilalmán kívül magában foglalja a munkához való jog pozitív oldalát is. Ez utóbbi megköveteli, hogy az állam – intézményvédelmi kötelezettségéből adódóan – teremtse meg és működtesse mindazokat a feltételeket, amelyek egyfelől a szabad választás lehetőségét megkülönböztetés nélkül mindenki számára biztosítják, másfelől magában foglalja a meglévő munkajogviszony védelmét az önkényes megszüntetéssel szemben.⁵⁰⁸

Az eddigiekben kifejtettek alapján megállapítható, hogy a munkához való jog lényeges tartalma pontosan meghatározható, az abban rejlő egzisztenciális védelmi igény következtében morálisan kényszerítő erejű, általános érvényesülésre törvő emberi jog. Az emberi jogi minőség megítélésének kérdésében való állásfoglalás érdekében azonban indokolt e ponton kiterjeszteni a vizsgáldást az önkényes és jogellenes megszüntetés elleni védelemmel összefüggő megfontolásokra.

3.3. Az önkényes és jogellenes elbocsátás elleni védelem mint a munkához való jog lényegi tartalmi eleme

A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés elleni védelmet elsőként Mexikó 1917. évi Alkotmánya emelte alapjogi szintre. Az 1917. évi Mexikói Alkotmány 123. cikk XXII. szakasza kimondja, hogy a munkavállaló munkajogviszonyának megszüntetése nem történhet jogos ok nélkül. A jogellenes megszüntetés esetére feljogosította a munkavállalót arra, hogy választása szerint vagy a szerződés teljesítését, azaz a munkajogviszony folytatását, vagy háromhavi kártérítést kérhessen. Az alkotmány mindazonáltal jogszabály számára megengedte annak lehetőségét, hogy olyan eseteket határozzon meg, amelyek a munkáltatót kártérítés megfizetése ellenében mentesítik a munkajogviszony folytatása alól.⁵⁰⁹

⁵⁰⁶ L. alább a 4.4 alfejezetet (*A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem további dimenziója: az emberi méltóság*).

⁵⁰⁷ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 82–83., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011., 196.

⁵⁰⁸ Vö. FREEDLAND, Mark – KOUNTOURIS, Nicola: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. 374. A munkához való jog Freedland és Kountouris szerint is több összetevőből áll, és számos jog levezethető abból. Így például a munkához való jog negatív oldala, az egészséges és biztonságos munkafeltételek követelménye, a tisztességes jövedelemhez való jog, illetve az olyan munkavégzéshez való jog, amely a személyes és a szakmai kibontakozást segíti elő.

⁵⁰⁹ *El patrono que despida un obrero sin causa justificada (...), estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.* L.

A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottságának munkához való jogról szóló 18. számú általános megjegyzése szerint a munkához való nem áll meg a kényszermunka tilalmánál és a munka szabad választásánál: az magában foglalja a munkától való jogellenes megfosztás elleni védelemhez való jogot is.⁵¹⁰ Az általános megjegyzés rámutat arra, hogy mint minden emberi jog, a munkához való jog is háromirányú kötelezettséget ró az államra: a jog tiszteletben tartását, védelmét valamint tényleges megvalósítását. A tiszteletben tartására vonatkozó kötelezettség a jog negatív tartalmát hangsúlyozza, azaz az államnak tartózkodnia kell attól, hogy akár közvetlenül, akár közvetetten beavatkozzék a jog élvezetébe. A védelem biztosításának kötelezettsége az államot tevőleges intézkedésekre kötelezi annak érdekében, hogy harmadik személyeket meggátoljon abban, hogy megakadályozzák a jog élvezetét. Végül ahhoz, hogy a jog tényleges is megvalósuljon, az államnak megfelelő jogi, adminisztratív, költségvetési, igazságszolgáltatási és egyéb intézkedések foganatosításával kell gondoskodnia a jog érvényesüléséről.⁵¹¹

A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottsága a fentiekben kifejtettekkel összhangban különösen fontos összefüggésekre mutat rá akkor, amikor a munkához való jogot más emberi jogok érvényesítésében nélkülözhetetlen jogként jellemzi, valamint azt az emberi méltóság elválaszthatatlan és természeténél fogva benne rejlő részének tekinti. A szabadon választott vagy elfogadott munkavégzés ugyanis a méltóságteljes emberi élet egyik alapfeltétele, amely nem pusztán az egyén és családja fizikai létének egyik biztosítója, hanem a közösségbeli kitejesedésének és elismerésének záloga is.⁵¹² Az egyén és az egyén emberi méltóságának tiszteletben tartása elképzelhetetlen a munkához való jog dimenziójának ilyen irányú kiterjesztése nélkül: a munka az egyén személyes kibontakozásának, társadalomban és gazdaságban való jelenlétének egyik legfontosabb mozzanata.⁵¹³ A munkához való jog lényegi tartalmi eleme az önkényes elbocsátás elleni védelem, a kettejük közötti kapocs pedig az ember méltóságának védelme.

Amint az emberi jogok, a munkához való jog is közvetlenül az emberi

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf (letöltés ideje: 2015. július 27.). A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés tilalmát fogalmazzák meg például a következő alkotmányok: Angola (2010) 78. cikk 4. bekezdés, Bolívia (2009) 49. cikk III. bekezdés, Brazília (1988) 7. cikk I. bekezdés, Egyiptom (2014) 13. cikk, Paraguay (1992) 94. cikk, Szlovákia (1992) 36. cikk b. pont, Venezuela (1999) 93. cikk, Ukrajna (1996) 43. cikk. [az alkotmányok szövegét l. <https://www.constituteproject.org/search?lang=en&q=%22Right%20to%20work%22> (letöltés ideje: 2015. július 29.)].

⁵¹⁰ Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18.* 6., 9. bekezdés.

⁵¹¹ Uo. 22. bekezdés.

⁵¹² Uo. 1. bekezdés, valamint SARKIN, Jeremy – KOENIG, Mark: *Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy.* 3. Vö. COLLINS, Hugh: *Is there a Human Right to Work?* 29., illetve COLLINS, Hugh: *Employment Law.* 253. Hugh Collins idézi James W. Nickelt, aki a szerint a munkához való jog alapja az ember önbecsülése és mások általi tisztelete. Nickel a a munkához való jogot az emberi méltóságra vezeti vissza. NICKEL, James W.: *Is there a Human Right to Employment?* *Philosophical Forum* 1978–1979, Winter–Summer, Volume 10, Number 2. 149.

⁵¹³ Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18.* Uo. 4. bekezdés. L. még GUNDT, Nicola: *The Right to Work versus the EU activation policy: Effects on national social benefits.* Which securities for workers in time of crisis? CERCRID (UMR 5137) – ASTREES. *Labour Law and Financial Crises: Contingent Responses?* Conference paper. 2013. 2., SARKIN, Jeremy – KOENIG, Mark: *Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy.* 3.

méltóságból fakad.⁵¹⁴ Ahogyan azt Kardos Gábor kifejti, a munka elválaszthatatlan az embertől, ugyanis az az ember lényegi része, tudatos munkát csak az ember végez, amennyiben pedig valaki munkánélkülivé válik, gyakorta feleslegesnek, méltatlannak tartja saját magát.⁵¹⁵ Ebből következően a munka az ember integráns részét képezi, önmeghatározásának egyik alapja, az emberi méltóságától elválaszthatatlan.

Amint azt fentebb megállapítottam, a munkajogviszony elvesztésének pillanatában a munkavállalónak egzisztenciális védelmi igénye keletkezik, melyet az emberi méltóság és az autonómia védelmének szükségessége hív életre. Lehetséges ugyan, de nincs értelme emberi autonómiáról vagy emberi méltóságról beszélni emberi létezés nélkül. A gazdasági és szociális jogok, köztük a munkához való jog nem alacsonyabb rendű, hanem egyenrangú az első generációs jogokkal, sőt, bizonyos szempontból logikailag azokat meg is előzi. Senki nem lakott még jól önmagában ugyanis attól, hogy elvi lehetősége van szavazni, hogy szabadságában áll a véleményét kifejteni, vagy hogy polgártársaival együtt gyakorolhatja a gyülekezés szabadságát. A közéletben, a politikában és egyáltalán a társadalomban való aktív és méltóságteljes lét előfeltétele az alapvető emberi egzisztenciális szükségletek kielégítése. Amint korábban utaltam rá, ezek hiánya az ember polgári és politikai jogait is veszélyezteti.⁵¹⁶

Az emberi jogok középpontjában nyilvánvaló módon az ember áll. E jogoknak magát az embert – az ember fizikai, szellemi, társadalmi létét – kell védenie. A munkához való jog, és az abból következő önkényes munkajogviszony-megszüntetés elleni védelem is e körbe tartozik.⁵¹⁷ Mindezek alapján megállapítható, hogy a munkához való jog, és azon belül az önkényes és jogellenes megszüntetés elleni védelemhez való jog emberi jog: sürgető és kényszerítő erkölcsi igényt fejez ki; univerzális, hiszen annak valamennyi munkavégző tekintetében érvényesülnie kell,⁵¹⁸ tartalma pontosan meghatározható és állandó kötelezettségeket ró az államra.

Az önkényes és jogellenes megszüntetés elleni védelem nemcsak a gazdaság szereplőit, a magánmunkajog alanyait kötelezi, hanem az államot mint szabályozót és mint munkáltatót is. Amennyiben az állam nem akadályozza meg az önkényes megszüntetéseket, illetve maga folytat ilyen gyakorlatot, vagy ha nem biztosítja minden megfelelő eszközzel – köztük mindenekelőtt a jogszabályi intézkedésekkel –, hogy a joghatósága alatt védelemben részesítse az egyéneket az önkényes, illetve jogellenes megszüntetéssel szemben, megsérti a munkához való jogot. Amint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottsága rámutat, az államok ugyan széles mérlegelési lehetőséggel rendelkeznek tekintetben, hogy melyek azok az intézkedések, amik a leginkább összhangban állnak a fennálló sajátos körülményeikkel, ugyanakkor a lehető leghamarabb szükséges lépéseket tenniük annak érdekében, hogy mindenki számára

⁵¹⁴ RODRIGUEZ-RIVERA, Luis E.: Is the Human Right to Environment Recognized Under International Law? In: CLAUDE Richard Pierre – WESTON, Burns H. (szerk.): *Human Rights in the World Community: Issues and Action*. University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 2006. 270.

⁵¹⁵ KARDOS Gábor: *Üres kagylóhéj? A szociális jogok nemzetközi jogi védelmének egyes kérdései*.

⁵¹⁶ Vö. SEN, Amartya: *Development as Freedom*. 8. Vö. KARDOS Gábor: *Üres kagylóhéj? A szociális jogok nemzetközi jogi védelmének egyes kérdései*. 31.

⁵¹⁷ SARKIN, Jeremy – KOENIG, Mark: Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy. 12.

⁵¹⁸ A munkához való jogot a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottsága szerint valamennyi önálló és önállótlan munkavégzés tekintetében biztosítani kell. L. Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18*. 6. bekezdés.

biztosítsák a munkanélküliség elleni védelmet és az állásbiztonságot.⁵¹⁹ A jogellenes elbocsátás tilalmának megsértése megvalósulhat oly módon is, ha valamely részes állam a védelemben részesítési kötelezettsége körében elmulasztja a szükséges intézkedések megtételét a joghatósága alá eső személyek e jogának harmadik fél általi megsértésével szemben.⁵²⁰ Az effajta jogsértésnek azonban csak meglehetősen korlátozott következményei vannak. A Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya sajátos kontrollmechanizmusából következően – mely a részes államok által foganatosított intézkedésekről és az egyes jogok tekintetében elért előrehaladásról szóló rendszeres jelentéstételekre épít –, a jogsértésekre csupán a jelentések vizsgálata nyomán derülhet fény. E jelentések vizsgálatára az egyezségokmány szövege szerint a Gazdasági és Szociális Tanács, valamint az Egyesült Nemzetek Szervezetének szakosított intézményei jogosultak, a jelentéseket pedig a Gazdasági és Szociális Tanács az Emberi Jogok Bizottságához utalhatja tanulmányozás és általános jellegű ajánlás hozatala vagy – ha ezt indokoltnak látja – tájékoztatás céljából.⁵²¹ Ez az egyezségokmány által felvázolt eljárás azonban jelenleg nem érvényesül, a jelentések vizsgálatának feladatát ugyanis a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottsága látja el. Ebből is látható, hogy a párbeszédre építő kontrollmechanizmus gyakorlatilag nem rendelkezik olyan szankcionálási lehetőségről, amely valamely részes államot az egyezségokmányban biztosított jog megsértése esetén felelősségre vonná.

A fentiekől függetlenül azonban kétségkívül megállapítható, minthogy Magyarországot köti a Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmányának 6. cikke, ebből következően irányadónak tekinthető a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottságának a munkához való jogról szóló 18. számú általános megjegyzése is.

A munkához való jog biztosítása magában foglalja továbbá azt is, hogy az e jogában megsértett személy számára (így az önkényesen vagy jogellenesen elbocsátott munkavállaló számára is) hatékony bírói, illetve egyéb megfelelő jogorvoslati álljon rendelkezésre nemzeti szinten is, amelynek megfelelő reparációt kell biztosítani, így többek között a munkajogviszony helyreállítását vagy a kártérítést is.⁵²² Ezzel összefüggésben figyelemreméltó Pinto de Albuquerque bírónak, az Emberi Jogok Európai Bírósága előtt fekvő K. M. C. kontra Magyarország ügy⁵²³ ítéletéhez fűzött párhuzamos véleménye. Pinto de Albuquerque kifejti, hogy a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatosan az európai emberi jogi joganyagban a védelemhez való jognak létezik egy minimális tartalma, amely négy sarkalatos követelményből áll. Ezek a munkajogviszonyt megszüntető írásba foglalt felmondás, a megszüntetést megelőzően a munkavállaló számára biztosított válaszadási lehetőség, az érvényes megszüntetési ok, valamint a független szerv általi felülvizsgálat lehetősége. Ez utóbbi azt is feltételezi, hogy a jogorvoslat során eljáró szerv rendelkezze hatáskörrel a megszüntetés ténybeli

⁵¹⁹ Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya 4. cikk 1. bekezdés. Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18.* 34–35. és 37. bekezdés.

⁵²⁰ Uo. 35. bekezdés.

⁵²¹ Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya 16–17. cikk.

⁵²² Uo. 48. bekezdés.

⁵²³ Emberi Jogok Európai Bírósága Második Szekció K. M. C. kontra Magyarország ügy (19554/11. sz. kérelem) ítélet.

és jogi elemeinek felülvizsgálatára, valamint a jogellenes megszüntetés orvoslására.⁵²⁴

3.4. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 158. számú Egyezménye

A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetésével szembeni védelem egyik legfontosabb – és az emberi jogok pozitív felfogása tükrében e jog emberi jogi jellegét igazoló – nemzetközi dokumentuma a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 158. számú Egyezménye.⁵²⁵ Megjegyzendő, Magyarország nem ratifikálta az egyezményt, holott a magyar jog rendelkezései – különösen az 1992. évi Mt. – túlnyomórészt összhangban álltak annak előírásaival.

A munkához való jog fenti értelmezésével összhangban az egyezmény a gazdasági tevékenység valamennyi ágazatára és minden foglalkoztatott személyre kiterjed. Ebből következően minden munkavállaló a hatálya alá tartozik, tekintet nélkül arra, hogy a közszolgálatban vagy a magánszférában áll fenn a munkajogviszonya.⁵²⁶ Az egyezmény lehetőséget biztosít azonban arra, hogy a tagállamok egyes munkavállalói kategóriákat kivonjanak a hatálya alól. E körbe tarthatnak a határozott időre vagy meghatározott feladat elvégzésére kötött munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállalók, az észszerű időtartamra kikötött próbaidőn lévő munkavállalók, azok a munkavállalók, akik csak egy bizonyos észszerű jogszerző idő után válnak jogosulttá a védelemre, az alkalmilag, rövid időszakokra alkalmazott munkavállalók, valamint az olyan további munkavállalói kategóriák, amelyek tekintetében a sajátos munkavégzési körülmények, illetve a munkáltató mérete vagy jellege következtében különös és lényeges problémák jelentkeznek. Ezzel párhuzamosan a tagállamoknak azonban megfelelő intézkedéseket kell hozniuk annak kivédésére, hogy a felek olyan határozott időre szóló munkaszerződéseket kössenek, amelyeknek az a célja, hogy megkerüljék az egyezmény által biztosított védelmet.⁵²⁷

A 158. számú egyezmény 4. cikke általános indokolási kötelezettséget ró a

⁵²⁴ A spanyol alkotmánybíróság rámutatott arra, hogy a spanyol alkotmány 35. cikkében rögzített munkához való jog egyéni oldala a foglalkoztatás biztonságát feltételezi, mely megköveteli, hogy a munkavállaló munkajogviszonyát ne lehessen megszüntetni jogszerű ok nélkül. Ez a testület szerint olyan garanciákat követel meg, mint a felmondás átláthatósága és a bírói felülvizsgálat biztosítása tisztességes és hatékony eljárás során. A német alkotmánybíróság a foglalkozás szabad megválasztásának jogából és a szociális állam értelmezéséből vezette le a foglalkoztatás stabilitásának követelményét, valamint az állam azon alkotmányos kötelezettségét, mely a felmondás elleni védelem minimális szintjét követeli meg a bírói revízió lehetőségével. L. DE LE COURT, Alexander: *Precarious work and the obligation of unemployed to accept "suitable" employment.* 43. <http://lrrn-conference2015.org/cfs/files/fullPapers/FuoF7E7YihjWHWjE/1.35%20A.%20de%20le%20Court%20Precarious%20work%20panel%20session%20.pdf?token=eyJhdXRoVG9rZW4iOiI0bXFIYVI1VVpCT1VTTkUxMnZ0ZlVXQm1IRlZyRldSUUnZYSTU3RGpMOHlrIn0%3D> (letöltés ideje: 2016. március 19.).

⁵²⁵ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet munkaviszony munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről szóló 158. számú Egyezményét (a továbbiakban: 158. számú egyezmény) 1982-ben fogadták el, azóta 36 ország ratifikálta, és 35 országban van hatályban. L. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303 (letöltés ideje: 2015. augusztus 12.). A 158. számú egyezményt 1963-ban a munkaviszony megszüntetéséről szóló 119. számú Ajánlás előzte meg. Magyarország ezt az egyezményt nem ratifikálta.

⁵²⁶ KULISITY Mária: *A munkaviszony megszüntetés nemzetközi kitekintésben.* A felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlata (a Kúria joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló vélemény, 1. számú melléklet). Kúria, 2014. november 24. 60. http://www.lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlat_a_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 12.).

⁵²⁷ 158. számú egyezmény 2. cikk 1–3. bekezdés.

munkáltatóra, melynek értelmében a munkavállaló munkajogviszonya csak abban az esetben szüntethető meg, ha az a munkavállaló képességével, magatartásával vagy a munkáltató (vállalkozás, létesítmény vagy szolgálat) működési szükségleteivel kapcsolatos alapos indokon alapszik függetlenül attól, hogy felmondási idővel vagy azonnali hatállyal történik a megszüntetés. Nem szolgáltat alapos okot az elbocsátásra a szakszervezeti tagság vagy a szakszervezeti tevékenységben való részvétel, a munkavállalók üzemi képviselőjeként való működés vagy az ilyen tisztségre való pályázás, a munkáltató elleni panasztétel vagy a munkáltatóval szemben folyó eljárásban való részvétel, a faj, bőrszín, nem, családi állapot, családi kötelezettségek, terhesség, vallás, politikai nézet, nemzeti hovatartozás vagy társadalmi helyzet, szülési szabadság ideje alatti munkától való távolmaradás, valamint a betegség vagy baleset miatti időszakos távollét.⁵²⁸

A 158. számú egyezmény központi elemeit alkotják a tisztességes eljárással kapcsolatos követelmények. Egyfelől a munkavállaló magatartásával vagy teljesítményével kapcsolatos okok miatt csak akkor szüntethető meg a munkajogviszony, ha előtte a munkáltató lehetőséget biztosított az ellene felhozott állításokkal szembeni védekezésre, kivéve, ha a munkáltatótól ez indokoltan nem várható el. A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy amennyiben a munkavállaló indokolatlannak tartja a munkajogviszony megszüntetését, jogosult legyen az elbocsátással szemben pártatlan szervhez – bírósághoz, munkaügyi bírósághoz, döntőbizottsághoz vagy döntőbíróhoz – fordulni. E szerveknek felhatalmazással kell bírniuk arra, hogy az elbocsátás indokául felhozott okokat, valamint az eset más körülményeit is megvizsgálhassák, és az elbocsátás jogszerűsége tekintetében döntést hozhassanak. A jogorvoslathoz való jognak ugyanakkor korlátját adja az a rendelkezés, miszerint amennyiben a munkavállaló a megszüntetést követő észszerű időn belül nem él jogorvoslati jogával, úgy kell tekinteni, mintha arról lemondott volna.⁵²⁹

Annak érdekében, hogy az elbocsátás jogellenességének bizonyítása ne egyedül a munkavállalót terhelje, a 158. számú egyezményben részes tagállamok választhatnak,

⁵²⁸ Uo. 5–6. cikk. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a munkaviszony munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről szóló 166. számú Ajánlásának (a továbbiakban: 166. számú ajánlás) 5. pontja e felsorolást kiegészíti az életkorra, valamint a kötelező katonai szolgálat vagy más állampolgári kötelezettség teljesítése miatti munkából való távollétre való hivatkozással, továbbra is fenntartva a nyugdíjazással összefüggő megszüntetés lehetőségeit.

⁵²⁹ 158. számú egyezmény 7–8. cikk. A 166. számú ajánlás 7–13. pontja további eljárási rendelkezésekkel egészíti ki e szabályokat. Nem szüntethető meg a munkavállaló munkajogviszonya olyan kötelezettségszegés miatt, amelyek esetében a nemzeti jog vagy gyakorlat csak egyszeri vagy többszöri ismétlődés mellett teszi jogszerűvé az elbocsátást, kivéve ha a munkáltató előzetesen írásban megfelelően figyelmeztette a munkavállalót. Csak akkor szüntethető meg a munkajogviszony a nem megfelelő teljesítményre hivatkozva, ha a munkáltató a munkavállaló számára megadta a megfelelő utasításokat és erre írásban is figyelmeztette, továbbá ha a munkavállaló a kötelezettségeit észszerű idő elteltével továbbra sem megfelelő módon látja el. A munkavállaló a magatartásával vagy teljesítményével kapcsolatosan ellene felhozott állításokkal szembeni védekezés során igénybe veheti más személy segítségét. A munkavállaló kötelezettségszegése esetén, ha a munkáltató a magatartás tudomására jutását követő észszerű időn belül nem intézkedik a munkajogviszony megszüntetési iránt, úgy kell tekinteni, mintha lemondott volna az elbocsátás jogáról. A munkáltató köteles konzultálni a munkavállalók képviselőivel a munkavállaló munkajogviszonyának megszüntetésére vonatkozó döntések meghozatalát megelőzően. A munkavállalót pedig írásban köteles értesíteni a munkajogviszonya megszüntetéséről, a munkavállaló kérésére írásba kell foglalni a megszüntetés indokát, kivéve amennyiben az indok gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló jellegű okokon alapszik, és a 158. számú egyezmény értelmében az erre vonatkozó eljárás lefolytatásra került.

hogy a bizonyítási kötelezettséget a munkáltatóra terhelik, azaz az elbocsátás alapos okát a munkáltatónak kell bizonyítania, vagy felhatalmazást adnak a jogorvoslati fórum számára, hogy az a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban lefolytatott eljárást követően, a felek által előterjesztett bizonyítékok alapján ítélje meg a munkajogviszony megszüntetésének jogszerűségét. Amint azt Bob Hepple megjegyzi, e ponton a részes államok meglehetősen tág mozgásteret kaptak, mint ahogyan abban is, hogy a munkáltató működési követelményeire való hivatkozáson alapuló elbocsátás esetén az eljáró fórum milyen mértékben jogosult annak eldöntésére, hogy a felhozott indokolás kellően megalapozza-e a munkajogviszony megszüntetését.⁵³⁰ Álláspontom szerint a hatékony jogvédelem biztosítását a legtisztábban az szolgálja, ha az elbocsátás alapos indokára vonatkozó bizonyítási kötelezettség a munkáltatót terheli. Az elbocsátás valós indokát illetően ugyanis a munkáltató képes a legteljesebb igazságot feltárni, a munkavállalónak az esetek jelentős részében – különösen a munkáltató működésével összefüggő felmondási okok tekintetében – csak közvetett információk állnak a rendelkezésére.

Amennyiben az eljáró fórum azt állapítja meg, hogy az elbocsátás jogellenes, ám e szerv nem jogosult, vagy az adott körülmények között a nemzeti jog és gyakorlat alapján nem tartja lehetségesnek a megszüntetés érvénytelenné nyilvánítását, illetőleg a munkajogviszony helyreállításának elrendelését, felhatalmazással kell bírnia, hogy a munkáltatót megfelelő kompenzáció fizetésére vagy más, alkalmasnak ítélt kompenzációra kötelezhesse.⁵³¹ Látható, hogy az egyezmény nem teszi kötelező szankcióvá a munkajogviszony helyreállítását, és anélkül beszél megfelelő kompenzációról, hogy annak mértékét közelebről meghatározná.⁵³²

A 158. számú egyezmény 11. cikke a munkajogviszony megszüntetése esetén észszerű felmondási időt, ennek hiányában kompenzációt ír elő.⁵³³ Ettől csak abban az esetben lehet eltérni, ha a munkavállaló olyan súlyos kötelezettségszegést követett el, amely alapján észszerűtlen lenne elvárni a munkáltatótól, hogy a felmondási idő alatt is foglalkoztassa. A munkavállaló számára ezen túlmenően meghatározott juttatások kifizetését, illetve ezek kombinációját írja elő, kivéve, ha az elbocsátás súlyos kötelezettségszegés miatt történt. Ez alapján a munkavállaló a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban – közvetlenül a munkáltatótól vagy a munkáltatók hozzájárulásával létesített alap terhére – jogosult végkielégítésre vagy a távozásával kapcsolatos egyéb juttatásokra, melyeknek mértékét többek között a szolgálati idő és a bérszínvonal alapján kell meghatározni. E juttatások alternatívái a munkanélküli biztosítás vagy segély, illetve a társadalombiztosítás egyéb formái (például öregségi vagy rokkantsági nyugdíj) is lehetnek.⁵³⁴

⁵³⁰ 158. számú egyezmény 9. cikk. HEPPLE, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 216.

⁵³¹ 158. számú egyezmény 10. cikk. A 166. számú ajánlás 14. pontja alapján a tagállamok előírhatják a jogorvoslati eljárás során vagy azt megelőzően a békéltető eljárást. A 166. számú ajánlás 17. pontja szerint a munkavállaló a munkajogviszonyának kezdő és befejező időpontjáról, az általa ellátott munkaköréről és a magtartásának, teljesítményének értékeléséről igazolást kérhet a munkáltatótól.

⁵³² HEPPLE, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 217.

⁵³³ A 166. számú ajánlás 16. pontja a felmondási idő alatt a munkavállaló jogosult arra, hogy másik munkahely keresése céljából mindkét fél számára megfelelő időszakban észszerű ideig mentesüljön a munkavégzési kötelezettsége alól és egyúttal a díjazásra is igényt tarthasson.

⁵³⁴ A 158. számú egyezmény 12. cikk. A 158. számú egyezmény 13. és 14. cikke a gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló jellegű okokból történő elbocsátásokkal kapcsolatosan a munkáltatóra további tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeket ró, melyeket a 166. számú ajánlás

Bob Hepple a 158. számú egyezmény egyik kritikus pontjának tekinti azt, hogy a munkáltató általi megszüntetés fogalmába nem tartozik bele az angol jogban ismert „konstruktív felmondás” jogintézménye, vagyis az az eset, amikor is a munkáltató olyan körülményeket teremt a munkavállaló számára, amelyeknél fogva valósággal „kikényszeríti” munkavállalói felmondást.⁵³⁵ Noha az Európai Unió tíz országa is ratifikálta a 158. számú egyezményt, rendelkezései és a hozzá kapcsolódó 166. számú ajánlás Hepple szerint aligha képviselnek hozzáadott értéket Európában, ugyanis az egyes országokban a megszüntetési rendszerek követelményei jóval meghaladják az egyezmény által megkövetelt küszöböt.⁵³⁶

3.5. Közös európai szabályozás?

Az önkényes elbocsátás elleni védelmet az Európai Unió kontextusában az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikke tartalmazza, mely kimondja, hogy az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez. A rendelkezés szektorsemleges, azaz valamennyi munkajogviszonyra és munkavállalóra kiterjed.⁵³⁷ Noha e rendelkezés nem állít semmilyen mércét arra nézve, hogy mi tekinthető indokolatlan elbocsátásnak, azt azonban egyértelműen rögzíti, hogy senkit sem lehet indok nélkül – azaz önkényesen – megfosztani a munkajogviszonyától. Egyetértek Robert Rebhahnnal, aki szerint e cikk közvetetten a jogorvoslat biztosításának lehetőségét is magában foglalja,⁵³⁸ ugyanis az ilyen munkáltatói döntést értelemszerűen csak jogorvoslati eljárás keretein belül lehet érdemben vitatni.

Az Alapjogi Charta 51. cikk (1) bekezdése rögzíti, hogy a dokumentum rendelkezéseinek címzettjei – a szubszidiaritás elvének megfelelő figyelembevétel mellett – az Európai Unió intézményei, szervei és hivatalai, valamint a tagállamok annyiban, amennyiben az Európai Unió jogát hajtják végre. Ebből következően az egyes tagállamoknak voltaképpen kizárólag az uniós jog végrehajtása kapcsán kell betartaniuk az Alapjogi Chartában foglalt rendelkezéseket. Az Alapjogi Chartában foglalt alapelveket megállapító rendelkezések az Unió intézményei, szervei és hivatalai által elfogadott jogalkotási és végrehajtási aktusok, valamint a tagállamok által elfogadott, az uniós jog végrehajtására irányuló jogi aktusok útján hajthatók végre. E rendelkezésekre bíróság előtt kizárólag az ilyen jogi aktusok értelmezése, illetve jogszerűségének megítélése tekintetében lehet hivatkozni.⁵³⁹ E szabályok alapján úgy tűnik, hogy a tagállamoknak jelenleg nincs végrehajtási kötelezettségük az Alapjogi Charta 30. cikke tekintetében. Egyfelől az Európai Unió nem szabályozta még kifejezetten ezt a kérdéskört másodlagos jogforrásban, így „nincs mit” végrehajtaniuk a tagállamoknak, másfelől mivel valamennyi uniós tagállam joga már tartalmaz a munkajogviszony

18–26. pontja egészíti ki.

⁵³⁵ HEPPLÉ, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 217.

⁵³⁶ Uo. 217.

⁵³⁷ BERCUSSON, Brian: *European Labour Law*. Cambridge University Press, New York, 2009. 383., BRUUN, Niklas: Protection in the event of unjustified dismissal (Article 30). In: BERCUSSON, Brian (szerk.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Summary version. European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2002. 65.

⁵³⁸ Uo. 246.

⁵³⁹ Európai Unió Alapjogi Charta 52. cikk (1) és (5) bekezdés.

megszüntetésével kapcsolatosan valamilyen szabályozást, a tagállamoknak nincs közvetlen teendőjük azzal kapcsolatosan. Erre figyelemmel olybá tűnik, hogy az Alapjogi Charta 30. cikke egyelőre „élettelen” marad,⁵⁴⁰ és nem képes olyan hatást gyakorolni az uniós jogtól függetlenül meghozott tagállami jogszabályokra, mint például a tagállami alkotmányok alapvető jogokat felsoroló fejezetei. Hozzá kell tenni ugyanakkor, hogy egyes irányelvek érintőlegesen foglalkoznak a megszüntetés kérdésével, elsődlegesen olyan tényállásokat szabályoznak, amelyekben tilos a munkajogviszony megszüntetése.⁵⁴¹ Ebből következik, hogy az ilyen irányelvek átültetésével összefüggésben értelemszerűen felmerülhet a cikk alkalmazása.⁵⁴²

Bob Hepple szerint a munkajogviszony megszüntetésének közös európai sztenderdjait a fentiekre tekintettel nem az Alapjogi Charta, hanem a Módosított Európai Szociális Karta 24. cikke hordozza.⁵⁴³ Eszerint a munkavállalóknak joguk van

⁵⁴⁰ L. az ezzel kapcsolatos dilemmákról BARNARD, Catherine: The Charter in Time of Crisis: a case study of dismissal. In: COUNTOURIS, Nicola – FREEDLAND, Mark (szerk.): *Resocialising Europe in a Time of Crisis*. Cambridge University Press. New York, 2013. 263–277. Bob Hepple erre tekintettel azon az állásponton van, hogy az Alapjogi Charta az egyének alapjogainak kizárólag az uniós intézmények és szervezetek általi megsértése ellen nyújt védelmet, nem érinti az egyes tagállamokon belül az állampolgárok és a kormányzat közötti viszonyokat (HEPPLE, Bob: *Rights at work. Global, European and British Perspectives*. 25.). Ezzel ellentétes véleményen van Mélypataki Gábor [MÉLYPATAKI Gábor: A kormánytisztviselői törvény az európai jog tükrében. *Sectio Juridica et Politica*. Miskolc, Tomus XXIX. 2011. 490–491. http://www.matarka.hu/koz/ISSN_0866-6032/tomus_29_2_2011/ISSN_0866-6032_tomus_29_2_2011_483-502.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 14.)].

⁵⁴¹ Így például a Tanács a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelvének (2001. március 12.) 4. cikk (1) bekezdése szerint a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra. Az Európai Parlament és a Tanács az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelvének (2002. március 11.) 7. cikk értelmében a tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók képviselői funkciójuk teljesítése során megfelelő védelmet élvezzenek, és megfelelő garanciát kapjanak, amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését. Az Európai Parlament és a Tanács az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2009/38/EK irányelvének (2009. május 6.) 10. cikk (3) bekezdése értelmében a különleges tárgyaló testületek tagjai, az Európai Üzemi Tanácsok tagjai, valamint az irányelv 6. cikk (3) bekezdésében említett eljárás keretében feladataikat végző munkavállalók képviselői a feladataik gyakorlása közben védelmet élveznek és ugyanolyan garanciákban részesülnek, mint amelyeket alkalmazásuk országában a hatályos nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat alapján a munkavállalók képviselői élveznek. A Tanács a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK irányelvének (1992. október 19.) 10. cikk 1. bekezdése alapján a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket ahhoz, hogy megtiltsák a várandós, gyermekágyas, illetve szoptató munkavállalóknak a terhességük kezdetétől a szülési szabadság végéig történő elbocsátását, az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetektől eltekintve, amennyiben az adott esetben az illetékes hatóság ehhez hozzájárult. A Tanács a BUSINESSSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2010/18/EU irányelv (2010. március 8.) értelmében a szülői szabadságról szóló felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakasz 4. pontja alapján annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók gyakorolhassák a szülői szabadsághoz való jogukat, a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek meg kell hozniuk az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalókkal szembeni kedvezőtlenebb bánásmód vagy a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság nemzeti jog, kollektív szerződések és/vagy gyakorlat alapján való kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor.

⁵⁴² Vö. REBHANN, Robert: *Economic Dismissals – A Comparative Look with a Focus on Significant Changes Since 2006*. 246.

⁵⁴³ HEPPLE, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 221–222.

ahhoz, hogy munkajogviszonyukat ne lehessen tényleges ok nélkül megszüntetni, csak olyan okra hivatkozva, amely összefügg képességükkel, magatartásukkal, valamint a vállalkozás, létesítmény vagy a szolgálat működési szükségleteivel. A Módosított Európai Szociális Karta biztosítja a megfelelő jogorvoslathoz való jogot is, melyet pártatlan testületnek kell elbírálnia. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy e cikket nem valamennyi uniós ország ratifikálta (köztük Magyarország sem).⁵⁴⁴ Bob Hepple azonban nem csupán emiatt lát kevés esélyt arra, hogy az Európai Unió belül olyan irányelv szülessen,⁵⁴⁵ amely e területet egységesen szabályozza. Megítélése szerint a megszüntetés egyéb szabályai mellett az indokolás alapjai tekintetében is meglehetősen jelentősek az eltérések az egyes tagállamok között. Hepple a részleges harmonizáció megvalósítását is nehezen kivihetőnek tartja, rámutat arra, hogy az eltérések nem csupán az eltérő történelmi hagyományokból, hanem a munkajog egyedi jellemzőiből és felépítéséből is következnek.⁵⁴⁶

Ennél optimistább álláspontot képvisel Guus Heerma van Voss és Beryl ter Haar, akik az Alapjogi Charta 30. cikke, a Módosított Európai Szociális Karta 24. cikke, valamint a 158. számú egyezmény alapján számba veszik mindazokat az általános elveket, amelyek valamennyi európai uniós ország jogában már ez ideig is elismerésre kerültek, és vezérlik a megszüntetési rendszereket. Egyfelől a tagállamok túlnyomó többsége megköveteli, hogy a munkáltató általi megszüntetés valós indokon alapuljon, másfelől vannak olyan indokok, amelyek egyetlen uniós tagállamban sem szolgálhatnak a megszüntetés alapjául. Ugyancsak közös alapelv lehet a munkavállaló azon jogának elismerése, hogy a megszüntetést megelőzően legyen lehetősége védekezését előterjeszteni az ellene felhozott kifogásokkal szemben, legyen joga jogorvoslatért folyamodni pártatlan testülethez,⁵⁴⁷ valamint a munkáltatót terhelje a bizonyítási kötelezettség. Ugyancsak alapelveként utalnak a hatékony szankciók (visszahelyezés, újraalkalmazás, kompenzáció) alkalmazására jogellenes megszüntetés esetén, a felmondási idő és a végkielégítés, a munkanélküliségi ellátások biztosítására, valamint a

⁵⁴⁴ A ratifikációkra, valamint a fenntartásokra nézve l. <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ListeDeclarations.asp?NT=163&CM=8&DF=19/08/2015&CL=ENG&VL=1> (letöltés ideje: 2015. augusztus 19.)

⁵⁴⁵ Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikk (1) bekezdés d) pontja rögzíti, hogy az Európai Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit többek között a munkavállalók védelme területén a munkaviszonyuk megszüntetése esetén. A 153. cikk (2) bekezdés b) pontja értelmében ennek érdekében az Európai Parlament és a Tanács irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és műszaki szabályokat. A Tanács az Európai Parlamenttel és a Gazdasági és Szociális Bizottsággal, valamint a Régiók Bizottságával folytatott konzultációt követően különleges jogalkotási eljárás keretében eljárva egyhangúlag határoz. A Tanács a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően egyhangúlag azonban úgy határozhat, hogy a rendes jogalkotási eljárást kell alkalmazni.

⁵⁴⁶ HEPPLÉ, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 223–224. Hasonló következtetésre jut Robert Rebhahn (l. REBHAWN, Robert: *Economic Dismissals – A Comparative Look with a Focus on Significant Changes Since 2006.* 244.) és Frank Hendrickx is (HENDRICKX, Frank: *Flexicurity and the EU Approach to the Law in Dismissal.* 96., 106.). A megszüntetés területén Bob Hepple csak az olyan határterületek tekintetében látja megvalósíthatónak a harmonizációt, amelyek az egyes alapjogokhoz kapcsolódnak (ilyen például a szervezkedési szabadság, a véleménynyilvánítás szabadsága vagy az egyenlő bánásmód követelménye) (HEPPLÉ, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 224–225.).

⁵⁴⁷ Ez alól kivétel például Dánia, ahol a megszüntetésről szóló adminisztratív döntésekkel szemben nem lehetséges a jogorvoslat. L. VAN VOSS, Guus Heerma – TER HAAR, Beryl: *Common Ground in European Dismissal Law.* 225., 44. lbj.

kollektív megszüntetések (csoportos létszámcsökkentés) szabályozására.⁵⁴⁸

Guus Heerma van Voss és Beryl ter Haar ezen túlmenően olyan elveket is meghatároz, amelyek nem szerepelnek egyetlen uniós vagy nemzetközi dokumentumban sem. A megszüntetés indokai körében kiemelik, hogy az egyes eseteknek objektívnek okokon kell alapulniuk,⁵⁴⁹ a jog gyakorlásának arányosnak kell lennie,⁵⁵⁰ a megszüntetésre vonatkozó döntésre pedig csak *ultima ratio* jelleggel kerülhet sor. Ugyancsak ilyen elvként utalnak a „menedzseri prerogatívára”, mely lehetővé teszi a munkáltatói jogkör gyakorlója számára, hogy a megszüntetéssel kapcsolatos gazdaságilag indokolt döntéseit viszonylag széles mérlegelési jogkörben hozza meg.⁵⁵¹

Guus Heerma van Voss és Beryl ter Haar optimista álláspontja a közös európai szabályozást illetően megítélésem szerint kissé idealisztikusnak tűnik. A tagállami jogok között fennálló jelentős divergenciák meglehetősen nehézkessé tehetik a jogharmonizációt, a korábban elemzett *flexicurity* koncepciója pedig éppen a megszüntetéssel szembeni védelem biztosításával ellentétes irányú lépésekre ösztönöz.

4. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem a magyar Alkotmánybíróság felfogásában

4.1. A munkához való jog értelmezésének ellentmondásokkal terhelt dimenziói a magyar Alkotmánybíróság érvelésében

Az Alkotmánybíróság az alapvető jogok értelmezése során több határozatában kifejtette, hogy az alapjogok érvényesülésének alkotmányossági garanciái nem merülnek ki abban, hogy az államnak tartózkodnia kell megsértésüktől, ugyanis az állam kötelezettsége egyben az is, hogy gondoskodjon az érvényesülésükhöz szükséges feltételekről. Az államot az alapjogokkal összefüggésben intézményvédelmi kötelezettség terheli,⁵⁵² ami magában foglalja azt is, hogy az államnak az alapjogokat védelemben kell részesítenie saját intézményeivel, más személyekkel és szervezetekkel szemben is.

Az Alkotmánybíróság a munkához való jogot „kettős rendeltetésű” alkotmányos jogként értelmezte, és határozataiban megkülönböztette a munkához való jog szociális jogi és alanyi jogi oldalát. A munkához való jog – mint szociális jog – az állam kötelezettségét foglalja magában a jog érvényesüléséhez szükséges feltételrendszer megteremtésére, a munkához való alanyi jog viszont ehhez képest a munka, a foglalkozás és a vállalkozás szabad megválasztásának és gyakorlásának jogára szűkül le

⁵⁴⁸ VAN VOSS, Guus Heerma – TER HAAR, Beryl: Common Ground in European Dismissal Law. 222., 225–226.

⁵⁴⁹ Ezek az okok ugyanakkor széles palettán mozognak (l. European Labour Law Network, Network of Labour Law Experts: *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection. Thematic Report.* 2011. 71–73., VAN VOSS, Guus Heerma – TER HAAR, Beryl: Common Ground in European Dismissal Law. 226., 54. lbj.).

⁵⁵⁰ VAN VOSS, Guus Heerma – TER HAAR, Beryl: Common Ground in European Dismissal Law. 227., European Labour Law Network, Network of Labour Law Experts: *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection. Thematic Report.* 64–70.

⁵⁵¹ Uo. 59–63.

⁵⁵² 64/1991. (XII. 17.) AB határozat, ABH 1991., 302.

csupán.⁵⁵³ Abban a kérdésben, hogy a munkajogviszony munkáltató által történő egyoldalú megszüntetése esetén az indokolási kötelezettség tekinthető-e a munkához való jog védelmét szolgáló, olyan garanciális rendelkezésnek, amelynek szabályozása intézményvédelmi kötelezettségéből eredően az államot terheli, az Alkotmánybíróság differenciált választ adott. Mindez abból fakadt, hogy eltérő megközelítést alkalmazott a magánmunkajog és a közszolgálati munkajog munkajogviszonyainak megszüntetésére vonatkozó rendelkezések megítélése során. Az alábbiakban elsőként a magánmunkajoggal kapcsolatos érvelés ellentmondásait elemzem.

A magánmunkajog által szabályozott munkajogviszonyok tekintetében a szerződési szabadságra hivatkozva azt állapította meg az Alkotmánybíróság, hogy a munkáltatót szabad felmondási jog illeti meg, a munkáltató indokolási kötelezettsége pedig nem más, mint a munkavállaló többletvédelmét szolgáló kedvezmény szabály, amelyre azonban senkinek sincs alkotmányon alapuló joga.⁵⁵⁴ Az Alkotmánybíróság az 1992. évi Mt. rendelkezéseivel kapcsolatosan megállapította, hogy a törvény nem nevesít felmondási okokat, hanem általánosságban a kölcsönösen szabad felmondás jogát mondja ki. Úgy vélte, hogy a munkáltató indokolási kötelezettsége és a felmondási okok keretjelleget meg határozása nem más, mint a felmondási jog teljes és korlátozhatatlan szabadságának a munkavállaló érdekeit védő törvényi megszorítása.⁵⁵⁵ Az Alkotmánybíróság szerint a törvényi szabályozás a munkaviszony „szabad felmondása alapelvehez” képest a munkavállalók javára számos helyen eltér. Ilyen olvasata szerint mindenekelőtt a munkáltató indokolási kötelezettségének törvényi előírása (rendes) felmondás esetén, a felmondási tilalmak és korlátozások rendszere, mely megoldásokat a munkavállalók javára szóló „pozitív diszkriminációként” értékelt.

Az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy mivel a magánmunkajog munkajogviszonyai szerződésen alapulnak, csak ezeknél lehetséges a szerződési szabadság korlátozásáról beszélni. A „szabad munkáltatói felmondási jog” korlátozása az Alkotmánybíróság szerint nem egyéb, mint privilégium, alanyi joga arra senkinek nincs, a jogalkotót pedig széles körű mérlegelési jog illeti meg.⁵⁵⁶ Ez a megállapítás egyben azt is jelentette, hogy a magánmunkajog tekintetében egyértelműen elzárkózott attól, hogy a munkához való jog részének tekintse az önkényes, illetve jogellenes munkajogviszony-megszüntetéssel szembeni védelmet.

Az érvelés azért is különösen meglepő, mert az Alkotmánybíróság kifejti mindezek mellett azt is, hogy a munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása, majd hozzáteszi, a határozatlan időtartamú munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetén a munkavállaló hosszú távon számít arra, hogy munkája gazdasági biztonságot nyújt⁵⁵⁷ maga és családja számára.⁵⁵⁸ Érvelése szerint a munkavégzésre

⁵⁵³ 21/1994. (IV. 16.) AB határozat, ABH 1994., 120-121., 327/B/1992. AB határozat, ABH 1995., 610., SÁRI János: *Alapjogok. Alkotmánytan II.* Osiris, Budapest, 2003. 222–223., TAKÁCS Albert: A szociális jogok. 848–853.

⁵⁵⁴ 44/B/1993. AB határozat, ABH 1994., 575., 11/2001. (IV. 12.) AB határozat, ABH 2001., 158., 983/B/1999. AB határozat, ABH 2007., 1228.

⁵⁵⁵ 44/B/1993. AB határozat, ABH 1994., 575.

⁵⁵⁶ 83/B/1999. AB határozat, ABH 2007., 1226–1228.

⁵⁵⁷ Vö. Mark Freedland korábbiakban idézett gondolatával, miszerint a munkajogviszony alanyai a munkaszerződéssel kölcsönös ígéretet tesznek arra is, hogy a munkáltató a munkavállalót a jövőben is foglalkoztatja, a munkavállaló pedig számára a jövőben is munkát fog végezni (FREEDLAND, Mark: *The Contract of Employment.* 20.)

⁵⁵⁸ Ennek kapcsán érdemes felidézni Ferenc pápa 2015. augusztus 19-i általános audienciáján

irányuló jogviszonyokban a munkavállaló jogilag függő helyzetben van a munkáltatótól, ezért e jogviszonyok törvényi szabályozásának a funkciója éppen azon garanciák megteremtése, amelyek biztosítják, hogy ez a függő helyzet a munkavállalói oldalon ne eredményezzen kiszolgáltatottságot. E garanciarendszer egyik eleme pedig a jogviszony munkáltató által történő megszüntetésének azon törvényi szabályozása, amely védelmet nyújt a jogviszony indokolatlan, önkényes megszüntetése ellen.⁵⁵⁹ Majd rögzíti: az „európai jog”⁵⁶⁰ erre tekintettel a munkához való jog elemének tekinti a munkavállaló hatékony védelemhez való jogát az indokolatlan elbocsátással szemben. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a magánmunkajogi kódex e követelménynek megfelelően szabályozza a munkaviszony munkáltató általi (rendes) felmondással való megszüntetését.⁵⁶¹ Nem világos azonban, hogy az alkotmánybírói érvelés ezen a ponton miért szakad meg, és miért nem teremt valódi és egyértelmű kapcsolatot a magyar alkotmányos rendelkezések, a magánmunkajog és az említett nemzetközi dokumentumok között. Egyértelműnek tűnik ugyanis az ellentmondás: az Alkotmánybíróság – úgy tűnik – az egyik oldalról éppen a szabad felmondási jog hangsúlyozásával zárja ki a munkához való jog köréből a magánmunkajog kontextusában az önkényes megszüntetés elleni védelmet. A másik oldalról azonban éppen ennek az ellenkezőjére lehet következtetni az érvelésből: előbb annak nemzetközi jogi beágyazottságára utal, majd elviekben megteremti a közvetlen összefüggést az európai szabályozás és a magánmunkajog kódexe között. Hozzáteszem, zavaró, hogy az Alkotmánybíróság teljes mértékben figyelmen kívül hagyja a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottságának fentebb elemzett munkához való jogról szóló 18. számú általános megjegyzését, arról mintegy tudomást nem véve, holott Magyarországot köti a Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmányának 6. cikke.

Az Alkotmánybíróság szabad felmondási jogra és a szerződési szabadságra történő hivatkozása mindezek fényében nehezen értelmezhető, sarkosabban fogalmazva

elhangzottakat. A Szentatya a munka méltóságáról szólva kifejtette: „a munka szent, a munka ad méltóságot a családnak”. L. http://en.radiovaticana.va/news/2015/08/19/pope_francis_at_audience_catechesis_on_dignity_of_work/1166040 (letöltés ideje: 2015. augusztus 23.).

⁵⁵⁹ 22/2004. (VI. 19.) AB határozat, ABH 2004., 374-375., 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 74., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011., 192.

⁵⁶⁰ Amint erről szó volt, az Európai Szociális Karta a munkához való jog részjogosítványként szabályozza a munkavállaló hatékony védelemhez való jogát az indokolatlan elbocsátással szemben. A 2009. évi VI. törvénnyel kihirdetett Módosított Európai Szociális Karta 24. cikke értelmében annak érdekében, hogy biztosítsák a dolgozók védelemhez való jogának hatékony gyakorlását a foglalkoztatás megszűnése esetén, a Felek vállalják, hogy elismerik a dolgozók jogát ahhoz, hogy munkaviszonyukat ne lehessen megszüntetni tényleges ok nélkül, amely összefügg képességükkel, magatartásukkal, vagy a vállalkozás, létesítmény vagy szolgálat működési szükségleteivel; valamint azon dolgozók jogát a kártérítésre vagy megfelelő segítségre, akiknek a munkaviszonyát tényleges ok nélkül szüntették meg. Ennek érdekében a Felek biztosítják, hogy annak a dolgozónak, aki szerint munkaviszonyát tényleges ok nélkül szüntették meg, joga van pártatlan testülethez fellebbezni. Amint ez fentebb említésre került, az Alapjogi Charta 30. cikke kimondja, hogy az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez. Az Európai Unió Alapjogi Chartájához fűzött magyarázatok szerint a Módosított Európai Szociális Charta 24. cikkéből merít. L. *Explanations relating to the Charter of Fundamental Rights*. 2007/C 303/02. 10. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0017:0035:en:PDF> (letöltés ideje: 2015. március 1.).

⁵⁶¹ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 74.

téves. Amint az korábbiakban több ízben is kifejtésre került, a munkajog épphogy nem a korlátlan szerződési szabadság kifejeződése, hanem azé a felismerése, miszerint ezt a korlátlanyságot keretek közé szükséges szorítani. Ebből következően a munkajogi szabályozás – legalábbis a kontinentális Európában – épphogy nem a korlátlan munkáltatói felmondási jogból indul ki. A kérdést inkább akként vetődik fel: vajon hogyan és mennyiben szükséges a felmondási jogot korlátozni ahhoz, hogy a felek helyzete egyensúlyba kerüljön és a szerződési szabadság ez által valóban érvényesülni tudjon.⁵⁶²

Kártyás Gábor szerint is téves az Alkotmánybíróság érvelése: a magyar munkajogban éppen a munkajogviszony-megszüntetés korlátozás nélkülisége a kivételes eset, az Mt. pedig épphogy nem a szabad felmondási rendszeren alapul.⁵⁶³ Kiss György álláspontja szerint is kétséges az Alkotmánybíróság azon nézete, mely a munkáltató általi egyoldalú megszüntetést korlátozó törvényi rendelkezéseket a szabad felmondási jog alóli kivételnek tekinti. A felmondás szabadsága és az indokolás szükségtelensége ugyanis általában igaz lehet a magánjogi viszonyokra, ahol általános elvként valóban ez érvényesül, ám a munkajogban a munkáltató indokolási kötelezettsége nem relatív korlátozás, illetve speciális szabály, hanem éppen ellenkezőleg: az általános szabály,⁵⁶⁴ melyet a nemzetközi összehasonlítás is alátámaszt.⁵⁶⁵

4.2. Közszolgálati munkajog és magánmunkajog – az alkotmánybírósági felfogás kritikája

Az Alkotmánybíróság szerint a munkáltató „szabad felmondási joga” csak a szerződésen alapuló munkajogviszonyok tekintetében értelmezhető. A közszolgálati

⁵⁶² Lehoczkyné Kollonay Csilla hívja fel a figyelmet arra, hogy a rendszerváltást követően az alkotmánybírósági gyakorlatot a túlzott „rekonstruktualizáció” jellemezte, mely egyfelől a szocializmus adminisztratív kötöttségeitől való távolságtartásban, másfelől a munkajogviszony szerződéses alapjának eltúlzott hangsúlyozásában öltött testet (KOLLONAY LEHOCZKY, Csilla: *Ways and Effects of Deconstructing, Protection in the Post-socialist New Member States – Based on Hungarian Experience*. In: DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian (szerk.): *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work.*. International Institute for Labour Studies. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2006. 228., LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: A szerződési szabadság kérdései az ezredforduló munkajogában. In: *Liber Amicorum. Ünnepi előadások és tanulmányok Harmathy Attila tiszteletére*. ELTE ÁJK Polgári Jogi Tanszék, Budapest, 2007. 58.). Az Alkotmánybíróság érvelése ennek a rekonstruktualizációnak az példája.

⁵⁶³ Kártyás Gábor szerint az Alkotmánybíróság álláspontja gyakorlatilag elmossa különbséget a kötetlen és a relatíve kötött felmondási rendszer között. KÁRTYÁS Gábor: *A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. Doktori értekezés. Budapest, 2011. http://www.ajk.elte.hu/file/AJKDI_KartyasGabor_dis.pdf (letöltés ideje: 2016. május 15.). 227., 552. lbj.

⁵⁶⁴ A szabad felmondásra történő utalást l. továbbá KISS György: Az Andersen ügy tanulságai a magyar munkajog jövője szempontjából, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2011/1. 176.

⁵⁶⁵ *Termination of employment digest: A legislative review*. Geneva, International Labour Office, 2000. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09_152_engl.pdf (letöltés ideje: 2015. július 1.), *Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union*. European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2, April 2006., KRESAL, Barbara: *Termination of Employment Relationships. Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia*. European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit F2, Ljubljana, March 2007., KISS György: A Domnica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2010/1. 115–116.

jogviszonyokban az Alkotmánybíróság érvelése szerint a felmentési jog nem a szerződési szabadságon, hanem törvényen alapul, a munkáltatói felmentés esetében az indokolási kötelezettség nem tekinthető kedvezmény szabálynak, ugyanis az a jogviszony jellegéből következő garanciális követelmény. Ez magyarázza azt is, hogy az Alkotmánybíróság eltérő mércét alkalmazott a közszolgálat tekintetében. A felmentési okok törvényi szabályozását a közszolgálati munkajogviszonyok tekintetében – és csak itt – alkotmányossági kérdésnek tekintette.⁵⁶⁶ A közszolgálatában álló tisztviselők indokolatlan felmentéssel szembeni jogvédelme, a felmentési okok és ebből következően a felmentés indokolási kötelezettségének törvényi szabályozását olyan garanciális kérdésnek tartotta, amely alkotmányos jelentőséggel bír, és amelynek szabályozása a munkához való joggal összefüggésben az állam intézményvédelmi kötelezettsége körébe tartozik.⁵⁶⁷

Az ellentmondás nyilvánvaló: az Alkotmánybíróság kizárja a munkához való jog értelmezési köréből a magánmunkajog kontextusában az önkényes megszüntetés elleni védelmet, a közszolgálat tekintetében azonban elismeri azt. Hivatkozik ugyan a munkához való jog kapcsán az önkényes megszüntetés elleni védelem nemzetközi jogi összefüggéseire, ám helytelenül azt csak a közszolgálat kontextusában vetíti a magyar jogra.

Az Alkotmánybíróság érvelése több ponton is megkérdőjelezhető. Egyfelől a magyar magánmunkajogban szintén a „törvényen” alapul a felmondás joga, a munkajogviszony felmondással és azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése ugyanis olyan kógens szabály, amelytől a felek még egyező akaratuk ellenére sem térhetnek el.⁵⁶⁸ Az, hogy a munkajogviszonyt meg lehet szüntetni egyoldalú jognyilatkozattal, nem a felek megállapodásából fakad, hanem a törvény eltérést nem engedő szabályából. Másfelől az Alkotmánybíróság akkor is téved, amikor is azt állítja, hogy a közszolgálati jogviszonyt nem a felek szerződése, hanem az állam egyoldalú aktusa hozza létre. Noha igaz az, hogy a közszolgálatnak nincs aktív szerepe a jogviszony tartalmának alakításában, és többnyire valóban csak arról dönthet, hogy elfogadja-e vagy sem a törvényben meghatározott feltételek mellett a kinevezést, a jogviszony azonban minden esetben a kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre.⁵⁶⁹

Amint azt Magyary Zoltán kifejti, „mielőtt a közigazgatási jog kifejlődött volna, az önként vállalt hivatásos közszolgálatot jogilag egyszerű magánjogi szerződésnek fogták fel, és a szerződési elmélet talaján állva e jogviszonyt éppen ezért egyes jellegűnek tartották”.⁵⁷⁰ Az Alkotmánybíróság érvelésére minden bizonnyal hatást gyakorolt Magyary Zoltán álláspontja, aki szerint a közszolgálati jogviszony nem szerződésen alapul, hanem az állam egyoldalú aktusával jön létre, melynek feltétele az egyén önkéntes alávetése.⁵⁷¹ Fontos azonban rámutatni arra, hogy azt Magyary is

⁵⁶⁶ 44/B/1993. AB határozat, ABH 1994., 575.

⁵⁶⁷ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 76–77., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011., 192.

⁵⁶⁸ Az Mt. 65. § (2) bekezdésében a felmondás ideiglenes korlátozása sem cáfolja ezt a megállapítást. Az, hogy a felmondáshoz való jogról érvényesen nem lehet lemondani, magától értetődő, ugyanis egy ilyen joglemondás nem lenne tekintettel a munkáltató gazdasági körülményeinek a változására, a munkavállaló számára pedig egyfajta „röghöz kötést” is jelenthetne. KISS György: A Domnica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel. 115.

⁵⁶⁹ L. még KUN Attila – PETROVICS Zoltán: A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről. 14.

⁵⁷⁰ MAGYARY Zoltán: *Magyar közigazgatás*. 388.

⁵⁷¹ Uo. 388.

elismeri: a hivatásos közszolgálatba senki nem juthat akarata ellenére.⁵⁷² Ha pedig a hatályos jogállapotot tekintjük, nem kerülheti el a figyelmünket az a tény, hogy a közszolgálati jogviszony a kinevezéssel és annak elfogadásával keletkezik. Noha a közszolga többnyire valóban nincs abban a helyzetben, hogy a kinevezési okirat egyes tartalmi elemeit alku tárgyává tegye,⁵⁷³ a jogviszony alapja a szolgáltató olyan egyoldalú aktusa, amelyet a közszolgálat alárendelt alanya vagy elfogad, vagy elutasít. A kinevezés és annak elfogadása azonban nyilvánvaló módon konszenzust testesít meg, ebből következően tulajdonképpen arról van szó, hogy a közszolgálati jogviszony is a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozatával létesül. A közszolga konszenzusa nélkül, annak akarata ellenére nem létesülhet jogviszony. Kétségtelen, hogy a kinevezés tartalma jóval kötöttebb, mint a munkaszerződésé, a kinevezésről és annak elfogadásáról csupán fikció alapján lehetne azt állítani, hogy tartalmát tekintve nem kontraktus. Amint arra Prugberger Tamás is rámutat, a kinevezésnek is *genus proximuma* a szerződési jelleg, a felek kölcsönös akaratnyilvánítása.⁵⁷⁴ Lehoczkyné Kollonay Csilla is megállapítja: a kinevezés és annak elfogadása konszenzuális aktus, kvázi szerződés.⁵⁷⁵ A fentiekben kifejtettekre tekintettel teljes mértékben egyetérték Rab Henriett megállapításával, aki a kinevezés egyoldalú aktusként történő meghatározását egyenesen súlyos szakmai tévedésként értékeli.⁵⁷⁶

Mindebből következik az is, hogy a közszolgálati munkajogviszonyok megszüntetése számára is ugyanaz a kontraktuális eszköztár jelenti a kiindulópontot, mint a magánmunkajogban. A közszolgálati munkáltató ezekben az esetekben nem *iure imperii*, hanem *iure gestionis* jár el,⁵⁷⁷ ebből következően e tevékenysége során munkáltatóként nem bocsáthat ki közhatalmi aktust.⁵⁷⁸

A fentiekben – valamint korábban, a munkajog és a közszolgálati munkajog együvé tartozása kapcsán – kifejtett érvelésből álláspontom szerint azt a következtetést lehet levonni, hogy nem lehet a munkához való jog, illetve az önkényes és jogellenes elbocsátás elleni védelem tekintetében különbséget tenni a magánmunkajogviszony és a közszolgálati munkajogviszony között.⁵⁷⁹ Azok e vonatkozásban azonos szabályozást és védelmet igényelnek az állam részéről. Ezt az érvet erősíti a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottságának munkához való jogról szóló 18. számú általános megjegyzése is, mely szerint a munkához való jog a munkavégzés valamennyi formájára kiterjed, így valamennyi önálló munkavégzésre is.⁵⁸⁰

4.3. A hatékony jogvédelem követelménye a magyar Alkotmánybíróság érvelésében

⁵⁷² Uo. 131.

⁵⁷³ A mindennapok gyakorlatában az alkupozíciók egyenlőtlensége, a gazdasági és szociológiai realitások talaján az esetek jelentős részében a magánmunkajogban is hasonló a munkavállaló helyzete.

⁵⁷⁴ Vö. PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*. 19.

⁵⁷⁵ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A munkaszerződés megkötése*. 97.

⁵⁷⁶ RAB Henriett: *A közszolgálati különbíráskodás HR-szemponutú vizsgálata*. 9.

⁵⁷⁷ Vö. uo. 9.

⁵⁷⁸ Lényegében erre hívja fel a figyelmet Bihari Mihály alkotmánybíró a 8/2011. (II. 18.) AB határozathoz fűzött párhuzamos indokolásában is: a munkajogviszonyok mögött mindig jelen van és fennmarad a szerződéses háttér. 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 49.

⁵⁷⁹ Vö. RAB Henriett: *A közszolgálati különbíráskodás HR-szemponutú vizsgálata*. 11.

⁵⁸⁰ Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18*. 6. bekezdés.

Figyelemmel arra, hogy az önkényes elbocsátással szembeni védelem egyik sarokköve a hatékony jogvédelem biztosítása, e helyen elengedhetetlen az Alkotmánybíróság ezzel kapcsolatos álláspontját felidézni. A felmentés indokolás nélküliségével összefüggésben az Alkotmánybíróság kimondta, hogy a szabályozás a munkáltató önkényes döntésével szemben a törvényi garanciák hiánya miatt nem nyújt hatékony jogvédelmet még akkor sem, ha a kormánytisztviselőnek lehetősége van a munkáltatói döntést bíróság előtt megtámadni. A hatékony bírói jogvédelem követelménye, azt az elvárást fejezi ki, hogy a jogi szabályozásnak olyan jogi környezetet kell biztosítania, amely lehetővé teszi, hogy a perbe vitt jogok a bíróság által érdemben elbírálhatók legyenek.

Az Alkotmánybíróság utal arra, hogy a közigazgatási döntési jogkört meghatározó szabálynak megfelelő szempontot vagy mércét kell tartalmaznia, amely alapján a döntés jogszerűségét a bíróság felülvizsgálhatja.⁵⁸¹ E ponton úgy tűnik, hogy az Alkotmánybíróság a munkáltatói jogkör gyakorló munkajogviszony megszüntetésére irányuló döntését mintha összemosná a közigazgatási hatóság döntésével, holott ez a döntés a munkajogviszony keretein belül értelmezhető alakító jog, amelynek semmi köze nincs a hatósági tevékenységhez. Ettől függetlenül az alkotmánybírói megállapítás a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntését megalapozó rendelkezésekre is helytálló: az alapul fekvő szabályoknak adekvát szempontot vagy mércét kell tartalmazniuk ahhoz, hogy azokról utóbb adott esetben állást tudjon foglalni a jogorvoslat során eljáró szervezet.

E körben utalt az Alkotmánybíróság az Emberi Jogok Európai Egyezményének 6. cikk (1) bekezdésére is, mely a bírósághoz fordulás jogának elemét képező fair eljárásból eredő követelménynek tekinti a hatékony bírói felülvizsgálat követelményét. Nem hatékony a bírói jogvédelem akkor, ha eljárási vagy anyagi jogi akadálya van annak, hogy a bíróság önálló, érdemi vizsgálatot végezzen, a felek jogairól érdemben döntsön.⁵⁸² Abban az esetben, ha a jogalkotó elmulasztja szabályozni a munkáltatói felmentés törvényi feltételeit, és lehetőséget ad a döntés indokolásának mellőzésére, a bíróság a felmentés jogszerűségét érdemben korlátozott keretek között tudja csupán elbírálni, ezért az ilyen megoldás aránytalanul korlátozza a bírói jogvédelemhez való jogot. A felmentés feltételeit szabályozó jogszabályi rendelkezések – vagyis a munkáltatót megillető felmentési jog rendeltetésének törvényi meghatározása – hiányában gyakorlatilag nem, vagy csak nehezen bizonyítható, hogy a felmentési joga a rendeltetésének megfelelően került-e gyakorlásra. Az érdemi bírói jogvédelem lehetőségének ez a korlátozása nem nyújt valódi, hatékony jogvédelmet a munkáltató visszaélészerű, önkényes döntésével szemben.⁵⁸³

Ez az érvelés ugyanakkor nem csupán a közszolgálati munkajogviszonyokra helytálló, hanem a magánmunkajogra is. A hatékony jogvédelemnek ugyanis attól függetlenül kell megilletnie a munkavállalót, hogy a közszférán vagy a magánszférán belül kerül-e foglalkoztatásra. A bírói jogvédelem biztosítását és az azzal szemben támasztott tartalmi követelményeket nem lehet kettéválasztani aszerint, hogy

⁵⁸¹ 39/1997. (VII. 1.) AB határozat, ABH 1997., 272.

⁵⁸² *Delcourt v. Belgium* 1970. január 17. Series A no. 11., illetve *Barbera, Messegué és Jabardo v. Spanyolország* 1988. december 6. Series A. no 285-C.

⁵⁸³ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 80–82., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011., 195–196.

közszolgálatról vagy a magánmunkajogról van-e szó.

4.4. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem további dimenziója: az emberi méltóság

A munkához való jog korábban vázolt értelmezésén túlmenően az emberi méltósághoz való jog is az önkényes és jogellenes megszüntetés elleni védelem szükségességét támasztja alá. Az Alaptörvény I. cikk (1) bekezdése értelmében az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani, védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége. Az Alaptörvény II. cikke értelmében az emberi méltóság sérthetetlen, a XVII. cikk (3) bekezdése szerint minden munkavállalónak joga van az emberi méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. Az emberi méltósághoz való jog alapján minden embert emberhez méltó bánásmód illet meg, az egyén pedig jogosult arra, hogy a minden embernek kijáró tisztelettel, az emberi személyiség értékét szem előtt tartva bánjanak vele. Az emberi méltósághoz való jog alapján az egyén autonómiájának, önrendelkezésének létezik egy olyan, mindenki más rendelkezése alól kivont magja, amelynél fogva az ember alany marad, és nem válhat eszközzé vagy tárggyá.⁵⁸⁴

Az önkényes és jogellenes megszüntetés elleni védelem emberi méltósággal való szoros kapcsolata az Alkotmánybíróság érvelésében is kimutatható. Érvelése szerint az indokolatlan felmentés elleni jogvédelem hiánya következtében egyúttal az emberi méltósághoz való jog is sérelmet szenved. Amennyiben ugyanis a jogalkotó a kormányzati törekvések egyszerűbb megvalósítása érdekében jogi korlátok nélkül lehetőséget ad a munkajogviszony munkáltató által történő megszüntetésére, ez magában hordozza a jogviszony önkényes, a munkáltató szubjektív megítélésén alapuló megszüntetésének lehetőségét, amelynek következtében előre kiszámíthatatlan módon kerülhet veszélybe a foglalkoztatott és családjának létfenntartása is. Mindez feltétlen alárendeltséget, kiszolgáltatott helyzetet teremt, mely kiszolgáltatott helyzet, az állami feladatmegoldás „eszközeként” való kezelése ellentétes az emberi méltósággal.⁵⁸⁵

A fennálló munkajogviszonyt, az emberi autonómiájának anyagi forrását az államnak védelemben kell részesítenie azokkal a munkáltató általi megszüntetésekkel szemben, amelyek önkényesek és kizárólag a munkáltató szubjektív megítélésén alapulnak. E logika alapján a jogi korlátok nélküli megszüntetés lehetősége nem csak a közszférában, hanem a magánszférában sem lehet alkotmányos. Ha ugyanis a közszférában a kormányzati törekvések egyszerűbb megvalósítása érdekében álló, jogi korlátok nélküli megszüntetések sértik az emberi méltóságot, úgy a magánszférában a munkáltató gazdasági vagy egyéb érdekei által vezérelt, jogi korlát nélküli, észszerű és alapos indokolással nem alátámasztható, ezért önkényes megszüntetések is ellentétesek azzal. Mindebből az a következtetés vonható le, hogy a munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem – függetlenül attól, hogy a magánmunkajog vagy a közszolgálati munkajog területén szabályozott munkajogviszonyról van szó – nemcsak az állam munkához való joghoz kapcsolódó intézményvédelmi kötelezettsége körébe, hanem az emberi méltóság védelmével összefüggő kötelezettsége körébe is tartozik.

⁵⁸⁴ 64/1991. (XII. 17.) AB határozat, ABH 1991., 308.

⁵⁸⁵ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 82–83., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011., 196.

5. Az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni hatékony jogvédelem eszközei

A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem kapcsán a jogrendszernek biztosítania kell a munkavállaló számára a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés elleni hatékony jogvédelmet. Az állam feladatai közé tartozik, hogy egyfelől olyan szabályozást alakítson ki, amely garantálja, hogy senkit ne lehessen megfosztani a munkajogviszonyától önkényesen, illetve jogellenesen, másfelől hatékony jogvédelemben kell részesítenie az érintetteket, és biztosítania kell azt is, hogy a jogsérelem orvoslására adekvát szankciórendszer álljon rendelkezésre.⁵⁸⁶

Ugyanakkor okszerűen felvetődik a kérdés: vajon melyek azok a jogintézmények, amelyeknek együttesen jelen kell lenniük egy jogrendszerben ahhoz, hogy a hatékony védelem biztosított legyen, és mi kell ahhoz, hogy a védelem valóban hatékonyan működjön? A védelemhez való jog minimális tartalmát lényegében az írásbeliségben, a védekezési lehetőség előzetes biztosításában, a munkáltató indokolási kötelezettségében, valamint a független szerv általi hatékony jogorvoslatban lehet meghatározni.⁵⁸⁷ Guy Davidov és Edo Eshet a védelem lényegét a „*just cause*” rendszerek vizsgálata kapcsán három elem együttes jelenlétében látja: a jogszerű indokolás követelményében, a megfelelő eljárási szabályokban (például munkajogviszony megszüntetését megelőző eljárás, jogorvoslat és bizonyítási teher), valamint a szankciórendszerben.⁵⁸⁸

A fentiekkel összhangban az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem tartalmi, formai és eljárási megoldások együttes jelenlétét követeli meg. Ezek két alapvető követelmény köré csoportosíthatóak: egyfelől elengedhetetlen a megszüntetés valódi és észszerű indokának egyértelmű és visszaidézhető módon való rögzítése, másfelől biztosítani kell a lehetőségét annak, hogy az indok jogszerűségét egy független és pártatlan jogorvoslati fórum ítélje meg, amely előtt lefolytatott eljárásban a munkáltatónak kell bizonyítania az indokolással szemben állított követelményeket, és amennyiben az eljárás eredményeképpen az önkényes vagy jogellenes munkajogviszony-megszüntetés megállapítására kerül sor, úgy adekvát szankciórendszer álljon rendelkezésre a sérelem orvoslása érdekében. Mindezek mellett különös jelentőséggel bírhat bizonyos esetekben – kiváltképpen a munkavállaló munkájával és magatartásával szemben felhozott kifogások estén – a tisztességes eljárás követelményével összhangban a megszüntetést megalapozó körülményekről szóló előzetes tájékoztatás.⁵⁸⁹ Ez nemcsak a munkavállaló, hanem a munkáltató érdekében is állhat, hiszen bizonyos esetekben a munkavállalóval szemben felrót kötelezettségzegés vagy képességbeli kifogás alaptalan lehet, mely a munkavállaló

⁵⁸⁶ WEISS, Manfred: Job security: a challenge for EU social policy. 280–284., LAKI Mihály – NACSA Beáta – NEUMANN László: *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés.* Műhelytanulmányok MT-DP – 2013/2 Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2013. 36–37. <http://mek.oszk.hu/11400/11439/11439.pdf> (letöltés ideje: 2015. február 15.).

⁵⁸⁷ Emberi Jogok Európai Bírósága Második Szekció K. M. C. kontra Magyarország ügy (19554/11. sz. kérelem) ítélet.

⁵⁸⁸ DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection. 170–171.

⁵⁸⁹ L. ennek jelentőségéről HIRSCH, Jeffrey M.: The Law of Termination: Doing More with Less. 108–109.

megkérdésével előzetesen is tisztázható. E követelmény azonban nem általános érvényű, egyfelől a miatt, mert csupán bizonyos megszüntetési indokok esetén értelmezhető, a munkáltató működésével kapcsolatos, gazdasági döntéseken alapuló létszámcsökkentéssel vagy átszervezéssel összefüggésben azonban nem. Másfelől amennyiben a munkáltatónak generális kötelezettsége a megszüntető jognyilatkozat indokolása, úgy nem fordulhat elő, hogy a munkavállaló nem szerez tudomást az ellene felhozott kifogásokról, a terhére rótt kötelezettségszegésekről, így lehetősége van arra, hogy a jogorvoslati eljárás során azokat érdemben vitassa.

A következő részben vizsgálódásaim fő irányát ebből következően az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem fentiekben említett alapvető követelményei határozzák meg. A magyar jogfejlődés vizsgálata során arra a kérdésre keresem a választ, hogy miként jelent meg a megszüntetés indokolása, az azzal szemben támasztott tartalmi és alaki követelmények, valamint a megszüntető jognyilatkozat felülvizsgálatának lehetősége és a hatékony jogorvoslat.

6. Összegzés

A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem elméleti alapjait kutatva megállapítottam, hogy a védelem közvetlen alapja a munkavállaló egzisztenciális védelmi igényéhez kötődik. Ezt követően azokat az elméleteket vizsgáltam meg, amelyek alátámaszthatják a megszüntetéssel szembeni védelem szükségességét (az állás és a tulajdon analógiája, az emberi méltóság és a személyes autonómia, a munkaügyi állampolgárság), melyek arra engednek következtetni, hogy az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem általános érvénnyel valamennyi munkavállalót meg kell, hogy illessen.

Ezt követően azt vizsgáltam, hogy a védelem az emberi mivolthoz kapcsolódó, külső elismeréstől függetlenül is létező, általános érvényesülésre törekvő emberi jognak tekinthető-e. Ennek érdekében a munkához kapcsolódó jogok emberi jogi természetének kritériumaival foglalkoztam, majd a munkához való jog emberi jogi jellegét vizsgáltam. Arra a megállapításra jutottam, hogy a munkához való jog az emberi méltóság elválaszthatatlan és természeténél fogva benne rejlő része. A munkához való jog részelemeként jelenik meg a munkától való jogellenes megfosztás elleni védelemhez való jog is, melyet a nemzetközi jogvédelem instrumentumai is megerősítenek. Ezt követően a munkához való jog, valamint a megszüntetéssel szembeni védelem értelmezésének magyar Alkotmánybíróság által felvetett dilemmáit vettem sorra, és fogalmaztam meg az azzal kapcsolatos kritikámat. Az Alkotmánybíróság megítélésem szerint nem igazolható módon tett különbséget az önkényes megszüntetéssel kapcsolatban magánmunkajog és a közszolgálat munkajoga között.

A jogi korlátok nélküli, észszerű és alapos indokolással nem alátámasztható önkényes megszüntetés sérti az emberi méltóságot. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem – függetlenül attól, hogy a magánmunkajog vagy a közszolgálati munkajog területén szabályozott munkajogviszonyról van-e szó – nemcsak az állam munkához való joghoz kapcsolódó intézményvédelmi kötelezettsége körébe, hanem az emberi méltóság védelmével összefüggő kötelezettsége körébe is tartozik. Mindezekre tekintettel az értekezés második hipotézise (H2) helytállóan

bizonyult, a munkajogviszony munkáltató általi önkényes és jogellenes megszüntetésével szembeni védelem a munkához való jogból és az emberi méltósághoz való jogból levezethető emberi jognak minősül. E részben kísérletet tettem az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni hatékony védelem tartalmi és formai követelményeinek meghatározására. Arra a következtetésre jutottam, hogy a védelem garantálásához egyfelől elengedhetetlen a megszüntetés valódi és észszerű indokának egyértelmű és visszaidézhető módon való rögzítése, másfelől a független és pártatlan jogorvoslati fórum igénybevételének lehetősége és az adekvát szankciórendszer. Noha e megállapítás már önmagában arra enged következtetni, hogy a harmadik hipotézis (H3) helytálló, indokoltnak tűnik a kulcselemek jogtörténeti dimenzióba helyezése, melyre az értekezés negyedik részében kerül sor.

IV. A MUNKAJOGVISZONY ÖNKÉNYES ÉS JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSÉVEL SZEMBENI VÉDELEM SZABÁLYOZÁSÁNAK FEJLŐDÉSE A MAGYAR MUNKAJOGBAN

„The temptation for labour law scholars is to focus their energies on developing an ideal theory of labour rights or social justice. But any theory is sterile unless we first try to understand why real employers, workers, politicians and judges act as they do in practice.”⁵⁹⁰

E rész célja, hogy bemutassa, hogyan jelentek meg és fejlődtek az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem kulcselemei a magyar jogban. Vizsgálódásaim a munkajogi szabályozás kezdeteitől – a 19. század közepétől – egészen napjainkig tartanak. E több mint másfél évszázadot felölelő időszak tekintetében nem kívánok foglalkozni valamennyi olyan rendelkezéssel, amely a munkajogviszony megszüntetésének rendszerével kapcsolatos, kizárólag az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem kulcselemeire a munkajogviszony-megszüntetés munkáltató általi indokolására, valamint az azzal szemben támasztott tartalmi és alaki követelményekre, továbbá a megszüntető jognyilatkozat felülvizsgálatának lehetőségére és a jogkövetkezményekre koncentrálok.

Jogtörténeti vizsgálódásaim közvetlen célja, hogy az értekezés harmadik hipotézisét (H3) jogtörténeti dimenzióba emelje, és e kulcselemek fejlődésének felvázolásával a magyar jogfejlődés kontextusában ellenőrizze a hipotézis helyességét, vagyis azt, hogy valóban ezek az elemek elengedhetetlenek az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem biztosításához. Amint arra korábban utaltam, e rész szerkezeti elhelyezésének határozott elvi indokai vannak. A jogellenes és önkényes megszüntetéssel szembeni védelem természetének, lényegi tartalmának és elvi alapjainak feltárása nélkül ugyanis aligha lenne megalapozott annak vizsgálata, hogy a védelem kulcselemei miként jelentek meg, illetve fejlődtek a magyar jogi szabályozásban. A jogtörténeti fejlődés vizsgálatának szerkezeti elhelyezését, terjedelmét, illetve mélységét indokolja az értekezés első hipotézisével (H1) kapcsolatos elemzés szükségessége is. Amint azt szintén utaltam korábban, e hipotézis kiindulópontja ugyanis az, hogy a munkajog történeti fejlődését előbb a státusztól a kontraktusig, majd a kontraktustól a státuszig visszakanyarodó ív jellemzi, az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem fejlődésének pedig szükségszerű útja a státuszszerű szabályozás. Ennek nyomait szintén megkísérlem feltárni a jogtörténeti

⁵⁹⁰ „A munkajogtudomány képviselői számára nagy a kísértés, hogy energiáikat a munkához kapcsolódó jogok vagy a szociális igazságosság ideális elméletének kidolgozására összpontosítsák. Valamennyi elmélet hasznavehetetlen lesz azonban, ha elsőként nem próbáljuk meg megérteni, hogy a valóságos munkáltatók, munkavállalók, politikusok és bírák miért cselekszenek a gyakorlatban úgy, ahogy.”
HEPPLE, Bob: Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe. In: DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian (szerk.): *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, New York, 2011. 30.

vizsgálódásim segítségével.

Felvethető a kérdés, miképpen lehetséges az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem egyes elemeinek meglétét számon kérni korunktól eltérő gazdasági és társadalmi viszonyok között. Megítélésem szerint amennyiben e jogra mint emberi jogra tekintünk, és elismerjük, hogy az ember egzisztenciális védelmi igényének központi magja időtől, társadalmi és gazdasági környezettől független, úgy alappal lehet ezek megjelenési formáit, előzményeit és megoldásait a kérdéses korszaktól kezdődően vizsgálni.

1. A szabályozás története a 19. századtól a második világháborúig

A jogtörténeti vizsgálódásaimmal kapcsolatosan néhány előzetes megjegyzést tartok szükségesnek. Egyfelől különösen fontosnak tartom megjegyezni, hogy noha a 19. század közepén nyilvánvaló módon nem lehet a mai fogalmainknak megfelelő elkülönült munkajogról beszélni, ugyanakkor ebben az időben is létezett a magánjognak egy olyan viszonylagosan önálló egysége, amely mint jogterület már kimutatható volt. A munkajog alatt ebben az időszakban a jogi normák viszonylagosan összekapcsolódó és a jogrendszer más területeitől relatíve elkülönülő összességét értem, amely a szerződés alapján ellenérték fejében más részére és kockázatára, neki alárendelten végzett önálló munkavégzésre irányuló emberi magatartásokra terjedt ki.⁵⁹¹

A munkajogviszony fogalma alá sorolom a 19. század második felében és a 20. század első felében létező szolgálati jogviszonyokat, valamint munkabéri jogviszonyokat is. A munkabéri jogviszonyt – amely alapján a munkavállaló a munka teljesítésére, a munkáltató („munkaadó”) pedig munkabér fizetésére kötelezte magát – Vincenti Gusztáv *genus proximumnak* tekintette, amely magába foglalt valamennyi szolgálati szerződést.⁵⁹² A szolgálati szerződés értelmében az alkalmazott a munkáltató részére olyan munkavégzésre vállalt kötelezettséget, amely tartós lekötöttséggel és a felek között szubordinációval járt, a munkáltató pedig ellenszolgáltatásként munkabért, illetve szolgálati javadalmazást fizetett számára.⁵⁹³ Vincenti Gusztáv is utalt ugyanakkor arra, hogy az 1928. évi Magyar Magánjogi Törvényjavaslat értelmében a szolgálati szerződés magában foglalta a tartósság ismérveit nélkülöző munkabéri szerződést is.⁵⁹⁴ Ebből következően a két jogviszony tekintetében az, hogy miként állítható fel az általános és a különös viszonya, a korszakban összességében nem volt teljesen egyértelmű. A szolgálati jogviszony nem csupán a magánjog, hanem a mai fogalmainknak megfelelő tág értelemben vett közszolgálat területén is keletkezhetett.⁵⁹⁵ Funkcióját tekintve mind a munkabéri, mind a szolgálati jogviszony megfeleltethető a mai munkajogviszony fogalmának, ez pedig lehetőséget teremt a hasonló

⁵⁹¹ Vö. VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942. 2–3., VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai*. In: SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog. IV. Kötelmi jog. Különös rész*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942. 547., illetve 548.

⁵⁹² VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 4–5., VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai*. 546., PRUGBERGER Tamás: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésekre*. In: PLOETZ, Manfred – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni, Miskolc, 2001. 141.

⁵⁹³ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 1., 29–30., VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai*. 547–548.

⁵⁹⁴ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 302.

⁵⁹⁵ Uo. 1., 24–36., VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai*. 549.

jogintézmények összevetésére.

A második világháborút megelőző korszak munkajogviszonyainak szabályozását a szétterjedtség jellemezte. A szolgálati jogviszonyok egyes típusait ugyanis gazdasági ágazatonként, illetve foglalkozási ágak szerint külön törvények szabályozták,⁵⁹⁶ a törvényi szabályozás mellett azonban egyéb jogforrások is szerephez jutottak, így a helyhatósági szabályrendeletek,⁵⁹⁷ a császári és királyi rendőrigazgatóságok cseléd-szabályrendeletei, illetve a közszolgálati alkalmazottakra vonatkozó miniszteri utasítások. A jogszabályi rendelkezések ugyanakkor csak a mögöttes szabályozó szerepét tölthették be, ugyanis a munkajogviszony megszüntetésének szabályait a felek megállapodása, illetve a munkáltató által egyoldalúan kialakított fegyelmi szabályzatban foglalt rendelkezések felülírhatták. Ezen túlmenően a megszüntetés rendszerét jelentős mértékben alakította az ítélkezési gyakorlat is, így az irányadó szabályozást csak a bírói jogból, valamint jogirodalomból lehet teljességgel megismerni.

Kutatásaimat a korszak szabályozási szerkezetének megfelelően ágazati megközelítésben mutatom be, melynek során foglalkozom az iparban, a kereskedelemben, a mezőgazdaságban alkalmazottak, a házi cselédek munkajogviszonyának megszüntetésével, valamint a magánjogi kodifikációs kísérletek eredményeképpen született tervezetek bemutatásával. Röviden kitérek a közszolgálati munkajogviszonyok tekintetében irányadó szabályozásra is. Az ipari munkavállalók között nemcsak a hagyományosan e kategóriához sorolható gyári munkások, iparossegédek, hanem a bányászok munkajogviszonyát is tárgyalom, a sajtószerkesztőségek tagjainak szolgálati munkajogviszonyára vonatkozó szabályozást a hasonló társadalmi státusz okán a kereskedelemben dolgozók munkajogviszonyaival együtt vizsgálom, csakúgy, mint a tengeri kereskedelmi hajók személyzetének munkajogviszonyait.⁵⁹⁸

A magyar jog a magánjogi munkajogviszonyok tekintetében egyértelműen a szerződési szabadság elvének elsődlegességét vallotta, egy évszázados fejlődést követően a jogalkotó beavatkozásának eredményeként a felek magánautonómiája azonban a munkajogviszony megszüntetését illetően fokozatosan korlátok közé szorult. Amint azt Vincenti Gusztáv e korszak alkonyán kifejti, azok a munkajogi rendelkezések, amelyek a munkajogviszonyok megszüntetésének egyoldalú jognyilatkozattal – így például az azonnali hatályú elbocsátással, illetve kilépéssel – történő megszüntetését szabályozzák, szoros kapcsolatban vannak a felek erkölcsi

⁵⁹⁶ RADNAY József: *Munkajog*. Szt. István Társulat, Budapest, 2000. 24.

⁵⁹⁷ L. a házfelügyelők és a segédházfelügyelők szolgálati jogviszonyának megszüntetését is rögzítő lakásbérleti jogviszonyokat szabályozó helyhatósági szabályrendeleteket (VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai*. 620.).

⁵⁹⁸ A korszakban alapvetően az iparban foglalkoztatottak aránya volt a legmagasabb. 1910-ben például az iparban az aktív népesség 17,38 százaléka, a bányászatban és a kohászatban 0,92 százaléka, a kereskedelemben 3,59 százaléka, a közlekedésben 2,43 százaléka dolgozott. Napszámosként a népesség 2,62 százaléka, házi cselédként a 4,73 százaléka, a közszolgálatban, valamint szabad foglalkozásúként 3,24 százaléka, a véderő tagjaként pedig 1,58 százaléka került foglalkoztatásra. Az egyéb vagy ismeretlen foglalkozású kategóriába az aktív keresők 3,49 százaléka tartozott. A kereső népességének 60,07 százaléka foglalkozott östermeléssel. A korszak első felében a mezőgazdaságban dolgozók száma jelentősebb, a többi szektorban tevékenykedőké pedig alacsonyabb volt (*Révai Nagy Lexikona. XIII. kötet*. Szépirodalmi Könyvkiadó, Babits Könyvkiadó, Budapest, 1993, 201., 211.). Az ipari munkásság arányáról l. még HÁGELMAYER Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979. 60–61.

érdekeinek védelmével. Vincenti Gusztáv szerint a munkajog nem csupán az egyénnek, hanem a munkavállalók közösségének az érdekeit is védelemben részesíti, melyen keresztül megnyilvánul annak szociális szelleme. Ahogy fogalmaz, az emberi munka „forgalomba helyezése” során az összesség – vagyis a társadalom – érdekeit is figyelembe kell vennie a szabályozásnak, ezért azt az egyesek megegyezésétől függővé tenni nem lehet. Másfelől a felek szerződési szabadsága korlátozásának és a jogalkotói beavatkozásnak indoka az is, hogy rendszerint olyan ellenérdekű felek állnak egymással munkajogviszonyban, akik közül a munkáltató gazdaságilag erőteljesebben pozícióban van, így képes akarátát a munkavállalóra „kényszeríteni”.⁵⁹⁹ Mindezekről a lényeges megállapításoktól függetlenül a korszakra – különösen a belső és a külső cselédek, valamint a mezőgazdaság munkajogviszonyai tekintetében – jellemzőek voltak a feudálisztikus megoldások is.⁶⁰⁰

1.1. Általános szabályozás

A szolgálati jogviszony munkáltató általi megszüntetésének jogcímei között a felmondást, az azonnali (rögtöni) hatályú elbocsátást, valamint az elállást szükséges megkülönböztetni. Felmondással rendszerint csak a határozatlan időre létesített szolgálati jogviszonyt lehetett megszüntetni, a határozott idejű esetében erre csak kivételesen, különös feltételek fennállása esetén volt mód. Próbaidő alatt minden további feltétel és indokolás nélkül mind a határozatlan, mind a határozott idejű szolgálati jogviszonyt meg lehetett szüntetni azonnali hatállyal. Az azonnali hatályú elbocsátás joga a szolgálati jogviszony tartamától függetlenül csak erre jogosító különös ok esetén állt fenn.⁶⁰¹

Különbséget kell tenni a munkabéri jogviszony és a szolgálati jogviszony munkáltató általi megszüntetése között. Figyelemmel arra, hogy a munkabéri jogviszony meghatározott munka elvégzésére vagy bizonyos rövidebb időtartamra létesült, a felmondás jogintézménye – mely kifejezetten a szolgálati jogviszony tartósságával volt összefüggésben – nem kerülhetett alkalmazásra. A munkáltató általi egyoldalú megszüntetési jogcímek közül ez esetben csupán az azonnali hatályú elbocsátás, valamint az elállás kerülhetett alkalmazásra. A munkabéri jogviszony megszüntetésével kapcsolatosan Vincenti Gusztáv a korszak végén megállapítja, hogy a bírói gyakorlat és a jogi szabályozás teljességgel hiányzik,⁶⁰² azok csupán a szolgálati jogviszonyok egyes fajtáira vonatkozóan adtak eligazítást.

Az elállás (visszalépés) jogintézményére – különös szabály hiányában – az

⁵⁹⁹ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 8–9., 28. Vö. BALLA Ignác: *Magánjogtan*. 171. A „szerződő szabadság fonákságára” a korszak derekán, 1900-ban a Magántisztviselők Országos Szövetsége is rámutatott (KREUTZER Lipót: *A munkaviszony a kereskedelemben. Könyv a magántisztviselőkről*. Magántisztviselők Országos Szövetsége, Budapest, 1912. 93.). Kreutzer Lipót az általa követendő példának tekintett osztrák 1910. január 16-i *Handlungshilfengesetz* indokolását idézve „gyönyörű modernség” kifejezéssel illette a törvény indokolását, amely a jogalkotó szándéka szerint a munkásság boldogulását és a haladását a szerződő szabadság ingatag talajáról („*vom schwanken Boden der Vertragsfreiheit*”) a törvény biztos és útjáról el nem téríthető vonalaira helyezte át (uo. 88.).

⁶⁰⁰ Ez különösen a munkavállalók fegyelmzésében mutatkozott meg. A házi fegyelem keretei között megengedett volt a tetteges bántalmazás, így például a pálcázás is (LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1974. 40.)

⁶⁰¹ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 198–199.

⁶⁰² Uo. 197.

azonnali hatályú elbocsátásra irányadó szabályokat kellett alkalmazni, ideértve a megszüntetés indokát, a jognyilatkozat megtételének módját, határidejét és joghatásait is. Az azonnali hatályú elbocsátáshoz képest a különbsége csupán abban állt, hogy a munkajogviszonyt a szerződés megkötésére visszamenő hatállyal szüntette meg, és csak a szerződés teljesítésének megkezdéséig terjedő időben kerülhetett sor a közlésére.⁶⁰³ Egyes törvények ugyanakkor önálló elállási indokokat is megfogalmaztak. Ezek fókuszában elsődlegesen az elállás jogával élő fél érdekmúlása állt.⁶⁰⁴

A szolgálati jogviszony törvényben szabályozott rendelkezései csupán a felek eltérő megállapodása esetén érvényesülhettek. A felek szerződési szabadsága értelmében akár abban is megállapodhattak, hogy a munkajogviszonyt bármelyik fél akár indoklás és felmondási idő alkalmazása nélkül is felmondhatja.⁶⁰⁵ A szerződési szabadságot a korszak derekán a jogfejlődés valamelyest korlátozta, a Kúria ugyanis kimondta, hogy a törvényben szabályozott felmondási időtől a munkavállaló hátrányára való eltérés érvénytelen.⁶⁰⁶

Az alábbiakban a munkáltató általi felmondás, az azonnali hatályú elbocsátás, valamint a munkajogviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos igényérvényesítés általános szabályait vizsgálom.

1.1.1. A felmondás általános szabályai

Felmondás és rendkívüli felmondás

A határozatlan idejű szolgálati jogviszonyt bármelyik fél bármikor felmondhatta a szerződésben vagy jogszabályban meghatározott felmondási idő megtartása mellett, indoklásra, különös okra vagy jogcímre való hivatkozásra nem volt szükség. A határozatlan idejű szolgálati jogviszony e megszüntetési jogcímét nevezte a joggyakorlat rendes felmondásnak.⁶⁰⁷

A korszak magánjoga ismerte ugyanakkor a határozott idejű szolgálati jogviszony rendkívüli felmondását (időelőtti felmondás), amely szintén felmondási idő mellett szüntette meg a munkajogviszonyt, annak alkalmazására azonban csak meghatározott esetekben, fontos ok fennállása esetében kerülhetett sor. Alapját kizárólag olyan körülmények képezhették, amelyek a felek számára jelentős sérelmet jelentettek ugyan, azonban nem voltak olyan súlyosak, hogy a munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetését is indokolták volna.⁶⁰⁸ Rendkívüli felmondási okokat bizonyos esetekben maga a törvényi jog is meghatározott.⁶⁰⁹

⁶⁰³ VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai.* 625., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 247., LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 89.

⁶⁰⁴ L. VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 247–252.

⁶⁰⁵ KREUTZER Lipót: *A munkaviszony a kereskedelemben. Könyv a magántisztviselőkről.* 90.

⁶⁰⁶ Kúria 161/1912., Kúria 33/1911.

⁶⁰⁷ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 204., LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 79.

⁶⁰⁸ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 205., SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja. Második rész.* 245–246., LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 80–81.

⁶⁰⁹ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 205–206. A csödtörvényről szóló 1881. évi XVII. törvénycikk 24. §-a értelmében amennyiben a munkáltató ellen csődöt nyitottak a határozott idejű munkajogviszony felmondással megszüntethető volt. Ilyenkor a felmondási időt az irányadó törvények

Rendkívüli felmondásra önmagában a munkáltató gazdasági viszonyainak megromlása vagy az üzem megszüntetése nem adott lehetőséget.⁶¹⁰ Ilyenkor létszámcsökkentést rendelhetett el, melynek keretében a határozott idejű szolgálati jogviszony csak akkor volt megszüntethető rendkívüli felmondással, ha ennek elmaradása esetén a munkáltató fennmaradása vált volna lehetetlenné.⁶¹¹ A határozott idejű szolgálati jogviszony rendkívüli felmondással való megszüntetése nem volt jogszerű akkor sem, ha a munkáltatónak ugyanabban a munkakörben olyan alkalmazottai is voltak, akik elbocsáthatók lettek volna rendes felmondással is.

A felmondást – hacsak valamely jogszabály eltérően nem rendelkezett⁶¹² – általános szabály szerint szóban és írásban is érvényesen közölni lehetett, jogirodalom a ráutaló magatartással történő megszüntetést sem zárta ki.⁶¹³ A felek ugyanakkor szerződésben eltérhettek a törvény írásbeliséget előíró szabályától is.⁶¹⁴ A felmondási idő hosszát a felek általában szabadon állapíthatták meg, ám bizonyos esetekben – a munkavállaló mint „gazdaságilag gyengébb fél” védelme érdekében – jogszabály relatíve diszpozitív tartalommal szabályozta azt, ennél fogva attól csak a munkavállaló javára lehetett eltérni, egyes esetekben pedig csupán akkor volt lehetséges a munkavállaló hátrányára a korlátozott tartamú eltérés, ha ezt jogszabály kifejezetten lehetővé tette.⁶¹⁵ A felek megállapodása, illetve jogszabályi rendelkezés hiányában a szokásjog szerint a felmondási idő a nem fontosabb teendőket ellátó alkalmazottnál általában két hét, a közönséges munkaköröktől eltérő, nagyobb gyakorlatot vagy fokozottabb bizalmat feltételező munkakörök esetében általában hat hét, a fontosabb munkakörök esetén három hónap volt.⁶¹⁶ A köztámogatásban részesülő társaságok esetében a 4.600/1933. M. E. sz. rendelet kimondta továbbá, hogy hatálytalan az állami vállalatok, ezek üzeme, intézete, a közüzemek, közérdekű testületek, egyesületek, részvénytársaságok és szövetkezetek alkalmazottai tekintetében a szolgálati szerződésnek, alapszabályoknak, nyugdíjszabályzatnak, igazgatósági, közgyűlési vagy egyéb határozatnak azon rendelkezése, amely a felmondási időt a törvényesnél hosszabb időben állapítja meg.⁶¹⁷

A bírói gyakorlat kimunkálta a felmondási joggal való visszaélés dogmatikáját. Felmondási joggal való visszaélést valósított meg a fél, ha ugyan a jogszabályoknak megfelelően élt a felmondás jogával, ám ezt anélkül tette, hogy valójában erre a jog által védett érdekein nyugvó komoly oka lett volna, és az a másik fél fontos érdekét sértette. Az ítélkezési gyakorlat ilyenek tekintette azt az esetet, amikor a munkáltató közvetlenül a munkavállaló nyugdíjra való jogosultságát⁶¹⁸ vagy a végkielégítésre való

vagy a szokásjog, illetve bármelyik fél kérelmére a csődbíróság határozta meg.

⁶¹⁰ C. II. 3.016/1936., J. H. X. 1022., uo. 206.

⁶¹¹ C. II. 3.881/1931., uo. 206., BERNHARD Miksa – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD Ferenc – BERNHARD László: *A magánalkalmazotti jogviszony. II. kötet.* Orion Irodalmi Vállalat, Budapest, 1938. 85–86.

⁶¹² L. erről VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 216.

⁶¹³ Uo. 216. Vincenti Gusztáv szerint gyakorlatilag ahhoz, hogy a jognyilatkozat világosan kifejezze a fél elhatározását és a felmondási idő hosszát, a ráutaló magatartás nem lehet elegendő (uo. 216.).

⁶¹⁴ 793. sz. E. H., uo. 217.

⁶¹⁵ Uo. 207–216.

⁶¹⁶ 505. sz. E. H., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 215.

⁶¹⁷ A m. kir. minisztérium 1933. évi 4.600. M. E. számú rendelete 17. §, 24–25. §, 28. §, VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 208. Az ügyvédi rendtartás tárgyában hozott 1937. évi IV. törvény 70. §-a alapján az ügyvédjelölt felmondási ideje három hónap volt.

⁶¹⁸ 964. sz. E. H. Ha viszont a munkáltató oldalán a komoly ok fennállt (például a gazdasági helyzete létszámcsökkentést indokolt), úgy nem volt kötelezhető arra, hogy csupán azért tartsa fenn a

jogosultság megszerzését megelőzően⁶¹⁹ szüntette meg felmondással a munkajogviszonyt anélkül, hogy erre méltánylást érdemlő komoly oka lett volna. A felmondás jogával való visszaélés ugyanakkor nem vezetett a felmondás jogellenességéhez, csupán azzal a következménnyel járt, hogy a munkavállaló ugyanúgy megszerezte azt a jogosultságot, amelytől a felmondás közlése folytán elesett.⁶²⁰

Az iparban, valamint némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, fiatalok és nők védelméről szóló 1928. évi V. törvénycikk kimondta, hogy a szülést megelőző és azt követő hat hét alatt a munkajogviszony felmondása hatálytalan, amennyiben a munkáltatónak a felmondáskor tudomása volt a terhességről vagy szülésről, vagy ha erről a nő a munkáltatót szóbeli felmondás esetén azonnal, más módon történő felmondás esetén annak közlésétől számított nyolc napon belül értesítette. Amennyiben a nő ezt követően a munka folytatásában oly betegség következtében volt akadályozva, amely orvos bizonyítvány szerint a terhesség vagy szülés következménye, a felmondás az akadályoztatás alatt, de legfeljebb további négy héten át szintén hatálytalan volt. Ha a korábban közölt felmondás folytán a felmondási idő a védelem fentebb említett időszakaira esett, a munkajogviszony megszűnése csak azok elteltét követően következett be.⁶²¹

A megszüntetés egyes jogcímei tekintetében a szerződési szabadság elvének alkalmazása következtében a jogi szabályozás nem zárt „légmentesen”: a felek szerződése adott esetben akár hallgatólagosan, akár az *expressis verbis* rögzített megszüntetési okok útján teret nyithatott a megállapodáson nyugvó, tartalmilag azonban önkényesek tekinthető elbocsátásnak. Paradox módon a felek szerződési szabadságának abszolutizálása, a kontraktus mint a munkajogviszony tartalmának elsődleges meghatározója, a munkavállaló alávett státuszát erősítette.⁶²²

A felmondás szabályozása a magánjogi kodifikációs kísérletekben

A korszakról alkotott kép nem lenne teljes, ha a tételes jogi szabályozás és a bírói

munkajogviszonyt, hogy a munkavállaló elérje a nyugdíjjogosultságot (C. II. 291/1933., C. II. 5.027/1934., BERNHARD Miksa – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD Ferenc – BERNHARD László: *A magánalkalmazotti jogviszony. II. kötet.* 71., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 219., GÖRÖG Frigyes: A kötelelem ügyleti megszüntetése. In: SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog. Kötelmi jog általános rész.* Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1941. 579.)

⁶¹⁹ BERNHARD Miksa – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD Ferenc – BERNHARD László: *A magánalkalmazotti jogviszony. II. kötet.* 67.

⁶²⁰ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 220.

⁶²¹ Az iparban, valamint némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, fiatalok és nők védelméről szóló 1928. évi V. törvénycikk 8. §. Vö. GÖNDÖR Éva: A nőket érintő felmondási tilalmak munkajogi fejlődéstörténete. 103–105., SÜTŐ Krisztina Erika: A szabályozás alakulása és fejlődés Magyarországon a 20. században az első Munka Törvénykönyve megalkotásáig. In: HORVÁTH István (szerk.): *Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára.* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015. 421.

⁶²² Megjegyzendő továbbá, hogy a nyílt jogegyenlőtlenség egyik különösen kirívó bizonyosága volt a zsidók közéleti és gazdasági térfoglalásának korlátozásáról szóló 1939. évi IV. törvény 21. §-a, melynek értelmében, ha a zsidó alkalmazottat a törvényben előírt arányszámok elérése (1939. évi IV. törvény 17–19. §) érdekében el kellett bocsátani, a szolgálati jogviszonyt felmondás útján a törvényes felmondási idővel akkor is meg lehetett szüntetni, ha az határozott időre szólt. A törvényes felmondási időre járó járandóságon, valamint az esetleges végkielégítésen felül egyéb kártalanítás az alkalmazott számára ilyen esetben nem járt.

gyakorlat mellett nem foglalkoznák a magánjogi kodifikációs kísérletekkel, amelyek vitathatatlanul hatással voltak a jogéletre. Az első egységes magánjogi törvénytervezet, a magyar általános polgári törvénykönyv tervezete 1900-ban született meg. A tervezet szerint a felmondás módját és a felmondási időt a felek szerződése a törvénytől eltérően is szabályozhatta volna. Az olyan megállapodás azonban hatálytalannak kellett volna tekinteni, amely a felmondást a munkavállalóra nézve hosszabb felmondási idővel tette volna lehetővé vagy terhesebb feltételekhez kötötte volna, mint a munkáltató esetében.⁶²³ A tervezet mindkét fél számára biztosította volna az indokolás nélküli felmondás jogát, amennyiben a munkajogviszony tartama sem a szolgálati szerződésben, sem annak természete vagy célja szerint nem került megállapításra. A napdíjas szolgálatot egyik napról a másikra fel lehetett mondani. A hetidíjas szolgálatot valamely hét végére legkésőbb a hét első napján, a havidíjas szolgálatot a hónap végére legkésőbb a hónap tizenötödik napján, az ennél hosszabb díjazású, illetve az éves fizetéssel ellentételezett munkajogviszonyt valamely negyedév végére legalább hat héttel ezt megelőzően lehetett felmondani. Ha az ilyen munkajogviszony magasabb ismereteket követelő munkakör ellátására irányult, úgy a felmondási idő három hónapos lett volna. Különös szabály vonatkozott volna a gazdatisztekre, valamint azokra a munkavállalókra, akik nagyobb ipari, kereskedelmi vagy más hasonló vállaltnál rendszeres évi fizetéssel vezető állásban kerültek alkalmazásra, ugyanis ők csak a gazdasági vagy az üzleti év végére, legalább hat hónappal ezt megelőzően lettek volna felmondással elbocsáthatók. A munkajogviszony tizenöt napos felmondási idővel kerülhetett volna felmondásra, ha a díjazás nem időbérben került meghatározásra, és a szolgálati jogviszony a munkavállaló munkaerejét teljes egészében vagy túlnyomórészt lekötötte. Az ötnél hosszabb idejű vagy a munkavállaló élete tartamára kötött munkajogviszony öt év eltelte után hat hónapos felmondási idővel lett volna megszüntethető valamely negyedév vagy a gazdasági, illetve üzleti év végével. E jogáról a munkavállaló érvényesen nem mondhatott le. A fenti kategóriák egyikébe sem tartozó szolgálati jogviszony felmondási idő biztosítása nélkül bármikor megszüntethető lett volna.⁶²⁴ A tervezet szerint a munkáltató a felmondást követően a felmondási idő tartama alatt köteles lett volna megfelelő szabadidőt biztosítani a munkavállaló számára az új állás keresése érdekében.⁶²⁵

A magyar általános polgári törvénykönyv 1900. évi tervezete szabályozta a rendkívüli felmondás jogintézményét is, noha ezt a kifejezést nem használta. Eszerint a határozott idejű szolgálati jogviszonyt a felek bármelyike csak nyomós okból szüntethette meg a felmondási idő szabályainak megtartása mellett.⁶²⁶ A tervezethez fűzött indokolás értelmében, amennyiben a munkajogviszonyból hátralévő idő rövidebb lett volna, mint maga az irányadó felmondási idő, a nyomós okra való hivatkozás nem lett volna követelmény. A nyomós ok közelebbi meghatározására a törvénytervezet általánosságban nem tett kísérletet, annak kimunkálását a bírói gyakorlatra bízta,⁶²⁷

⁶²³ A magyar általános polgári törvénykönyv 1900. évi tervezete 1617. §, *A magyar általános polgári törvénykönyv tervezete. Első szöveg.* Grill Károly Cs. és kir. udv. Könyvkereskedése, Budapest, 1900. 362.

⁶²⁴ A magyar általános polgári törvénykönyv 1900. évi tervezete 1613–1616, 1618. §, Uo. 361–362.

⁶²⁵ A magyar általános polgári törvénykönyv 1900. évi tervezete 1624. §., Uo. 364.

⁶²⁶ A magyar általános polgári törvénykönyv 1900. évi tervezete 1622. §., Uo. 363.

⁶²⁷ *Indokolás a magyar általános polgári törvénykönyv tervezetéhez. Negyedik kötet. Kötelmi jog. (VII-XVI. czim).* Grill Károly Cs. és kir. udv. Könyvkereskedése, Budapest, 1902. 355.

noha az egyik legjelentősebbnek ítélt esetkört – lényegében a *clausula rebus sic stantibus* tényállását – külön is nevesítette. Ennek értelmében nyomós okként jelölte meg azt, ha a felmondó fél személyes vagy vagyoni viszonyai időközben saját hibáján kívül akként változtak meg, hogy a szolgálati viszony folytatása érdekeinek jelentékeny sérelmével járna. Ez utóbbi esetben a törvénytervezet előírta volna a munkáltató számára, hogy méltányosan meghatározott végkielégítést fizessen a munkavállalónak.⁶²⁸

A magyar általános polgári törvénykönyv 1900. évi tervezete kimondta továbbá, hogy amennyiben a munkavállaló hibájából került megszüntetésre idő előtt a munkajogviszony, a megszűnés időpontjáig időarányosan járó munkadíjból a munkáltató levonhatta volna azt az összeget, amellyel az időelőtti megszűnés következtében a munkavállaló szolgálatai számára kevesebbet értek.⁶²⁹ Ezzel a munkáltató lényegében a kárainak megtérítését a munkabér egyszerű visszatartása mellett érvényesíthette volna.

Az első tervezet hatása kétségtelenül érezhető volt valamennyi azt követő későbbi javaslaton is, lényegben a későbbi tervezetek nem tartalmaztak ahhoz képest lényeges változtatásokat.⁶³⁰ Ugyanezeket a hagyományokat folytatta az 1928. évi Magánjogi Törvényjavaslat⁶³¹ is, mely utóbb mintegy írott szokásjogként érvényesült azokon a területeken, ahol a magánjog tételes szabályt nem tartalmazott.

1.1.2. Az azonnali hatályú elbocsátás általános szabályai

Azonnali hatályú elbocsátás a magánmunkajogban

A magánmunkajogviszony egyoldalú, azonnali hatályú felmondása (vagy másképpen a szolgálati jogviszony rögtöni hatályú felbontása,⁶³² illetve felmondása,⁶³³ a

⁶²⁸ A magyar általános polgári törvénykönyv 1900. évi tervezete 1622. §.

⁶²⁹ A magyar általános polgári törvénykönyv 1900. évi tervezete 1624. §.

⁶³⁰ Így például a magyar polgári törvénykönyv tervezetének 1913-ban közzétett második szövege lényegében az első tervezet megoldásait vette át, noha nem tartalmazott a gazdatisztekre kifejezett különös szabályt. A magyar polgári törvénykönyv tervezete 1317–1321. §, 1323–1326. §. *A magyar polgári törvénykönyv tervezete. Második szöveg.* Budapest, 1913, Grill Károly Könyvkiadóvállalata. 326–327. Az 1913. évi második tervezet 1914-ben átdolgozva került az Országgyűlés elé (l. *A polgári törvénykönyv törvényjavaslata. Az országgyűlés elé terjesztett szöveg.* Közzéteszi a m. kir. Igazságügyminisztérium, Budapest, 1914.), amelynek egy bizottsága 1915-re ismételtén átdolgozta, majd a képviselőház elé terjesztette negyedik tervezetet (l. *A polgári törvénykönyv törvényjavaslatának tárgyalása a képviselőház külön bizottságában.* Közzéteszi a m. kir. Igazságügyminisztérium. 1916.). BÍRÓ György – LENKOVICS Barnabás: *Általános tanok.* Novotni, Miskolc, 1998. 43., MEZEY Barna (szerk.): *Magyar jogtörténet.* Osiris, Budapest, 1997. 122., *Magánjogi kodifikáció.* <http://majt.elte.hu/Tanszkek/Majt/Magyar%20JogtorteNET/magyarazatok/maganjogikodifikacio.htm> (letöltés ideje: 2016. április 23.)

⁶³¹ *Magyarország magánjogi törvénykönyve. A m. kir. igazságügyminiszter által 1928 március 1-én az országgyűlés elé terjesztett törvényjavaslat.* Közzéteszi a m. kir. Igazságügyminisztérium Budapest, 1928., TÉRFY Gyula – TÉRFY Béla (szerk.): *Igazságügyi Zsebtörvénytár.* IV. kiadás. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1940. A tervezetet 1928. március 1-jén terjesztették az Országgyűlés elé, ami többszöri tárgyalás után csak 1935-ben vette le véglegesen napirendjéről. Ezt követően a kodifikációs folyamat a korszakra nézve 1936-ban végleg elakadt. (MEZEY Barna (szerk.): *Magyar jogtörténet.* Osiris, Budapest, 1997. 122., BÍRÓ György – LENKOVICS Barnabás: *Általános tanok.* Novotni, Miskolc, 1998. 43., 46.)

⁶³² A rögtöni hatályú felbontás a munkajogviszonyt nem visszamenőleges hatállyal szüntette meg, hanem – a felmondás jelenlegi jelentéstartalmával azonos módon – a jövőre nézve. Látható, hogy a kifejezés ebben a tekintetben nem azonos értelmű az elálláshoz kötődő, mai terminológia szerinti felbontással.

⁶³³ A sajtóról szóló 1914. évi XIV. törvény cikk 58. és 59. §-a, valamint az 1928. évi Magánjogi

rögtöni hatályú, felmondás nélküli elbocsátás⁶³⁴) a munkáltató olyan egyoldalú, címzett jogügyletét jelentette, amely a másik fél hozzájárulásától függetlenül, a jognyilatkozat közlésével egyidejűleg, nyomban megszüntette a szolgálati jogviszonyt.⁶³⁵ Balla Ignác utalva arra, hogy ez a jognyilatkozat csak bizonyos kivételes körülmények között, rendkívüli esetekben volt alkalmazható, ezt az alakító jogot rendkívüli felmondási hatalomnak nevezte.⁶³⁶

A rögtöni hatályú felbontáshoz általános szabály szerint nem volt szükség alakszerűség betartására, így azt akár szóban, illetve kivételesen akár ráutaló magatartással is lehetett gyakorolni.⁶³⁷ Egyes törvényi rendelkezések azonban több esetben írásbeliséghez kötötték a jognyilatkozatot, ezen túlmenően a fegyelmi határozatot is írásba kellett foglalni, illetve a szolgálati jogviszonyok egyes eseteiben a bírói gyakorlat is írásba foglalást írt elő.⁶³⁸ Ennek megfelelően az 1920-as években az ítélkezési gyakorlat már akként foglalt állást, hogy az azonnali hatályú elbocsátást az ok pontos és világos megjelölése mellett rendszerint írásba kell foglalni.⁶³⁹

A gyakorlat értelmében két esetben a tényleges közlést megelőzően, azaz visszaható hatállyal is megszűnhetett a munkajogviszony. Egyrészt, ha a munkavállalót a munkáltató az alapul szolgáló ok miatt előbb felfüggesztette állásából, majd később az alapul szolgáló okra hivatkozva bocsátotta el, másrészt amennyiben a rendes felmondást követően utóbb bebizonyosodott, hogy valójában rögtöni hatályú felmondásra is jogosult lett volna.⁶⁴⁰

Az azonnali hatályú felmondás mind a határozatlan, mind a határozott időre létesített munkajogviszonyt megszüntette, arra azonban csak meghatározott különös vagy fontos ok esetén kerülhetett sor.⁶⁴¹ Azokban az esetekben, amelyekben jogszabály nem szabályozta a rögtöni hatályú elbocsátás feltételeit,⁶⁴² arra a szokásjog alapján

Törvényjavaslat 1576. §-a említett rögtöni hatályú felmondást. L. VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai.* 609., 618., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 203., SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja. Második rész.* 245.

⁶³⁴ VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai.* 609., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 203.

⁶³⁵ SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja. Második rész.* 245–246., VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai.* 618., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 220., LÖRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 83. Az azonnali hatályú elbocsátásról l. még PETROVICS Zoltán: *A munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetése a második világháború előtti Magyarországon – különös tekintettel az iparban dolgozókra.* 125–143. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Liber amicorum: Studia Ida Hágelmayer dedicata: Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére.* ELTE Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2005.

⁶³⁶ BALLA Ignác: *Magánjogtan.* 171.

⁶³⁷ SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja. Második rész.* 246., VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai.* 621., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 239–240.

⁶³⁸ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 240–241.

⁶³⁹ K. 6.246/1927. sz., KÉLER Tibor – STRAUB Sándor: *A szolgálati jogviszony. I. rész. A kereskedelmi és ipari alkalmazottak szolgálati viszonyaira vonatkozó hatályos jogszabályok és bíróságaink gyakorlata.* Tébe Kiadóvállalata, Budapest, 1929. 242–243.

⁶⁴⁰ C. II. 32.164/1936., J. H. XI. 6., SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog IV. Kötelmi jog. Különös rész.* 624., 45. lbj. A visszamenő hatályú megszüntetés tekintetében azonban ellentétes álláspont is létezett (l. Bp. T. 2.363/1926. sz. (KÉLER Tibor – STRAUB Sándor: *A szolgálati jogviszony. I. rész. A kereskedelmi és ipari alkalmazottak szolgálati viszonyaira vonatkozó hatályos jogszabályok és bíróságaink gyakorlata.* 244.)), illetve VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 245.

⁶⁴¹ VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai.* 607., 621., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 220.

⁶⁴² VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 222–239.

szintén csak megfelelő fontos okból kerülhetett sor. Azt, hogy egy tényállás az adott esetben megalapozhatta-e a megszüntetést, csak a körülmények mérlegelésével lehetett eldönteni.⁶⁴³ Mind a jogalkotás, mind az ítélkezési gyakorlat általában olyan tényállások esetén tette lehetővé az azonnali hatályú elbocsátást, amelyekben a munkavállaló szerződésből eredő kötelezettségeit súlyosan megszegte, és ezáltal a másik fél érdekeit jelentékenyen veszélyeztette,⁶⁴⁴ vagy ha olyan körülmények következtek be, amelyek – bár egyik fél számára sem voltak felróhatóak –, de mégis elviselhetetlenné vagy jelentős mértékben méltánytalanná tették volna a munkajogviszony további fenntartását.⁶⁴⁵ A felek megállapodása azonban egyes törvényi okok alkalmazását kizárhatta, illetve további azonnali hatályú felmondási indokokat meghatározhatott.⁶⁴⁶

A rögtöni hatályú felmondás okát általában véve kifejezetten és világos formában a másik fél tudomására kellett hozni. Erre akkor nem volt szükség a bírói gyakorlat szerint, ha ez enélkül is nyilvánvaló volt, vagy ha arról a másik fél a körülményekből már eleve tudomást szerezhette.⁶⁴⁷ Utólag olyan okra, amelyet eredetileg nem tartalmazott az azonnali hatályú felmondás, csak akkor lehetett hivatkozni, ha az csak később jutott a fél tudomására.⁶⁴⁸

A joggyakorlatban számos olyan tényállás rögzült, amelyek feljogosította a munkáltatót arra, hogy a rögtöni hatályú elbocsátás jogával éljen. A munkáltató például akkor bocsáthatta el a munkavállalót, ha az kötelezettségeinek teljesítését megtagadta,⁶⁴⁹ a szolgálatát a felettese tudta és beleegyezése nélkül elhagyta, illetve onnan igazolatlanul távolmaradt,⁶⁵⁰ vagy ha a munkáltatót vagy hozzátartozóját tettelegesen bántalmazta, illetve ellene súlyosabb becsületsértést követett el.⁶⁵¹ A sztrájkban való részvétel még a 20. század elején is jogos ok volt az elbocsátásra.⁶⁵² Ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy a rögtöni hatályú elbocsátás indokai tekintetében is érvényesült a szerződési szabadság, azaz a felek a szerződésükben egyfelől a jogszabályban szabályozott indokokat általában véve kizárhatták, másfelől további azonnali hatályú elbocsátási okokat is megállapíthattak. E tekintetben korlátot csupán a jogszabály kógens rendelkezése vagy a jó erkölcsbe ütközés jelentett.⁶⁵³

⁶⁴³ Uo. 239.

⁶⁴⁴ SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja. Második rész.* 245.

⁶⁴⁵ VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai.* 619., LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 83.

⁶⁴⁶ LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 83.

⁶⁴⁷ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 239–240., C. II. 522/1932. J. H. VII. 1136., C. II. 184/1939. J. H. XIII. 474., uo. 239. Ha például az azonnali hatályú elbocsátás csupán utal a korábban lefolytatott vizsgálatra, és annak okait e vizsgálat keretében korábban közölték, az jogszerű volt (C. II. 1.754/1935., J. H. IX. 1053., C. II. 2.662/1936., J. H. XI. 284., uo. 239.)

⁶⁴⁸ 787. sz. E. H., GÖRÖG Frigyes: *A kötelem ügyleti megszüntetése.* In: SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog. Kötelmi jog általános rész.* Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1941. 578., 37. lbj.

⁶⁴⁹ 1175. szám alatt a C. 1884. márcz. 24. 6.693/1883. számú határozat, IMLING Konrád (szerk.): *Grill-féle Döntvénytár. Magánjog II. 2. Családjog és Kötelmi Jog II.*, Grill Károly Könyvkiadó-Vállalata, Budapest, 1906. 1029.

⁶⁵⁰ 1175. szám alatti ügyeket: C. 1895. aug. 6. 6.944/1894., pozsonyi T. 1899. jan. 16. G. 87/1898. (uo. 1028–1029.).

⁶⁵¹ VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai.* 620.

⁶⁵² 1176. szám alatt a C. 1902. márcz. 26. G. 589/1901., IMLING Konrád (szerk.): *Grill-féle Döntvénytár. Magánjog II. 2. Családjog és Kötelmi Jog II.* 1029–1032.

⁶⁵³ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 221–222. Így például bizonyos minimális munkaeredmény el nem érése érvényes azonnali hatályú elbocsátási indok lehetett (C. II. 5.855/1936., J.

A bírói gyakorlat alapján a megszüntetés szándékát az azonnali hatályú felmondásra okot adó körülményről való tudomásszerzést követően nyomban, az ok megjelölésével közölni kellett a másik féllel,⁶⁵⁴ amennyiben ez nem történt meg, a munkáltató erre az okra hivatkozva utóbb már nem gyakorolhatta a rögtöni hatályú elbocsátás jogát.⁶⁵⁵ Ilyen esetben a gyakorlat úgy tekintette, hogy attól a munkáltató önként elállt, és mintegy megbocsátotta a munkavállaló magatartását.⁶⁵⁶ Nem lehetett azonban megbocsátásként értékelni, ha a késedelem olyan körülmények között valósult meg, amelyekből erre nem lehetett következtetni (ha például a munkáltató vizsgálatot folytatott le a tényállás tisztázása érdekében).⁶⁵⁷ Ha a munkavállaló elbocsátását olyan vizsgálat előzte meg, amely során közölték a terhére rótt tényeket, nem tette érvénytelenné a későbbi azonnali hatályú felmondást az a körülmény, ha annak során csupán szóban utaltak ezekre az indokokra.⁶⁵⁸ Ha a munkáltató az azonnali hatályú elbocsátás közlésével egyidejűleg nem adta elő az arra őt feljogosító valamennyi okot, arra csak akkor hivatkozhatott, ha az ilyen tényről később szerzett tudomást.⁶⁵⁹ Egyes esetekben maga a törvény határozta meg az azonnali hatályú elbocsátásra nyitva álló időt.⁶⁶⁰ Különös szabály vonatkozott a terhes, illetve a szülő nőkre, ugyanis amennyiben a munkáltató a rögtöni elbocsátás törvényes jogalapjáról a munka ezen okból folyó szünetelésének megkezdése előtt több mint nyolc nappal értesült, a munkavállalót nem bocsáthatta el azonnali hatállyal.⁶⁶¹

Az azonnali hatályú elbocsátásra irányadó általános szabályok alkalmazandóak voltak a fegyelmi határozattal történő megszüntetésre is.⁶⁶² E megszüntetési jogcímet bizonyos esetekben kizárólag a munkáltató fegyelmi szerve (fegyelmi bírósága) – szabályszerű fegyelmi eljárás lefolytatását követően – fegyelmi határozat formájában hozhatta meg. A fegyelmi jog és a fegyelmi eljárás alapja lehetett törvény, törvényi felhatalmazás alapján munkáltató által meghatározott „fegyelmi jogszabály”, valamint szolgálati szerződés vagy ennek rendelkezéseit kiegészítő szolgálati, illetve fegyelmi szabályzat, melyet a munkáltató egyoldalúan bocsátott ki, és amelynek a munkavállaló kifejezetten vagy hallgatólagosan alávetette magát.⁶⁶³ Általános szabály szerint, ha az

H. XI. 470., uo. 222.).

⁶⁵⁴ 786. sz. E. H., VINCENTI Gusztáv: A munka jogviszonyai. 622., SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja. Második rész.* 245., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 241.

⁶⁵⁵ 1174. szám alatti 1901. márcz. 27. I. G. 92., IMLING Konrád (szerk.): *Grill-féle Döntvénytár. Magánjog II. 2. Családjog és Kötelmi Jog II.* 1028., SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja. Második rész.* 245.

⁶⁵⁶ C. II. 522/1932. J. H. VII. 1136., C. II. 1.377/1937., J. H. XI. 839., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 241.

⁶⁵⁷ C. II. 3.788/1932., J. H. VII. 546. VINCENTI Gusztáv: A munka jogviszonyai. 622., 36–38. lbj. L. továbbá Bp. T. 6.782/1920., 38. Pf. 4.266/1923., 38. Pf. 11.459/1924. és K. 9.399/1926. sz., KÉLER Tibor – STRAUB Sándor: *A szolgálati jogviszony. I. rész. A kereskedelmi és ipari alkalmazottak szolgálati viszonyaira vonatkozó hatályos jogszabályok és bíróságaink gyakorlata.* 244-245. és 247., valamint PRUGBERGER Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésekre. 149., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 241.

⁶⁵⁸ C. II. 1.754/1935., J. H. IX. 1053., VINCENTI Gusztáv: A munka jogviszonyai. 621., 34. lbj.

⁶⁵⁹ 787. sz. E. H., SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog IV. Kötelmi jog. Különös rész.* 621–622., 35. lbj.

⁶⁶⁰ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 242–243.

⁶⁶¹ Az iparban, valamint némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, fiatalok és nők védelméről szóló 1928. évi V. törvénycikk 8. §.

⁶⁶² VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 221.

⁶⁶³ Uo. 243.

azonnali hatályú elbocsátásra szabályszerű fegyelmi eljárás lefolytatásának hiányában vagy lényeges eljárási szabálysértés mellett került sor, a munkáltatónak nem bizonyíthatta a per folyamán, hogy az elbocsátás törvényes oka egyébként fennállt.⁶⁶⁴

Felvetődik a kérdés, hogy egy olyan szabályozási struktúrában, amelyben elsődlegesen a munkáltató által diktált⁶⁶⁵ szerződési feltételeknek és egyoldalúan rögzített szabályzatnak volt meghatározó jelentősége a munkajogviszony tartalmára és a megszüntetésére, mi készíthette a munkáltatót arra, hogy kötöttségektől sem mentes fegyelmi eljárás alkalmazása útján korlátozza saját cselekvési szabadságát.⁶⁶⁶ A munkáltatót e megoldás alkalmazására saját érdeke ösztönözhetette, nevezetesen az a törekvés, hogy a súlyos kötelezettségszegéseken, fegyelemsértéseken nyugvó munkáltatói döntés „végérvényes” legyen. A magánjog szabályaival összhangban azok a munkáltatók ugyanis, akik megfelelő kapacitással rendelkeztek a fegyelmi eljárás lefolytatásához, lényegében ezen a módon saját „ítélkezési fórumot”, önálló választottbírósgot hoztak létre.⁶⁶⁷ A bíróságok a munkaszerződés vagy a fegyelmi szabályzat erre irányuló kikötésének magánjogi hatályt tulajdonítottak, a fegyelmi határozatot pedig „külön választott bírósági” hatáskörben meghozott határozatnak tekintették.⁶⁶⁸ A bírói gyakorlat szerint az a munkavállaló, aki a szabályzat hatálybalépését követően létesített munkajogviszonyt, vagy ezt követően továbbra is munkajogviszonyban maradt, önmagában ez által elismerte magára nézve a szabályzat hatályát.⁶⁶⁹ Az így meghozott döntést az ítélkezési gyakorlat az ítélt dolog joghatásaival ruházta fel, az jogerős és végrehajtható volt, ellene érdemi felülvizsgálatnak nem volt helye. A bíróság csak azt vizsgálhatta, hogy a fegyelmi határozatot a hatáskörrel bíró szerv hozta-e meg, azaz a felek megállapodása vagy a fegyelmi szabályzat tartalmazta-e a fegyelmi bíróságnak hatáskörének kikötését, a munkavállalónak volt-e kellő lehetősége a védekezésre, a megállapított tényállás valóban fegyelmi vétség volt-e a szabályzat szerint, továbbá alkalmazható volt-e arra az elbocsátás fegyelmi büntetés. Ha ezekre a válasz igenlő volt, úgy a bíróság sem a fegyelmi bíróság által megállapított tények valódiságát, sem a kiszabott büntetés vétség súlyával való arányosságát nem bírálhatta felül.⁶⁷⁰

Az azonnali hatályú elbocsátás szabályozása a magánjogi kodifikációs kísérletekben

A fentiekben túlmenően a magánjogi törvénytervezetek rendelkezéseit vizsgálva megállapítható, hogy azok az alább részletezett ágazatonkénti szabályozást meghaladva, és egyúttal a hazai szokásjogra támaszkodva absztraktabb szinten kívánták megragadni

⁶⁶⁴ Kúria 56. számú jogegységi döntvénye, VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 244.

⁶⁶⁵ ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet*. University Press, Pécs, 1998. 46.

⁶⁶⁶ Vö. SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog IV. Kötelmi jog. Különös rész*. 623.

⁶⁶⁷ KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. 177.

⁶⁶⁸ Kúria 56. számú jogegységi döntvénye, VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 84.

⁶⁶⁹ C. II. 2.583/1930., BERNHARD Miksa – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD Ferenc – BERNHARD László: *A magánalkalmazotti jogviszony. II. kötet*. 198., C. II. 1.804/1936., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 83., 31. lbj.

⁶⁷⁰ Kúria 56. számú jogegységi döntvénye, VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 84., KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. 178., SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog IV. Kötelmi jog. Különös rész*. 623. Ezt az bírói gyakorlat ugyanakkor Vincinti Gusztáv kritikával illeti, mivel a magánjogi szabályozás értelmében a választott bírósági szerződés csak írásban volt érvényes, ráutaló magatartással a munkavállaló részéről ebből következően aligha lehetett volna érvényesen megkötöttnek tekinteni (l. VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 84.).

az azonnali hatályú megszüntetés jogintézményét. A magyar általános polgári törvénykönyv 1900. évi tervezetének indokolása arra az álláspontra helyezkedett, hogy a szolgálati jogviszony azonnali hatályú megszüntetését általánosságban szabályozó törvénykönyvben egyfelől lehetetlen az egyes különös jogviszonyokra vonatkozó rendelkezéseket külön-külön részletezni. Másfelől az olyan szabályozást sem tekintette megfelelőnek, amely túlságosan általánosan határozza meg az okok körét – utalva ezzel a német Bürgerliches Gesetzbuch 626. §-ára, amely pusztán nyomós okot kívánt meg –, és amely a bíró szabad mérlegelésére bízta az azonnali hatályú megszüntetésre alapul szolgáló indokok elfogadhatóságát.⁶⁷¹ A törvénytervezet kimondta, hogy bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti a szolgálati jogviszonyt, ha érdekei annak folytán, hogy a másik fél vele szemben nem tesz eleget kötelezettségeinek, jelentékeny mértékben veszélyeztetve vannak.⁶⁷² A tervezet szerint az azonnali hatályú megszüntetés joga a feleket kölcsönösen, a munkajogviszony időtartamától függetlenül megillette volna, és az is közömbös lett volna, hogy megállapítható-e a kötelezettség megszegése tekintetében a fél vétkessége, vagy hogy az valamely önhibán kívüli körülményből ered.⁶⁷³ A vétkességnek egyedül a kártérítési kötelezettség vonatkozásában, a határozott idejű munkajogviszonyoknál szánt volna szerepet a tervezet, ugyanis a fél a munkajogviszony időelőtti megszűnéséből eredő kárát, csak akkor követelhetne volna, ha a másik fél kötelezettségeinek teljesítését vétkesen mulasztotta el. A törvényi vélelem értelmében a munkavállaló kára legalább elérte volna a rá egyébként irányadó felmondási időre eső munkadíját, azonban e vélelem megdöntése előtt nyitva maradt volna az út figyelemmel arra, hogy a munkáltató bizonyíthatta volna, hogy a tényleges kár ennél kevesebb.⁶⁷⁴

A később készült magánjogi tervezetek – így például a magyar polgári törvénykönyv 1913. évi tervezete, az 1928. évi Magyar Magánjogi Törvényjavaslat – lényegében ugyanezeket a megoldásokat vették át.⁶⁷⁵ A tervezetek jelentős mértékben hatottak a későbbi jogalkotásra is, többek között azzal, hogy az absztrakció magas fokán igyekeztek megragadni az azonnali hatályú felmondás eseteit.

Az azonnali hatályú elbocsátás a közszolgálat munkajogában

A közszolgálat stabilitásának elvével összhangban⁶⁷⁶ a közszolgálati jogviszonyok

⁶⁷¹ A nyomós ok általánossága „a szerződés biztossága szempontjából aggályosnak mutatkozik, és egyáltalán nincs igazolva, hogy minden nyomatékosnak mutató ok elfogadtassék alapul a szolgálati viszonyok azonnal való megszüntetésére.” (*Indokolás a magyar általános polgári törvénykönyv tervezetéhez. Negyedik kötet. Kötelmi jog. (VII-XVI. cím). 353–354.*)

⁶⁷² A magyar általános polgári törvénykönyv 1900. évi tervezete 1620. §., *A magyar általános polgári törvénykönyv tervezete. Első szöveg.* 363.

⁶⁷³ *Indokolás a magyar általános polgári törvénykönyv tervezetéhez. Negyedik kötet. Kötelmi jog. (VII-XVI. cím).* 354.

⁶⁷⁴ A magyar általános polgári törvénykönyv 1900. évi tervezete 1620. §., *A magyar általános polgári törvénykönyv tervezete. Első szöveg.* 363.

⁶⁷⁵ A magyar polgári törvénykönyv 1913. évi tervezete ugyanakkor az azonnali hatályú megszüntetés helyett a rögtöni hatályú felmondás kifejezést használta. A magyar polgári törvénykönyv tervezete 1323. §. *A magyar polgári törvénykönyv tervezete. Második szöveg.* 328. L. továbbá 1928. évi Magyar Magánjogi Törvényjavaslat 1570–1579. §. L. még PRUGBERGER Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésekre. 145–146.

⁶⁷⁶ KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban.* 179. ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet.* 43.

tekintetében a munkáltató általi azonnali hatályú megszüntetésnek a fegyelmi határozattal történő elbocsátás⁶⁷⁷ felelt meg. Az elbocsátás fegyelmi büntetés egyfajta privilégium volt a magánjogi munkajogviszonyokhoz képest. Amint az fentebb látható volt, a kontraktuális alapokra támaszkodó magánjogi szabályozás nem akadályozta meg a munkáltatót abban, hogy a konszenzus árnyékában lényegében önkényesen és egyoldalúan határozza meg a munkajogviszony megszüntetésének egyes eseteit. Ehhez képest a fegyelmi határozatot csak meghatározott eljárási rendben lehetett meghozni, mely feltételezte az ügy kivizsgálását, a tényállás felderítését, a közszolga meghallgatását és a jogorvoslati jog biztosítását. Az elbocsátás fegyelmi büntetés alapjául kizárólag súlyos szolgálati vétségek – vagyis a közszolgálati jogviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegésének kirívó esetei – szolgálhattak, melyek körébe elsődlegesen a jogszabályok, szakmai előírások és utasítások vétkesen történt megszegésének súlyos esetei, a közszolgálatra méltatlan, erkölcstelen életmód folytatása tartoztak.⁶⁷⁸ Az egységes hivatali pragmatika hiányában a közszolgálati jogviszony megszüntetésének szabályozása a magánmunkajoghoz hasonlóan differenciált volt.⁶⁷⁹

⁶⁷⁷ MAGYARY Zoltán: *Magyar közigazgatás*. 402., GARANCZY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 39.

⁶⁷⁸ KNORR Alajos: *Önügyvéd*. 357–358., 363–364., 389–390.

⁶⁷⁹ L. például a bírák és bírósági hivatalnokok felelősségéről szóló 1871. évi VIII. törvénycikk 20–65. §, a közigazgatási tisztviselők, a segéd- és kezelőszemélyzet tagjai elleni fegyelmi eljárásról szóló 1886. évi XXIII. törvénycikk, a községekről szóló 1886. évi XXII. törvénycikk 90–108. §, az 1902. október 21-én kelt, a községi iskolaszékek, valamint a községi elemi népiskolák tanítói, illetve igazgató-tanítói részére szóló 44.246. számú vallás- és közoktatásügyi miniszteri utasítás 100. §, a Magyar Nemzeti Bank létesítéséről és szabadalmáról szóló 1924. évi V. törvénycikk 43. cikk. A korszakban a közszolgálat alá tartoztak a vasutasok szolgálati jogviszonyai is, figyelemmel arra, hogy a vasutak „elsőrendű állami és közszükségletet elégítenek ki és magának a honvédelemnek is fontos szervei” [1. a vasúti szolgálati rendtartásról szóló 1914. évi XVII. törvénycikk (a továbbiakban: 1914. évi vasúti szolgálati rendtartás)] 50. §-ához fűzött miniszteri indokolást). Az 1914. évi vasúti szolgálati rendtartás az elbocsátást megalapozó szolgálati vétségeket taxatívén sorolta fel akképpen, hogy az elbocsátásra okot adó tényállások kimerítő felsorolása megegyezett a szolgálati vétségek példálózó felsorolásával [1914. évi vasúti szolgálati rendtartás 31. § I. pont 2. alpontja, 33. §]. Ezeken az eseteken kívül más okra alapítva nem lehetett jogszerűen elbocsátást közölni a vasúti alkalmazottal. A fegyelmi büntetést a szolgálati vétség súlyához mérten, az egyes súlyosító és enyhítő körülményekhez képest, a gyakoriság és az ismétlődés, az előidézett veszély és kár, valamint a munkavállaló magaviseletének figyelembe vételével kellett kiszabni (1914. évi vasúti szolgálati rendtartás 31. § II. pont). A munkavállaló elbocsátása lehetséges volt a szolgálati kötelességet is érintő bűncselekmény elkövetése, hűtlen vagy szabálytalan pénztárkezelés, nyereségvágyból eredő csalárd vagy szabálytalan eljárás esetén, továbbá minden olyan cselekmény vagy mulasztás alkalmával, amellyel az alkalmazott a munkáltatónak, az ügyfeleknek, más alkalmazottaknak, illetve az államkincstárnak kárt okozott, vagy amelyet károsítási szándékkal követett el. A fegyelmi elbocsátást megalapozhatta a szolgálati fegyelem megsértése, az alárendelt bántalmazása, a botrányos magaviselet, vagy egyébként – akár szolgálatban, akár azon kívül – elkövetett olyan aljas vagy erkölcstelen cselekmény is, amelynek folytán az alkalmazott az állás betöltésére, illetve a szolgálati beosztására méltatlanná vált, ha a munkavállaló már a jogviszony keletkezésekor olyan körülményt titkolt el, amely felvételi akadályul szolgált volna. A szolgálati engedelmesség, illetve a szolgálat teljesítésének megtagadása, a szolgálati utasítás vagy rendelet valamely rendelkezésének szándékosan vagy gondatlanul történt súlyos megszegése, az ittasság, ha az a szolgálat teljesítésében akadályozta az alkalmazottat szintén alapja lehetett az elbocsátásnak. Oly cselekmények, illetve mulasztások esetén is ki lehetett mondani az elbocsátást, amelyek a forgalom, a vasúti pálya, annak tartozékai, valamint személyek és áruk biztonságát veszélyeztették, továbbá amelyek annak ellenére, hogy a munkavállaló többször is rendbüntetésben részesült, újból megismétlődtek. A forgalom megnehezítése vagy megakasztása céljából történő tömeges munkabeszüntetésben, illetve a szolgálat tömegesen jelentkező lanya teljesítésében való részvétel, valamint az ezekre irányuló izgatás, felbujtás, illetve összebeszélés, továbbá, ha az alkalmazott munkatársát erőszakkal vagy fenyegetéssel igyekezett valamely egyletbe való be-, illetve kilépésre

1.1.3. A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos igényérvényesítést érintő kérdések

Az általános szabályok szerint a munkabéri és szolgálati jogviszonyból származó jogviták a magánmunkajog területén a rendes bíróságok hatáskörébe, polgári útra tartoztak.⁶⁸⁰ Néhány kivétellel⁶⁸¹ a per tárgyának értékére tekintet nélkül a járásbíróság hatáskörébe tartoztak a szolgálati szerződésből a munkaadó és a munkavállaló közt felmerülő perek,⁶⁸² melynek során a járásbíróság részben rendes bíróságként, részben munkaügyi bíróságként járt el.⁶⁸³ A közszolgálati munkajog területén felmerült jogviták ezzel ellentétben – figyelemmel arra, hogy azok közjogi jellegűnek minősültek – közigazgatási hatósági jogkörben kerültek elbírására, noha bizonyos esetekben az irányadó törvényi rendelkezések lehetővé tették a döntéssel szembeni panasz közigazgatási bíróság elé terjesztését.⁶⁸⁴

Ha a munkajogviszony jogellenesen került megszüntetésre, a felmondó fél kártérítési kötelezettséggel tartozott, a munkajogviszony helyreállítása azonban nem volt lehetséges, a magánjogi logika alapján ugyanis sem a munkáltatót, sem a munkavállalót nem lehetett kötelezni a munkajogviszony folytatására.⁶⁸⁵ A kártérítési felelősség a fél szerződésszegő magatartásán alapult, ennél fogva – különös jogszabályi rendelkezés hiányában – a kártérítési felelősségre vonatkozó általános szabályokat kellett alkalmazni a szolgálati szerződés jogellenes megszüntetése esetén is.⁶⁸⁶ Az, aki a szolgálati szerződést egyoldalúan és jogtalanul szüntette meg, vagy aki a másik fél számára a szerződés megszüntetésére jogos okot adott, vétkessége fennállása esetében kártérítési felelősséggel tartozott. Amennyiben vétkessége nem volt megállapítható, csak akkor volt köteles a kárt megtéríteni, ha az máshonnan nem térült meg, és amennyiben a megtérítésre kötelezését a körülményekre – különösen az érdekelt felek vagyoni viszonyaira – tekintettel a méltányosság megkívánta.⁶⁸⁷ Egyes különös jogszabályi rendelkezések azonban bizonyos okok fennállása esetén korlátozták a kártérítési felelősséget.⁶⁸⁸

rávenni, politikai jogai szabad gyakorlásában befolyásolta vagy korlátozta, szintén elbocsátást szintén vonhatott maga után (1914. évi vasúti szolgálati rendtartás 33–34. §). A vasutas létszámból való törlése ugyan formális értelemben véve a munkajogviszony megszűnéséhez tartozott, a jogirodalom és a gyakorlat a rögtöni hatályú elbocsátással párhuzamosan tárgyalta. A létszámból hivatalból törölni kellett többek között azt, aki a szolgálatból engedély nélkül eltávozott vagy elmaradt, a részére kijelölt munkakört vagy szolgálati helyet vonakodott elfoglalni, és felhívás ellenére – általában a kézbesítéstől számított három nap alatt – távolmaradását nem igazolta, illetve szolgálattételre sem jelentkezett, valamint azt, aki a szolgálatból egyébként engedély nélkül három napig igazolatlanul kimaradt [a vasúti szolgálati rendtartásról szóló 1914. évi XVII. törvénycikk 54. §, SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog IV. Kötelmi jog. Különös rész.* 620., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 234.].

⁶⁸⁰ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 294.

⁶⁸¹ Uo. 302–303.

⁶⁸² A polgári perrendtartásról szóló 1911. évi I. törvénycikk 1. § 2. bekezdés e) pont.

⁶⁸³ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 303.

⁶⁸⁴ Uo. 294–295.

⁶⁸⁵ Uo. 218., 246., 273., illetve 785. sz. E. H.

⁶⁸⁶ A Magyar Magánjogi Törvényjavaslat 1709. §-a és 1737. §-a szerint az, aki jogellenes és vétkes magatartásával a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni, az pedig, aki jogellenes, de nem vétkes magatartással okozza a kárt, annyiban köteles azt megtéríteni, amennyiben az máshonnan nem térül meg, és amennyiben a megtérítésre kötelezését a körülményekre – különösen az érdekelt felek vagyoni viszonyaira – tekintettel a méltányosság megkívánja.

⁶⁸⁷ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 272.

⁶⁸⁸ Uo. 273.

A jogellenes azonnali hatályú elbocsátás esetén a munkavállaló számára a kártérítésen felül a felmondási időre eső munkabér (illetmény) egy összegben azonnal esedékessé vált.⁶⁸⁹ Amennyiben a munkáltató a szolgálati szerződést rögtöni hatállyal és jogos ok nélkül olyan időszakban szüntette meg, amikor azt egyébként felmondással sem szüntethette volna meg,⁶⁹⁰ vagy ha azt felmondás nélkül jogtalanul vagy a törvényes felmondási időnél rövidebb idővel mondta fel, a munkavállaló részére a törvényes felmondási időre járó munkabér kompenzációs átalány jelleggel akkor is járt, ha a kárát nem tudta bizonyítani, vagy ha nem is érte károsodás.⁶⁹¹ Ezen túlmenően a munkavállaló az ezt meghaladó kárát – tipikusan a szolgálati szerződésben kikötött szolgálati időre járó elmaradt jövedelmet, illetve a jogszabálynál vagy szerződésnél fogva számára biztosított fokozatos előléptetés elmaradására tekintettel kiesett jövedelmet – is érvényesíthette.⁶⁹² Ezzel összefüggésben azonban kulcskérdés volt az, hogy volt-e máshonnan megtérülő keresete. A munkavállalót kárenyhítési kötelezettség terhelte, amely praktikusán azt jelentette, hogy amennyiben erre módja volt, úgy máshol köteles volt hivatásának megfelelő munkát vállalni.⁶⁹³ Ugyanakkor csak a képességeinek megfelelő és önértékét nem sértő munkakörben volt köteles elhelyezkedni, és nem volt köteles elfogadni a korábbi munkakörétől teljesen eltérő, vagy annak színvonalánál lényegesen alacsonyabb alkalmazást.⁶⁹⁴

A fegyelmi eljárás során a munkavállalónak a védekezését kimerítően kellett előterjesztenie, ugyanis egy esetleges, azt követő bíróság előtti eljárás során már nem volt lehetőség annak bővítésére. A bíróság csak akkor dönthetett érdemben a fegyelmi ügy elbírálása során, ha a munkavállaló elhalálozása, elmebetegsége vagy más körülmény folytán a fegyelmi eljárás lehetetlenné vált, illetve ha az eljárás mellőzésébe – akár kifejezetten, akár hallgatólagosan – az belenyugodott. Amint azt fentebb kifejtettem, a bírói felülvizsgálat terjedelme a fegyelmi ügyek kapcsán korlátozott volt csupán. A polgári bíróság a fegyelmi szerv elbocsátást kimondó határozatával kapcsolatosan csak azt vizsgálhatta, hogy az eljárás során valóban az illetékes a fegyelmi szerv járt-e el, a határozatát az eljárási szabályok lényeges sérelme nélkül hozta-e meg, valamint a fegyelmi határozatban megállapított tények olyanok voltak-e, amelyek miatt a fegyelmi szabályok alapján ki lehetett szabni az elbocsátás fegyelmi büntetést. Amennyiben ezekre a kérdésekre a bíróság igenlő választ adott, sem az ügyben megállapított tényállást, sem azt, hogy az elbocsátás arányban áll-e a vétség súlyával, nem volt jogosult kétségbe vonni.⁶⁹⁵

1.2. A munkajogviszony megszüntetése az iparban

⁶⁸⁹ C. II. 1.157/1928., J. H. III. 1376., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 246., 257.

⁶⁹⁰ Uo. 257.

⁶⁹¹ Uo. 274.

⁶⁹² Uo. 257., 274–275., C. II. 5.146/1935., BERNHARD Miksa – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD Ferenc – BERNHARD László: *A magánalkalmazotti jogviszony. II. kötet*. 231.

⁶⁹³ C. II. 5.332/1928., J. H. III. 7., C. II. 3.106/1936., J. H. X. 1022, VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 274.

⁶⁹⁴ C. II. 3.311/1928., BERNHARD Miksa – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD Ferenc – BERNHARD László: *A magánalkalmazotti jogviszony. II. kötet*. 233., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 274.

⁶⁹⁵ Kúria 56. számú jogegységi döntvénye, VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai*. 623–624., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 244.

1.2.1. A kiegyezés előtti szabályozás

Az önkényes és jogellenes munkajogviszony-megszüntetéssel szembeni védelem egyes elemeit tartalmazó jogalkotás elsőként az iparban foglalkoztatottak szolgálati jogviszonyai vonatkozásában jelent meg. Az 1840-es évekre a céhes keretek Magyarországon is bomlásnak indultak, a kor iparosmesterei egyre inkább valódi munkavállalókként kezelték a tanulókat és a legényeket, a korábbi kötelezettségek – mint például a lakhatás, az étkezés biztosítása, az oktatás – egyre inkább háttérbe szorultak, ennek megfelelően a korábbi paternalisztikus viszonyok helyébe munkajogviszonyok léptek.⁶⁹⁶

1840-ben elfogadásra került a gyárak jogviszonyairól szóló 1840. évi XVII. törvénycikk, mely a „gyártókra és segédszemélyzetökre” a munkajogviszony megszüntetése tekintetében a kereskedőkről szóló 1840. évi XVI. törvénycikk rendelkezéseit rendelte alkalmazni.⁶⁹⁷ A törvénycikk rendelkezései diszpozitívák voltak, azaz csupán eltérő megállapodás esetén érvényesülhettek,⁶⁹⁸ ám ezzel együtt sem írták elő a munkáltató általi felmondás indokolását, csupán nyolc napos felmondási időről rendelkeztek a közönséges munkások és mesterlegények esetében.

A kereskedőkről szóló 1840. évi XVI. törvénycikk irányadó szabályozása értelmében a munkáltató a munkavállalót akkor bocsáthatta el azonnali hatállyal, ha a bérét az egyébként irányadó felmondási időre előre kifizette, vagy ha az hűtlenséget vagy egyéb köteleességsértést követett el, továbbá amennyiben a munka elvégzéséhez szükséges ismeretekkel nem bírt.⁶⁹⁹ Megállapítható, hogy az azonnali hatályú felmondás nem csupán a súlyos kötelezettségszegésekre szorítkozott, hiszen egyfelől az alkalmatlanság, másfelől önmagában a felmondási időre járó díjazás kifizetése külön indokolás nélkül is a munkajogviszony jogszerű megszüntetését jelentette. Ez utóbbi szabály lényegében nem gátolta meg a munkajogviszony önkényes megszüntetését.⁷⁰⁰

A felek közötti jogvitát a szabad királyi városokban és az első bíróságú hatósággal felruházott rendes tanácsú mezővárosokban a tanács, a járásokban a szolgabíró – lényegében sommás közigazgatási eljárás keretei között – bírálta el. A felülbírálat ezt követően rendes bírói útra tartozott. A megszüntetés jogellenességének jogkövetkezményeire nézve a szabályozás különös rendelkezéseket nem tartalmazott.⁷⁰¹

Az 1848-1849-es szabadságharc leverését követően, a neoabszolutizmus idején számos osztrák jogszabály lépett hatályba Magyarországon.⁷⁰² A császári és királyi helytartóság 1851. február 6-án kibocsátott ideiglenes utasítása a Magyarországbani kereskedelmi és iparviszonyok szabályozása iránt⁷⁰³ fenntartotta a nyolc napos

⁶⁹⁶ LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 16-17. A céhek helyzetét az 1859. évi osztrák ipari rendtartás, a *Gewerbeordnung*, majd az ipartörvényről szóló 1872. évi VIII. törvénycikk pecsételte meg.

⁶⁹⁷ 1840. évi XVII. törvénycikk 7. §.

⁶⁹⁸ 1840. évi XVI. törvénycikk 24. §.

⁶⁹⁹ Uo. 30. § a) és b) pont.

⁷⁰⁰ Vö. LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 83–84.

⁷⁰¹ 1840. évi XVI. törvénycikk 32. §. LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 215.

⁷⁰² Uo. 22–23. Az osztrák és a német hatás a magyar munkajogi szabályozásban e korszakban (is) meghatározó jelentőségű volt. Így például az osztrák polgári törvénykönyv a Magyar Királyságban 1853. május 1-jétől 1861-ig, egyes területeken pedig ennél tovább hatályban volt.

⁷⁰³ Erdélyre mint külön koronatarományra 1851. november 25-én bocsátotta ki Erdély katonai és polgári

felmondási időt és a munkáltató rögtöni hatályú megszüntetésének korábban ismertetett indokait. Az ideiglenes utasítás az azonnali hatályú megszüntetés indokait egy további esettel bővítette, mely szerint a munkáltató akkor is megszüntethette a munkajogviszonyt, ha úgy vélte, hogy a munkás rossz szándékú.⁷⁰⁴ Ebből is látható, hogy a szabályozás az önkényes elbocsátást lényegében továbbra sem korlátozta hatékonyan. A felek között felmerült jogviták esetére az ideiglenes utasítás előzetes békéltető eljárást, illetve választottbíráskodást vezetett be, melyet a rendes peres út követhetett.⁷⁰⁵

Az 1859-ben kihirdetett osztrák ipari rendtartás (a továbbiakban: *Gewerbeordnung*)⁷⁰⁶ a korábbiaknál részletesebben határozta meg az azonnali hatályú elbocsátás indokait. A munkavállalót a munkáltató rögtöni hatállyal akkor bocsáthatta el, ha az a szolgálatra használhatatlannak bizonyult, ha valamely cselekedetével eljátszotta a főnöke bizalmát, ha annak beleegyezése nélkül különböző mellékügyletekkel foglalkozott, ha önhibájából munkaképtelenné vált, ha saját hibáján kívüli munkaképtelensége négy hétnél tovább tartott, vagy ha nyolc napnál hosszabb ideig fogságba került. Ezen túlmenően ugyancsak azonnali hatállyal elbocsátható volt, ha az alkalmazott az utasítások végrehajtását makacsul megtagadta, munkatársait engedetlenségre, rendetlen életre, tiltott cselekményekre, a munkaadó elleni zúdulásra igyekezett rábírní, továbbá ha a munkáltató, illetve annak hozzátartozói ellen becsületsértést, avagy kötelességsértést követett el.⁷⁰⁷ A munkáltató által kialakított munkarend ezen túlmenően tovább részletezhette az azonnali hatályú felbontásra okot adó tényállások körét. A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos jogviták tekintetében az ipartársulatok eljárását harminc napon belül lehetett kezdeményezni, amennyiben a megegyezés sikertelen volt, úgy ítéletet hozott, amely ellen nyolc napon belül lehetett fellebbezni a hatósághoz. Ha az iparos nem volt tagja valamely ipartársulatnak, úgy a viták elintézése közvetlenül helyi közigazgatási hatáskörbe tartozott. A harminc napon túl a rendes bíróság előtt lehetett vitát kezdeményezni.⁷⁰⁸

1.2.2. A kiegyezés utáni szabályozás

A *Gewerbeordnung* a kiegyezést követően is hatályban maradt, azt 1872-ben váltotta fel az ipartörvényről szóló 1872. évi VIII. törvénycikk (a továbbiakban: 1872. évi ipartörvény), majd ezt követően újabb jogszabály, az ipartörvényről szóló 1884. évi

kormányzója 303. számú hirdetményében (Ideiglenes Utasítás a kereskedés és iparviszonyok szabályozására Erdély koronaországban), mely 1852. január 1-jén lépett hatályba. L. LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 22.

⁷⁰⁴ Uo. 83–84.

⁷⁰⁵ Uo. 215.

⁷⁰⁶ A *Gewerbeordnung* kihirdetésére 1859. december 20-án kelt császári és királyi nyílt paranccsal került sor (*Kaiserliches Patent, womit eine Gewerbe-Ordnung für den ganzen Umfang des Reiches, mit Ausnahme des venetianischen Verwaltungsgebietes und der Militärgränze, erlassen, und vom 1. Mai 1860 angefangen in Wirksamkeit gesetzt wird*). A jogszabály egészen az ipartörvényről szóló 1872. évi VIII. törvénycikk életbelépéséig hatályban volt. L. LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 23., 84.

⁷⁰⁷ *Gewerbeordnung* 78. § 1. bekezdés. L. még LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 84.

⁷⁰⁸ *Gewerbeordnung* 102. §, 121. §. L. még LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 216.

XVII. törvénycikk (a továbbiakban: 1884. évi ipartörvény) elfogadására került sor. A munkajogviszony megszüntetése tekintetében a két törvény hasonló rendelkezéseket tartalmazott.

Az általános felmondási idő az 1872. évi ipartörvény szerint tizenégy, az 1884. évi ipartörvény értelmében tizenöt napos volt, ugyanakkor a teljesítménybérezés mellett foglalkoztatott segéd, illetve gyári munkás mindaddig nem léphetett ki, amíg az átvett munkát a szerződésnek megfelelően el nem végezte, valamint a kapott munkabérelőleget le nem dolgozta vagy meg nem térítette. Az 1884. évi ipartörvény a kereskedősegédek tekintetében hathetes, a fontosabb teendőkkel megbízott iparos- vagy kereskedősegédek – például a nagy iparvállalatoknál, gyárakban vagy kereskedői üzletekben foglalkoztatott könyvvezetők, pénztárnokok, üzletvezetők, utazók, raktárnokok – tekintetében három hónapos felmondási időt írt elő.⁷⁰⁹ A felmondási idő ugyanakkor diszpozitív szabályozás alá esett ez esetben is, azt azonban nemcsak a felek közös akarata, hanem – amint erre az 1884. évi ipartörvény utal – a munkáltató által egyoldalúan meghatározott munkarend eltérően is meghatározhatta.⁷¹⁰

Az 1872. évi ipartörvény értelmében a gyári munkás és a segéd felmondás nélküli azonnal elbocsátható volt, ha lopást vagy sikkasztást, vagy az iparos, annak helyettese vagy családtagja ellen tetteles bántalmazást vagy súlyos becsületsértést követett el. Az 1884. évi ipartörvény lényegében megtartotta, és egyúttal bővítette ezeket a megszüntetési tényállásokat: nem csupán a lopásra és a sikkasztásra, hanem valamennyi nyereségvágyból elkövetett bűncselekményre kiterjesztette az azonnali hatályú elbocsátás lehetőségét. Jogerős büntetőbírói ítélet meghozatalára nem volt szükség ez esetekben, elegendő volt a konkrét tényállás függvényében maga a tényszerű cselekedet, függetlenül attól, hogy a cselekmény összefüggésben állt-e a munkajogviszonnyal vagy sem.⁷¹¹ A tetteles bántalmazás, valamint a súlyos becsületsértés kizárólag a törvényben felsorolt személyek sérelmére elkövetett cselekmények esetében lehetett azonnali hatályú elbocsátási indok. Az iparos helyettese vonatkozásában az ítélezési gyakorlat nem általában, hanem csak az alkalmazott munkaköre, tevékenysége szerinti feljebbvaló vonatkozásában tette lehetővé az elbocsátást.⁷¹² A súlyos becsületsértés tényállását kimerítette többek között az olyan kifejezések használata, mint a „számár”, „buta” vagy a „marha”, valamint a kéz ütésre lendítése az ütés befejezése nélkül.⁷¹³ Nem minősült megfelelő elbocsátási oknak az ajtó becsapása a feljebbvaló előtt, valamint önmagában a pusztán tiszteletlen viselkedés.⁷¹⁴

A munkavégzéssel összefüggő kötelezettségek megszegése körében mindkét

⁷⁰⁹ 1872. évi ipartörvény 60–61. §, 66. §, 1884. ipartörvény 92–93. §, 111. §

⁷¹⁰ 1884. ipartörvény 92. §, 111. §.

⁷¹¹ 38. Pf. 12.663/1926. sz. Az azonnali hatályú elbocsátáshoz elég okot szolgáltatott, ha az alkalmazott az általa kiadott ruhaanyag ellenértékét el nem számolta (KÉLER Tibor – STRAUB Sándor: *A szolgálati jogviszony. I. rész. A kereskedelmi és ipari alkalmazottak szolgálati viszonyaira vonatkozó hatályos jogszabályok és bíróságaink gyakorlata.* 248.). Szintén okot adott ez elbocsátásra a váltóhamisítás is (C. II. 3.216/1937. sz. (BERNHARD Miksa – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD Ferenc – BERNHARD László: *A magánalkalmazotti jogviszony. II. kötet.* 129.).

⁷¹² K. 8.806/1927. sz., uo. 249.

⁷¹³ Bp. T. 9.911/1922. sz., Bp. T. 10.407/1922. sz., K. 3.506/1924. sz., uo. 249–250. Ezek a jogesetek – csakúgy, mint a későbbiekben idézett számos más példa is – a kereskedelmi ágazatban létesített munkajogviszonyokkal kapcsolatosak, azok e helyen történő említése azonban indokolt, ugyanis a vizsgált időszakban az iparra és a kereskedelemre lényegét tekintve azonos szabályok vonatkoztak.

⁷¹⁴ Bp. T. 6.756/1926. sz., 38. Pf. 7.303/1925. sz., uo. 251. L. továbbá C. II. 2.436/1929., J. H. V. 493. (VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 227., 58. lbj.).

ipartörvény alapján ugyancsak azonnali hatályú elbocsátásra kerülhetett sor, ha kötelességei teljesítését makacsul megtagadta, vagy az iparos akarata ellenére egy egész munkanapon át szüneteltette a szolgálati jogviszonyát (lényegében igazolatlanul távolmaradt), vagy ha megintés dacára a ház biztonságát vigyázatlansága által veszélyeztetette. A kötelességek teljesítésének megtagadása tekintetében a bírói gyakorlat megkövetelte a folyamatosságot, az utasítás egyszeri megtagadása nem vezethetett azonnali hatályú elbocsátáshoz.⁷¹⁵ E körbe tartozott, ha az alkalmazott ismételt megintés ellenére állandóan késve érkezett a munkahelyére,⁷¹⁶ illetve ha engedély nélkül korábban távozott onnan.⁷¹⁷ A „vétkes vigyázatlanság” esetei körében a figyelmeztetésnek nem feltétlenül a felettestől kellett származnia, az akár egy munkatárstól is elhangozhatott. A veszélyeztetés fokát egyértelműen meghaladó – figyelmeztetés ellenére elkövetett vigyázatlansággal megvalósított – jelentékeny károkozás ugyancsak e tényállás alá tartozott.⁷¹⁸

Mindkét ipartörvény értelmében objektív – vétkességtől független – okok is alapul szolgálhattak a segéd és gyári munkás felmondás nélküli azonnali elbocsátására, amennyiben három napnál tovább tartó fogságba került, vagy ha a szerződésben elvállalt munka teljesítésére képtelenné vált, továbbá ha valamely undorító vagy ragályos betegségben szenvedett. Ezekben az esetekben lehetőség volt a szerződés és a törvényi jog alapján kárpótlás iránti igényt előterjesztésére.⁷¹⁹ A teljesítésre képtelenséget az alkalmazott tartós betegsége,⁷²⁰ valamint a szaktudás hiánya is megalapozhatta,⁷²¹ az említett betegségek esetében pedig nem volt szükség arra, hogy a megbetegedés vonatkozásában az önhiba kimutatható legyen.⁷²²

Az 1884. évi ipartörvény további két esettel szélesítette az azonnali hatályú elbocsátás tényállásait. Eszerint amennyiben a segéd vagy a gyári munkás az iparos bizalmával visszaélt és ez által az üzlet érdekeit veszélyeztetette,⁷²³ vagy ha a főnöke beleegyezése nélkül akár saját, akár más részére kereskedelmi ügyletekkel foglalkozott, szintén azonnali hatállyal elbocsátható volt.⁷²⁴ Az ítélkezési gyakorlat szerint az üzleti érdekek veszélyeztetése olyan rosszhiszemű és nem becsületes eljárást jelentett, amelynek célja volt, hogy az alkalmazott magának vagy másnak olyan jogtalan hasznot szerezzen, amely által a munkáltatóját kár érthette, illetve ténylegesen károsodott.⁷²⁵ A

⁷¹⁵ 38. Pf. 11.453/1924. sz., 38. Pf. 10.603/1924. sz., uo. 252., 256.

⁷¹⁶ Bp. T. 10.796/1922.sz., 38. Pf. 6.782 /1925. sz., uo. 252–253.

⁷¹⁷ Bp. T. 2.983/1925. sz., uo. 253.

⁷¹⁸ Bp. T. 4.071/1925. sz., uo. 266–267.

⁷¹⁹ 1872. évi ipartörvény 62. §, 66. §, 1884. ipartörvény 94. § b)–f) pont, 111. §.

⁷²⁰ Ilyennek minősült az egy évet meghaladó szolgálatra való képtelenség súlyos szívbántalmak okán vagy a testi fogyatékoságból származó munkaképtelenség. K. 5.280/1926. sz., K. 6.156/1927. sz., KÉLER Tibor – STRAUB Sándor: *A szolgálati jogviszony. I. rész. A kereskedelmi és ipari alkalmazottak szolgálati viszonyaira vonatkozó hatályos jogszabályok és bíróságaink gyakorlata.* 267–269.

⁷²¹ K. 6.156/1927. sz., uo. 268. L. továbbá VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 227., 61. lbj.

⁷²² Bp. T. 2.363/1926. sz., uo. 268.

⁷²³ L. továbbá VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 227., 62. lbj.

⁷²⁴ 1884. évi ipartörvény 94. § a), g)–h) pont, 111. §. Az utolsó esetre példa a tiltott magánmunkát végző gázgyári munkás esete (l. K. 2.527/1927. sz. KÉLER Tibor – STRAUB Sándor: *A szolgálati jogviszony. I. rész. A kereskedelmi és ipari alkalmazottak szolgálati viszonyaira vonatkozó hatályos jogszabályok és bíróságaink gyakorlata.* 277.)

⁷²⁵ Bp. T. 5.584/1922. sz., uo. 269. Ilyen eset volt például a téglásmester sorozatos mulasztása, aki a meghatározottnál olcsóbban adta el a vevőknek az árut, valamint a saját céljaira pénztárból pénzt felvevő pénztáros esete, továbbá az üzleti titkokat kiszolgáltató munkavállaló cselekménye, amely által a

tényállás a jogtalan haszonszerzés szándéka nélkül is megvalósulhatott, így például a vevőkkel való gorombáskodás, a nő alkalmazottak zaklatása, a munkáltató anyagi helyzetéről szóló hamis tényállítások híresztelése is annak hatálya alá tartozott.⁷²⁶

Az 1872. évi ipartörvény a megszüntetéssel kapcsolatos jogviták esetére az iparbizottságok, illetve az iparhatóság (szolgabíró, városi tanács, rendőrkapitány) eljárását írta elő a fellebbezési jog kizárása mellett. A határozat kihirdetésétől számítandó harminc napon belül rendes bírósághoz lehetett fordulni, ennek azonban a határozat végrehajtására nem volt halasztó hatálya. Az 1884. évi ipartörvény hasonlóan ehhez – a fellebbezés kizárása mellett – az elsőfokú iparhatóság, illetve az ipartestület békéltető bizottsága eljárását rendelte el, a bírósághoz fordulás jogát azonban nyolc napra csökkentette.⁷²⁷ Azon iparosok tekintetében azonban, akik nem voltak tagjai egyetlen ipartestületnek sem, a jogvita elintézése polgári peres útra tartozott.⁷²⁸ Később a munkaügyi bíráskodásról szóló m. kir. kormány 1920. évi 9.180. M. E. számú rendelete megszüntette az iparhatóság hatáskörét, az ipartestület békéltető bizottságának eljárását pedig egyfelől fakultatívvá tette, másfelől arra csak addig adott módot, amíg a kereset benyújtására nem került sor, kimondta továbbá a perindítás halasztó hatályát.⁷²⁹

Ami a szankciókat illeti, az ipartörvények csupán szűk körben határoztak meg különös rendelkezéseket. Amennyiben a munkáltató a felmondási idő letelte előtt törvényes ok nélkül bocsátotta el a munkavállalót, köteles volt a felmondási időre járó bért részére megfizetni, amennyiben a béren felül ellátásban is részesült, úgy a felmondási időre járó összeg kétszeresét kellett megfizetni.⁷³⁰

1.2.3. Az első világháború utáni szabályozás

A magyar kormány a kereskedősegedeknek és az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek szolgálati viszonyáról szóló 1920. évi 1.910. M. E. számú rendelete az első világháborút követően az iparban és a kereskedelemben foglalkoztatottak tekintetében lényeges változást hozott. A rendelet kimondta, hogy a határozatlan időre kötött szolgálati szerződést csak írásban lehet felmondani. A felmondási idő – mely csak a hónap utolsó napjára szólhatott – kétévi vagy ezt meghaladó szolgálat esetében három hónap, a fontosabb teendőkkal megbízott alkalmazottat illetően pedig hat hónap

konkurens cégek olyan információk birtokába jutottak, melyek komoly veszélyt jelentett a munkáltató számára (I. K. 4.354/1925. sz., Bp. T. 9.163/1925. sz., K. 4.811/1927. sz., uo. 270–273.).

⁷²⁶ 38. Pf. 8.677/1922. sz., 38. Pf. 4.341/1927. sz., Bp. T. 2.009/1925. sz., uo. 271., 277–278.

⁷²⁷ 1872. évi ipartörvény 98. §, 1884. évi ipartörvény 176. §.

⁷²⁸ VINCENTI Gusztáv: A munka jogviszonyai. 623–624., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 299.

⁷²⁹ A munkaügyi bíráskodásról szóló m. kir. kormány 1920. évi 9.180. M. E. számú rendelet 7. §, VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 300. Az iparban felmerült jogviták feloldására nézve l. még LÖRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918*. 216–221.

⁷³⁰ 1872. évi ipartörvény 64. §, 1884. évi ipartörvény 97. §. Indokolt megemlíteni, hogy a munkáltatói jogellenes megszüntetésre irányadó szankciókhoz képest a munkavállaló jogellenes kilépésének lényegesen súlyosabb következményei voltak. Amennyiben ugyanis a segéd vagy gyári munkás jogellenesen szüntette meg a munkajogviszonyát, az iparhatósági határozata alapján a munkavégzésének helyére visszavihették, és ott kötelességeinek továbbá teljesítésére szoríthatták, valamint nyolc napig terjedő fogsággal is büntethető volt (1872. évi ipartörvény 89. §). Az 1884. évi ipartörvény annyiban módosított csupán ezen a rendelkezésen, hogy a fogságot húsz forintig terjedő pénzbüntetésre enyhítette (1884. évi ipartörvény 159. §).

volt. E rendelkezésektől az alkalmazott hátrányára érvényesen eltérni nem lehetett. A rendelet öt, illetve tíz év szolgálatot követően bevezette a végkielégítés jogintézményét is.⁷³¹ A szabályozás hatálya ugyanakkor nem terjedt ki a gyári munkásokra, mely további differenciálódást eredményezett az ágazaton belül.⁷³²

A közönséges munkát lényegesen meghaladó fontosságú munkakört betöltő ipari alkalmazottak felmondási jogviszonyáról és végkielégítéséről szóló magyar királyi minisztérium 1940. évi 3.760. M. E. számú rendelete értelmében 1940. május 30. napjától az üzletvezető vagy a rendszerint legalább tíz alkalmazott munkáját irányító művezető, a malomvezető (főmolnár), az építési művezető (főpallér) vagy a rendszerint legalább öt alkalmazott munkáját irányító gépész (vezetőgépész, főgépész) felmondási ideje hat hét, kétévi, vagy ezt meghaladó szolgálati idő után pedig három hónap volt. Az üzem nagyobb terjedelménél vagy az alkalmazott munkakörének jelentőségénél fogva fontosabb teendőkkkel megbízott iparossegéd felmondási ideje három hónap, kétévi vagy ezt meghaladó szolgálati idő után hat hónap volt. A felmondást e körben is írásban kellett közölni a másik féllel. Ezen túlmenően a bírói gyakorlat a magasabb tudományos vagy hosszabb gyakorlati szakképzettséget igénylő munkakörökben foglalkoztatottak tekintetében két évet el nem érő szolgálat esetén is hat hónapos felmondási időt biztosított.⁷³³ A magánvállalatnál alkalmazott, magasabb tudományos képzettséget és ilyen képzettséggel vagy ezt pótló gyakorlati szakismeretekkel rendelkező alkalmazottak egy évi felmondási időre voltak jogosultak, amennyiben a vállalat a nagy üzemek közé tartozott, és az alkalmazott az egész vállalatra vagy annak valamely önálló ágára vezető és irányító munkakört töltött be (például ilyennek minősült a jogtanácsos, a kórház osztályvezető orvosa).⁷³⁴ A bírói gyakorlat ugyanakkor ez esetben is csak a felek eltérő megállapodása hiányában érvényesülhetett, noha a minimális küszöböt ilyen esetben a munkavállaló tekintetében a fentebb ismertetett 1920. évi 1.910. M. E. számú rendelet szabályai jelentették.⁷³⁵

A felmondás indokolás nélkülsége, a törvényi szabályozás abszolút diszpozitivitása, valamint a munkáltató által egyoldalúan meghatározott munkarend, illetve szolgálati rendtartás törvényi szabályokat felülíró képessége – a korábban vázolt általános megállapításokkal összhangban – nem zárhatta ki hatékony módon az önkényes megszüntetéseket. Ezen túlmenően a munkáltató számára az azonnali hatályú elbocsátás egyes esetei meglehetősen tág mozgásteret és mérlegelési jogot biztosítottak e tényállások megítélése tekintetében. A munkavállaló vétkességétől független, illetve önhibájától függetlenül felmerülő okok lényegében egyes esetekben szentesíthették az önkényes elbocsátásokat. A korszak jelentős részében az ipari jogviták feloldásának elsődleges fórumai nem jelenthettek hatékony garanciát az önkényes megszüntetések orvoslására. Különös tekintettel igaz volt ez az iparhatóság előtti eljárásra, amely az esetek többségében érdemi tárgyalás nélkül, a bizonyítási eszközök korlátozott alkalmazása, az ítélezők korlátozott képzettsége mellett hozta meg a döntését.⁷³⁶

⁷³¹ A magyar kormány a kereskedősegédeknek és az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek szolgálati viszonyáról szóló 1920. évi 1.910. M. E. számú rendelete 2. §, 9. §, 23. §.

⁷³² GARANCZY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 34–35.

⁷³³ 779. E. H., C. II. 2.043/1935., VINCENZI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 211.

⁷³⁴ Uo. 211–212., 40. sz. J. D., VINCENZI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 211–212.

⁷³⁵ VINCENZI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 212.

⁷³⁶ A munkajogviszonyból eredő viták iparhatóság általi elintézésével kapcsolatos kritikára nézve l. uo. *1840-1918*. 219–220.

1.2.4. A munkajogviszony megszüntetése a bányászatban

A bányáüzemek felügyelői, hivatalnokai, illetve munkásai szolgálati jogviszonyának azonnali hatályú felmondása tekintetében irányadó, 1854. május 23-án kelt császári nyílt pátenssel kibocsátott Általános Bányatörvény⁷³⁷ értelmében a munkajogviszony – a felek eltérő megállapodása hiányában – a hivatalnokok és a felügyelők esetében három hónapos, a munkások tekintetében tizennégy napos felmondási idővel volt felmondható.⁷³⁸ Az Általános Bányatörvény lehetőséget biztosított a munkáltató számára, hogy szolgálati rendtartást bocsásson ki, mely meghatározhatta a rögtöni hatályú elbocsátás egyes eseteit,⁷³⁹ ugyanakkor olyan tényállásokat is szabályozott, amelyek azonnali hatályú elbocsátást vontak maguk után. A munkáltató elbocsáthatta a munkavállalót, ha őt valamely büntett, nyereségvágyból elkövetett vagy közerkölcsbe ütköző, valamint a munkáltató személye, becsülete vagy tulajdonának biztonsága ellen vétség, illetve kihágás miatt elítélték. Felmondás nélküli elbocsátásra adott lehetőséget az is, ha a munkavállaló a hűség, a szorgalom és az előljárók iránti tisztelet és engedelmesség kötelezettségei tekintetében lényeges kötelezettségzegést követett el, ha mellékügyleteket folytatott, vagy ha a munkajogviszonnyal kapcsolatosan megszerzett ismereteivel a munkáltatót károsító visszaéléseket követett el.⁷⁴⁰

Jogellenes felmondás esetén a munkavállaló a háromhavi felmondási időre járó díjazására tarthatott igényt függetlenül attól, hogy időközben sikerült-e újra elhelyezkednie vagy sem.⁷⁴¹ A munkajogviszonyból fakadó viták eldöntése a bányahatóság (bányakapitányság, bányabiztos) hatáskörébe tartozott, ám amennyiben a jogvita békés úton nem volt feloldható, a bányahatóság a feleket bírói útra utasította. A bírói út igénybevétele ugyanakkor a gyakorlatban ezen a területen viszonylag ritka volt.⁷⁴²

1.3. A munkajogviszony megszüntetése a kereskedelemben

A kereskedelemben foglalkoztatottak tekintetében a kereskedősegédek, a kereskedelmi tisztviselők, a tengeri kereskedelmi hajókon szolgálatot teljesítők, valamint a sajtószerkesztőségek tagjai munkajogviszonyának megszüntetését vizsgálom.

1.3.1. A kiegyezés előtti szabályozás

Az ágazat munkajogviszonyait Magyarországon elsőként a kereskedőkről szóló

⁷³⁷ *Kaiserliches Patent, womit für den ganzen Umfang der Monarchie ein allgemeines Berggesetz erlassen wird* LÖRINCZ Ernő: *A munkajogviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 22–23.

⁷³⁸ Általános Bányatörvény 201. §.

⁷³⁹ Általános Bányatörvény 200. § h) pont.

⁷⁴⁰ Általános Bányatörvény 202–203. §. LÖRINCZ Ernő: *A munkajogviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 85–86.

⁷⁴¹ C. 11.254/1894. sz. (I. Döntvénytár. *A felsőbbbíróóságok elvi jelentőségű határozatai. Jegyzetekkel ellátva.* Jogtudományi Közlöny Szerkesztősége, Harmadik folyam V. kötet. Budapest, 1897. 168.).

⁷⁴² Uo. 223.

1840. évi XVI. törvénycikk szabályozta. Amint arról a fentiekben szó esett, a kereskedőkről szóló 1840. évi XVI. törvénycikk rendelkezéseit rendelte alkalmazni a gyárak jogviszonyairól szóló 1840. évi XVII. törvénycikk is, ebből következően a korszak kezdetén a két ágazatban a munkajogviszony-megszüntetés szabályai lényegében azonosak voltak. Az egyedüli eltérés a felmondással kapcsolatosan a felmondási idő hosszát érintette: a közönséges segéd esetében két hónap, a fontosabb kötelességű segédeknel (pénzkezelők, könyvvezetők) négy hónap volt.⁷⁴³ A felek közötti jogviták eldöntésében a szabad királyi és a rendezett tanácsú városokban a városi tanács, egyébként pedig a járási szolgabíró sommás eljárásban volt jogosult eljárni. Ott, ahol a kereskedői kar száma jelentős volt, lehetőség volt arra, hogy a helybéli hatóság által kinevezett három tagból álló testület döntsön a vitás kérdésekben, amelynek döntését követően lehetőség volt az ügyet rendes bírói útra terelni.⁷⁴⁴ A két ágazat párhuzamos szabályozását – figyelemmel arra, hogy e jogszabály hatálya kiterjedt a kereskedelemre is – a császári és királyi helytartóság 1851. évi ideiglenes utasítása a Magyarországi kereskedelmi és iparviszonyok szabályozása iránt is fenntartotta.⁷⁴⁵

1862. december 17-én került elfogadásra az osztrák kereskedelmi törvény (a továbbiakban: 1862. évi kereskedelmi törvény), mely Ausztria valamennyi tartományában hatályba lépett.⁷⁴⁶ A törvény lényegében az 1861. évi német kereskedelmi törvény recipiált osztrák változata volt. A segédszemélyzet határozott időre szóló munkajogviszonya csak fontos ok alapján volt megszüntethető, melynek megítélését a bírói mérlegelésére bízta a törvény.⁷⁴⁷ A törvény az elbocsátás egyes eseteinek példalozó felsorolását adta. Eszerint az elbocsátást megalapozhatta különösen az alkalmazott hűtlensége, bizalommal való visszaélést megvalósító magatartása, ha főnöke beleegyezése nélkül akár saját, akár más részére kereskedelmi ügyletekkel foglalkozott, ha kötelességei teljesítését megtagadta, vagy igazolható ok nélkül jelentős időn keresztül elmulasztotta, ha tartós betegség, betegeskedés, hosszabb idejű fogvatartás vagy távollét következtében akadályozva volt a szolgálata ellátásában, ha felettesének tetteles bántalmazása vagy súlyos rágalmazása miatt elítélték, vagy ha más erkölestelen magatartást követett el.⁷⁴⁸

1.3.2. A kiegyezés utáni szabályozás

A fentiekben bemutatott szabályozást váltotta fel 1876. január 1-jén a kereskedelmi törvényről szóló 1875. évi XXXVII. törvény (a továbbiakban: 1875. évi

⁷⁴³ A kereskedőkről szóló 1840. évi XVI. törvénycikk 29. §, SUHAYDA János: *A magyar polgári anyagi magánjog rendszere az Országbírói Értekezlet által megállapított szabályokhoz és azóta a legújabb időig hozott törvényekhez alkalmazva*. A szerző sajátja, Budapest, 1874. 334.

⁷⁴⁴ A kereskedőkről szóló 1840. évi XVI. törvénycikk 32–34. §. SUHAYDA János: *A magyar polgári anyagi magánjog rendszere az Országbírói Értekezlet által megállapított szabályokhoz és azóta a legújabb időig hozott törvényekhez alkalmazva*. 335.

⁷⁴⁵ LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918*. 26.

⁷⁴⁶ *Das allgemeine Handelsgesetzbuch vom 17. December 1862*. LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918*. 23. A törvény hatályát egy 1863. június 14-én kelt hadügyminiszteri rendelet terjesztette ki Erdélyre.

⁷⁴⁷ 1962. évi kereskedelmi törvény Első könyv, Hatodik cím 62. §.

⁷⁴⁸ 1862. évi kereskedelmi törvény Első könyv, Hatodik cím 63. §.

kereskedelmi törvény). A segéd személyzet szolgálati jogviszonyai ugyancsak szabad egyezkedés tárgyát képezték, ennek hiányában – mögöttes jogszabályként, az 1875. évi kereskedelmi törvényben foglalt eltérésekkel – előbb az 1872. évi ipartörvény, majd az 1884. évi ipartörvény rendelkezéseit kellett alkalmazni.⁷⁴⁹ A korábbi hagyományoknak megfelelően megállapítható, hogy a két ágazatban a szabályozás sok tekintetben párhuzamos volt. Ezt nem csupán a tételes jog, hanem az ítélkezési gyakorlat is megerősítette.⁷⁵⁰

A felmondást indokolni a kereskedelem területén sem kellett, az ipartörvényekhez képest különbséget jelentett azonban, hogy eltérő megállapodás hiányában a felmondási idő általánosságban hathetes volt, a fontosabb teendőkkal megbízott segédek – könyvvivők és pénztárnokok tekintetében – pedig három hónapos volt.⁷⁵¹ Utóbb a bírói gyakorlat úgy foglalt állást, hogy a kereskedősegéd (és egyúttal az ipari, illetve a kereskedelmi vállalati tisztviselő) szerződésében nem lehet a törvénytől eltérően az alkalmazott hátrányára a felmondási időt meghatározni, amennyiben kevesebb mint két éve volt szolgálatban.⁷⁵²

A segéd felmondás nélkül azonnal elbocsátható volt, ha a főnök bizalmával visszaélt, és ezáltal az üzlet érdekeit veszélyeztette, ha főnöke beleegyezése nélkül akár saját, akár más részére kereskedelmi ügyletekkel foglalkozott, ha kötelességei teljesítését elmulasztotta, vagy ha három napnál tovább tartó fogságba kerül, vagy főnöke beleegyezése és jogos gátló ok nélkül, az üzlettől három napnál tovább távol volt. Ugyancsak azonnali hatályú elbocsátásra adott okot, ha a szerződésben elvállalt kötelességei teljesítésére alkalmatlanná, vagy szolgálatra hosszabb betegség miatt képtelenné vált, ha valamely undorító vagy ragályos betegségben szenvedett, ha nyereszkesedési vágyból eredő bűncselekményt követett el, ha a főnököt, ennek helyettesét vagy családtagjait tetteleg bántalmazta, vagy ellenük súlyos becsületsértést követett el, továbbá amennyiben megintés dacára vigyázatlansága által a ház vagy az üzlet biztonságát veszélyeztette.⁷⁵³ Mindebből megállapítható, hogy az azonnali hatályú elbocsátás szabályai körében az 1875. évi kereskedelmi törvény lényegében az ipartörvényekkel párhuzamosan rendelkezett, csupán néhány eltérést tartalmazott.

1.3.3. A sajtószerkesztőségeknél alkalmazottak munkajogviszonyának megszüntetése

E helyen indokolt tárgyalni a sajtóról szóló 1914. évi XIV. törvénycikk (a továbbiakban: 1914. évi sajtótörvény) megszüntetésre vonatkozó rendelkezéseit. Amennyiben a felek hosszabb felmondási időben nem állapodtak meg, annak hossza a felelős szerkesztő tekintetében egy év, a segéd szerkesztő és a fontosabb munkakörrel rendelkező munkatárs, valamint a lapnál öt évnél régebben alkalmazott bármely belső munkatárs esetében hat hónap, minden egyéb esetben pedig három hónap volt.

⁷⁴⁹ 1875. évi kereskedelmi törvény 55. §.

⁷⁵⁰ SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog IV. Kötelmi jog. Különös rész.* 619., LÖRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 85., KÉLER Tibor – STRAUB Sándor: *A szolgálati jogviszony. I. rész. A kereskedelmi és ipari alkalmazottak szolgálati viszonyaira vonatkozó hatályos jogszabályok és bíróságaink gyakorlata* 241–242., 284.

⁷⁵¹ 1875. évi kereskedelmi törvény 57. §.

⁷⁵² 40. J. D., VINCENZI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 209., 24. lbj.

⁷⁵³ 1875. évi kereskedelmi törvény 59. §.

Hatálytalan volt az olyan megállapodás, amely a munkavállalóra nézve hosszabb felmondási időt vagy terhesebb felmondási feltételeket határozott meg, mint a kiadóra. Ilyen esetekben a munkavállalóra is ugyanazok a feltételek voltak irányadóak, amelyek a munkáltatóra vonatkoztak. A felek a bírói gyakorlat értelmében a törvényes felmondási időnél rövidebb felmondási időt nem állapíthattak meg.⁷⁵⁴

A munkáltató rögtöni hatállyal felmondhatta a munkajogviszonyt, ha a munkavállaló szerződéses köteleseit nem teljesítette, ha a szerkesztőség tagja ellene becsületsértést vagy személye ellen irányuló más vétséget vagy büntettet követett el, ha a felelős szerkesztő a szerkesztői jogát elveszítette. Nem lehetett azonban felmondani rögtöni hatállyal a szerkesztőség tagja munkajogviszonyát, ha azért tagadta meg valamely közlemény megírását, mert az időszaki lap olyan politikai irányt kezdett támogatni, amelynek szolgálatára sem a szerződés megkötésekor, sem azt követően nem kötelezte magát.⁷⁵⁵ Az időszaki lap kiadója és szerkesztőségének tagja közt fennálló szolgálati viszonyra az általános magánjog szabályai voltak az irányadók, a megszüntetéssel kapcsolatos igények érvényesítése tárgyában különös szabályozást nem tartalmazott.⁷⁵⁶

1.3.4. A tengeri hajózásban alkalmazottak munkajogviszonyának megszüntetése

A vizsgált korszak utolsó évtizedének küszöbén lépett hatályba a magyar tengeri kereskedelmi hajók személyzetének szolgálati rendtartásáról szóló 1934. évi XIX. törvénycikk (a továbbiakban: 1934. évi tengeri rendtartás), mely a tengeri kereskedelmi hajókon szolgálatot teljesítő hajószemélyzet szolgálati jogviszonyait szabályozta. A tengeri rendtartás előírta, hogy a hajószolgálati szerződésnek kell tartalmaznia a megszűnésre vonatkozó általános rendelkezéseket, így például a határozatlan idejű munkajogviszony esetében azokat a feltételeket, amelyek mellett helye lehetett a felmondásnak, valamint a felmondási időt. A szerződésben rögzített felmondási idő tekintetében a törvény kógens rendelkezése kimondta, hogy a munkáltatói felmondás esetén a felmondási idő nem lehetett rövidebb, mint a tengerész által felmondás esetén.⁷⁵⁷ A felek eltérő megállapodása hiányában irányadó törvényes felmondási idő harminc nap volt, a munkavállaló pedig – az általános szabályoktól eltérően – a felmondás írásba foglalását is követelhetette. A felmondási idő szerződésben kiköthető alsó korlátja nyolc nap volt, ettől érvényesen nem lehetett eltérni. A hajóparancsnok azonban a felmondási időn túl is követelhetette a munkavállaló szolgálatát a legközelebbi kikötőig, ha pedig a szerződés határozatlan időre szólt, úgy a munkajogviszony csak annak a kikötőnek az elérésekor szűnt meg, amelyikben a hajó árufelvétel vagy kirakodás céljából kikötött. A törvény a határozatlan idejű munkajogviszony esetén a végkielégítés fizetését is kötelezővé tette.⁷⁵⁸

A tengeri rendtartás lehetőséget biztosított a hajóparancsnok, valamint a hajószemélyzet tagjának rögtöni hatályú jogos elbocsátására az út befejezése vagy a határozott idő lejárta előtt, ha büntettet, az állami és társadalmi rend hatályosabb

⁷⁵⁴ 1914. évi sajtótörvény 57. §, VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 208., 2013–214.

⁷⁵⁵ 1914. évi sajtótörvény 59. §.

⁷⁵⁶ 1914. évi sajtótörvény 60. §.

⁷⁵⁷ 1934. évi tengeri rendtartás 9. § 7. pont c) alpont.

⁷⁵⁸ 1934. évi tengeri rendtartás 19. §.

védelméről szóló 1921. évi III. törvénycikkben meghatározott vétséget, nyereségvágyból eredő más büntetendő cselekményt követett el. Szintén azonnali hatállyal elbocsátható volt a munkavállaló, ha súlyos szolgálati vétséget követett el – különösen, ha engedetlenségben, ellenszegülésben, a munkateljesítmény rosszhiszemű csökkentésében, részegeskedésben, ingyenes utas vagy áruk elrejtésében vagy csempészetben vált vétkessé, vagy ha a hatóság (hajóparancsnok, konzulátus vagy a tengerészeti hivatal) megállapítása szerint rosszhiszeműen élt a panasztétel jogával. Azonnali hatályú elbocsátást eredményezett a hajószemélyzet tagjának szolgálatra való teljes alkalmatlanná válása, valamint az is, ha valamely törvény által tiltott cselekmény folytán megbetegedett vagy megsérült és ezáltal munkára képtelenné vált. A munkavállalótól független, neki nem felróható, objektív elbocsátási – lényegében a szerződés teljesítésének lehetetlenülését eredményező – okok körébe tartozott, ha a forgalomban levő hajó személy- vagy áruforgalom hiánya, valamint javítás következtében harminc napot meghaladó időn át üzemén kívül vesztegelt, valamint ha az utazás háború, hajózár vagy tengerzár, kiviteli vagy behozatali tilalom vagy más, a hajót vagy a rakományt illető véletlen esemény miatt nem volt megkezdhető vagy folytatható. Ez utóbbi esetekben legalább kétheti bérre és hazaszállításra lehetett igénye abban az esetben is, ha az utazást nem kezdték meg. Az összes további rögtöni hatályú elbocsátást előidéző esetben csak a megszolgált bérét követelhetette a munkavállaló.

Lényeges – és az önkényes elbocsátással szembeni védelem szempontjából különösen releváns – eljárási szabályt írt elő a tengeri rendtartás, amikor is a hajóparancsnok kötelezettségévé tette, hogy a rögtöni hatályú elbocsátás eseteiben a megszüntető jognyilatkozat megtétele előtt hallgassa meg az alkalmazottat, majd a jognyilatkozatot vele közölje, és azt a hajónaplóba bejegyezze. A közlés és a bejegyzés hiánya esetén az intézkedés hatálytalan volt.⁷⁵⁹

A tengeri rendtartás meghatározta a jogellenes rögtöni hatályú elbocsátás esetén irányadó szankciókat is. Ha a meghatározott útra vagy határozott időre szerződött munkavállalót még a hajó indulása előtt bocsátották el jogos ok nélkül, a szerződésben meghatározott útra, illetve időtartamra járó bérére tarthatott igényt. Ha ez az út megkezdése után történt, ezen felül a megszolgált bérét is követelhetette. Amennyiben a jogos ok nélküli elbocsátás a határozatlan idejű munkajogviszony esetén az út tényleges megkezdése előtt történt, a munkavállaló a felmondási időre járó bérét és élelmezésének ellenértékét követelhetette. Ha ezt követően történt a jogellenes elbocsátás, ezen felül szintén a megszolgált bérére tarthatott igényt. Valamennyi esetben ingyenes hazaszállítást, vagy ha a behajózási kikötőben fogadták fel, ide történő visszaszállítást igényelhetett.⁷⁶⁰

A felek közt felmerülő viták a korszak általános megoldásához hasonlóan lényegében közigazgatási útra tartoztak, ugyanis a tengerészeti hivatal, a konzuli hivatalok akár kérelemre, akár hivatalból egyezséget kísérelhettek meg létrehozni a felek között. Ha az egyezés nem jön létre, a munkajogviszonyból fakadó igényeket a tengerészeti ügyekben eljáró illetékes magyar bíróság előtt kellett a feleknek érvényesíteni.⁷⁶¹

⁷⁵⁹ 1934. évi tengeri rendtartás 59. §.

⁷⁶⁰ 1934. évi tengeri rendtartás 60. §.

⁷⁶¹ 1934. évi tengeri rendtartás 68–69. §.

1.4. A házi cselédek munkajogviszonyának megszüntetése

1.4.1. A kiegyezés előtti szabályozás

A házi (ún. belső) cseléd háztartás körüli, illetve háztartási jellegű munkálatokat végzett, ami az esetek többségében folyamatos szolgálatot feltételezett. A munkajogviszony megszüntetését a korszakban⁷⁶² a császári és királyi rendőrigazgatóságok – törvényhatóságokként eltérő – rendelkezései, majd az 1856. október 1-jén hatályba lépett császári pátens⁷⁶³ alapján kiadott cselédrendtartások szabályozták.

Az Ideiglenes cselédrendtartás Erdély nagyfejedelemségre nézve (a továbbiakban: Ideiglenes cselédrendtartás) is e császári pátens alapján került kibocsátásra 1857. április 6-án. Ez alapján a cselédet a szolgálati idő letelte előtt törvényes ok nélkül is el lehetett bocsátani, ha ebben az esetben egy negyed évnél több volt hátra a szolgálati idejéből, a munkáltató (gazda) köteles volt egy hónapra számított kárpótlást fizetni részére, mely a munkabért és az étellemezt foglalta magában. A gazda felmondás nélkül rögtön hatállyal elbocsáthatta cselédjét, ha őt lopáson, csaláson, sikkasztáson érték, arra más rábírni igyekezett, vagy ezeket – annak ellenére, hogy észrevette – nem jelentette, vagy ha bármely okból nyolc napnál hosszabb ideig tartó fogságba esett. Ugyancsak elbocsátható volt a cseléd, ha bármilyen okból teljesen használhatatlan vált a szolgálat teljesítésére, ha kötelességeit durván, engedetlenül, makacsul megszegte, a gazda vagy a felügyelő parancsainak ellenszegült, ha gazdáját vagy hozzátartozóit vagy a cselédség felügyelőit erőszakos tettekkel, mocskolódó és szitkos szavakkal, becsületsértő kifejezésekkel megbántotta,⁷⁶⁴ cseléd társait a gazda ellen felbujtotta, illetve a házi csendet rosszindulatúan megzavarta, a tüzzel vigyázatlanul bánt, a jószágot romlani hagyta rossz gondviselésével, gazdája tulajdonát elrontotta, a gazda nevére, annak tudta nélkül pénzt vagy árut kölcsönzött, részegeskedésre, szerencsejátékra, kicsapongásokra adta magát, erre a gazda gyermekeit vagy rokonait csábítani igyekezett, éjszaka a gazda engedelmével kimaradt, magához idegent fogadott be, vagy más módon megsértette a házi rendet, vagy ha önhibájából ragályos vagy undort keltő betegségbe esett. A cseléd vétkeességétől független okok is megalapozhatták az azonnali hatályú elbocsátást, amennyiben ugyanis a cseléd a gazda hibáján kívül négy hétnél tovább betegeskedett, szintén elbocsátható volt.⁷⁶⁵ A gyakorlatban a gazdát széleskörű mérlegelési jog illette

⁷⁶² Korábban II. József 1786-ban bocsátott ki elsőként országos cselédrendtartást. L. FARAGÓ Tamás: Szolga- és cselédnépesség a történeti Magyarországon a számok tükrében az első világháború előtt. In: *Történeti Demográfiai Évkönyv*, Központi Statisztikai Hivatal Népeségstudományi Kutató Intézet, Budapest, 2004. 25. <http://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/tortenetidemografiaievkonyvek/article/view/974/699> (letöltés ideje: 2016. április 16.).

⁷⁶³ *Verordnung des Ministeriums des Innern, wirksam für sämtliche Kronländer, mit Ausnahme des lombardisch-venetianischen Königreiches und der Militärgränze, über die Kompetenz der politischen Behörden in, aus dem Dienstverhältnisse oder dem Lohnverträge herrührenden Streitigkeiten zwischen den Dienstgebern und Dienstboten, dann zwischen Gewerbsleuten oder Fabriksinhabern und ihren Gesellen, Lehrlingen und anderen Hilfsarbeitern.*

⁷⁶⁴ Így például a gyakorlatban a „csintalanság” elkövetése vagy valamely „csúf szó” cseléd általi használata azonnali hatályú elbocsátást alapozhatott meg (LÖRINCZ Ernő: *A munkajogviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 87.).

⁷⁶⁵ Ideiglenes cselédrendtartás 29. §, 33. §., HERCZEG Mihály: A cselédek Hódmezővásárhelyen a kapitalizmus 1914-ig terjedő szakaszában. In: BLAZOVICH László (szerk.): *Tanulmányok Csongrád megye*

meg, mely nem akadályozta meg sem a magatartási szabályok önkényes meghatározását, sem azok önkényes értelmezését.

A gazda és a cseléd viszonya – a közöttük fennálló szolgálati szerződés ellenére – nem két egyenrangú fél kapcsolatát tükrözte, a gazda lényegében a cseléd egész élete és szokásai felett meghatározó befolyással bírt. A gazda és a cseléd között felmerülő, harminc napon belül megindított jogviták eldöntése a politikai hatóságok (rendőrigazgatások) elé, a harminc napon túl indított ügyekben a törvényhatóság rendes tiszti eljárása alá tartozott.⁷⁶⁶

1.4.2. A kiegyezés utáni szabályozás

Az 1867. évi kiegyezést követően csaknem egy évtizeden keresztül a császári pátenst felváltó megyei és városi szabályrendeletek felhatalmazása alapján született cselédtartások rendelkeztek a munkajogviszony megszüntetéséről.⁷⁶⁷ Az egységes szabályozás hiányzott, a cselédtartások ugyanakkor a fentebb bemutatott szabályozás szellemét követték.

1876. május 1-jén lépett hatályba a cseléd és gazda közötti viszony szabályozásáról, a gazdasági munkásokról és a napszámosokról szóló 1876. évi XIII. törvénycikk (a továbbiakban: 1876. évi cselédtörvény). Az 1876. évi cselédtörvény a szerződés feltételeinek megállapítását szintén a felek szabad egyezkedésére bízta, a cseléd a szolgálatba való lépésével a gazda, illetve családja háznépének tagjává vált, a gazdát pedig a házi fegyelem gyakorlásának joga is megillette.⁷⁶⁸

A felmondási idő belső cselédnél hat hét, az olyan nagyobb városokban pedig, amelyekben a „cseléd-változás gyakori és könnyebb” volt, tizenöt napos volt.⁷⁶⁹ Az 1876. évi cselédtörvény szabályozta az elállás eseteit is, így a szerződés megkötése és a cseléd szolgálatba állását megelőzően a gazda jogosult volt visszalépni, ha a cseléd hűsége vagy erkölcsi magaviselete iránt utólag alapos kifogásokat hozott fel, ha olyan körülmény következett be, amely egyébként a rögtöni hatályú elbocsátásra is alapot szolgáltatott volna, ha a cseléd olyan undorító vagy ragályos nyavalyában szenvedett, amely korábban nem derült ki, ha a cseléd a gazda felhívására a szolgálatba állítás napjánál előbb a munkát nem vette fel, vagy ha a gazdát időközben rajta kívül álló okból elemi csapás, árvíz vagy tűzvész érte, amely miatt cselédei számát kénytelen volt csökkenteni. Az elállásra nyitva álló határidő három nap volt, ilyenkor a gazda a cseléd számára – az utolsó esetet kivéve – köteles volt a korábban adott foglaltat visszafizetni. Ha a gazda jogellenesen tagadta meg a cseléd munkába állítását úgy a foglaltat szintén elveszítette, és vele szemben ugyanazok a jogkövetkezmények kerültek alkalmazásra,

történetéből V. Csongrád megyei Levéltár, 1981. 123–124., LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 86–87. Megjegyzendő, hogy Herczeg Mihály ugyanakkor két évnél tovább tartó betegeskedésről említ (I. HERCZEG Mihály: A cselédek Hódmezővásárhelyen a kapitalizmus 1914-ig terjedő szakaszában. 124.). Az Ideiglenes cselédtartás lehetőséget biztosított az elállásra is (LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 90.).

⁷⁶⁶ Ideiglenes cselédtartás 43. §, LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 224.

⁷⁶⁷ Uo. 37–38.

⁷⁶⁸ Uo. 39–40., 1876. évi cselédtörvény 2. §, 12. §.

⁷⁶⁹ 1876. évi cselédtörvény 67. §.

mint az alapos ok nélküli azonnali hatályú elbocsátás esetében.⁷⁷⁰

A rendkívüli felmondással – a szolgálati idő lejártát megelőzően – a gazda abban az esetben volt jogosult megszüntetni a munkajogviszonyt, ha a cseléd a szerződés szerinti munkára kellő erővel vagy képességgel nem bírt, ha a gazda intései után sem látta el kellő szorgalommal a kötelességeit, ha valamely munkanapon a gazda engedély nélkül vagy tilalma ellenére ismételten eltávozott akár a háztól, akár a munkájától. Ugyancsak rendkívüli felmondással élhetett a munkáltató, ha a cseléd ügyetlenségéből, könnyelműségéből vagy rosszakaratból a reá bízottakban, vagy azok által gazdájának vagy másnak kárt okozott, ha perlekedő vagy veszekedő magaviselete által a házi rendet és csendet, vagy a háznép között a békés megférést zavarta. Végezetül – és legfőképpen talán ez az eset minősülhet különösen önkényesnek – a gazdát akkor is megillette a rendkívüli felmondás joga, ha a nőcseléd terhes lett.⁷⁷¹

Az 1876. évi cselédtörvény a rögtöni hatályú elbocsátás esetei körében többek között fenntartotta az Ideiglenes cselédrendtartás indokolási rendszerét. A gazda rögtön elbocsáthatta a cselédet, ha az a gazdát, családját vagy annak tagjait fenyegette, tettelesen bántalmazta, becsületében sértette, rágalmazta vagy rosszakaratú felbujtásai által a családban meghasonlást vagy egyenetlenséget előidézni törekedett, ha az a gazda helyettesét vagy tisztjét, kinek felügyelete alatt állt, szolgálat során tettelesen bántalmazta vagy szitokkal illette, vagy ha a gazda gyermekét vagy családja egyéb tagjait rosszra csábította, vagy azokkal tiltott vagy gyanús szövetkezésben élt. A cseléd azonnal elbocsátható volt akkor is, ha valamely büntettet vagy nyereségvágyból eredő vétséget követett el, gazdája iránti hűségét megszegte, vagy ha cselédtársait erre igyekezett rábírnival, vagy erről biztos tudomással bírt ugyan, de azt rögtön fel nem jelentette. A gazda nevére és annak tudta nélküli pénz- vagy árukölcsönzés, a gazda tulajdonában való szándékos károkozás, valamely hatóság által három napnál hosszabb időre való elzárás, valamint a rendkívüli felmondásra okot adó esetek figyelmeztetés ellenére történő többszöri megismétlése szintén elbocsátást eredményezhetett. Ugyancsak elbocsátható volt a cseléd, ha ivásnak vagy játéknak adta magát vagy erkölcstelen életet élt, ha hamis szolgálati bizonyítványok által gazdáját megtévesztette, ha tűzzel, égő gyertyával vagy lámpával előzetes figyelmeztetés ellenére is vigyázatlanul bánt, vagy vigyázatlansága által tűz támadt, ha a gondozására bízott lábas jószágot, figyelmeztetés ellenére rosszul ápolta vagy kínozta, vagy ha kicsapongásai által ragadós vagy undort gerjesztő nyavalyába esett.⁷⁷²

⁷⁷⁰ 1876. évi cselédtörvény 21. §, 23. §, 56. §, VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 247–248.

⁷⁷¹ 1876. évi cselédtörvény 51. §, LÖRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918*. 80.

⁷⁷² 1876. évi cselédtörvény 52. §, LÖRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918*. 87., VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 222–223. Itt jegyzem meg, hogy a házfelügyelők és a segédházfelügyelők szolgálati jogviszonya tekintetében a lakásbérleti jogviszonyokat rendező helytartósági szabályrendeletek rendelkeztek. Így például Budapesten a 265/1936. kgy. sz. Székesfővárosi Lakásbérleti Szabályrendelet ismerte a kötelező rögtöni hatályú elbocsátást, melynek értelmében a háztulajdonos köteles volt elbocsátani a házfelügyelőt, ha őt vagy vele együttlakó hozzátartozóját büntett miatt, az állami és társadalmi rend, a magyar állam vagy a magyar nemzet megbecsülése ellen, szemérem ellen vagy nyereségvágyból elkövetett vétség miatt – akár nem jogerősen is – elítélték, részegséggel nyilvános helyen elkövetett botránnyokozás vagy meghatározott egyéb kihágások miatt ismételten elítélték, továbbá ha vele együttlakó hozzátartozója erkölcsrendészeti ellenőrzés alá került [Székesfővárosi Lakásbérleti Szabályrendelet 62. § (1) bekezdés]. A további – nem kötelező elbocsátási esetekre nézve l.

Ha a gazda rendkívüli felmondása vagy az azonnali hatályú elbocsátás törvényes ok nélkül történt, nem volt kötelezhető a cseléd visszafogadására, helyette a hátralevő időre járó bért, tartást és ruhát kellett kiadnia a cseléd részére.⁷⁷³ A házi cseléd és a gazda között a megszüntetéssel kapcsolatosan felmerült jogvita eldöntése közigazgatási hatósági hatáskörbe tartozott. Elsőfokon a megyékben, kerületekben, vidékeken és székeken a szolgabíró, a kerületi kapitány, a hadnagy, illetve a dulló járt el, a törvényhatóság azonban felhatalmazást kapott, hogy helyettük a községi eljárásokra vagy községi bírakra ruházza át e hatáskört. A rendezett tanácsú városokban a rendőrkapitány, ennek hiányában a tanács egy megbízott tagja, a törvényhatósági joggal felruházott és a szabad királyi városokban a rendőrkapitány, Budapesten pedig a kerületi alkaptányok bírtak hatáskörrel. Másodfokon az alispán, az alkirálybíró, az alkaptány; illetve a városi tanács, Budapesten a főkapitány meghallgatásával a közigazgatási bizottság járt el. Két lényegileg azonos tartalmú határozat után további fellebbezésnek helye nem volt, az ezen túlmenő esetekben harmadfokon a közigazgatási bizottság, Budapesten pedig a belügyminiszter bírt hatáskörrel.⁷⁷⁴

1.5. A munkajogviszony megszüntetése a mezőgazdaságban

A mezőgazdasági munkavállalók csoportja nem volt homogén. A mezőgazdasági munkások, a földmunkáknál alkalmazottak, az erdőmunkások és a dohánymunkások általában napszámos vagy időszakos munkát végeztek, és mivel az esetek többségében rendelkeztek saját földdel és ingatlannal, nem kényszerültek arra, hogy ellátás és lakhatás biztosítása érdekében gazdasági cselédként szegődjenek el.⁷⁷⁵ Amint azt Garancsy Gabriella kiemeli, e rétegre irányadó szabályozás az iparban foglalkoztatottakéhoz állt közelebb.⁷⁷⁶ A gazdasági (külső) cselédek azonban ez utóbbi szolgáltatásokra is jogosultak voltak a szolgálati szerződés alapján, az egzisztenciális függés esetükben ebből következően jelentősebb volt. A gazdatisztek státusza lényegesen eltért a többi mezőgazdasági munkavállalótól, az általuk elvégzett feladatok következtében megbecsültségük, díjazásuk lényegesen kedvezőbb volt.

A mezőgazdasági munkajogviszonyok tekintetében összességében a státuszszerű függés dominanciája állapítható meg. Erre jó példát ad a gazdasági cselédekre irányadó azon gyakorlat is, miszerint az akár jogszerűen, akár jogellenesen elbocsátott

Székesfővárosi Lakásbérleti Szabályrendelet 62. § (2) bekezdését, valamint 64. § (9)–(10) bekezdését (VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 237–238.).

⁷⁷³ 1876. évi cselédtörvény 56. §. Amennyiben a cseléd szüntette meg jogos ok nélkül a munkajogviszonyt, a gazda kérhette, hogy őt a szolgálatra hatóságilag kényszerítsék, ezen túlmenően köteles volt a gazda kárát megtéríteni, továbbá négy forinttól huszonnégy forintig terjedő bírsággal vagy elzárással volt büntethető (1876. évi cselédtörvény 58. §).

⁷⁷⁴ 1876. évi cselédtörvény 115–117. §, 121. §. VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 297., LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918*. 224–227. Később a közigazgatás rendezéséről szóló 1929. évi XXX. törvénycikk 48. §-a és 57. §-a értelmében a törvényhatóság elsőfokú határozata ellen a törvényhatóság első tisztviselőjéhez lehetett fellebbezni, a magyar királyi közigazgatási bíróságról szóló 1896. évi XXVI. törvénycikk 79. §-a szerint a törvényhatóság első tisztviselőjének határozatával szemben pedig panasszal lehetett élni a közigazgatási bíróságnál.

⁷⁷⁵ GARANCYSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 35. Az említett négy munkavállalói kategória hasonló szabályozás alá esett (I. SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja. Második rész*. 234., 1. lbj.).

⁷⁷⁶ GARANCYSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 35.

munkavállalónak kötelessége volt elhagyni a gazda által számára természetben biztosított lakást, annak elvesztéséért legfeljebb csak kártérítésre tarthatott igényt.⁷⁷⁷ A munkajogviszony elvesztése e munkavállalói kategóriánál – illetve mindazoknál, akiknél a lakás a munkáltató által biztosított (például házi cselédek) – ebből következően nem ritkán egyúttal a lakhatás és a teljes egzisztenciális stabilitás elvesztését is jelentette. A gazdasági cseléd munkáltatótól való különösen erőteljes függése ily módon valóban a státuszviszonyra, semmint egyenlő felek szabad kontraktuális viszonyára emlékeztetett.

1.5.1. A kiegyezés előtti szabályozás

A korszak első évtizedeiben a mezőgazdaságban foglalkoztatottakra az előzőekben bemutatott, cselédekre vonatkozó rendelkezések terjedtek ki.⁷⁷⁸ A jogérvényesítés illetően csupán a mezei rendőrségről szóló 1840. évi IX. törvénycikk tartalmazott e munkajogviszonyokat érintő különös szabályt. A törvény a szerződés megszegéséből eredő kérdések elbírálását sommás eljárásban a szolgabíró, illetve a rendőrkapitány hatáskörébe utalta, a fellebbvitel fóruma pedig a törvényszék, illetve a városi tanács volt.⁷⁷⁹

1.5.2. A kiegyezés utáni szabályozás

Az 1876. évi cseléd törvény párhuzamosan szabályozta a házi (belső) cselédek és a mezőgazdasági ágazatban dolgozó gazdasági (külső) cselédek munkajogviszonyát. Ennek megfelelően az 1876. évi cseléd törvény a mezőgazdasági munkásokra nézve 1898. március 1-jéig, vagyis a munkaadók és a mezőgazdasági munkások közti jogviszonyról szóló 1898. évi II. törvénycikk (a továbbiakban: 1898. évi mezőgazdasági munkásokról szóló törvény) hatálybalépéséig, a gazdasági cselédekre pedig 1907. szeptember 1-jéig, a gazda és a gazdasági cseléd közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1907. évi XLV. törvénycikk (a továbbiakban: 1907. évi cseléd törvény) életbe lépésig maradt hatályban.⁷⁸⁰ Az 1876. évi cseléd törvény értelmében – figyelemmel arra, hogy általában egy teljes évre szerződötték a külső cselédek – a szolgálati szerződés felmondását a szolgálati idő lejártát megelőző két hónappal kellett közölni, mely rendelkezés lényegében évszázadok óta fennállott szokásokat foglalt törvénybe.⁷⁸¹

Az 1898. évi mezőgazdasági munkásokról szóló törvény értelmében a munkáltató jogosult volt a mezőgazdasági munkást azonnali hatállyal elbocsátani, ha az a munkáltatót, családtagját, intézkedésre vagy felügyeletre jogosult megbízottját tettelesen bántalmazta, vagy testi épsége, élete vagy vagyona ellen büntetendő cselekményt követett el, vagy ezt megkísérelte, ezek tulajdonában szándékosan kárt okozott. Ugyancsak megalapozta az elbocsátást, ha a mezőgazdasági munkást

⁷⁷⁷ K. 26.532./97 D. III. F. 9., L. C. 225/909. H. D. III., LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 83., 97. lbj.

⁷⁷⁸ LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 39.

⁷⁷⁹ A mezei rendőrségről szóló 1840. évi IX. törvénycikk 5. §, 37. §.

⁷⁸⁰ LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 39.

⁷⁸¹ 1876. évi cseléd törvény 61. §, GARANCSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése.* 35–36.

bármilyen büntett vagy nyereségvágyból eredő vétség vagy bizonyos – elsődlegesen a munkavállalók összebeszélésével, kollektív akcióival kapcsolatos – kihágások⁷⁸² miatt elítélték, valamint abban az esetben, ha a munka teljesítésére képtelenné vált. Fontos korlátja volt az elbocsátásnak, hogy az arról szól jognyilatkozat csak abban az esetben volt jogszerűnek tekinthető, ha azt a munkáltató az alapul szolgáló eset tudomására való jutásától számított huszonnégy órás jogvesztő határidőn belül szóban vagy ajánlott levélben közölte. Amennyiben a munkavállaló az elbocsátást jogtalannak tartotta, a panaszát az elbocsátás közlését követően negyvennyolc órán belül be kellett jelentenie a hatóságnál.⁷⁸³

A megszüntetéssel összefüggésben felmerült ügyekben elsőfokon a vármegyékben a főszolgabíró, törvényhatósági joggal felruházott városokban a tanács kijelölt tagja, rendes tanácsú városokban a polgármester, Budapesten a kerületi előjáró (bizonyos esetekben átruházott hatáskörben a községi előjáróságok) rendelkeztek hatáskörrel. Másodfokon a közigazgatási bizottság – az erdők fenntartásáról szóló az 1879. évi XXXI. törvénycikk 120. §-a szerint – kijelölt külön albizottsága, harmadfokon a földművelésügyi miniszter járt el. Két érdemben egybehangzó határozat ellen nem volt helye fellebbezésnek.⁷⁸⁴

1.5.3. A mezőgazdasági munkások különös típusaira vonatkozó szabályozás

Az 1900. január 1-jén hatályba lépett vizimunkálatoknál, az út- és vasútépítésnél alkalmazott napszámosokról és munkásokról szóló 1899. évi XLI. törvénycikk (a továbbiakban: 1899. évi földmunkásokról szóló törvény) értelmében, ha a foglalkoztatás körülményei („munkáltatási viszonyok”) lényegesen megváltoztak és a munka ellenértéke tekintetében a felek nem tudtak megállapodni, a szerződéstől mindkét fél visszaláphetett.⁷⁸⁵ Azonnali hatályú elbocsátásra akkor kerülhetett sor, ha a munkavállaló a munkáltatót, annak megbízottját, hozzátartozóját tettelesen bántalmazta, testi épsége, élete vagy vagyona ellen büntetendő cselekményt követett el vagy ezt megkísérelte, a munkavállalók kollektív akcióival kapcsolatos kihágások miatt elítélték,⁷⁸⁶ a munka teljesítésére betegség miatt képtelenné vált, vagy ha munkatér kijelölése után a munkásigazolványának átadását és általában szerződési kötelezettségének teljesítését megtagadta. A munkáltató köteles volt az alapul fekvő tényállás tudomására való jutásától számított legfeljebb három hónapon belül akár

⁷⁸² Ilyen volt a magasabb bérezés, illetve egyéb előnyök elérésére irányuló „összebeszélés”, valamint az e cél érdekében történő „egyezmények”, az ezekkel kapcsolatos álhírterjesztés, az ilyen célokból történő pénzgyűjtés, összejövétel tartása, abban való részvétel, annak támogatása, a szerződött munkások teljesítéstől való visszatartása, fenyegetése, bántalmazása, valamint a szerződésszegő munkás feldicsérése és a részére való adománygyűjtés is (1898. évi mezőgazdasági munkásokról szóló törvény 65–66. §).

⁷⁸³ 1898. évi mezőgazdasági munkásokról szóló törvény 22–23., 29. §. Megjegyzendő, hogy a gazdasági munkavállalókról és segédmunkásokról szóló 1899. évi XLII. törvénycikk 16. §-a értelmében, amennyiben a munkáltató a mezőgazdasági munkást elbocsátotta, a munkás a segédmunkással kötött szerződést kártérítési kötelezettség nélkül felbonthatta.

⁷⁸⁴ 1898. évi mezőgazdasági munkásokról szóló törvény 72. §, 75. §.

⁷⁸⁵ 1899. évi földmunkásokról szóló törvény 16. §.

⁷⁸⁶ Ilyen volt a magasabb bérezés, illetve egyéb előnyök elérésére irányuló „összebeszélés”, valamint az e cél érdekében történő „egyezmények”, az ezekkel kapcsolatos álhírterjesztés, az ilyen célokból történő pénzgyűjtés, összejövétel tartása, abban való részvétel, annak támogatása, a szerződött munkások teljesítéstől való visszatartása, fenyegetése, bántalmazása, valamint a szerződésszegő munkás feldicsérése és a részére való adománygyűjtés is (1898. évi mezőgazdasági munkásokról szóló törvény 65–66. §).

szóban, akár ajánlott levélben közölni az elbocsátást.⁷⁸⁷ A vizimunkálatoknál, az út- és vasútépítésnél alkalmazott napszámosok és munkások munkajogviszonyaival kapcsolatos jogvitákban is az 1898. évi mezőgazdasági munkásokról szóló törvény fentebb ismertetett rendelkezéseit kellett alkalmazni, a vasútépítés esetén azonban harmadfokon a földművelésügyi miniszter a kereskedelemügyi miniszterrel közösen döntött.⁷⁸⁸

Az erdő-munkásokról szóló 1900. évi XXVIII. törvénycikk (a továbbiakban: 1900. évi erdő-munkásokról szóló törvény) lényegében ugyanazon esetekben tette lehetővé a rögtöni hatályú elbocsátást, mint az 1899. évi földmunkásokról szóló törvény.⁷⁸⁹ Az erdőmunkásoknál az elbocsátás okát nem három hónapon, hanem mindössze három napon belül kellett közölni. Ha ezt a határidőt a munkáltató elmulasztotta, kihágást követett el, és hatszáz koronáig terjedhető pénzbüntetéssel volt büntetendő.⁷⁹⁰ A felmerült jogviták eldöntését a 1899. évi földmunkásokról szóló törvénnyel azonos fórumok végezték.⁷⁹¹

A dohánytermelők és a dohánykertészetek közötti jogviszonyok szabályozásáról szóló 1900. évi XXIX. törvénycikk (a továbbiakban: 1900. évi dohánymunkásokról szóló törvény) értelmében a termelő jogosult volt a dohánykertészt azonnali hatállyal elbocsátani, ha a termelőt, családtagját, intézkedésre vagy felügyeletre jogosult megbízottját tetteleg bántalmazta, testi épsége, élete vagy vagyona ellen büntetendő cselekményt követett el, vagy erre kísérletet tett, vagy ha ezek tulajdonában szándékosan kárt okozott. Elbocsátást vont maga után, amennyiben a dohánykertészt dohányjövedéki kihágás miatt elmarasztalták, és emiatt a szolgálatból történő elbocsátását rendelték el,⁷⁹² továbbá ha a dohánykertész vagy háznépe figyelmeztetés ellenére ismételten megszegte a gazdaság rendjét, vagy nem teljesítette a termelőnek, illetve megbízottjának termelésre vonatkozó vagy a gazdaság rendjéből következő jogos meghagyását. Az elbocsátásra irányuló jognyilatkozat közlésére negyvennyolc óra állt a munkáltató rendelkezésére.⁷⁹³ Az 1900. évi dohánymunkásokról szóló törvény kifejezetten rögzítette továbbá a jogellenesen megszüntető fél teljes kártérítési kötelezettségét is, a jogviták elintézésével kapcsolatosan pedig az 1899. évi földmunkásokról szóló törvény rendelkezéseinek alkalmazását hívta fel.⁷⁹⁴

A fentiek fényében felmerül a kérdés: vajon mi indokolta a mezőgazdasági ágazatban az ily differenciált, ám párhuzamos szabályozási megoldásokkal terhelt rendelkezéseket. A különböző szolgálati szerződések eltérő szabályozása tartalmi oldalról adott esetben magyarázható a jogviszony tárgyának különbségeivel, ám a megszüntetési rendszer – különösen a rögtöni hatályú elbocsátás indokai, a differenciáltan meghatározott elbocsátási határidők – széttagoltsága azt az érzetet kelti,

⁷⁸⁷ 1899. évi földmunkásokról szóló törvény 22. §, 25. §.

⁷⁸⁸ 1899. évi földmunkásokról szóló törvény 36. §.

⁷⁸⁹ 1900. évi erdő-munkásokról szóló törvény 20. §. Az 1900. évi erdő-munkásokról szóló törvény 20. § d) pontja ugyanakkor nem a munkatér kijelölését, hanem a munkahelyen való megjelenést követően tette lehetővé az azonnali hatályú elbocsátást, ha a munkavállaló a munkásigazolványának átadását és általában szerződési kötelezettségének teljesítését megtagadta.

⁷⁹⁰ 1900. évi erdő-munkásokról szóló törvény 23. §, 41. §.

⁷⁹¹ 1900. évi erdő-munkásokról szóló törvény 45. §.

⁷⁹² A dohányjövedéki törvények és törvényesített szabályok némely intézkedéseinek módosításáról szóló 1887. évi XLIV. évi törvénycikk 16. §.

⁷⁹³ 1900. évi dohánymunkásokról szóló törvény 25. §, 27. §.

⁷⁹⁴ 1900. évi dohánymunkásokról szóló törvény 29. §, 35. §.

mintha az nélkülözné az észszerűséget.⁷⁹⁵ Úgy vélem, aligha lehet e megoldások mögött szilárd elvi, dogmatikai alapokat feltételezni, annak magyarázata egyszerűen az ágazati szemlélet uralkodó szerepe, és a jogalkotás átfogó rendszerező szemléletének hiánya volt.

1.5.4. A gazdasági külső cselédekre vonatkozó önálló szabályozás

A mezőgazdaságban dolgozók munkajogviszonyai között sajátos típust jelentett a gazdasági (külső) cselédek szolgálati jogviszonya. Amint arra fentebb utaltam esetükben a munkáltatótól való egzisztenciális függés jelentős volt, szolgálatuk során a mezőgazdasági munkák mellett a birtok kiszolgálását is ellátták. E munkajogviszony-típus önálló törvényi szabályozást először csak 1907-ben nyert a gazda és a gazdasági cseléd közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1907. évi XLV. törvénycikkkel (a továbbiakban: 1907. évi cselédtörvény), ezt megelőzően a cselédek szolgálati jogviszonyáról rendelkező jogszabályok hatálya terjedt ki rá.

A gazda elállhatott a szolgálati szerződéstől, ha a cseléd vagy háznépének hűsége, erkölcsi magaviselete ellen olyan alapos és súlyos kifogást emelt, amelyet a szerződéskötéskor még nem ismert, ha a cseléd a szolgálatba lépés idején ragadós betegségben szenvedett, ha a cseléd időközben szolgálatra képtelenné lett, ha a meghatározott időpontban a szolgálatot igazolatlanul meg nem kezdte, vagy ha ugyanazon időre a felfogadás után még más gazdához is beszegődött, valamint ha azonnali hatályú elbocsátásának is helye lett volna. Amennyiben a cseléd felesége vagy vele egy háztartásban élő gyermeke a szolgálatba lépés idején ragadós betegségben szenvedett, a gazda a cselédet és családtagjait szintén nem volt köteles befogadni mindaddig, amíg a fertőzés veszélye fennállt. Ha ez az állapot egy hónapnál tovább tartott, a gazdának szintén lehetősége volt elállni. A „kismunkáltatókra” különös szabály vonatkozott, ugyanis az évi kétszáz koronánál alacsonyabb egyenes adót fizető gazda a cseléd negyedévi bérének és járandóságának megfizetése mellett visszaléphetett, ha a szerződés megkötése után olyan elemi csapás érte, amelynél fogva a cselédet képtelen volt befogadni.⁷⁹⁶

Az 1907. évi cselédtörvény egy hónapos felmondási idővel lehetővé tette a rendkívüli felmondást, ha a cselédnek nyilvánvalóan nem volt elég ereje vagy képessége az ellátandó munkára, ha a cseléd a gazda engedelmével nélkül vagy figyelmeztetést követően ismételten jogosulatlanul távozott a gazdaságból, ha a cseléd hanyagságból vagy könnyelműségből, figyelmeztetést követően a gazdának ismételten kárt okozott, vagy ha a cseléd vagy háznépe perlekedő, veszekedő vagy botrányt keltő magaviselete által a ház vagy a gazdaság rendjét és a békés megférést, figyelmeztetés után is megzavarta, vagy ha a cseléd ivásnak adta magát. Szintén rendkívüli felmondásra adott lehetőséget, ha a cselédet az 1907. évi cselédtörvény szerinti – a gazda sérelmére elkövetett – kihágás miatt a szolgálati jogviszony ideje alatt egy éven belül két ízben jogerősen elítélték, vagy ha a cseléd a gondozásra bízott állapotot,

⁷⁹⁵ Aligha lehet megnyugtató a szocialista jogirodalom ideológiai alapon adott válasza, mely szerint ez kizárólag arra vezethető vissza, hogy az uralkodó osztály így is megpróbálta minél inkább megosztani a munkásosztály és munkásmozgalom egységét, ezzel is fenntartva a kizsákmányolás lehető legzavartalanabb rendjét (LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918.* 26–27.).

⁷⁹⁶ 1907. évi cselédtörvény 14. §, VINCENZI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* 248–249.

figyelmeztetés ellenére rosszul ápolta vagy kínozta.⁷⁹⁷ Az elbocsátó bizonyítvány kiadása után a szolgálatból való kilépésig terjedő időben a gazda köteles volt a cselédnek a munkaszüneti napokra – az éves cselédnek ezen túlmenően a gazda által megjelölt két munkanapra – szabadságot adni annak érdekében, hogy az új helyet kereshessen magának. Ha a gazda nem tudta biztosítani a szabadságot a munkaszüneti napon, helyette munkanapon volt köteles azt kiadni.⁷⁹⁸

Az 1907. évi cselédtörvény azonnali hatályú elbocsátásra irányadó rendelkezései részben megismételték a korábban is felsorolt bűncselekmények listáját, kimondva, hogy a munkáltató felmondás nélkül akkor bocsáthatta el a gazdasági cselédet, ha az vagy annak családtagja őt, családtagját, intézkedésre vagy felügyeletre jogosított megbízottját tettelesen bántalmazta, fenyegette vagy sérelmükre testi épség, élet, illetve vagyoni elleni büntetendő cselekményt követett el vagy kísérelt meg, ellenük izgatott, lázított, vagy ha foglalkoztatás természetével merőben ellenkező, szándékosan sértő magatartást tanúsított. Ugyancsak azonnali hatályú elbocsátására kerülhetett sor, ha a gazdasági cselédet valamely büntett vagy nyereségvágyból elkövetett vétség miatt elítélték, vagy ha nyolc napot meghaladóan egyébként szabadságvesztés-büntetésre ítélték. Felmondás nélküli elbocsátásra kerülhetett sor, ha a cseléd vagy családtagja a gazdának, családtagjának, intézkedésre vagy felügyeletre jogosított megbízottjának vagy cselédtársának tulajdonában szándékosan vagy vétkez gondatlanságból jelentékeny kárt okozott, ha a gazda nevére és tudta nélkül pénzt vagy árut kölcsönzött, ha a cseléd vagy családtagja figyelmeztetés dacára égő gyertyával, lámpással, tűzzel vigyázatlanul bánt, vagy ha a kötelességének teljesítését megtagadta, vagy cselédtársait arra ösztönözte, hogy szolgálati szerződésük lejárta előtt kötelességeik teljesítését egyszerre vagy egyenként tagadják meg. Ha a cseléd vagy családtagja a gazdának családtagjait rosszra csábította, ha a gazda félrevezetésével hamis elbocsátó bizonyítvánnyal vagy hamis cselédkönyvvel állt szolgálatba, vagy ha a cselédet az 1907. évi cselédtörvénybe ütköző, a gazda sérelmére elkövetett kihágásért a szolgálati viszony tartama alatt, egy éven belül három ízben jogerősen elítélték.⁷⁹⁹

Az elállás, a rendkívüli felmondás, valamint az azonnali hatályú elbocsátás jogával csak az okról való tudomásszerzéstől számított nyolc napos szubjektív határidőn belül lehetett élni. Amennyiben a cseléd nem tartotta jogszerűnek a megszüntetést, panaszát az értesítés kézhezvételétől számított nyolc nap alatt kellett előterjesztenie a hatóságnál. Az elsőfokú hatóság határozata ellen beadott fellebbezés a határozat végrehajtását nem akadályozta.⁸⁰⁰ Amennyiben a gazda jogellenesen bocsátotta el a cselédet, az kihágásnak számított, és ötven koronáig terjedhető pénzbüntetéssel volt büntetendő. A gazdát ilyenkor kötelezni kellett arra, hogy a cseléd részére a teljes szolgálati időre járó bérét, valamint minden más járandóságát (ideértve a lakás biztosításának az értékét is), valamint a felmerült költséget és egyéb kárt is fizesse meg.⁸⁰¹

A gazdasági cselédek munkajogviszonyának megszüntetésével kapcsolatban felmerült jogvitáiban elsőfokon kis- és nagyközségekből a főszolgabíró, illetve a

⁷⁹⁷ 1907. évi cselédtörvény 42. §.

⁷⁹⁸ 1907. évi cselédtörvény 54. §.

⁷⁹⁹ 1907. évi cselédtörvény 45. §, VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 223–224.

⁸⁰⁰ 1907. évi cselédtörvény 16. §, 44. §, 47. §.

⁸⁰¹ 1907. évi cselédtörvény 17. §, 48. §, 57. §.

szolgabíró, rendezett tanácsú és törvényhatósági joggal felruházott városokban a rendőrkapitány, valamint helyettese, ennek akadályoztatása esetén a tanács által megbízott tisztviselő, illetve Budapesten a kerületi elöljáró bírt hatáskörrel. Elsőfokon községi elöljáróságok által átruházott hatáskörben a községi elöljáróságok kaphattak hatáskört. Másodfokon a kis- és nagyközségekben és a rendezett tanácsú városokban az alispán, a törvényhatósági joggal felruházott városokban és Budapesten a tanács, harmadfokon pedig a földművelésügyi miniszter járt el.⁸⁰²

1.5.5. A gazdatisztekre vonatkozó szabályozás

A fentiekben bemutatott munkavállalói kategóriákhoz képest különleges státusszal rendelkezett a gazdatiszt. A birtokos és a gazdatiszt közötti jogviszonyok szabályozásáról szóló 1900. évi XXVII. törvénycikk (a továbbiakban: 1900. évi gazdatisztekről szóló törvény) értelmében a szolgálati jogviszony keretében a gazdatiszt a gazdaság igazgatását, kezelését, valamint ellenőrzését látta el,⁸⁰³ melyből következő bizalmi pozíció, valamint az azt övező fokozott társadalmi megbecsültség a megszüntetésre irányadó szabályozást is áthatotta.

Az 1900. évi gazdatisztekről szóló törvény rendelkezett az elállás lehetőségéről. Eszerint a szerződés megkötése után a birtokos nem volt köteles a gazdatisztet munkába állítani, ha az a szolgálat teljesítését a saját hibájából a megállapított időben nem kezdte meg, vagy ha a szolgálatba lépést rajta kívül álló ok akadályozta, a munkát a megállapított időponttól számított tizennégy napon belül nem vette fel. Szintén alapot jelentett az elállásra, ha a gazdatiszt időközben szolgálatképtelenné vált, vagy ha olyan ok állt fenn, amelynek értelmében a birtokos jogosult lett volna egyébként a gazdatisztet felmondás nélkül azonnali hatállyal is elbocsátani, kivéve ha erről a birtokos a szerződés megkötését megelőzően is tudott. A visszalépést az alapul szolgáló ok tudomására való jutását követően haladéktalanul, legkésőbb azonban nyolc napos szubjektív határidő alatt kellett a másik féllel írásban közölni.⁸⁰⁴

A határozatlan időre létesített munkajogviszonyt indokolás nélkül írásban lehetett felmondani. A felmondási idő a szerződés eltérő rendelkezése hiányában az okleveles gazdatiszt esetében egy év, az oklevéllel nem bíró gazdatisztnél fél év volt. Az okleveles gazdatiszttel kötött szerződésben azonban három hónapnál, az oklevéllel nem bíró gazdatiszttel kötött szerződésben pedig egy hónapnál rövidebb felmondási időt nem lehetett megállapítani. Az 1900. évi gazdatisztekről szóló törvény a hatálytalanság jogkövetkezményét fűzte az olyan megállapodáshoz, amely a felmondási időt a gazdatiszt tekintetében eltérően állapította meg, mint a birtokos esetében. A szabályozás lényegében ismerte a felmentési idő jogintézményét is, ugyanis a gazdatiszt kívánságára a birtokos köteles volt olyan időszakban, amikor ez a gazdaság vitelének jelentékeny hátrányával nem járt, megfelelő időt engedni az újabb állás keresésére. Ha pedig a birtokos a felmondás közlését követően a gazdatiszt részére a felmondási időre eső valamennyi járandóságát – ideértve a lakbért is – megfizette, a szolgálati szerződést már

⁸⁰² 1907. évi cselédtörvény 62. §, 65. §.

⁸⁰³ 1900. évi gazdatisztekről szóló törvény 1. §.

⁸⁰⁴ 1900. évi gazdatisztekről szóló törvény 3. §, 6. §, VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 251–252.

a felmondási idő előtt is megszüntethette.⁸⁰⁵ Ha a felek a szolgálati szerződésben másként nem állapodtak meg, a birtok eladása, a bérlet megszűnése, valamint a birtokos személyében, a birtok állagában vagy kezelésében beállott lényeges változások esetében a határozott időre kötött szerződés is megszüntethető volt felmondással a fentiekben ismertetett felmondási idő mellett.⁸⁰⁶

A gazdatiszt a szolgálatból abban az esetben volt azonnal elbocsátható, ha a birtokost, annak családtagját, intézkedés jogosult megbízottját tettelegesen bántalmazta, becsületében sértette vagy rágalmazta, ha hűtlen kezelést követett el, vagy büntett, nyereségvágyból elkövetett, illetve szemérem elleni vétség miatt jogerősen vád alá helyezték, ellene a főtárgyalás elrendelésre került, ha ilyen bűncselekmény miatt elítélték, továbbá ha jogerősen harminc napnál hosszabb időtartamú szabadságvesztés büntetésre ítélték, vagy ha harminc napot meghaladóan előzetesen letartóztatásba, illetve vizsgálati fogságba helyezték. Szintén azonnali hatályú elbocsátást vonhatott maga után, ha a gazdatiszt a birtokos vagy intézkedésre jogosult megbízottja szolgálatra vonatkozó meghagyásának teljesítését megtagadta, ha botrányt okozó erkölcstelen életet élt, vagy ha a birtokosnak akár szándékosan vagy gondatlanságból kárt okozott.⁸⁰⁷ Az azonnali hatályú felmondást írásban az ok tudomásra jutásától számított harminc napos határidőn belül lehetett csak jogszerűen közölni.⁸⁰⁸

A gazdatiszt munkajogviszonyával kapcsolatos jogviták eldöntése tárgyában a szabályozás különös rendelkezést nem tartalmazott, azok rendes bírói útra tartoztak. A jogellenes megszüntetés esetén az általános szabályokkal összhangban a jogtalanul eljáró fél teljes kártérítési felelősséggel tartozott.⁸⁰⁹

2. A munkajogviszony megszüntetése a szocialista munkajogban

A második világháborút követően a magyar munkajog fejlődése gyökeresen eltérő irányt vett. E lényeges változás legfőbb oka az volt, hogy Magyarország szovjet érdekszférába került, amely nem csupán a politikai, a társadalmi és a gazdasági rendszer átalakítását, hanem a szovjet típusú jogrendszer recepcióját is maga után vonta. Miközben az átalakulás eredményeként a munkajog önállósult, és számos kógens, közjogias elemmel kiegészülve elszakadt a magánjogtól, megszűnt az ágazonkénti differenciált szabályozás is, így a közszolgálat munkajogviszonyai is az egységes szabályozásba olvadtak bele.

A recepció azonban nem volt zökkenőmentes, ugyanis egy olyan jogrendszer struktúrájának és elemeinek átvételét kívánta meg, mely az addigi magyar hagyományoktól teljesen idegen volt.⁸¹⁰ A „felülről” végrehajtott recepciónak

⁸⁰⁵ 1900. évi gazdatisztekről szóló törvény 12. §, 15. §, 20. §.

⁸⁰⁶ 1900. évi gazdatisztekről szóló törvény 14. §.

⁸⁰⁷ 1900. évi gazdatisztekről szóló törvény 16. §, VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 225–226.

⁸⁰⁸ 1900. évi gazdatisztekről szóló törvény 18. §, 21. §, 142. sz. E. H., SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlatja. Második rész*. 246.

⁸⁰⁹ 1900. évi gazdatisztekről szóló törvény 19. §.

⁸¹⁰ A szovjet munkajog értelmében a munkavállalót a munkáltató akkor bocsáthatta el, ha a vállalatot egészben vagy részben felszámolták, ha a munka egy hónapnál hosszabb ideig termelési okból szünetelt, ha létszámcsoökkentést rendeltek el, ha a dolgozó alkalmatlannak bizonyult az általa végzett munkára, ha kötelezettségeit rendszeresen elhanyagolta és más fegyelmi büntetés alkalmazása nem vezetett eredményre, ha a munkavállalót a tevékenységével közvetlenül összefüggő bűncselekmény miatt

szükségképpen meg kellett küzdenie a régi magánjogi hagyományokkal és jogintézményekkel, a változás pedig nem csupán terminológiai, hanem az esetek jelentős részében dogmatika és elvi jellegű változásokat is hozott.⁸¹¹ A korabeli jogirodalom ennek megfelelően hangsúlyozta a múlttól való végérvényes elszakadás kívánalmát.⁸¹² A lényeges változások mögött azonban mindvégig fellelhető volt a jogalkalmazásban a viszonylagos állandóság és folytonosság is, mely azt eredményezte, hogy a magyar joggal össze nem férő jogintézmények és megoldások közül egyesek már a következő 1989. évi átalakulást sem érték meg, és felcserélődtek a korábban bevett megoldásokkal.⁸¹³

A munkához való jog korábbiakban már elemzett pozitív felfogása, amely elsődleges alkotmányos alapját képezte az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelemnek, és amelyből a teljes foglalkoztatottság elérésének kívánalma is fakadt, sajátos ellentmondásban állt a megszüntetéssel szembeni védelem elvi alapját jelentő egzisztenciális védelmi igénnyel, az emberi méltósággal és a személyes autonómiával. Mivel a munkavégzés – és a munkajogviszony megszüntetését követő újbóli elhelyezkedés – nem csupán jog, hanem kötelezettség is volt egyben, a személyiség önmegvalósításának terepéül szolgáló konkrét munkahely védelme kevésbé volt hangsúlyos. Ennélfogva a szabályozás csupán a „jövedelem szerzésének” biztonságát tartotta szem előtt, az ember inkább mint a kollektíva része és nem mint individuum jelent meg.

Az alábbiakban először megkísérlem felvázolni a magánmunkajogi rendszer lebontásának a megszüntetési rendszer szempontjából lényeges mozzanatait, majd pedig rátérek a munkajogviszony – korszak két kódexében rögzített – megszüntetési rendszerének tárgyalására.

2.1. Az átmenet kora

Az átmenet kora alatt a második világháború befejezésétől a Munka

jogerősen elítélték, ha – a terhesség és a szülés esetét kivéve – átmeneti munkaképtelenség miatt két hónapnál hosszabb ideig nem jelentkezett munkára, vagy ha más munkavállalót vissza kellett helyezni a munkavállaló munkakörébe. Ha az elbocsátás a munkavállalónak nem volt felróható, úgy tizenkét munkanapra járó bér illette meg. [1922. évi szovjet munka törvénykönyve 47. §, PASERSZTNYIK, A. J.: *A szovjet munkajog alapelvei*. Hírlap-, Szaklap- és Könyvkiadó, Budapest, 1949. 35–36., KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. 320., 15. lbj.) Az 1971. évi szovjet munka törvénykönyve összességében megtartotta a megszüntetési rendszer struktúráját. (A szovjet jogra és a szocialista országok jogára nézve l. TRÓCSÁNYI László: *A munkajogviszonyok alapkérdései az európai szocialista országok jogában*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978. 276–304.)

⁸¹¹ A Magyar Népköztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény alapján a Magyar Népköztársaság a munkások és a dolgozó parasztok állama volt, ahol minden hatalom a dolgozó népet illette meg, és amelyben a társadalmi rend alapja a munka volt. Az állam csak a munkával szerzett (magán)tulajdont védte és ismerte el, a dolgozók pedig a szocialista építés ügyét többek között munkájukkal, és a munkafegyelem fokozásával is szolgálták [Magyar Népköztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény 2. § (1)–(2) bekezdés, 9. § (1)–(2) bekezdés, 8. § (1) bekezdés, 9. § (3) bekezdés]. A „munka” kifejezés ebből következően központi fogalomként jelent meg az alkotmányban, csakúgy, mint a „dolgozó”, amely negyvenszer szerepelt a szövegben.

⁸¹² FAZEKAS József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*. Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, Budapest, 1952. 5., 15.

⁸¹³ Erre jó példa a közszolgálati munkajogviszonyok ismételt viszonylagos elkülönülése az államigazgatási és igazságszolgáltatási dolgozók munkaviszonyának egyes kérdéseiről szóló 38/1973. (XII. 27.) MT rendelettel [a továbbiakban 38/1973. (XII. 27.) MT rendelet].

Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet (a továbbiakban: 1951. évi Mt.) hatályba lépéséig tartó időszakot értem. A korszakot sajátos kettősség hatotta át: mint minden átmenetet a „rég” és az új szabályok együttélése és konkurálása, majd az új felülkerekedése és a régi szabályozás visszaszorulása jellemzi. E sajátos kettősség az idő síkján is megmutatkozott: a korszakot a második világháborút követő polgári demokratikus berendezkedés kísérlete alatt a szolgálati jogviszonyokra irányadó rendelkezések óvatos reformja, a fordulat évét követően pedig a szocialista munkajog rendszerének kiépítése és a szovjet típusú munkajogi struktúra magyar sajátosságokhoz igazodó átvétele jellemezte⁸¹⁴

2.1.1. A felmondás szabályozása

A munkajogviszonyok egységesítése érdekében az első lépést a szolgálati jogviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 9.700/1945. (X. 21.) M. E. sz. rendelet tette meg azzal, hogy meghatározott körben egységesítette a felmondási idő mértékét. A rendelet hatálya nem terjedt ki azonban a tanoncokra, a mezőgazdasági és az erdei termelés, az állattenyésztés, a halászat, a kert- és szőlőművelés, a selyemtermelés és a méhészet körében alkalmazott munkavállalókra, a közforgalmú vasutaknál, a tengeri hajózásban alkalmazott munkavállalókra, valamint a házfelügyelőkre és a segédházfelügyelőkre, akikre továbbra is a korábbi rendelkezések vonatkoztak.⁸¹⁵

A 9.700/1945. (X. 21.) M. E. sz. rendelet értelmében a magasabb tudományos képzettséget igénylő állást betöltők, illetve ilyen álláshoz szükséges megfelelő gyakorlati szakismeretekkel rendelkezők esetében hat hónap volt a felmondási idő. Amennyiben az ilyen munkavállaló nagyüzemben került foglalkoztatásra, és akár az egész vállalatra, akár annak valamilyen önálló ágára nézve irányító munkakört töltött be, úgy a felmondási ideje egy év volt. Ettől eltérően a felek megállapodása rövidebb, de legalább hat hónapos felmondási időt is kiköthetett. A fontosabb teendők ellátásával megbízott szellemi munkavállalók és kereskedősegédek két év szolgálatig háromhavi, azt követően hat havi felmondási időre váltak jogosulttá. Az előbbi kategóriába nem tartozó szellemi munkakört betöltők, valamint a fontosabb teendőket végző fizikai munkavállalók felmondási ideje két év szolgálatig hat hét, két és tíz év szolgálat között három hónap, ezt követően hat hónap volt. A többi fizikai munkavállaló esetében két évnél rövidebb munkajogviszony esetén a felmondási idő tizenöt nap, két és tíz év között hat hét, tíz év után pedig három hónap volt. A rendeletben meghatározott felmondási időknél hosszabb felmondási időben a feleknek lehetőségük volt megállapodni.⁸¹⁶ A szabályozás rövidéletű volt, ugyanis a felmondási idő és a végkielégítés újabb szabályozásáról szóló 299/1950. (XII. 28.) MT rendelet a

⁸¹⁴ E rendelkezéseket a későbbi szocialista jogirodalom osztályharcos és progresszív munkajogi törekvéseknek tekintette (FAZEKAS József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig.* 16.).

⁸¹⁵ 9.700/1945. (X. 21.) M. E. sz. rendelet 1. § (2) bekezdés, FAZEKAS József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig.* 16. Az 1.650/1949. Korm. sz. rendelet a magánjogi szolgálati viszonyra vonatkozó jogszabályok módosítása és kiegészítése tárgyában e felmondási időket azonban már kögens rendelkezésekként határozta meg.

⁸¹⁶ 9.700/1945. (X. 21.) M. E. sz. rendelet 4. § (1)–(2) bekezdés, FAZEKAS József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig.* 17–18.

felmondási időt minden dolgozóra nézve egységesen tizenöt napban állapította meg.⁸¹⁷

A felmondásra irányuló jognyilatkozatot a korábbi szabályozással összhangban általában akár írásban, akár szóban is közölni lehetett, a szellemi munkakört betöltők és a kereskedelmi segítők esetében azonban az csak írásban volt érvényes.⁸¹⁸ Ezen túlmenően a 9.700/1945. M. E. sz. rendelet hatálya alá tartozó munkavállalók tekintetében lényegében „befagyasztásra” került az azonnali hatályú elbocsátás indokainak köre, ugyanis a felek a munkaszerződésben vagy a munkarendben további rögzíteni hatályú elbocsátási okot nem rögzíthettek.⁸¹⁹

A munkáltató a munkavállaló nő munkajogviszonyát házasságkötéstől számított hat hónap alatt, továbbá terhesség hatodik hónapjától kezdve, a születést követő hat hónapon belül a törvényes felmondási idő megtartásával is csak indokoltan mondhatta fel. Indokolt felmondásnak is csak abban az esetben volt helye, ha a szolgálati viszony fenntartása a munkáltatóra nézve méltánytalan volt. Így különösen, ha a munkavállalót a családi állapotában bekövetkezett változás vagy a terhesség a munkajogviszony teljesítésében tartósan és lényegesen korlátozta, ha a házasságra lépett munkavállaló a munkáltató háztartásában lakott, ha a munkavállaló újszülött gyermekét szolgálati lakásában tartotta, és ez a szolgálati lakás terjedelménél, elhelyezésénél vagy egyéb körülménynél fogva a munkáltatónak vagy a munkavállalóval együtt lakó más munkavállalónak anyagi vagy egyéb méltányos érdekét számbavehető módon hátrányosan érintette, továbbá ha a munkáltató létszámcsökkentéssel vagy üzemének, vállalatának megszüntetésével kapcsolatban mondott fel, vagy egyetlen munkavállalóját bocsátotta el a pótlás szándéka nélkül.⁸²⁰

A közszolgálat „megtisztítása” érdekében kibocsátásra került az 5.000/1946. (V. 19.) M. E. rendelet az államháztartás egyensúlyának helyreállítása érdekében szükséges egyes rendelkezések tárgyában, mely a közszolgálati tisztviselők létszámát akként rendelte el csökkenteni, hogy az ne haladja meg az 1937-1938. költségvetési évben alkalmazottak számának kilencven százalékát. A „B-listára” meghatározott eljárásban azok kerültek fel, akiknek a működése nem szolgálta az ország demokratikus szellemű átalakítását, akik a hivatal ellátásához szükséges kellő rátermettséggel vagy szorgalommal nem rendelkeztek, valamint akiket egészen egyszerűen nélkülözhetőnek minősítettek.⁸²¹ A B-listázás kritériumainak parttalan megfogalmazása lehetővé tette a közszolgálati jogviszonyok nem csupán politikai okból történő önkényes megszüntetését, mely ugyanakkor formálisan jogszerűnek volt tekinthető.⁸²²

⁸¹⁷ A felmondási idő és a végkielégítés újabb szabályozásáról szóló 299/1950. (XII. 28.) M. T. sz. rendelet 1. §.

⁸¹⁸ 9.700/1945. (X. 21.) M. E. sz. rendelet 4. § (5) bekezdés, A rendelkezések a végkielégítés szabályozását is érintették [9.700/1945. (X. 21.) M. E. sz. rendelet 4. § (5) bekezdés]. Utóbb a felmondási idő és a végkielégítés újabb szabályozásáról szóló 299/1950. (XII. 28.) M. T. rendelet 3. §-a azonban mind a közszolgálatban, mind az egyéb munkajogviszonyok tekintetében eltörölte a végkielégítést.

⁸¹⁹ KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban.* 187., 9.700/1945. (X. 21.) M. E. sz. rendelet 11. §.

⁸²⁰ 9.700/1945. (X. 21.) M. E. sz. rendelet 6. §.

⁸²¹ FAZEKAS József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig.* 112.

⁸²² Vö. PERCZEL Olivér: *Hogyan is zajlottak a létszámcsökkentések 1946-ban. A B-listázások hátteréről.* XX. századi történeti források. 2011/3. http://archivnet.hu/pp_hir_nyomtat.php?hir_id=85 (letöltés ideje: 2016. április 24.).

2.1.2. Az azonnali hatályú elbocsátás szabályozása

A 6.660/1948. (VI. 16.) Korm. sz. rendelete a demokrácia ellen irányuló magatartást tanúsító munkavállalók munkajogviszonyának azonnali hatályú felbontása tárgyában számos bűncselekménnyel összefüggésben azonnali hatályú elbocsátást rendelt el.⁸²³ Az egyes mezőgazdasági munkavállalók szolgálatból elbocsátásának korlátozásáról szóló 2750/1949. (III. 26.) Korm. rendelet munkajogviszony-megszüntetési tilalmat vezetett be a mezőgazdaságban, és kimondta, hogy a mező-, szőlő- és kertgazdálkodással, mezőgazdasági gépek üzemeltetésével vagy bérbeadásával foglalkozó munkáltató a munkavállalóját állásából további intézkedésig el nem bocsáthatja.⁸²⁴

Tekintettel arra, hogy a magánmunkáltatók helyébe széles körben állami vállalatok léptek,⁸²⁵ kibocsátásra került a közületi vállalatok fegyelmi szabályzatáról szóló 34/1950. (I. 27.) M. T. sz. rendelet (a továbbiakban: közületi vállalatok fegyelmi szabályzata), mely a hatálya alá tartozó munkáltatók esetében mindazokat a vétkes kötelezettségzegéseken nyugvó tényállásokat, amelyek korábban rögtöni hatályú elbocsátást vontak maguk után a fegyelmi határozattal történő elbocsátás rendszere alá terelt, és csak e körön kívül érvényesültek az azonnali hatályú elbocsátás

⁸²³ Azonnali hatállyal fel lehetett mondani a munkajogviszonyt, ha a munkavállaló a munkajogviszony tartama alatt a demokratikus államrend vagy a demokratikus köztársaság megdöntésére irányuló cselekményt követett el, erre irányuló mozgalmat vagy szervezkedést kezdeményezett, vezetett, anyagi támogatásban részesített, ilyen mozgalomban vagy szervezkedésben tevékenyen részt vett vagy azt előmozdította, ha a demokratikus államrend vagy a demokratikus köztársaság megváltoztatására lázított, a demokratikus államrend vagy annak alapintézményei ellen, vagy demokratikus vagy köztársasági meggyőződésük miatt egyes személyek, csoportok ellen gyűlöletre izgatott, vagy az állampolgári szabadság, a jogegyenlőség érvényesülése ellen, vagy nemzetiségi, faji, felekezeti gyűlölködésre izgatott, illetőleg annak felkeltésére alkalmas más cselekményt követett el, ha háborús vagy néppellenes bűncselekményt vagy a demokratikus államrend, illetőleg a demokratikus köztársaság védelméről szóló jogszabályokba ütköző bűncselekményt magasztalt, vagy az ilyen bűncselekmény elkövetőjét feldicsérte, ha két vagy több személy jelenlétében olyan valótlan tény vagy való tényt olyan módon állított vagy híresztelt, amely alkalmas volt arra, hogy a demokratikus államrend vagy köztársaság, illetőleg annak intézményei iránt megvetést keltsen vagy nemzetközi megbecsülését csorbítsa, ha olyan cselekményt követett el, amely közvetlenül arra irányult, hogy a köztársasági elnököt életétől, testi épségétől, személyes szabadságától vagy alkotmányos hatalmától megfosssa, vagy jogellenes módon arra kényszerítse, hogy alkotmányos hatalmát meghatározott irányban gyakorolja vagy ne gyakorolja, ha ez utóbbiakra vagy a demokratikus államrend vagy a demokratikus köztársaság megdöntésére irányuló valamely cselekmény elkövetésére mással szövetkezett, a véghezvitel előkészítésére irányuló más cselekményt követett el, vagy az említett cselekmények valamelyikének elkövetésére izgatott, mást felhívott, ajánlkozott vagy vállalkozott, vagy ha ilyen cselekményről, mozgalomról vagy szervezkedésről, bár arról hitelt érdemlő tudomást szerzett, a hatóságnak, mihelyt az lehetséges volt, jelentést nem tett, kivéve ha a tettes vagy a részes a hozzátartozója volt, valamint ha a köztársasági elnököt megrágalmazta vagy tetteleg bántalmazta. A munkáltató a munkajogviszonyt azonnali hatállyal abban az esetben is felmondhatta, ha a munkavállalót a munkajogviszony tartama alatt, a demokratikus államrend vagy a demokratikus köztársaság védelméről szóló jogszabályba ütköző bűncselekmény miatt jogerősen elítélték [6.660/1948. (VI. 16.) Korm. sz. rendelete a demokrácia ellen irányuló magatartást tanúsító munkavállalók munkajogviszonyának azonnali hatályú felbontása tárgyában 1–2. §].

⁸²⁴ 2750/1949. (III. 26.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdés.

⁸²⁵ A szénbányászat államosításáról szóló 1946. évi XIII. törvény, a bauxitbányászat és az alumíniumtermelés államosításáról szóló 1948. évi XIII. törvény, az egyes iparvállalatok állami tulajdonba vételéről szóló 1948. évi XXV. törvény, a nem állami iskolák fenntartásának az állam által való átvétele, az azokkal összefüggő vagyontárgyak állami tulajdonbavétele és személyzetének állami szolgálatba való átvétele tárgyában hozott 1948. évi XXXIII. törvény, 13.200/1948. (XII. 29.) Korm. sz. rendelet a pénzügyi közigazgatás államosítása és átszervezése tárgyában, az egyes ipari és közlekedési vállalatok állami tulajdonba vételéről szóló 1949. évi 20. törvényerejű rendelet.

magánmunkajogi szabályai.⁸²⁶

A szabályozás részletesen meghatározta a fegyelmi vétségek körét. A közületi vállalatok fegyelmi szabályzata értelmében fegyelmi vétséget követett el az, aki a munkafegyelmet, a tervfegyelmet vagy a szocialista munkaerkölcs szabályait megsértette. Ilyennek minősült különösen az, ha a munkavállaló munkájával összefüggésben büntettet vagy vétséget követett el, a nép vagyonát szándékosan vagy gondatlanul megkárosította (például a berendezési vagy felszerelési tárgyakat, iratokat, termelőeszközöket, áru- vagy anyagkészletet megsemmisítette vagy rongálta.), vagy a vezetése alatt álló alkalmazottak ilyen tevékenységét eltűrte, a munkakötelezettségét vétkesen nem teljesítette (például indokolatlanul távolmaradt, a munkát megtagadta), munkáját szándékosan rosszul végezte vagy hanyagságból súlyos kárt okozott (például anyag- vagy energiapazarlás, magas selejt), a szabályszerűen kiadott utasításokat nem teljesítette, a munkaidőre vagy a munkabérré vonatkozó rendelkezéseket vétkesen megszegte vagy kijátszotta (például órakártya-hamisítás, egyéb bércsalás). Szintén fegyelmi vétségnek minősült az olyan botránnyos vagy erkölcstelen életmód folytatása vagy az olyan magatartást tanúsítása, amely munkakörének ellátására méltatlanná tette a munkavállalót (például részegeskedés), valamint az olyan magatartást tanúsítása, amelyből kitűnt, hogy szemben áll a népi demokrácia állami vagy társadalmi rendjével (például a Népköztársaság alapintézményeit becsmérelte). Fegyelmi vétséget követett el továbbá az is, aki a fentiekben felsorolt fegyelmi vétségek bármelyikének elkövetésében szándékosan vagy gondatlanul közreműködött.⁸²⁷

Azzal, hogy az állam e munkajogviszonyok tekintetében a szabályozó és a tulajdonos pozíciójában is megjelent, egyre nyilvánvalóbbá vált a magánjogi és a közszolgálati munkajogviszonyok közeledése. Ennek egyik egyértelmű bizonyítéka volt a közszolgálati alkalmazottak fegyelmi szabályzatáról szóló 159/1950. (VI. 14.) M. T. sz. rendelet (a továbbiakban: közszolgálati alkalmazottak fegyelmi szabályzata), mely alapelveiben és szabályozási logikájában a közületi vállalatok fegyelmi szabályzatának megoldásait követte.⁸²⁸ A közszolgálati alkalmazottak fegyelmi szabályzata alapján fegyelmi vétségnek minősült, ha a közszolgálati alkalmazott büntettet követett el, olyan magatartást tanúsított, amelyből kitűnt, hogy szemben áll a népi demokrácia állami és társadalmi rendjével, botránnyos vagy erkölcstelen életmódot folytatott, vagy egyébként méltatlan magatartást tanúsított. A munkafegyelem, illetve a szocialista munkaerkölcs szabályainak megsértése szintén fegyelmi vétségnek minősült. Így különösen az volt felelősségre vonható ezen az alapon, aki a jogszabályokat, a felsőbb hatóságok általános érvényű rendelkezéseit, határozatait, a szabályszerűen kiadott személyre szóló utasításokat nem vagy nem kellőképp teljesítette, a népvagyonban szándékosan vagy

⁸²⁶ A munkafegyelem megsértése miatti elbocsátás L. V. K. Mironov szerint három funkciót töltött be. Egyrésztől lehetőséget adott arra, hogy a kollektívából eltávolított dolgozó helyére egy lelkiismeretesebb jöjjön, így biztosítva a termelés folyamatosságát, másrésztől lehetővé tette, hogy a fegyelmezetlen dolgozót máshol átneveljék, harmadrészt az eltávolítás hozzájárult a kollektíva munkafegyelmének javításához (MIRONOV L. V. K.: *A munkaszerződés a szocialista országokban*. Moszkva, 1975, A Moszkvai Egyetem Kiadóvállalata. Kézirat. 148.). KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. 188., FAZEKAS József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*. 86–89. A rendelet hatályát a közületi vállalatok fegyelmi szabályzatáról szóló 34/1950. (I. 27.) M. T. számú rendelet módosításáról és kiegészítéséről szóló 187/1950. (VII. 14.) M. T. sz. rendelet 5. §-a kimondta, hogy a fellebbezést harminc napon belül el kell bírálni.

⁸²⁷ A közületi vállalatok fegyelmi szabályzata 6. §.

⁸²⁸ Uo. 188.

gondtalanul kárt tett, az éberség követelményét megsértette, a munkáját az érdemi ügyintézészt késleltető vagy megnehezítő (bürokratikus) módon végezte, másokat munkájuk végzésében hátráltatott, munkavégzési kötelezettségét vétkezen nem teljesítette, valamint a munkaidőre vagy az illetményekre vonatkozó rendelkezéseket megszegte vagy kijátszotta. Szintén fegyelmi vétséget követett el az a közszolgálati alkalmazott is, aki fegyelmi vétség elkövetésében szándékosan vagy gondtalanul közreműködött.⁸²⁹

A fegyelmi eljárás szabályozása a korábbi magánjogi és szerződési jogi alapoktól elszakadva, kontraktuális jellegét elveszítve deliktuális, büntetőjogias irányt vett.⁸³⁰ Az állami vállalat mögött megjelent az omnipotens állam alakja, és lassan kezdett kiépülni a sajátos vállalati „büntetőhatalom”, amely a fegyelmi vétségek meghatározása során prioritást élvező állami célokat érvényesített, és amely nyíltan tagadta a felek mellérendeltségét, viszonyukat a hatóság és az annak alávetett állampolgár viszonyaként képezte le.

2.1.3. A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos igényérvényesítést érintő kérdések

Az 1.800/1946. M. E. sz. rendelet a munkáltató és a gazdasági vagy háztartási munkavállaló között létrejött szolgálati szerződésből eredő követelések érvényesítése tárgyában szakított a munkajogviszonyból származó jogviták korábban általános hatósági útra terelésével, és kimondta, hogy a munkáltató és a vele magánjogi szerződés alapján szolgálati viszonyban álló gazdasági munkavállaló (háztartási munkavállalók, házi cselédek, mezőgazdaságban foglalkoztatott munkavállalók) között a szolgálati szerződésből eredő minden követelés érvényesítése a járásbírósnak mint munkaügyi bíróságnak a hatáskörébe tartozik.⁸³¹

A mezőgazdasági szolgálati jogviszonyból eredő követelések érvényesítéséről szóló 4079/1949. (VI. 6.) Korm. rendelet értelmében a bírói út igénybevételenek lehetősége azonban kizárásra került, azok tekintetében elsőként egyeztető eljárásnak volt helye. A törvényhatósági jogú és megyei városokban, nagyközségekben, körjegyzőségek székhelyén és azokban a kisközségekben, ahol a Dolgozó Parasztok és Földmunkások Országos Szövetségének volt munkástagozata, ennek érdekében mezőgazdasági munkaügyi bizottságot kellett szervezni. Ha a felek a bizottság előtt nem tudtak megegyezni, a bizottság az ügy iratait javaslatával további eljárás végett nagy- és kisközségben ezer forint értékig terjedő követelés esetében a községi előljáráshoz, ezer forintot meghaladó követelés esetében a járási főjegyzőhöz, városban a követelés értékére tekintet nélkül a polgármesterhez tette át. A felek panaszukkal közvetlenül az illetékes közigazgatási hatósághoz is fordulhattak: nagy- és kisközségben ezer forint értékhatárig az egy bíróból, jegyzőből vagy körjegyzőből és az előljárásság egy további tagjából álló községi bíróságnak, ezer forint értékhatáron felül a járási főjegyzőnek, megyei városban a követelés értékére tekintet nélkül a polgármesternek, illetve az általa kijelölt tisztviselőnek, törvényhatósági jogú városban pedig a polgármester által megbízott tisztviselőnek volt hatásköre. A felek a határozat

⁸²⁹ A közszolgálati alkalmazottak fegyelmi szabályzata 5. § (1)–(2) bekezdés.

⁸³⁰ KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség*. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog II.* Vince, Budapest, (évszám nélkül). 9.

⁸³¹ 1.800/1946. M. E. sz. rendelet 1–2. §.

ellen a közlés napjától számított harmadik nap déli tizenkét óráig fellebbezéssel élhettek a törvényhatóság első tisztviselőjéhez.⁸³²

Az azonnali hatályú elbocsátást kimondó fegyelmi határozatok felülvizsgálata során szintén kizárásra került a bírói út igénybevételének lehetősége. A közületi vállalatok fegyelmi szabályzata értelmében a fegyelmi határozat felülvizsgálata érdekében nem lehetett bírósághoz fordulni, csupán a vállalaton belül munkaügyi vitákat elbíráló egyeztető bizottsághoz lehetett fellebbezni, amely vagy elutasító határozatot hozhatott, vagy annak megváltoztatására tett javaslatot. Ha ez utóbbit a vállalat vezetője nem fogadta el, és az egyeztető bizottság továbbra is fenntartotta az állásfoglalását, az illetékes szakszervezetnél lehetett kezdeményezni a fegyelmi határozat megváltoztatását. A szakszervezet ennek érdekében a vállalat felett közvetlen felügyeletet gyakorló szerv vezetőjéhez fordulhatott. A felügyeletet gyakorló szerv egyébként hivatalból is megváltoztathatta a fegyelmi határozatot. E szerv határozata ellen további jogorvoslatnak nem volt helye.⁸³³

A közszolgálati alkalmazottak fegyelmi szabályzata alapján az azonnali hatályú elbocsátást kimondó elsőfokú fegyelmi határozat ellen – az elsőfokú határozat kézbesítésétől számított nyolc napon belül – fellebbezésnek volt helye az elsőfokú fegyelmi hatóság felett közvetlen felügyeletet gyakorló szerv vezetőjéhez, kivéve, ha azt a minisztertanács, a miniszter, vagy a minisztertanács, illetve a Népgazdasági Tanács közvetlen felügyelete alatt álló szerv vezetője hozta. A helyi tanács végrehajtó-bizottságának elnöke által hozott fegyelmi határozatot a közvetlen felsőbb végrehajtó-bizottság elnöke, a megyei és budapesti városi tanács végrehajtó-bizottságának elnöke által hozott határozatot pedig a megyei, illetve a budapesti városi végrehajtó-bizottság bírálhatta felül. A megyei és a budapesti városi végrehajtó-bizottság elnöke által hozott azonnali hatályú elbocsátást tartalmazó fegyelmi határozat esetében a fellebbezés elbírálása a belügyminiszter hatáskörébe tartozott. A fellebbezésnek a büntetés végrehajtására halasztó hatálya volt. Ha a másodfokú fegyelmi hatóság a fellebbezést alaptalannak találta, azt határozattal elutasította, ellenkező esetben az elsőfokú fegyelmi határozatot egészben vagy részben megváltoztatta. A másodfokú fegyelmi határozat ellen nem volt helye további jogorvoslatnak.⁸³⁴

Fazekas József a bírói út kizárását azzal magyarázta, hogy a fordulat éve – vagyis 1948 után – a jogalkotó nem tartotta a bíróságokat teljes mértékben alkalmasnak arra, hogy a munkaügyi vitákat az osztályharc által diktált feladatoknak megfelelően elbírálják. Az alkotmány elfogadását követően álláspontja szerint a munkajogviszonyból eredő konfliktusok már nem két egymással szembenálló és ellenérdekű fél vitái voltak, a munkaügyi jogvitákban – így a megszüntetéssel kapcsolatos jogvitákban is – éppen ezért elegendő volt például a vállalati belső fórum, az egyeztető bizottság alkalmazása.⁸³⁵ A mezőgazdasági jogviták tekintetében az élesedő osztályharc magyarázta a rendes bíróság szerepének eltűnését.⁸³⁶ Az ideológiai alapú magyarázat voltaképpen nem számolt azonban azzal, hogy a politikai berendezkedés megváltozása és a munkanélküliség hivatalos felszámolása önmagában

⁸³² 4079/1949. (VI. 6.) Korm. rendelet 1–2. §, 6. §.

⁸³³ A közületi vállalatok fegyelmi szabályzata 25–30. §.

⁸³⁴ A közszolgálati alkalmazottak fegyelmi szabályzata 19–20. §.

⁸³⁵ FAZEKAS József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*. 106.

⁸³⁶ Uo. 123.

nem rajzolta át sem a munkáltató és a munkavállaló között fennálló munkajogviszony funkcióját és struktúráját, sem pedig a munkavállaló egzisztenciális védelmi igényét, melyet önmagában a munkajogviszony megszüntetése aktivál.

Az átmenet korszakának végéhez közeledvén kezdett kirajzolódni a szocialista munkajog korai szakaszának intézményrendszere, melyben a tervfegyelem, a szocialista munkaerőkölc, a népi demokrácia állami és társadalmi rendjével való szembenállás nehezen megragadható fogalmainak használata biztosította a lehetőséget arra, hogy az új politikai berendezkedéssel egyet nem értők vagy az iránt teljes odaadást nem mutatók is megbélyegezhetők és eltávolíthatók legyenek a munka világából. Az alkalmazandó joganyag önkényes értelmezésre lehetőséget biztosító rendelkezései azért tekinthetők különösen aggályosnak az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem szempontjából, mert a független bírói kontroll eltűnése következtében kétségessé vált a hatékony jogorvoslati jog biztosítása.

2.2. A munkajogviszony megszüntetése a Munka Törvénykönyvről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet alapján

A munkajog fejlődésének szocialista útja szükségszerűen maga után vonta a jogág kódexben történő szabályozását. Az 1951. február 1-jén hatályba lépett 1951. évi Mt. végleg szakított a második világháború előtti magánmunkajogi struktúrával. Ez a szakítás terminológiai változásokat is magával hozott:⁸³⁷ a munkajogviszony elnevezése egységesen munkaviszony lett, amelynek két alanya a vállalat és a dolgozó, függetlenül attól, hogy állami vállalatnál, a szűk körben megmaradó magánszektorban vagy az államigazgatás területén került foglalkoztatásra. A magánjogi és a közszolgálati munkajogviszony egységes szabályozást nyert,⁸³⁸ melynek háttérében mindenekelőtt az állt, hogy a központosításnak megfelelően a vállalati-gazdasági, illetve a hatósági-igazgatási tevékenységek a köz szolgálatát ellátó, valamint a termelő, szolgáltató szektorban lényegében egybeolvadtak, így szükségtelenné vált e területek elkülönült kezelése.⁸³⁹

2.2.1. A felmondás szabályozása

A vállalat a határozatlan időre szóló munkajogviszonyt felmondással alapvetően két nagy okcsoportra, a működésével vagy a munkavállaló személyében rejlő okra hivatkozva szüntethette meg. A vállalat ennek megfelelően akkor mondhatott fel, ha a vállalat megszűnt, a felmondást a vállalat vagy a termelés átszervezése indokolta, vagy ha a dolgozó a munkáját ismételten nem végezte el megfelelően, illetve annak ellátására nem volt alkalmas. A meghatározott munkára vagy határozott időre szóló munkajogviszonyt felmondással azonban kizárólag a munkavállaló személyében rejlő

⁸³⁷ A kódex jelentős mértékben hagyatkozott az 1922. évi szovjet munka törvénykönyvére (ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet.* 56–57.).

⁸³⁸ KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban.* 189–190.

⁸³⁹ Az állami vállalatoknál foglalkoztatottakat gyakorlatilag úgy kezelték, mint a közszolgálat [PRUGBERGER Tamás – JAKAB Nóra: A felmondásra és csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok Magyarországon és a posztkommunista szomszédos országokban. In: KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára.* Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata, Pécs, 2008. 347.]

ok miatt, az említett két utóbbi esetben lehetett csak megszüntetni.⁸⁴⁰ A vállalat általi felmondást tartalmazó jognyilatkozatban meg kellett jelölni a felmondás okát, és írásba kellett azt foglalni.⁸⁴¹ Az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem fejlődése szempontjából jelentős lépésként értékelhető, hogy a felmondást oly módon kellett megindokolnia a munkáltatónak, hogy abból a felmondás okát félreérthetetlenül meg lehessen állapítani.⁸⁴² A felmondási idő mértéke a korábban bevezetett szabályozáshoz hasonlóan egységesen tizenöt napban került megállapításra. A felmondási idő alatt a dolgozónak általános szabály szerint munkát kellett végeznie, noha a vállalat igazgatója e kötelezettsége alól felmenthette.⁸⁴³

Az 1951. évi Mt. 1965. január 1-jén hatályba lépett módosítása⁸⁴⁴ a határozatlan idejű munkajogviszony felmondásának indokait kiegészítette a vállalatnál mutatózó létszámfeleslegre történő hivatkozással, a dolgozó személyében rejlő okokat pedig a dolgozó munkakörének ellátására való alkalmatlanságával, valamint a dolgozó öregségi teljes- vagy résznyugdíjra való jogosultságának megszerzésére történő hivatkozással. Ezen túlmenően a vállalat a szakszervezeti bizottság véleményének kikérése mellett, annak a dolgozónak is felmondhatott, akinek folyamatos munkajogviszonya egy évnél rövidebb volt. Megjegyzendő, ez a megoldás az indokolási kötelezettség mellőzésére tekintettel kétségtelenül teret nyithatott az önkényes megszüntetések előtt.

Különös munkajogi védelemben részesítette a szabályozás az üzemi bizottság megválasztott tagját és póttagját, valamint a vállalati egyeztető bizottság szakszervezeti tagjait, a munkajogviszonyukat ugyanis csak a szakszervezet hozzájárulásával lehetett felmondással megszüntetni.⁸⁴⁵ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet végrehajtásáról szóló 30/1951. (I. 31.) MT sz. rendelet [a továbbiakban: 30/1951. (I. 31.) MT rendelet] további felmondási tilalmakat határozott meg, így például a beteg dolgozónak a betegsége miatti táppénz ideje alatt nem lehetett megszüntetni felmondással a munkajogviszonyát.⁸⁴⁶ Az 1951. évi Mt. második végrehajtási rendelete, az 53/1953. (XI. 28.) MT rendelet 1953. december 1-jétől bővítette a felmondási tilalmak körét,⁸⁴⁷ valamint további felmondási korlátozásokat is

⁸⁴⁰ 1951. évi Mt. 29. § (1) bekezdés, 34. § (2) bekezdés.

⁸⁴¹ 1951. évi Mt. 40. § (2) bekezdés.

⁸⁴² A Munka Törvénykönyvének végrehajtásáról szóló 53/1953. (XI. 28.) MT sz. rendelet [a továbbiakban: 53/1953. (XI. 28.) MT rendelet] 41. § (2) bekezdés.

⁸⁴³ 1951. évi Mt. 31. §.

⁸⁴⁴ L. a munkaviszonyt érintő egyes kérdések szabályozásáról szóló 1964. évi 29. törvényerejű rendeletet.

⁸⁴⁵ 1951. évi Mt. 29. § (2) bekezdés.

⁸⁴⁶ Felmondási tilalom alatt állt az a dolgozó is, aki első tényleges katonai szolgálatra vagy – mint tartalékos – katonai kiképzésre vonult be, a katonai szolgálat és annak befejezésétől számított harminc nap alatt, a Magyar Népköztársaság minisztertanácsa által ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött dolgozó a külföldi tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam ideje alatt, aki a Gazdasági és Műszaki Akadémián vagy az Ipari Szaktanárképző Intézetben tanulmányokat folytatott, a tanulmányi idő tartama alatt, valamint az a nő akit állami gyermekvédő intézetben elhelyezett gyermekének vagy idegen gyermeknek szoptatására az intézetbe felvettek, az intézetben tartózkodása és annak befejezésétől számított három nap alatt [30/1951. (I. 31.) MT. sz. rendeletet 10. §].

⁸⁴⁷ Ez alapján nem lehetett felmondással megszüntetni a munkaviszonyát annak a dolgozónak, aki első tényleges vagy tartalékos katonai szolgálatra vonult be, a katonai szolgálat és annak befejezésétől számított harminc nap alatt, a beteg dolgozónak, a keresőképzetelenséget okozó betegség alatt és az azt követő tizenöt nap leteltéig, legfeljebb azonban keresőképzetelenségének első napjától számított egy évig, gümőkóros megbetegedés esetén két évig, az ideiglenes rokkanttá nyilvánított dolgozónak az ideiglenes rokkantsága tartama alatt, a külföldi tanulmányútra ösztöndíjjal kiküldött dolgozónak, a külföldi tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam ideje alatt, a vállalat által vagy a vállalat hozzájárulásával más szervek által olyan iskolára (tanfolyamra) küldött dolgozónak, amelynek időtartama alatt a dolgozó a

bevezetett. Ez utóbbi értelmében a vállalat vagy a termelés átszervezésére alapított felmondásnak csak különösen indokolt esetben volt helye a négy vagy több eltartott családtaggal rendelkező dolgozó esetében feltéve, hogy más önálló keresettel rendelkező családtagja nem volt, valamint a csökkent munkaképességű vagy öregségi nyugdíjra jogosító életkort betöltött és legalább öt éves folyamatos munkaviszonnyal rendelkező dolgozó tekintetében. A különös indokoltságához ez utóbbi két esetben állásfelajánlási kötelezettség társult, melynek értelmében, ha volt olyan munkakör, amelyet idős vagy csökkent munkaképességű dolgozóval kellett betölteni, mindaddig nem lehetett a munkaviszonyt felmondással megszüntetni, amíg a dolgozó ilyen munkahelyre áthelyezhető volt.⁸⁴⁸

2.2.2. Az azonnali hatályú elbocsátás szabályozása

Az 1951. évi Mt. alapján az azonnali hatályú megszüntetés kizárólag fegyelmi úton volt lehetséges. Az azonnali hatályú elbocsátás ennek megfelelően a legsúlyosabb fegyelmi büntetés volt.⁸⁴⁹ A törvény rögzítette a fegyelmi eljárás alapvonalait, melynek keretében a közületi vállalatok fegyelmi szabályzatában foglalt megoldásokat vitte tovább, így az ügy kivizsgálását a munkavállalók köréből kirendelt vizsgálóbiztos vagy vizsgálóbizottság látta el.⁸⁵⁰ Az eljárás során a dolgozót meg kellett hallgatni, és módot kellett neki adni arra, hogy védekezését előterjeszthesse. A fegyelmi határozatot a vállalat dolgozói előtt ki kellett hirdetni, ami annak egyfajta „megszégyenítő”, illetve „megbélyegző” hatást is kölcsönzött.

A fegyelmi vétségeket a törvény kezdetben tételesen sorolta fel. A szabályozás ugyan szűkebb körben határozta meg az egyes eseteit, mint a közületi vállalatok fegyelmi szabályzata, az okok közül azonban három csaknem teljesen azonos volt az abban foglaltakkal. Fegyelmi vétség volt, ha a dolgozó valamely munkájával összefüggő vagy egyéb súlyos bűncselekményt követett el, ha olyan magatartást tanúsított, amelyből kitűnt, hogy szemben áll a népi demokrácia állami és társadalmi rendjével, ha megsértette a munkafegyelmet, a tervfegyelmet, illetve a szocialista munkaerkölcs szabályait, továbbá ha botránys vagy erkölcstelen életmódot folytatott, vagy egyébként olyan magatartást tanúsított, amely munkakörének ellátására

munka végzése alól fel van mentve, a terhes és szoptató nőnek a terhesség ideje alatt, illetőleg a szülést követő hatodik hónap végéig, annak a dolgozó nőnek, akit állami gyermekvédő intézetben elhelyezett gyermekének vagy idegen gyermeknek szoptatására az intézetbe felvettek, az intézetben tartózkodása és annak befejezésétől számított tizenöt nap alatt, annak a dolgozó nőnek, akit beteg gyermekének ápolására táppénzes állományba helyeztek, vagy aki ilyen célból fizetés nélküli szabadságot kapott, a táppénzes állomány, illetőleg a fizetés nélküli szabadság tartama alatt és az azt követő tizenöt napon belül [53/1953. (XI. 28.) MT rendelet 37. § (1) bekezdés].

⁸⁴⁸ 53/1953. (XI. 28.) MT rendelet 38. §. Vö. GÖNDÖR Éva: *A családi és a munkahelyi feladatok összehangolását segítő és gátló jogintézmények a munkajogban*. PhD értekezés, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2012. 54–55., GÖNDÖR Éva: *A nőket érintő felmondási tilalmak munkajogi fejlődéstörténete*. In: HORVÁTH István (szerk.): *Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015. 105–106. További rendelkezésekre nézve l. GÖNDÖR Éva: *Munka és család a munkajog tükrében*. UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft., Győr, 2015. 73–74.

⁸⁴⁹ 1951. évi Mt. 33. §, 113. § 6. pont, illetve a törvény 1965. évi módosítást (a munkaviszonyt érintő egyes kérdések szabályozásáról szóló 1964. évi 29. törvényerejű rendeletet) követően 111. § e) pont.

⁸⁵⁰ 1951. évi Mt. 115–119. §.

méltatlanná tette.⁸⁵¹ A szovjet szabályozáshoz hasonlóan ezeket az eseteket akár végrehajtási rendelet, hatósági határozat, kollektív szerződés, vállalati szabályzat vagy az üzemi tanács döntése is tovább részletezhette.⁸⁵² Az 1965. január 1-jén hatályba lépett módosítás a fegyelmi vétség részletes meghatározását mellőzve akként fogalmazott, hogy fegyelemi vétséget az a dolgozó követ el, aki a munkajogviszonyával kapcsolatos kötelezettségét vétkesen megszegte, ideértve azt az esetet is, amikor munkajogviszonyához nem méltó magatartást tanúsított.⁸⁵³ A fegyelmi határozatot és annak indokolását a dolgozóval írásban kellett közölni.⁸⁵⁴

Az 1951. évi Mt. 1965. január 1-jén hatályba lépett módosítása a részletesebb felsorolást elvetette, és a fegyelmi vétség leírására egy általánosabb megfogalmazást használt. Eszerint fegyelmi vétséget követetett el a dolgozót, aki a munkajogviszonyával kapcsolatos kötelezettségét vétkesen megszegte, ideértve a munkajogviszonyához nem méltó magatartás tanúsítását.⁸⁵⁵ A munkafegyelmi kötelezettség megszegése ugyanakkor továbbra is magában foglalta a szocialista erkölcs szabályainak megszegését.⁸⁵⁶

Az azonnali hatályú elbocsátás alkalmazása során a gyakorlatban lassanként megszilárdult az a felfogás, miszerint a törvény által megkövetelt nevelő hatást⁸⁵⁷ az arányosság elvével lehet biztosítani, ennek megfelelően az elbocsátás fegyelmi büntetés csak a legsúlyosabb fegyelmi vétségekre alkalmazták.⁸⁵⁸ A joggyakorlat ezzel összhangban arra is törekedett, hogy a büntetés kiszabása során a fokozatosság elve is érvényesüljön, vagyis az elbocsátást rendszerint előzze meg előzetes figyelmeztetés, amennyiben a fegyelmi vétség egyszeri elkövetése nem volt olyan súlyú, amely már önmagában is megalapozná az azonnali hatályú megszüntetést.⁸⁵⁹ Kertész István szerint az arányosság mértékének kulcsa a vétség természetében, mennyiségi halmozódásában, és az egyéb kísérő körülmények alakulásában állt.⁸⁶⁰ A büntetés kiszabása során figyelembe vették továbbá az elkövető személyiségét, a magatartás társadalomra veszélyes voltát, sőt az egyes vállalatok különböző fegyelmi helyzetét is.⁸⁶¹ Mindezek alapján a munkáltatói fegyelmi jog büntetőjogiassá válása egyre inkább elmélyült.

Az azonnali hatályú fegyelmi elbocsátás esetén a dolgozót három éven keresztül az új munkahelyén is számos joghátrány kísérte. Vele szemben alapbér-korlátozás érvényesült, átlagkeresete korlátozás alá esett, a munkaruhát, a rendes szabadságot meghatározott ideig megvonták tőle, a szolgálati lakásra létesített bérleti jogviszonya megszűnt.⁸⁶² A súlyos „mellékbüntetések” indokoltságának magyarázata az volt, hogy mivel szocializmusban nem létezett munkanélküliség, az állás elvesztése önmagában

⁸⁵¹ 1951. évi Mt. 112. §.

⁸⁵² KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. 255.

⁸⁵³ 1951. évi Mt. – a munkaviszonyt érintő egyes kérdések szabályozásáról szóló 1964. évi 29. törvényerejű rendelettel módosított – 110. §.

⁸⁵⁴ 1951. évi Mt. 117. §.

⁸⁵⁵ Mt. 1951. évi Mt. 110. § (1) bekezdés.

⁸⁵⁶ NIGRINY Elemér – MÁLTÁS György: *Munkaügyi viták a gyakorlatban*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1966, 200.

⁸⁵⁷ 1951. évi Mt. 113. § (1) bekezdés.

⁸⁵⁸ Legf. Bír. P. törv. IV. 20. 930/1960., KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. 324.

⁸⁵⁹ Legf. Bír. P. törv. IV. 20. 437/1961., uo. 333–334.

⁸⁶⁰ Uo. 324., 335–344.

⁸⁶¹ NIGRINY Elemér – MÁLTÁS György: *Munkaügyi viták a gyakorlatban*. 234.

⁸⁶² Uo. 225–229., ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet*. 276–277.

nem képviselt olyan súlyú szankciót, amely képes lett volna a dolgozót a munkafegyelmet sértő magatartásoktól visszatartani, és ezért azt kiegészítő különös jogkövetkezményekre volt szükség.

A joggyakorlatban egyre inkább megszilárdultak az elbocsátást megalapozó tényállások. Ezek közé tartoztak a bűncselekmények, a vétkes kötelezettségszegések, valamint a méltatlanságot megvalósító magatartások. Összességében megállapítható, hogy noha a második világháború előtti szabályozás lényegesen eltérő társadalmi, politikai és jogpolitikai alapokon nyugodott, az egyes tényállások összességében nem mutattak lényegi eltéréseket.

A büntetendő cselekmények közül tipikus elbocsátási ok volt például a lopás,⁸⁶³ a sikkasztás, a csalás,⁸⁶⁴ a rágalmozás,⁸⁶⁵ a tetteges bántalmazás,⁸⁶⁶ illetve más a dolgozó munkakörével kapcsolatos bűntettek elkövetése.⁸⁶⁷ A büntetőbíróság általi jogerős elítélés a gyakorlat szerint minden esetben alapozott meg fegyelmi büntetést. Ha a dolgozót bizonyítottság hiányában felmentették az ellene felhozott vádak alól, nem lehetett szó fegyelmi vétségről, ha azonban az ítélet csupán azt állapította meg, hogy az alapul szolgáló történeti tényállás nem bűncselekmény, ez önmagában még nem zárta ki a fegyelmi vétség megállapítását.⁸⁶⁸

Azonnali hatályú elbocsátást alapozott meg a szándékosan elkövetett súlyos kötelezettségszegések közül például a felettséggel szemben a sértő kifejezések, illetve a minősíthetetlen hangnem használata,⁸⁶⁹ a munka teljesítésének jogos indok nélküli megtagadása,⁸⁷⁰ az igazolatlan mulasztás, a gyakori késés,⁸⁷¹ a munkaidő alatti italozás,⁸⁷² és a munkatársak zaklatása.⁸⁷³ Elbocsátást vonhatott maga után a kereskedelmi egységekben az engedély nélküli hitelezés és a térítés nélküli fogyasztás lehetővé tétele,⁸⁷⁴ a fogyasztók elleni visszaélések elkövetése,⁸⁷⁵ a szabálytalan

⁸⁶³ Egyik tipikus esete volt ennek a szerszámok vagy más munkavállaló személyes tulajdonának eltulajdonítása (uo. 202., Edelényi Járásbíróság. 21.115/1960., KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban.* 328., 25. lbj.). A társadalmi tulajdont sértő magatartások esetén súlyosabban megítélés alá esett, ha a lopást vezető beosztású dolgozó követte el (Legf. Bír. P. törv. 20.984/1961., uo. 327. 23. lbj.).

⁸⁶⁴ Legf. Bír. P. törv. IV. 20.621/1960. NIGRINY Elemér – MÁLTÁS György: *Munkaiügyi viták a gyakorlatban.* 235.

⁸⁶⁵ Legf. Bír. P. törv. IV. 20.729/1961., KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban.* 326. 21. lbj.

⁸⁶⁶ Pest Megyei TMDB 6.524/1965., NIGRINY Elemér – MÁLTÁS György: *Munkaiügyi viták a gyakorlatban.* 236.

⁸⁶⁷ Például vámbüntett elkövetése egy hajózási vállalat dolgozója által (PKKB 75.313/1963.), a tanácsi előadó korrupciós jellegű cselekménye is (PKKB 70.610/1964., uo. 235.).

⁸⁶⁸ Uo. 202–203., PJD I. 660.

⁸⁶⁹ PKKB 71.505/1965., Pest Megyei TMDB 6.570/1965., NIGRINY Elemér – MÁLTÁS György: *Munkaiügyi viták a gyakorlatban.* 237., valamint Miskolci Járásbíróság. 21.115/1960., KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban.* 328. 26. lbj.

⁸⁷⁰ Föv. Bíróság 32.552/1960., NIGRINY Elemér – MÁLTÁS György: *Munkaiügyi viták a gyakorlatban.* 237.

⁸⁷¹ Pest megyei TMDB 6.521/1965., uo. 236., Putnoki Járásbíróság, 21.976/1960., KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban.* 327., 24. lbj.

⁸⁷² Föv. Bíróság 45. Pf. 38.059/1958., Zala megyei TMDB 29.438/1965., Veszprém megyei TMDB 20.669/1965., NIGRINY Elemér – MÁLTÁS György: *Munkaiügyi viták a gyakorlatban.* 236.

⁸⁷³ Uo. 202.

⁸⁷⁴ Pest megyei TMDB 6.534/1965., Salgótarjáni TMDB 48.971/1965., uo. 235.

⁸⁷⁵ Uo. 202., P. törv. 20.168/1959., KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban.* 325. 20. lbj.

árusítás,⁸⁷⁶ egyes munkáltatói dokumentumok nem megfelelő kezelése,⁸⁷⁷ a pénzkezelési szabályokat és a pénzügyi fegyelmet sértő magatartás,⁸⁷⁸ a munkabiztonsági és egészségvédelmi óvórendszabályok súlyos megsértése.⁸⁷⁹

A munkajogviszonyhoz méltatlan magatartást a munkavállaló a munkajogviszonyon kívül és azon belül is megvalósíthatta. Méltatlanságról elsősorban akkor lehetett szó, ha a munkavállaló által betöltött munkakör megkívánta az erkölcsös, feddhetetlen magatartást, illetve a példamutatást (például a vezető állású vagy a bizalmi munkakörben foglalkoztatott dolgozók esetében). Méltatlanságot alapozhatott meg valamely bűncselekmény elkövetése, illetve a kicsapongó életmód vagy más erkölcstelen magatartás tanúsítása is.⁸⁸⁰

Kiemelendő, hogy a magánmunkáltatókra a fentiekől eltérő szabályozás vonatkozott. Az eltérő szabályozás szükségességére az államosított szektoron kívül – főleg a kisipari, kiskereskedelmi szektorban – azért volt szükség, mert a jogalkotó az állami vállalattól teljesen eltérő pozícióban lévő magánszemély munkáltatót nem kívánta felruházni a fegyelmi eljárás lefolytatásának jogával.⁸⁸¹ A 30/1951. (I. 31.) MT rendeletet értelmében bármelyik fél jogosult volt azonnali hatállyal megszüntetni a munkajogviszonyt, ha a másik fél a munkaszerződésből folyó kötelezettségét szándékosan nem teljesítette, vagy demokráciaellenes, illetve olyan magatartást tanúsított, amely a munkajogviszony fennállását lehetetlenné tette. Az 53/1953. (XI. 28.) MT sz. rendelet 1953. december 1-jétől a demokráciaellenes magatartás kikerült a törvényi tényállásból.⁸⁸² Megállapítható, hogy e megszüntetési okok jelentős mértékben követik a második világháborút megelőzően keletkezett magánjogi törvénytervezetek megoldásait. Az azonnali hatályú megszüntetés jogát az okról való tudomásszerzést követő három napon belül lehetett gyakorolni.⁸⁸³ Az 1951. évi Mt. 1964. évi módosítása három hónapos szubjektív határidő mellett egy éves objektív határidőt vezetett be.

Az 1951. évi Mt. ismerte a próbaidő jogintézményét is, melynek mértéke általában hét nap, fontosabb munkát végző dolgozók tekintetében pedig harminc nap volt. A próbaidő alatt a munkajogviszonyt bármelyik fél felmondási idő nélkül azonnali hatállyal megszüntethette.⁸⁸⁴

⁸⁷⁶ Szabolcs megyei TMDB 90.255/1965., NIGRINY Elemér – MÁLTÁS György: *Munkaügyi viták a gyakorlatban.* 235.

⁸⁷⁷ PKKB 71.743/1964., uo. 235. Legf. Bír. P. törv. 20.970/1961. KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban.* 331-332., 29. lbj

⁸⁷⁸ NIGRINY Elemér – MÁLTÁS György: *Munkaügyi viták a gyakorlatban.* 202., P. törv. 23.449/1954., KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban.* 332., 30. lbj. Nem alapozta meg az elbocsátást a vétkesség csekély foka és a kis tárgyi súly miatt például az a gondatlan ártúllépés, amely egy-egy vevőnél csak 1,42 Ft túlfizetést jelentett, továbbá az üvegbetét, illetve a göngyöleg felszámolásának gondatlan elmulasztása sem, mivel a vevők azt visszaszolgáltatták. (Legf. Bír. P. IV. 20.577/1960., Monori Járásbíróság P. V. 20.449/1961/5., uo. 330-331.)

⁸⁷⁹ Például, amikor a bányász dohányt és gyújtószert próbált levinni magával a bányába (Legf. Bíróság P. törv. IV. 20.263/1965. NIGRINY Elemér – MÁLTÁS György: *Munkaügyi viták a gyakorlatban.* 202.).

⁸⁸⁰ Uo. 203.

⁸⁸¹ 30/1951. (I. 31.) MT rendeletet 15. § (1) bekezdése, illetve az 53/1953. (XI. 28.) MT sz. rendelet 46. § (1) bekezdése kimondta, hogy a magánmunkáltató a dolgozó ellen fegyelmi eljárást nem indíthat.

⁸⁸² 53/1953. (XI. 28.) MT sz. rendelet 46. § (2) bekezdés.

⁸⁸³ 30/1951. (I. 31.) MT rendeletet 15. § (2)–(3) bekezdés.

⁸⁸⁴ 1951. évi Mt. 24. §.

2.2.3. A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos igényérvényesítést érintő kérdések

A dolgozó a felmondás ellen panasszal fordulhatott a négytagú – a vállalat igazgatóját, és a dolgozókat egyenlő arányban képviselő – egyeztető bizottsághoz. Mivel a munkajogviszony megszüntetése tárgyában felmerült viták az egyeztető bizottság kizárólagos hatáskörébe tartoztak, a bírói út kizárt volt. A panaszt a dolgozó a sérelemről való tudomásszerzéstől számított két hónap alatt lehetett, kivéve, ha a határidőt önhibáján kívül mulasztotta el. Az egyeztető bizottságnak a vita elintézésére a panasz előterjesztésétől számított nyolc nap állt a rendelkezésére. Az egyeztető bizottság ülésén mindkét félnek módot kellett adni arra, hogy álláspontját előterjeszthesse és megindokolhassa. A határozata ellen annak közlésétől számított nyolc napon belül vállalat igazgatója és az üzemi bizottság élhetett fellebbezéssel. A dolgozók csak abban az esetben fellebbezhetek, ha a panaszt több érdekelt dolgozó együttesen terjesztette elő. A fellebbezést a területi egyeztető bizottság bírálta el, további jogorvoslatnak nem volt helye. A fentiekől eltérően a vezető állást betöltő dolgozók munkajogviszonyából keletkező munkaügyi vitákat a vállalat közvetlen irányítására hivatott szerv döntötte el.⁸⁸⁵

1953. december 1-jétől a szabályozás általánosan lehetővé tette a jogorvoslatot. Az egyeztető bizottság határozata ellen a határozat közlésétől számított nyolc napon belül fellebbezéssel lehetett élni a területi egyeztető bizottsághoz. A jogerős határozatot a vállalat igazgatója a közléstől számított nyolc napon belül köteles volt végrehajtani, ennek hiányában a végrehajtást kérelemre a járásbíróóság rendelhette el.⁸⁸⁶ A módosítás értelmében büntettet követett el az, aki a jogtalan elbocsátásból eredő hátrányos következmények megszüntetését elrendelő jogerős határozatot szándékosan nem hajtotta végre.⁸⁸⁷ 1965. január 1-jével – a magasabb vezető állású dolgozók vitáinak kivételével – valamennyi munkaügyi vitában első fokon a vállalatoként megalakított háromtagú munkaügyi döntőbizottság járt el, határozata ellen néhány kivétellel a területi munkaügyi döntőbizottsághoz lehetett fellebbezni. A munkaügyi döntőbizottság határozatát általános szabály szerint annak kézbesítését követő tizenöt napon belül, ha pedig további jogorvoslatnak nem volt helye, azonnal kellett teljesíteni.⁸⁸⁸

Az 1951. évi Mt. a „jogtalan elbocsátás” esetén a munkajogviszony helyreállítását írta elő, majd 1965. január 1-jétől az *in integrum restitutio* elvét mondta ki, amikor úgy fogalmazott, hogy a dolgozót olyan helyzetbe kell hozni, mintha a munkajogviszony meg sem szűnt volna.⁸⁸⁹ A jogtalanul elbocsátott dolgozó részére arra az időre, amíg munkajogviszonya helyre nem állt, meg kell téríteni az átlagkeresetét, ebbe az összegbe be kellett számítani azt a munkabért, amelyet a kiesett idő alatt másutt keresett.⁸⁹⁰ Mindez lényeges változás volt, hiszen az 1951. évi Mt.-t megelőzően az elsődleges szankció a kártérítés volt, a munkajogviszony helyreállításáról pedig nem lehetett szó.

⁸⁸⁵ 1951. évi Mt. 141–149. §, 30/1951. (I. 31.) MT rendeletet 13. §.

⁸⁸⁶ 1951. évi Mt. – Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet módosításáról és kiegészítéséről szóló 1953. évi 25. törvényerejű rendelettel módosított – 146. §, 147. § (1)–(2) bekezdés.

⁸⁸⁷ 1951. évi Mt. – Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet módosításáról és kiegészítéséről szóló 1953. évi 25. törvényerejű rendelettel módosított – 153. § (1) bekezdés b) pont.

⁸⁸⁸ 1951. évi Mt. – a munkaviszonyt érintő egyes kérdések szabályozásáról szóló 1964. évi 29. törvényerejű rendelettel módosított – 142. §, 145. §, 149./A. §.

⁸⁸⁹ 1951. évi Mt. 35. §.

⁸⁹⁰ 30/1951. (I. 31.) MT rendeletet 16. §.

Mindazonáltal az 1965-ben hatályba lépett módosításig az elmaradt bérezésen felül egyéb kár megtérítésére lényegében ez a megoldás sem biztosított lehetőséget.

2.3. A munkajogviszony megszüntetése a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény alapján

A szocializmus építésének újabb szakaszába lépve⁸⁹¹ – elsősorban a gazdaságirányítási koncepció megváltozása okán – sor került a második munkajogi kódex, az 1967. évi Mt. elfogadására.⁸⁹² Az 1967. évi Mt. hatálybalépésével egyidejűleg, 1968-ban került bevezetésre az az indirekt gazdaságirányítási rendszer, melyet új gazdasági mechanizmusként ismer a közgazdaságtan. A koncepció alapja az a felismerés volt, miszerint az állam – mint a termelési eszközök tulajdonosa – csak abban az esetben tudja gazdaságirányító funkcióját ellátni, ha az ezzel összefüggő feladatait és egyúttal az ezzel kapcsolatos felelősséget mind a döntések meghozatala, mind pedig a tervezés és a szabályozás tekintetében megosztja a központi gazdaságirányító szervek és a vállalatok között. Amint azt Hágelmayer Istvánné kifejti, az állam a gazdálkodás makroökonómiai feladatait központilag végezte, a mikroökonómiai feladatokat pedig vállalati szintre delegálta, ennél fogva a vállalat a korábbi gyakorlattal szemben nem pusztán a központi utasítások egyszerű végrehajtója volt, hanem olyan gazdálkodó szerv, amely maga készítette gazdasági terveit, rendelkezett anyagi javai és eszközei felett, valamint szabályozta belső viszonyait.⁸⁹³

A fentiekkel összhangban a munkajogi szabályozásban a jogalkotói cél mindenekelőtt az volt, hogy a hatóságias jellegű szabályozást nagyobb vállalati önállóságot biztosító és a dolgozók jogait szélesebben meghatározó, érdekeik védelmét jobban szolgáló törvénnyel váltsák fel.⁸⁹⁴ Az új gazdasági mechanizmus a munkajogviszony megszüntetésének rendszerére is értelemszerűen kihatással bírt, ugyanis a vállalat mint munkáltató az emberi erőforrások felett is lényegesen nagyobb szabadsággal rendelkezett a korábbi két évtizedhez képest. A tervgazdálkodás és a „piacgazdálkodás” módszereinek sajátos kombinációja következtében e keretek között a munkáltatók lehetőséget kaptak ugyanis arra, hogy észszerűen gazdálkodhassanak a munkavállalók létszámával. A gazdaságos termelés, a nyereségérdekeltség a vállalatok elsődleges érdekévé vált, hiszen a gazdálkodásuk elbírálása az elért nyereség alapján történt.⁸⁹⁵

Az 1967. évi Mt. továbbra is megtartotta a korábbi terminológiát, a vállalat elnevezés helyébe csak 1980. január 1-jétől lépett a munkáltató kifejezés. Az állami vállalaton kívüli szféra, a magánmunkáltatói szektor speciális szabályai az 1967. évi Mt. hatálya alatt is fennmaradtak. Az új kódex hatályba lépését követően hat évvel pedig megkezdődött a közszolgálat távolodása. Noha nem hozott létre a szabályozás speciális jogviszony-típust, a 38/1973. (XII. 27.) MT rendelet azonban különös szabályokat vezetett be az államigazgatási és az igazságszolgáltatási dolgozók munkajogviszonyára

⁸⁹¹ 1962 novemberében az MSZMP VIII. kongresszusán megállapításra került, hogy „befejeződött a szocialista társadalom alapjainak lerakása”, így el lehetett kezdeni a szocializmus teljes felépítését.

⁸⁹² A kodifikációs munkálatok már 1957-ben elkezdődtek, ennek eredménye volt az 1951. évi Mt. 1965. január 1-jei módosítása (ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet.* 58–59.).

⁸⁹³ HÁGELMAYER Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései.* 131–132.

⁸⁹⁴ WELTNER Andor: *A magyar munkajog.* 18.

⁸⁹⁵ HÁGELMAYER Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései.* 132.

nézve.

2.3.1. A felmondás szabályozása

Az 1967. évi Mt. alapján a munkáltató általános szabály szerint felmondással bármikor megszüntethette a határozatlan időre létesített munkajogviszonyt. A második munkajogi kódex ezzel a korábbi szabályozáshoz képest lényegében tényállásokhoz nem kötött felmondási rendszert vezetett be,⁸⁹⁶ ez azonban nem idézett elő lényeges változást, ugyanis a gyakorlat azt mutatta, hogy az egyes indokok az 1951. évi Mt.-ben is megfogalmazott felmondási okok köré csoportosultak. A jogszerű felmondás vezérlő elve ugyanis tételes jogi szabály hiányában is a munkajogviszony rendeltetésének elvesztése maradt.⁸⁹⁷ Az 1968. január 1-jén hatályba lépett új törvény és az arra épülő gyakorlat az új gazdasági mechanizmus fentiekben kifejtett elvi keretei között szembetűnő módon nagy szerepet szánt a munkáltató működésével kapcsolatos okoknak. Garancsy Gabriella a munkáltató szervezeti viszonyain alapuló felmondásokon belül megkülönböztette a vállalat, illetve annak valamely részlege megszűnésére hivatkozó, az átszervezésre,⁸⁹⁸ a létszámcsökkentésre⁸⁹⁹ alapított felmondásokat. A munkavállaló személyével kapcsolatos okok körében tipikusan a betöltött munkakör ellátására való alkalmatlanság (szakképzettség,⁹⁰⁰ képesség hiánya,⁹⁰¹ egészségi állapot,⁹⁰² a dolgozónak felróható ok,⁹⁰³ magatartási hiba miatt⁹⁰⁴),

⁸⁹⁶ CSANÁDI György: *Munkajog*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1972. 103. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény végrehajtásáról szóló 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet [a továbbiakban: 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet] 31. §-a terminológiai változást hozott a kinevezéssel, illetve választással keletkező munkaszerződések esetében, ugyanis ezek nem felmondással, hanem felmentéssel kerülhettek megszüntetésre a munkáltató által.

⁸⁹⁷ GARANCSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 143., 191.

⁸⁹⁸ Ezek egy része olyan strukturális változás eredménye volt, amely a munkakörök összevonásával (1960/1968. Föv. TMDB), az üzemszerűleg vidékre telepítésével (4252/1968. Föv. TMDB), intézmények összevonásával és egy munkakör feleslegessé válásával (2597/1968. Föv. TMDB), vagy a technikai fejlesztés következtében a részleg profiljának megváltozásával (4335/1968. Föv. TMDB) járt (uo. 149.). Más részük a racionálisabb munkaszervezésből fakadt (1119/1968. Föv. TMDB, 3373/1968. Föv. TMDB), mely adott esetben egyes munkakörök megszüntetését annál az oknál fogva váltotta ki, hogy a munkaköri feladatok szétosztásra kerültek 1263/1968. Föv. TMDB (uo. 150.), BH1987. 413.

⁸⁹⁹ 245/1968. Föv. TMDB, 293/1968. Föv. TMDB, 1137/1968. Föv. TMDB (uo. 150.).

⁹⁰⁰ A szakképzettség hiánya a munkakör ellátásához szükséges speciális szaktudás megszerzésének hiányával (például műfordító esetén a szakszókincs és a gyakorlat megszerzésének elmaradása) (3736/1968. Föv. TMDB), nem megfelelő gépkezeléssel (5096/1968. Föv. TMDB), anyagkönyvelő számítási hibáival (5125/1968. Föv. TMDB) is összefügghetett (uo. 159.), de előfordulhatott, hogy a jogszabály által előírt képesítési feltételek hiányának felmerülése a munkaszerződés megkötését követő időszakban jogszabályi változás folytán következett be (uo. 160–163.).

⁹⁰¹ E jóval szubjektívabb megítélésű kategória volt, mely az adott munkakör ellátásához szükséges képesség hiányát jelentett. Noha ez nehezen volt mérhető, ám azt a munkateljesítményhez, illetve munkaeredményhez igyekeztek kötni (uo. 168–172.). Ez megmutatkozhatott a munka lemaradásában (1072/1968. Föv. TMDB), munkaköri feladatok elmaradásában (3612/1968. Föv. TMDB), a mérnök munkájának nem megfelelő műszaki színvonalában (3588/1968. Föv. TMDB). A képesség hiánya ezen túlmenően személyes körülmények tükrében – így például a nevelőtanár „nevetséges” öltözködésében, tanári tekintélyt lejárató magatartás tanúsítása révén, a fegyvelmezés elégtelenségében – is megmutatkozhatott (4102/1968. Föv. TMDB, 3561/1968. Föv. TMDB, 3680/1968. Föv. TMDB) (uo. 174.).

⁹⁰² Az egészségügyi alkalmassághoz kötött munkakörök esetén e feltétel teljesítésének lehetetlenülése (uo. 165–166.), a dolgozó egészségromlása (2949/1968. Föv. TMDB, 4946/1968. Föv. TMDB), a rokkantsági nyugdíjban részesüléssel összefüggő okok 626/1968. Föv. TMDB, 1192/1968. Föv. TMDB) is idetartoztak (uo. 167.).

a nem megfelelő munkavégzés,⁹⁰⁵ más munkahely el nem fogadása,⁹⁰⁶ az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzése,⁹⁰⁷ valamint a minőségi csere⁹⁰⁸ fordult elő.⁹⁰⁹

A felmondást a munkáltatónak írásban kellett közölnie. Ezen túlmenően további követelményként érvényesült, hogy abból a felmondás okának világosan ki kellett tűnnie, a felmondásban megjelölt indoknak valósnak kellett lennie,⁹¹⁰ továbbá komoly

⁹⁰³ E körbe tartozott a munkavállaló börtönbüntetésre ítéltése, amely objektív módon megakadályozta a munkavégzési kötelezettségének teljesítésében (2622/1968. Főv. TMDB, 2964/1968. Főv. TMDB), vagy a politikai feddhetetlenség bizonyos fontos és bizalmas munkakörök esetén, illetve a büntetett előélet (246/1968. Főv. TMDB, 280/1968. Főv. TMDB) (uo. 175.).

⁹⁰⁴ Ilyen volt a munkavállaló munkaköréhez nem méltó magatartása (például tanár a leánytanítványával egy szórakozóhelyen tartózkodott) (3596/1968. Főv. TMDB), az állóeszköz-gazdálkodó munkakörben a dolgozó sorozatosan magánkölcsönöket vett fel, ellene büntetőeljárás volt folyamatban (3208/1968. Főv. TMDB), valamint az összeférhetetlen magatartás (például intrikus, munkahelyi légkört megmérgező magatartás, rendszeresen megengedhetetlenül durva hangnemet használó, ügyfelekkel gorombán viselkedő, kötekedő munkavállaló (821/1968. Főv. TMDB, 1161/1968. Főv. TMDB, 1397/1968. Főv. TMDB, 2575/1968. Főv. TMDB, 5045/1968. Főv. TMDB) (uo. 177–178.).

⁹⁰⁵ Ilyen volt például az igazolatlan távollét három napig (3816/1968. Főv. TMDB), a rendszeres késés (2975/1968. Főv. TMDB, 3560/1968. Főv. TMDB), az ittas állapot (2864/1968. Főv. TMDB), a munkahely elhagyása (1583/1968. Főv. TMDB), a munkavégzés megtagadása (1569/1968. Főv. TMDB), a munkaidő nem megfelelő kitöltése- eltávozás, ügyeletben elalvás (3083/1968. Főv. TMDB), amelyek nem csupán az azonnali hatályú elbocsátást, hanem a felmondást is megalapozhatták. Az elvárható szakértelem és gondosság elmulasztása volt az indoka a felmondásnak például a megfelelő körültekintés nélkül végzett sebészi beavatkozás esetén, amelynek következtében a beteg majdnem elvérzett (3498/1968. Főv. TMDB). A leltárfelelősséggel tartozó munkavállaló tekintetében a leltárhiány, illetve leltártöbblet többszöri előfordulása szintén megalapozhatta a felmondást (3902/1968. Főv. TMDB). A szakmai szabályok megsértése is indok lehetett, így például, amikor az üzletvezető súlycsonkítással, nem megfelelő pénzkezeléssel megkárosította a vásárlókat (1317/1968. Főv. TMDB, 4361/1968. Főv. TMDB), csakúgy, mint az utasítások megtagadása, vonakodva történő teljesítése, illetve az azokra való meg nem engedett reakció (2947/1968. Főv. TMDB, 4155/1968. Főv. TMDB, 4587/1968. Főv. TMDB) (uo. 184–187.).

⁹⁰⁶ Ezek az esetek belső strukturális változásokkal, átszervezésekkel, a fennálló munkaköri feladatok nem megfelelő teljesítésével, egészségi állapot megváltozásával, a dolgozó összeférhetetlen magatartásával függték össze, amelyek meglehetősen különböző okok voltak ugyan, ám a munkáltató ezeknek a helyzeteknek a kezelése érdekében a korábbi munkahelyről, illetve munkakörből egy másik helyre, illetve munkakörbe kívánta volna áthelyezni a munkavállalót a munkajogviszony fenntartását megkísérelve (4547/1968. Főv. TMDB, 5143/1968. Főv. TMDB, 3989/1968. Főv. TMDB, 4024/1968. Főv. TMDB, 4156/1968. Főv. TMDB) (uo. 188.).

⁹⁰⁷ Uo. 189–191.

⁹⁰⁸ A minőségi csere esetén a munkáltató a munkavállaló munkakörét valamely ténylegesen bekövetkezett objektív változás folytán a munkajogviszony rendeltetését teljesebben betöltő (tipikusan magasabb vagy másfajta végzettségű, képesítésű, több szakmai tapasztalattal rendelkező) munkavállalóval kívánta betölteni (1752/1968. Főv. TMDB, 2282/1968. Főv. TMDB, 3582/1968. Főv. TMDB, 5121/1968. Főv. TMDB, 2833/1968. Főv. TMDB, 3628/1968. Főv. TMDB) (uo. 193–194), illetve BH1980. 404.

⁹⁰⁹ A 38/1973. (XII. 27.) MT rendelet 11. § (1) és (2) bekezdése értelmében a vezető állású, valamint az államigazgatás vagy az igazságszolgáltatás körében legalább tizenöt éve foglalkoztatott ügyintéző dolgozó munkajogviszonyának felmondással való megszüntetése esetén kötött indokolás érvényesült, így a felmondás oka csak az lehetett, ha az államigazgatási és igazságszolgáltatási szerv megszűnt, a Minisztertanács létszámcsökkentést rendelt el, és a szervnél a munkavállaló foglalkoztatására nem volt lehetőség, megszűnt az államigazgatási vagy az igazságszolgáltatási szerv azon tevékenysége, amelyben a dolgozó a munkáját végezte, a munkavállaló a munkakör ellátása során összeférhetetlen helyzetbe került, munkakörének ellátására tartósan alkalmatlan volt, vagy öregségi, illetve rokkantsági nyugdíjra szerzett jogosultságot. Az utolsó esetet leszámítva az összes felmentési indok esetén a munkáltatónak áthelyezési kötelezettsége volt, amennyiben volt a munkavállaló állapotának megfelelő munkakör.

⁹¹⁰ 1967. évi Mt. 26. § (1) bekezdés, 29. §. Az eredetileg nem közölt indoknak abban az esetben sem lehetett jelentősége, ha a munkavállaló egyébként tudhatta, hogy emiatt kívánták a munkajogviszonyát megszüntetni (BH1991. 85.).

és valódi akaratot kellett tükröznie.⁹¹¹ A magasabb vezető állású munkavállaló felmentésének indokait ugyanakkor nem volt szükséges írásban közölni.⁹¹² Nem volt kötelező a felmondás indokolása akkor sem, ha a dolgozó egy évnél rövidebb ideje volt a vállalatnál, noha kifejezetten kérelmére a munkáltatónak kötelessége volt ebben az esetben is megindokolni a felmondást. Amennyiben a munkavállalónak az első munkaviszonya volt az adott munkajogviszony, az indokolás nem volt mellőzhető.⁹¹³ A határozott idejű munkajogviszonynál továbbra is megmaradt a kötöttebb indokolás kötelezettsége, a vállalat ugyanis csak abban az esetben szüntethette meg felmondással a munkajogviszonyt, ha a dolgozó a munkát nem végezte megfelelően, vagy ha annak elvégzésére nem volt alkalmas.⁹¹⁴

Az 1967. évi Mt. alapján a felmondási jog korlátozása érdekében kiépült a felmondási tilalmak és korlátozások rendszere. A különbségtétel alapját a munkáltatói felmondási jog terjedelmének szűkítése adta. A jogalkotó a felmondási tilalomnál kifejezetten kizárta a munkáltató felmondási jogának gyakorlását, míg felmondási korlátozásnál többletfeltételhez kötötte. A felmondási tilalom esetében a munkáltató a munkavállaló személyét érintő méltányolható magánérdekre tekintettel nem élhetett felmondással. A felmondási tilalom abszolút jellegűnek minősült, azaz a fennállása alatt közölt felmondás jogellenes volt. A felmondási tilalmak és korlátozások nem vonatkoztak az öregségi teljes nyugdíjra jogosult, valamint a másodállású munkavállalóra, továbbá a rendes munkaidőt meghaladó időre létesített mellékfoglalkozású munkajogviszonyra.⁹¹⁵ A felmondási korlátozások csupán relatív

⁹¹¹ ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1989. 317–318.

⁹¹² 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 113. § (1) bekezdés.

⁹¹³ 1967. évi Mt. 26. § (2) bekezdés.

⁹¹⁴ 1967. évi Mt. 28. §.

⁹¹⁵ 1967. évi Mt. 26. § (4) bekezdés, 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 28. §. A vállalat nem szüntethette meg felmondással a munkajogviszonyt sor- vagy tartalékos katonai szolgálat tartama, a keresőképtelenséggel járó betegség, legfeljebb azonban a keresőképtelenség első napjától számított egy év, gümőkóros megbetegedés esetén két év, az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre jogosultság teljes ideje, az illetékes szervek engedélyével külföldön nemzetközi szervezetnél vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, illetőleg egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján külföldön végzett munka, a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő dolgozó külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál a fizetés nélküli szabadság időtartama, dolgozó nő férjének sorkatonai szolgálata, az ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött dolgozónak a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam ideje, a munkáltató által vagy hozzájárulásával, vagy más szervek által iskolára (tanfolyamra) küldött munkavállaló esetében a munkavégzés alóli felmentés időtartama, valamint az ezeket követő tizenöt nap alatt. Felmondási tilalom vonatkozott továbbá a terhesség és a szoptatás időszakára, a szülést követő hatodik hónap végéig, a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés vagy ilyen célból kapott fizetés nélküli szabadság, a gyermekgondozási segély, valamint a gyermek gondozásának céljára kapott egyéb fizetés nélküli szabadság időtartamára, valamint az állami csecsemőotthonban elhelyezett gyermekének vagy idegen gyermeknek szoptatása céljából az otthonba felvett nő e helyen tartózkodásának időtartamára is [34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 26. §]. 1980. január 1-jével a Munka Törvénykönyve végrehajtásáról szóló 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet [a továbbiakban: 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet] 22. § (1) bekezdés 1) pontja a alkoholisták kötelező intézeti gyógykezelésének időtartamával egészítette ki a felmondási tilalmak körét. A csökkent munkaképességű dolgozók helyzetének rendezéséről szóló 1/1967. (XI. 22.) MüM-EüM-PM együttes rendelet [a továbbiakban: 1/1967. (XI. 22.) MüM-EüM-PM rendelet] 10. §-a értelmében további felmondási tilalmakat írt elő az egészségi állapota romlásából eredő 50 százalékot elérő vagy meghaladó munkaképesség csökkenéssel rendelkező munkavállalók, a az üzemi baleset vagy foglalkozási betegség következtében baleset járadékban részesülő munkavállalók, valamint jogszabályi tilalom miatt munkahelyükön nem foglalkoztatható gümőkóros betegségben szenvedők esetében. Vö. GÖNDÖR Éva: *A családi és a munkahelyi feladatok összehangolását segítő és gátló jogintézmények a munkajogban.* 75–76., GÖNDÖR Éva: *A nőket érintő felmondási tilalmak*

védelmet nyújtottak a munkavállaló számára azáltal, hogy a munkáltatónak a felmondás indokoltságának különös⁹¹⁶ vagy rendkívüli⁹¹⁷ voltát kellett igazolnia, vagy annak érvényességéhez valamely harmadik személy hozzájárulását kellett beszereznie.⁹¹⁸ A különös indokoltsághoz olyan súlyos ok volt szükséges a felmondáshoz, amely mellett a munkáltatónak tarthatatlanná vált volna, vagy aránytalan terhet jelentett volna a munkajogviszony további fenntartása. A különös indok akár a munkavállaló személyével összefüggésben, akár a munkáltató gazdálkodása körében is előállhatott. A rendkívüli indokoltság – melynek alkalmazási feltételeit kollektív szerződés határozhatta meg – annyiban tért el a különösen indokolt esettől, hogy az aránytalan teher fennállásának megállapítása szigorúbb megítélés alá esett.⁹¹⁹

A felmondási jog korlátozásában közvetett módon szerepet kapott a szakszervezet is. Egyfelől egyetértési jog illette meg a munkáltatót vagy nagyobb egységeit érintő, munkajogviszonyra vonatkozó, kollektív szerződésben nem szabályozott általános jellegű kérdések tekintetében, másfelől az ilyen döntések végrehajtása során, ha az a munkavállalók nagyobb csoportját érintette, véleményezési jogot gyakorolt. A

munkajogi fejlődéstörténete. 106–107.

⁹¹⁶ Csak különösen indokolt esetben volt felmondható a munkajogviszonya annak a dolgozónak, akinek négy vagy több általa eltartott családtagja volt és családjában más önálló keresettel rendelkező nem volt, akinek az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultság megszerzéséhez legfeljebb öt éve hiányzott, kivéve, ha a résznyugdíjra jogot szerzett; továbbá az egyedülálló dolgozó nőnek, illetve a gyermekét egyedül nevelő apának gyermeke tizennyolcadik éves koráig. Ha a vállalatnál volt olyan munkakör, amelynek ellátására a munkavállaló alkalmasnak bizonyult, a munkajogviszonyt mindaddig nem lehetett felmondással megszüntetni, amíg ilyen munkahelyre áthelyezhető volt, feltéve, hogy ezt elvállalta [34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 27. §]. A 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 23. § (1) bekezdés b) pontja az öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött dolgozó esetében a legalább huszonöt évi szolgálati időn alapuló öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzése előtti öt év hiányához kötötte a felmondási korlátozás fennálltát. Mivel a csökkent munkaképességű dolgozók esetében a munkáltató köteles volt olyan munkahelyet biztosítani, ahol egészségük további romlása nélkül hatékonyabb munka végzésére képesek, felmondásukra mindaddig nem kerülhetett sor, amíg e lehetőségek ki nem merültek, ekképpen ez is felmondási korlátozást jelentett [1/1967. (XI. 22.) MüM-EüM-PM rendelet 2. § (2)–(3) bekezdés]. GARANCZY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 131–132.

⁹¹⁷ A vállalat csak rendkívül indokolt esetben mondhatott fel a nála hosszú ideje munkajogviszonyban álló és ez alatt az átlagosnál jobb munkájával és példamutató magatartásával kitűnt dolgozónak [1967. évi Mt. 26. § (3) bekezdés, 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 25. §].

⁹¹⁸ A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése volt szükséges a választott szakszervezeti tisztségviselő munkajogviszonyának vállalat által való megszüntetéséhez, és ugyanez a védelem illette meg a munkaügyi döntőbizottság elnökét, elnökhelyetteseit és tagjait, a népi ellenőrzési bizottság nem függetlenített tagjait és a népi ellenőrt is [1967. évi Mt. 16. §, 28. § (3) bekezdés, 63. § (4) bekezdés, a népi ellenőrzésről szóló 1968. évi V. törvény végrehajtásáról szóló 41/1968. (XI. 1.) Korm. rendelet 45. § (1)–(2) bekezdés]. L. továbbá Garanczy Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 138–141.

⁹¹⁹ A Munkaügyi Minisztérium – Szakszervezetek Országos Tanácsa 209. sz. állásfoglalása (A különös indok és a rendkívüli indokolt eset a felmondási szabályok alkalmazásánál), illetve a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 77. számú állásfoglalása. GARANCZY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 133–134., ÁDÁM Lóránt: *A jogpolitika és a jogalkalmazás alapvető kérdései a munkajog terén. Felkészülési segédanyag a tanácsi jogász tagozat elővizsgájához*. Kézirat. Eötvös Loránd Tudományegyetem Jogi Továbbképző Intézet, Budapest, 1986. 24. Különösen indokolt esetet nem valamilyen kötelezettségszegésre alapított felmondásnál például a kötelezettség dolgozó általi súlyosabb megszegése volt szükséges, a jelentősebb létszámcsökkentésnek pedig a dolgozó munkakörével, szakképzettségével rendelkező munkakörökre közvetlen kihatással kellett lennie. A 38/1973. (XII. 27.) MT rendelet 11. § (3) bekezdése szerint csak rendkívüli esetben lehetett felmondani annak az államigazgatási, illetve igazságszolgáltatási szervnél hosszú ideje dolgozó ügyintézőnek, aki minősítése alapján kiválóan végezte a munkáját és kifogástalan magatartást tanúsított, valamint annak, aki három éven belül kormánykitüntetésben, kiváló dolgozó kitüntető jelvényben vagy miniszteri dicséretben részesült, és fegyelmi büntetést ez idő alatt nem kapott.

szakszervezetnek egyetértési joga volt a nagyobb arányú létszámcsökkentés szükségességének megítélése tárgyában, ám annak tényleges végrehajtás tekintetében, vagyis abban a kérdésben, hogy konkrétan kik azok a munkavállalók, akiknek megszüntetésre kerül a munkajogviszonya, a szakszervezet véleménynyilvánításra volt csupán jogosult, mely vélemény nem kötötte a munkáltatót.⁹²⁰ A szakszervezet vállalati szervének kifogásolási joga volt a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, valamint a szocialista erkölcsnek megfelelő bánásmódot sértő vállalati intézkedésekkel szemben. A kifogás joga – mintegy *ultima ratio* jelleggel – a jogsértő vagy a szocialista bánásmódot sértő felmondással szemben is alkalmazható volt.⁹²¹ Ha a munkavállalók nagyobb csoportját érintő felmondásokkal szemben emelt kifogással a vállalat nem értett egyet, a vitát a vállalat felügyeleti szerve és a szakszervezet felettes szerve bírálta el. Az egyedi esetben emelt kifogás tárgyában pedig a területi munkaügyi döntőbizottság járt el.⁹²²

Az 1967. évi Mt. megszüntetési rendszerében különös jelentőséggel bírt az általános elvek közül a joggal való visszaélés tilalma.⁹²³ Az elv abban az esetben juthatott szerephez, ha a felmondás megfelelt ugyan valamennyi anyagi és alaki szabálynak, a munkáltató azonban mégis a rendeltetésével össze nem férő módon,⁹²⁴ illetve önkényesen gyakorolta a felmondás jogát. Ez a helyzet előállhatott akkor, ha a felmondás olyan munkajogviszony megszüntetésére irányult, amely rendeltetését nem veszítette el, noha a felmondás okaként megjelölt körülmény valódisága egyébként igazoltan fennállt.⁹²⁵ Ugyancsak ez volt a helyzet, ha a felmondás okát a munkáltató szándékosan maga idézte elő, holott a megszüntetés valójában személyes ellentétekre volt visszavezethető.⁹²⁶

A felmondási idő mértéke az 1951. évi Mt.-hez képest ismét differenciálódott, a munkajogviszonyban töltött idő tartamától és a végzett munka jellegétől függően tizenöt naptól hat hónapig terjedhetett. A felmondási idő hosszát kollektív szerződésben kellett szabályozni, a felek azonban az előírtnál hosszabb, de hat hónapot meg nem haladó felmondási időben is megállapodhattak.⁹²⁷ A vállalatnak biztosítania kellett a dolgozó részére az új munkahely keresése végett legalább tizenöt, legfeljebb harminc nap

⁹²⁰ 1967. évi Mt. 13. § (2)–(3) bekezdés.

⁹²¹ GARANCZY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 124–125.

⁹²² 1967. évi Mt. 14. § (3) bekezdés, 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 8. §.

⁹²³ 1967. évi Mt. 2. § (1) bekezdés.

⁹²⁴ GARANCZY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 116.

⁹²⁵ Uo. 120.

⁹²⁶ Uo. 117. Erre példa az alkalmatlanságra alapított felmondás, amelynek háttérében az volt, hogy a munkavállaló teljesítménye ugyan valóban elmaradt kollégáitól, ám ezt a munkáltató akként idézte elő, hogy a munkavégzés feltételeit reá nézve hátrányosan alakította ki. A személyes bosszú, megtorlás által vezérelt felmondásra nézve l. 2526/1968. sz. TMDB határozat (uo. 118–119.). Szintén joggal való visszaélést valósított meg az, ha a felmondás az adott tényálláshoz képest kirívóan aránytalan munkáltatói intézkedés volt. Garanczy Gabriella által e körben felhozott példa szerint a rendszeres késés, noha általában megalapozta a felmondást, de a több éven át kifogástalanul dolgozó, fegyelmezett munkavállaló esetében az egy-két perces késés aránytalan volt tekinthető (uo. 119–120.). Megjegyzendő, hogy a hatályos joggyakorlat szerint ilyen esetben az okszerűség hiányának megállapítása lenne indokolt (l. Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása).

⁹²⁷ Eltérő megállapodás hiányában a tizenöt napos felmondási idő a munkajogviszonyban töltött tíz év után négy, húsz év után öt, harminc év után hat hétre emelkedett, illetve ezen túlmenően az ún. részesedési alap felosztása szempontjából II. kategóriába sorolt dolgozók esetében két héttel, az I. kategóriába sorolt dolgozók tekintetében négy héttel meghosszabbodott [34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 29. §]. A magasabb vezető állású munkavállalók esetében a felmondási idő a munkajogviszonyban töltött idő alapján számított felmondási időn felül még hat héttel hosszabb volt [34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 113. § (3) bekezdés. 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 87. § (2) bekezdés].

szabadidőt, mely alatt a dolgozót kívánságának megfelelő időpontban kellett felmenteni. A felmentési időre a dolgozót átlagkeresete illette meg, kivéve, ha munkabérre egyébként sem lett volna jogosult. Ha a dolgozó a vállalat felmondása esetén már a felmondási idő alatt, de a munkavégzés alóli felmentése előtt új munkahelyen kívánt elhelyezkedni, a vállalat köteles volt hozzájárulni a munkajogviszony dolgozó által megjelölt időpontban történő megszüntetéséhez.⁹²⁸

2.3.2. Az azonnali hatályú elbocsátás szabályozása

Az 1951. évi Mt.-hez hasonlóan a munkáltató csak elbocsátás fegyelmi büntetéssel szüntethette meg azonnali hatállyal a dolgozó munkajogviszonyát a fegyelmi vétség – vagyis a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségek vétkes megszegésének – súlyosabbnak minősülő eseteiben.⁹²⁹ A fegyelmi eljárás büntetőjogias karaktere az 1967. évi Mt. hatálya alatt tovább erősödött. Ezt jól példázza az egyéniesítés – vagyis a dolgozó egyéniségének, képességeinek figyelembevétele – a büntetés kiszabása során,⁹³⁰ a fegyelmi büntetés végrehajtásának próbaidőre történő felfüggesztése,⁹³¹ a büntetés hatálya alatt állás intézménye,⁹³² az elbocsátás mellett alkalmazandó „mellékbüntetések” rendszere, mely meghatározott kedvezmények és juttatások csökkentését, illetve megvonását tette lehetővé.⁹³³

A fegyelmi eljárást csak a kötelezettségszegés felfedezését követő három hónapos szubjektív határidőben, illetve az elkövetését követő egy éves – magasabb vezető állású munkavállaló esetében három éves – objektív határidőben lehetett megindítani. Ha a kötelezettségszegés miatt büntetőeljárás indult és az nem végződött felmentéssel, a szubjektív határidő a jogerős határozat közlésétől, az egyéves határidő pedig az eljárás jogerős befejezésétől számított. A külföldön elkövetett kötelezettségszegés esetében a határidőket a munkavállaló belföldre történt visszatérésétől kellett számítani. A munkáltató a fegyelmi büntetést indokolással ellátott írásbeli határozattal szabta ki. A fegyelmi eljárás során biztosítani kellett, hogy a munkavállaló a védekezését

⁹²⁸ 1967. évi Mt. 27. § [1980. január 1-jét követően 30. § (1) bekezdés], 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 30. §.

⁹²⁹ 1967. évi Mt. 30. § (1) bekezdés, 55. § (1) bekezdés f) pont. A dolgozó lényegesebb kötelezettségeit példalózó jelleggel az 1967. évi Mt. 33–36. §-a, valamint a 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 37–40. §-a sorolta fel, ugyanakkor bármilyen munkajogviszonyra vonatkozó szabály megszegése megvalósíthatta a kötelezettségszegést, ideértve a munkahelyen kívül tanúsított munkakörhöz méltatlan magatartást is (l. még WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. 196–197. BOGYAY Géza: *Vállalati munkajogi kézikönyv*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1980, 691–693.

⁹³⁰ FUNTIG Zoltán: *A dolgozók fegyelmi és anyagi felelőssége*. SZOT Közigazgatási Osztály – ELTE Jogi Továbbképző Intézet, Budapest, 1978. 13–14.

⁹³¹ 1967. évi Mt. 55. § (3) bekezdés.

⁹³² 1967. évi Mt. 55. § (4) bekezdés, 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 89. §, 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 73. §.

⁹³³ 1967. évi Mt. 55. § (2) bekezdés. Ilyen volt például a természetbeni juttatás, kedvezményes beszerzés, a prémium és a részesedési alapból járó év végi juttatás csökkentése, megvonása legfeljebb egy évre, a személyi fizetés vagy a bérrendszerben meghatározott soron kívüli előléptetés visszavonása, a szolgálati cím, vagy a rangfokozat megvonása, a vállalat által adományozott elismerő jelvény, cím vagy oklevél visszavonása [34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 87. § (1) bekezdés, 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 71. § (1) bekezdés]. Ezen túlmenően az elbocsátás büntetés jogerőre emelkedése után három évig mindazokban az esetekben, amikor munkajogviszonyra vonatkozó szabály a munkajogviszonyban töltött idő figyelembevételét írta elő (például hosszabb felmondási idő, munkajogviszony alapján járó pótszabadság, jubileumi jutalom), az elbocsátás előtti időt számításon kívül kell hagyni [34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 88. § (3) bekezdés, 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 72. § (4) bekezdés].

előterjesztesse, a fegyelmi jogkör gyakorlójának személyesen meg kellett hallgatnia, ezen túlmenően a vállalatnak fel kellett deríteni a javára és terhére szolgáló körülményeket is.⁹³⁴ A tisztességes eljárás biztosítása érdekében az eljárás során a munkavállalóval közölni kellett a kötelezettségzegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait, és módot kellett adni részére, hogy azokra észrevételt tegyen, további bizonyítást javasolhasson, és az ügy iratait megtekinthesse.⁹³⁵

A felek a munkaszerződésben nem határozhatták meg érvényesen a munkajogviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésének egyes eseteit.⁹³⁶ A fegyelmi elbocsátást megalapozó, az 1951. évi Mt. hatálya alatt kialakult esetkörök tovább finomodtak. Különösen súlyosnak értékelte a jogalkalmazói gyakorlat az igazolatlan mulasztást, az engedély nélküli eltávozást,⁹³⁷ a munkahelyi italozást,⁹³⁸ a munkavégzési kötelezettség megszegését, az utasítások megtagadását, a munkavédelmi szabályok megsértését, melyek bizonyos körülmények között továbbra is elbocsátást vonhattak maguk után. A munkajogviszonnyal kapcsolatos bűncselekmény elkövetése minden esetben fegyelmi vétséget valósított meg, ugyanakkor az ezzel össze nem függő bűncselekmény csak abban az esetben alapozta meg a fegyelmi vétség megállapíthatóságát, ha az egyúttal munkajogviszonyhoz méltatlan magatartásnak is minősült.⁹³⁹

⁹³⁴ 1967. évi Mt. 56. § (1) és (3) bekezdés, 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 88. § (2) bekezdés.

⁹³⁵ 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 90. § (1) bekezdés, 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 74. § (1) bekezdés.

⁹³⁶ Érvénytelen volt a munkaszerződés azon kikötése, amely szerint a három napot meghaladó igazolatlan távollét a munkajogviszony megszűnésére vezet [LB M. törv. I. 10.239/1973., NAGY László – WELTNER Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja. I. kötet.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978. 400.].

⁹³⁷ Legfelsőbb Bíróság 18. számú irányelve, a munkaviszonnyal összefüggő egyes kérdésekről szóló 17/1979. (XII. 1.) MüM rendelet 22. §. A sorozatosan elkéső, tizennégy napot igazolatlanul hiányzó munkavállaló fegyelmi úton történő elbocsátása megállt (MOLNÁR Dániel: *Munkajogi gyakorlatok.* Táncsics, Budapest, 1968. 256.).

⁹³⁸ Noha a legkisebb mértékű alkoholos befolyásoltság is megalapozta a felelősségre vonást, elbocsátásnak csak az igen súlyos esetekben volt helye. Különösen a közlekedési és szállítási vállalatoknál volt általános gyakorlat ilyen esetekben az elbocsátás fegyelmi büntetés alkalmazása. (BREZNAY Tibor: A munkaügyi ítélkezés időszerű kérdései. *Magyar Jog*, 1988. április. 314., DABIS Erzsébet: A Legfelsőbb Bíróság 18. számú Irányelve alkalmazásának tapasztalatai a Szegedi Munkaügyi Bíróságon. *Magyar Jog*, 1988. május. 427–428.)

⁹³⁹ WELTNER Andor: *A magyar munkajog. 196–197.* BOGYAY Géza: *Vállalati munkajogi kézikönyv.* 693. Ennek megfelelően például egy közlekedési bűncselekmény munkavégzés során történt elkövetése egy gépkocsivezető munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetén fegyelmi vétség volt, ám egy vállalati osztályvezetőnél, amennyiben az munkajogviszonytól függetlenül következett be, nem minősülhetett munkajogviszonyhoz méltatlan magatartásnak. Az előzetes letartóztatás esetén, ha a munkavállaló a munkáltató sérelmére követte el a bűncselekményt, akkor erre hivatkozva, a munkáltatónál rendelkezésre álló bizonyítékok alapján akár e lis lehetett bocsátani. Amennyiben a munkavállaló nem a munkáltatónál követte el a bűncselekményt, akkor volt elbocsátható, ha a munkáltatónak módja volt hitelt érdemlően meggyőződni a bizonyítékokról, ami legtöbbször a jogerős büntetőbírói határozat „bevárását” tette szükségessé, ugyanis a munkáltató csak ennek tudatában mérlegelhette azt, hogy a munkavállaló cselekménye munkajogviszonyhoz méltatlan-e vagy sem (MOLNÁR Dániel: *Munkajogi gyakorlatok.* 251–252.). A fegyelmi felelősségre vonással kapcsolatosan a bíróságokról szóló 1972. évi IV. törvény, valamint a Magyar Népköztársaság ügyészségéről szóló 1972. évi V. törvény is tartalmazott különös szabályokat. A bírák esetében fegyelmi vétségnek minősült, ha a bíró kötelezettségeit vétkesen megszegte, nem volt hű a Magyar Népköztársasághoz, a néphez, illetve az alkotmányhoz; a jogszabályokat nem tartotta meg, részrehajlóan járt el, valamint a tisztségéhez méltatlan magatartás tanúsított. A fegyelmi elbocsátás jogintézményének a visszahívás felelt meg [a bíróságokról szóló 1972. évi IV. törvény 52. § (1) bekezdés, 63. § (1) bekezdés, 66. § (1) bekezdés d) pont, 69. §].

Az elbocsátás érvényességéhez a munkáltatónak bizonyos körben egyes szervek hozzájárulását kellett beszereznie. Ezt a munkavállaló sajátos helyzete indokolta, ugyanis véleménynyilvánítása, munkajogviszonnyal összefüggő tevékenysége, politikai szerepvállalása következtében a retorziókkal szembeni védelemre fokozottabb módon tarthatott igényt. Amennyiben például a munkaszerződés érvényessége valamely felügyeleti vagy más szerv hozzájárulásától függött, az elbocsátáshoz is szükséges volt azt beszerezni, a szakszervezeti tisztségviselők estében szükséges volt a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv, a munkaügyi döntőbizottság tagjai esetében pedig a munkaügyi bíróság elnökének hozzájárulása.⁹⁴⁰ Az elbocsátás fegyelmi büntetést az ellene benyújtott panasz jogerős elbírálásáig végrehajtani nem volt szabad, ha viszont a munkavállaló a panasz benyújtására megállapított határidő eltelte vagy a panasz jogerős elintézése előtt megszüntette a munkajogviszonyát, a határozat azonnal végrehajthatóvá vált.⁹⁴¹

Amint az fentebb megállapításra került, a magánmunkáltatói szektor speciális szabályai az új gazdasági mechanizmus meghirdetését követően is fennmaradtak. Ennek megfelelően a magánmunkáltató a munkavállaló ellen fegyelmi eljárást nem indíthatott, fegyelmi büntetést a fegyelmi eljárás mellőzésével sem szabhatott ki, jogosult volt azonban azonnali hatállyal megszüntetni a munkajogviszonyt, ha a munkavállaló a munkaszerződésből folyó kötelezettségét szándékosan nem teljesítette, vagy olyan magatartást tanúsított, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné tette. Ezt a jogot attól a naptól számított három napig lehetett érvényesíteni, amelyen a jogosult az alapul szolgáló okról tudomást szerzett.⁹⁴²

A munkajogviszonyt a korábbi szabályozáshoz hasonlóan szintén meg lehetett szüntetni azonnali hatállyal próbaidő alatt is. A próbaidő tartama általában harminc nap volt, ám a felek a munkaszerződésben ennél rövidebb vagy hosszabb, de legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőben is megállapodhattak.⁹⁴³ Szintén a munkáltató általi azonnali hatályú megszüntetést vont maga után, ha a munkaszerződés érvénytelenségét a felek vagy a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül orvosolni nem lehetett. A munkáltató hibájából előálló érvénytelenség esetén a munkáltató köteles volt a munkavállalónak annyi átlagkeresetet kifizetni, amennyi az általa közölt felmondás esetén a munkavégzés alól felmentés idejére járt volna.⁹⁴⁴

2.3.3. A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos igényérvényesítést érintő kérdések

Az 1967. évi Mt. alapján a munkavállaló panaszára a munkaügyi vitát eldöntő szerv a felmondást abban az esetben hatálytalanította, ha az abban megjelölt indok valótlan volt, a felmondás jogszabályi tilalomba vagy korlátozásba ütközött, vagy egyébként a felmondás nem a jogszabályban meghatározott módon történt.⁹⁴⁵ Ha a munkajogviszony megszüntetése azért volt csupán jogellenes, mert a munkavállalónak a tényleges felmondási idejénél rövidebb idővel mondtak fel, ez a felmondást önmagában nem tette érvénytelenné. Ilyen esetben a munkajogviszony a szabályos felmondás utolsó

⁹⁴⁰ NAGY László – WELTNER Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja. 1. kötet.* 404–407.

⁹⁴¹ 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 94. § (1) bekezdés.

⁹⁴² 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 123. §, 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 97. §.

⁹⁴³ 1967. évi Mt. 23. § (2) bekezdés.

⁹⁴⁴ 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 20. §, 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 16. §.

⁹⁴⁵ 1967. évi Mt. 29. §.

napjáig tartott.⁹⁴⁶

Amennyiben a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkajogviszonyt, a munkavállalót olyan helyzetbe kellett hozni, mintha a munkajogviszonya meg sem szűnt volna. Az elsődleges szankció ennek megfelelően az *in integrum restitutio*, a munkajogviszony helyreállítása volt, melynek értelmében a munkavállalót az eredeti munkakörében kellett továbbfoglalkoztatni. Emellett meg kellett téríteni számára az elmaradt munkabérét és egyéb járandóságait, valamint a felmerült kárát. Nem kellett ugyanakkor megtéríteni a munkabérnek és egyéb járandóságnak, valamint a kárnak azt a részét, amely máshonnan megtérült vagy kellő gondosság mellett megtérülhetett volna, vagyis a munkavállalót kárenyhítési kötelezettség terhelte.⁹⁴⁷ Az eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatás alternatív jogkövetkezménye volt, ha a munkavállalót kérelmére ahhoz a munkáltatóhoz helyezték át, ahol időközben – a jogorvoslatra irányuló eljárás során – lépett munkajogviszonyba, feltéve, hogy ehhez ez utóbbi munkáltató hozzájárult. Ilyen esetben az áthelyezést olyannak kellett tekinteni, mintha az a munkajogviszonyt megszüntető munkáltató kezdeményezésére és annak érdekében történt volna. Ha a munkavállaló sem munkajogviszonya fenntartását, sem áthelyezését nem kívánta, úgy kellett tekinteni, mintha munkajogviszonya a határozat jogerőre emelkedésének napjával közös megegyezéssel szűnt volna meg.⁹⁴⁸

A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos vitában a korábbi szabályozáshoz hasonlóan elsőfokon a vállalati munkaügyi döntőbizottság, másodfokon kezdetben a területi munkaügyi döntőbizottság, majd 1980. január 1-jét követően a munkaügyi bíróság járt el.⁹⁴⁹ A magasabb vezető állású dolgozók munkaügyi vitáit a sérelmes intézkedést hozó személy közvetlen felettese (szolgálati felettes) bírálta el, ha azonban a munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot személyes hatáskörben miniszter vagy miniszternél magasabb szintű szerv hozta, a magasabb vezető állású dolgozó nem élhetett panasszal.⁹⁵⁰ A munkaügyi döntőbizottság eljárása

⁹⁴⁶ 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 33. § (4) bekezdés.

⁹⁴⁷ 217. számú MüM–SZOT elvi állásfoglalás II. rész, GARANCY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 260–261., Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 15. számú állásfoglalása.

⁹⁴⁸ 1967. évi Mt. 31. § (1) bekezdés, 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 33. § (1)–(3) bekezdés.

⁹⁴⁹ Megjegyzendő, hogy a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlata jelentős részben épített a munkaügyi döntőbizottságok által kialakított jogalkalmazásra, ennél fogva a munkajogviszony-megszüntetés gyakorlata tekintetében az önálló munkaügyi bíróságok megjelenése nem jelentett törést. Ebből következően a munkajogi ítélkezési gyakorlat szervez fejlődést és a kontinuitás jegyeit mutatta, a bíróságok a területi munkaügyi döntőbizottságok gyakorlatára építve, a *2.3.1 A felmondás szabályozása* alcím alatt bemutatott döntésekkel összhangban fejlesztették tovább a joggyakorlatot. Ennek példájául szolgálnak a Legfelsőbb Bíróság által a munkajogviszony-megszüntetés tárgyában hozott, az 1967. évi Mt. tárgyában hozott döntések (l. BH1977. 514., BH1977. 514., BH1975. 92., BH1977. 213., BH1977. 248., BH1977. 252., BH1977. 253., BH1977. 349., BH1977. 513., BH1977. 514., BH1978. 90., BH1978. 139., BH1978. 140., BH1978. 175., BH1978. 257., BH1978. 302., BH1978. 352., BH1978. 399., BH1978. 499., BH1979. 39., BH1979. 86., BH1979. 167., BH1979. 168., BH1979. 169., BH1979. 226., BH1979. 280., BH1979. 308., BH1979. 343., BH1979. 344., BH1980. 145., BH1980. 404., BH1981. 337., BH1981. 338., BH1982. 114., BH1982. 311., BH1983. 44., BH1983. 138., BH1983. 297., BH1983. 299., BH1983. 336., BH1983. 512., BH1984. 78., BH1984. 246., BH1984. 288., BH1984. 423., BH1985. 164., BH1985. 165., BH1985. 206., BH1986. 39., BH1986. 163., BH1986. 295., BH1986. 295., BH1986. 520., BH1987. 142., BH1987. 178., BH1987. 179., BH1987. 331., BH1987. 413., BH1988. 15., BH1988. 87., BH1988. 117., BH1988. 160., BH1988. 373., BH1989. 37., BH1989. 205., BH1989. 374., BH1989. 379., BH1989. 498., BH1990. 488., BH1991. 85., BH1991. 88., BH1991. 212., BH1991. 257., BH1991. 332., BH1991.373., BH1992. 63.). A felsorolt bírósági határozat vizsgálata alapján az is kijelenthető, hogy azok a rendszerváltást követő bírói gyakorlatnak is kiindulópontját képezték.

⁹⁵⁰ A szolgálati felettes döntése ellen nem volt helye fellebbezésnek munkajogviszony-megszüntetés,

panasz alapján indult meg, melyet a kézbesítést követő tizenöt napon belül lehetett előterjeszteni. A munkaügyi vitát eldöntő szerv az ügyet nyilvános tárgyaláson volt köteles elbírálni, kivéve ha közérdek, vagy a munkavállaló érdeke folytán a nyilvánosság kizárása volt indokolt. A tárgyaláson a feleknek módot kellett adni arra, hogy bizonyítékaikat előterjeszthessék, álláspontjukat előadhassák, és jogi képviselőt vehessenek igénybe. A munkaügyi döntőbizottság határozata ellen tizenöt napon belül a területi munkaügyi döntőbizottsághoz fellebbezéssel, illetve a járásbíróshoz felülvizsgálati kérelemmel lehetett fordulni. A jogerős határozatot három napon belül teljesíteni kellett, kivéve, ha jogszabály vagy maga a határozat eltérő teljesítési időt írt elő.⁹⁵¹

3. A rendszerváltozást követő szabályozás

A 20. század utolsó évtizedéhez érkezvén a szovjet típusú szocialista világrendszer összeomlott, ezzel Magyarországon és a „szocialista blokk” többi országában is lehetőség nyílt a politikai berendezkedés megváltoztatására, és az európai út követésére. Az 1989. évi politikai változásokat követően idő kérdése volt csupán, hogy a szocializmus munkajogi szabályozását mikor váltja fel, egy új, immáron a piacgazdaság viszonyait jobban tükröző munkajogi kódex. Az átmeneti időkben 1992. június 30. napjáig még az 1967. évi Mt. volt hatályban, a megszüntetés rendszerét azonban csak óvatos lépések érintették.⁹⁵²

Az 1992. évi „munkajogi rendszerváltás” során a jogalkotó igyekezett szakítani a korábbi szocialista munkajoggal, és egy „magánjogiasabb” szabályozás felé vette az irányt. Ma már látható, hogy a teljes szakítás ekkor nem történt meg, mivel a szocialista munkajog egyes elemei továbbéltek az új rendszerben is, noha a versenyszféra munkajogviszonyait szabályozó 1992. évi Mt.-ben érzékelhetően visszahúzódott az állami beavatkozás. A szocialista múlt öröksége ugyanakkor továbbra is jelen volt az újonnan kialakított megszüntetési rendszerben.⁹⁵³ A bírói gyakorlatban a megszüntetési esetek jelentős része a rendszerváltást megelőzően is ismeretes volt, így a jogfejlődés kontinuitása e téren kimutatható.

Lehoczkyné Kollonay Csilla a rendszerváltást követően a munkajog fejlődésének két szakaszát különbözteti meg. Az első szakaszt a liberalizáció és a dereguláció, a másodikat az európai csatlakozást előkészítő jogharmonizációs feladatok – vagyis a

illetve elbocsátás fegyelmi büntetés esetén sem [34/1967. (X. 8.) Korm. rendelete 116. § (2) bekezdés, 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 89. §].

⁹⁵¹ 1967. évi Mt. 64. § (1) bekezdés, 66. §, 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 107. § (1) bekezdés b) pont, 110. § (1) bekezdés, 115. § (1)–(2) bekezdés.

⁹⁵² A felmondási tilalmak közé került 1989. március 1-jével tartalékos katonai szolgálat [48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 22. § (1) bekezdés a) pont], a gyermekgondozási segély, illetve a gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság lejártát követően a felmondási tilalom tartama három hónapig még fennállt [48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 22. § (2) bekezdés b) pont], a magasabb vezető állású munkavállaló munkaügyi vitájában bíróság járhatott el ettől az időponttól (48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 89. §). A végkielégítés jogintézményének általános bevezetésére 1991. október 29-ével került sor (1967. évi Mt. 27/A. §).

⁹⁵³ Az új szabályozás – annak ellenére, hogy több ponton jelentős mértékben változott – a szocialista munkajoghoz hasonlóan lényegében továbbra is szélesen húzta meg a munkavállaló védelmének határait (például a felmondási tilalmak és korlátozások körét hasonlóan tágan értelmezte, a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei vonatkozásában pedig nem írt elő számára a kárenyhítési kötelezettséget).

reguláció – teljesítése jellemzi, melyet az „amerikanizálás” kontra „europaizálás” folyamataiként jelöl meg.⁹⁵⁴ Rámutat arra, hogy a rendszerváltást követően az egykori „dolgozók” helyzetében összességében számos negatív változás volt megfigyelhető, melyet a gazdasági recesszió, a privatizációs folyamatokból következő bizonytalanság és struktúraváltás, a növekvő munkanélküliség, az egzisztenciális romlás és a kiszolgáltatottság növekedése övezett. Ezt kísérte az államszocialista rendszer összeomlására, a múltra való reagálás – Lehoczkyné Kollonay Csilla szavaival élve – „visszahatás-szindrómájának” tünetegyüttese, mely a rendszerváltást követően kialakult értékválságból táplálkozott.⁹⁵⁵ Ebben a környezetben a szerződési szabadság eszméje – így a munkaszerződés szabadsága is – előtört, és párosulva a múlt elavultnak vélt megoldásainak eltörlésével tovább növelte a felek között fennálló egyensúlyhiányt.⁹⁵⁶ A második, jogharmonizációs szakasz a munkajogviszony-megszüntetés szabályozására szerényebb hatással bírt, azzal elsődlegesen a csoportos létszámcsökkentés,⁹⁵⁷ valamint közvetett módon a munkáltató személyében bekövetkező változás (a munkáltatói jogutódlás) szabályainak magyar jogba való átültetése kapcsán érintkezett.⁹⁵⁸

A múlt tagadásának, valamint a második világháború előtti szabályozáshoz való visszakanyarodásnak egyik szembevető lépése volt az egységes munkajogi szabályozás újbóli kettéválasztása (és további szétaprózódása),⁹⁵⁹ amelynek következtében a munkajogviszonyok egyes fajtái – a magánmunkajogi és közszolgálati munkajogi szabályozás mentén – ismét különváltak.⁹⁶⁰ A munkajogviszonyok szabályozásának új rendszere elkülönítette a gazdasági és az állami, illetve önkormányzati szférában történő alkalmazás jogi rendezését, a differenciált szabályozás alapjának pedig elsődlegesen a

⁹⁵⁴ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Értékválság és adaptáció. A munkajog átalakulása a rendszerváltás után. In: JAKAB András – TAKÁCS Péter (szerk.): *A magyar jogrendszer átalakulása 1985/1990-2005. Jog, rendszerváltás, EU-csatlakozás. II. kötet.* Gondolat – ELTE ÁJK, Budapest, 2007. 749.

⁹⁵⁵ Uo. 750., LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Néhány gondolat rendszerváltás utáni munkajogunkról – „amerikanizálás” kontra „europaizálás” In: TÓTH Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Nagy László egyetemi tanár születésének 90. évfordulójára.* Acta Juridica et Politica. Tomus LXIV. Fasciculus 1–28. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos bizottsága, Szeged, 2004.

⁹⁵⁶ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Értékválság és adaptáció. A munkajog átalakulása a rendszerváltás után. 750.

⁹⁵⁷ A magyar munkajogi szabályozás 1991 márciusa óta tartalmazott különös rendelkezéseket arra az esetre, ha a munkáltató a tevékenységével összefüggő okok következtében rövid időn belül viszonylag nagyobb számú munkavállaló munkajogviszonyának megszüntetésére kényszerül (Flt. 22–23. §). 1997. július 1-jével került sor a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelv, majd 2001. július 1-jével a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv átültetésére. Vö. PETROVICS Zoltán: Tömegszerencsétlenség. A csoportos létszámcsökkentés – az érintettek oldaláról. *Humán Saldo.* 2009. 1. szám. 28–31., PETROVICS Zoltán: Tömegszerencsétlenség (2. rész). *Humán Saldo.* 2009. 2. szám. 61–63.

⁹⁵⁸ Megjegyzendő, hogy a munkáltatói jogutódlás kérdésében a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása már az 1992. évi Mt. hatálybalépését követően néhány hónappal – lényegében *contra legem* – foglalt állást. 1997. július 1-jével került sor a tagállamoknak a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek vagy üzemrészek átruházása esetén történő megóvására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv, majd 2003. július 1-jével a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv átültetésére.

⁹⁵⁹ PETROVICS Zoltán: *Emberi erőforrás és közszolgálati életpálya kutatás. (A jogi szabályozás munkacsoport zárótanulmánya).* 91–94.

⁹⁶⁰ Vö. ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet.* 58–59., FICZERE Lajos: *Magyar közigazgatási jog. Általános rész.* Osiris, Budapest, 1999. 245–247.

munkáltatók eltérő pozícióját tekintette.⁹⁶¹ Megszületett a Kjt. és a Ktv., mely törvényekben önálló megszüntetési rendszer került felállításra. E megszüntetési rendszerek a hatályba lépésük idején az Mt.-hez képest jóval kötöttebb, a stabilitást fokozottabban szem előtt tartó megoldásokat tükröztek: a munkáltató elsődlegesen felmentéssel – szervezeti okokra, valamint az alkalmazott személyében rejlő okokra hivatkozva – szüntethette meg a közalkalmazotti, illetve a közszolgálati jogviszonyt. Az azonnali hatályú megszüntetés elsődleges eszköze a Kjt.-ben az elbocsátás, a Ktv.-ben a hivatalvesztés fegyelmi büntetés lett.⁹⁶² Az idők során a kezdeti stabilitás és a fokozottabb védelmi szint egyre erodálódott és fellazult, mivel a felmentési okok bővültek, valamint új megszüntetési jogcímek jelentek meg. A felmentési tilalmak és korlátozások, a felmentési idő, a végkielégítés, továbbá a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei is eltérően alakultak, az eltérések pedig mind jelentősebbé váltak. E folyamatot felerősítette a tág értelemben vett közszolgálatba tartozó szolgálati jogviszonyok további differenciálódása is. 2010. július 6. napján hatályba lépett a Ktjv., amely által bevezetett és korábban már elemzett indokolás nélküli felmentéssel tovább nőtt a különbség a központi közigazgatás alkalmazottai és a többi közszolgálati réteg között. A 2012. március 1-jén hatályba lépett a Kttv., mely a közszolgálati tisztviselői jogviszony megszüntetésének rendszerére ismét új rendelkezéseket vezetett be, többek között újraszabályozta a felmentési okokat (köztük a hivatalra való méltatlanságra alapított azonnali hatályú felmentést és a bizalomvesztésre alapított felmentést).⁹⁶³

3.1. A munkajogviszony megszüntetése a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény alapján

3.1.1. Általános szabályozás

Az 1992. évi Mt. egyértelműen szakítani kívánt az addigi szabályozási logikával. Az állami beavatkozás erőteljes visszavonulását, a kógens jogi szabályozás kizárólag a munkajogviszony garanciális tartalmi elemeit érintő meghatározását („minimál standardokat”), valamint a magánjogias szabályozást tűzte ki célul. A munkajogviszony alanyainak feladatául szabta a munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdések megállapodás útján történő rendezését,⁹⁶⁴ ezzel együtt elismerte, hogy a felek magánjogi mellérendeltsége, illetve jogi autonómiája a munkavállaló gazdasági egyenlőtlensége miatt csak jogilag és elméletileg lehet igaz.

⁹⁶¹ Az 1992. évi Mt.-hez fűzött általános indokolás.

⁹⁶² Kjt. 27. § (2) bekezdés, 30. §, 45. § (2) bekezdés e) pont, Ktv. 17. §, 50. § (2) bekezdés f) pont.

⁹⁶³ PETROVICS Zoltán: A közszolgálati tisztviselői jogviszony megszűnése és megszüntetése. In: KÁRTYÁS Gábor (szerk.): *Bevezetés a közszolgálati munkajogba*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015. 73–80. A differenciálódás – úgy tűnik – nem „áll meg”. Jelen sorok írásakor az Országgyűlés előtt van az állami tisztviselőkről szóló T/10267. számú törvényjavaslat, ami egy új közszolgálati munkajogviszonyt hívna életre a megyei és fővárosi kormányhivatalok állami tisztviselői vonatkozásában, és amely további speciális rendelkezéseket tartalmazna az állami szolgálati jogviszony megszüntetése tárgyában.

⁹⁶⁴ Az 1992. évi Mt.-hez fűzött általános indokolás. A „rekontraktualizáció” jellemzőire és hatásaira nézve I. KOLLONAY LEHOCZKY, Csilla: *European Enlargement: A Comparative View of Hungarian Labour Law*. In: Bermann, George A. – Pistor, Katharina (szerk.): *Law and Governance in an Enlarged European Union*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2004.

Az 1992. évi Mt. a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésének jogcímei között szabályozta a rendes felmondást, a rendkívüli felmondást, a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetést,⁹⁶⁵ valamint a határozott idejű munkajogviszony idő előtti megszüntetését.⁹⁶⁶ A megszüntetési szabályrendszer fogalmi készlete, a megszüntetési jogcímek is a szabályozás „magánjogias” karakterét hangsúlyozták, a változás azonban nem csupán terminológiai jellegű volt.⁹⁶⁷ A szocialista munkajoggal való szakítás egyik nyilvánvaló példája volt ugyanis az elbocsátás fegyelmi büntetés száműzetése a munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetésének köreiből. A jogalkotó úgy értékelte, hogy a fegyelmi büntetéssel történő elbocsátás nem egyeztethető össze a kötelmi jogi felfogással, ezért a felek súlyos szerződészegése esetére a jogviszony azonnali hatályú megszüntetését eredményező magánjogi szankció, a rendkívüli felmondás alkalmazását tette lehetővé,⁹⁶⁸ és csak a közszolgálat területein hagyta érintetlenül a fegyelmi jogi terminológiát.

Az elvszerű szakítás ugyanakkor – még ha a jogalkotó tudatosan kerülte is a fegyelmi büntetés, illetve a fegyelmi eljárás kifejezéseket – mégsem történt meg a fegyelmi joggal. Erről árulkodik az 1992. évi Mt. megfogalmazása is. A törvény a munkavállaló munkajogviszonyból származó kötelezettségeinek vétkes megszegése esetére írta elő a rendkívüli felmondáson kívüli „egyéb jogkövetkezmények” alkalmazását,⁹⁶⁹ illetve a rendkívüli felmondás jogintézményét maga is „jogkövetkezményként” jelölte meg.⁹⁷⁰ Az „egyéb” kifejezés, mintha csak azt a jogalkotói szemléletet tükrözte volna, hogy a rendkívüli felmondás funkcionális értelemben véve – és a fegyelmi jogkör gyakorlására lehetőséget adó rendelkezésekkel egy szakaszban említve – a fegyelmi büntetések sorába illeszkedne mint azok legsúlyosabbika.⁹⁷¹ Ezzel együtt a munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetését

⁹⁶⁵ A próbaidő szabályozása az 1967. évi Mt.-vel megegyező volt (1992. évi Mt. 81. §). Vö. PETROVICS Zoltán: Próbálják egymást. *Humán Saldo*. 2006. 2. szám. 52–55., PETROVICS Zoltán: A Munka Törvénykönyve próbaidőre vonatkozó szabályai. *Munkaiügyi Tanácsadó*. 2007. 3. szám. 4–6.

⁹⁶⁶ 1992. évi Mt. 87. § (1) bekezdés b)–e) pont, 81. §, 88. §, 89. § (1) bekezdés, 96. §.

⁹⁶⁷ A szabályozás átvette ugyanakkor már az 1967. évi Mt.-ben is felbukkanó végkielégítés intézményét, annak alkalmazási körét azonban kiszélesítette [1992. évi Mt. 10. § (2) bekezdés, 95. §, 96. § (6) bekezdés, a 1992. évi Mt. – 1995. szeptember 1-jétől hatályos – (7) bekezdése, a 1992. évi Mt. – 2003. július 1-jétől hatályos – 86/B. § (6)-(7) bekezdés, 100. § (2) és (5) bekezdés, az 1992. évi Mt. – 1999. június 16-ától hatályos – 100. § (7) bekezdése]. Vö. PETROVICS Zoltán: A végkielégítésre vonatkozó rendelkezések a munkaviszonyban. *Munkaiügyi Tanácsadó*. 2007. 8. szám. 3–5., PETROVICS Zoltán: Lelépti díj: a végkielégítés szabályairól. *Humán Saldo*. 2007. 1. szám. 14–18.

⁹⁶⁸ KISS György – BERKE Gyula: *Kézikönyv a Munka Törvénykönyve alkalmazásához. Az 1992:XXII. törvény szövege és magyarázata*. Régió, Pécs, 1992. 152.

⁹⁶⁹ 1992. évi Mt. 109. § (1) bekezdés.

⁹⁷⁰ 1992. évi Mt. 96. § (3) bekezdés. Vö. HEGEDŰS István: *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése*. Munkajogi Füzetek 4. Arbiter, Budapest, 1992, 10–11., 34., HEGEDŰS István – PRUGBERGER Tamás: *Az új magyar Munka Törvénykönyv (tervezete) és a Közös Piac munkajogi normái*. *Magyar Jog*. 1992/4. 228.)

⁹⁷¹ ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet*. 270–271. A szocialista szabályozás hatóságias karakterét hordozta 1995. szeptember 1-jéig a szabályozás azon rendelkezése, miszerint amennyiben a munkavállaló a rendkívüli felmondás tekintetében jogvitát kezdeményezett ennek jogerős elbírálásáig a munkáltató a munkavállalót állásából felfüggeszthette [1992. évi Mt. 96. § (4) bekezdés]. Amint azt Román László írja a rendkívüli felmondás ilyen értelemben „pénzbüntetés értékű” volt (ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. II. kötet*. Janus Pannonius Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 1996. 270.). Ez a megállapítás különösen azért helytálló, mert a társadalombiztosítási szabályozás értelmében – 2011. december 31-ig – amennyiben a munkáltató a munkavállaló munkajogviszonyát a munkanélkülivé válást megelőző meghatározott időn (1993. január 1-jétől száznyolcvan, 1995. július 1-jétől kilencven napon) belül rendkívüli felmondással szüntette meg, akkor a munkanélküli járadék (2005.

fegyelmi büntetésként még a legsúlyosabb fegyelmi vétség esetén sem lehetett önállóan kimondani.⁹⁷² Ez az ellentmondás ugyanakkor annak felismeréséhez is elvezethet, hogy míg vétkes kötelezettségszegés esetére hátrányos jogkövetkezményeket csak meghatározott eljárási rendben lehetett „kiszabni”, addig a legsúlyosabb magánmunkajogi szankciót ennél alacsonyabb hatásfokú garanciális szabályok mellett, vagy akár ezek hiányában is alkalmazni lehetett.

Noha az 1992. évi Mt. azt nem a megszüntetési esetek között szabályozta, e körbe volt sorolható az érvénytelen jogviszony azonnali hatályú felszámolása is. Annak ellenére ugyanis, hogy az érvénytelen megállapodás alapján munkajogviszony nem jöhetett létre, mivel az abból eredő jogokat és kötelezettségeket úgy kellett elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna,⁹⁷³ a felek között valójában mégis keletkezett egyfajta faktuális jogviszony. Az Mt. eltérő rendelkezése hiányában ezt az érvénytelen megállapodás alapján létrejött kvázi munkajogviszonyt a munkáltató köteles volt mérlegelés nélkül azonnali hatállyal felszámolni. Amennyiben az érvénytelenség a munkáltató hibájára volt visszavezethető, a munkavállalót olyan helyzetbe kellett hozni, mintha rendes felmondással szűnt volna meg a munkajogviszony. Ilyenkor az azonnali hatályú felszámolásra a rendes felmondás anyagi jogkövetkezményeit kellett megfelelően alkalmazni, a munkavállalót mindazok a járandóságok megillették, amelyek a munkáltató rendes felmondása esetén jártak volna.⁹⁷⁴ A munkáltató ebből következően köteles volt megfizetni a munkavállaló számára a felmentési időre járó átlagkeresetet, valamint – amennyiben ennek munkajogviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott feltételei fennálltak – a munkavállalóra irányadó végkielégítés összegét. Ha az érvénytelenség oka a munkáltatónak nem volt felróható, a munkavállalót semmilyen juttatás nem illette meg.

Az 1992. évi Mt. 2001. július 1-jétől tartalmazta a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkajogviszonyra irányadó különös szabályokat, melyek közül számos ponton eltérést mutatott a megszüntetésre vonatkozó szabályanyag az általános megszüntetésre irányadó rendelkezésekhez képest.⁹⁷⁵ E szabályok elemzését egyfelől azért tartom elengedhetetlennek, mivel az eltérések elemzésének különös jelentősége van a korábbiakban vizsgált „másodlagos” munkajogviszonyokkal összefüggő megállapításaim tükrében, másfelől a megszüntetéssel szembeni védelemről alkotott kép csonka maradna ennek az atipikus munkajogviszonynak az elemzése nélkül.

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezések általános szabályoktól való eltéréseinek egyik legszembetűnőbb eleme az volt, hogy a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkajogviszony megszüntetési jogcímeit a jogalkotó – elvi és gyakorlati

november 1-jétől álláskereső járadék) csak a munkajogviszony megszűnését követő kilencven nap elteltével volt folyósítható, tekintet nélkül arra, hogy a munkavállaló a munkanélküli járadék folyósításához szükséges feltételekkel egyébként rendelkezett [Ft. 27. § (5) bekezdés, 58. § (6) bekezdés b) pont].

⁹⁷² KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség*. 21., ÁDÁM Lóránt – KERTÉSZ István – PÁL Lajos – RADNAY József – ZANATHY János: *A Magyar Munkajog*. HVG-Orac, Budapest, 2001. A/238–239.

⁹⁷³ 1992. évi Mt. 10. § (1) bekezdés.

⁹⁷⁴ 1992. évi Mt. 10. § (2) bekezdés.

⁹⁷⁵ Nem voltak alkalmazhatóak a végkielégítésre, a csoportos létszámcsökkenésre vonatkozó szabályok, a felmondási idő általában véve rövidebb volt, 2009. június 19. napjáig nem voltak irányadóak a felmondási tilalmak, a munkajogviszony jogellenes megszüntetése esetére irányadó jogkövetkezmények is eltértek az általános szabályokhoz képest [1992. évi Mt. 193/J. § (4) bekezdés, 193/M. §, 193/P. § (1) bekezdés]. A próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés lehetőségét esetükben a jogalkotó csak 2006. január 1-jén teremtette meg [1992. évi Mt. 193/I. § (1) bekezdés d) pont].

alapon aligha védhető módon – az általánostól eltérő elnevezéssel illetve (felmondás, illetve azonnali hatályú felmondás). A szabályozás kialakítása során a jogalkotó abból indult ki, hogy a munkaerő-kölcsönzés az atipikus jellegére figyelemmel az általánosnál rugalmasabb megszüntetési rendszert igényel, ugyanis a kölcsönbeadó csak akkor képes gazdaságosan működni, ha a potenciális kölcsönözti állományát összhangba hozza a piaci kereslettel. A rugalmas megszüntetési rendszer a jogalkotó szerint a munkavállalói réteg érdekeivel is összhangban áll, mivel csak így módon lehetséges biztosítani, hogy a munkavállalóknak folyamatosan újabb és újabb csoportjai kerüljenek be a rendszerbe, és ez által – a tartós munkanélküliség állapotát elkerülve – rövidebb vagy hosszabb ideig foglalkoztatásra kerüljenek.⁹⁷⁶ Amint arra Kártyás Gábor rámutat, ez az érvelés abból indul ki, hogy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony ideiglenes jellegű, ám ez az 1992. évi Mt. szabályozásából nem következett. Ennek azért van különös jelentősége, mert amennyiben a munkavállaló tartósan és hosszú ideje áll a kölcsönvevő alkalmazásában, az érvelés alapját adó rugalmas megszüntetési rendszer sem védhető.⁹⁷⁷ Mindezekre tekintettel a felek közötti egyensúlyi helyzet kialakítására kevésbé törekvő, a kölcsönbeadó érdekeit előtérbe hozó szabályozási attitűd jellemezte a jogalkotót, melynek eredményeképpen egy fragmentált, nem koherens és erodálódott felmondásvédelmi rendszer megalkotására került sor. Megállapítható, hogy a szabályozás a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottakat kimondottan a korábban általam csak másodlagos munkajogviszonynak nevezett státuszba helyezte el.⁹⁷⁸

A megszüntetés egyes esetei zárt rendszert alkottak, a bírói gyakorlat szerint ugyanis sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem határozhatott meg a törvényben szabályozottakon felül további megszüntetési tényállásokat, nem zárhatták ki vagy korlátozhatták azok gyakorlását, nem köthették meghatározott feltételek bekövetkezéséhez, illetve meghatározott idő elteltéhez.⁹⁷⁹ A munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot az 1992. évi Mt. értelmében továbbra is írásba kellett foglalni, mely rendelkezéstől a felek érvényesen egyező akarattal sem térhettek el.⁹⁸⁰ Ha az írásba foglalás elmaradt, a munkajogviszony megszüntetése akkor is jogellenesnek minősült, ha az egyébként minden tekintetben megfelelt a törvényi előírásoknak. Az ítélezési gyakorlat értelmében azonban amennyiben a felek egyező akaratának megfelelő állapot, vagyis a munkajogviszony tényleges megszűnése bekövetkezett, és azt a felek magukra nézve kötelezőnek fogadták el, egymagában az

⁹⁷⁶ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2001. évi XVI. törvény 23. §-ához fűzött miniszteri indokolás.

⁹⁷⁷ KÁRTYÁS Gábor: *A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. Doktori értekezés. Budapest, 2011. 227. http://www.ajk.elte.hu/file/AJKDI_KartyasGabor_dis.pdf (letöltés ideje: 2016. május 15.).

⁹⁷⁸ A továbbiakban a munkaerő-kölcsönzésre irányadó szabályokat az egyes jogintézményeknél párhuzamosan tárgyalom, ebből következően a rendes felmondás alatt foglalkozom a felmondás szabályaival, a rendkívüli felmondás alatt pedig az azonnali hatályú felmondással.

⁹⁷⁹ EBH2002. 688. A kollektív szerződés, illetve munkaszerződés a törvény keretei között ugyanakkor meghatározhatta a rendkívüli felmondás tipikus indokait, noha ez csak példálózó jellegű felsorolás lehetett, és nem korlátozhatta az 1992. évi Mt. rendelkezéseit (BH1995. 131., BH1995. 682.). JAKAB András (szerk.): *Munkajog a gyakorlat nyelvén – iratmintákkal*. Unió, Budapest, 1999. 177.

⁹⁸⁰ BH1995. 680. Az elektronikus dokumentumban való közlés dilemmáiról I. PETROVICS Zoltán: Megrázó nyilatkozat: munkaviszony-megszüntetés elektronikus úton? *Humán Saldo*. 2007/5. 188–189.

írásba foglalás elmaradása miatt nem volt megállapítható a megszüntetés jogellenessége.⁹⁸¹

A munkáltató munkajogviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatának tartalmaznia kellett a jogorvoslat módjára és határidejére történő kioktatást is.⁹⁸² A jogorvoslatra történő kioktatás elmaradása önmagában azonban nem járt a megszüntetés jogellenességének megállapításával. A többségi álláspont szerint a jogorvoslati figyelmeztetés elmulasztása vagy téves teljesítése esetén a keresetlevél előterjesztésére nyitva álló harminc napos határidőt nem kellett figyelembe venni, és a munkavállaló a munkajogviszony-megszüntetés jogellenességnek megállapítása iránti keresetet a hároméves általános elévülési időn belül bármikor benyújthatta.⁹⁸³

Az ítélezési gyakorlat értelmében a munkajogviszonyt csak egy ízben lehetett jogszerűen megszüntetni, így amennyiben a megszüntetésre irányuló jognyilatkozat közlését követően újabb jognyilatkozat közlésére került sor, ez utóbbihoz nem fűződhetett már joghatás.⁹⁸⁴ Ebből következően a megszüntető nyilatkozat alaki, illetve tartalmi hiányosságait nem lehetett az új jognyilatkozat közlésével vagy a korábbi kiegészítésével orvosolni. Ugyanakkor a gyakorlat azon az alapon, hogy a rendes felmondás hatályosulását követően a felmondási idő alatt is megilletik, illetve terhelik a feleket a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek, lehetőséget biztosított arra, hogy ez idő alatt élhessenek a rendkívüli felmondás jogával. Ilyen esetekben a korábban közölt rendes felmondáshoz nem fűződhetett joghatás, a munkajogviszony pedig azonnali hatállyal rendkívüli felmondás következtében szűnt meg.⁹⁸⁵

A bírói gyakorlat tételes rendelkezés hiányában a polgári jog szabályait hívta fel a megszüntetésre irányuló jognyilatkozat visszavonásával kapcsolatosan. Eszerint a jognyilatkozatot egyoldalúan a hatályosulást követően csak abban az esetben volt lehetőség visszavonni, ha ahhoz a másik fél kifejezetten hozzájárult.⁹⁸⁶ Nem minősült rendeltetésellenes joggyakorlásnak a munkáltató azon eljárása, ha előbb megállapodott a munkavállalóval a megszüntető nyilatkozat a rendkívüli felmondás visszavonásáról, majd ezt követően újabb megszüntetésre irányuló jognyilatkozatot, az előző jognyilatkozattal azonos tartalmú rendes felmondást közölt vele.⁹⁸⁷

3.1.2. Az indokolással szemben támasztott minőségi követelmények

Az 1992. évi Mt. a munkajogviszony megszüntetésére irányuló valamennyi olyan jognyilatkozattal szemben, amelyet meg kellett indokolni, minőségi követelmények három kritériumát írta elő. Eszerint a munkáltatói felmondás, illetve rendkívüli felmondás okának az indokolásból világosan ki kellett tűnnie, annak valósnak, valamint okszerűnek kellett lennie, ez utóbbiakat a munkáltatónak kellett bizonyítani.⁹⁸⁸ E három

⁹⁸¹ EBH1999. 42., BH1999. 331.

⁹⁸² 1992. évi Mt. 6. § (4) bekezdés.

⁹⁸³ 1992. évi Mt. 11. § (1) bekezdés, 202. § (1) bekezdés b)-c) pont. BH1995. 496., BH1998. 507

⁹⁸⁴ BH2003. 168.

⁹⁸⁵ BH2002. 31.

⁹⁸⁶ BH1997. 606.

⁹⁸⁷ BH1997. 609.

⁹⁸⁸ 1992. évi Mt. 89. § (2) bekezdés. Az 1992. évi Mt. kifejezett szabálya – a gyakorlatban előforduló értelmezési nehézségek kiküszöbölése érdekében – csak 1995. szeptember 1-jétől tartalmazta a rendkívüli felmondás körében a minőségi kritériumokra való utalást [1992. évi Mt. 96. § (2) bekezdés, 1995. szeptember 1-jétől 1992. évi Mt. 96. § (3) bekezdése].

követelmény közül csupán az okszerűséget nem tartalmazta az 1967. évi Mt., a kritériumok bővülése a megszüntetés elleni védelem kiteljesedését szolgálta. Amennyiben e három körülmény bármelyikének nem felelt meg az indokolás, a munkajogviszony megszüntetése jogellenes volt. Hozzá kell tenni, az okszerűség értelmezése a rendkívüli felmondás jogintézménye tekintetében lényegét tekintve átalakult, ugyanis a jogvita során szükségtelenné vált bizonyítást vezetni önmagában az okszerűség követelményének megtartására, mivel azt a rendkívüli felmondás konjunktív feltételeinek fennállása alapozta meg.

Az indokolás abban az esetben világos, ha az tartalmazta azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a munkajogviszony megszüntetését alapozta. A világos indokolás követelménye kulcsfontosságú az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem rendszerében, ugyanis a munkavállaló számára az indokolás egyértelmű írásba foglalása teremti meg a lehetőséget arra, hogy a rendeltetésvesztés alapját közvetlenül megismerhesse. A világosság követelményét nem csupán a részletes, az adott tényállás valamennyi elemét magában foglaló indokolás elégíti ki, lehetőség van a körülményektől függően az ok összefoglaló megjelölésére is, feltéve, hogy abból egyértelműen megállapítható, miért nincs szükség a munkavállaló munkájára.⁹⁸⁹

Az indokolás akkor valós, ha helytálló és tényekkel alátámasztható módon megfelel az objektív ténytudásnak. Az indoklás valóságának a közlés időpontjában fenn kell állnia. Ha a munkáltató több különálló okra alapozta a felmondását, a megszüntető jognyilatkozat akkor is jogszerű lehet, ha csupán egyetlen ok valósága állapítható meg, feltéve, hogy abból az következik, hogy a munkajogviszony a továbbiakban nem tartható fenn, és ezért a munkavállaló munkájára valóban nincs szükség.⁹⁹⁰ A munkaügyi perben azonban olyan új okot, amelynek a közlésére korábban a megszüntető jognyilatkozatban nem került sor, bizonyítani már nem lehet.⁹⁹¹

A felmondási indokának okszerűsége a kulcs annak megállapításához, hogy a munkajogviszony valóban a rendeltetését veszítette, és a munkavállaló munkájára ténylegesen nincs szükség. Az indokolásnak kellően komolynak és meggyőzőnek kell lennie, azaz nemcsak általában véve és objektíve, hanem az adott eset, a munkavállaló körülményeihez képest, szubjektív értelemben is alá kell támasztania a munkajogviszony rendeltetésvesztését, és ez által a munkajogviszony megszüntetésének szükségességét.⁹⁹² Az okszerűség követelményének fennállását nemcsak

⁹⁸⁹ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása II. pont. Világos az az indokolás is, amely a munkavállaló által ismert olyan jegyzőkönyvre vagy iratra hivatkozik, amelyből egyértelműen kiderül a felmondás indoka (BH2004. 251.). A tartalmatlan, közhelyszerű, a jogszabály szövegét pusztán megismétlő (BH1994. 637.) indoklás nem elégítette ki a világosság követelményét (például a munkavállaló nem felelt meg a személyéhez fűzött várakozásoknak, alkalmatlan, munkakörének betöltésére más elképzelések alakultak ki, magatartásában olyan alapvető hiányosságok tapasztalhatók, amelyek lehetetlenné teszik a munkahelyen való működését, munkafegyelme nem kielégítő) (KULISITY Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 978.).

⁹⁹⁰ BH1995. 610.

⁹⁹¹ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása III. pont. Ez azonban nem zárta ki az olyan további tények és körülmények bizonyítását, amelyek az indokolás keretein belül maradvá kiegészítették, illetve alátámasztották a már közölt tényállást, a bizonyítás nem léphette túl ugyanakkor a felmondás indokolásának kereteit (EBH2003. 899.).

⁹⁹² Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása I. pont a) alpont. Az okszerűség objektív és abszolút, illetve szubjektív és relatív kritériumaira nézve LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A munkajogviszony megszüntetése*. 136–137.

általánosságban és az elvont tényállás szintjén, hanem a konkrét munkajogviszony és az eset egyedi körülményeihez igazodóan szükséges vizsgálni.⁹⁹³

A bírói gyakorlat alapján Kiss György arra a következtetésre jut, hogy a munkáltató működésével összefüggő felmondási indok „mintegy tényénél fogva okszerű, és ennek következtében a felmondás okszerűsége külön már nem is lehet a megítélés tárgya”. Ebből következik, hogy a bírói gyakorlat épp az olyan helyzetekben nyújt alacsonyabb szintű védelmet az okszerűség kiiktatásával, amikor a munkavállaló még inkább rászorulna arra, hiszen ilyen esetekben a munkáltató működésével kapcsolatos a felmondás indoka, amely a munkavállaló által nem vagy csak kevésbé befolyásolható.⁹⁹⁴

Valóban, a munkáltató működésével kapcsolatos okok esetében általában „eltűnik” a minőségi követelmények közül kétségkívül az okszerűség, és csupán az indokolás valóságát és világosságát lehet vizsgálni. A gyakorlatban csak elvétve lehet példát találni arra, hogy a bíróságok a munkáltató vezetési körébe tartozó döntéseket is közelebbről megvizsgálják. Egy esetben a munkáltató a felmondás indokolásában átszervezésre hivatkozott, amelyet gazdasági megfontolásokkal és a hatékonyabb szerkezet kialakításából adódó feladatcsökkentéssel magyarázott. A Legfelsőbb Bíróság ugyanakkor megállapította, hogy a munkáltató rendes felmondása előtt egy másik munkavállaló munkajogviszonyát is megszüntette, és ebből arra a következtetésre jutott, hogy a munkáltató létszámcsökkentésre vonatkozó terve megvalósult, mivel a létszám már ennél fogva az elérni kívánt mértékre csökkent, és megszűnt az az intézkedési „kényszer”, amely a feladatok csökkenése miatt indokoltá tette a munkavállaló munkajogviszonyának átszervezésre hivatkozással történő megszüntetését. A munkáltatónak a felperes munkavállalót tovább kellett volna foglalkoztatnia, a munkajogviszony fenntartása ugyanis nem vált lehetetlenné.⁹⁹⁵

3.1.3. Az egyenlő bánásmód követelménye

Az egyenlő bánásmód követelménye az 1992. évi Mt. hatálybalépését követő időszakban jelentős szerepet játszott – és játszik mind a mai napig is – az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem biztosításában. Figyelemmel arra, hogy az elv a munkajogviszony megszüntetésével összefüggésben általános érvényesülésre tör,⁹⁹⁶ még az olyan esetekben is védelmet nyújthat a munkavállaló számára, amelyekben a munkáltató egyébként mellőzheti az indokolást (például azon oknál fogva, hogy a munkavállaló nyugdíjasnak minősül).⁹⁹⁷

⁹⁹³ Ennek során olyan szempontokra is szükséges figyelemmel lenni többek között, mint a munkajogviszony időtartama, a munkavállaló munkajogviszonybeli „előélete”, munkakörének bizalmi jellege, a kötelezettségesség gyakorisága, következményeinek súlyossága, a munkavállaló rosszhiszemősége, vétkességének foka (KULISITY Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 981.)

⁹⁹⁴ KISS György: *Munkajog*. 239.

⁹⁹⁵ LB Mfv. II. 10.120/2007/3.

⁹⁹⁶ L. a 2004. január 27. napján hatályba lépett az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 21. § c) pont.

⁹⁹⁷ L. MAIYALEHNÉ GREGÓCZKI Etelka – PETROVICS Zoltán: *Szervezetben belüli esélyegyenlőség*. Nemzeti Közszerzői Egyetem Vezető- és Továbbképzési Intézet, Budapest, 2015. 47–51. http://vtki.uni-nke.hu/uploads/media_items/eselyegyenloseg.original.pdf (letöltés ideje: 2016. június 18.).

Az 1992. évi Mt. gyakorlatában nem volt példa nélküli, hogy a munkáltató a próbaidő alatt azonnali hatállyal azért szüntette meg a munkavállaló munkajogviszonyát, mert például tudomására jutott, hogy valamely védett tulajdonsággal rendelkezik (például várandós). A próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés esetében a munkáltató ugyan nem köteles megindokolni a jognyilatkozatát, ennek ellenére a bizonyítási teher egyenlő bánásmóddal kapcsolatos eljárásokra irányadó megosztása folytán végső soron mégis neki kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, azaz a munkajogviszony megszüntetése nem a munkavállaló védett tulajdonságával függött össze.⁹⁹⁸ Ezekben az esetekben a munkáltató köteles a jogvita során felfedni a megszüntető jognyilatkozat jogszerű mögöttes indokát, ennek hiányában a megszüntetés – kivéve ha a védett tulajdonság nem áll fenn – jogellenes.⁹⁹⁹

Az egyenlő bánásmód követelménye mint a védelem eszköze olyan esetekben is érvényesülhet, amelyekben az önkényes megszüntetés formálisan egyáltalán nem is jelenik meg, ugyanis ténylegesen hiányzik a munkáltatói jognyilatkozat. Ez az eset állt fenn akkor, amikor a határozott idejű munkajogviszony lejártakor a munkáltató a korábban már egy alkalommal meghosszabbított munkaszerződést azért nem hosszabbította meg, mert időközben kiderült, hogy a munkavállaló várandós.¹⁰⁰⁰

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása különösen fontos szerepet töltött és tölt be ma is a hatékony jogvédelem biztosítása szempontjából. Az egyenlő bánásmód követelményét sértő munkajogviszony-megszüntetés ugyanis nem csupán a bíróság

⁹⁹⁸ Ebktv. 19. §.

⁹⁹⁹ GREGOR Katalin – VARGA Judit – LUKOVICS Adél – MOLNÁR Veronika: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása*. Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2014. 35. http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/741d630824a65338e12a049a3106aaed/E_BH%20Tananyag_v%C3%A9gleges.pdf (letöltés ideje: 2015. március 1.), *Beszámoló az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2012. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól*. Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2013. 13. <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2012beszamolo.pdf> (letöltés ideje: 2015. március 1.). A fentebb idézett tényálláshoz hasonló az az eset, amelyben a kétéves gyermekét egyedül nevelő munkavállaló munkajogviszonyát a munkáltató azért szüntette meg próbaidő alatt, mert a gyermek betegsége miatt táppénzes állományba került. [*Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól*. Budapest, 2012. 13. <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2011beszamolo.pdf> (letöltés ideje: 2015. március 1.)]. Egy másik esetben a munkavállalót határozatlan idejű szerződéssel, hat hónapos próbaidő kikötése mellett alkalmazták, majd a munkáltató próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntette a munkajogviszonyt. Amint arra az eljárás során fény derült, a munkáltató valójában a munkavállaló terhességével összefüggésben szüntette meg a munkajogviszonyt (Egyenlő Bánásmód Hatóság 379/2014. határozata). A közszolgálat munkáját érintő ügy ugyan, de mégis itt indokolt felidézni azt az esetet, amelyben az alkalmazott anyasága miatt volt megállapítható az egyenlő bánásmód követelményének megsértése. A közvetlen felettes – az egyébként írásba foglalt indokon túlmenően – szóban kifejezetten azzal indokolta a munkajogviszony megszüntetését, hogy a hivatalt érintő létszámleépítés miatt azért kellett a két azonos munkakörben dolgozó alkalmazott közül az egyiket felmenteni, mert két gyermeke mellett nyilvánvaló módon nem tudná tartania megnövekedett munkateher mellett a munkavégzés tempóját (*Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól*. 13–14.). Ugyancsak a munkajogviszony diszkriminatív megszüntetését állapították meg abban az esetben, amelyben egy gimnázium átszervezésre hivatkozva megszüntette egy ötvenkét éves tanárnő munkajogviszonyát, majd a munkakörébe négy, nála jóval fiatalabb pedagógust vett fel (uo. 14.). L. továbbá az Egyenlő Bánásmód Hatóság 150/2012 határozatát.

¹⁰⁰⁰ Egyenlő Bánásmód Hatóság 189/2014. határozata.

előtt, hanem a hatóság eljárása során is támadható, így a jogvédelem lehetősége – azzal együtt, hogy a két eljárás a felfüggesztés szabályaira tekintettel párhuzamosan nem folyhat – kiegészítheti egymást. Noha a munkavállaló egzisztenciális biztonságát nem szolgálhatják a közigazgatási szankciók, a határozat nyilvános közzététele, valamint a bírság kiszabásának lehetősége betöltheti a szankciórendszerrel szemben elvárható prevenciók célokat, képes kifejezésre juttatni a társadalom rosszállását, valamint magában hordozza a megsértett normák integritása helyreállításának lehetőségét.¹⁰⁰¹

A fentiekből az a következtetés vonható le, hogy az egyenlő bánásmód elve a munkajogi szabályozás mögött egyfajta második, láthatatlan védvonalat állít az önkényes és jogellenes megszüntetésekkel szemben. Az elv különös jelentősége azonban nem csupán ebben áll. Egyrésztől az olyan esetekben is szerepet kaphat, amelyekben a munkáltatói jognyilatkozat valójában hiányzik (határozott idejű munkajogviszony megszűnése), másrésztől a bírói jogvédelemet a közigazgatási jog eszközeivel egészíti ki.

3.1.4. A rendes felmondás

A rendes felmondás legalább harminc, legfeljebb kilencven napos felmondási idő elteltével vezetett el a munkajogviszony megszűnéséhez. A felmondási idő törvény szerinti hossza a munkáltatónál munkajogviszonyban töltött évek számától függött, a felek megállapodása vagy kollektív szerződés azonban ennél hosszabb felmondási időt is megállapíthatott, annak mértéke azonban nem haladhatta meg az egy évet. Az 1967. évi Mt. rendelkezéseihez hasonlóan a munkáltató köteles volt felmondása esetén a munkavállalót a felmondási idő felére – a munkavállaló kívánságának megfelelő időben és részletekben – felmenteni a munkavégzés alól.¹⁰⁰²

Kötetlen vagy relatíve kötött?

¹⁰⁰¹ Ebktv. 16. § (1) bekezdés c)–d) pont, 2006. augusztus 24. napjától 17/A. § (1) bekezdés c)–d) pont.

¹⁰⁰² 1992. évi Mt. 92. §, 93. § (1)–(2) bekezdés. A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illette meg, kivéve, ha egyébként sem lett volna jogosult a munkabérrre. A munkáltató az általa közölt rendes felmondás esetén köteles volt a munkavállaló kérésére a munkajogviszonyt a munkavégzés alóli felmentése előtti időpontban megszüntetni [1992. évi Mt. 93. § (3) bekezdés, 94. §]. Vö. PETROVICS Zoltán: Felmondási idő – mértékek, kezdet és vég, felmentés a munkavégzés alól. *Humán Saldo*. 2006. 6. szám. 241–244. A vezető állású munkavállalókra nem vonatkoztak a felmondási idő mértékére irányadó szabályok [1992. évi Mt. 190. § (2) bekezdés], ezért a felmondási idő hossza – amely harminc napnál rövidebb és egy évnél hosszabb is lehetett – a felek megállapodásától függött. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő mértéke tizenöt nap volt, amennyiben pedig a munkajogviszony időtartama a felmondás közzétételét megelőző két évben elérte a háromszázhatvanöt napot, harminc nap [Mt. 194/J. § (4) bekezdés]. A kölcsönbeadó a felmondása esetén általános szabály szerint a felmondási idő teljes tartamára köteles volt mentesíteni a munkavállalót munkavégzési kötelezettség alól [193/J. § (6) bekezdés]. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 7. § (2) bekezdése értelmében a köztulajdonban álló gazdasági társaságoknál 2009. december 4. napjától az 1992. évi Mt. általános szabályaitól eltérően a felmondási idő – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – nem haladhatta meg a három hónapot. Ha a munkáltatói rendes felmondás indoka – egészségügyi alkalmatlanságot kivéve – a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggött, a felmondási idő egységesen harminc nap volt. A felmondási idő téves megjelölése önmagában nem vezetett a rendes felmondás jogellenességének megállapításához, ilyenkor a munkajogviszony a szabályosan meghatározott felmondási idő lejártával szűnt meg (LB Mfv. II. 11.003/1997.).

Az 1992. évi Mt. – az Mt.-vel azonos módon – nem határozta meg taxatív módon a felmondás konkrét indokait, csupán keretszerűen írta körül azokat az okcsoportokat, amelyekre hivatkozva a munkáltató felmondással megszüntethette a munkajogviszonyt. Ebből következően a törvényjavaslathoz fűzött miniszteri indokolás úgy fogalmazott, hogy bármely olyan indok alapján meg lehet szüntetni a munkavállaló munkajogviszonyát, melynek következtében a munkajogviszony a konkrét esetben nem tölti be megfelelően rendeltetését, fenntartása akár a munkáltató tevékenységével, akár a munkavállaló személyével összefüggő okból szükségtelenné válik.¹⁰⁰³ A felmondásban a munkáltató ugyanakkor köteles volt meghatározni mindazokat a tényeket, illetve körülményeket, amelyekből okszerűen következett, hogy a munkavállaló munkájára, további foglalkoztatására miért nincs szükség. Rendes felmondással azonban csak a határozatlan idejű munkajogviszonyt lehetett megszüntetni, a határozott idejű munkajogviszony megszüntetésére ily módon nem kerülhetett sor.¹⁰⁰⁴

Mivel a határozatlan idejű munkajogviszony felmondásának indoka csak a munkavállaló képességeivel, munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, valamint a munkáltató működésével összefüggő ok lehetett,¹⁰⁰⁵ az indokolásnak pedig nem csupán e keretszerűen meghatározott tartalmi követelményeknek kellett eleget tennie, hanem olyan minőségi ismérveknek is, mint a világosság, a valóság és az okszerűség követelménye,¹⁰⁰⁶ a törvényjavaslathoz fűzött miniszteri indokolással ellentétben alapos okkal lehetett levonni azt a következtetést, miszerint e megoldás a relatíve kötött felmondási rendszernek felel meg.¹⁰⁰⁷ A relatíve kötött felmondási rendszer ismérve ugyanis éppen az, hogy nem taxatív módon határozza meg a felmondás lehetséges okait, ám az indokolásnak eleget kell tennie bizonyos tartalmi vagy minőségi ismérveknek. Ezzel ellentétben állt az az álláspont, miszerint a felmondás kötöttsége csupán látszólagos, a jogalkotó az indokolás keretszerű rögzítésével ugyanis ténylegesen kötetlen felmondási rendszert valósított meg, mivel a törvényben felsorolt kellően széles körben meghatározott indokokon kívül elvileg nem létezhet más olyan ok, amelyre a munkajogviszony megszüntetését egyáltalában alapozni lehet. A felmondási okok rendszere éppen ezért valamennyi indokolási lehetőséget magában egyesít.¹⁰⁰⁸ A kötetlen felmondási rendszer legfontosabb ismérve, hogy a felmondás vagy egyáltalában nincs indokoláshoz kötve, vagy annak indokaként bármely olyan ok szóba jöhet, amely okszerűen alátámasztja a munkajogviszony rendeltetésvesztését. Amint arról korábban szó volt, az Alkotmánybíróság felfogása szintén kötetlen felmondási rendszerként azonosította az 1992. évi Mt. megoldását. Amint azt kifejtette, figyelemmel arra, hogy a törvény nem nevesített felmondási okokat, szabad felmondási jogot adott a feleknek, a munkáltató indokolási kötelezettsége és a felmondási okok keretjellelű meghatározása pedig a felmondási jog „teljes és korlátozhatatlan

¹⁰⁰³ Az 1992. évi Mt. 89. §-ához fűzött miniszteri indokolás.

¹⁰⁰⁴ 1992. évi Mt. 89. § (1) bekezdés, BH2006. 265.

¹⁰⁰⁵ 1992. évi Mt. 89. § (3) bekezdés.

¹⁰⁰⁶ 1992. évi Mt. 89. § (2) bekezdés.

¹⁰⁰⁷ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: A magyar munkajog I. 127–128., KULISITY Mária: A munkaviszony megszüntése és megszüntetése. 975.

¹⁰⁰⁸ KISS György: *Munkajog*. 235., BERKE Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében. A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban*, Doktori értekezés, Pécs, 2006. 294., KISS György: A Domnica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel. 114., KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis, Pécs, 2010. 385.

szabadságának” korlátjaként érvényesül.¹⁰⁰⁹ E nézet ugyanakkor nem tekinthető ellentmondásmentesnek, hiszen a hivatkozott „korlátozhatatlan szabadságot” a törvény eleve korlátozta a felmondással szemben támasztott minőségi követelményekkel, a felmondási tilalmak rendszerével, valamint rendeltetészerű joggyakorlás és az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével is.

A két nézet közötti ellentmondás feloldása ugyanakkor nem tűnik lehetetlennek. A határozatlan idejű munkajogviszony megszüntetésének rendszere ugyanis kötetlen abban az értelemben, hogy a munkáltatói felmondás indokaként bármely olyan ok szóba jöhetett, amely okszerűen alátámasztja a jogviszony rendeltetésvesztését, ugyanakkor egyúttal relatíve kötött is, hiszen annak ellenére, hogy az 1992. évi Mt. nem határozta meg taxatív módon a felmondási indokokat, azoknak meg kellett felelniük az említett minőségi követelményeknek, azaz világosnak, valósnak és okszerűnek kell lenniük. A magyar magánmunkajog felmondási rendszere nem tekinthető abban az értelemben kötetlennek, hogy bármilyen felmondási okra hivatkozhatna a munkáltató, vagy hogy ne lenne kötelessége alátámasztani a munkajogviszony rendeltetésvesztését megfelelő indokolással. Éppen ezért a kötetlen felmondási rendszer valójában csak látszólagos, és csak a tartalmi és minőségi követelményeken, vagyis a relatív kötöttségen belül értelmezhető.

A rendes felmondás indoka

A munkáltatói rendes felmondás indokait – csakúgy, mint az 1967. évi Mt. idején – alapvetően két nagyobb csoportra lehetett bontani: a munkavállaló személyében és a munkáltató működésével összefüggő okokra. Az ítélkezési gyakorlat az 1992. évi Mt. hatálya alatt lényegében törés nélkül fejlődhetett tovább, a két munkajogi kódex között lényeges változás nem állapítható meg e téren.

A munkavállaló képességeivel összefüggő okok körébe volt sorolható elsődlegesen a munkavállaló munkakör ellátására való alkalmatlansága, mely az jelentette, hogy a munkavállaló a számára kijelölt munkafeladatokat valamely személyében rejlő ok – képesség, adottság vagy készség – hiánya miatt nem tudta ellátni.¹⁰¹⁰ Az alkalmatlanságot a képzettség hiányosságai,¹⁰¹¹ az egészségügyi állapot szintén megalapozhatta,¹⁰¹² továbbá következtetni lehetett annak fennálltára a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegésekből is.¹⁰¹³ Az alkalmatlanság körébe sorolta a gyakorlat a munkatársakkal való együttműködési képességet, illetve hajlandóságot is.¹⁰¹⁴ A rendes felmondás indoka lehetett továbbá minőségi csere is.¹⁰¹⁵

¹⁰⁰⁹ 44/B/1993. AB határozat, ABH 1993., 574., 11/2001. (IV. 12.) AB határozat, ABH 2001., 158.

¹⁰¹⁰ BH2007. 96.

¹⁰¹¹ LB Mfv. II. 10.530/1994/2.

¹⁰¹² A keresőképtelenség azonban nem alapozhatta meg a munkaköri feladatok ellátására való alkalmatlanságot (EBH2006. 1538.).

¹⁰¹³ Az alkalmatlansági okként megjelölt kötelezettségszegéseket azok súlya, gyakorisága figyelembevételével kellett értékelni annak érdekében, hogy együttesen megalapozzák-e az adott munkakörre való alkalmatlanságot. Néhány késedelmes adatrögzítés alapján nem lehetett alkalmatlanságot megállapítani (BH2004. 158.). Az alkalmatlanság megállapításához nem volt elegendő szubjektív vélemény, azt konkrét tényekkel kellett alátámasztani (LB Mfv. I. 10.361/1997.). A kisebb jelentőségű hibák, jelentéktelen mulasztások esetén még nem volt megállapítható az alkalmatlanság, így például a néhány esetben történt, öt-tíz perces késés alkalmatlanság megállapítására önmagában nem volt alkalmas (BH2007. 63.).

¹⁰¹⁴ SZÜCS Péter: A munkaviszony megszűnés és megszüntetése. In: BERKI Katalin – HANDÓ Tünde –

A munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő okok körébe a gyakorlat elsődlegesen a munkavállaló munkajogviszonyból származó kötelezettségeinek vétkeken történt megszegését sorolta. Ilyen például az együttműködési,¹⁰¹⁶ tájékoztatási kötelezettség megszegése,¹⁰¹⁷ a munkavégzési, illetve rendelkezésre állási kötelezettség megszegése,¹⁰¹⁸ a jogszerű munkáltatói utasítással ellentétes munkavégzés,¹⁰¹⁹ az utasítás megtagadása,¹⁰²⁰ a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése.¹⁰²¹ Sajátos esete volt a munkavállaló magatartásával összefüggő okoknak a bizalomvesztésre alapított rendes felmondás, mely a vezető pozíciót, illetve a munkáltató működése szempontjából kulcsfontosságú munkaköröket betöltő munkavállalók esetében fordult elő tipikusan.¹⁰²²

A munkahelyen kívüli magatartás is okot adhatott a felmondásra. Amint azt az Alkotmánybíróság kifejtette, ez csak abban az esetben alapozhatta meg a hátrányos következményeket, így a rendes felmondást is, ha az a munkáltató érdekszféráját hátrányosan befolyásolta, és ha közvetlenül és valóságosan kihatott a munkajogviszonyra, a munkavállaló státuszára, beosztásának társadalmilag is fontos lényegi elemeire.¹⁰²³ A munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő felmondás előtt a munkáltató köteles volt lehetőséget adni arra, hogy a munkavállaló a vele szemben felhozott kifogások ellen védekezhessen, kivéve,

HORVÁTH István – LŐRINCZ György – MAGYARFALVI Katalin – SUBA Ildikó – SZÜCS Péter: *A Munka Törvénykönyve Magyarázata*, Complex, Budapest, 2006. 387. Ennek keretei között a rossz munkahelyi légkör kialakulásáért felelős munkavállaló összeférhetetlensége, a botránnyosan viselkedő munkavállaló viselkedése ugyancsak rendes felmondás alapja lehetett. E körbe tartozott a szóváltást kezdeményező, és a gyógyszeres tálcát földhöz vágó segédápoló munkajogviszonyának felmondása is (LB M. törv. I. 10.199/1985.). A munkavállaló képességeivel és a magatartásával egyaránt összefüggő az összeférhetetlenségére történő hivatkozás, amely a munkatársaival együttműködni képtelen, beilleszkedni nem képes, a munkahelyi légkört mérgező, túrheterlen magatartást tanúsító munkavállaló esetében is előfordulhatott (EBH2005. 1250.).

¹⁰¹⁵ BH1998. 555., EBH1999. 45., BH2001. 86., BH2003. 87. A munkáltató döntési körébe tartozott annak meghatározása, hogy számára milyen szempontok alapján, miként valósul meg az érintett munkakör eltérése, illetve magasabb színvonalú ellátása (EBH2003. 968.). Vö. KULISITY Mária: Másra vágnak. A minőségi cserére alapított rendes felmondás. *Humán Saldo*. 2010. 9. szám. 266–269., KULISITY Mária: *Minőségi csere*. (a Kúria joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló vélemény, 2. számú melléklet). Vö. Kúria, 2014. november 24. 86–95. http://www.lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlat_a_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 12.).

¹⁰¹⁶ BH2007. 162.

¹⁰¹⁷ KULISITY Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 996–997.

¹⁰¹⁸ Ennek megfelelően a késés, az ittas állapotban való munkavégzés, a szakszerű és gondos munkavégzés kötelezettségének megsértése a korábbi gyakorlathoz hasonlóan felmondási ok lehetett.

¹⁰¹⁹ BH1999. 423.

¹⁰²⁰ BH1996. 286.

¹⁰²¹ Megalapozta a rendes felmondást az is, ha a raktáros a munkakör betöltése feltételeként előírt leltárfelelősségi megállapodást nem kívánta megkötni (EBH2003. 893.). Az üzleti titkok illetéktelen személlyel való közlése, a munkáltató jóhírnevének megsértése, a munkáltató üzleti partnerével szemben tanúsított megengedhetetlen viselkedés is rendes felmondás alapja lehetett (BH1995. 320., SZÜCS Péter: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 389.). Vö. PETROVICS Zoltán: Rendes felmondás – indokkal vagy ok nélkül. *Humán Saldo*. 2006. 3. szám. 93–94.

¹⁰²² Ennek megfelelően bizalomvesztésre adott alapot, ha a munkavállaló etikai szabályzatba ütköző magatartást tanúsított (EBH2004. 1055.), ha a munkahelyi vezető valamely reá bízott egyedi eszközzel nem tudott elszámolni, és annak eltűnése iránt közömbösséget mutatott (BH2004. 484.), vagy ha a munkavállaló nyilvánvalóan bizonyított tényeket tagadta, és a felelősségét ennek ellenére megpróbálta másra hárítani (LB Mfv. II. 10.751/1998.).

¹⁰²³ 56/1994. (XI. 10.) AB határozat, ABH 1994., 314.

ha az eset összes körülményeiből következően a munkáltatótól ez nem volt elvárható.¹⁰²⁴ A gyakorlat a meghallgatás elmulasztását azonban nem tekintette olyan körülménynek, amely megalapozta a rendes felmondás jogellenességét,¹⁰²⁵ az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem e fontos eszköze lényegében nem tölthette be a rendeltetését.

A munkáltató működésével kapcsolatos okok közé az ítélkezési gyakorlat elsődlegesen az átszervezést, a létszámcsökkentést, a munkakör megszűnését, valamint a munkakörök összevonását sorolta.¹⁰²⁶ A kialakult ítélkezési gyakorlat értelmében az átszervezés „enyőfogalomként” funkcionált, amely magában foglalta a „munkaszervezetben” és a „munkaszervezésben” végbemenő változásokat is. E körbe sorolt a gyakorlat valamennyi, a munkáltató szervezeti felépítését, tevékenységét érintő és a munkavállalók munkakörére, feladataira kiható változás. Ebből is következik, hogy a munkáltató szervezeti felépítését érintő változások nem korlátozódtak pusztán a munkáltató „belső működésével” kapcsolatos intézkedésekre. A tevékenységi körébe tartozó feladatok munkaszervezeten „kívülre” történő telepítése éppúgy idetartozott. Így amennyiben a munkáltató egyes tevékenységeit oly módon szervezte ki, hogy azokat a jövőben a munkáltatótól szervezetileg függetlenített vagy relatíve független külső szervezet látta el, átszervezés valósult meg.¹⁰²⁷

A bírói gyakorlat a létszámcsökkentést is a tág értelemben vett átszervezéshez sorolta.¹⁰²⁸ A létszámcsökkentéssel indokolt munkáltatói rendes felmondás akkor volt jogszerű, ha a leépítést szükségessé tevő, a munkáltató működését érintő körülmények kihatottak az érintett munkavállaló munkakörére, és ennek eredményeként a munkavállalók létszáma ténylegesen csökkent.¹⁰²⁹ A létszámcsökkentés egyébként valós és ténylegesen fennálló indoka mellett a munkáltató a kiválasztás során mérlegelhetette a munkavállaló korábbi magatartását, munkavégzését, szakmai felkészültségét és emberi tulajdonságait. Arra a bírói gyakorlat nem adott azonban megnyugtató választ, hogy amennyiben a létszámleépítés végrehajtása során a munkáltató túllépte a munkáltatói vagy tulajdonosi döntéssel elrendelt létszámcsökkentés kereteit (például tíz helyett tizenegy munkavállaló munkajogviszonyát szüntette meg), ki volt az a munkavállaló, akinél „még” jogszerű, és ki az, akinél „már” jogellenes volt a rendes felmondás. Ilyen esetben a munkáltatói döntés részletei – például az abban meghatározott munkaköri bontás, a felmondások

¹⁰²⁴ 1992. évi Mt. 89. § (4) bekezdés, illetve 1992. évi Mt. – 1999. augusztus 17. napjától hatályos – 89. § (5) bekezdés.

¹⁰²⁵ BH2005. 33., ÁDÁM Lóránt – KISS György – PETHŐ Róbert: *A Munka Törvénykönyve magyarázatokkal*. Kortax, hely nélkül, 1997, 90.

¹⁰²⁶ BH2002. 114. Vö. PETROVICS Zoltán: Rendes felmondás – indokkal vagy ok nélkül (2. rész). *Humán Saldo*. 2006. 4. szám. 136–137., PETROVICS Zoltán: Variálnak: az átszervezés egyes kérdéseiről. *Humán Saldo*. 2010/7. 307–311., KULISITY Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 997–1000.

¹⁰²⁷ Ha a munkáltatónál meglévő korábbi munkaköri feladatelosztás megváltozott, átszervezésről volt szó. Ebből is látszik, hogy annak nem kellett feltétlenül érintenie a szervezeti struktúra felépítését (BH1998. 508.). E körbe tartozott, ha a munkáltató a tipikus munkajogviszonyban álló munkavállalók helyett polgári jogi jogviszonyban, *outsourcing* keretében vagy munkaerő-kölcsönzés igénybevételével oldotta meg az egyes tevékenység-típusok ellátását.

¹⁰²⁸ BH2007. 309.

¹⁰²⁹ Ha a munkáltató a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló munkakörében huzamos ideig a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót foglalkoztatott, ugyanabba a munkakörbe a felmondást követően új munkavállalót vett fel, a létszámcsökkentésre alapított felmondás a gyakorlat szerint nem volt valós (BH2007. 135., LB Mfv. I. 10.288/2000.).

közlésének időpontja – adhattak eligazítást, valamint praktikusán a keresetindítási határidő lejárta szabhatott gátat az igényérvényesítésnek.

Átszervezésről volt szó abban az esetben is, ha a munkáltató az adott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaköri feladataira nem alkalmazott új munkavállalót, hanem azokat úgy csoportosította át, hogy egy másik – már a korábbiakban is alkalmazott – munkavállaló munkakörébe kerültek beépítésre, vagy több munkavállaló között kerültek szétosztásra.¹⁰³⁰ Ha a munkáltató az átszervezés során a felmondással érintett munkavállalóhoz hasonló munkakörű munkavállalót alkalmazott, a bíróságnak fokozott körültekintéssel és különös gonddal kellett vizsgálnia a felmondás indokának valóságát. Ennek során nem az volt döntő, hogy a munkavállaló munkaköre megnevezésének megfelelő munkakör megszűnt-e, hanem az, hogy az új munkakör megfeleltethető-e a korábbi munkakörnek, illetve a munkakör átalakulásával, összevonásával járó felmondás esetén érdemben megváltozott-e annak a tartalma vagy csak az elnevezése alakult át.¹⁰³¹

A munkáltató működésével összefüggő okok tekintetében a bíróságok tartózkodtak a gazdasági döntések célszerűségének, hatékonyságának vagy észszerűségének felülbírálásától.¹⁰³² Így az a körülmény, hogy utóbb, a munkajogviszony-megszüntetés követő több hónap elteltével a szerződő féllel

¹⁰³⁰ BH2002. 114., BH2010. 22., BH2010. 308. A munkakör-megszüntetés megvalósulhatott úgy is, hogy a munkáltatónál továbbra is megmaradt a munkakörbe tartozó feladatok összessége, az egyes feladatok pedig egy már meglévő munkavállaló munkakörébe kerülnek beépítésre, vagy több munkavállaló között kerülnek szétosztásra (LB Mfv. I. 10.335/2007/5.). Jogszerű volt az az átszervezés is, amelynek során a folyamatosan csökkenő adminisztrációs feladatokat a munkavállaló munkajogviszonyának megszüntetése után a többi osztályon dolgozó adminisztrátor között szétosztották, és a munkáltató nem vett fel új munkavállalót a távozó munkakörébe (LB Mfv. II. 10.613/2007/3.). A munkakörbe tartozó feladatok szétosztásával megvalósuló munkakör-megszüntetés valós voltát nem cáfolta, ha az egyes feladatok megmaradnak (LB Mfv. I. 10.763/2007/3.). A munkáltatónak kellett bizonyítania, hogy a rendes felmondással érintett munkavállaló munkakörére kihatott az átszervezés. Amennyiben az átszervezésről hozott döntés előzetes írásba foglalására nem került sor, ugyanakkor az a rendes felmondásban foglaltaknak megfelelően ténylegesen megvalósult, az átszervezésre alapított felmondás jogszerű volt (LB Mfv. I. 10.632/2000/3.).

¹⁰³¹ BH2001. 38., LB Mfv. II. 10.613/2007/3., LB Mfv. I. 10.698/2007/3., BH2008. 28. Ennek megfelelően a bíróság előtt különös jelentőséggel bírt a rendes felmondást megelőző és azt követő munkaerőmozgás. Amennyiben a munkáltató a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló munkakörében huzamos ideig a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót foglalkoztatott (BH2007. 135.), ugyanabba a munkakörbe a felmondást követően új munkavállalót vett fel (LB Mfv. I. 10.288/2000.), vagy a felmondást megelőzően egy hónapon belül két új munkavállalót alkalmaz, a létszámcsökkentésre alapított felmondás nem volt jogszerű. Nem minősült új munkavállaló alkalmazásának, ha a munkáltató oly módon hajtotta végre a munkaszervezetben történő változást, hogy a megszűnt fő munkaköri feladatok mellett megmaradó egyes részfeladatokra, az ellátásukhoz szükséges munkaidő mennyiségét figyelembe véve részmunkaidőben új munkavállalót alkalmazott, más részfeladatok ellátását pedig polgári jogi jogviszonyok keretében oldotta meg (LB Mfv. I. 10.722/2007/6.). Ugyanígy nem minősült valótlanak a létszámcsökkentés, ha a munkáltató utóbb, a feladatok növekedése esetén azok ellátásába esetenként más munkavállalókat is bevont (BH1999. 135.).

¹⁰³² LB Mfv. I. 10.800/2007/4. Figyelemmel arra, hogy a bíróság nem értékelhette a munkáltató gazdálkodása vagy a tevékenysége jövedelmezősége érdekében tett intézkedéseit, nem lehetett a létszámcsökkentéssel indokolt rendes felmondás sem jogellenes azon az alapon, hogy az később nem bizonyult hatékony megoldásnak (LB Mfv. I. 10.722/2007/6.). A költségek csökkentésével magyarázott munkakör-összevonás esetében ugyancsak nem tartozott a bíróságra annak eldöntése, hogy az valóban indokolt volt-e, és nem foglalható állást arról sem, hogy a munkajogviszony más jogviszonyokkal való felváltása hatékonyan szolgálta-e a kitűzött költségtakarékossági megfontolásokat (BH2002. 113.), vagy hogy az előirányzott költségtakarékosság ténylegesen megvalósult-e, illetve ennek elérése érdekében a munkáltató a megfelelő módszert azt alkalmazta-e (LB Mfv. I. 10.825/2007/4.).

felmerült problémák miatt nyilvánvalóvá vált, hogy az átszervezés nem bizonyult helytálló döntésnek, az átszervezésre alapított felmondás jogszerűségét nem befolyásolta.¹⁰³³ Önmagában nem tette jogellenessé a rendes felmondást, ha arra egyéb indokból is sor kerülhetett volna, vagy ha a munkáltató az átszervezéssel egyidejűleg másutt nagyobb értékű beruházást, illetve fejlesztést hajtott végre.¹⁰³⁴ A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a bíróságok nem voltak jogosultak arra, hogy beavatkozzanak a munkáltató vezetésének körébe tartozó kérdések eldöntésébe, mivel azok általában véve kívül esnek a munkaügyi jogvita keretein.¹⁰³⁵ Nem képezhette a munkaügyi perben bizonyítás tárgyát a körülmény sem, hogy a munkáltató a létszámleépítés során miért éppen az adott munkavállaló munkajogviszonyát mondta fel, és miért nem egy vele azonos, vagy hozzá hasonló munkakört betöltő munkavállalót szüntette meg.¹⁰³⁶

Az ítélkezési gyakorlat értelmében a rendes felmondás indokának már a felmondás közlésekor fenn kellett állnia. Az általános szabály alól jelentett kivételt az átszervezés, ugyanis amennyiben a munkáltató az átszervezésre irányuló döntést már meghozta, és az átszervezés folyamata már elkezdődött, de még nem fejeződött be, a felmondás önmagában emiatt nem lehetett jogellenes.¹⁰³⁷ Az általános szabály alóli kivétel azonban valóban csak látszólagos, hiszen az átszervezés maga is dinamikus fogalom, a felmondás indoka valójában ekkor is fennáll a közlés időpontjában.

Az 1992. évi Mt. 1997. július 1-jétől egyetlen olyan okot nevesített, amely nem szolgálhatott a felmondás indokául. A törvény – összhangban a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i tanácsi 2001/23/EK irányelvvel – kimondta, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkajogviszony rendes felmondással történő megszüntetésének indokául.¹⁰³⁸

¹⁰³³ BH1995. 609.

¹⁰³⁴ BH2002. 113.

¹⁰³⁵ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása I. pont b) alpont.

¹⁰³⁶ BH1993. 329., BH1995. 63., EBH2003. 899. A munkáltató a létszámcsökkentés esetén jogosult volt kiválasztani azt az alkalmazottját, akinek a munkajogviszonyát megszünteti (LB Mfv. I. 10.124/2008/3.), így az is a döntési kompetenciájába tartozó szervezeti és működési kérdés volt, hogy milyen szintű iskolai végzettséggel rendelkező alkalmazottjának a munkajogviszonyát mondta fel (LB Mfv. I. 10.800/2007/4.). Ezzel függ össze az is, hogy a jogszerű felmondást nem lehet méltányosságból hatálytalanítani.

¹⁰³⁷ Ha az átszervezést a munkáltató egy folyamat részeként jelölte meg, a folyamat befejezettsége nem volt szükséges a felmondás jogszerűségének megállapításához (BH2000. 225.) Ha ténylegesen végbemegy az átszervezés, a rendes felmondás attól függetlenül jogszerű lehet, hogy az átszervezés alapjául szolgáló döntés szerinti szervezeti változásokat mikor foglalták írásba (BH 1998.508., LB Mfv. I. 10.544/2007/3.). Éppen ezért, amennyiben a munkáltató szervezeti és működési szabályzata a felmondás idején még nem tartalmazza a releváns változtatásokat, önmagában ez nem tette jogellenessé a munkáltatói rendes felmondást (BH2004. 432., LB Mfv. I. 10.076/2008/3). Mindez nem jelentette azonban azt, hogy a munkáltató számára korlátlan „időbeli keretek” álltak volna rendelkezésére. Ezt jól példázza az a tényállás, amelynek értelmében a munkáltató gazdasági okokra hivatkozva az ügyintézői munkakörök számának csökkentéséről döntött, előírta továbbá, hogy a jövőben a meglévő három fő helyett csak egyetlen munkavállaló fogja ellátni ezeket a feladatokat. Először egy munkavállalónak szüntették meg a munkajogviszonyát., majd több mint másfél évvel ezután követte ezt a második munkavállaló munkajogviszonyának felmondása. A Legfelsőbb Bíróság ez utóbbi létszámcsökkentést nem értékelte a folyamat részeként, mivel a két megszüntetés között huzamos idő telt el, és semmi nem utalt a két munkajogviszony-megszüntetés közötti kapcsolatra (LB Mfv. I. 10.007/2007/4.).

¹⁰³⁸ 1992. évi Mt. 91/A. §, illetve 1992. évi Mt. – 1999. augusztus 17. napjától hatályos – 89. § (4) bekezdés.

A határozatlan idejű munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszonyt a kölcsönbeadó felmondással abban az esetben szüntethette meg, ha a kölcsönzött munkavállaló a munkáját nem végezte megfelelően, munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan volt, ha a megszüntetésre a kölcsönbeadó működésével összefüggő okból kerül sor,¹⁰³⁹ vagy a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani a kölcsönzött munkavállaló megfelelő foglalkoztatását.¹⁰⁴⁰ A felmondási okok e meghatározása nem vezetett be a munkaerő-kölcsönzés tekintetében abszolút kötött felmondási rendszert,¹⁰⁴¹ ugyanis lényegét tekintve a felmondási okok közül az első három nem jelentett számottevő eltérést az általános szabályokhoz képest,¹⁰⁴² a legutolsó indok pedig természetét tekintve a munkáltató működésével összefüggő okok közé volt sorolható.

A munkaerő-kölcsönzés egyéb szabályainak alkotmányellenességét felvető indítványok kapcsán az Alkotmánybíróságnak e munkajogviszony megszüntetésének tárgyában is állást kellett foglalnia. Ennek során az Alkotmánybíróság az általam már korábban elemzett és kritikával illetett szabad felmondási rendszerből indult ki. Eszerint a munkáltatói felmondást korlátozó rendelkezések kivételesek a szabad felmondás jogának generális alapelvéhez képest. Ezek a kivételes garanciális rendelkezések azonban nem vezethetők le az Alkotmányból, és sem a munkavállalónak, sem a kölcsönzött munkavállalónak nincs alkotmányos joga a munkáltatói felmondással szembeni védelmi szabályokra.¹⁰⁴³ Az Alkotmánybíróság érvelése szerint ebből következik, hogy az alapjognak nem minősülő, Alkotmányból nem levezethető jogok szabályozása tekintetében a jogalkotó nagyfokú szabadsággal rendelkezik, amelynek korlátja lehet például a hátrányos megkülönböztetés tilalma. Ennek az alkotmányellenessége azonban csak akkor állapítható meg, ha a sérelem összefüggésben áll valamely alapjoggal, végső soron az emberi méltóság általános személyiségi jogával és a megkülönböztetésnek, illetve a korlátozásnak nincs tárgyilagos mérlegelés szerinti

¹⁰³⁹ Fontos, hogy a működéssel összefüggő okot nem lehet kiterjeszteni a kölcsönvevőre, azaz nem minősült ilyen oknak, amennyiben a kölcsönvevő nem igényelt már munkaerőt (LB Mfv.I.10.035/2007/4., KÁRTYÁS Gábor: *A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban.* 237.).

¹⁰⁴⁰ 1992. évi Mt. 193/J. § (3) bekezdés. Kártyás Gábor ezt a megoldást a munkavállalót védő fontos garanciális rendelkezésnek tekinti, ugyanis ennek hiányában a kölcsönbeadó az utolsó kikölcsönzést követően nyomban felmondhatott volna a működésével összefüggő okra feltéve, hogy nem volt lehetőség az azonnali újabb kikölcsönzésre. A kölcsönbeadó harminc napig nem válhatott meg a kölcsönzött munkavállalótól, és egyúttal ennyi időt kellett szánnia az újabb kikölcsönzésének felkutatására. Kártyás Gábor szerint, amennyiben a harminc nap alatt alkalom adódott a kikölcsönzésre, erre a kölcsönbeadó köteles volt (KÁRTYÁS Gábor: *A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban.* 237–238. A harminc napos szabály dilemmáiról l. még KÁRTYÁS Gábor: *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban.* Wolters Kluwer, Budapest, 2015. 316–317.)

¹⁰⁴¹ Ezzel ellentétes álláspontra nézve l. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata.* II. köt. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, (évszám nélkül). 671. Vö. KÁRTYÁS Gábor: *A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban.* 236.

¹⁰⁴² Az alkalmatlanság és a nem megfelelő munkavégzés ugyanis lényegében megfeleltek a munkavállaló képességeivel, illetve magatartásával kapcsolatos általános felmondási okoknak (SUBA Ildikó: *A munkaerő-kölcsönzés.* In: BERKI Katalin – HANDÓ Tünde – HORVÁTH István – LŐRINCZ György – MAGYARFALVI Katalin – SUBA Ildikó – SZÜCS Péter: *A Munka Törvénykönyve Magyarázata,* Complex, Budapest, 2006. 860.).

¹⁰⁴³ 67/2009. (VI. 19.) AB határozat, ABH 2009., 651–652., 983/B/1999. AB határozat, ABH 2007., 1226.

észszerű indoka, azaz önkényes.¹⁰⁴⁴ Így a különbségtétel csak abban az esetben alkotmányellenes, ha a tipikus munkajogviszonyra és a munkaező-kölcsönzésre irányuló munkajogviszonyra irányadó szabályok közötti eltérésnek nincs észszerű és objektív indoka. Az Alkotmánybíróság mindezek alapján úgy ítélte meg, hogy nem lehet szó a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok alkotmányellenességéről, ugyanis a munkaező-kölcsönzés a tipikus munkajogviszonyhoz képest annak tartósságát, hosszabb távon történő tervezhetőségét, a foglalkoztatási kötelezettség teljesíthetőségét tekintve lényegesen eltér, ezért valamennyi olyan szabály, amely a munkajogviszony megszüntetését a munkáltató oldalán könnyebbé teszi, észszerű indokokon alapul.¹⁰⁴⁵

A rendes felmondás indokolása alóli kivételek

Az 1992. évi Mt. két kivételt ismert az indokolási kötelezettség alól. A munkáltató 1999. augusztus 17. napjától nem volt köteles megindokolni a rendes felmondást, ha a munkavállaló annak közlésekor az Mt. értelmében nyugdíjasnak minősült.¹⁰⁴⁶ Az indokolás mellőzésének jogpolitikai indoka alapvetően az volt, hogy ezekben az esetekben a munkavállaló nem marad ellátatlanul, egzisztenciális védelmi igénye lényegében háttérbe szorul a nyugellátásra tekintettel. Az indokolási kötelezettség hiánya ellenére a munkavállaló ez ellen a munkáltatói jognyilatkozat ellen is élhetett jogorvoslattal, adott esetben az egyenlő bánásmód vagy a rendeltetészszerű joggyakorlás követelményére alapozva. Ennélfogva a szabályozás ugyan nem hagyta teljesen magára a munkavállalót, az önkényes megszüntetés elleni védelem e jogintézményeken keresztül lényegesen alacsonyabb határfokon tudott csak érvényesülni. Elgondolkodtató, hogy a vonatkozó rendelkezések olyan munkavállalókat is nyugdíjasnak minősítettek, és ez által tettek lényegében védtelessé, akik ténylegesen nem részesültek semmilyen nyugellátásban, csupán annak bizonyos jogosultsági feltételeivel rendelkeztek, így az egzisztenciális védelmi igényük aligha nem enyészett el.¹⁰⁴⁷ Ezen túlmenően a jogalkotó az indokolás hiányát nem kötötte – és nem köti mind a mai napig sem – semmilyen foglalkoztatáspolitikai, munkaezőpiaci vagy szakképzési célkitűzéshez,¹⁰⁴⁸ holott a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv értelmében akkor lehetséges igazolni az életkoron alapuló eltérő bánásmódot, ha az a nemzeti jog keretein belül egy törvényes céllal objektív és észszerű módon igazolható, feltéve, hogy a cél elérésének eszközei megfelelők és

¹⁰⁴⁴ 35/1994. (VI. 24.) AB határozat, ABH 1994., 200.

¹⁰⁴⁵ 67/2009. (VI. 19.) AB határozat, ABH 2009., 652–653. Vö. HORVÁTH ISTVÁN: *Hazai kölcsönzés – európai szemmel. A munkaező-kölcsönzés magyar szabályozása – európai összehasonlításban, figyelemmel a 2008/104/EK irányelv jogharmonizációs követelményeire.* Habilitációs értekezés. Budapest, 2013. 72–73.

¹⁰⁴⁶ 1992. évi Mt. 89. § (6) bekezdés. Az, hogy mely munkavállalók tartoztak e körbe az 1992. évi Mt. két évtizedes fennállása alatt több ízben változott. A rokkantsági nyugdíjra jogosultságot szerzett munkavállaló munkajogviszonyát ugyanúgy lehetett megszüntetni, mint bármely más munkavállalóét (Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 9. számú állásfoglalása).

¹⁰⁴⁷ 1992. évi Mt. 87/A. §, KISS György: A Domnica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel. 118.

¹⁰⁴⁸ Uo. 118.

szükségesek.¹⁰⁴⁹ Amennyiben az indokolás mellőzésével közölt felmondás nyugdíjasnak minősülésre hivatkozva hosszú távú és jelentős jövedelemvesztést okoz a munkavállalónál, anélkül azonban, hogy észszerű mértékű nyugdíjra szerezne jogosultságot (vagyis a nyugdíj összege nem fedezi a nyugdíjas felmerülő szükségleteit), úgy aligha lehet igazolt az eltérő bánásmód.¹⁰⁵⁰

A munkáltatót a vezető állású munkavállalók tekintetében sem terhelte indokolási kötelezettség, mondván a vezetői státusz bizalmi jellege okán indokolt e munkavállalói réteg tekintetében biztosítani a munkáltató számára a rugalmasabb felmondás lehetőségét.¹⁰⁵¹ Az önkényes és indokolatlan megszüntetés elleni védelem biztosításának ilyen mértékű – az egyenlő bánásmód követelményére és a rendeltetésszerű joggyakorlásra szorított – visszanyesése elvi alapon nem volt indokolható. A felek között fennálló fokozottabb bizalom elismerése a felmondás indokolására vonatkozó speciális szabályokkal, az önkényes megszüntetés elleni védelem tiszteletben tartása mellett azonban elképzelhető lett volna. E helyzetben csupán némileg enyhített az a 2011. augusztus 1-jétől hatályba lépett szabály, mely kötelezővé tette a felmondás általános szabályok szerinti indokolását a vezető állású munkavállaló terhessége kezdetétől a szülési szabadság végéig terjedő időszak alatt.¹⁰⁵²

Felmondási tilalmak és korlátozások

A szabályozás jelentős részben átvette az 1967. évi Mt.-ben szabályozott felmondási tilalmak és korlátozások eseteit, a kódex két évtizedes fennállása alatt ugyanakkor számos alkalommal módosultak – lényegében bővültek – az e jogintézményeket szabályozó rendelkezések. A szerződési elv előretörése nyomán az 1992. évi Mt.-ben rögzített felmondási tilalmakon és korlátozásokon túlmenően akár kollektív szerződés, akár a felek megállapodása további eseteket is meghatározhatott.¹⁰⁵³

A felmondási tilalmak egyes eseteiben a jogalkotó meghatározott körülmények fennállásakor kifejezetten kizárta a munkáltató felmondási jogának gyakorlását. Ennélfogva a munkáltató a munkajogviszony fennállásának időtartama alatt bizonyos esetekben (például betegség miatti keresőképtelenség, beteg gyermek ápolása miatt táppénzes állományba helyezés, a terhesség, a gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság, a sor- vagy tartalékos katonai szolgálat) nem közölhette jogszerűen a

¹⁰⁴⁹ 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdés.

¹⁰⁵⁰ Vö. C-499/08. – *Ingeniørforeningen i Danmark, Ole Andersen nevében eljárva kontra a Region Syddanmark*, C-515/13. – *Poul Landin nevében eljáró Ingeniørforeningen i Danmark kontra ENCO A/S – VVS nevében eljáró Tekniq*, Hős Nikolett: Igazolhatja-e a nyugdíjra való jogosultság a végkielégítés megvonását nyugdíjas munkavállaló esetén? A C-515/13 sz. Landin-ügy elemzése, *Pázmány Law Working Papers*, 2015/5. 6–7. http://d18wh0wf8v71m4.cloudfront.net/docs/wp/2015/2015-05_Hos.pdf (letöltés ideje: 2015. november 2.).

¹⁰⁵¹ 1992. évi Mt. 190. § (2) bekezdés.

¹⁰⁵² 1992. évi Mt. 190. § (5) bekezdés. A módosítást a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanács irányelv 10. cikk 2. pontjának való megfelelés indukálta, ugyanis ez alapján a tagállamoknak rendelkeznie kell arról, hogy amennyiben az érintett munkavállalókat terhességük kezdetétől a 8. cikk (1) bekezdésében említett szülési szabadság végéig terjedő időszak alatt elbocsátják, a munkáltató köteles az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait írásban megadni.

¹⁰⁵³ BH 1999/525. Vö. PETROVICS Zoltán: Rendes felmondás – tilalmakkal és korlátozásokkal. *Humán Saldo*. 2006. 5 szám. 188–192.

rendes felmondást.¹⁰⁵⁴ A felmondási tilalom abszolút jellegű volt, ebből következően annak tartama alatt közölt felmondás jogellenes volt.¹⁰⁵⁵

A bírói gyakorlat a felmondási tilalom eseteit objektív jellegűnek tekintette. Ez a terhesség esetében például azt jelentette, hogy a tilalom fennállása alatt közölt felmondás akkor is jogellenes volt, ha erről a közlés időpontjában egyébként sem a munkavállalónak, sem a munkáltatónak nem volt tudomása.¹⁰⁵⁶ A tilalom elveszítette ugyanakkor az objektív jellegét akkor, ha a munkavállaló tudatában volt annak, hogy felmondási tilalom hatálya alatt áll, ám erről – praktikusán legkésőbb a felmondás közlésének megkísérlésekor – nem tájékoztatja a munkáltatót. Ebben az esetben az ítélkezési gyakorlat szerint utóbb nem hivatkozhatott a felmondási tilalom fennállására, mivel a munkáltató felmondásának jogszerűségét alapjaiban érintő körülmény szándékos eltitkolásával megsértette az együttműködési kötelezettségét.¹⁰⁵⁷

¹⁰⁵⁴ Az 1992. évi Mt. 90. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató nem szüntethette meg jogszerűen rendes felmondással a védelem fennállásának ideje, valamint az azt követő harminc nap alatt. A törvény hatálybalépésekor a felmondási tilalmak közé tartozott a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb a betegszabadság lejártát követő egy év, gümőkóros megbetegedés esetén két év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság teljes ideje, a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, vagy ilyen célból, illetve a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, a terhesség, a szülést követő hatodik hónap vége, valamint a gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság, valamint a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított időtartama. 1995. szeptember 1-jétől a szülést követően fennálló védelem lecsökkent három hónapra, majd 1997. július 1-jével a védelmi időszak megszűnését követő egységes harminc napos idő differenciáltan került meghatározásra: ha a tilalomra okot adó tényállás a tizenöt napot meghaladta, úgy azt követően tizenöt nap, ha a harminc napot meghaladta, azt követően harminc nap volt az „átnyúló” védelmi idő. Ebből következett, hogy a tizenöt napos vagy annál rövidebb tilalmi időszak esetén a védelmi helyzet nem hosszabbodott meg. 2005. július 3. napjától a felmondási tilalmak közé került az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés időtartama is, 2006. január 1-jétől pedig a gyermek három éves koráig fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is fennállt a tilalom, amíg gyermekgondozási segély folyósításra került (2010. május 1-jétől a gyermekgondozási segély folyósítása már nem volt a védelem feltétele, és az 1992. évi Mt. 90. § (6) bekezdése alapján azt a szülőt illette meg, aki a fizetés nélküli szabadságot utoljára igénybe vette). 2008. január 1-jétől a rehabilitációs járadékban – 2012. január 1-jével ezen túlmenően a rehabilitáció ellátásban – részesülő munkavállaló is tilalom hatálya alá került a keresőképtelenség teljes tartamára, 2010. május 1-jétől az örökbefogadás előtti kötelező gondozásba helyezés esetén az örökbe fogadni szándékozó munkavállaló – közösen örökbe fogadni szándékozó házastársak döntése alapján a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló házastárs – a kötelező gondozásba helyezéstől számított hat hónap, illetve amennyiben a gyermek a hat hónap letelte előtt kikerül a gondozásból, a kötelező gondozás időtartama alatt szintén felmondási tilalom alatt állt. Funkciója alapján a felmondási tilalom esetei körébe volt sorolható az a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos rendelkezés is, amely szerint a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről szóló írásbeli tájékoztatást követően legalább harminc napig nem közölhette a rendes felmondást, ellenkező esetben az jogellenes volt [1992. évi Mt. – 1997. július 1-jétől hatályos – 94/A. § (5) és (9) bekezdése], 1992. évi Mt. – 2001. január 1-jétől hatályos – 94/E. § (2) bekezdése, 94/F. § (1) bekezdése].

¹⁰⁵⁵ PETROVICS Zoltán: Áldott állapot (2. rész). A gyermek születésével összefüggő felmondási tilalmak. *Humán Saldo*. 2009. 6. szám. 193.

¹⁰⁵⁶ BH2004. 521.

¹⁰⁵⁷ EBH2001. 564., LB Mfv. I. 10.551/2008/2. PETROVICS Zoltán: Áldott állapot. A gyermek születésével összefüggő felmondási tilalmak. *Humán Saldo*. 2009. 5. szám. 161. Ehhez hasonlóan amennyiben a munkavállaló – a keresőképtelenségének orvosi megállapítását felülbírálván – a felmondás időpontjáig ténylegesen munkát végzett, és erről a munkáltatóját nem tájékoztatta, szintén nem hivatkozhatott később a felmondási tilalomra (BH2002. 785., PETROVICS Zoltán: Nem csak képzelik: a keresőképtelen betegséggel összefüggő felmondási tilalom. *Humán Saldo*. 2009. 7–8. szám. 224.). A gyakorlatban kérdéses volt az emberi reprodukciós eljárással összefüggő felmondási tilalom időtartama is. A felmondási védelem fennállása szempontjából e helyzetben nem az egyes kezelések bírnak jelentőséggel, hanem az egészségügyi intézmény általi felvétel ténye. Nemcsak az egyes kezelések

A felmondási korlátozás a fentiekkel ellentétben csupán relatív védelmet nyújthatott a munkavállaló számára. Ez azt jelentette, hogy a munkáltató csak akkor szüntethette meg rendes felmondással a munkajogviszonyt, ha eleget tett a törvényben meghatározott többletfeltételeknek, vagy valamely munkavállalói képviselőt érintő korlátozás esetén beszerezte a törvényben meghatározott harmadik személy – felmondás érvényességéhez szükséges – egyetértését. A felmondási korlátozás egyfelől az idősödő, nyugdíjazás előtt álló munkavállalók munkajogviszonya stabilitásának fokozottabb védelmét, másfelől a munkavállalók képviselőinek munkáltató általi befolyástól való mentességét és a tevékenységük folytatásának zavartalanságát volt hivatott biztosítani. A munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntethette meg a munkavállaló munkajogviszonyát rendes felmondással a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül egészen az öregségi nyugdíjkorhatárra jogosító életkor eléréséig.¹⁰⁵⁸ A bíróságok a különösen indokolt eset fogalmát a szocialista munkajogban is követett gyakorlatnak megfelelően értelmezték: annak megállapításához olyan súlyos ok volt szükséges, amely mellett a munkáltató részére tarthatatlanná vált volna, vagy aránytalan terhet jelentett volna a munkajogviszony további fenntartása.¹⁰⁵⁹ A különös indokot megvalósító súlyos ok összefüggésben állhatott akár a munkavállaló személyével, akár a munkáltató gazdálkodásával. Míg a munkavállaló személyével kapcsolatban a különös indok általában csak a súlyosabb kötelezettségzegések esetén volt megállapítható, a gyakorlat a munkáltató érdekkörében felmerült okok esetén széles mérlegelési jogkört biztosított, ebből következően nem nyújtott hatékony védelmet a munkavállaló számára. Az 1967. évi Mt.-hez képest ráadásul visszalépésként volt értékelhető az is, hogy a különös indokoltsághoz nem párosult a munkáltatón belüli áthelyezési kötelezettség, amelynek értelmében a munkavállaló munkajogviszonyát nem lehetett mindaddig megszüntetni,

időtartama számított a felmondási tilalom időszakának, hanem a „kezelés folyamatának fennállta”, a védelem ebből következően az egész reprodukciós eljárás alatt megillette a munkavállalót egészen addig, amíg a program az egészségügyi intézmény által igazolt módon véget nem ért (FB 59. Mf. 639207/2008/4., PETROVICS Zoltán: Az emberi reprodukciós eljárással kapcsolatos felmondási tilalom. *Munkaügyi értesítő*. 2011. 6. szám. 208–210.).

¹⁰⁵⁸ A felmondási korlátozás nem vonatkozott arra a munkavállalóra, aki egyébként már ebben az időszakban valamilyen nyugellátásban részesült [1992. évi Mt. 90. § (2) bekezdés, 1992. évi Mt. – 1997. július 1-jétől hatályos – 90. § (3) bekezdése, 1992. évi Mt. – 1999. augusztus 17-étől hatályos – 89. § (7) bekezdése, valamint 87/A. § (1) bekezdése]. További felmondási korlátozás vonatkozott 2008. január 1-jétől a rehabilitációs járadékban – ezen túlmenően 2012. január 1-jével a rehabilitációs ellátásban – részesülő munkavállalóra. Eszerint a munkáltató a munkavállalóra irányadó felmondási védelem leteltét követően egészségügyi alkalmatlansága miatt rendes felmondással csak akkor szüntethette meg a munkajogviszonyt, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem volt továbbfoglalkoztatható, és a munkáltatónál az egészségi állapotának megfelelő másik munkakör nem volt biztosítható, illetve, ha a munkavállaló az ilyen másik munkakörben történő foglalkoztatáshoz szükséges munkaszerződés-módosításához nem járul hozzá (1992. évi Mt. 91. §). Ezen túlmenően 2008. január 1-jétől a rehabilitációs járadékban részesülő, nem keresőképtelen munkavállaló munkajogviszonya rendes felmondással szintén csak különösen indokolt esetben volt megszüntethető. Ennek során különösen indokolt esetnek kellett tekinteni, ha a munkáltatónál a fentiek szerint megfelelő másik munkakör nem volt biztosítható számára vagy a másik munkakörben történő foglalkoztatásához nem járult hozzá [1992. évi Mt. 89. § (8) bekezdés]. Vö. PETROVICS Zoltán: A rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállaló felmondási védelme. *Munkaügyi értesítő*. 2012. 2. szám. 39–40.

¹⁰⁵⁹ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 10. számú állásfoglalása. PETROVICS Zoltán: Relatív védelem: a felmondási korlátozásokról. *Humán Saldo*. 2009. 9. szám. 255–256.

amíg a vállalnál volt olyan munkakör, amelynek ellátására alkalmas volt, és amelyet elvállalt.¹⁰⁶⁰

A munkavállalói képviselők tekintetében (választott szakszervezeti tisztséget betöltő, az üzemi tanácsi tag, üzemi megbízott, illetve munkavédelmi képviselő) a felmondási korlátozás lényege abban állt, hogy a munkáltató a rendes felmondás közlését megelőzően köteles volt a törvényben meghatározott harmadik személy, szerv vagy a munkavállalók közössége egyetértését beszerezni.¹⁰⁶¹

A munkaerő-kölcsönzés tekintetében a jogintézmény szabályozásától, azaz 2001. július 1-jétől egészen 2009. június 19. napjáig nem voltak alkalmazandóak a felmondási tilalmak.¹⁰⁶² Ezen a helyzeten az Alkotmánybíróság döntése változtatott, kimondván azt, hogy alkotmányellenes a felmondási tilalmak alkalmazását kizáró rendelkezés. Az Alkotmánybíróság érvelése szerint a felmondási tilalomra okot adó tényállások tipikusan olyan élethelyzeteket, illetve állapotokat írnak le, amelyek a munka világában, a munkavállalás terén hátrányokkal járnak, és amelyekben a munkavállalók kiszolgáltatottsága, sérülékenysége fokozottan jelentkezik. Ezekben az esetekben a védelem arra irányul, hogy a munkavégzési kötelezettség teljesítésében való időleges, a munkavállaló önhibáján kívüli okok miatti akadályoztatás ne eredményezze az érintettek számára munkájuk elvesztését, illetve az ettől való félelem ne befolyásolja a nőket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatala során. A védelem fennállása egyúttal kizárja azokat a veszélyeket és negatív hatásokat is, amelyeket az elbocsátás a gyermeket vállaló nők, anyák fizikai, pszichés állapotára gyakorolhat. Ezek a különös védelmet igénylőnek ítélt helyzetek és állapotok az Alkotmánybíróság megítélése szerint a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkajogviszonyokban ugyanúgy jelentkezhetnek, ezért a jogalkotó az azonosan sérülékeny, munkaerőpiaci pozíciójukat és elhelyezkedési esélyeiket illetően azonos okok miatt kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalók között tett alkotmányosan indokolhatatlan különbséget. A felmondási tilalmak által biztosított védelem kizárásával kapcsolatosan ezért nem állapítható meg a megkülönböztetés tárgyilagossága mérlegelés szerinti észszerű indoka.¹⁰⁶³

A felmondási tilalmak nem vonatkoztak a nyugdíjasnak minősülő munkavállalókra,¹⁰⁶⁴ valamint a vezető állású munkavállalókra.¹⁰⁶⁵ A fentiekben megfogalmazott elvi tételek alapján álláspontom szerint mindkét kategória tekintetében aggályosnak volt tekinthető a kizáró szabály. Önmagában ugyanis az, hogy a

¹⁰⁶⁰ 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 27. §, 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet 27. §.

¹⁰⁶¹ 1992. évi Mt. 28. § (1) bekezdés, 62. § (3) bekezdés, 1992. évi Mt. – 1995. szeptember 1-jétől hatályos – 62/A. § (1) bekezdése, valamint az 1994. január 1-jén hatályba lépett munkavédelemlről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 76. § (3) bekezdése. Vö. PETROVICS Zoltán: A közalkalmazotti jogviszony megszűnése. In: SIMÁNDI Éva (szerk.): *A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény magyarázata*. Complex, Budapest, 2007. 313–318., PETROVICS Zoltán: A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme. *Munkaiügyi Tanácsadó*, 2007. 6. szám. 1–4.

¹⁰⁶² 1992. évi Mt. 193/P. § (1) bekezdés. A felmondási tilalmak kizárásával kapcsolatos elemzésében Bankó Zoltán azokat a magyar munkajog munkavállalókat védő alapértékeinek nevezi (BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2010. 149.).

¹⁰⁶³ 67/2009. (VI. 19.) AB határozat, ABH 2009., 661–662., KÁRTYÁS Gábor: *A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. 231–232., HORVÁTH ISTVÁN: *Hazai kölcsönzés – európai összehasonlításban, figyelemmel a 2008/104/EK irányelv jogharmonizációs követelményeire*. 187.

¹⁰⁶⁴ 1992. évi Mt. 91. § (2) bekezdés, 1992. évi Mt. – 1999. augusztus 17. napjától hatályos – 90. § (3) bekezdés

¹⁰⁶⁵ 1992. évi Mt. 190. § (2) bekezdés.

nyugdíjasként minősülő munkavállaló esetében például a terhesség előfordulása viszonylag ritka, a vezetők esetében pedig fokozottabban kell érvényesülnie a felek között bizalomnak, nem lehet indok a munkavállalókat egyébként megillető felmondási védelem kizárására. E munkavállalók is ugyanolyan kiszolgáltatott helyzetben vannak, mint amilyenben a munkaerő-kölcsönzés keretei között foglalkoztatottak.

3.1.5. A határozott idejű munkajogviszony idő előtti megszüntetése

Amint az fentebb kifejtésre került, az 1992. évi Mt. nem tette lehetővé a határozott idejű munkajogviszony rendes felmondással történő megszüntetését. A munkáltató számára azonban biztosította annak lehetőségét, hogy kártalanítás megfizetése ellenében annak lejárta előtt akár azonnali hatállyal egyoldalúan megszüntethesse azt. Mivel a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatot indokolni nem kellett, a jogalkotó a munkavállaló egzisztenciális védelmét akként kívánta biztosítani, hogy a munkáltatót a kötelemből való szabadulásért cserébe, ennek ellenértékéért a határozott időből még hátralévő időre – az általános szabályok szerint akár alig kevesebb, mint öt évre¹⁰⁶⁶ – járó átlagkereset előre történő megfizetésére kötelezte. A jogalkotó megítélése szerint a felek érdekeinek kiegyensúlyozására azért volt szükség, mert ilyen esetben a munkavállaló alappal számíthatott arra, hogy a határozott időre létesített jogviszony a kikötött időtartam alatt mindvégig fennmarad.

A munkavállaló egzisztenciális érdekét a hátralévő időre járó díjazás megfizetésének szabálya kellőképpen szolgálhatta ugyan, ám egyfelől teret nyithatott az önkényes megszüntetésnek is, mivel a munkáltató motivációja indokolás hiányában rejtve maradhatott, másfelől ignorálta a munkavállaló munkajogviszony fenntartásához fűződő nem anyagi természetű érdekeit.

A törvény hatályba lépését követő alig több mint három év múltán – 1995. szeptember 1-jével – a hátralévő időre járó átlagkereset legfeljebb egy évre járó átlagkeresetre szelődött, ami különös élel vetette fel az összhang hiányát az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem biztosításával kapcsolatosan. A szabályozás módosítását – és a munkáltatói terhek enyhítését – mindenekelőtt a jogintézmény többségi állami tulajdonban lévő gazdálkodó szervezeteknél tapasztalt visszaélésszerű alkalmazása váltotta ki, a gyakorlatban ugyanis azt a jogalkotói céllal ellentétesen nem ritkán jelentős összegek kifizetésére használták fel. E munkáltatóknál a határozott időre alkalmazott – elsősorban vezető állású – munkavállalók munkajogviszonyát idő előtt megszüntetve munkajogi szempontból jogszerű, de egyben rendeltetésellenes eredmény érték el, azaz a munkavállalók indokolatlanul magas jövedelemhez jutottak lényegében az azt ellentételező megfelelő munkavégzés nélkül. Amint azt Kiss György kifejti, a visszaélések megakadályozásának ilyen módja elhibázott lépésnek volt tekinthető több okból is. Egyfelől a jogalkotás nem adekvát eszköz e vonatkozásban, a visszaélések megakadályozása ugyanis nem a jogalkotó, hanem a jogalkalmazók – elsődlegesen a tulajdonos képviselőinek, a vagyon kezelőjének – a feladata. Másfelől a szabály diszpozitív jellege miatt, a felek megállapodásukban közös akarattal eltérhettek a legfeljebb egyévi átlagkereset megfizetésének kötelezettségétől, így akár a

¹⁰⁶⁶ 1992. évi Mt. 79. § (2) bekezdés.

munkavállalóra nézve kedvezőbb, a határozott időből még hátralévő teljes időnek megfelelő átlagkereset megfizetésének kötetettségét is előírhatták.¹⁰⁶⁷

Összességében álláspontom szerint a hátralévő idő megváltásával történő munkajogviszony megszüntetés – ideértve a hatályos Mt.-ben szabályozott esetet is – az önkényes megszüntetéssel szembeni védelemben ütközik még akkor is, ha adott esetben jelentős anyagi kompenzációt nyújt a munkavállaló számára. Megítélésem szerint mivel minden esetben elmarad az indokolás, a megszüntetés pedig egyszerű megváltási kérdéssé válik függetlenül attól, hogy a munkavállaló adott esetben már több éve dolgozik a munkáltatónál, a határozott időre alkalmazott munkavállaló pusztán státuszánál fogva kiszolgáltatott helyzetbe kerül, és a munkáltató gazdasági érdekeinek pusztá eszközévé válik, ami ellentétes az emberi méltósággal. Mivel ezekben az esetekben rejtve marad a munkáltató tényleges motivációja, valamint a megszüntetés valódi oka, egyrészt nem ellenőrizhető, hogy a munkajogviszony valóban elveszítette a rendeltetését vagy pusztán önkényes joggyakorlásról van szó. Másrészt az indokolás hiányában nem lehet biztosított a hatékony jogvédelem sem, a munkavállaló ugyanis nem képes érdemben vitatni a munkáltató döntését. Érdemi jogorvoslatnak alapvetően csak az egyenlő bánásmód megsértése, illetve joggal való visszaélés esetén lehet helye, melyek közül különösen az utóbbi bizonyítása lehet problematikus a kézzelfogható indokolás hiánya, valamint a bizonyítási teher általános szabályából következően.

3.1.6. A rendkívüli felmondás

Az 1992. évi Mt.-ben a rendkívüli felmondás – a második világháborút megelőzően hatályban volt azonnali hatályú elbocsátásra, valamint a szocialista munkajogban a magánmunkáltatókra alkalmazandó azonnali hatályú megszüntetésre figyelemmel – nem volt előzmények nélküli jogintézmény. A rendkívüli felmondás felmondási idő közbeiktatása nélkül, azonnali hatállyal szüntette meg a munkajogviszonyt, bár ez az 1992. évi Mt. megfogalmazásából csak indirekt módon volt levezethető.¹⁰⁶⁸ Mivel ugyanazt a funkciót töltötte be, mint az elbocsátás fegyelmi büntetés, a gyakorlatban viszonylag zökkenőmentesen képes volt annak helyébe lépni annak ellenére, hogy más dogmatikai elemekre támaszkodott. Összességében ez azt jelentette, hogy a jogalkalmazás lényegében törés nélkül, ugyanazon esetekben állapította meg a rendkívüli felmondást, mint az 1967. évi Mt. hatálya alatt az azonnali hatályú elbocsátást.

A rendkívüli felmondás indoka

Az 1992. évi Mt. a rendkívüli felmondás jogát két különböző tényállás alapján tette lehetővé. Általánosságban a két tényállás közötti különbséget akként lehet megfogalmazni, hogy míg az első, minősített kötelezettségszegésnek nevezett fordulat

¹⁰⁶⁷ KISS György: *Munkajog*. 253–254.

¹⁰⁶⁸ Ismeretes volt olyan álláspont is, amely szerint rendkívüli felmondás esetén lehetőség van arra, hogy a munkajogviszony ne azonnali hatállyal, hanem egy rövid közbevetett időszak eltelte után szűnjék meg (RADNAY József: *Munkajog*. 228.). Ezzel ellentétben azonban általánosan elfogadott mégis az a nézet volt, miszerint az alapul szolgáló kötelezettségszegés, illetve a munkavállalói magatartás súlya folytán a munkajogviszony fenntarthatatlanná válik, ezért annak rendeltetésével ellentétes lenne, ha a megszüntetésre nem azonnali hatállyal kerülne sor (KISS György: *Munkajog*. 251.).

alapján az azonnali hatályú megszüntetést a munkavállaló kirívóan súlyos vétkes kötelezettségszegése, addig a második, objektív lehetetlenülésnek hívott tényállás szerint a munkajogviszony fenntartását objektív módon lehetlenné tevő magatartása alapozta meg. A törvény megfogalmazásában a munkajogviszony rendkívüli felmondással akkor volt megszüntethető, ha a munkavállaló a munkajogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte, vagy egyébként olyan magatartást tanúsított, amely a munkajogviszony fenntartását lehetlenné tette.¹⁰⁶⁹

A minősített kötelezettségszegés fordulata három különböző tényállási elemet tartalmazott, melyek együttes fennállása volt szükséges a rendkívüli felmondás jogszerűségének megállapításához. A három konjunktív tényállási elem közül kettő a kötelezettségszegés tárgyi oldalára, külső jellemzőire vonatkozó objektív feltételt határozott meg, az utolsó pedig a kötelezettségszegő magatartás és a kötelezettségszegés közötti tudati viszonyra utaló szubjektív feltétel volt. A konkrét ügyben mindig csak a tényállás összes körülménye és a munkajogviszony sajátosságai alapján lehetett állást foglalni ezekben a kérdésekben.

A minősített kötelezettségszegést a munkavállaló munkajogviszonyból származó valamely lényeges kötelezettségének megszegése alapozhatta meg. A bírói gyakorlat az elbocsátás fegyelmi büntetéssel kapcsolatosan kialakult hagyományokat folytatva arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkajogviszonyból származó kötelezettségek forrása nemcsak jogszabály vagy kollektív szerződés, hanem munkaszerződés, munkáltatói szabályzat, általános, illetve egyedi utasítás, valamint az adott szakma, hivatás, munkakör írott vagy íratlan normája is lehet. A rendkívüli felmondás alkalmazására ugyanakkor csak a lényegesnek tekinthető kötelezettségek megszegése esetén kerülhetett sor, ám ez nem rekedt meg a hagyományosan főkötelezettségeknek tekintett munkavégzési,¹⁰⁷⁰ rendelkezésre állási,¹⁰⁷¹ illetve utasításteljesítési¹⁰⁷² kötelezettségeknél, azt bármilyen egyéb kötelezettség¹⁰⁷³ vagy általános, elvi szintű kötelezettséget megfogalmazó rendelkezés is megalapozhatta (például az együttműködési kötelezettség,¹⁰⁷⁴ a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme¹⁰⁷⁵). A rendkívüli felmondás jogszerűségéhez a kötelezettségszegésnek ezen

¹⁰⁶⁹ 1992. évi Mt. 96. § (1) bekezdés. Vö. PETROVICS Zoltán: Súlyos eset! A rendkívüli felmondás közlése. *Humán Saldo*. 2007. 2. szám. 71–74., PETROVICS Zoltán: Súlyos eset! (2. rész). A rendkívüli felmondás indokolása. *Humán Saldo*. 2007. 3. szám. 116–120.

¹⁰⁷⁰ Ilyen volt a munka felvételének elmulasztása (BH1995. 131.), de okot adhatott a rendkívüli felmondásra, ha a munkavállaló nem tőle elvárható szakértelemmel, gondossággal végezte a munkáját (BH1996. 287., BH1998. 302., BH1999. 527., BH2003. 210., BH2004. 203., BH2007. 386.), vagy ha nem tett eleget számlaadási kötelezettségének (BH1999. 44.).

¹⁰⁷¹ Rendkívüli felmondást alapozhatott meg a jelentős késés (BH1995. 131.), az engedély nélküli eltávozás (BH2008. 132.), a hosszabb tartamú igazolatlan hiányzás (EBH2000. 247.), valamint a munkaidő alatti ittas állapot (EBH1999. 47., BH2001. 243., BH2002. 459.).

¹⁰⁷² BH1994. 398., BH1996. 286., EBH1999. 142., BH2000. 173., BH2003. 262., BH2003. 263., BH2003. 475., BH2004. 390.

¹⁰⁷³ Ilyen volt például a társaság részére a tulajdonos engedélye nélküli hitelfelvétel (BH2005. 298.), a felettel szembeni trágár kommunikáció (BH2005. 120.). Rendkívüli felmondást alapozott meg a jogellenes sztrájkban való részvétel is (BH1995. 545., BH1996. 563.).

¹⁰⁷⁴ Ha például a munkavállaló az akadályoztatását, keresőképzetlenségét huzamos időn keresztül és alapos indok nélkül nem hozza a munkáltatója tudomására (BH2002. 244.).

¹⁰⁷⁵ Ilyen volt például konkurens társaság alapítása vagy abban való bármilyen részvétel a munkáltató tudta nélkül, tekintet nélkül arra, hogy ez okozott-e a munkáltatónál tényleges vagyoni hátrányt vagy sem (BH1996. 450., BH1996. 502., BH1996. 666., EBH1999. 148.), a munkáltató személyét sértő, lejáratását

túlmenően jelentős mértékűnek is kellett lennie. Valamely lényeges kötelezettség súlyos megszegése, valamint e kötelezettség csekély mértékű, sorozatos megszegése is minősülhetett jelentős mértékűnek.¹⁰⁷⁶ Végezetül a szándékosság,¹⁰⁷⁷ illetve a súlyos gondatlanság feltétele szükségessé tette a vétkesség fokának vizsgálatát.¹⁰⁷⁸ A gyakorlat szerint a súlyos gondatlanság megállapítására nem csupán a tudatos gondatlansággal elkövetett kötelezettségszegések, hanem a hanyagság egyes kirívóan súlyos eseteiben is sor kerülhetett. A súlyos gondatlanságot jellemezve a bírói gyakorlat arra az álláspontra helyezkedett, hogy ezekben az esetekben a cselekvő magatartásában vagy mulasztásában feltűnő közömbösség mutatható ki.¹⁰⁷⁹

A rendkívüli felmondás második fordulata olyan magatartásokra utalt, amelyek a munkajogviszonyt objektív módon folytathatatlaná tették.¹⁰⁸⁰ A bírói gyakorlat szerint e tényállás alkalmazására nem kerülhetett sor valamely munkajogviszonyból származó kötelezettség megszegése esetén,¹⁰⁸¹ csupán abban az esetben, ha valamely munkajogviszonyon kívül tanúsított magatartás idézte elő a lehetetlenülést.¹⁰⁸² Az ítélezési gyakorlat szerint a vétkesség vizsgálata nem volt szükséges, ugyanakkor a munkavállalói magatartás és a munkajogviszony fenntartásának lehetetlenné válása között kimutathatónak kellett lennie az okozati összefüggés fennállásának.¹⁰⁸³

célzó alaptalan vádak közlése nagy nyilvánosság előtt (BH2003. 244.), a munkáltató sérelmére elkövetett bűncselekmény (lopás, sikkasztás, csalás) vagy szabálysértés, ennek kísérlete, értékhatártól függetlenül (BH1995. 682., BH1997. 463., BH1998. 51., BH2004. 251., BH2005. 329.), munkahelyi lopás akár hulladékanyagra tekintettel is (BH2000. 174.), a munkakörrel összeférhetetlen tevékenység folytatása (BH2004. 77.), az üzleti titok megsértése (BH1996. 451.) botrányos, összeférhetetlen magatartás tanúsítása (EBH2004. 1056.), más munkatárs számítógépének saját célra történő használata, a munkáltató gazdasági érdekeit sértő tájékoztatást (BH2006. 64.), a szándékos károkozás (BH1994. 494., BH1997. 421., BH2005. 330., BH2006. 375.). Ugyancsak rendkívüli felmondásra adott okot, ha a felelős beosztású munkavállaló nem követelte meg, a munkavégzésre, munkafegyelemre irányadó szabályok betartását beosztottaitól (BH1994. 573.).

¹⁰⁷⁶ KULISITY Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 1062–1063.

¹⁰⁷⁷ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 25. számú állásfoglalása.

¹⁰⁷⁸ LB Mfv. 10.495/1993., BH2006. 229.

¹⁰⁷⁹ KULISITY Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 1061., SZÜCS Péter: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 433., BH1999. 527., BH1999. 527., BH2005. 370.

¹⁰⁸⁰ LB Mfv. I. 10.709/1995/5., KULISITY Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 1065.

¹⁰⁸¹ BH1994. 702., LB Mfv. I. 10.253/1993., ÁDÁM Lóránt – KERTÉSZ István – PÁL Lajos – RADNAY József – ZANATHY János: *A Magyar Munkajog. A/203.*, HANDÓ Tünde: *A munkáltató és a munkaviszony. A munkaszerződéstől a felmondásig.* Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, 2000. 198.

¹⁰⁸² Objektív lehetetlenülést alapozhatott meg, ha a bizalmi jellegű munkakört betöltő munkavállaló szabadideje alatt, az ellátott munkakörhöz hasonló tevékenység során tanúsított olyan magatartást, amely objektíve folytathatatlaná teszi a munkajogviszonyt. Ilyen volt például az az eset, amikor a halórt tetten érték orvhorgászat során, és lopás vétsége miatt büntetőeljárás indult ellene (EBH2003. 894.), vagy ha a munkavállaló a munkaköréhez méltatlan viselkedést tanúsított (például kicsapongó, alkoholista életmód folytatása), ha a munkáltató formaruhájában garázdaságot követett el. Szintén alapot adhatott a rendkívüli felmondásra, ha a gépjárművezető munkakörben foglalkoztatott munkavállaló járművezetői engedélyét valamely oknál fogva bevonták. E körben a bizalomvesztésre való hivatkozás is megállt, ha a munkavállaló magatartása alkalmas volt a munkáltató bizalmának jelentős mértékű megingatására, például súlyos bűncselekmény elkövetése (EBH2005. 1244.) vagy a munkavállaló letartóztatása esetén (EBH2005. 1244.). Ha azonban a munkáltató büntetőeljárás megindulása miatti élt bizalomvesztésre alapított rendkívüli felmondással, ám utóbb kiderült, hogy nem a munkavállaló követte el a bűncselekményt, az intézkedés jogellenes volt (LB Mfv. I. 10.378/1999., SZÜCS Péter: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 442.). BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata.* I. köt. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, (évszám nélkül), PÁL Lajos – RADNAY József – TALLIÁN Blanka – TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *Munkajogi Kézikönyv.* HVG-Orac, Budapest, 2011. 161–162.

¹⁰⁸³ KULISITY Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 1064.

Amint az fentebb kifejtésre került, a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszonyban a rendkívüli felmondás szabályai nem voltak alkalmazhatóak. A kölcsönbeadó e helyett azonnali hatályú felmondással szüntethette meg a munkajogviszonyt abban az esetben, ha a kölcsönzött munkavállaló a munkajogviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit vétkesen megszegte.¹⁰⁸⁴ A tényállás bizonyos szempontból szélesebb, más tekintetben azonban szűkebb kört ölelt fel a rendkívüli felmondáshoz képes. Egyrészt a minősített kötelezettségszegéssel összevetve sem a kötelezettség jelentős mértékű megszegése, sem a vétkesség meghatározott foka nem volt követelmény, ezért elvileg akár a csekély mértékű vagy az enyhe gondatlansággal elkövetett kötelezettségszegések is az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgálhattak. Másrészt a munkajogviszonyon kívüli magatartás nem alapozhatta meg az azonnali hatályú felmondást. Feltűnő továbbá a többes szám használata, amely azt sugallta, hogy egyetlen kötelezettség megszegése nem volt elegendő az azonnali hatályú felmondáshoz.¹⁰⁸⁵

Az említett különbségek álláspontom szerint nem indokolták volna az eltérő terminológia használatát. Egyetértek Kártyás Gáborral, aki rámutat arra, hogy mind a rendkívüli felmondás, mind az azonnali hatályú felmondás ugyanazt a funkciót tölti be, jogdogmatikai karakterük azonos. Ezen túlmenően a tartalmi különbségtétel is szükségtelennek volt tekintethető, az eltérő szabályozás ugyanis nem a munkaerő-kölcsönzés eltérő rendeltetéséből következett.¹⁰⁸⁶

Szintén azonnali hatályú felmondással volt köteles a kölcsönbeadó a nyilvántartásból való törléséről szóló határozat kézhezvételétől számított hatvan napon belül megszüntetni a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszonyt. Az alakító jog gyakorlását, az azonnali hatály megszüntetésre irányuló egyoldalú jognyilatkozat közlését a törvény rendelkezése folytán kötelezővé tevő szabályozás dogmatikailag megkérdőjelezhető volt. A nyilvántartásból való törlést, amely a munkaerő-kölcsönzésre irányuló tevékenység folytatásának lehetetlenülését járta, valójában helyesebb lett volna a megszűnési jogcímek között elhelyezni. Ezt mi sem támasztja jobban alá, mint az, hogy amennyiben az azonnali hatályú felmondásra nem került sor, a munkajogviszony a rendelkezésre álló határidő utolsó napján egyébként is automatikusan megszűnt. A dogmatikai következtetlenséget az sem támaszthatja alá, hogy ebben az esetben a kölcsönzött munkavállaló részére a felmondási időre járó átlagkeresetet kellett megfizetnie a kölcsönbeadónak.¹⁰⁸⁷

A rendkívüli felmondás gyakorlására vonatkozó rendelkezések

A rendkívüli felmondás esetén nem érvényesültek a fentiekben ismertetett felmondási tilalmak és felmondási korlátozások, ugyanakkor a munkavállalói képviselők esetében (választott szakszervezeti tisztségviselő, üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, valamint munkavédelmi képviselő) a munkáltató a rendkívüli felmondás közlését megelőzően köteles volt a törvényben meghatározott harmadik személy, szerv

¹⁰⁸⁴ 1992. évi Mt. 193/K. § (3) bekezdés.

¹⁰⁸⁵ KÁRTYÁS Gábor: *A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. 241.

¹⁰⁸⁶ Uo. 238.

¹⁰⁸⁷ 1992. évi Mt. 193/K. § (7) bekezdés.

vagy közösség véleményét kikérni.¹⁰⁸⁸ A bírói gyakorlat értelmében az előzetes véleménykérés elmaradása nem eredményezte a munkajogviszony megszüntetésének jogellenességét,¹⁰⁸⁹ figyelemmel arra, hogy a jogosult véleménye egyébként sem kötötte a munkáltatót, ebből következően ez a rendelkezés gyakorlatilag *lex imperfecta* volt, valódi védelmet pedig aligha jelenthetett.

A munkavégzésre vagy magatartásra hivatkozással történő rendes felmondáshoz hasonlóan az 1992. évi Mt. 1999. július 1-jével a rendkívüli felmondás közlését megelőzően is a munkáltató kötelezettségévé tette, hogy adjon lehetőséget a munkavállalónak a tervezett intézkedés indokainak megismerésére és a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, mely csak abban az esetben volt mellőzhető, ha az eset összes körülményéből következően ez tőle nem volt elvárható.¹⁰⁹⁰ Az ítélkezési gyakorlat szerint e kötelezettség elmulasztása azonban szintén nem befolyásolta a rendkívüli felmondás jogszerűségét.

A rendkívüli felmondás jogát – figyelemmel annak kivételes lehetőségére – csak a törvényben rögzített határidők megtartásával lehetett gyakorolni, melyek az ítélkezési gyakorlat szerint jogvesztők voltak, kimentésükre nem volt lehetőség.¹⁰⁹¹ Az 1992. évi Mt. kezdettől fogva két, eltérő természetű, de párhuzamosan alkalmazandó határidő megtartásától tette függővé az azonnali hatályú megszüntetés jogszerűségét. Bármelyik határidő elmulasztása a rendkívüli felmondás jogellenességét vonta maga után.¹⁰⁹² A rendkívüli felmondás jogát kezdetben az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított három napos – majd 1997. július 1-jét követően tizenöt napos – szubjektív legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított hat hónapos – majd 1999. augusztus 17. napjától egy éves – objektív határidőn belül lehetett gyakorolni.¹⁰⁹³ Bűncselekmény elkövetése esetén az objektív határidő a büntethetőség elévüléséhez igazodott. A vezető állású munkavállalók esetében az objektív határidő 1999. augusztus 17. napjától három évre emelkedett,¹⁰⁹⁴ melyben a fokozott felelősség érvényesítésének kívánalma tükröződött. A határidő általános munkajogi elévülési idő szintjére emelése a vezetők által betöltött bizalmi pozícióra tekintettel védhető megítélés szerint.

¹⁰⁸⁸ 1992. évi Mt. 28. § (1) bekezdés, 62. § (3) bekezdés, 62/A. § (1) bekezdés, Mvt. 76. § (3) bekezdés.

¹⁰⁸⁹ LB Mfv. I. 10.268/1999., BH2003. 210. ÁDÁM Lóránt – KERTÉSZ István – PÁL Lajos – RADNAY József – ZANATHY János: *A Magyar Munkajog*. A/201. Ezzel ellentétes véleményre nézve I. HANDÓ Tünde: *A munkáltató és a munkaviszony. A munkaszerződéstől a felmondásig*. 194.

¹⁰⁹⁰ 1992. évi Mt. – 1999. július 1-jétől hatályos – 96. § (2) bekezdése.

¹⁰⁹¹ BH1994. 398. A határidőket csak abban az esetben lehetett megtartottnak tekinteni, ha a munkáltató legalább már intézkedett a rendkívüli felmondás közlése iránt (postára adta a jognyilatkozatot), a kézbesítésnek azonban nem kellett a határidőkön belül megtörténnie (LB Mfv. I. 10.271/1993.) Vö. PETROVICS Zoltán: Súlyos eset! (3. rész). A rendkívüli felmondás jogvesztő határidőkkel. *Humán Saldo*. 2007. 4. szám. 153–156.

¹⁰⁹² BH1995. 545.

¹⁰⁹³ 1992. évi Mt. 96. § (4) bekezdés. Kollektív szerződés 1999. augusztus 17. napjáig legfeljebb egy évre emelhetette fel az objektív határidőt. 1995. szeptember 1-jétől a szubjektív határidő három munkanapra módosult. 1997. július 1-jét követően rögzítésre került, hogy amennyiben a rendkívüli felmondás jogát testület jogosult volt gyakorolni, a tudomásszerzés időpontjának azt kellett tekinteni, amikor a rendkívüli felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatták. A határidőkre vonatkozó szabályozási javaslatokra nézve I. BERKINÉ Lakatos Katalin: A jogalkalmazás során megmutatózó ellentmondások a Munka Törvénykönyve felmondást szabályozó rendelkezéseiben. *Magyar Jog*. 1997. 6. szám. 340–341., PRUGBERGER Tamás: A Munka Törvénykönyvének 1995. júniusi módosításáról „eurosziocális” aspektusból. *Jogtudományi Közlöny*. 1995. május. 198.

¹⁰⁹⁴ Mt. 190. § (3) bekezdés.

Munkaerő-kölcsönzés esetén az azonnali hatályú felmondás jogát általános szabály szerint az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított hatvan napon belül lehetett gyakorolni. A kölcsönvevő által közölt ok alapján az azonnali hatályú felmondásra azonban csak akkor kerülhetett sor, ha a kölcsönvevő a kölcsönzött munkavállaló vétkes magatartásáról a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatta a kölcsönbeadót. Ilyenkor az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló szubjektív határidő az írásbeli tájékoztatás kézhezvételétől kezdődött.¹⁰⁹⁵

3.1.7. A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos igényérvényesítést érintő kérdések

Az 1992. évi Mt. hatálybalépésével párhuzamosan a munkaügyi döntőbizottságok megszűntek, és valamennyi munkaügyi per, így a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos ügyek is a munkaügyi bíróságok hatáskörébe kerültek. Az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem biztosításának egyik kulcseleme volt a pártatlan bírói fórum általánossá tétele ezekben a jogvitákban.

A kezdeti szabályozás

A jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek szabályozását illetően az 1992. évi Mt. az érvénytelenség jogkövetkezményéből és az ebből következő *in integrum restitutióból* indult ki. A munkavállaló általános szabályként a munkajogviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén – erre irányuló kifejezett kérelme alapján – követelhetette az eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatását.¹⁰⁹⁶ A munkáltató ugyanakkor bizonyos kivételekkel¹⁰⁹⁷ kérhette, hogy a bíróság mellőzze a visszahelyezést, melynek feltétele csupán az volt, hogy a munkáltatónak meg kellett fizetnie a munkavállaló részére a rendes felmondás esetén járó végkielégítés kétszeresét, de legalább kéthavi végkielégítésnek megfelelő összeget. Ez az összeg abban az esetben is megillette a munkavállalót, ha egyébként nem kérte a munkajogviszony helyreállítását.¹⁰⁹⁸

Az eredeti állapot helyreállításának elsődlegessége mellett a kompenzáció is egyenlő súllyal jelen volt a szankciórendszerben, a munkáltató ugyanis – akár történt visszahelyezés, akár nem – köteles volt megtéríteni a munkavállalónak az elmaradt munkabérét, egyéb járandóságait, valamint a felmerült kárát, ugyanakkor nem kellett megtéríteni ezeknek azt a részét, ami máshonnan megtérült. A munkavállalót a szocialista munkajogi szabályozással ellentétben nem terhelte kárenyhítési kötelezettség. Ezt a jogalkotó azzal indokolta, hogy a megváltozott foglalkoztatási helyzetben egyrésztől nem várható el a munkavállalótól, hogy nagyon rövid határidőn

¹⁰⁹⁵ 1992. évi Mt. 193/K. § (6) bekezdés.

¹⁰⁹⁶ 1992. évi Mt. 100. § (1) bekezdés.

¹⁰⁹⁷ A munkáltató nem kérhette a visszahelyezés mellőzését, ha a rendes felmondás vagy a rendkívüli felmondás a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe, hátrányos megkülönböztetés tilalmába, valamint felmondási tilalomba ütközött, vagy – 1997. július 1-jétől – ha a megszüntetés a választott szakszervezeti tisztségviselőre irányadó munkajogi védelembe, illetve a választott szakszervezeti tisztségviselőt érintő rendes vagy rendkívüli felmondás e megszüntetési jogcíme általános szabályaiba ütközött [1992. évi Mt. 28. § (1) bekezdés, 89. § (2)–(3) bekezdés, 96. § (1)–(4) bekezdés, 100. § (3) bekezdés].

¹⁰⁹⁸ 1992. évi Mt. 100. § (2) és (4) bekezdés.

belül elhelyezkedjen és kárenyhítési kötelezettségének eleget tegyen, másrésztől úgy foglalt állást, hogy a munkáltatói jogellenes eljárás jogkövetkezményeinek enyhítése nem lehet a munkavállaló kötelessége.¹⁰⁹⁹

Ha a munkajogviszony jogellenes megszüntetését állapította meg a bíróság, és a munkavállaló visszahelyezésére – akár a munkavállaló kérelme hiányában, akár a visszahelyezés mellőzésére irányuló munkáltatói kérelem alapján – nem került sor, a munkajogviszony a jogellenes megszüntetést megállapító határozat jogerőre emelkedésekor szűnt meg. Ez azzal a következménnyel járt, hogy a munkavállalót lényegében a törvény erejénél fogva megillette az addig eltelt időre járó elmaradt munkabér és egyéb járandóság. A munkavállalót további juttatásként minden egyéb megítélt összeg felül – abból a célból, hogy olyan helyzetbe kerüljön, mintha a munkajogviszony a munkáltató rendes felmondásával került volna megszüntetésre – a felmentési időre járó átlagkeresete és a rendes felmondás esetén járó végkielégítés is megillette, amennyiben munkajogviszonya egyébként korábban nem rendes felmondással szűnt meg.¹¹⁰⁰

Az Alkotmánybíróság 1999. február 28. napjával megsemmisítette azt a szabályt, mely a munkáltató számára lehetőséget biztosított arra, hogy a végkielégítés kétszeresének megfizetése mellett mentesüljön a munkavállaló eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatása alól. Az alkotmánybírósági érvelés az abszolút és korlátozhatatlan emberi méltóságból mint általános személyiségi jogból indult ki. Az Alkotmánybíróság az emberi méltósághoz való jog kapcsán e határozatában is kifejtette, hogy azt olyan szubszidiárius alapjognak tekinti, amely az egyén autonómiájának védelmére szolgál, amennyiben az adott tényállásra a nevesített alapjogok egyike sem alkalmazható.¹¹⁰¹ Az érvelés egyik kulcseleme a fél perbeli önrendelkezési jogának értelmezése volt, melyet a testület az emberi méltósághoz való jog részét képező önrendelkezési jogból vezetett le. Az Alkotmánybíróság úgy foglalt állást, hogy az önrendelkezési jog sérelme, lényegében e rendelkezési jog indokolatlan megvonása következik be azáltal, hogy a munkavállaló, a munkáltatói jogsértés bírói megállapítása ellenére nem dönthet jogi sorsáról, ugyanis a munkáltató rendelkezhet az egyébként pernyertes munkavállaló továbbfoglalkoztatásának kizárásáról, mely a bíróságra nézve kötelező, és melyet a munkavállaló nyilvánvaló módon nem kívánt választani. Az Alkotmánybíróság szerint a felek közötti bizalmi viszony megromlása vagy a munkáltató autonómiája, anyagi helyzete nem tekinthető olyan oknak, amely elégséges indokot szolgáltatna arra, hogy a szabályozás a munkáltatói jogellenes magatartást részesítse előnyben a munkavállaló terhére. Ebből következően az Alkotmánybíróság kimondta, hogy a szóban forgó rendelkezés szükségtelenül és aránytalanul korlátozza a munkavállaló perbeli cselekvési szabadságát és önrendelkezési jogát. A megsemmisített rendelkezés ezen túlmenően az Alkotmánybíróság szerint a jogállamiság elvébe is ütközik, ugyanis a bíróságnak még csak mérlegelési lehetősége sincs, hogy az adott ügy összes körülményeit figyelembe véve határozhassa meg a jogellenesség jogkövetkezményeit, ezért azok önkényesen és észszerű indok nélkül akadályozzák a bíróságot abban, hogy a perbe vitt jogokat és kötelezettségeket érdemben elbírálhassa, valamint alkalmazásuk az igazságszolgáltatás tekintélyét is sérti. Az anyagi igazság

¹⁰⁹⁹ Az 1992. évi Mt. 100. §-ához fűzött miniszteri indokolás.

¹¹⁰⁰ 1992. évi Mt. 100. § (5) bekezdés.

¹¹⁰¹ 8/1990. (IV. 23.) AB határozat, ABH 1990., 44., 64/1991. (XII. 17.) AB határozat, ABH 1991., 312.

érvényre juttatását ellehetetlenítő szabályozás ugyanis éppúgy sérti a jogállamiság elvét, mint az eljárási garanciák hiánya.¹¹⁰²

Megítélésem szerint a helyreállítás mellőzésének megváltására irányuló szabály a fentiekén túlmenően az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem szempontjából is aggályos volt. A munkáltató a munkajogviszony stabilitását legteljesebben megvalósító és az 1992. évi Mt. szankciórendszerében első helyen álló jogkövetkezmény alkalmazását a munkavállaló kérelme ellenére, erre irányuló alapos ok igazolása nélkül tehetett lehetetlenné pusztán a végkielégítés kétszeresének megfelelő összeg megfizetésével. Ez azt jelentette, hogy az elképzelhető legdurvább jogsértés elkövetését követően egy kevesebb, mint öt éve fennálló munkajogviszony esetén pusztán kéthavi végkielégítésnek felelt meg az a „megváltási díj”, amit a munkáltatónak ki kellett fizetnie ahhoz, hogy a munkavállaló állásbiztonsághoz fűződő érdekét teljesen annullálja. Álláspontom szerint ez objektív és észszerű indok nélkül, aránytalanul korlátozta az önkényes megszüntetéssel szembeni védelemhez való jog lényeges tartalmát.

Jogkövetkezmények szabályozása az alkotmánybíróági döntés után

Az Alkotmánybíróság döntését követően a jogalkotó 1999. április 26. napjával szabályozta újra a jogkövetkezményeket.¹¹⁰³ A munkavállaló kérelme alapján az általános szankció továbbra is az eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatás maradt. Arra nem biztosított lehetőséget az 1992. évi Mt., hogy a munkavállaló a korábbihoz képest más munkakörben kérje a továbbfoglalkoztatását.

Az új rendelkezések értelmében a munkáltató csak abban az esetben kérhette a bíróságtól a munkavállaló eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatásának mellőzését, ha igazolta, hogy a munkavállaló továbbfoglalkoztatása tőle nem várható el. Annak eldöntése, hogy a munkavállaló továbbfoglalkoztatása mikor nem várható el, a bíróság mérlegelési jogkörébe tartozott. A visszahelyezés mellőzésére objektív és szubjektív okok folytán is sor kerülhetett.¹¹⁰⁴ Objektív okok folytán mellőzhető a bíróság a továbbfoglalkoztatást, ha a munkavállaló munkaköre megszűnt, vagy ha azt a tevékenységet, amelyben korábban foglalkoztatták a munkáltató már nem folytatta. Ugyancsak objektív oka volt a visszahelyezés mellőzésének, ha a határozott idejű munkajogviszony a határozott idő lejártá követően időközben már megszűnt volna. A szubjektív okok miatt nem volt elvárható a továbbfoglalkoztatás, ha a jogellenes megszüntetéssel összefüggő helyzet alkalmas volt arra, hogy a munkajogviszony fennállásához szükséges bizalom megrendüljön, vagy ha a munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat csupán alaki okból bizonyult jogellenesnek, tartalmilag azonban jogszerű lett volna. Ebből is látható, hogy az elvárhatóság megítélése során a bírói gyakorlat figyelembe vette többek között az időmúlást, a munkakör bizalmi jellegét, a felek megromlott viszonyát, az időközben bekövetkezett munkáltatót érintő változásokat a megszüntetés alapjául szolgáló munkavállaló által

¹¹⁰² 4/1998. (III. 1.) AB határozat, ABH 1998., 74–77. A határozat elemzését I. KULISITY Mária: A munkaviszony megszüntetési rendszeréről. In: HORVÁTH István – RÁCZ Réka (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről. Dr. Ádám Lőránt emlékének.* Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2004. 179–184.

¹¹⁰³ E szabályok elemzésére alább, az Mt. szabályainál térek vissza ismét.

¹¹⁰⁴ KISS György: *Munkajog.* 262.

egyébként elkövetett kötelezettségszegést és annak súlyát,¹¹⁰⁵ önmagában azonban a felek közötti viszony megromlása nem volt kellő alapnak tekinthető a visszahelyezés mellőzésére. A jogellenes megszüntetés legsúlyosabbnak ítélt eseteiben – rendeltetésellenes joggyakorlás, egyenlő bánásmód követelményébe, felmondási tilalomba, választott szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelemben ütköző felmondás, illetve a jogellenes rendkívüli felmondás esetén – a bíróság nem tekinthetett el a munkavállaló visszahelyezésre irányuló kérelmétől.¹¹⁰⁶

Amint arra Lőrincz György rámutat, a gyakorlatban az eredeti állapot helyreállítása ugyanakkor csak kivételes igény volt. Annak ellenére, hogy erről nem készült pontos statisztika, Lőrincz György szerint a tapasztalatok arról tanúskodnak, hogy az esetek túlnyomó többségében a munkavállalói igények nem a munkajogviszony helyreállítására irányultak. Többnyire pertaktikai okokból a munkavállaló keresetlevele tartalmazta ugyan a munkajogviszony helyreállítására irányuló kérelmet, ám az elsőfokú tárgyalás berekesztését megelőzően a legtöbb esetben akként módosította a keresetét,¹¹⁰⁷ hogy erről az igényről lemondott és helyette a kompenzációs átalányt kérte. Amennyiben ugyanis a munkavállaló nem kérte vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzte a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkajogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napján szűnt meg, és ilyenkor a munkavállaló kettőtől tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő kompenzációs átalányt követelhetett.¹¹⁰⁸ A munkajogviszony akkor is a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napján szűnt meg, ha a munkavállaló időközben új munkajogviszonyt létesített,¹¹⁰⁹ nyugellátásra szerzett jogosultságot,¹¹¹⁰ vagy ha a munkáltató jogutód nélkül megszűnt. Amennyiben nem a másodfokú jogerős határozat, hanem az ezt hatályon kívül helyező harmadfokú ítélet állapította meg jogerősen a munkajogviszony jogellenes megszüntetését, a megszűnés időpontjának e határozat kihirdetése napját kellett tekinteni. A munkavállaló kérhette ugyanakkor azt is, hogy a munkajogviszony ne a jogerőre emelkedés napjával, hanem egy általa megjelölt korábbi időpontban szűnjék meg. Ebben az esetben e korábbi időpontig járt a munkavállaló számára az elmaradt munkabér és az egyéb járandóság.¹¹¹¹

Az átalány-kompenzáció konkrét összegének meghatározása során a bíróság a kereseti kérelem és a törvény keretei között mérlegelte egyebek mellett a jogsértés súlyát, jellegét, azt, hogy alaki vagy tartalmi okra vezethető-e vissza, a munkajogviszony időtartamát,¹¹¹² a munkavállaló szociális helyzetét, életkorát, elhelyezkedési lehetőségeit,¹¹¹³ munkaerőpiaci esélyeit, az új munkajogviszony

¹¹⁰⁵ KULISITY Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 1139–1140., SZÜCS Péter: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. 464., LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 9.

¹¹⁰⁶ 1992. évi Mt. – 1999. április 28. napjától hatályos – 100. § (1)–(3) bekezdése. BAJNAI Gábor – PETROVICS Zoltán: *Majd elválnak...* 1. A jogellenes munkaviszony-megszüntetés és jogkövetkezményei. Humán Saldo. 2007. 6. szám. 247.

¹¹⁰⁷ LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 11.

¹¹⁰⁸ Ennek összege a négy és nyolchavi középérték körül mozgott általában (L. LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 12.).

¹¹⁰⁹ BH1997. 425.

¹¹¹⁰ EBH1999. 149.

¹¹¹¹ EBH1999. 149.

¹¹¹² BH2008. 75.

¹¹¹³ BH2007. 355.

létesítésének sikerét vagy sikertelenségét, valamint – ha volt ilyen – a munkavállaló kötelezettségzegő magatartását.¹¹¹⁴ Kéthavi átlagkeresetnek megfelelő kompenzációs átalány például akkor volt jogszerűnek tekinthető, ha a munkavállaló rövid ideig állt a munkáltató alkalmazásában, és a munkajogviszony megszüntetését követően hamarosan el is tudott helyezkedni.¹¹¹⁵ A bírói gyakorlatban általánosan elfogadott nézet szerint a határozott kereseti kérelem követelményét kielégítette az is, ha a munkavállaló nem határozta meg a keresetében az általa igényelt átlagkereset pontos összegét, hanem csupán a kettőtől tizenkét havi átlagkeresetre utalt, és a bíróság mérlegelésére hagyva e kérdés eldöntését. Ha azonban a munkavállaló pontos összeget jelölt meg a kereseti kérelmében azon nem terjeszkedhetett túl, ám annál alacsonyabb összeget megítélhetett.¹¹¹⁶ A kompenzáció csak a munkajogviszony jogellenes megszüntetését megállapító bírósági ítélet jogerőre emelkedésével vált esedékessé, ezért ettől az időponttól nyílt meg a munkavállaló joga a kamat követelésére.¹¹¹⁷

Emellett, illetve ettől függetlenül is meg kellett téríteni a munkavállaló számára az elmaradt munkabérét, egyéb járandóságait, valamint a felmerült kárát, ám kárenyhítési kötelezettség őt továbbra sem terhelte.¹¹¹⁸ Nem kellett továbbra sem megtéríteni a munkabérnek, az egyéb járandóságnak és a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.¹¹¹⁹ Az elmaradt munkabért az átlagkereset-számítás alapján kellett meghatározni, azt a bíróság bruttó összegben ítélte meg,¹¹²⁰ a munkáltató ugyanis köteles volt a kifizetés során levonni abból a személyi jövedelemadót, valamint a társadalombiztosítási járulékokat. Ha az egyösszegű kifizetés, valamint az adójogszabályok – korábbiakhoz képest kedvezőtlenebb – megváltoztatása miatt a munkavállaló kevesebbet összegre vált jogosulttá, mint amennyit az esedékesség idején történt kifizetéskor kapott volna, a különbözetet kárigényként érvényesíthette.¹¹²¹ A kiesett időre járó elmaradt munkabér után a munkavállaló a „középidő-arányos” időponttól – vagyis az irányadó időszak kezdő és záró időpontja közötti középidőponttól – kamatkövetelést is érvényesíthetett.¹¹²² Az egyéb járandóságok körébe csupán azok a juttatások tartoztak, amelyek a munkajogviszony fennállása alatt a munkavállaló munkavégzését ellentételezték, azok azonban, amelyek a munkavégzés során felmerült költségek megtérítését célozták, a megtérítendő körön kívül estek.¹¹²³ A munkavállaló nem követelhetette azonban az elmaradt munkabérrel díjazott időre a szabadságmegváltás

¹¹¹⁴ BH2003. 970, BH 2006. 337.

¹¹¹⁵ BH2008. 75.

¹¹¹⁶ CSÉFFÁN József: *A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2003. 233.

¹¹¹⁷ BH1996. 400.

¹¹¹⁸ BAJNAI Gábor – PETROVICS Zoltán: *Majd elváltak... 2. A jogellenes munkaviszony-megszüntetés és jogkövetkezményei. Humán Saldo*. 2008. 1. szám. 2–3.

¹¹¹⁹ 1992. évi Mt. – 1999. április 28. napjától hatályos – 100. § (6) bekezdése. Ha a munkavállaló a munkajogviszony megszűnését megelőzően álláskeresési járadékban részesült, elhelyezkedett, vagy munkavégzésre irányuló jogviszonya alapján egyéb jövedelemre tett szert, az így megszerzett jövedelmet nem kellett megtérítenie a munkáltatónak.

¹¹²⁰ EBH2003. 971.

¹¹²¹ EBH2000. 356.

¹¹²² A középidőpont a jogellenes megszüntetés (ez volt a kezdő időpont) és az ítélet meghozatala, illetve amennyiben a munkajogviszony már korábban megszűnt, a megszűnés időpontja (záró időpont) közötti időszak felének megfelelő időpont volt.

¹¹²³ Ha a költségtérítés címén feltüntetett és kifizetett összeg egy részéről megállapítható volt, hogy annak rendeltetése nem a felmerült költségek megtérítése, hanem az a végzett munka anyagi elismerését szolgálja, ez az összeg követelhető volt a munkáltatótól (BH1993. 772.).

összegét.¹¹²⁴ Alaptalan volt a munkajogviszony megszűnését követő időre az munkabérekülönbözet címén előterjesztett kártérítési követelés is, mivel a munkáltatót csak a munkajogviszony megszűnéséig terhelte munkabérfizetési kötelezettség.¹¹²⁵ A munkavállaló kártérítési igényére a kártérítési felelősség általános szabályai voltak irányadóak, melynek keretében lehetőség volt vagyoni és nem vagyoni kártérítési igény előterjesztésére is.¹¹²⁶

A munkajogviszony jogellenes megszüntetése miatt kiesett időre járó munkabérré is alkalmazni kellett az igény elévülésére vonatkozó rendelkezéseket.¹¹²⁷ Az ítélezési gyakorlat szerint nem illette meg az elmaradt munkabér azt a munkavállalót, aki a kérdéses időszakban a munkavégzésre alkalmatlan – például keresőképtelen beteg – volt.¹¹²⁸ A munkavállaló az elmaradt munkabért legfeljebb a munkajogviszony helyreállításának időpontjáig, illetve ennek hiányában a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napjáig igényelhetette. Ebből következett az is, hogy amennyiben az elsőfokú bíróság ítéletének a munkajogviszony jogellenes megszüntetését megállapító rendelkezése jogerőre emelkedett, az ezt követő időre előterjesztett elmaradt munkabérré irányuló igényt a másodfokú bíróságnak el kell utasítania.¹¹²⁹ Ha a határozott időre létesített munkajogviszony a határozott idő lejártáig következtében még a visszahelyezés vagy a jogellenességet megállapító bírósági ítélet jogerőre emelkedése előtt megszűnt, az elmaradt munkabér és az egyéb járandóságok csak a határozott idő lejártáig illethették meg a munkavállalót.¹¹³⁰

A máshol elért jövedelem meghatározása során nemcsak a munkavállaló által létesített új munkajogviszonyban elért munkabért vagy illetményt kellett számításba venni, hanem az munkavégzésre irányuló más jogviszonyban, így például a megbízási vagy vállalkozási jogviszonyban szerzett jövedelmet is.¹¹³¹ Az elmaradt munkabérből az öregségi nyugdíjat azonban nem lehetett levonni, mivel az igénybe vehető volt a munkajogviszony fennállása alatt is.¹¹³² A munkavállalónak kifizetett álláskeresési járadék, illetve álláskeresési segély összegét azonban nem lehetett figyelmen kívül hagyni, azok összegével csökkenteni kellett az elmaradt munkabért.¹¹³³

Kárként csak olyan jövedelemcsökkenés, illetve kiadás megtérítése volt igényelhető, ami a munkajogviszony jogellenes megszüntetésével oksági összefüggésben állt.¹¹³⁴ A munkavállaló a vagyoni kárai között érvényesíthette azt a kárt is, amely abból származott, hogy a munkáltató késedelmesen vagy egyáltalán nem adta ki a munkajogviszony megszűnésekor esedékes igazolásokat, és ennek

¹¹²⁴ EBH1999. 48.

¹¹²⁵ BH2000. 125.

¹¹²⁶ EBH2002. 786.

¹¹²⁷ EBH2001. 560.

¹¹²⁸ EBH2000. 248.

¹¹²⁹ BH2001. 302.

¹¹³⁰ BH2000. 566.

¹¹³¹ KERTÉSZ István – PÁL Lajos – RADNAY József: *Munkajogi Kézikönyv*. HVG-Orac, Budapest, 2005. 166. Az elmaradt munkabért csökkentette például a betéti társaság jövedelme is, tekintet nélkül arra, hogy a munkavállaló mint a betéti társaság tagja az elért eredményt kivette-e a vállalkozásból vagy sem. Ebből következően a betéti társaság igazolt nyereségét a tagok között vagyoni hozzájárulásuk arányában meg kellett osztani, ezt követően pedig levonásba kell helyezni (LB Mfv. II. 10.890/1998.).

¹¹³² ÁDÁM Lóránt – FEKETE Zsuzsanna – RADNAY József – STEFÁN László – TALLIÁN Blanka: *Munkajog 1995–1998. Munkajogi Döntvénytár*. HVG-Orac, Budapest, 1999. 1023., MD II/712.

¹¹³³ BH1995. 65.

¹¹³⁴ BH2001. 140.

következtében a munkavállaló elesett az álláskeresési járadék folyósításától, vagy nem tudott újra elhelyezkedni. Ehhez hasonlóan az a kár is érvényesíthető volt, amely a társadalombiztosítási ellátások elmaradása folytán állt elő, mivel a munkavállaló a biztosítási jogviszonyának hiánya miatt azokra egyáltalán nem vagy csak csökkentett összegben volt jogosult. A munkavállaló az új állás keresésével összefüggésben felmerült költségeinek (például az ezzel összefüggő utazás, telefonálás) a megtérítését is követelhetette. Nem vagyoni kártérítés követelésére adhatott alapot az, ha a munkajogviszony megszüntetése során a munkavállaló becsületét, emberi méltóságát vagy jóhírnevét a munkáltató megsértette (például nyilvánosan megszégyenítette).¹¹³⁵ Ha a munkavállaló egészségi állapota a munkajogviszony jogellenes megszüntetése következtében megromlott, és azzal okozati összefüggésben különböző – akár pszichés eredetű – betegségek alakultak ki nála, az ebből eredő nem vagyoni kárát is érvényesíthette a munkáltatóval szemben. Ha azonban az évek óta fennálló betegségei miatt bekövetkezett keresőképtelenség és a munkáltató által közölt jogellenes megszüntetés között nem volt okozati összefüggés, a kártérítési igényt a bíróságnak jogalap hiányában el kellett utasítania.¹¹³⁶

Ha a munkavállaló nem kérte vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzte a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkajogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napján szűnt meg.¹¹³⁷ Abban az esetben, ha a munkajogviszony a határozott idő lejártá miatt vagy a munkavállaló halála folytán időközben megszűnt, a megszűnés időpontja ez utóbbi jogi tények bekövetkezéséhez, és nem a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedéséhez kötődött. A munkajogviszony megszűnése szintén nem a jogerőre emelkedéshez kapcsolódott abban az esetben, ha a munkavállaló a kereseti kérelmében ennél korábbi időpontban kérte annak megállapítását.¹¹³⁸

Ha a munkavállaló munkajogviszonya nem rendes felmondással szűnt meg, a fentiekben túlmenően igényt tarthatott a felmentési időre járó átlagkeresetére, valamint a munkáltatói rendes felmondás esetén járó végkielégítésre is.¹¹³⁹ E juttatások célja az volt, hogy olyan helyzetbe hozzák a munkavállalót, mintha a munkajogviszonya rendes felmondással szűnt volna meg, függetlenül attól, hogy az valójában határozatlan vagy határozott idejű volt-e. Míg a végkielégítésre való jogosultság csak abban az esetben állt fenn, ha a munkavállaló rendelkezett a munkajogviszonyra vonatkozó szabályban rögzített, minimális tartamú munkáltatónál munkajogviszonyban töltött idővel, addig a felmentési időre járó átlagkereset valamennyi esetben megillette. A végkielégítésre azonban akkor is igényt tarthatott a munkavállaló, ha eredetileg a megszüntetés jogcíme végkielégítésre nem jogosította volna fel, vagy ha egyébként a végkielégítésre azért nem lett volna jogosult, mert nyugdíjasként minősült.¹¹⁴⁰ Abban az esetben viszont, ha a rendes felmondás jogellenességnek megállapítása következtében a munkavállaló eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatására került sor, e juttatások nem illették meg. A végkielégítésre való jogosultság, illetve annak kiszámítása vonatkozásában a szükséges tartamú munkajogviszonyban töltött időnek azonban ekkor is fenn kell állnia.

¹¹³⁵ LB Mfv. I. 10.619/1999.

¹¹³⁶ BH2000. 125.

¹¹³⁷ 1992. évi Mt. – 1999. április 28. napjától hatályos – 100. § (5) bekezdés.

¹¹³⁸ EBH1999. 149.

¹¹³⁹ 1992. évi Mt. 93. §, 100. § (7) bekezdés.

¹¹⁴⁰ LB Mfv. I. 10.448/2000/3.

A munkavégzés alóli felmentés idejére járó átlagkereset, valamint végkielégítés csak a jogerős határozat meghozatala napján vált esedékessé, ezért késedelem hiányában a bíróság által e jogcímenek megítélt összeg után az ítéletben kamatfizetés nem volt elrendelhető el (EBH 1999/50.).

Az ítélkezési gyakorlat értelmében a határozott idejű munkajogviszony jogellenes megszüntetésekor választási jog illetve meg a munkavállalót, melynek értelmében eldönthette, hogy az igényét a határozott idejű munkajogviszony munkáltató által történő idő előtti megszüntetésére vonatkozó szabályok szerint,¹¹⁴¹ vagy a jogellenes megszüntetés általános jogkövetkezményei szerint kívánja-e érvényesíteni.¹¹⁴²

Az általános szabályoktól eltérően határozta meg az 1992. évi Mt. a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony kölcsönbeadó általi jogellenes megszüntetése esetén az alkalmazandó jogkövetkezményeket. Lényeges különbség volt, hogy a szabályozás nem tette lehetővé a munkajogviszony helyreállítását, ugyanakkor általános szankcióként mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkajogviszony esetében kompenzáció fizetését írta elő, és kimondta, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a kölcsönzött munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát valamint felmerült kárát. Az általános szabályokhoz hasonlóan ebben az esetben sem kellett megtéríteni a munkabérnek, egyéb járandóságnak, illetve kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.¹¹⁴³

A bíróság mindezekon felül határozatlan idejű munkajogviszony esetén a kölcsönzött munkavállaló kérelmére – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a munkavállaló legalább egyhavi, legfeljebb hat havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezhette a kölcsönbeadót. Ha pedig a munkavállaló határozatlan idejű munkajogviszonya nem felmondással került megszüntetésre, a kölcsönzött munkavállalót a felmentési időre járó átlagkeresete is megillette. A határozott idejű munkajogviszony jogellenes megszüntetése esetén ettől eltérően a bíróság a kölcsönzött munkavállaló kérelmére a megszüntetés időpontjában a munkajogviszonyból a még hátralévő időre járó, legfeljebb azonban hat havi átlagkereset megfizetésére kötelezte a kölcsönbeadót.¹¹⁴⁴

Szembeötlő, hogy egyfelől a jogsértés súlyára reagáló büntető jellegű szankció vonatkozásában mind a legalacsonyabb, mind a legmagasabb összeg az általános szabályok szerinti határértékek felében került meghatározásra, másfelől a törvény a bíróság számára nem csupán az összeg nagysága tekintetében biztosított – egyébként helyesen – mérlegelési lehetőséget, hanem abban a kérdésben is, hogy megítél-e egyáltalán kompenzációs átalányt vagy sem. A joggyakorlatban kialakított és az Alkotmánybíróság által is megerősített vélekedés szerint az eltérő szabályozást a munkajogviszony átmeneti jellege indokolta.¹¹⁴⁵ Nem szabad azonban elfeledkezni arról, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem szükségszerűen rövid időtartamú munkajogviszony, az akár határozatlan időtartamú is lehet, ráadásul 2011. december 11-ig a kikölcsönzés ideiglenességére vonatkozó speciális öt éves felső korlát sem létezett,

¹¹⁴¹ 1992. évi Mt. 88. § (2) bekezdés.

¹¹⁴² BH1996. 452., EBH2000. 242.

¹¹⁴³ 1992. évi Mt. 193/M. § (3) bekezdés.

¹¹⁴⁴ 1992. évi Mt. 193/M. § (2), (4)–(5) bekezdés.

¹¹⁴⁵ SUBA Ildikó: A munkaerő-kölcsönzés. 870., 67/2009. (VI. 19.) AB határozat, ABH 2009., 652–653.

és ez is csak az ezt követően létesített munkajogviszonyokra volt alkalmazható.¹¹⁴⁶ Másrészt az általános szabályok szerinti limitösszeg, azaz legalább két és legfeljebb tizenkét havi átlagkereset vonatkozott a határozott idejű munkajogviszony jogellenes megszüntetésére is, holott ennek időtartama a gyakorlatban éppoly rövid is lehetett, mint egy átlagos munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszonyé. Ebből következően egyetértek Kártyás Gáborral, aki szerint pusztán az átmeneti jelleg alapján indokolatlan volt a felére csökkenteni a kompenzációs átalány felső határát. Osztom Kártyás Gábor véleményét abban is, hogy rugalmassá tenni csak a jogszerű foglalkoztatást lehet, ezért enyhébb jogkövetkezményeket előírni a kölcsönbeadó általi jogellenes megszüntetésre valójában nem a foglalkoztatást teszi rugalmassá, hanem a munkáltató felelősségét csökkenti.¹¹⁴⁷ Hozzáteszem, az ilyen jellegű eltérés az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem alapján sem igazolható, ugyanis nem találni észszerű magyarázatot arra, hogy a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés esetén alkalmazható szankció a munkaerő-kölcsönzés esetén már egy alacsonyabb limitösszeg esetén is kellő visszatartó erőt tud képviselni. Mivel nem volt lehetőség az *in integrum restitutóra* a munkajogviszony minden esetben a jogellenességet megállapító bírósági határozat jogerőre emelkedése napján szűnt meg, kivéve, ha a határozott idejű munkajogviszony a jogvita elbírálásáig egyébként is megszűnt volna.¹¹⁴⁸

3.2 A munkajogviszony megszüntetése a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján

3.2.1. Általános szabályozás

Az új magánmunkajogi kódex elkészítésének gondolata már 2006 októberében felmerült, amelynek eredményeképpen 2007 tavaszára elkészült egy tervezet a Szociális és Munkaügyi Minisztérium által felkért szakértők tollából, majd a kodifikációs munka érdemi része megakadt. A szabályozási koncepció alapját képező Tézisek 2008 végén készült el, majd az eredetileg felkért szakértők hozzáláttak – immáron magántervezetként – a törvény előkészítéséhez. A törvényalkotói munka 2011 júniusában nyert ismét lendületet, miután a kormány nyilvánosságra hozta a Széll Kálmán Terv keretei között elkészített Magyar Munka Terv című dokumentumot,¹¹⁴⁹ amely előirányozta a foglalkoztatási viszonyok átalakítását, benne pedig az új munka törvénykönyve megalkotását. A törvényjavaslat a Magyar Munka Tervben meghatározott célkitűzések mentén került kidolgozásra. A fő célok között helyet kapott a szabályozás rugalmassá tétele, a munkavállalók védelmét szolgáló normák jellegének megváltoztatása is.¹¹⁵⁰

A munkajogviszony megszüntetésének rendszerét érintő változások elsődleges indokát a jogalkotó a jogalkalmazásban mutatkozó ellentmondások kiküszöbölésében, illetve a gyakorlatban kialakult igények kielégítésében látta.¹¹⁵¹ A 2012. július 1-jével

¹¹⁴⁶ 1992. évi Mt. 211. § (7) bekezdés.

¹¹⁴⁷ KÁRTYÁS Gábor: *A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. 245.

¹¹⁴⁸ 1992. évi Mt. 193/M. § (1) bekezdés.

¹¹⁴⁹ *Széll Kálmán Terv. Magyar Munka Terv*. 2011. május 19.

¹¹⁵⁰ BERKE Gyula – KISS György – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert – HORVÁTH István: *Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához*. 146.

¹¹⁵¹ Az Mt.-hez fűzött Általános indokolás 18. pont.

hatályba lépő Mt. leglényegesebb változása a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményei tekintetében állapítható meg, aminek kapcsán a jogalkotó a munkáltatók terheit indokolatlanul növelő gyakorlat felszámolását, valamint a munkaügyi konfliktusok és a munkaügyi peres eljárások számának csökkentését is célul tűzte ki. Úgy vélte, hogy az 1992. évi Mt. szabályozása az egyes esetekben rendkívül elhúzódó munkaügyi perek kockázatát teljes egészében és indokolatlanul telepíti a munkáltatókra.

Szembetűnő terminológiai változás, hogy az Mt. a rendes felmondást felmondásra, a rendkívüli felmondást azonnali hatályú felmondásra cserélte le. Ennek indoka teljesen nem világos, még akkor sem, ha az azonnali hatályú felmondás nem pusztán a rendkívüli felmondás funkcióját megőrző jognyilatkozatot takarja.¹¹⁵² Ennek megfelelően a munkáltató megszüntetheti a munkajogviszonyt felmondással,¹¹⁵³ indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondással,¹¹⁵⁴ próbaidő alatti azonnali hatályú felmondással,¹¹⁵⁵ valamint a határozott idejű munkajogviszony idő előtti azonnali hatályú felmondásával.¹¹⁵⁶ Az Mt. – az 1992. évi Mt.-vel azonos módon – a megszüntetési esetek között nem nevesítette az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszony azonnali hatályú megszüntetését. A szabályozás a korábbihoz hasonlóan a munkáltató kötelezettségévé tette, hogy haladéktalanul, azonnali hatállyal szüntesse meg az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt, amennyiben az érvénytelenség okát a felek nem hártják el.¹¹⁵⁷

Lényeges változást hozott az Mt. abban a kérdésben is, hogy lehetővé tette a határozott idejű munkajogviszony felmondását, és arra részben önálló indokokat határozott meg. Ezen túlmenően visszatérve a második világháborút megelőzően követett megoldáshoz, biztosította mindkét fél számára az elállás jogát is. Elállásra csak a munkaszerződés megkötése és a munkajogviszony kezdetének napja közötti időszakban van lehetőség, feltéve, hogy a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkajogviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.¹¹⁵⁸ Mivel az Mt. eltérést nem engedő módon határozza meg a munkajogviszony megszüntetésének jogcímeit, a munkaszerződéstől való elállás kikötése a munkába lépés napja után semmis.

Az Mt. nem változtatott a megszüntetési jogcímek kógens jellegén,¹¹⁵⁹ ugyanakkor lehetőséget biztosított a felek számára, hogy megállapodhassanak a felmondás jogának felfüggesztésében a munkajogviszony kezdetétől számított legfeljebb egy évig.¹¹⁶⁰ Ezzel kapcsolatban felmerül a kérdés, hogy a megállapodás csak kölcsönösen korlátozhatja-e a felmondás jogát, avagy lehetséges-e eltérni az egyik vagy a másik fél hátrányára az ilyen kikötésben. Álláspontom szerint mivel az Mt. nem zárja

¹¹⁵² A tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkaügyi gyakorlat sokszor még ma is használja a húsz éven keresztül meggyökeresedett fogalmakat.

¹¹⁵³ Mt. 65–67. §.

¹¹⁵⁴ Mt. 78. §.

¹¹⁵⁵ Mt. 79. § (1) bekezdés a) pont.

¹¹⁵⁶ Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont, (2) bekezdés.

¹¹⁵⁷ Mt. 29. § (1) bekezdés.

¹¹⁵⁸ Mt. 15. § (2) bekezdés, 49. § (2) bekezdés.

¹¹⁵⁹ Mt. 85. § (1) bekezdés a)–b) pont.

¹¹⁶⁰ Mt. 65. § (2) bekezdés.

ki, hogy a megállapodás ne legyen az egyik fél számára terhesebb, ennek nincs akadálya.

A munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó alaki kötöttség, az írásba foglalás követelménye továbbra is fennmaradt, ideértve az ehhez kapcsolódó korábban ismertetett bírói gyakorlatot is. Ezen túlmenően az Mt. kifejezetten kimondja, hogy az érvénytelenség jogkövetkezménye – és ebből következően a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményei – nem alkalmazhatóak akkor, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment.¹¹⁶¹

A megszüntetésre irányuló egyoldalú jognyilatkozatnak tartalmaznia kell az igény érvényesítésének módjáról és annak határidejéről való kioktatást. A határidőről való kioktatás elmulasztása miatt nem tekinthető jogellenesnek a megszüntetés, ugyanakkor a korábbi szabályozástól eltérően a megszüntető jognyilatkozat közlésétől számított hat hónap elteltével, a munkavállaló ezzel kapcsolatos igényt a törvény rendelkezése folytán már nem érvényesíthet. A jognyilatkozat visszavonására a korábbi gyakorlatnak megfelelően kerülhet sor, az Mt. ugyanakkor erre az esetre is tartalmaz kifejezett rendelkezést.¹¹⁶²

Az Mt. nem tartalmazza már azokat a rendelkezéseket, melyek értelmében a munkavállalónak lehetőséget kellett adni bizonyos esetekben a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre. Ezt a jogalkotó azzal indokolta, hogy a munkáltató a munkavállalót gyakorta azért nem hallgatta meg, mert attól tartott, hogy a meghallgatás és a megszüntető jognyilatkozat közlése közötti időtartamban a munkavállaló keresőképtelenné válik, és ezáltal felmondási tilalom hatálya alá kerül. Ezen túlmenően utalt arra is, hogy a munkaügyi perekben a meghallgatás elmaradását a bíróságok egyébként sem értékelték olyan súlyos hibaként, amely a felmondás jogellenességét eredményezte volna. Az érvelés tényleges munkáltatói jogsértésekre, valamint az azt nem szankcionáló bírói gyakorlatra hivatkozott annak érdekében, hogy alátámassza az egyébként tisztességes eljárás garanciájául szolgáló fontos szabályt. Ezen túlmenően megjegyzendő, a munkavállaló védekezési joga a megszüntetés elleni védelem egyik minimális tartalmi elemének tekinthető.¹¹⁶³

Az Mt. a végkielégítés szabályait is több ponton módosította. Így például a munkavállaló hátrányára is el lehet térni a törvényi rendelkezésektől kollektív szerződésben vagy normatív hatályú üzemi megállapodásban. Módosult a végkielégítésre való jogosultság viszonyítási pontja (felmondás közlése a felmondási idő lejártá helyett) és „horgonyszáma” (szűkebb terjedelmű távolléti díj az átlagkereset helyett). A munkavállalót a magatartására és a nem egészségügyi okkal összefüggő képességére alapított felmondás esetén már nem illeti meg végkielégítés, a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkajogviszony esetén pedig sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el a végkielégítésre vonatkozó szabályoktól.¹¹⁶⁴ A munkaerő-kölcsönzés esetén az 1992. évi Mt.-től eltérően az Mt. elrendeli a végkielégítés kifizetését, bár a gyakorlatban a munkajogviszonyok

¹¹⁶¹ Mt. 22. § (3)–(4) bekezdés, 29. § (5) bekezdés.

¹¹⁶² Mt. 15. § (4) bekezdés, 22. § (5) bekezdés. Az általános kérdések tekintetében a korábbi szabályozást a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja továbbra is fenntarthatónak ítélte meg. *A felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlata*. Kúria, 2014. november 24. 9–15.

¹¹⁶³ Emberi Jogok Európai Bírósága Második Szekció K. M. C. kontra Magyarország ügy (19554/11. sz. kérelem) ítélet.

¹¹⁶⁴ Mt. 77. §, 205. § (1) bekezdés b) pont.

fennállásának rövidsége okán, valamint a jogosultsági feltétel diszkriminatív szabályozása miatt ez nagyon ritkán fordul elő.¹¹⁶⁵ További lényeges szabály, hogy a vezető állású munkavállalók munkaszerződésében a felek – bizonyos felmondási tilalmakat kivéve – általában véve „kiszerezhetőnek” az Mt. megszüntetési rendszeréből.¹¹⁶⁶

A felmondási idő legkisebb mértéke a munkáltató felmondása esetében harminc nap, mely az 1992. évi Mt.-ben foglaltakhoz hasonlóan lépcsőzetesen nő a munkajogviszony hosszától függően. A felek megállapodása legfeljebb hat hónapos, kollektív szerződés pedig kifejezett törvényi limit nélküli felmondási időt is előírhat. A köztulajdonban álló munkáltatónál sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el a felmondási idő Mt.-ben meghatározott mértékétől.¹¹⁶⁷ A munkaerő-kölcsönzés esetén ugyanakkor egységesen tizenöt napra csökkent a felmondási idő.¹¹⁶⁸

Noha talán még túl korai végleges értékelést vonni az Mt. egyébként ma is formálódó megszüntetési rendszeréről,¹¹⁶⁹ az azonban megítélésem szerint már most is látszik, hogy igazán jelentős változás a munkajogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tekintetében volt tapasztalható. E tekintetben találó az a megállapítás, miszerint az Mt. „nem alapjaiban rengeti meg az állásbiztonság védelmi vonalait, de réseket üt rajta”.¹¹⁷⁰ Az elsődleges jogalkotói célt, nevezetesen a jogalkalmazásban mutatkozó ellentmondások kiküszöbölését, kevésbé hajtotta végre a szabályozás. A bírói gyakorlat által kimunkált elvi jelentőségű tételek ugyanis jobbra hiányoznak a kodifikált szövegből. Így az Mt. nem tartalmazza például a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalásában értelmezett,

¹¹⁶⁵ A végkielégítésre való jogosultság feltétele nem a munkajogviszony hosszához, hanem az utolsó kikölcsönzés tartamához kötődik, amely ésszerű indok nélkül tesz különbséget a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszonyban állók, valamint a tipikus munkajogviszonyban foglalkoztatottak között [Mt. 222. § (5) bekezdés]. KÁRTYÁS Gábor: *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. 320. Amint azt Horváth István helyesen megjegyzi, e szabály által az Mt. „devalválta” a végkielégítéshez szükséges munkajogviszonyban töltött időt, ugyanis elegendő csupán néhány napra kikölcsönözni a munkavállalót egy másik kölcsönvevőhöz a kölcsönbeadó felmondása előtt (HORVÁTH ISTVÁN: *Hazai kölcsönzés – európai szemmel. A munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozása – európai összehasonlításban, figyelemmel a 2008/104/EK irányelv jogharmonizációs követelményeire*. 193.).

¹¹⁶⁶ Mt. 209. § (2) bekezdés. Felvethető a párhuzam az angol jog legutóbbi változásaival összefüggésben PRASSL, Jeremias: *Dismantling the Contract of Employment? The new Employee Shareholder Status in the United Kingdom.*, PRASSL, Jeremias: „Mindannyiunkat egyformán érint?” Az Egyesült Királyság koalíciós kormányának munkaerő-piaci reformjai, SANDERS, Astrid: *The changing face of 'flexicurity' in times of austerity?* In: COUNTOURIS, Nicola – FREDLAND, Mark (szerk.): *Resocialising Europe in a Time of Crisis*. Cambridge University Press. New York, 2013. 327–328.

¹¹⁶⁷ Mt. 69–70. §, 205. § (1) bekezdés a) pont, (2) bekezdés a) pont.

¹¹⁶⁸ Mt. 220. § (2) bekezdés. E szabály kritikájára nézve l. KÁRTYÁS Gábor: *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. 319.

¹¹⁶⁹ Ezt az állítást mi sem támasztja alá jobban, mint a Kúria felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlatát vizsgáló joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése, amely ugyan 1271 első- és másodfokú ügyet, valamint 511 legfelsőbb bírósági, illetve kúriai ítéletet elemzett, ám azok között egy sem volt olyan, amely az Mt. hatálya alá tartozó felmondással vagy azonnali hatályú felmondással foglalkozott volna, csak az 1992. évi Mt. szerinti rendes, illetve rendkívüli felmondások képezték a jelentés alapját. 2014 novemberében, amikor a joggyakorlat-elemző csoport lezárta a munkáját, az Mt. alapján befejezett ügyek száma rendkívül alacsony volt (*A felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlata*. Kúria, 2014. november 24. 9.

¹¹⁷⁰ SÜTŐ Krisztina Erika: *Az állásbiztonság néhány alapkérdése az új Munka Törvénykönyve tükrében*. In: FAZEKAS Marianna: *Jogi Tanulmányok 2014*, ELTE Állam- és Jogtudományi Kar Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola Budapest, 2014. http://epa.oszk.hu/02600/02687/00006/pdf/EPA02687_jogi_tanulmanyok_2014.pdf (letöltés ideje: 2016. május 16.). 465.

indokolással szemben támasztott tartalmi követelmények (világos, valós, okszerű) közelebbi meghatározását, a felmondás méltányosságból való hatálytalaníthatóságának tilalmát, nem rendelkezik a munkáltatói gazdasági döntések célszerűsége felülvizsgálatának korlátairól, nem utal a munkáltató általi megszüntetés azon hibáira, amelyek nem váltják ki a munkajogviszony-megszüntetés jogellenességét (például a felmondási idő téves meghatározása, a végkielégítés vagy egyéb járandóságok megfizetésének elmulasztása). Nem jelentek meg a szövegben az ítélkezési gyakorlat által felvetett és tulajdonképpen megválaszolt kérdések sem (például alkalmatlanság, minőségi csere, átszervezés, szubjektív és objektív határidők számítása). Ezzel ellentétben azonban számos olyan kérdés, mint például a *clausula rebus sic stantibus* munkajogviszony-megszüntetéssel kapcsolatos tényállásainak értelmezése (elállás, határozott idejű munkajogviszony felmondása a munkavállaló részéről), a határozott idejű munkajogviszony felmondásának lehetetlenüléssel kapcsolatos tényállásának, a felmondási tilalmak és korlátozások szabályainak interpretációja és megválaszolása továbbra is a gyakorlatra vár.

A két törvény megoldásainak jelentős mértékű átfedésére tekintettel az alábbiakban csak a releváns eltérő szabályokat elemzem.

3.2.2. A felmondás

A határozatlan idejű munkajogviszony felmondásának indoka

A határozatlan idejű munkajogviszony felmondásának szabályozása alapjaiban nem változott meg az 1992. évi Mt.-hez képest. Az Mt.-ben szabályozott felmondás joga ugyanazon okok alapján (a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével és a munkáltató működésével összefüggő ok),¹¹⁷¹ ugyanazon tartalmi és minőségi követelmények mellett gyakorolható (valós, világos, okszerű), mint az 1992. évi Mt. szerinti rendes felmondás.¹¹⁷² A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja ebből következően akként foglalt állást, hogy a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása továbbra is irányadónak tekinthető, a korábbi ítélkezési gyakorlat pedig fenntartható.¹¹⁷³

Figyelemmel arra, hogy a munkáltató nem köteles az Mt. alapján megindokolni a határozatlan tartamú munkajogviszony felmondással történő megszüntetését abban az esetben, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül, vagy ha vezető állású, ezzel kapcsolatosan a korábbiakban vázolt aggályok ma is fennállnak.¹¹⁷⁴

A határozott idejű munkajogviszony felmondásának indoka

A határozott idejű munkajogviszony tekintetében a felmondás indokai a fentiekhez képest eltérően alakulnak. A munkáltató a határozott idejű munkajogviszonyt

¹¹⁷¹ A munkáltató személyében bekövetkező változás továbbra sem képezhetette alapját a megszüntetésnek [Mt. 66. § (3) bekezdés].

¹¹⁷² Mt. 64. § (2) bekezdés, 66. § (2) bekezdés. HOMICKÓ Árpád Olivér – PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog I.* Patrocinium, Budapest, 2013. 30–32.

¹¹⁷³ Uo. 16., 18., 49.

¹¹⁷⁴ Mt. 66. § (9) bekezdés, 210. § (1) bekezdés b) pont.

felmondással megszüntetheti a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére alapított okból, vagy ha a munkajogviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.¹¹⁷⁵ Míg az első eset a munkáltató, a második a munkavállaló személyével függ össze (és nem különbözik a határozatlan idejű munkajogviszonynál szabályozott felmondási októl), addig a harmadik olyan körülményekre vezethető vissza, amelyek kívül állnak a munkáltató személyén.

E megszüntetési esetkör kapcsán indokolt párhuzamot vonni a második világháborút megelőző időszak korábban már bemutatott – akkor rendkívüli felmondásnak vagy időelőtti felmondást nevezett – megszüntetési jogcímével, amely szintén lehetővé tette a határozott idejű munkajogviszony idő előtti felmondását a törvény által meghatározott súlyos okok fennállásakor.

A felszámolási, illetve a csődeljárás időtartama alatti felmondás sajátos helyet foglal el a felmondási okok rendszerében. Olyan speciális felmondási okról van ugyanis szó, amely a munkáltató működésével összefüggő objektív okra vezethető vissza. Ezzel az okkal összefüggésben is irányadó az a korábbi megállapítás, miszerint az okszerűség vizsgálatára lényegében nincs lehetőség, a törvény tulajdonképpen nem a felmondás valódi indokát, csupán a közlésére nyitva álló időbeli kereteket határozza meg. A munkáltató gazdasági érdekei és a munkajogviszony fenntartásához fűződő munkavállalói érdek ez esetben háttérbe szorul. Az okhoz további tartalmi követelményt nem fűz az Mt., ezért a felmondásban elegendő csupán a felszámolási eljárás, illetve a csődeljárás tényére utalni.

A munkajogviszony fenntartásának elháríthatatlan külső ok következtében történő lehetetlenné válása több kérdést is felvet. A rendelkezés nyelvtani értelmezése alapján megállapítható, hogy a lehetetlenülést a munkáltatón kívül álló olyan objektíve elháríthatatlan körülménynek kell kiváltania, amely lehetetlenné teszi a munkavállaló számára a munkajogviszony teljesítését. Elháríthatatlan külső ok lehet a munkáltató személyén kívül eső olyan esemény vagy körülmény, amelyet a munkáltató nem láthat előre, és amelynek befolyásolására, megakadályozására objektív okokból nem képes. E körbe tartozhat megítélésem szerint akár a munkavállaló személyében rejlő ok is, függetlenül attól, hogy az neki felróható-e vagy sem. Ekként olyan körülmény is a felmondás oka lehet, amely a munkavállaló magatartására vezethető vissza.

A felmondási indok tekintetében sajátos párhuzam vonható az angol jog *frustration* (lehetetlenülés) koncepciójával, mely a magyar munkajog e megoldásához több tekintetben hasonló jogintézmény annak ellenére, hogy az nem felmondási ok, hanem a munkajogviszony megszűnéséhez vezető jogcím. Az angol jog szerint a munkáltató akkor hivatkozhat a lehetetlenülésre, ha a munkavállaló valamely előre nem látható, a munkaszerződés teljesítése feltételeinek lényeges változását előidéző esemény következtében, önhibáján kívül nem tudja teljesíteni a munkajogviszonyból származó kötelezettségeit.¹¹⁷⁶ Az angol bírói gyakorlatban – az eset összes körülményeinek függvényében – egyebek mellett a munkavállaló tartós, hosszan tartó betegsége,

¹¹⁷⁵ Mt. 66. § (8) bekezdés.

¹¹⁷⁶ PITT, Gwyneth: *Employment Law*. Sweet and Maxwell, London, 1993. 143–145., HONEYBALL, Simon – BOWERS, John: *Textbook on Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, New York, 2004. 86.

bebörtönözése, valamilyen előre nem látható helyzet (például természeti katasztrófa) bekövetkezése szolgálhat e megszűnési jogcím alapjául.¹¹⁷⁷

Mivel a bizonyítási terhet a munkáltató viseli, e körben nagy jelentősége van például annak, hogy a tartós betegségre történő hivatkozás esetén milyen hosszú időtartamra illeti meg a munkavállalót a fizetett betegszabadság, ez idő alatt ugyanis nem lehet lehetetlenülésre hivatkozni. Az is számít adott esetben, hogy a munkavállaló milyen munkakört tölt be, ha ugyanis kiemelkedően fontos kulcspozícióban kerül alkalmazásra, a lehetetlenülés megállapításának nagyobb esélye van. A lehetetlenülés megítélésekor a gyakorlat figyelembe veszi a betegség vagy az egészségkárosodás jellegét, a távollét időtartamát, a felépülés esélyeit, valamint a munkáltatónál munkajogviszonyban töltött időt is. A munkavállaló bebörtönzése esetén vizsgálják például a távollét időtartamát, mérlegre teszik a munkáltató gazdasági érdekeit, illetve azt, hogy megoldható lenne-e a munkavállaló helyettesítése a távolléte idejére.

Megítélésem szerint az angol jog e megoldása a magyar gyakorlat számára is sok tanulsággal szolgálhat. Az Mt. által meghatározott tényállásba elvileg beleilleszthetők az angol jog által kimunkált lehetetlenülési esetkörök. Megítélésem szerint oka lehet a felmondásnak, ha a munkavállalót hatósági engedélyhez kötött tevékenység keretében foglalkoztatják, de a munkajogviszony alatt az engedélyt a munkáltatón kívül álló bármely okból visszavonják. Elvileg lehetetlenüléshez vezethet az is, ha a munkavállaló valamely előre nem látható és a munkáltató részéről el nem hárítható okból nem képes teljesíteni a munkajogviszonyból származó kötelezettségeit (például a munkavállaló előzetes letartóztatásba kerül, szabadságvesztésre ítélik, olyan tartós betegségben szenved, amely lehetetlenné teszi a munkajogviszony további fenntartását). Kérdéses ugyanakkor, hogy mivel az Mt. elháríthatatlan külső okról rendelkezik, köteles-e a munkáltató az adott helyzetben általában elvárható magatartás mércéjével mérve minden ebből következő intézkedést megtenni, hogy a felmondásra ne kerüljön sor. Praktikusán elvárható-e a munkáltatótól, hogy a tartósan beteg vagy előzetes letartóztatásban álló munkavállalójának munkajogviszonyát konzerválva a távollét időtartamára helyettes munkaerőt alkalmazzon? Ha elvárható, úgy mennyi az az időtartam, amely az általában elvárható keretek között őt erre kötelezi? Megítélésem szerint a munkáltatót általános magatartási követelményként kötelező adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye ekkor is köti. Az, hogy mennyi ideig áll fenn ez a kötelezettség az egyéb körülményektől függ, így például azoktól, amelyeket az angol jog is tekintetbe vesz a *frustration* megítélésénél. E kérdések megválaszolása ugyanakkor kétségkívül a bírói gyakorlatra vár.

A felmondási okkal kapcsolatosan még egy további probléma felvetése mutatkozik szükségesnek. Indokolt ugyanis elhatárolni egymástól e tényállás és az azonnali hatályú felmondás objektív lehetetlenülésre alapított fordulatát.¹¹⁷⁸ Ez utóbbi – a korábban bemutatott rendkívüli (azonnali hatályú) felmondás egyik tényállásaként – ugyanis több tekintetben hasonló a határozott idejű munkajogviszony felmondásának

¹¹⁷⁷ Uo. 86–88. Vö. MCMULLEN, John: Frustration of the Contract of Employment and Statutory Labour Law. *The Modern Law Review*. November 1986, Volume 49, Number 6. 785–790., LOCKTON, Deborah J.: *Employment law*. Palgrave Macmillan. Houndmills, Basingstoke and New York, 2006. 239–241., DEAKIN, Simon – MORRIS, Gillian S.: *Labour Law*. 418–420., COLLINS, Hugh – EWING, Keith D. – MCCOLGAN, Aileen: *Labour Law*. 812–815., PAINTER, Richard W. – HOLMES, Ann E. M.: *Cases and Materials on Employment Law*. 337–340.

¹¹⁷⁸ Mt. 78. § (1) bekezdés b) pont.

fent elemzett okához. Az azonnali hatályú felmondás a munkavállaló olyan magatartása esetén teszi lehetővé a munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetését, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Elsőre nyilvánvaló elhatárolási szempont lehet, hogy míg az azonnali hatályú felmondás esetén csak a munkavállalói magatartás alapozhatja meg a megszüntetést, addig a határozott idejű munkajogviszony felmondása esetén valamennyi munkáltatón kívül álló körülmény is előfordulhat a felmondás kiváltó okaként. A határozott idejű munkajogviszony felmondása ebből következően tágabb körben érvényesülhet, mint az azonnali hatályú felmondás objektív lehetetlenüléssel kapcsolatos esete.

Önmagában azonban ez nem ad megnyugtató választ arra a jogos elvárára, miszerint a két eset között meg kellene mutatkoznia annak is, hogy az egyik a munkajogviszony speciális, de mégiscsak hagyományosabb megszüntetési módját, azaz felmondását teszi lehetővé, a másik pedig elvileg szigorúbb, szankciós jellegű, azonnali hatállyal érvényesülő megszüntetési jogcím. Ebből következően az ítélkezési gyakorlatnak megítélésem szerint következetesnek kellene lennie tekintetben, hogy az azonnali hatályú felmondás alapja csak olyan eset lehessen, amely a munkajogviszony fenntartásának nagyobb fokú „lehetetlenülését” idézi elő, mint a határozott idejű munkajogviszony felmondása.

Felmondás munkaerő-kölcsönzés esetén lényegi indokolás nélkül?

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony esetében az Mt. szakított a korábbi, önálló megszüntetési jogcímeket és felmondási okokat, valamint a jogellenes megszüntetés sajátos jogkövetkezményeit rögzítő szabályozási technikával. Egy különös felmondási indokot ugyanakkor továbbra is tartalmaz az Mt., jelesen a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősíti a kikölcsönzés megszűnését.¹¹⁷⁹ E rendelkezés szembement a korábbi törvényi szabállyal, illetve a bírói gyakorlattal, ugyanis korábban nem minősült a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak, ha a kölcsönvevő nem igényelt újabb vagy további munkaerőt, erre hivatkozással pedig csak harminc nap elteltével lehetett megszüntetni a munkajogviszonyt.¹¹⁸⁰

A kikölcsönzés megszűnése mint felmondási ok a gyakorlatban a legtöbb esetben a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony végét is jelenti, végletekig leegyszerűsítve a munkáltató indokolási kötelezettségét. A felmondás oka a kikölcsönzés megszűnése, azt nem kell feltárni, hogy valójában mi volt ennek a mögöttes motivációja, illetve tényleges oka, úgy tűnik, azt a bíróság sem vizsgálhatja.¹¹⁸¹ Ebből következően a kölcsönzött munkavállaló csak abban az esetben tudja vitatni a felmondást érdemben, ha a kikölcsönzés valójában nem szűnt meg, vagy ha a felmondás valamely alapelvbe (például egyenlő bánásmód követelményébe, a joggal való visszaélés tilalmába ütközik). Amint arra Kártyás Gábor helyesen mutat rá, a kikölcsönzés megszűnését a kölcsönbeadó maga is előidézheti, például akként, hogy visszahívja a munkavállalót vagy megszünteti a kölcsönvevővel fennálló munkaerő-

¹¹⁷⁹ Mt. 220. § (1) bekezdés.

¹¹⁸⁰ LB Mfv. I. 10.035/2007/4., KÁRTYÁS Gábor: *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. 317. 385. lbj.

¹¹⁸¹ 4.M.503/2013/9., KOVÁCS Szabolcs: A kikölcsönzés megszűnése mint felmondási indok – egy bírósági ítélet tükrében. *HR & Munkajog*, 2014. 5. szám. 27–28.

kölcsönzési szerződést.¹¹⁸² Horváth István ugyancsak helyesen mutat rá arra, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő „megfelelő együttműködése esetén” gyakorlatilag bármilyen háttérű felmondás „megoldható” kikölcsönzés megszüntetése által.¹¹⁸³

Kártyás Gábor megítélése szerint a kikölcsönzés megszűnésének felmondási okként történő szabályozása lényegében indokolás nélküli felmondást valósít meg.¹¹⁸⁴ E körben párhuzamot von a kormánytisztviselők és a köztisztviselők indokolás nélküli felmentésére vonatkozó egykori szabályozással, melyet az Alkotmánybíróság több szempontból is alkotmányellenesnek talált.¹¹⁸⁵ Az Alkotmánybíróság korábban már elemzett határozataiban a közszolgálattal összefüggésben arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkáltató általi egyoldalú megszüntetés indokolási kötelezettsége alkotmányos jelentőséggel bír, és a munkához való jogból levezethetően az állam intézményvédelmi kötelezettsége körébe tartozik. Amint ezt fentebb kifejtettem, az Alkotmánybíróság ezen érvei szektorsemlegesek: az önkényes megszüntetés elleni védelemnek a közszolgálati munkajogban és a magánmunkajogban, a tipikus és az atipikus munkajogviszonyok tekintetében is érvényesülnie kell. Ha az alárendeltségben történő munkavégzésre irányuló munkajogviszonyt a munkáltató indokolás nélkül szüntetheti meg, ez sérti a munkához való jogot, valamint az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelemhez való jogot. Indokolás hiányában nem biztosított a hatékony jogvédelem sem, ezért az ilyen szabályozás aránytalanul korlátozza a bírói jogvédelemhez való jogot. Az indokolás hiánya miatt pedig ebben az esetben is kiszámíthatatlan módon kerülhet veszélybe a munkavállaló és a családjának létfenntartása, amely feltétlen alárendeltséget és kiszolgáltatottságot teremt a munkavégző számára, ami ellentétes az emberi méltósággal.

Méltányos mérlegelés követelménye a felmondás során?

Az Mt. olyan alapelveket is bevezetett a munkajogba, amelyek azt megelőzően nem voltak ismeretes a magyar szabályozásban. Ilyen rendelkezés volt a méltányos mérlegelés követelménye is,¹¹⁸⁶ melynek értelmében a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának

¹¹⁸² KÁRTYÁS Gábor: *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. 318.

¹¹⁸³ HORVÁTH ISTVÁN: *Hazai kölcsönzés – európai szemmel. A munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozása – európai összehasonlításban, figyelemmel a 2008/104/EK irányelv jogharmonizációs követelményeire*. 201.

¹¹⁸⁴ Ezzel az állásponttal szemben Ferencz Jácint nem tartja aggályosnak, hanem kifejezetten életszerű szabálynak tekinti ezt a megoldást (FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2015. 122.).

¹¹⁸⁵ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 49., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat.

¹¹⁸⁶ A jogalkotó szándékai szerint a német jogban ismert egyoldalú teljesítés-meghatározás (*einseitige Leistungsbestimmung*) jogintézményét kívánta a magyar munkajogi szabályozásba átültetni. A BGB 315. § (1) és (3) bekezdése szerint „Soll die Leistung durch einen der Vertragsschließenden bestimmt werden, so ist im Zweifel anzunehmen, dass die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist.”, valamint „Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen; das Gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird.” Eszerint amennyiben a teljesítést a szerződő felek egyike határozza meg, kétség esetén azt kell feltételezni, hogy annak meg kell felelnie a méltányos mérlegelés követelményének. Az ilyen teljesítés-meghatározás csak akkor kötelezi a másik felet, ha az megfelel a méltányosság követelményének – ennek hiányában a teljesítést bírósági úton kell meghatározni.

egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.¹¹⁸⁷ Az Mt. hatálybalépését követően adódott a kérdés: alkalmazandó-e a munkáltató általi munkajogviszony-megszüntetés jogszerűségének megítélése során az Mt. alapelvei között újonnan megjelent méltányos mérlegelés elve. Figyelemmel a méltányos mérlegelés követelményének nyelvtani és logikai értelmezésére, valamint rendszertani elhelyezkedésére, fennállt az elvi lehetősége annak, hogy a bírói gyakorlat az egyoldalú teljesítés-meghatározásnál szélesebb körben kiterjessze, és oly módon tágítsa ki az alapelv érvényesülési körét, hogy a mérlegelési körben hozott munkáltatói intézkedésekkel szemben általános érvényű elvárás legyen a méltányos mérlegelés követelménye.

A nyelvtani értelmezés alapján megállapítható, hogy a rendelkezés két tagmondatból áll: egyfelől kimondja, hogy a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, másfelől megfogalmazza, hogy a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. A logikai értelmezés alapján két interpretáció adódik. Az első szerint a második tagmondat csupán pontosítja, magyarázza, kiegészíti az elsőt, azaz a munkáltató csak a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása során köteles a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján figyelembe venni. A második értelmében két önálló megállapítást takar a két tagmondat, vagyis a munkáltató általában véve köteles a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján figyelembe venni, és a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása ezen felül nem okozhat aránytalan sérelmet a munkavállalónak. A rendszertani értelmezés alapulvételével megállapítható, hogy a rendelkezés az Mt. Első Részében (Általános rendelkezések), azon belül is az Általános magatartási követelmények című fejezetében található, ami kétségtelenül eligazítást ad arra nézve, hogy általános érvényű szabályról van szó. Noha nem szándékoltan, de ezt erősíti Lőrincz György megállapítása is, aki szerint az Mt. „ezt az elvet általános szintre emeli, azaz valamennyi egyoldalú munkáltatói intézkedés meghozatalánál irányadó követelménynek minősíti”.¹¹⁸⁸

Ha a fentiekben megfogalmazott második értelmezés helytálló, úgy fennállna a lehetősége annak, hogy a méltányos mérlegelés követelményét a munkajogviszony munkáltató általi felmondásakor is alkalmazni kellene. Mindezek alapján kérdéses volt az is, hogy alkalmazni kell-e ezt az elvet például a létszámcsökkentés során, és ebből következően tekintettel kell-e lenni a munkavállalók érdekeire a megszüntetésre kerülő munkajogviszonyok kiválasztásakor, és ha igen, úgy lehet-e jogellenes az e követelménybe ütköző felmondás.¹¹⁸⁹ Kétségtelen, az előkészítő munka alatt felvetődött a munkavállalók védelmének erősítése – különös tekintettel a csoportos létszámcsökkentéssel összefüggésben – az ún. szociálisan indokolt munkáltatói felmondás gondolata (amit egyfajta méltányossági követelményként is fel lehet fogni), amelynek alapján az érintett munkavállalókat a szociális körülményeikre is figyelemmel

¹¹⁸⁷ Mt. 6. § (3) bekezdés.

¹¹⁸⁸ LŐRINCZ György: Általános rendelkezések. In: KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-Orac, Budapest, 2012. 29.

¹¹⁸⁹ PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2012. 200–201. Vö. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 311.

kellett volna kiválasztani (például szolgálati idő, életkor, eltartási kötelezettség, anyagi helyzet).¹¹⁹⁰

A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja azonban – úgy tűnik – nyugvópontra helyezte a vitát, ugyanis az egyes álláspontok vázlatos ismertetését követően akként foglalt állást, hogy noha kétségtelen az, hogy az Mt. megszövegezése nem szerencsés, a lehetséges interpretációk közül a szűkebb értelmezés az irányadó. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja úgy vélte, hogy a méltányos mérlegelés követelményének kérdése a törvény céljának és az általános magatartási követelmények figyelembevételével válaszolható meg. Ezek alapján a méltányos mérlegelés követelménye, az aránytalan sérelem okozásának tilalma csak olyan egyoldalú munkáltatói intézkedések tekintetében érvényesül, amelyek a munkajogviszonyból eredő munkavállalói kötelezettségek teljesítésére irányulnak. Ez azonban – folytatta a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja – nem zárja ki, hogy a kollektív szerződés ennél tágabb körben is (például létszámcsökkentés esetére) előírja annak alkalmazását.¹¹⁹¹

Felmondási tilalmak és korlátozások

Az Mt. újraszabályozta a felmondási tilalmak és korlátozások rendszerét. Számos felmondási tilalom eltűnt a korábbi szabályozáshoz képest, egyesek felmondási korlátozásokként éltek tovább, valamint megjelent egy korábban a magyar jog által nem szabályozott felmondási védelem típus is. A szabályozás továbbra is lehetőséget ad arra, hogy kollektív szerződés (normatív hatályú üzemi megállapodás) vagy a felek megállapodása további tilalmakat és korlátozásokat írjon elő.¹¹⁹²

A felmondási tilalmak egyes eseteiben (várandósság, szülési szabadság, gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,¹¹⁹³ tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés időtartama, valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap¹¹⁹⁴) a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkajogviszonyt.¹¹⁹⁵ Az Mt. a korábbi szabályozáshoz képest ugyan csökkentette a

¹¹⁹⁰ BERKE Gyula – KISS György – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert – HORVÁTH István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához. 154.

¹¹⁹¹ *A felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlata*. Kúria, 2014. november 24. 21.

¹¹⁹² Mt. 85. § (2) bekezdés b) pont.

¹¹⁹³ A gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságon alapuló felmondási tilalom két esetkört ölel fel. Az egyik a gyermek harmadik életvéneke betöltéséig, a másik a gyermek tizedik életéve betöltéséig – a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt – illeti meg a munkavállalót (Mt. 128. §, 130. §). A munkavállalót nemétől függetlenül megilletheti a védelem, ha azonban a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, csak az anyát illeti meg a védelem [Mt. 65. § (3) bekezdés c) pont, 65. § (6) bekezdés]. Ez a szabály – Göndör Évával egyetértve – megítélésem szerint is az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik, ugyanis a munkavállalók neme alapján objektív és észszerű indok nélkül tesz különbséget az anya és az apa között. Vö. GÖNDÖR ÉVA: *A családi és a munkahelyi feladatok összehangolását segítő és gátló jogintézmények a munkajogban*. 150.

¹¹⁹⁴ A védelem tartamának lecsökkenésén túl emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezeléssel kapcsolatos lényeges változás, hogy az 1992. évi Mt.-hez képest a felmondási tilalom kizárólag a nőkre terjed ki annak ellenére, hogy férfiak is állhatnak ilyen kezelés alatt. Egyetértve Göndör Évával a szabályozás aggályos, az közvetlen nemi alapú megkülönböztetésnek minősül, objektív és észszerű indok nélkül, pusztán a nemük alapján tesz különbséget a férfiak és a nők között (GÖNDÖR ÉVA: *A nőket érintő felmondási tilalmak munkajogi fejlődéstörténete*. 112.).

¹¹⁹⁵ Mt. 65. § (3) bekezdés.

tilalmak számát,¹¹⁹⁶ ám azokat a nyugdíjas munkavállalóra is kiterjesztette. A vezető állású munkavállalók tekintetében a felmondási tilalmak közül csupán a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama nem minősül felmondási tilalomnak.¹¹⁹⁷

Noha a tilalmak egy része továbbra is megtartotta abszolút jellegét, az Mt. 2012. július 1-jén hatályba lépett szövege alapján a munkavállaló csak akkor hivatkozhatott a várandósság és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés alapján fennálló védelemre, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.¹¹⁹⁸ Ebből az következett, hogy amennyiben a munkavállalónak nem volt tudomása a várandósságáról, és a munkáltató felmondott neki, utóbb nem alapozhatott igényt a felmondási tilalom fennálltára.

Talán nem véletlen, hogy az első Mt.-vel kapcsolatos alkotmánybíróági döntés e tájékoztatási kötelezettség alkotmányos megítélésével kapcsolatban született. Az Alkotmánybíróság az előzetes tájékoztatási kötelezettséget előíró szabály kérdésében abból indult ki, hogy a gyermekvállalás szándéka, az ennek érdekében vállalt emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a várandósság – mindaddig, amíg annak nincsenek külső jelei – az intim szférához tartozik, és ki van zárva minden állami beavatkozás alól. Erre tekintettel az ezekre vonatkozó adatok munkáltató részére történő kötelező kiszolgáltatásának törvényi előírása önmagában a magánszférába történő beavatkozást valósít meg.¹¹⁹⁹

Az Alkotmánybíróság szerint a tájékoztatási kötelezettség önmagában szükséges a felmondási védelem érvényesülése céljából, és ez külön rendelkezés hiányában is következne a munkavállaló együttműködési és tájékoztatási kötelezettségéből. Úgy ítélte meg azonban, hogy a magánszférába tartozó adatokról való tájékoztatás csak akkor szükséges, ha a felmondási védelem érvényesítése szempontjából releváns esemény – vagyis a felmondás közlése – bekövetkezik, de legalább a munkajogviszony megszüntetésének munkáltatói szándéka megnyilvánul.¹²⁰⁰ A munkavállaló számára a felmondás közlését megelőzően tájékoztatási kötelezettséget előíró szabály a gyermeket vállaló nőt a felmondás közlésétől függetlenül kötelezi arra, hogy tájékoztatassa a munkáltatót a magánszférájába, illetve az intim szférájába tartozó körülményekről. Ebből következően a tájékoztatás kötelezettsége elválna a munkajogviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói szándéktól, így a munkavállaló arra kényszerül, hogy az emberi reprodukciós eljárás megkezdése napján, illetve a várandósságról való tudomásszerzés követően haladéktalanul megadja a munkáltatónak a felmondási védelem érvényesítéséhez a kifogásolt rendelkezés által előírt tájékoztatást,¹²⁰¹ ez azonban alkotmányos indok nélkül korlátozza az érintett emberi méltósághoz és magánszférához való jogát.

¹¹⁹⁶ Álláspontom szerint funkcionális értelemben a felmondási tilalmak közé sorolható az a rendelkezés is, amely előírja, hogy a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről szóló tájékoztatást követően legalább harminc napig nem közölheti a munkavállalóval a felmondást, illetve a határozott idejű munkajogviszony azonnali hatályú felmondását [Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont].

¹¹⁹⁷ Mt. 65. § (3) bekezdés c) pont, 210. § (1) bekezdés a) pont.

¹¹⁹⁸ Mt. 65. § (5) bekezdés.

¹¹⁹⁹ 17/2014. (V. 30.) AB határozat, ABH 2014., 406.

¹²⁰⁰ Uo. 406.

¹²⁰¹ Vö. BANKÓ Zoltán: A munkáltatói hatalom korlátai a munkajogviszony megszüntetése során – a felmondási tilalmak és korlátozások a magyar munkajogban. *Jura*, 2015. 2. szám. 5–10., GÖNDÖR Éva: A nőket érintő felmondási tilalmak munkajogi fejlődéstörténete. 110–111.

Az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy amennyiben a várandós nő maga sem tud a terhességéről, fel sem merülhet a magánszféra sérelme. Az Mt. ugyanakkor minden esetben előírja a felmondás közlését megelőző tájékoztatási kötelezettséget, függetlenül attól, hogy a munkavállaló nő tudomást szerzett-e a felmondási védelemre okot adó állapotról vagy sem. Ebből következően azok, akik nem tudnak a várandósságukról a felmondást közlését megelőzően utólag sem tudják érvényesíteni a felmondási védelmet. Ezzel a jogalkotó e munkavállalók tekintetében lehetetlen feltételt szabott a felmondási védelem érvényesítéséhez, valamint az egyéni szempontok figyelmen kívül hagyásával, a felmondási védelem érvényesítése szempontjából tárgyilagos mérlegelés szerinti észszerűtlen okból tett különbséget a várandós nők között.¹²⁰² Mindezekre tekintettel az Alkotmánybíróság „a felmondást közlését megelőzően” szövegrészt megsemmisítette.

E döntés kritikájaként megjegyzendő, az Alkotmánybíróság értelmezése annyiban nem helytálló, hogy a munkavállalót tulajdonképpen nem kényszerítette arra a szabályozás, hogy az emberi reprodukciós eljárás megkezdése napján vagy a várandósságról való tudomásszerzés követően haladéktalanul tájékoztassa a munkáltatóját. A megsemmisített szabályozásból az volt csupán levezethető megítélés szerint, hogy a munkavállalónak akkor is elegendő volt bejelenteni a védelmet megalapozó tényállást, ha például megtudta, hogy a munkáltató fel kíván mondani neki. Ettől függetlenül megtehetette azt is, hogy egyéb időpontban is közölje a tájékoztatást, de semmiképpen nem lehetett akként értelmezni a törvényt, hogy e körülmények közlésére haladéktalanul köteles lett volna. Ezen túlmenően az esetek egy részében a munkavédelmi szabályokkal összhangban a munkakörülményektől függően a saját, illetve a magzat egészségének védelme érdekében egyébként is közölnie kell a várandósság tényét.

Az Alkotmánybíróság ugyan helyesen hivatkozott a jognyilatkozatok hatályosulásának, valamint a tájékoztatási kötelezettség teljesítésének vonatkozó szabályaira, ám abból megítélés szerint téves következtetéseket vont le. Az Mt. szerint a tájékoztatást – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését.¹²⁰³ Az alkotmánybírósági döntést követően megmaradt rendelkezésből – mely pusztán a tájékoztatási kötelezettséget írja elő – ugyanarra az eredményre lehet jutni megítélés szerint, mint a határozatot megelőző időszakban. Amennyiben ugyanis a munkáltató közölte a felmondást, abban a pillanatban hatályosult, és a felmondási idő elkezdődött. Ezt követően a munkavállaló esetleges tájékoztatása már nem befolyásolja a munkajogviszony-megszüntetést, hiszen az általános szabályok szerint a munkavállalónak olyan időben és módon kell megtenni a tájékoztatást, hogy a munkáltató ennek tudatában dönthesse el, él-e a felmondás jogával vagy sem. Ez azonban csak abban az esetben képzelhető le, ha a munkavállalói tájékoztatás előzetes. A munkáltató ugyan visszavonhatja a nyilatkozatát, ám ehhez a munkavállaló hozzájárulása is kell, ha azonban ez hiányzik, a munkajogviszony-megszüntetés továbbra is jogellenes marad, azt csupán az ennek megállapítására irányuló munkaügyi perben lehetséges megnyugtató módon rendezni.

¹²⁰² 17/2014. (V. 30.) AB határozat, ABH 2014., 412–413.

¹²⁰³ Mt. 18. § (2) bekezdés.

Kártyás Gábor és Kovács Szabolcs a döntés nyomán kialakult helyzet megoldása érdekében úgy véli, hogy szakítani kell a felmondási védelem objektív természetének elvével, ugyanis az „kivédhetetlen kockázatot jelentene a legteljesebb jóhiszeműséggel eljáró munkáltató számára is.”¹²⁰⁴ Javaslatuk szerint, amennyiben a munkajogviszony a munkavállaló tájékoztatása időpontjában még fennáll, a jóhiszeműség és tisztesség, valamint a joggal való visszaélés tilalma követelményeivel összhangban a munkavállalónak a felmondás visszavonásához hozzá kell járulnia, vagy amennyiben a munkajogviszony fenntartását már nem kívánja a felmondás közlését követően bekövetkezett körülményekre tekintettel, a munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésében kell megállapodnia a munkáltatóval. Ha a munkavállaló a munkajogviszony fennállása alatt tudomást szerez a várandósságáról, ám a munkáltatót nem tájékoztatja, úgy a tájékoztatás elmaradása miatt nem hivatkozhat a felmondás jogellenességére. Ha viszont csak a munkajogviszony megszűnését követően szerez tudomást erről a munkavállaló, a tájékoztatási kötelezettség lehetetlenül, ezért a felmondás jogszerű lesz, a tilalom érvényesítésének feltétele – a munkavállalói tájékoztatás – ugyanis a munkáltatónak nem felróható okból már nem teljesülhet.¹²⁰⁵

Megítélésem szerint azokkal az esetekkel összefüggésben, amelyekben a munkáltató a várandós munkavállaló munkajogviszonyát felmondási tilalom hatálya alatt szünteti meg, ám a várandósságról magának a munkavállalónak sem volt tudomása, indokolt lenne a szabályozás kiegészítése. Az általam is javasolt megoldások a munkajogviszony épségét és a felek közötti bizalom fennmaradását tartanák szem előtt. Az egyik megoldás szerint a munkáltatónak lehetőséget kellene biztosítani arra, hogy ilyen esetekben a felmondási tilomba ütköző felmondását egyoldalúan visszavonhassa anélkül, hogy a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei érvényesülnének. A visszavonás jogát a felmondási tilalom fennállásáról szóló orvosi igazolás közlését követő rövid időn belül lehetne gyakorolni.¹²⁰⁶ A másik megoldási javaslat a munkáltató mérlegelési jogát – éppen a munkavállaló védelme érdekében – kiiktatná, és a munkavállaló pusztán tájékoztatásához rendelné a joghatásokat, melynek értelmében a munkáltató megszüntetésre irányuló jognyilatkozatához fűződő következmények a törvény erejénél fogva elenyésznének. Mindkét megoldási javaslat esetében munkajogviszonyban töltött időnek kellene tekinteni a köztes időszakot, az elmaradt jövedelem és az esetleges károk megtérítése mellett.

Az Mt. 2016. június 18-án hatályba lépett módosítása értelmében a felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató írásban visszavonhatja a felmondást. A rendelkezés a köztes időszakra rendezi az időközben szerzett jogosultságokat, valamint az elmaradt munkabér, egyéb járandóságok és kár megtérítését is előírja.¹²⁰⁷ A módosító rendelkezés célja alapvetően helytállóan tűnik, ugyanakkor problematikusnak annyiban, hogy nem zárja ki az Mt. azon szabályának alkalmazását, amelynek értelmében a jognyilatkozatot

¹²⁰⁴ KÁRTYÁS Gábor – KOVÁCS Szabolcs: Gólyahír = rossz hír? Mi lesz a várandós nők felmondási védelmével? *HR & Munkajog*. 2014. 9. szám. 8.

¹²⁰⁵ Uo. 7–8.

¹²⁰⁶ PETROVICS Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. 378–379.

¹²⁰⁷ Mt. 65. § (5)–(6) bekezdés. A törvény ilyen esetben az Mt. 83. § (2)–(4) bekezdését rendeli alkalmazni.

visszavonásához a címzett hozzájárulása szükséges.¹²⁰⁸ Ezen túlmenően problematikus az is, hogy egyedül a munkáltató döntésére bízva, hogy a jognyilatkozatot visszavonja-e vagy sem.

Az Mt. a felmondási korlátozások három típusát szabályozza. Az első esetben a munkáltató csak akkor szüntetheti meg felmondással a munkajogviszonyt, ha teljesíti az erre irányadó munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott feltételeket, többletkritériumokat. A második esetben a felmondás érvényességéhez valamely harmadik személy egyetértése szükséges.¹²⁰⁹ A harmadik esetkör a felmondás jogának gyakorlását nem, csupán a joghatásainak kiváltását korlátozza időlegesen a felmondási idő kezdetének elhalasztásával.¹²¹⁰

Az Mt. az ún. védett korú – azaz a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben lévő – munkavállaló esetében a különös indokoltság gyakorlatban nehézkesen értelmezett és valódi védelmet aligha nyújtó szabálya helyett egy teljesen új megoldást hívott életre. A felmondási korlátozás személyi hatálya nem terjed ki a határozott idejű munkajogviszonyban álló, valamint az Mt. alapján nyugdíjasnak minősülő munkavállalókra,¹²¹¹ továbbá – csakúgy, mint a felmondási korlátozások jelentős része – a vezető állású munkavállalókra.¹²¹² Kétséges, hogy önmagában a nyugdíjasnak minősülés, illetve a munkajogviszony határozott tartama alapján ki lehet-e zárni az egyenlő bánásmód követelményével összhangban a védelemből a munkavállalók e csoportjait. Amint azt az 1992. évi Mt. szabályai kapcsán kifejtettem, kétséges, hogy a megkülönböztetés törvényes céllal objektív és észszerű módon igazolható-e, továbbá e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek. Megjegyzendő, a jogalkotó a védelem mellőzésének indokát – például azt, hogy van-e mögötte foglalkoztatáspolitikai vagy munkaerőpiaci cél – nem adta meg.

Az Mt. szerint a védett korhoz kapcsolódó felmondási korlátozások terjedelme és tartalma attól függ, hogy a munkáltató milyen okból kívánja felmondani a határozatlan idejű munkajogviszonyt. Ha a védett korú munkavállaló határozatlan idejű munkajogviszonyát a munkáltató a munkajogviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással kívánja megszüntetni, azt csak akkor teheti meg, ha az indok olyan súlyú, amely akár az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondást (korábbi rendkívüli felmondást) is megalapozná.¹²¹³ A felmondás magasabb mércéje egyúttal azt is jelenti, hogy a felmondás és az azonnali hatályú felmondás egymással konkurál, így a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy az adott esetben melyiket alkalmazza. Ez indokolatlan duplikációhoz vezet. Megítélésem szerint a szabály azonban nem elsődlegesen ezért, hanem azon oknál fogva kérdőjelezhető meg, hogy túlságosan is kitolja a munkavállaló magatartásával kapcsolatos problémák munkáltató általi kötelező

¹²⁰⁸ Mt. 15. § (4) bekezdés.

¹²⁰⁹ Az Mt. a korábbi hagyományokat folytatva harmadik személy előzetes egyetértésétől teszi függővé a munkáltatói felmondás érvényességét: az üzemi tanács elnöke, az üzemi megbízott, valamint a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló, munkavédelmi képviselő munkajogviszonyának felmondásához (Mt. 260. §, 269. §, 273. §).

¹²¹⁰ A szakirodalomban ez az eset relatív felmondási tilalomként is megjelenik, szembeállítva az abszolút felmondási tilalmakkal tekintettel arra, hogy a munkajogviszony csak egy meghatározott tilalmi időszak után szűnik meg (BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez.* 309–310., 333.).

¹²¹¹ Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont.

¹²¹² Mt. 66. § (4) bekezdés, 210. § (1) bekezdés b)–c) pont.

¹²¹³ Mt. 66. § (4) bekezdés, 78. § (1) bekezdés.

tolerálásának határait. A munkáltató ugyanis egyoldalúan nem szüntetheti meg a munkajogviszonyt önmagában a munkavállalónak felróható súlyos, de az azonnali hatályú felmondás küszöbét el nem érő magatartási probléma esetén. Ez megítélésem szerint indokolatlanul szorítja háttérbe a munkáltatói érdekeket e téren.

Amennyiben a felmondás szükségessége a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból merül fel, a védett korú munkavállaló munkajogviszonya csak akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a munkaszerződés szerinti munkahelyen (ennek hiányában a szokásos munkahelyen) nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az ilyen munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.¹²¹⁴ A munkakör-felajánlási kötelezettség megítélésem szerint a munkavállaló állásbiztonsága szempontjából előremutató rendelkezés, különösképpen a működéssel összefüggő okok vonatkozásában. Annak szükségessége a képességekre alapított felmondásnál kérdőjelezhető meg csupán, ugyanis ilyenkor a munkáltatónak egy általa kedvezőtlen megítélésű, bizonyos tekintetben a munkakörének ellátására alkalmatlan munkavállaló számára kell egy másik megfelelő munkakört találnia. E munkakörnek azonban nem a munkavállaló aktuális képességeihez, végzettségéhez és gyakorlatához, hanem az általa „sikertelenül” ellátott munkakörhöz szükséges képességekhez, végzettséghez és gyakorlathoz kell idomulnia, amely követelmény teljesítése tulajdonképpen éppen a tervezett felmondás oka miatt lehetetlennek tekinthető.¹²¹⁵

A felmondási korlátozások fentiekben ismertetett esetei irányadóak a gyermek hároméves koráig arra az anyára és a gyermekét egyedül nevelő apára is, aki a szülési szabadságot vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem veszi igénybe.¹²¹⁶

A felmondási idő kezdetének elhalasztásának lényege, hogy a munkáltató közölheti ugyan a felmondást, a felmondási idő azonban csak a védelmi időszak lejártát követő napon kezdődhet el. A betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, valamint a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság tartama ezért valójában csak relatív védelmet nyújt a felmondás közlését nem, csak joghatásainak beálltát befolyásolja.¹²¹⁷

3.2.2. Az azonnali hatályú felmondás – az objektív lehetetlenülés értelmezése

Az azonnali hatályú felmondás vonatkozásában lényegében csak terminológiai változás történt, ezért a korábbi rendkívüli felmondás gyakorlata teljes egészében

¹²¹⁴ Mt. 66. § (5) bekezdés.

¹²¹⁵ A munkáltatót munkakör-felajánlási kötelezettség terheli a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkajogviszonyának egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondása esetén is [Mt. 66. § (6) bekezdés]. A szabály a szokás szerinti munkahely értelmezéséből adódó nehézségek folytán különösen problematikus a munkaerő-kölcsönzés esetén, ugyanis kérdéses, hogy milyen földrajzi helyen belül kell felkutatnia a kölcsönbeadónak a másik munkakört (KÁRTYÁS Gábor: *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. 316.).

¹²¹⁶ Mt. 66. § (6) bekezdés. Megítélésem szerint ez a szabály is az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik, mivel a munkavállalók neme alapján objektív és észszerű indok nélkül tesz különbséget.

¹²¹⁷ Mt. 68. § (2) bekezdés.

irányadó az Mt. hatálya alatt is.¹²¹⁸ Az alábbiakban azonban az azonnali hatályú felmondás egyik esetével, az objektív lehetetlenülés értelmezésével kívánok foglalkozni. Az objektív lehetetlenülés kétségkívül alulreprezentált a jogalkalmazói és a bírói gyakorlatban egyaránt. Ennek egyik oka álláspontom szerint az, hogy a tényállás csaknem negyed évszázados múltja ellenére nem volt lehetősége a bírói gyakorlatnak azt megnyugtató módon értelmezni. A jogintézményt övező tartalmi bizonytalanságok miatt a jogalkalmazók többnyire elkerülik az erre való hivatkozást. Tapasztalataim alapján nem egyszer előfordul a jogalkalmazói gyakorlatban, hogy a munkáltató ugyanazon tényállás tekintetében egyszerre hivatkozik a minősített kötelezettségszegés és az objektív lehetetlenülés fordulatára, azt gondolván, hogy ily módon szilárdabb alapokra helyezi a megszüntető jognyilatkozatát, holott úgy tűnik a rendkívüli felmondás ítélkezési gyakorlata alapján, hogy a két tényállás – a minősített kötelezettségszegés és az objektív lehetetlenülés – kizárja egymást, azok nem moshatók egybe. A továbbiakban kísérletet teszek az objektív lehetetlenülés értelmezésére, felvállalva azt, hogy az értelmezés több ponton szembemegy a jelenlegi bírói gyakorlattal.

Álláspontom szerint a tényállás dogmatikai bázisa a szerződészegés szabályaiban gyökerezik. Eszerint szerződészegést valósít meg minden olyan magatartás, körülmény vagy állapot, amely a szerződésbe ütközik, illetve amely sérti valamelyik fél szerződéssel kapcsolatos jogait.¹²¹⁹ Míg a szubjektív szerződészegés valamelyik fél felróhatóságára vezethető vissza, addig az objektív szerződészegés esetében a szerződésbe ütköző állapot vagy körülmény a felek közreműködésétől függetlenül is előállhat.¹²²⁰ Megítélésem szerint az azonnali hatályú felmondás objektív lehetetlenülésnek nevezett tényállása az objektív szerződészegést írja le.

A tényállás nyelvtani értelmezéséből kiindulva megállapítható, hogy a munkajogviszonyt a minősített kötelezettségszegésen túlmenően azonnali hatályú felmondással is meg lehet szüntetni akkor, ha a munkavállaló egyébként olyan magatartás tanúsít, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Megjegyzendő, hogy itt az „egyébként” kifejezés nem a kötelezettségszegésre, hanem az első fordulat – a minősített kötelezettségszegés – egészére vonatkozik. A szóban forgó második fordulat megítélésem szerint egyfajta „menekülési klauzula”, amely minden olyan esetben lehetővé teszi a munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetését, amelyben a munkavállaló magatartása nem szándékos, nem súlyosan gondatlan, és amely adott esetben nem tekinthető a munkajogviszonyból származó kötelezettségszegésnek, ám mégis azt eredményezi, hogy a munkajogviszony fenntartása a munkáltató számára lehetetlenné válik. Olyan helyzetekről van szó, amelyekben a munkavállaló magatartása folytán előállt helyzet, a munkáltató érdekeit oly súlyosan sérti, hogy ennek folytán a munkajogviszony fenntartása is lehetetlenné válik számára.

Ebből következően az objektív lehetetlenülés tényállását alkalmazhatónak tartom az olyan munkavállalói magatartásokra is, amelyek munkajogviszonyból származó

¹²¹⁸ L. erről KULISITY Mária: *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 137–150.

¹²¹⁹ EÖRSI Gyula: *Kötelmi jog. Általános rész*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1998. 149. A Ptk. szerint a szerződészegés bármely kötelezettség szerződésszerű teljesítésének elmaradását felöleli (Ptk. 6:137. §).

¹²²⁰ Uo. 150.

kötelezettségszegést valósítanak meg, illetve azokra is, amelyek nem. A tényállás súlypontja minden esetben azon van, hogy a magatartás olyan súlyúnak minősül-e, amely objektíve lehetlenné teszi a munkáltató számára a munkajogviszony további fenntartását. Éppen ezért, amennyiben a munkavállaló magatartása munkajogviszonyból származó kötelezettségbe ütközik, de a minősített kötelezettségszegés valamennyi konjunktív feltétele nem áll fenn, az objektív lehetetlenülés ettől függetlenül még működésbe léphet, ha a munkajogviszony fenntartásához, a munkaszerződés teljesítéséhez fűződő érdek a munkáltató oldalán megszűnt.

Az ítélkezési gyakorlat és a jogirodalom már az 1992. évi Mt. hatálya alatt is utalt olyan esetekre, amelyekben az objektív lehetetlenülés tényállása egyértelműen munkajogviszonyon „belüli” magatartások, illetve munkavállalói kötelezettségszegések esetén került megállapításra. Ezeknek az eseteknek a felidézése álláspontom szerint a fentiekben kifejtetteket támasztják alá.

Cséffán József például e körben példaként hozta fel a munkavállaló terhére megállapított kiugróan magas leltárhiányt.¹²²¹ Annak ellenére, hogy a leltárhiány fogalmilag ismeretlen okból következik be, és ezért a kártérítési felelősség megállapítása során nincs szükség a munkavállaló vétkesség bizonyítására, megítélésem szerint könnyen belátható, hogy az erre alapított objektív lehetetlenülés esetén olyan munkajogviszonyban tanúsított „magatartásról” van szó, amely lehetlenné teszi a munkáltató számára a munkajogviszony további fenntartását. A mögöttes ok nyilvánvaló módon közvetlenül a munkavállaló munkakörének ellátásával, illetve azzal kapcsolatos magatartásával függ össze, mely nem tekinthető munkajogviszonyon kívül tanúsított magatartásnak.

Egy másik ügyben szintén megállt az objektív lehetetlenülésre való hivatkozás az autóbusszvezető munkakörben dolgozó munkavállalóval szemben, aki munkájának ellátása során az utasokkal teli járat vitele közben a közúti közlekedés szabályait megsértő járművezetővel vitába keveredett, majd ennek során őt gázspray-vel lefújta.¹²²² E magatartás megítélésem szerint egyértelműen munkajogviszonnyal összefüggő, és nem pedig azon kívüli magatartásnak tekinthető, ezen túlmenően a bíróság álláspontja szerint is munkajogviszonyból származó kötelezettségszegést valósított meg.¹²²³ Ugyancsak a munkajogviszonyból származó kötelezettség megszegése – a munkavégzési kötelezettség megtagadása – állt az objektív lehetetlenülés hátterében, amikor a munkavállaló a munkáltató személyében bekövetkező változást követően megtagadta a jogutód munkáltatónál történő munkavégzést.¹²²⁴ Szintén kötelezettségszegés miatt hivatkozott a munkáltató az objektív lehetetlenülésre, amikor a munkavállaló munkavégzése ugyan nem minősült vétkes kötelezettségszegésnek, ám az nem felelt meg a szakmai követelményeknek.¹²²⁵ Egyértelműen kötelezettségszegés tekintetében állapította meg a bíróság az objektív

¹²²¹ CSÉFFÁN József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata, az ítélkezési gyakorlat, iratminták.* Mozaik Oktatási Stúdió, Szeged, 1995. 147.

¹²²² BH1996. 619.

¹²²³ A konkrét esetben a Legfelsőbb Bíróság az 1992. évi Mt. 103. § (1) bekezdés c) pontjának, tehát a munkavállaló lényeges kötelezettségének megszegését állapította meg, mely rendelkezés szerint a munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő.

¹²²⁴ BH1996. 174.

¹²²⁵ LB Mfv. I. 10.092/1994., SZÜCS Péter: *A munkaviszony megszűnés és megszüntetése.* 443.

lehetetlenülést abban az esetben is, amikor a munkavállaló a munkáltatóéval azonos tevékenységű gazdasági társaságban való tevékeny közreműködésével veszélyeztette a munkáltató jogos gazdasági érdekeit.¹²²⁶

Megjegyzendő továbbá, azáltal, hogy az Mt. a munkavállaló kiemelt kötelezettségei között nevesíti a munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás tanúsítását,¹²²⁷ a korábbi gyakorlat csak akkor tartható fenn, ha az objektív lehetetlenülés kötelezettségszegés esetén is megállapítható. A bizalomvesztésre alapított azonnali hatályú felmondást ugyanis csak ebben az esetben lehet az objektív lehetetlenülés tényállása alá sorolni.

3.2.3. A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos igényérvényesítést érintő kérdések

A jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei

Amint erről fentebb szó volt, az Mt. jelentős fordulatot hozott a jogellenes munkajogviszony-megszüntetésre vonatkozó rendelkezések tekintetében.¹²²⁸ Az eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatás általános szabályát¹²²⁹ a kártérítési elv elsődlegessége váltotta fel. A visszahelyezés csak kivételesen – a jogalkotó által nevesített tényállások esetén – lehetséges, amennyiben azonban azt a munkavállaló kéri, a bíróság nem mérlegelhet: minden esetben helyre kell állítania a munkajogviszonyt. A munkajogviszony helyreállítására csak a jogalkotó által kirívóan súlyosnak ítélt jogsértések esetében van lehetőség (ha a munkajogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, a munkajogviszony felmondására felmondási tilalom alatt került sor, a munkajogviszony felmondása a szakszervezeti tisztségviselőre irányadó felmondási korlátozásba ütközött, a munkavállaló a munkajogviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt, vagy a munkavállaló a munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg). Kétségtelen azonban, hogy kollektív szerződés a munkavállaló javára bővítheti a helyreállításra okot adó esetek körét.¹²³⁰

A jogellenes megszüntetés elsődlegesen a munkáltató kártérítési felelősségét vonja maga után. Ennek megfelelően a munkáltató köteles megtéríteni a munkajogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A kártérítési elv – melynek körében a kárenyhítési kötelezettség is érvényesül –, azonban csonka marad, ugyanis az elmaradt jövedelem jogcímén igényelhető kártérítés tizenkét havi távolléti díjban került limitálásra.¹²³¹

A munkavállaló a munkajogviszony helyreállítása esetén is követelheti a munkáltatótól a munkajogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggő kárát, melynek keretei között az elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó

¹²²⁶1226 BH1996. 666.

¹²²⁷ Mt. 52. § (1) bekezdés d) pont.

¹²²⁸ Mt. 82–83. §. L. LŐRINCZ György: A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye. In: KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-Orac, Budapest, 2012. 165-167., BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. 366–376.

¹²²⁹ L. 1992. évi Mt. 100. § (1) bekezdés.

¹²³⁰ Mt. 83. § (1) bekezdés, 85. § (2) bekezdés f) pont.

¹²³¹ Mt. 82. (1)–(2) bekezdés.

kárát kell megtéríteni. Ebben az esetben az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem limitált összegű, az meghaladhatja a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. Fontos korlátozás ugyanakkor, hogy elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni. Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni a munkajogviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést, továbbá amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna.¹²³²

A visszahelyezés háttérbe szorulásával összhangban a munkajogviszony a korábbi szabályozástól eltérően nem az ítélet jogerőre emelkedésének napján, hanem a jogellenes megszüntető jognyilatkozat alapján és az abban foglaltak szerint szűnik meg. Ebből az is következik, hogy a munkáltató nem köteles az elmaradt munkabért „automatikusan” az ítélet jogerőre emelkedéséig terjedő időre megfizetni. Ha a munkavállaló kérheti a munkajogviszony helyreállítását, és a bíróság a munkavállaló kérelmére helyre is állítja azt, arra a jogellenes megszüntetés időpontjára tekintettel – visszamenőleges hatállyal – kerül sor. Ebben az esetben az „eredeti állapot” helyreállítása történik, ezért a munkajogviszony nem szűnik meg a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatban foglaltak szerint. Ha a munkavállaló kérhetné a munkajogviszony helyreállítását, de ezzel a lehetőséggel nem él, akkor a munkajogviszony nem az ítélet jogerőre emelkedésekor, hanem a megszüntetésre irányuló jognyilatkozat szerint szűnik meg.

A munkavállaló a kártérítés követelésének alternatívájaként egyfajta kompenzációs átalányként a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget követelhet. A kártérítési igényen, illetve a kompenzációs átalányon felül – amennyiben a munkavállaló munkajogviszonya nem felmondással szűnt meg jogellenesen, vagy ha nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkajogviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége volt – kvázi büntető szankcióként jogosult a végkielégítés összegére is.¹²³³

E változásokat a törvényjavaslathoz fűzött miniszteri indokolás egyfelől azzal magyarázta, hogy a korábbi rendelkezések a gyakorlatban nehézkesen voltak alkalmazhatók, a munkaügyi peres eljárások indokolatlan elhúzódása pedig a munkáltatókra aránytalan többlet terhet okozott, így előfordulhatott például az, hogy a munkáltatót három-négyévi elmaradt munkabér megfizetésére kötelezték. Az elmaradt munkabér megtérítésének kizárásával kapcsolatosan arra az álláspontra helyezkedett, hogy annak kiszámítása a gyakorlatban ellehetetlenült, a máshonnan megtérülő jövedelem tartalmáról, kiszámításáról és levonásba helyezéséről pedig eltérő jogi álláspontok alakultak ki.¹²³⁴ A munkajogviszony-helyreállítás eseteinek szűkítésével el

¹²³² Mt. 83. § (3)–(4) bekezdés. A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése, illetve megszűnése és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni [Mt. 83. § (2) bekezdés].

¹²³³ Mt. 82. § (3)–(4) bekezdés.

¹²³⁴ Megjegyzendő, hogy a hatályos szabályozás a törvényjavaslathoz fűzött miniszteri indokolásban megfogalmazott, máshonnan megtérülő jövedelem számításának problémájára nem adott adekvát választ. Erre a 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény igyekezett megoldást találni arra az álláspontra helyezkedve, hogy az elmaradt jövedelem kárelemeit jogcímenként elkülönítve kell érvényesíteni, és jogcímenként kell szembeállítani az elmaradt és megtérült jövedelmet (l. PETROVICS Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. 378–379.).

kívánta kerülni azt, hogy az alaki okból előállott jogellenesség miatt lehetőség legyen a továbbfoglalkoztatás elrendelésére.

Egyetértek azzal az állásponttal, hogy a korábbi szabályozás valóban módosításra szorult. Legfőképpen azért, mert a jogellenes megszüntetés szinte automatikusan alkalmazható jogkövetkezménye – az elmaradt munkabér megtérítése – a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége hiányában a jogsértés súlyosságától függetlenül „büntette” a munkáltatót: jelentős részben a munkaügyi per tartama és a jogerős ítélet meghozatalának időpontja – mely elsődlegesen a felektől és a bíróság munkatempójától, leterheltségétől függött – határozta meg annak mértékét,¹²³⁵ így az eljárás elhúzódásának kockázatát a munkáltató viselte.¹²³⁶ A korábbi szabályozás ily módon egyfajta „szerencseelemet” is tartalmazott, amely valójában nem volt sem igazságos, sem a jogsértés súlyával arányban álló, hiszen egy kevésbé jelentős hiba is komoly anyagi terhet eredményezett a munkáltató számára egy hosszadalmas eljárást követően.

A jogalkotó által mérlegelt megfontolások között Lőrincz György említi a bizalmi elv érvényesítését is, mondván, hogy a hagyományos, nagyüzemi termelés helyett túlnyomó többségbe került Magyarországon a szolgáltató szektor, ahol a munkajogviszony jellege folytán a bizalmi elemek erősödtek fel.¹²³⁷ A bizalmi elv térnyerésével összefüggésben indokolt utalni arra, hogy a munkajogviszony rendeltetéséből fakadó jellemzői alapján a felek között fennálló bizalom követelménye mindig is jelen volt, ezért nem tekinthető újdonságnak. Kétségtelen, hogy a munkavégzés a hagyományos gyáripari termelésben és a szolgáltató szektorban számos jellemző tekintetében eltér, ám a munkajogviszony tartalmi keretei között megjelenő egyes olyan szempontok, mint például a munkáltató vagyonával való munkavállalói rendelkezés, az üzletfelekkel való közvetlen kapcsolattartás¹²³⁸ korábban is jelen voltak a munkajogviszonyban.¹²³⁹ Ettől függetlenül azonban, még ha el is fogadjuk azt, hogy a felek között felértékelődött a bizalom jelentősége, ezzel aligha lehet megindokolni a büntető jellegű szankció hiányát vagy a munkavállalót ért károk megtérítésének korlátozását. Azt, hogy a hatályos szankciórendszer mennyiben tekinthető adekvátnak, az azzal szemben támasztott elvi követelmények tükrében lehet csak megítélni.¹²⁴⁰

A büntető jellegű szankció hiánya

Úgy vélem, hogy a jogkövetkezmények hatályos rendszeréből hiányzik a munkáltató által elkövetett jogsértés súlyára reagáló büntető jellegű szankció, amely az értekezés első részében kifejtett szankciórendszerrel szemben támasztott követelmények közül többnek is a szolgálatába állítható.¹²⁴¹ A hatályos szankciórendszer keretein belül

¹²³⁵ HORVÁTH István: Fényárnyék. Húsz percben az új munka Törvénykönyvéről. 83.

¹²³⁶ L. erről bővebben LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 11–12.

¹²³⁷ LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 12–13.).

¹²³⁸ Uo. 13.

¹²³⁹ Erre közvetett példát szolgáltatnak a jogfejlődés során említett, e kötelezettségekkel kapcsolatos megszüntetési esetek.

¹²⁴⁰ PETROVICS Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. 373–375. A szabályozást megelőzően közzétett tervezet kritikájára nézve I. PRUGBERGER Tamás: A munkaszerződés felmondásának új jogi szabályozási terve az európai uniós államok felmondási szabályainak tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 6. évfolyam, 2011. különszám, 153–154.

¹²⁴¹ Vö. JÓNÁS Tünde – KÁRTYÁS Gábor: A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének

a munkáltató jogellenes magatartása alapvetően azonos válaszreakciót válthat ki, bár a cselekmény súlya kétségtelen módon visszatükröződhet a munkajogviszony helyreállításával összefüggésben, illetve a személyiségi jogsérelem esetén megítélhető sérelemdíj összegében. Ez azonban nem változtat azon a tényen, hogy a munkáltató által elkövetett legapróbb alaki hiba és a megszüntetésre vonatkozó joganyag legdurvább megsértése is ugyanazt a szankciórendszert hozza működésbe. Az Mt. ugyan lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállaló a munkáltatói felmondás esetén járó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő kompenzációs átalányt követeljen, ám ez csupán a kártérítési igény előterjesztésének alternatívájaként jelenik meg, összege pedig nem arányosítható a jogsértés súlyával.¹²⁴²

Büntető jellegű szankció hiányában a rendszer aligha képes visszatartani a munkáltatók egy részét az önkényes megszüntetésektől,¹²⁴³ és nem képes kellő súllyal kifejezni az ehhez kapcsolódó társadalmi rosszallást sem. Ilyen jellegű szankció hiányában a jogellenes megszüntetés egy könnyen kalkulálható gazdasági döntéssé alakult át, és az esetek túlnyomó többségében a munkáltatónak érdemes vállalnia a jogellenes megszüntetés kockázatát, ugyanis az igényérvényesítés sikere esetén elérhető kompenzáció és a pereskedés költségeinek bizonytalansága kevésbé teszi érdekeltté a munkavállalót az igényérvényesítésben.¹²⁴⁴ Ehhez kapcsolódóan nem szabad elfeledkezni arról sem, hogy a munkaügyi perek számának csökkenése nem egyenlő a munkaügyi konfliktusok, illetve a felek között viták csökkenésével. Önmagában a munkaügyi perek számának csökkenése nem abszolút érték, különösen arra tekintettel, hogy ennek oka nem az önkéntes jogkövetési hajlandóság általánossá válása, hanem a jogérvényesítési „kedv” észszerű indokokon nyugvó visszaszorulása.¹²⁴⁵ A jogellenes

jogkövetkezmenyei. A jogellenesség ára. *HR & Munkajog*. 2015. 1. szám. 10., Összefoglaló vélemény. A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezmenyei. Kúria Joggyakorlat-elemző csoport, 2016. június 6. 53. http://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeny_-_a_munkaviszony_jogellenes_megszuntetese_jogkovetkezmenyei_05.09.pdf (letöltés ideje: 2016. június 12.).

¹²⁴² Mt. 82. § (4) bekezdés, 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezmenyeinek egyes kérdéseiről, 6. pont.

¹²⁴³ GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor: *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after 20 years in the market economy*. Kézirat, Budapest, 2014. 34. Vö. PRASSL, Jeremias: „Mindannyiunkat egyformán érint?” Az Egyesült Királyság koalíciós kormányának munkaerő-piaci reformjai. *Magyar Munkajog E-folyóirat*. 2014/1, <http://hllj.hu/Mindannyiunkat-egyforman-erint-Az-Egyesult-Kiralysag-koalicioos-kormanyanak-munkaero-piaci-reformjai-pdf-42.html>, 30–31. (letöltés ideje: 2015. május 1.).

¹²⁴⁴ LAKI Mihály – NACSA Beáta – NEUMANN László: *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés*. 38. A szankciórendszer új alapokra helyezése a pereskedés mögött álló munkavállalói érdekeltséget és ezáltal a munkaügyi perek számát is csökkenti. A munkaügyi perek száma 2012-ről 2014-re 18.299-ről 14.186-ra esett vissza, a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek száma pedig 5119-ről 3823-ra csökkent. L. LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezmenye*. 20–21., KÉRI Ádám: *Drasztikusan csökkent a munkaügyi perek száma*. <http://www.hrportal.hu/hr/drasztikusan-csokkent-a-munkaugyi-perek-szama-20150415.html> (letöltés ideje: 2015. június 14.). Pethő Róbert szerint a munkavállalók kellően megfontolják a bírói út igénybevételét (PETHŐ Róbert: *Az új Munka Törvénykönyve hatása a munkaügyi perek számának alakulására*. In: HORVÁTH István (szerk.): *Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015. 358.). Pethő Róbert szerint a perindítási hajlandóság csökkenése részben az anyagi kompenzáció összegének csökkenésével magyarázható. Uo. 366. A munkaügyi perek alakulására nézve l. uo. 360–366.

¹²⁴⁵ Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a statisztikai adatok alapján a munkaügyi perek csökkenése már korábban megindult, így például 2010-ben az összes munkaügyi per 26.475, 2011-ben 22.884 volt, míg a megszüntetéssel kapcsolatos perek száma 5146, illetve 5525 volt. Lőrincz György szerint nem igazolható,

megszüntetés társadalmi költségei így összességében nem csökkennek, csupán azok elosztása változik meg: a mérleg nyelve a munkáltatók javára billen.¹²⁴⁶ Ebből következik az is, hogy ezek között a költségek között nem csupán a jogszerű, hanem az önkényes munkáltatói munkajogviszony-megszüntetések eredményeképpen előálló költségek is ott vannak. Mindez azt jelenti, hogy a társadalom szemszögéből az önkényesen megszüntető munkáltató „potyautasként” jelenik meg.

Megjegyzendő, hogy a büntető jellegű szankció alkalmazása a munkajogtól nem idegen, hiszen a munkavállaló vétkes kötelezettségzegése esetére a törvényben meghatározott keretek között a munkáltató hátrányos jogkövetkezményt, kvázi „fegyelmi büntetést” is alkalmazhat,¹²⁴⁷ amely mellett a munkavállaló által okozott károk megtérítése is követelhető. Megfontolandó, hogy a korábbi szabályozáshoz hasonlóan a legsúlyosabb hatással járó jogellenes munkáltatói intézkedés esetén ismét lehetőséget biztosítson a jogalkotó a bírói mérlegeléstől függő büntető szankció és a kártérítési felelősség együttes érvényesítésére. E körben azonban a „büntetést” nem a munkavállaló, hanem a társadalom, például egy erre a célra létrehozott, álláskeresőket segítő alap javára lenne indokolt fordítani. Amennyiben azt feltételezzük, hogy a munkavállaló kárai megtérülnek (ez elsődlegesen az elmaradt jövedelem felső korlátjára vonatkozó limit eltörlése vagy módosítása esetén képzelhető el), a személyiségét ért nem vagyoni jellegű sérelemért pedig teljes reparációban részesül, indokolatlan lenne a büntető jellegű szankciót szintén a részére megítélni, hiszen azzal ő csupán gazdagodna, elvi alapon aligha védhető módon. Noha e megoldás is kellő visszatartó erőt gyakorolhatna a munkáltatókra, a megsértett munkajogi jogrend helyreállítása szemszögéből aligha lenne megfelelő. Éppen ezért a büntetés összegét – ha egyáltalán vagyoni jellegű szankcióról lenne szó (figyelemmel arra, hogy egyéb, a gazdasági életben való korlátozások is szóba jöhetnének e körben) – indokolt lenne „visszafordítani” a társadalom által viselt költségek enyhítése érdekében a közösség javára.

A büntető jellegű szankció bevezetésével szemben mindazonáltal felvethető, hogy ez az összeg is csak egy olyan költség lenne, melynek jelentős részét a munkáltató eleve belekalkulálná a jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos költségekbe. Kétségtelen, hogy ennek lehetőségét nem lehet kizárni, mindazonáltal mivel elvi kérdésről van szó, az szankciórendszerrel szemben támasztott elveknek és célkitűzéseknek ez a szankció felelne meg a legjobban. A büntető jellegű szankció bevezetése során a bírói mérlegelés biztosítása mellett lehetőség nyílna a jogalkotói differenciálásra is: a legsúlyosabb jogsértések „büntetési tételei” adott esetben magasabb összegben kerülhetnének meghatározásra (például különbséget lehetne tenni alaki vagy tartalmi alapokon nyugvó jogellenesség között, illetve szigorúbban lehetne értékelnit azt, ha a megszüntetés önkényes, például indokolásra egyáltalán nem került sor, holott az kötelező lett

hogy a szabályozás változása jelentős befolyást gyakorolt volna a perek számának alakulására, ugyanakkor úgy véli, csupán illúzió lenne azt feltételezni, hogy a munkaügyi perek számának csökkenése a munkaügyi konfliktusok és jogviták száma egyúttal a jogkövető magatartás erősödését jelzi (I. LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 22.).

¹²⁴⁶ Ezzel összhangban áll azon megállapítás, miszerint az Mt. „az egyénekre és a társadalomra hárítja át azokat a költségeket, amelyeket egyes munkáltatók megtakarítanak”. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberais munkajogi rendszerek határán*. 29.

¹²⁴⁷ Mt. 56. §.

volna).¹²⁴⁸

A munkajogviszony jogellenes megszüntetésével okozott kár megtérítése

A jogellenes munkajogviszony-megszüntetéssel összefüggésben okozott kárért fennálló felelősség tekintetében az arányosság elve egyfelől az elmaradt jövedelem megtérítésének felső korlátja, másfelől a helyreállítás esetén irányadó elmaradt munkabér távolléti díjban történő korlátozása miatt nem érvényesül következetesen.¹²⁴⁹ A kárenyhítési kötelezettség előírása ugyanakkor helyeselhető, mivel az a társadalmi költségek csökkentésére ösztönöz.

Noha a munkajogviszony körében elmaradt jövedelemként olyan díjazási elemeket is lehet érvényesíteni, amelyek nem részei a távolléti díjnak,¹²⁵⁰ a távolléti díj és a munkajogviszony alapján a munkavállalót megillető díjazás között jelentős különbség is lehet. Így a törvényi korlát kedvezőtlenebbül érinti azokat a munkavállalókat, akik a munkabérük egy részét olyan díjazási elembe (például teljesítménytől függő „bónuszban”) kapják, amelyet a távolléti díj kiszámítása során figyelmen kívül kell hagyni. Noha a munkavállaló ez esetben is követelheti a szóban forgó bérelemet, az elmaradt jövedelem felső korlátját azonban az alacsonyabb távolléti díjánál fogva „korábban” kimeríti, mint az a munkavállaló, aki havonta ténylegesen azonos összeget keres, feltéve, hogy azt a távolléti díjába is bele kell számítani.¹²⁵¹

Elvi alapon szemlélve: az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés tizenkét havi távolléti díjban történő limitálása ellentmond a teljes kártérítés elvének.¹²⁵²

¹²⁴⁸ PETROVICS Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. 376–377.

¹²⁴⁹ A kártérítés limitálása ugyanakkor összhangban áll több európai ország megoldásával. Az angol jogban a munkavállalónak járó kártérítés (*compensatory award*) felső határát 2013-ban 74.200 fontban vagy ötvenkét heti bérben határozták meg [Statutory Instrument SI 1949/2013., Unfair Dismissal (Variation of the Limit of Compensatory Award) Order 2013, Employment Rights Act (22nd May 1996), 124. szakasz]. L. erről BARNARD, Catherine: *The Charter in Time of Crisis: a case study of dismissal*. 253. A spanyol jogban 2012-ben a kártérítés mértéke negyvenöt napi bér/munkában töltött év (azaz maximum negyvenkét hónapról) lecsökkent harminchárom napi bér/évre, azaz huszonnégy hónapra járó bérre (Ley 3/2012, de 6 de juliode medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

¹²⁵⁰ Mt. 169. § (1) bekezdés.

¹²⁵¹ JÓNÁS Tünde – KÁRTYÁS Gábor: A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei. A jogellenesség ára. 7. További méltánytalansághoz vezethet az, ha a kollektív szerződés jelentős mértékben eltér a távolléti díj kiszámítására vonatkozó szabályoktól, és ennek folytán tovább csökken a felső korlát (Uo. 11.).

¹²⁵² Mt. 166. § (1) bekezdés. A kártérítés limitálásával összefüggésben a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a szakértői szerint a kártérítési összeg tekintetében olyan egyéb szempontokat kellene érvényesíteni, mint a munkajogviszony jellege, annak hossza, az életkor, a megszerzett jogok vagy az adott eset körülményei, így például a felmondási ok, az új munkahely megtalálásának esélye, a karrierkilátások vagy a munkavállaló személyes körülményei (így például családi állapota), a munkáltató jellege (így például a vállalat mérete vagy jellege). Azaz lényegében a kártérítési felelősség limitálása helyett e szempontok mérlegelésével kellene meghatározni a megítélhető kártérítés összegét (*Memorandum. Szakértői Észrevételek Magyarország Munka Törvénykönyve tervezetével kapcsolatban*. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, 2011. november.). Noha Magyarország nem ratifikálta az Európai Szociális Karta 24. cikkét, érdemes utalni arra, hogy a Szociális Jogok Európai Bizottsága például Bulgáriával kapcsolatban 2004. évi jelentésében kimondta, hogy a diszkriminatív felmondás esetén a kompenzációnak legalább olyanak kell lennie, amely eléri a megszüntetés és az eredeti munkakörbe történő visszahelyezésről szóló bírói döntés időszakára számított munkabér összegét [European Committee of Social Rights: *European Social Charter (revised). Conclusion 2004*. Volume 1. (Bulgaria, Cyprus, Estonia, France, Ireland). Council of Europe Publishing. 34.]. Ezen túlmenően Szociális Jogok Európai Bizottsága szintén Bulgáriával kapcsolatosan a hat havi munkabérben meghatározott

Kérdésként merül fel, vajon mi indokolja a kártérítés korlátozását. Legkézenfekvőbb módon azt a munkáltató működőképességének biztosításával lehet indokolni. Ha viszont el is fogadjuk a munkáltató egzisztenciális védelmi érdekét kártérítést korlátozó legitim tényezőként, a fentiekre tekintettel a kártérítés bázisául nem a távolléti díjat, hanem valamennyi – a munkajogviszonyban és azon kívül kapott – rendszeres jövedelmet lenne indokolt alapul venni.¹²⁵³

Lőrincz György a munkáltatói kártérítési felelősség mértékének e különös limitálását azzal magyarázza, hogy rendkívül nehéz a jogellenes megszüntetés és az azzal okozott károk között fennálló oksági kapcsolat megállapítása – különös tekintettel a határozatlan idejű munkajogviszonyok esetében –, ugyanis semmilyen támpont vagy igazolható tény nem áll lényegében rendelkezésre arra nézve, hogy milyen helyzetbe kerül volna a munkavállaló a jogellenes megszüntetés hiányában.¹²⁵⁴ Éppen ezért a jogalkotó azt feltételezte, hogy egy meghatározott idő elteltével (melyet lényegében az összegszerűség oldaláról ragadott meg tizenkét havi távolléti díjban) már nem a munkáltató jogellenes eljárására vezethető vissza a munkavállalói kár.¹²⁵⁵ Eszerint a jogalkotó az okozatossági kapcsolatot mesterségesen, mintegy kívülről „vágta el” e megdönthetetlen vélelemmel. Azon túlmenően, hogy e megoldás lényegében feltételezésen alapul, amelyet aligha előzött meg akár csak a tipikus eseteken nyugvó statisztikai számítás, kérdésként veti fel, hogy miért nem volt elegendő e probléma megoldásához a kártérítési felelősség általános szabályai körében eleve rögzített előreláthatósági klauzula, amely lényegében ugyanezt a célt szolgálhatná. A kártérítési követelések észszerű keretek közé szorítását megítélésem szerint ez utóbbi klauzula alkalmazásával is el lehetne érni.

Kérdéses az is, hogy miért pont a munkajogviszony megszüntetésével összefüggésben felmerülő károk oly privilegizáltak, hogy azok ilyen drasztikus különös szabályokat igénylenek. Ha ugyanis a munkáltató kártérítési felelőssége körébe tartozó egyéb tényállásokat vesszük, elfogadott, hogy a vétkességre tekintet nélküli felelősség körében a munkáltató teljes kártérítési felelősséggel tartozik (például egy munkahelyi balesetből adódó egészségkárosodás esetében), ám azon károk tekintetében, amelyek az esetek jelentős részében szándékos vagy gondatlan magatartása eredményeképpen álltak elő a munkajogviszony jogellenes megszüntetéséből fakadóan, korlátozott a felelőssége.

E körben érdemes szót ejteni a sérelemdíj problematikájáról. A sérelemdíj – legalábbis az eddigi bírói gyakorlat ezt a megállapítást támasztja alá – nem alkalmas a büntető jellegű szankció helyettesítésére, mivel az ítélkezési gyakorlat szerint

kompenzáció felső határát a 24. cikkbe ütközőnek tekintette [http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/BGR/24/EN (letöltés ideje: 2016. május 22.)].

¹²⁵³ Mt. 169. § (1)–(2) bekezdés.

¹²⁵⁴ Hozzátehetjük, hogy az európai tagállamok jelentős részében limitált ugyan a kártérítési kötelezettség. PRUGBERGER Tamás: A munkaszerződés felmondásának új jogi szabályozási terve az európai uniós államok felmondási szabályainak tükrében. 153–154.

¹²⁵⁵ LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 15. Lőrincz György szerint a szabályozás nem indulhat ki abból, hogy a munkavállaló a jogellenes megszüntetés következtében akár élete végéig időkorlát nélkül megkapja a korábbi jövedelmét. Az általa említett példa szerint, amennyiben a bruttó távolléti díj összegét társadalombiztosítási járulékokkal, valamint az elvárhatóan igénybe veendő álláskeresési járulékok összegével korrigáljuk, úgy átlagosan havi kétszázezer forintos „nettó munkabérrrel” számolva a munkavállalót nagyjából tizenhat és fél hónapra lényegében a volt munkáltatójától kapott távolléti díj illeti meg. Ha a munkavállaló a korábban elért jövedelméhez képest kevesebb jövedelemmel új jogviszonyt létesít, ez az időszak még hosszabb lehet. Ebből következően meggyőződése szerint nincs szükség a limit felemelésére. Uo. 18.

önmagában a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés nem elégséges indoka a munkavállaló nem vagyoni sérelme iránti igényének, így az sérelemdíjra sem jogosít, ehhez ugyanis valamely személyiségi jog megsértésének bizonyítása szükséges.¹²⁵⁶ Megjegyzendő ugyanakkor, Lőrincz György elképzelhetőnek tartja, hogy a jogellenes indokolás is a személyiségi jog megsértését jelentse, és önmagában a jogellenesség sérelemdíj iránti igényt alapozzon meg.¹²⁵⁷

A hatályos jog szerint valóban személyiségi jogi „többletsérelem” felmutatása szükséges ahhoz, hogy a munkáltatói jogellenes megszüntetés sérelemdíjat alapozzon meg.¹²⁵⁸ Ez azonban nem jelenti azt, hogy ennek megváltozása ne lenne kívánatos. Amennyiben a jogrend elismerné (mint ahogyan el kellene ismernie), hogy a munkavállaló munkához való joga magában foglalja azt is, hogy a munkajogviszonyát ne lehessen önkényesen és jogellenesen megszüntetni, úgy egyértelműnek tűnik, hogy ezekben az esetekben a munkavállaló emberi joga és emberi méltósága sérül. Mindez pedig nyilvánvaló módon megalapozhatná a sérelemdíjra való jogosultságát. Ezen a véleményen van Nádas György is, aki szerint valamely Alaptörvényben biztosított jog – jelesül a munkához való jog – sérelméhez tapadhat jogkövetkezményként a sérelemdíj. Amennyiben ugyanis a munkához való jog is a személyiségi jog része, úgy ahhoz a munkaviszony jogellenes megszüntetésének objektív szankciójaként sérelemdíj megállapítása kapcsolódhat. Ez pedig akár az 1992. évi Mt. szerinti kompenzációs átalány jogintézményének a visszatérését is megalapozhatná a bírói gyakorlat függvényében.¹²⁵⁹

A munkajogviszony helyreállítása

A visszahelyezés kötelező eseteinek meghatározása nem tekinthető szerencsés megoldásnak, ugyanis előfordulhatnak olyan helyzetek, amelyekben a munkáltató a visszahelyezés teljesítésekor már nincs abban a helyzetben, hogy foglalkoztassa a munkavállalót, így ekkor csupán formalitás marad a kötelező visszahelyezés, és azt minden bizonnyal ismét egy – jogellenes vagy jogszerű – megszüntetés fogja követni.¹²⁶⁰ A munkajogviszony helyreállításának észszerű korlátozása mellett a korábbi szabályozáshoz hasonlóan a bíróságoknak kellene nagyobb szerepet biztosítani e szankció elrendelése során azzal, hogy a munkáltatónak lehetősége legyen olyan körülményeket igazolni, melyek fennállásakor lehetetlen vagy aránytalan sérelemmel

¹²⁵⁶ EBH2002. 786.

¹²⁵⁷ LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 19.

¹²⁵⁸ Ezt az álláspontot fogata el a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja is. *A felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlata*. Kúria, 2014. november 24. 49.

¹²⁵⁹ NÁDAS György: *Személyiségi jogok sérelme, sérelemdíj a munkaviszonyban*. *HR & Munkajog*. 2014. 10. szám. 11.

¹²⁶⁰ PRUGBERGER Tamás – KENDERES György – MÉLYPATAKI Gábor: *A munka- és közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése*, Novotni, Miskolc, 2012. 307. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a visszahelyezés teljes elvetése az Európai Szociális Kartával ellentétes lenne. A Szociális Jogok Európai Bizottsága egy Albániával kapcsolatos ügyben úgy foglalt állást, hogy nincs összhangban a 24. cikkel az a szabályozás, amely egyáltalán nem biztosít lehetőséget a munkajogviszony helyreállítására [<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/ALB/24/EN> (letöltés ideje: 2016. május 22.)]. Ugyanerről l. még Finnország vonatkozásában [<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/FIN/24/EN> (letöltés ideje: 2016. május 22.)].

járna a munkavállaló továbbfoglalkoztatása.¹²⁶¹ Ez különösen vonatkozik azokra az esetekre, amelyeknél a megszüntetés indoka a munkáltató működésével összefüggő ok.¹²⁶² Ennek hiányában ezekben az esetekben a visszahelyezés az ítéletben csupán egy formális, üresen kongó kötelező elem, melynek sorsa a meghozatala pillanatában megpecsételődik. A munkajogviszony helyreállítása tekintetében az arányosság elve akkor valósulhatna meg legtökéletesebben, ha a munkavállaló kérelmére a bíróság dönthetne arról, hogy azt elrendeli-e vagy sem. A bírói mérlegelés egyúttal megfelelően képes lenne reagálni a jogellenességet eredményező kirívóan súlyos munkajogviszony-megszüntésekre is.¹²⁶³

Ha a hatályos szabályozásra akként tekintünk, mint amelyben a legsúlyosabb eseteket a jogalkotó maga mérlegelte, és ily módon az arányosítást maga végezte el, és ennél fogva szükségtelen a bírói mérlegelés, érdemes megfontolni, hogy léteznek-e olyan további esetek, amelyeknél indokolt lehet e szankció alkalmazása. Megítélésem szerint a helyreállítás esetei túlságosan is szűken kerültek meghatározásra, ha ugyanis a jogalkotót csupán a miniszteri indokolásban felfedett megfontolás vezérelte volna, jelesül az, hogy az alaki okból előállott jogellenesség esetén ne kerülhessen sor a munkajogviszony helyreállítására, elegendő lett volna pusztán ezt kimondani. A kérdésre válaszolva: kétségkívül vannak olyan esetek, amelyek tekintetében indokolt lenne lehetőséget adni munkajogviszony helyreállítására. Aligha értékelhető ugyanis jelentéktelen, alaki hibaként, ha például a munkáltatói jognyilatkozat nem valós vagy nem okszerű.

Megfontolandó továbbá a joggal való visszaélés tilalmának e körben való említése is, ugyanis az ezen elvbe ütköző megszüntetés az egyik nyilvánvaló példája az önkényes megszüntetésnek. A jogalkalmazói beszámolók alapján elterjedőben van az a gyakorlat,

¹²⁶¹ Megjegyzendő, hogy a munkaügyi bíraskodás fórumrendszere csupán elnevezésbeli változáson esett át (munkaügyi bíróságok helyébe 2013. január 1-jétől közigazgatási és munkaügyi bíróságok léptek), ám a polgári perrendtartás reformja, illetve a közigazgatási rendtartás kodifikációs munkái során felmerült a munkaügyi bíróságok mint különbíróságok felszámolásának gondolata, valamint a közszolgálati jogviták közigazgatási bíraskodásra utalásával munkaügyi bíraskodás hatáskörének szűkítése. Megítélésem szerint a munkaügyi jogviták eldöntése és az önkényes megszüntetés elleni védelem biztosítása tekintetében komoly veszélyekkel járna egy ilyen lépés. A közigazgatási perrendtartása előkészítéséről szóló munkaanyag szerint „a közszolgálati jogvitákban felmerülő közigazgatási (elsősorban szervezeti) jogi kérdések túlsúlya is indokoltá teszi e területnek a munkaügyi per szabályai helyett a közigazgatási perek szabályai szerinti elbírálását” (*Részletes jelentés a közigazgatási perrendtartás koncepciójának előkészítéséről*, 11.). Ez a megállapítás helytelen, ugyanis a közszolgálati jogvitákban nem közigazgatási jogi, hanem munkajogi kérdések jelelnnek meg túlsúlyban. Amint azt Rab Henriett helyesen kiemeli, ezekben a perekben érdemben nem vagy nem gyakran merülnek fel közigazgatási jogi kérdések, ezért nem szükséges a közigazgatási eljárás magasabb szintű ismerete, e jogviták tárgya ugyanis a foglalkoztatás tartalmának vizsgálatára irányul (RAB Henriett: *A közszolgálati különbíraskodás HR-szemponturn vizsgálatára*. 9.). Vö. KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*. 33., PRUGBERGER Tamás: *Adalékok a munkaügyi bírósági szervezet és eljárás tervezett átalakításához*. *HR & Munkajog*. 2015. 5. szám. 31–34., MÉLYPATAKI Gábor: *A munkaügyi bíraskodás jelenéről és jövőjéről*. *HR & Munkajog*. 2015. 7–8. szám. 35–37.

¹²⁶² BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. 313., KÁRTYÁS Gábor: *Munkaviszony helyreállítása jogellenes megszüntetés után*. <http://www.munkajog.hu/rovatok/szakertoi-blog/munkaviszony-helyreallitasa-jogellenes-megszuntetes-utan> (letöltés ideje: 2015. február 15.).

¹²⁶³ Prugberger Tamás ugyanakkor rámutat arra, hogy az európai államok jelentős részében az *in integrum restitutio* az általános jogkövetkezmény (PRUGBERGER Tamás: *Az új Munkatörvénykönyv az uniós normák és a tagállami szabályozások tükrében*. In: KUN A. (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013. 72.).

miszerint a munkáltató a felmondási tilalom alatt álló munkavállalók munkajogviszonyát nem felmondással, hanem nyilvánvaló módon jogellenes azonnali hatályú felmondással szünteti meg. Mivel az azonnali hatályú felmondás tekintetében nem érvényesülnek a felmondási tilalmak, ezért a jelenlegi szabályok szerint nem merülhet fel a munkajogviszony helyreállítása még akkor sem, ha a munkavállaló például várandós volt, hiszen a munkáltató ez esetben nem köteles a felmondási tilalmakat figyelembe venni. E munkáltatói magatartás ugyanakkor nyilvánvaló módon önkényes, és a joggal való visszaélés tilalmába ütközik.¹²⁶⁴

A helyreállítás lehetőségének szűkítése – hasonlóan a kártérítés korlátozásához – kétségkívül a munkáltató gazdasági helyzetének elnehezítését, illetve ellehetetlenülését célozza elkerülni, ennél fogva az konkurál a munkavállaló egzisztenciális védelméhez fűződő érdekével. Az éremnek azonban két oldala van: önmagában az állásbiztonsághoz fűződő érdek és az ennek folytán elrendelt jogviszony-helyreállítás nem jelenthet minden esetben megoldást. Így például nem gyakorol a társadalmi költségek csökkentésére számottevő hatást, mivel nem szorítja rá a munkavállalót a kárai enyhítésére és az új állás keresésére.¹²⁶⁵ Ezen túlmenően nyilvánvalóan méltánytalan lenne, ha például a súlyos kötelezettségszegést elkövető munkavállalót a bíróság az eredeti munkakörbe helyezné vissza, különösen akkor, ha a munkajogviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetése pusztán formai okból – például az írásba foglalás elmulasztása vagy a határidő lejárta miatt – jogellenes.

Kétségtelen, hogy a munkajogviszony helyreállítása azokban az esetekben, amelyekben a munkáltató bizalma alapjaiban megingott a munkavállalóban, aligha lenne képes betölteni a rendeltetését,¹²⁶⁶ és csupán ismételt jogellenes vagy adott esetben jogszerű megszűnéshez vezetne. E körben érdemes felidézni e helyzet angol jogban találóan megfogalmazott leírását, miszerint ha a munkáltató munkavállalóba vetett bizalma egyszer megrendül, nincs olyan bírói döntés vagy ítélet, amely ezt meg tudná változtatni.¹²⁶⁷ Mivel a munkavállaló a jogkövetkezmények érvényesítésével kapcsolatosan részben érzelmek által vezéreltetve hozza meg a döntését, aligha kívánkozik vissza a korábbi munkáltatójához, ha a felek közötti bizalom már elillant vagy helyrehozhatatlanul megromlott.¹²⁶⁸ Feltételezhető, hogy a korábbi gyakorlathoz hasonlóan a munkajogviszony helyreállítására lehetőséget biztosító esetek többsége ezért a hatályos szabályozásban egyébként is csak alacsony hatékonysággal fog hatályosulni a gyakorlatban.

4. Összegzés

A magyar jogfejlődés vizsgálata során elsődleges célom az volt, hogy vázoljam, miként jelentek meg az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem

¹²⁶⁴ A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 193. § (1) bekezdés a) pontja értelmében ez továbbfoglalkoztatásra alapul szolgáló körülmény. Vö. LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 23.

¹²⁶⁵ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 232.

¹²⁶⁶ LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 14.

¹²⁶⁷ „Once an employer has lost confidence in an employee, nothing a court says or orders will correct that view and the relationship of employer and employee will have broken down.” Alexander and Others v. Standard Telephones & Cables Plc. [1990] ICR 291.

¹²⁶⁸ Vö. HORVÁTH István: Fényárnyék. Húsz percben az új munka Törvénykönyvéről. 84., COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 236.

kulcselemei. Kutatásaim során mindenekelőtt az indokolási kötelezettséget és az azzal szemben támasztott tartalmi és alaki követelményeket, valamint a hatékony jogorvoslat és ezen belül a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeit vettem vizsgálat alá.

Kutatásaimat a második világháborút megelőző korszak szabályozásának bemutatásával és elemzésével kezdtem. A rendkívül differenciált és többretegű szabályozást a különböző ágazati törvények, a szokásjog, valamint a bírói gyakorlat mentén vizsgáltam. A szabályozás túlnyomórészt diszpozitív jellegéből fakadóan jelentős szerepet töltött be a kontraktuális szabályozás, valamint a munkáltató által egyoldalúan meghatározott és a munkavállaló által többnyire hallgatólagosan elfogadott belső szabályzatok rendszere. A kontraktuális alapú struktúra paradox módon a munkavállaló alávetetti státuszát erősítette, a kontraktus nem a megszüntetés elleni védelem kiépítésének, hanem lazításának irányába hatott. A jogalkotásban ugyan megjelent a felmondásvédelmi eszköztár, de különösebb átgondolt rendszer nélkül juthatott csak szerephez (általános indokolási, írásba foglalási kötelezettség nem kapcsolódott a felmondáshoz, az azonnali hatályú elbocsátás indokai tekintetében a munkáltatót széles mérlegelési lehetőség illette meg, bizonyos esetekben pedig méltánytalan helyzetekben, önhibán kívüli okok folytán is lehetővé tette a munkajogviszony megszüntetését). A hatékony jogorvoslat követelménye ugyancsak jelentős hiányosságokat mutatott mind a jogorvoslatot elbíráló fórumrendszer, mind a szankciórendszer szempontjából. A jogorvoslati kérelmek tárgyában jelentős részében nem bírói, hanem hatósági fórum járt el, a szankciórendszerből pedig hiányzott az *in integrum restitutio*.

A szocialista munkajog eltávolodott a magánjogi megoldásoktól, és a széttagolt rendszer helyébe a közszolgálat és a vállalati szféra munkajogviszonyainak egységes kezelése, valamint kógens, közigazgatásias karakterű szabályozás lépett. Az állami vállalat és a munkavállaló között erőteljes státuszszerű függés és alárendelti kapcsolat épült ki. A szocialista munkajogi kódexek a felmondás jogát világos indokoláshoz és írásbeliséghez kötötték, kialakult a felmondási tilalmak és korlátozások kiterjedt rendszere. A felmondást és az elbocsátást megalapozó körülmények tekintetében alapvetően a második világháború előtti jogalkalmazói gyakorlat élt tovább. A joggal való visszaélés tilalma ugyancsak fontos szerepet játszott az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem biztosításában. A korszak első három évtizedében ugyanakkor kizárt volt a bírói út igénybevétele a munkajogviszonyból származó viták tekintetében, és később is csak másodfokon nyílt lehetőség a munkajogviszony megszüntetésével összefüggésben a bírói felülvizsgálatra. A jogellenes megszüntetés szankciórendszerében azonban első helyre az *in integrum restitutio* elve került. Meghatározó volt a megszüntetéssel szembeni védelem szempontjából a munkához való jog pozitív állampolgári jogként való felfogása, mely az állam oldalán a teljes foglalkoztatás megteremtését, a munkavállalóén pedig az elhelyezkedés kötelezettséget követelte meg.

A rendszerváltozást követően ismét megtörtént a múlttal való szakítás, és a korábbi „magánjogiasabb” szabályozáshoz, a szerződési elvhez való visszakanyarodás igénye merült fel. Az önkényes megszüntetés elleni védelmet többek között a megszüntetési jogcímek kógens rendszere, az írásba foglalás kötelezettsége, az indokolási kötelezettség, az indokolással szemben támasztott minőségi követelmények, valamint a felmondási tilalmak és korlátozások voltak hivatottak garantálni. Az

önkéntes megszüntetéssel szembeni védelemnek azonban több olyan pontját is elemeztem, amely az elmúlt két évtized magyar munkajogi szabályozásában kifogásolható lehet. Aggályosnak tekinthető a munkáltató működésével összefüggő felmondások tekintetében az okszerűség követelményének „eltűnése” a bírói gyakorlatban, a munkaerő-kölcsönzés felmondása a kikölcsönzés megszűnésére tekintettel, a nyugdíjasnak minősülő munkavállalók esetén a felmondás indokolásának mellőzése, valamint a munkavállaló védekezési jogára vonatkozó szabály hiánya. További dilemmákat vet fel a jogellenes megszüntetés esetén alkalmazandó jogkövetkezmények rendszere is.

Megítélésem szerint az Mt. kevésbé sikeresen valósította meg a megszüntetési rendszerrel összefüggő elsődleges jogalkotói célt, vagyis a jogalkalmazásban felvetődő ellentmondások kiküszöbölését, ugyanakkor ezzel párhuzamosan számos olyan nyitott kérdést vetett fel, amelyre gyakorlat hiányában még nincs megnyugtató válasz. Ezekre tekintettel szintén megkíséreltem megoldási javaslatokat adni (egyebek mellett a határozott idejű munkajogviszony fenntartásának elháríthatatlan külső ok következtében történő lehetetlenné válása, az azonnali hatályú felmondás objektív lehetetlenülésre alapított fordulatának értelmezése, a várandóssággal és az emberi reprodukcióval kapcsolatos felmondási tilalom kapcsán).

KÖVETKEZTETÉSEK

1. Problémafelvetés és hipotézisek

1. A munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének rendszere önmagában hordozza a munkajog lényegét és dilemmáit, valamint megjeleníti annak lényegi funkcióját, vagy ahogyan azt Hugh Collins frappánsan megfogalmazza: „ez a fark az, ami csóválja a munkajogviszony egész kutyáját”.¹²⁶⁹ A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetése a munkavállalót egyfelől a fő jövedelmi forrásától, alapvető anyagi és szellemi javak birtoklásától és élvezetétől fosztja meg, másfelől életének, társas érintkezéseinek egyik legmeghatározóbb közösségéből ragadja ki,¹²⁷⁰ valamint veszélybe sodorhatja saját, illetve közvetlen környezete mindennapi megélhetését is. Ebből is látszik, hogy a munkavállaló az, aki a megszüntetés, és még nyilvánvalóbb módon a jogellenes megszüntetés esetén fokozottabban szorul védelemre.¹²⁷¹

2. Értekezésemben éppen ezért a munkajogviszony munkáltató általi önkényes és a jogellenes megszüntetésével szembeni védelem alapkérdéseinek, elméleti és dogmatikai alapjainak vizsgálatát tűztem ki célul. Az alábbiakban az értekezés főbb megállapításait és következtetéseimet foglalom össze. Mindenekelőtt szükségesnek mutatkozott ezzel összhangban az önkényes és a jogellenes megszüntetés meghatározása. Jogellenes munkajogviszony-megszüntetés alatt értek valamennyi olyan pozitív jogba ütköző tényállást, amely során a munkáltató által közölt megszüntető jognyilatkozat – vagy azon eljárás, illetve intézkedés, mely a munkajogviszony megszüntetésére irányul, és amelynek eredményeképpen maga a munkajogviszony ténylegesen meg is szűnik –, valamely jog által meghatározott lényeges alaki vagy tartalmi követelményt sért. Az önkényes (*arbitrary*) megszüntetés elkülönítése ehhez képest azért szükséges, mert enélkül a pozitív jog által meghatározott megszüntetési rendszer elfedheti az adekvát megszüntetési rendszer által biztosítandó védelem lényegét. A szakirodalomban fellelhető meghatározás hiányában a definiálásra magam tettem kísérletet. Önkényesnek azokat a munkáltató általi munkajogviszony-megszüntetéseket tekintem, amelyek nem támaszthatók alá észszerű indokolással, és amelyek esetében nem igazolható, hogy a munkajogviszony rendeltetését elvesztette volna, függetlenül attól, hogy ennek igazolására az adott jogrendszer kötelezi-e a munkáltatót vagy sem. Az önkényes megszüntetés az esetek jelentős részében egyúttal a pozitív jogba is ütközik, ezért értelemszerűen léteznek átfedései a jogellenes megszüntetéssel. Ennek megfelelően, ha a jogrendszer nem követeli meg a felmondás indokolását, a munkáltató megszüntetésre irányuló jognyilatkozata jogszerű, ám mégis önkényesnek tekinthető, ha a munkajogviszony valójában nem vesztette el a rendeltetését. Ha a szabályozás megköveteli ugyan az indokolást, de az olyan indokokat is tartalmaz, amelyeknek a megszüntetésre irányuló jognyilatkozat formálisan ugyan megfelel, ám a valóságban a munkajogviszony rendeltetésvesztése nem mutatható ki, a megszüntetés szintén önkényesnek minősül. Az önkényes megszüntetés körébe tartozik

¹²⁶⁹ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 270.

¹²⁷⁰ Uo. 1–2.

¹²⁷¹ KISS György: *Munkajog*. 257., *ILO Termination of Employment Digest*. International Labour Office, Geneva, 2000. 14.

továbbá az is, ha a megszüntetés joggal való visszaélést valósít meg, vagy az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik. Ez egyúttal szintén a jogellenesség és az önkényesség közös metszetében áll.

3. Értekezésemben az alábbi három hipotézist állítottam fel, melyek kutatásom alapján helytállónak bizonyultak.

H1 AZ ÖNKÉNYES ÉS JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSSSEL SZEMBENI VÉDELEM SZÜKSÉGSZERŰEN A KONTRAKTUSTÓL A STÁTUSZBA TARTÓ FEJLŐDÉSI FOLYAMATOT FELTÉTELEZ.

H2 NAPJAINKBAN AZ EMBER ÁLLÁSHOZ VALÓ VISZONYÁNAK MEGVÁLTOZÁSA KÖVETKEZTÉBEN AZ ÖNKÉNYES ÉS JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSSSEL SZEMBENI VÉDELEMHEZ VALÓ JOG A MUNKÁHOZ VALÓ JOGBÓL ÉS AZ EMBERI MÉLTÓSÁGHOZ VALÓ JOGBÓL LEVEZETHETŐ EMBERI JOGNAK MINŐSÜL, MELY ALAPJOGI VÉDELMEZT IGÉNYEL.

H3 AZ ÖNKÉNYES ÉS JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSSSEL SZEMBENI VÉDELEM ELSŐDLEGESEN AZ INDOKOLÁSI KÖTELEZETTSÉG ÉS A HATÉKONY JOGORVOSLATHOZ VALÓ JOG, VALAMINT AZ ADEKVÁT SZANKCIÓRENDSZER ÁLTAL BIZTOSÍTHATÓ.

2. A munkajog funkciója és a munkajogviszony megszüntetése

4. Amint azt Otto Kahn-Freund írja, a munkajog lényege, hogy kiegyenlítse a felek alkupozíciójának egyenlőtlenségét.¹²⁷² A munkajog funkciója a korlátlan szerződési szabadság keretek közé szorítása annak érdekében, hogy a szabadság valóban érvényesülni tudjon olyan helyzetekben, amikor a szociológiai vagy a gazdasági kényszer, illetve a felek között fennálló hatalmi egyenlőtlenség ezt egyébként nem tenné lehetővé.¹²⁷³ Annak megértéséhez, hogy miért és mennyiben különbözik a munkajogviszony megszüntetése a magánjogi jogviszonyok megszüntetésétől, szükségesnek tartottam vizsgálni a munkajog jogági mibenlétét. Ennek kapcsán ugyanakkor előkérdésként merült fel a jogágiság kritériumainak meghatározása.¹²⁷⁴ A jogágisággal kapcsolatos vizsgálódás azon oknál fogva is megkerülhetetlenek bizonyult, hogy noha kutatásom súlypontja a magánmunkajogra helyeződött, a legfontosabb csomópontok mentén a közszoigálati munkajogot is érinteni kívántam, ezért e két terület egymáshoz való viszonyát is szükséges volt áttekintennem.

2.1. A munkajog mint önálló jogág

5. Ennek érdekében elsőként a munkajog jogágiságának kérdését vizsgáltam. Megállapítottam, hogy a jogági tagozódás hagyományosan a kontinentális jogrendszerekben jut szerephez,¹²⁷⁵ annak relevanciája napjainkban azonban egyre

¹²⁷² KAHN-FREUND, Otto: *Labour and the Law*. 6.

¹²⁷³ Vö. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán. 31.

¹²⁷⁴ Vö. KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közszoigálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*. 2-40., KUN Attila – PETROVICS Zoltán: The development of civil service law into an independent branch of law. 91-134.

¹²⁷⁵ SZABÓ Miklós: *Jogi alapfogalmak*. 37.

inkább megkérdőjeleződik, illetve relativizálódik.¹²⁷⁶ A jogágiság alapjául általában elismert két körülmény, a szabályozás tárgya és módszere¹²⁷⁷ mellett egyéb ismérvek is szerephez juthatnak a jogági minőség megállapításánál (például jogdogmatikai és jogtechnikai megoldások, szabályozási elvek, az ún. diszciplináris elem, a szabályok mennyiségi elkülönülése, a jogrendszer hagyományai, a jogalkotói szubjektivitás).¹²⁷⁸ A jogágak nem *a priori* kategóriák, azoknak elsődlegesen funkcionális – diszciplináris, illetve tematizáló – szerepe van.¹²⁷⁹

6. A munkajog mint jogág egyszerre hordoz közjogi és magánjogi jegyeket.¹²⁸⁰ Szűkebb értelemben véve a munkajog a munka magánjogát jelenti, mely a magánjogtól relatíve elkülönülő, de annak talaján nyugvó jogágként jelenik meg.¹²⁸¹ Tágabb értelemben a munkajog magában foglalja a munka magánjogát és a közszolgálat munkajogát mint a munka közjogát.¹²⁸² A tág értelemben vett munkajog két területét a szabályozás tárgya és módszere is összeköti. Egyrésztől mindkettő tárgya a „függő” munkavégzés,¹²⁸³ másrésztől hangsúlybeli eltérésekkel ugyan, de mindkét területnél jelen van a kógens-diszpozitív szabályozás.¹²⁸⁴ A vizsgálandó további kritériumok is e két terület jogági együvé tartozása felé mutatnak. Így például a közszolgálati munkajog és a magánmunkajog bírói gyakorlata nem különül el élesen, inkább egybefonódik, belső struktúrájuk, dogmatikai készletük, alapfogalmaik jelentős részben azonosak, illetve interakcióban állnak. A közszolgálati jog a munkajogon belül önálló jogterületnek tekinthető,¹²⁸⁵ nem lehet azt a munkajogtól elszakítottan kezelni. Mindezek alapján a munkajog alatt mind a magánmunkajog, mind a közszolgálati munkajog területét értem. Mindezekből arra lehet következtetni, hogy amennyiben a munkajogban érvényesülnie kell az önkényes megszüntetés elleni védelemnek, annak mind a magánmunkajogban, mind pedig a közszolgálati munkajogban érvényesülnie kell.

2.2. A munkajogviszony megszüntetésének dogmatikai alapjai

7. A jogágiság kérdését követően a munkajogviszony rendeltetésvesztését mint a munkajogviszony megszűnésének, illetve megszüntetésének kiindulópontját, valamint a megszüntetés kötelmi jogi alapjait vettem vizsgálat alá. A munkajogviszony

¹²⁷⁶ JAKAB András: *A magyar jogrendszer szerkezete*. 207-219.

¹²⁷⁷ SZILÁGYI Péter: *Jogi alaptan*. 365., SZABÓ Miklós: *Jogi alapfogalmak*. 37., SZABÓ Imre: *Jogelmélet*. 62., JAKAB András: *A magyar jogrendszer szerkezete*. 220., JAKAB András: *A szocializmus jogdogmatikai hagyatékának néhány eleméről*. 208., 95. lbj., SZÁSZY István: *Nemzetközi munkajog*. 16-18. és 21-22.

¹²⁷⁸ SZILÁGYI Péter: *Jogi alaptan*. 2011. 366., SZIGETI Péter: *Jogtani és államtani alapvonalak*. 131-132., SZABÓ Miklós (szerk.): *Bevezetés a jog- és államtudományokba*. 113.

¹²⁷⁹ JAKAB András: *A szocializmus jogdogmatikai hagyatékának néhány eleméről*. 212.

¹²⁸⁰ KISS György: *Munkajog*. 15.

¹²⁸¹ KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*. 2000. 3., 5., RICHARDI, Reinhard: *Arbeitsrecht als Sonderprivatrecht oder Teil des allgemeinen Zivilrechts*. 957-972. idézi: KISS György: *Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez*. 16., ZACCARIA Márton Leó: *Egy „keresztülfekvő” jogág jellemzői – értekezés a magyar munkajog dogmatikai sajátosságairól*.

¹²⁸² KISS György: *Munkajog*. 23.

¹²⁸³ Uo. 22-23.

¹²⁸⁴ KISS György: *A munka világ szabályozásának egy lehetséges változata*. 263.

¹²⁸⁵ MÉLYPATAKI Gábor: *Változó közszolgálati dogmatika az új közszolgálati törvény fényében*. 64., KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*. 40.

megszűnése, illetve megszüntetése általánosságban akkor merül fel, ha az már nem képes megvalósítani a rendeltetését.¹²⁸⁶ A munkajogviszony rendeltetése azonban többretegű: a munkáltató számára a gazdasági céljainak elérését, a feladatai ellátása érdekében történő foglalkoztatást, a munkavállaló számára az egyéni autonómia megteremtésének egzisztenciális, gazdasági és szellemi alapjainak garantálását, személyiségének kibontakoztatását jelenti. A munkajogviszony társadalmi rendeltetése a társadalom szükségleteinek kielégítésében és működtetésében áll. A munkáltató számára a rendeltetésvesztés a munkáltató működésével kapcsolatos gazdasági megfontolásokra, technikai, szervezeti okokra (*economic dismissal*), valamint a munkavállaló személyében rejlő okokra vezethető vissza (*personal dismissal*).¹²⁸⁷ A munkavállaló oldalán a rendeltetésvesztésnek számos, jelentős részben szubjektív oka lehet.

8. A megszüntetés kontraktuális alapjai következtében a szabályozásnak tiszteletben kell tartania a felek szerződéses autonómiáját, és biztosítania kell, hogy meghatározott feltételek fennállása esetén bármelyik fél szabadulni tudjon a kötelemből.¹²⁸⁸ A munkajogviszony megszűnésének és megszüntetésének egyes tényállásai alapjaiban véve nem térnek el a klasszikus magánjogi, kötelmi jogi tényállásoktól.¹²⁸⁹ A munkajogi megszüntetési rendszer felépítését ugyanakkor elsődlegesen nem jogdogmatikai, hanem jogpolitikai okok határozzák meg, melyek a munkajogviszony szociális rendeltetésére figyelemmel a munkáltató szerződéses autonómiáját is korlátozzák.¹²⁹⁰ Ebből következik, hogy míg a magánjogban a jogviszony egyszerű felmondását nem szükséges megindokolni, csupán a felmondási idő szabályait kell általában megtartani, addig a munkajogviszony munkáltató általi egyoldalú megszüntetése tipikusan indokoláshoz kötött.

9. Az egyoldalú megszüntetés jogcímei azokat a helyzeteket fedik le, amelyeknél a rendeltetésvesztés csupán az egyik fél oldalán következik be. E körben a felmondás és az elállás elhatárolását végeztem el. Míg a felmondás a másik félhez intézett olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a felek között fennálló szerződést a jövőre nézve, *ex nunc* hatállyal szünteti meg, addig az elállás a szerződés megkötésének időpontjára visszamenő, *ex tunc* hatállyal számolja fel. A munkajogviszony huzamos jellegére és rendeltetésére tekintettel az elállás csak korlátok között alkalmazható. Az *ex nunc* hatályú megszüntetés esetei között a munkajogban is meg lehet különböztetni a felmondási idő közbeiktatásával történő és az azonnali hatályú megszüntetést. E két megszüntetési jogcím között jelentős különbség mutatkozik általában az azt megalapozó okok és a jogkövetkezmények tekintetében. A munkáltatói felmondás indoka általánosságban a munkavállaló személyében rejlő, magtartásával vagy képességeivel kapcsolatos vagy a munkáltató működésével összefüggő ok, az azonnali hatályú felmondás alapja pedig a munkavállaló súlyosan kötelezettségszegő magatartása, illetve

¹²⁸⁶ GARANCSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 24–25., LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A munkajogviszony megszüntetése*. 125.

¹²⁸⁷ Vö. HEPPLÉ, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 226.

¹²⁸⁸ WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. 217., LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A munkajogviszony megszüntetése*. 126., KISS György: *Munkajog*. 229., HEPPLÉ, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 204., HENDRICKX, Frank: *Flexicurity and the EU Approach to the Law in Dismissal*. *Tilburg Law Review*. 2007–2008. Volume 14. 90.

¹²⁸⁹ WELTNER Andor: *Az érvénytelenség és orvoslása a munkajogban*. 43., KISS György: *Munkajog*. 228.

¹²⁹⁰ KISS György: *Munkajog*. 228.

olyan magatartás lehet, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

2.3. A jogellenes megszüntetés szankciórendszere

10. A megszüntetés dogmatikai kereteinek felvázolását követően a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés szankciórendszerének kulcselemeit vizsgáltam. Megítélésem szerint erre azért volt szükség, mert a jogkövetkezmények rendszere bizonyos szempontból fontosabb magánál a megszüntetésre vonatkozó szabályanyagnál is. Az önkényes, illetve jogellenes megszüntetés esetén a védelem ugyanis csak akkor érvényesülhet ténylegesen, ha a sérelmet szenvedett munkavállalót a jogrendszer hatékony jogvédelemben részesíti. A két terület elválaszthatatlan egymástól, és külön kezelésük aligha indokolható.

11. A munkajogviszony megszüntetésének jogellenessége hagyományosan az érvénytelenség általános jogkövetkezményeitől eltérő speciális megoldások alkalmazását teszi szükségessé.¹²⁹¹ Kiindulópontom az volt, hogy a jogellenes megszüntetés esetére irányadó szankciórendszernek is meg kell felelnie az igazságosság követelményének. Annak a kérdésnek a megválaszolása során, hogy melyek az igazságosság princípiumai, a szankciórendszer által megvalósítandó célokból indultam ki. A szankciórendszernek elsődlegesen alkalmasnak kell lennie arra, hogy hatékonyan szolgálja a munkavállaló egzisztenciális védelmi igényét, a munkához való jog biztosítását, valamint az önkényes megszüntetés tilalmának érvényre juttatását. Ezen túlmenően megfelelő reparációt kell biztosítani az állását jogtalanul elvesztő munkavállaló számára, továbbá alkalmasnak kell lennie arra is, hogy a munkáltatókat egyfelől általában visszatartsa a jogellenes megszüntetésektől (generális prevenció), másfelől a jogellenesen eljáró munkáltatót attól, hogy a jövőben hasonló jogsértést kövessen el (speciális prevenció). A szankciórendszernek ösztönöznie kell az önkéntes jogkövetést, és hozzá kell járulnia a jogellenes megszüntetések, valamint a munkaügyi konfliktusok számának csökkentéséhez, továbbá kifejezésre kell juttatnia a társadalom rosszállását, és helyre kell állítani a megsértett munkajogi jogrend integritását.

12. E célok megvalósításának alapvetően négy fő eszköze alakult ki a különböző jogrendszerekben.¹²⁹² Az első az *in integrum restitutio*, vagyis a munkavállaló munkajogviszonyának helyreállítása, amely a legteljesebben valósítja meg az állásbiztonság védelmét.¹²⁹³ A második a munkahely elvesztésért járó és annak következményeit enyhítő anyagi kompenzáció biztosítása, a munkajogviszony megszüntetésével okozott károk munkáltató általi megtérítése.¹²⁹⁴ A harmadik jogkövetkezmény ezen túlmenően valamely büntető jellegű – általában vagyoni –

¹²⁹¹ LÖRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 6.

¹²⁹² Vö. PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között (Tanulmánygyűjtemény)*, CLARK, G. de N.: *Remedies for Unfair Dismissal: A European Comparison*. 410–412., WILLIAMS, Kevin: *Job security and unfair dismissal*., BANKÓ Zoltán: *A jogellenes jogviszony-megszüntetés következményei – lehetséges megoldások és modellek*. 2-3.

¹²⁹³ European Labour Law Network, Network of Labour Law Experts: *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection. Thematic Report*. 92–93. *General Survey on the Termination of Employment Convention (No. 158.) and Recommendation (No. 166.)* International Labour Office, Geneva, 1995. 82–88. ANDERMAN, Steven: *Termination of Employment: Whose Property Rights?* 122., CLARK, G. de N.: *Unfair Dismissal and Reinstatement*.

¹²⁹⁴ European Labour Law Network, Network of Labour Law Experts: *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection. Thematic Report*. 93–94.

joghátrány alkalmazása,¹²⁹⁵ mely elsődlegesen a jogsértés súlyosságára, a munkajogi jogrendben keletkező sérelemre és a társadalom számára okozott költségekre van tekintettel. A negyedik szankciótípus a munkavállaló foglalkoztathatóságát részesíti védelemben azzal, hogy a munkavállalót olyan helyzetbe kívánja hozni, hogy a munkahely elvesztését követően képes legyen visszakérülni a munkaerőpiacra.¹²⁹⁶ Annak érdekében, hogy a jogrendszer a fentebb említett célokat a lehető legteljesebb mértékben képes legyen megvalósítani, e jogkövetkezmények bizonyos kombinációját kell, hogy alkalmazza. Megállapítható ugyanakkor, hogy a munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem nem ott a legerősebb, ahol a munkavállaló a legmagasabb összegű kompenzációra tarthat számot, hanem ott, ahol a munkavállalónak a legnagyobb esélye van arra, hogy egyáltalán ne legyen önkényes megszüntetés „áldozata”, vagyis ahol a legalacsonyabb számban fordul elő jogellenes megszüntetés.

3. A munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos általános megfontolások

3.1. Védeni vagy nem védeni: az itt a kérdés

13. A globalizáció az utóbbi évtizedekben fokozódó nyomás alatt tartja a munkajogot, amelynek következtében azt hol gyengébb, hol erősebb „eróziós hatások” érik. Az ezzel kapcsolatos folyamatok befolyásolják a munkajogviszony megszüntetésének rendszerét is, felvetve a kérdést, szükség van-e egyáltalán megszüntetéssel szembeni védelemre, illetve a védelem meglévő szintjére. Az erre adott – gyakorta nem átgondolt, sokszor inkohérens – jogalkotási válaszok¹²⁹⁷ következtében sok esetben csökken az állásbiztonság és általában a munkajogi védelem meglévő szintje, holott nincs arra empirikus bizonyíték, hogy a munkavállalót védő szabályok lebontása számottevő mértékben kihatna akár a gazdaság versenyképességére, akár a munkanélküliségi rátára.¹²⁹⁸ Ennél sokkal nagyobb szerepe van az adórendszernek, a járulékkerheknek, a munkajogviszonyhoz kötődő egyéb terheknek, a jogrendszer

¹²⁹⁵ LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 5.

¹²⁹⁶ European Labour Law Network, Network of Labour Law Experts: *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection. Thematic Report*. 88. PETROVICS Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. 372–373.

¹²⁹⁷ HEPPLÉ, Bob: Flexibility and Security of Employment. 278., *World Employment and Social Outlook. The Changing Nature of Jobs 2015*. 14–15. HEPPLÉ, Bob: European Rules on Dismissal Law? 205–206., HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 269–271., 274., 290., HEPPLÉ, Bob: Dismissal Law in Context. 211., REBHACHN, Robert: Economic Dismissals – A Comparative Look with a Focus on Significant Changes Since 2006. 244–245., LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers*. 4–21., VÁZQUEZ, Yolanda Maneiro: *Dismissal in times of crisis. Assessment of the Spanish modifications in recent times*., VÁZQUEZ, Yolanda Maneiro: A munkaszerződések megszüntetésének szabályozása Spanyolországban: rugalmasítás a válság éveiben, PRASSL, Jeremias: *Dismantling the Contract of Employment? The new Employee Shareholder Status in the United Kingdom*., COLLINS, Hugh: Progress Towards the Right to Work in the United Kingdom. 253.

¹²⁹⁸ *World Employment and Social Outlook. The Changing Nature of Jobs 2015*. 15., 119., 121–122., CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena: *Munkaerő-piacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában*. 104–108., 154–155., HOWELL, David R. – BAKER, Dean – GLYN, Andrew – SCHMITT, John: Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment?, KEUNE, Maarten – JESPER, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*. 6., HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 270., 291., SKEDINGER, Per: *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*. 7., AUTOR, David H. – DONOHUE, John J. III – SCHWAB, Stewart J.: The costs of wrongful-discharge laws. 226–227.

stabilitásának, valamint a jogbiztonságnak.¹²⁹⁹

14. A munkajogviszony megszüntetésének szabályozásával szembeni érvek közös kiindulópontja a klasszikus liberális (illetve neokonzervatív) felfogás, melynek értelmében nincs alkotmányos alapja annak, hogy az állam bármilyen módon is beavatkozzék a két fél szabad megállapodáson nyugvó viszonyába.¹³⁰⁰ Ez az érvelés jelenik meg *common law* rendszerekben az *employment at will* elve¹³⁰¹ mögött is, melynek értelmében a felek bármikor, bármilyen indokkal vagy indokolás és felmondási idő nélkül is megszüntethetik a munkajogviszonyt. Összességében megállapítható, hogy az elv mellett felsorakoztatott érvek túlzottan is leegyszerűsítik a munkajogviszony megszüntetésének kérdését, nem számolnak a felek eltérő gazdasági és szociológiai helyzetével, a megszüntetés munkavállalóra gyakorolt hatásaival, annak társadalmi költségeivel, valamint az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelmet megalapozó elvi megfontolásokkal.¹³⁰²

15. A kontinentális munkajogi szabályozás hagyományosan nagyobb hangsúlyt fektet az önkényes megszüntetéssel szembeni védelemre, mint a *common law* rendszerek, ám a két világ az utóbbi évtizedekben közeledni látszik egymáshoz, melyet a kontinentális államokban az állásbiztonság szintjének csökkenése, a *common law* rendszerekben pedig az *employment at will* lassú eróziója eredményez.¹³⁰³ A két rendszer között ugyanakkor fontos strukturális különbség fedezhető fel. A kontinentális jogfejlődésben a védelem általában a jogalkotáson keresztül érvényesül, amelynek kiindulópontja az állásbiztonság elvének, valamint az önkényes és jogellenes (indokolatlan) megszüntetéssel szembeni védelemhez való jognak az elismerése. Ehhez képest a *common law* rendszerekben az *employment at will* elvét mindenekelőtt a kollektív szerződések, valamint a bírói, illetve a törvényi jog által meghatározott kivételek törik át¹³⁰⁴ anélkül azonban, hogy a védelemhez való jogot általános elvi szinten elismernék. Ez azért is különösen lényeges, mert a kollektív szerződésekben megjelenő állásbiztonság¹³⁰⁵ a felek alkuján nyugszik, az nem egyéb, mint a szakszervezetek által „megvásárolt” biztonság. Még a törvényi jog által meghatározott

¹²⁹⁹ Vö. GYULAVÁRI Tamás: Út a rugalmasságba. 92–93.

¹³⁰⁰ TAKÁCS Albert: *A szociális jogok*. 838.

¹³⁰¹ *Boyer v. Western Union Telegraph Company*, 124 F. 246 (C.C.D. Mo. 1903) http://www.forgottenbooks.com/readbook_text/Law_and_Business_v3_1000065605/277, NJOYA, Wanjiru: Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice. 470., BALLAM, Deborah A.: Exploding the Original Myth Regarding Employment-at-will: The True Origins of the Doctrine. 92–98., 126–130., ESTREICHER, Samuel – HARPER, Michael C.: *Cases and Materials on the Law Governing the Employment Relationship*. 697.

¹³⁰² Vö. RADAY, Frances: Individual and collective dismissal – a job security dichotomy. 122.

¹³⁰³ PETROVICS Zoltán: Nemzetközi párhuzamok a munkáltatói felmondás körében. 77.

¹³⁰⁴ HUNT, JAMES W. – STRONGIN, PATRICIA K.: *The Law of the Workplace. Rights of Employers and Employees*. 37–41., *50-State Survey Of Wrongful Discharge Law*. 374–375., AVRAAM, Georg – HURKA, Thomas F. – SPOONER, Grant – WYDAJEWSKI, Brian K.: Incentive Compensation Upon Termination of Employment: A U.S., Canadian and U.K. Perspective. 223–224.

¹³⁰⁵ ABRAMS, Roger I. – NOLAN, Dennis R.: Toward a Theory of "Just Cause" in Employee Discipline Cases. 594., 1. lbj., HENRY, Stuart: Legislating Just Cause, 1980-92. 149–170. HIRSCH, Jeffrey M.: The Law of Termination: Doing More with Less. 96., 98., 115., 140. lbj., 153., 339. lbj., KIM, Pauline T.: Bargaining with Imperfect Information: A Study of Worker Perceptions of Legal Protection in an At-Will World, 107., ARNOW-RICHMAN, Rachel: Just Notice: Re-reforming Employment at Will. 10., 22. lbj., KOVEN, Adolph M. – SMITH, Susan L.: *Alcohol-related misconduct*. 1., MCKELVEY, Jean T.: Discipline and Discharge. 89., PETROVICS Zoltán: Nemzetközi párhuzamok a munkáltatói felmondás körében. 84–87., PETROVICS Zoltán: Valami Amerika: A jogszerű felmondás mércéje az Egyesült Államokban. 240–243.

kivételek háttérben sem az áll, hogy a jogalkotó elismerné a munkavállaló önkényes megszüntetéssel szembeni védelemhez való jogát.

16. A kontinentális jogrendszerekben nem csupán a védelmi szabályok eróziójára, hanem teljes megsemmisítésére is találni példát. Szomorú tapasztalat, hogy éppen Magyarország szolgáltatott példát az önkényes megszüntetés elleni védelem tudatos tagadására. A felmentés indokolás nélküliségét előíró, és utóbb az Alkotmánybíróság által megsemmisített rendelkezés fals indokkolással került bevezetésre, és különösen azért kirívóan szokatlan, mert nem a magánszférát, hanem a közszolgálatot érintette, amelynél nem csupán az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem elve és az egzisztenciális védelmi igény, hanem a közérdek és a közjó védelme is a stabilitás mellett szól. A közszolgálat stabilitása ugyanis a közigazgatás egészséges, közvetlen politikai befolyástól mentes és szakmai alapon történő működésének záloga a zárt közszolgálati rendszerekben.

17. A „védeni” versus „nem védeni” dilemmája kapcsán vizsgáltam a *flexicurity* koncepcióját. A *flexicurity* rövid idő alatt hatalmas karriert futott be,¹³⁰⁶ és bár úgy tűnik, különösen a gazdasági és pénzügyi válságot követően, veszített a kezdeti lendületéből, még tartja a helyét az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájában. A *flexicurity* a munkahelyteremtést célzó rugalmasság és a szociális biztonságot szem előtt tartó védelem összebékítését célozza meg, ezért az állásbiztonság helyett a foglalkoztatási biztonság kerül előtérbe, és ennek megfelelően a meglévő felmondásvédelmi szint csökkentését sugallja.¹³⁰⁷ Az állásbiztonság csökkentése azonban önmagában nem alkalmas arra, hogy megoldja a foglalkoztatási problémákat. A rugalmasság növelését és az állásbiztonság csökkentését a foglalkoztathatóság és a jövedelmek biztonságának kell kiegészítenie, ez azonban – melyről gyakorta elfeledkeznek a *flexicurity* hívei – rengeteg költségvetési kiadást feltételez, mivel ezeket a célokat alapvetően közvetlen jövedelmi transzferekkel, illetve munkahelyteremtéssel lehet megvalósítani. Ezen túlmenően a szociális partnerek részvétele kulcsfontosságú a *flexicurity* megvalósításában¹³⁰⁸ ám azokban az államokban, ahol nincsenek hagyományai, illetve ténylegesen működő intézményes keretei a szociális párbeszédnek, kétséges, hogy egyáltalán képes-e működni a módszer.¹³⁰⁹ Összességében megállapítható, hogy a *flexicurity* koncepciója nem foglalkozik az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem elvi oldalával, a gyakorlatban a *flexicurity* jelszava alatt megvalósult reformok pedig egyértelműen a munkavállalók állásbiztonságának csökkenésével jártak. A *flexicurity* eszközrendszere nem újdonság,

¹³⁰⁶ CAMMALLERI, Calogero Massimo: *Undeclared and precarious work between „flexicurity” and „social pollution”. An heterodox approach.* 5., VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: *Flexicurity – aktuális helyzetjelentés.*, KEUNE, Maarten – JESPEIN, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission’s quest for flexicurity.* 5., WILTHAGEN, Ton: *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?* 98–202., KELLER, Berndt – SEIFERT, Hartmut: *Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung.* 291–300., KLAMMER, Ute – TILLMANN, Katja: *Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse.*, MUFFELS, Ruud – WILTHAGEN, Ton – VAN DEN HEUVEL, Nick: *Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security Nexus in Transitional Labour Markets.*, MADSEN, Per Kongshøj: “Flexicurity” through labour market policies and institutions in Denmark. 59–105.

¹³⁰⁷ LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers.* 1.

¹³⁰⁸ *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security.* 18., DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: *Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection.* 177.

¹³⁰⁹ VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: *Flexicurity – aktuális helyzetjelentés.* 34.

csupán egy „divatos” csomagolás a potenciális tagállami fogyasztók számára.

18. A *flexicurity* jelszava alatt megvalósult európai reformok alapján megállapítható, hogy a munkavállaló biztonsága tipikusan csökkent, ám ezzel párhuzamosan a munkanélküli juttatások nem nőttek, és a legtöbb esetben a képzéssel kapcsolatos előírások sem módosultak,¹³¹⁰ a megnövelt rugalmasság nem párosult megnövekedett biztonsággal. A *flexicurity* által közvetített emberkép lényegében egy olyan embert állít ideálul, aki képes kezelni a rövidtávú kapcsolatokat, miközben egyik munkahelyről a másikra vált, folyamatosan fejleszti képességeit, de nem mélyül el igazán szakmájában, mivel folyamatosan váltási kényszer hajtja. Ez egy olyan újfajta biztonságot sugall, amely az alapvető emberi természettel ellentétes követelményeket kér számon a társadalmon.¹³¹¹

19. Megítélésem szerint amennyiben a kiindulópont az, hogy ne az adott álláshoz kötődjék a biztonság, a *flexicurity* megvalósítása érdekében az egzisztenciális biztonságot a jövedelmi biztonsághoz lenne indokolt kötni. Ennek egyik – korántsem tökéletes – eszköze lehetne javaslatom szerint az, ha a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatot közlő munkáltató a flexibilitás „áraként” közvetlenül egy „megszüntetési alapba” teljesítene befizetést, amelyből a munkanélkülivé vált munkavállalója a megélhetését korábbi színvonalon biztosító közvetlen kifizetésekre válna jogosulttá. Ezen túlmenően érdemes lenne megvizsgálni azt is, hogy miképpen lehetne a gazdasági ok folytán munkahelyüket elveszítő munkavállalók számára egy nagyobb földrajzi területre kiterjedő áthelyezési-hálózatot működtetni.

3.2. *Van, aki gyalog, és van, aki kerékpárral*

20. Megállapítottam, hogy a megszüntetési rendszerek nem egységesen védik a munkavállalók különböző csoportjait. Így például bizonyos atipikus munkajogviszonyokban állók, kisvállalkozásoknál foglalkoztatottak¹³¹² esetében nem pusztán az egyéni vagy a kollektív alkupozíció, hanem a jogi szabályozás hív életre különböző védelmi szinteket. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem ennél fogva egy szegmentált, többszintű védelmi rendszerként írható le, amely tükrözi a jogalkotó által ún. elsődlegesnek és másodlagosnak (és így tovább) tartott munkajogviszonyok közötti különbségeket.¹³¹³ Az ilyen megszüntetési rendszer újratermeli az egyenlőtlenségeket, abban genetikusán kódolva van a megkülönböztetés hosszú távú fenntartása, ugyanis ahogy az elsődleges csoportok védelme erősödik, úgy nő a másodlagos csoportok foglalkoztatásának igénye.¹³¹⁴

¹³¹⁰ LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers*. 26.

¹³¹¹ SENNET, Richard: *The Culture of the New Capitalism*. 3–5., NJOYA, Wanjiru: *Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice*. 465.

¹³¹² VAN VOSS, Guus Heerma – TER HAAR, Beryl: *Common Ground in European Dismissal Law*. 220., REBHAIN, Robert: *Economic Dismissals – A Comparative Look with a Focus on Significant Changes Since 2006*. 232.

¹³¹³ HEPPLER, Bob: *Flexibility and Security of Employment*. 282., COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 260–262., HEPPLER, Bob: *A Right to Work? 68.*, *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. 9., CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena: *Munkaerő-piacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában*. 103.

¹³¹⁴ SKEDINGER, Per: *Employment Consequences of Employment Protection Legislation*. 26.

3.3. Kontraktustól a státusz felé?

21. A fentiekhez szorosan kapcsolódik a kontraktustól a státuszhoz történő visszakanyarodás gondolata. A munkajogra adaptálva napjainkban megfordulni látszik az egykoron Henry Sumner Maine által leírt haladás,¹³¹⁵ a munkajogi szabályozást és azon belül a munkajogviszony megszüntetését a státusz dominanciája uralja ismét.¹³¹⁶ Az általam használt értelemben a státusz fogalma olyan objektív, szociológiai, gazdasági és jogi körülmények, valamint egyéb adottságok összességét jelenti, amelyek az egyén – a munkavállaló – társadalomban betöltött helyét meghatározzák. A státusz ebből következően a jog által tételezett normákat is magában foglalja. A munkajog szerkezetéből adódóan a munkavállaló helyzetét – kiváltképp a kontinentális jogrendszerekben – a munkajogviszonyra irányadó jogszabályi, illetve kollektív szerződéses rendelkezések határozzák meg alapvetően. A munkaszerződés által a felek akaratautonómiája ugyan érvényesül, de a szabályozás következtében ennek egyre csökken a jelentősége. Ebből következően a munkavállaló jogi helyzete valóságos státuszként írható le. A munkavállalói státusz jogok és kötelezettségek összessége, melyet a társadalom a jogi szabályozáson keresztül vonatkoztat az egyénre – lényegében annak akaratától függetlenül – pusztán annál fogva, hogy munkajogviszony keretei között kíván dolgozni. A státuszt meghatározó jogi környezet váza hasonlóan alakul valamennyi munkavállaló esetében. Ez a státusz tipikusan nem „módosul” a munkaszerződés rendelkezései útján, ezért a munkavállaló helyzete „bemerevedik”, a szerződés tartalom-megállapító funkciója pedig háttérbe szorul, alapvetően csak a jogviszony-létesítő funkcióra korlátozódik.

22. A kontraktustól a státusz felé haladás a munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem kontextusában azonban nem téves irányú fejlődés. Éppen ellenkezőleg: a státuszszerű védelem e téren szükségszerű, ugyanis általános jelleggel a kontraktusok szintjén nyilvánvaló módon lehetetlen szabályozni az önkényes és jogellenes munkajogviszony megszüntetés elleni védelmet. A felek egyenlőtlen pozíciója miatt aligha lenne képes érvényre jutni a védelem, a kollektív szerződésekben történő szabályozás pedig törekenyebbnek tűnik a jogszabályi szintű védelemhez képest. Mindezek mellett a státusz – és ez már nem előremutató jelenség – maine-i értelemben is megjelenik a modern munkajogban (a magyar jogban például ilyen a közfoglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés és a közszolgálati jogviszonyok differenciált és egyre inkább szegmentálódó rendszere). A fentiekre tekintettel értekezésem első hipotézise, miszerint AZ ÖNKÉNYES ÉS JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSSSEL SZEMBENI VÉDELEM SZÜKSÉGSZERŰEN A KONTRAKTUSTÓL A STÁTUSZBA TARTÓ FEJLŐDÉSI FOLYAMATOT FELTÉTELEZ (H1), helytállóknak bizonyult.

¹³¹⁵ MAINE, Henry Sumner: *Ancient Law. Its connection with the early history of Society and its relation to modern ideas.* 151.

¹³¹⁶ Tudatában vagyok, hogy Henry Sumner Maine által használt státusz-fogalom alapvetően azoknak a „hatalmaknak”, hátrányoknak, jogoknak és kötelezettségeknek az összességét jelenti, amelyet a társadalom az egyénre – annak akaratától függetlenül – pusztán a születésénél fogva ráruház, illetve ró. Ebből következik, hogy a jogszabályok által biztosított jogosultságok vagy a jogalanyokra rótt kötelezettségek maine-i fogalom szerint kívül esnek a státusz értelmezési mezsgyéjén. (KAHN-FREUND, Otto: *A Note on Status and Contract in British Labour Law.* 636.).

4. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelemi alapjai

4.1. A munkavállaló egzisztenciális védelmi igénye és ennek kezelése

23. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem elméleti alapjainak vizsgálata során a munkajogviszony rendeltetéséből, valamint a munkavégzés és a munkajogviszony munkavállaló életében betöltött szerepéből indultam ki. Megállapítottam, hogy a védelem közvetlen alapja a munkavállaló egzisztenciális védelmi igényéhez kötődik. A munkajogviszony elvesztése a munkavállaló életében az esetek többségében valamilyen átmeneti vagy tartós „reprodukciós zavart”¹³¹⁷ idéz elő. Az állás elvesztése a munkavállaló addigi életkörülményeinek drasztikus romlásával járhat, veszélybe sodorhatja létfenntartását.¹³¹⁸ Ezzel nemcsak emberi autonómiájának anyagi forrását¹³¹⁹ veszíti el, hanem azt az önmeghatározásának és önbecsülésének egyik alapját jelentő közeget is, amely az esetek jelentős részében kifejezi a társadalomhoz való kötődését. Ebből következően a munkavállalónak az állás elvesztésekor egzisztenciális védelmi igénye keletkezik, mely az emberi autonómia védelmének szükségességéből fakad.

4.2. A munkajogviszony megszüntetése elleni védelmet megalapozó elméletek

24. Értekezésemben azokat az elméleteket vizsgáltam meg, amelyek alátámaszthatják az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem szükségességét. Elsőként az állás és a tulajdon analógiájával foglalkoztam. A *new property* gondolata abból indul ki, hogy napjainkban az egyén vagyonát egyre kevésbé a kézzelfogható javak alkotják, a vagyon funkcióját az egyén által megszerzett jogok és a társadalmi státusz tölti be. Ezzel párhuzamosan megváltozott az ember munkához, álláshoz való viszonya. A mai társadalomban az egyén a szervezetekhez való kötődése révén képes fenntartani egzisztenciáját. Az egyén számára a munka, az álláshoz való jog éppen ezért felértékelődött,¹³²⁰ mivel az értékes társadalmi javak és a számára különös jelentőséggel bíró szükségletek és igények egy részét (jövedelem, megbecsülés, önkiteljesítés, szociális kapcsolatok) a munkahely biztosítja. Ez azonban erős szervezettől való függést eredményezhet,¹³²¹ mely végső soron korlátozza az egyén gazdasági szabadságát. Nincs valódi szabadság az egyén gazdasági biztonsága nélkül, a gazdasági szabadság hiánya ugyanakkor veszélyezteti az ember szabadságjogait is.¹³²² Mindezekre tekintettel szükséges észszerű korlátok közé szorítani a munkáltató megszüntetéshez való jogát, és a munkavállalót védelemben kell részesíteni az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szemben.¹³²³ Ehhez hasonló eredményre jut az

¹³¹⁷ CZÚCZ Ottó: *Szociális jog I.* 10–11.

¹³¹⁸ HEPPLE, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 204., DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: *Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection.* 172–173.

¹³¹⁹ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 49., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011., 181.,

¹³²⁰ REICH, Charles A.: *The New Property.* 738. Vö. LOCKE, John: *The Second Treatise of Government.*

¹³²¹ REICH, Charles A.: *The liberty impact of the new property.* 295.

¹³²² SEN, Amartya: *Development as Freedom.* 8.

¹³²³ REICH, Charles A.: *The New Property.* 785., REICH, Charles A.: *The liberty impact of the new property.* 296., KAHN-FREUND, Otto: *Labour Law: Old Traditions and New Developments.* 38. idézi NJOYA, Wanjiru: *Property at Work: the employment relationship in the Anglo-American firm.* 2. KOLLONAY LEHOCZKY, Csilla: *The Hungarian Constitutional Court and Social Protection.* 1471.

ownership of jobs elmélete is, amely abból a felismerésből indul ki, hogy a munkavállaló és a munkajogviszony közötti viszony a munkavállalók tudatában a tulajdonjoggal analóg szerkezetű kapcsolatként él (az „én munkám”).¹³²⁴ Erre tekintettel az állás zavartalan birtoklását meg kell védeni az önkényes elbocsátással szemben.¹³²⁵

25. A fenti elméletek azt hirdetik, hogy az állást – mint a munkavállaló „vagyonát” vagy „tulajdonát” – a tulajdonjoghoz hasonló védelemben kell részesíteni: attól csak megfelelő eljárásban, indok alapján, közérdekből, megfelelő kompenzáció és bírói felülvizsgálat lehetősége mellett lehet megfosztani a munkavállalót. Az analógiát teljessé téve: az állás munkavállaló általi birtoklására is irányadó a „tulajdon kötelez” elve, vagyis a birtoklás módjával szemben is elvárható, hogy az összhangban álljon a munkajogviszony rendeltetésével, ellenkező esetben az a munkajogviszony megszüntetésének alapja lehet.

26. Az önkényes megszüntetés elleni védelmet az emberi méltóság és a személyes autonómia fundamentumára alapozó elmélet szerint a munka az értelmes emberi lét azon közege, ahol az ember megtalálhatja mindazokat a szellemi és fizikai kihívásokat, melyek életét értelemmel töltik meg. A személyes autonómia eléréséhez az is szükséges, hogy az emberek élete a munkavégzésen keresztül egyre inkább kiteljesedjék. Ezt azonban csak az olyan munkajogviszony elégíti ki, amelyik relatív biztonságot nyújt az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szemben. Az önkényes és konkrét indok nélküli megszüntetés olyan mérvű jogbizonytalanságot és kiszolgáltatottságot idéz elő, amely súlyosan sérti az érintett emberi méltóságát, egyéni autonómiáját és cselekvési szabadságát.¹³²⁶ Az emberi autonómia biztosítása érdekében olyan társadalmi struktúrákat kell támogatni, amelyek révén az emberek élete a munkavégzésen keresztül egyre inkább kiteljesedik.¹³²⁷ Ezt a kívánalmat az a munkajogviszony elégíti ki, amelyik többek között relatív biztonságot nyújt a munkajogviszony jogellenes megszüntetése ellen is.¹³²⁸

27. Az „állampolgárság” gondolatának a munka világára történő adaptálása abból indul ki, a munkavállalót a munkahelyhez kapcsolódó – jogszabály, illetve kollektív szerződés által biztosított – jogok és kötelezettségek az adott közösséghez való tartozásánál fogva illetik meg. Ez az állampolgársághoz hasonló köteleket alakít ki, ezt a munkavállaló és az állam közötti viszonyt munkaügyi állampolgárságként (*industrial citizenship*) jelöli meg az elmélet.¹³²⁹ Az elmélet alapvető tétele, hogy az államnak valamennyi polgára számára meg kell teremtenie annak lehetőségét, hogy állampolgárként méltó és szabad életet élhessen.¹³³⁰ Ez azonban csak akkor képzelhető

¹³²⁴ MEYERS, Frederic: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*, 3., KIM, Kathleen: Beyond Coercion: Undocumented Workers and Workplace Immigration Enforcement. 1567.

¹³²⁵ MEYERS, Frederic: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*, 1–2., 15., NJOYA, Wanjiru: *Property at Work: the employment relationship in the Anglo-American firm*. 1–2., NJOYA, Wanjiru: Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice. 474., 74–75. lbj.

¹³²⁶ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 16., HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 286., HEPPLÉ, Bob: European Rules on Dismissal Law? 204.

¹³²⁷ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 18., RAZ, Joseph: The Morality of Freedom. Clarendon Press, Oxford, 1986. 369–373.

¹³²⁸ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 18–19.

¹³²⁹ ARTHURS, Harry: Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century. idézi FUDGE, Judy: After Industrial Citizenship: Market Citizenship or Citizenship at Work? 632.

¹³³⁰ MCCALLUM, Ronald C.: The New Millennium and the Higgins Heritage: Industrial Relations in the 21st Century. 308–309.

el, ha a munkavállalók a munkahelyen védelmet élveznek a jogellenes, az önkényes és a diszkriminatív megszüntetéssel szemben.¹³³¹ Ebből következően a munkáltató megszüntetési jogát észszerű korlátok közé szükséges szorítani, különösen azért, mert a munkajogviszony megszüntetése egyenesen a „állampolgárság” elvesztését jelenti, ami pedig közvetlen kihatással bír a politikai, gazdasági és szociális jogok gyakorlására is. Megítélésem szerint a munkaügyi állampolgárság gondolata önmagában nem lehet a megszüntetés elleni védelem fundamentuma, sokkal inkább tekinthető következménynek. A gondolatra ugyanis kitűnően felfűzhetők a munkavállalók számára fontos jogosultságok, ám összességében nem mond semmi többet vagy újabbat az állam egyébként is fennálló kötelezettségeiről, így a munka világa kereteinek jogállamisággal összhangban álló szabályozásáról, valamint az e körben relevanciával bíró emberi jogok garanciáinak kiépítéséről.

4.3. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem mint emberi jog

28. Az ismertetett elméletek megítélésem szerint arra engednek következtetni, hogy az önkényes és jogellenes megszüntetés elleni védelemnek általános érvénnyel valamennyi munkavállalót meg kell illetnie. A továbbiakban azt vizsgáltam, hogy e védelemhez való jog az emberi mivolthoz kapcsolódó, külső elismeréstől függetlenül is létező, általános érvényesülésre törő emberi jognak tekinthető-e. Feltételezésem az volt, hogy noha nem valamennyi munkához kapcsolódó jog tekinthető egyúttal emberi jognak, a két kategóriának létezik közös halmaza.

29. A pozitivista felfogás értelmében egy jog akkor tekinthető emberi jognak, ha azt valamely nemzetközi jogi dokumentum ekként szabályozza. Ez a megközelítés merőben formális, az emberi jogok univerzalitásával ellentétes, valamint az ún. „párhuzamos valóságok” problémáját veti fel, ami egyebek mellett a kötelezett államok körét illetően szül bizonytalanságot.¹³³² Az instrumentális felfogás a védelmi mechanizmusokra helyezi a hangsúlyt, ennél fogva különbséget tesz az állam cselekvési vagy tartózkodási kötelezettsége alapján a polgári és a politikai, valamint a gazdasági és szociális jogok között.¹³³³ E két, kétes eredményekkel kecsegtető megközelítéshez képest a normatív felfogás egzaktabb megoldást kínál: az emberi jog fogalmából indul ki. Az emberi jog fogalmának kritériumai alapján az emberi jogok kényszerítő jellegűek, univerzálisak, lényeges tartalmuk pontosan meghatározható és időtlenek.¹³³⁴

30. A munkához való jog emberi jogi természetét vizsgálva mindenekelőtt annak lényeges tartalmát volt szükséges meghatározni. A munkához való jog egyik lehetséges értelmezése annak negatív oldalára összpontosít. Eszerint a munkához való jog az állam tartózkodását követeli meg, melynek értelmében köteles tiszteletben tartani minden

¹³³¹ MCCALLUM, Ron: Justice at Work: Industrial Citizenship and the Corporatisation of Australian Labour Law. 135., ROSS, Iain: Commentary. Industrial Citizenship. 41., COLLINS, Hugh: Market Power, Bureaucratic Power, and the Contract of Employment. 1–14., MUNDLAK, Guy: Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages. 719–748., COLLINS, Hugh: *Employment Law*. 207–255.

¹³³² MANTOUVALOU, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? 151–152., 156.

¹³³³ KOLBEN, Kevin: Labor Rights as Human Rights? 468–474.

¹³³⁴ MANTOUVALOU, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? 151–152. KOLBEN, Kevin: Labor Rights as Human Rights? 453., COLLINS, Hugh: Theories of Rights as Justifications for Labour Law. 140., CRANSTON, Maurice: *What are Human Rights?* 1973. 36.

ember azon jogát, hogy a foglalkozását, munkáját, fő jövedelmi forrását szabadon megválaszthassa.¹³³⁵ Ezen túlterjeszkedik az az értelmezés, mely szerint a munkához való jog a munka, a foglalkozás, a hivatás szabad megválasztásának és gyakorlásának szabadságát jelenti, ennek biztosítása érdekében azonban az államnak a jog gyakorlásához szükséges feltételrendszert is biztosítania kell.¹³³⁶ A munkához való jog pozitív jogként való értelmezése szerint az államnak mindenki számára biztosítania kell a munkavégzés lehetőségét, gyakorlatilag a teljes foglalkoztatottságot.¹³³⁷ A pozitív és a negatív felfogás ötvözése szorosan kapcsolódik a munkajogviszony tulajdonszerű védelmének elméleteihez. Eszerint azon túlmenően, hogy az állam feladatai közé tartozik a munka megválasztásának és gyakorlásának szabadságát biztosító feltételrendszer kiépítése és működtetése, a már meglévő foglalkozás zavartalan birtoklásának biztosítása is a feladata.¹³³⁸ Ez pedig elsősorban a munkajogviszony megszüntetésének rendszerén keresztül garantálható, amelynek alapkövetelménye a munkáltató általi megszüntetés önkényességének kizárása.

31. A munkához való jog emberi jogi minőségét megerősíti a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottságának munkához való jogról szóló 18. számú általános megjegyzése is. A munka az egyén személyes kibontakozásának, társadalomban és gazdaságban való jelenlétének egyik legfontosabb mozzanata.¹³³⁹ Eszerint a munkához való jog az emberi méltóság elválaszthatatlan és természeténél fogva benne rejlő része, más emberi jogok érvényesítésében is nélkülözhetetlen.¹³⁴⁰ A munkához való jognak lényegi tartalmi eleme az önkényes elbocsátás elleni védelem, a kettejük közötti kapocs pedig az ember méltóságának védelme.¹³⁴¹

32. A munkához való jog több részkötelezettséget foglal magában: a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának jogán, a rabszolgaság, illetve a kényszermunka tilalmán kívül a munkához való jog pozitív oldalát is, mely megköveteli, hogy az állam teremtsen meg és működtessen mindazokat a feltételeket, amelyek egyfelől a szabad választás lehetőségét megkülönböztetés nélkül mindenki számára biztosítják, másfelől magában foglalja a meglévő munkajogviszony védelmét az önkényes megszüntetéssel szemben. Az eddigiekben kifejtettek tükrében megállapítható, hogy a munkához való jog lényeges tartalma pontosan meghatározható, az abban rejlő egzisztenciális védelmi igény következtében morálisan kényszerítő erejű, ezért a munkához való jog általános érvényesülésre törvő emberi jog.

¹³³⁵ MUNDLAK, Guy: The right to work: Linking human rights and employment policy. 192–193. COLLINS, Hugh: Is there a Human Right to Work? 21.

¹³³⁶ HEPPLÉ, Bob: Flexibility and Security of Employment, 277. Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18.*

¹³³⁷ GARANCSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése.* 15–20. HEPPLÉ, Bob: A Right to Work? 68., SARKIN, Jeremy – KOENIG, Mark: Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy. 28–29.

¹³³⁸ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban. 292., KOLLONAY LEHOCZKY, Csilla: The Hungarian Constitutional Court and Social Protection. 1471.

¹³³⁹ Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18.* Uo. 4. bekezdés, GUNDT, Nicola: *The Right to Work versus the EU activation policy: Effects on national social benefits.* 2.

¹³⁴⁰ Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18.* 1., 6., 9. bekezdés. SARKIN, Jeremy – KOENIG, Mark: Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy. 3.

¹³⁴¹ RODRIGUEZ-RIVERA, Luis E.: Is the Human Right to Environment Recognized Under International Law? 270.

33. Az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem további nemzetközi instrumentumai is megerősítik annak emberi jogi jellegét. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 158. számú Egyezménye bizonyos munkavállalói csoportok tekintetében lehetőséget ad ugyan a kivételekre, ám általánosságban írja elő a munkáltató indokolási kötelezettségét. Az egyezmény szabályozza egyebek mellett a munkavállaló számára biztosítandó védekezés és jogorvoslat lehetőségét, valamint a szankciórendszer lényegi elemeit. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikke az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez való jogról rendelkezik, figyelemmel azonban arra, hogy az Alapjogi Charta rendelkezéseinek a tagállamok csak annyiban címzettjei, amennyiben az Európai Unió jogát hajtják végre, jelenleg a rendelkezés meglehetősen korlátozott körben érvényesül.¹³⁴² A Módosított Európai Szociális Karta 24. cikke is rögzíti a munkáltató tényleges okhoz kötött megszüntetésének kötelezettségét, a jogorvoslati jogot, valamint a szankciórendszerrel kapcsolatos rendelkezéseket.

34. A fentiekre tekintettel a munkáltató általi önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem a munkához való jog mint emberi jog részeként tekinthető. Az értekezésemben felállított második hipotézis miszerint NAPJAINKBAN AZ EMBER ÁLLÁSHOZ VALÓ VISZONYÁNAK MEGVÁLTOZÁSA KÖVETKEZTÉBEN AZ ÖNKÉNYES ÉS JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSEL SZEMBENI VÉDELEMHEZ VALÓ JOG A MUNKÁHOZ VALÓ JOGBÓL ÉS AZ EMBERI MÉLTÓSÁGHOZ VALÓ JOGBÓL LEVEZETHETŐ EMBERI JOGNAK MINŐSÜL, MELY ALAPJOGI VÉDELMEI IGÉNYEL (H2), igazolást nyert.

4.4. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem a magyar Alkotmánybíróság felfogásában

35. Az Alkotmánybíróság a munkához való jogot „kettős rendeltetésű” alkotmányos jogként értelmezte. Míg a munkához való jog mint szociális jog az állam intézményvédelmi kötelezettségét alapozza meg, addig a munkához való alanyi jogot a foglalkozás és a vállalkozás szabad megválasztásának és gyakorlásának jogaként értelmezte.¹³⁴³ Az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem tekintetében az Alkotmánybíróság ellentmondásos álláspontot képviselt. A magánmunkajogviszonyok tekintetében arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkáltatót szabad felmondási jog illeti meg, ezért az Mt.-ben előírt indokolási kötelezettség nem más, mint kedvezmény szabály („pozitív diszkrimináció”), amelyre egyébként senkinek nincs alkotmányon alapuló joga.¹³⁴⁴ Az Alkotmánybíróság szabad felmondási jogra történő hivatkozása megítélésem szerint téves. A munkajogban ugyanis éppen ezt a fajta korlátlanúságot szükséges keretek közé szorítani annak érdekében, hogy érvényesülni tudjon a szerződési szabadság a felek között fennálló hatalmi egyenlőtlenség ellenére. A szabad felmondás joga éppen ezért a magánjogra

¹³⁴² Vö. REBHAIN, Robert: Economic Dismissals – A Comparative Look with a Focus on Significant Changes Since 2006. 246., L. az ezzel kapcsolatos dilemmákról: BARNARD, Catherine: The Charter in Time of Crisis: a case study of dismissal. 263–277.

¹³⁴³ 21/1994. (IV. 16.) AB határozat, ABH 1994., 120-121., 327/B/1992. AB határozat, ABH 1995., 610., SÁRI János: *Alapjogok. Alkotmánytan II.* 222–223., TAKÁCS Albert: A szociális jogok. 848–853.

¹³⁴⁴ 44/B/1993. AB határozat, ABH 1994., 575., 11/2001. (IV. 12.) AB határozat, 83/B/1999. AB határozat, ABH 2007., 1226–1228., ABH 2001., 158., 983/B/1999. AB határozat, ABH 2007., 1228.

igaz lehet, a munkajogban viszont az indokolási kötelezettség az általános.¹³⁴⁵

36. Ettől eltérően az Alkotmánybíróság szerint nem érvényesülhet a szabad felmondási jog a közszolgálatban. A munkáltató indokolási kötelezettsége és az indokolatlan felmentéssel szembeni jogvédelem ugyanis itt nem kedvezmény szabály, hanem a jogviszony jellegéből következő garanciális követelmény, mely alkotmányos jelentőséggel bír.¹³⁴⁶ Az Alkotmánybíróság a közszolgálattal összefüggésben megállapította, hogy a védelem biztosítása a munkához való joggal összefüggésben az állam intézményvédelmi kötelezettsége körébe tartozik.¹³⁴⁷

37. Álláspontom szerint az Alkotmánybíróság különbségtétele nem helytálló, nem lehet ugyanis szétválasztani ebben a tekintetben a magánmunkajogot és a közszolgálat munkajogát. Az Alkotmánybíróság – egyébként helyesen – megállapította, hogy a munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása, és a törvényi szabályozás funkciója az, hogy megteremtse mindazokat a garanciákat, amelyek biztosítják, hogy a függő helyzet a munkavállalók oldalán ne eredményezzen kiszolgáltatottságot. Amint azt az Alkotmánybíróság kifejtette, ilyen garancia a megszüntetés törvényi szabályozása is, amely védelmet nyújt az indokolatlan, önkényes megszüntetés ellen.¹³⁴⁸ A testület utalt arra, hogy az „európai jog” a munkához való jog elemének tekinti az indokolatlan elbocsátással szembeni hatékony védelemhez való jogot. Nem világos azonban, hogy miért nem vonta le ebből a következtetést, hogy ez a magyar jog vonatkozásában sem lehet másképpen, különös tekintettel arra, hogy Magyarországot is köti a Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmányának 6. cikke, amelynek hatálya az önálló munkavégzés valamennyi formájára kiterjed.

38. Az önkényes elbocsátással szembeni védelem egyik sarokköve a hatékony jogvédelem biztosítása. Az Alkotmánybíróság kizárólag a közszférára nézve érvelt, ám nyilvánvaló módon a hatékony jogvédelemnek attól függetlenül kell megilletnie a munkavállalót, hogy a közszférán vagy a magánszférán belül kerül-e foglalkoztatásra. Az Alkotmánybíróság szerint a hatékony bírói jogvédelem követelménye szerint a szabályozásnak olyan jogi környezetet kell biztosítania, amely lehetővé teszi, hogy a perbe vitt jogok a bíróság által érdemben elbírálhatók legyenek. A munkáltatói döntés meghozatalának alapját képező szabályoknak éppen ezért adekvát szempontot vagy mércét kell tartalmazniuk ahhoz, hogy utóbb állást tudjon foglalni a jogorvoslat keretében eljáró szervezet. Aránytalanul korlátozza ezért a bírói jogvédelemhez való jogot az, ha a jogalkotó elmulasztja szabályozni a munkáltatói felmentés törvényi feltételeit, és lehetőséget ad a döntés indokolásának mellőzésére.¹³⁴⁹ Az érdemi bírói jogvédelem lehetőségének ez a korlátozása nem nyújt valódi, hatékony jogvédelmet a

¹³⁴⁵ *Termination of employment digest: A legislative review., Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union.*, KRESAL, Barbara: *Termination of Employment Relationships. Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia.*, KISS György: A Domnica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel. 115–116.

¹³⁴⁶ 44/B/1993. AB határozat, ABH 1994., 575.

¹³⁴⁷ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 76–77., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011., 192.

¹³⁴⁸ 22/2004. (VI. 19.) AB határozat, ABH 2004., 374-375., 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 74., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011., 192.

¹³⁴⁹ 39/1997. (VII. 1.) AB határozat, ABH 1997., 272.

munkáltató visszaélészerű, önkényes döntésével szemben.¹³⁵⁰

39. Az önkényes és jogellenes megszüntetés elleni védelem emberi méltósággal való szoros kapcsolata az Alkotmánybíróság érvelésében szintén kimutatható. A közsférára korlátozott érvelése szerint az indokolatlan felmentés elleni jogvédelem hiánya következtében egyúttal az emberi méltósághoz való jog is sérelmet szenved. Ilyenkor előre kiszámíthatatlan módon kerülhet veszélybe a foglalkoztatott és családjának létfenntartása, ami feltétlen alárendeltséget, kiszolgáltatott helyzetet teremt. Az ember állami (munkáltatói) feladatmegoldás „eszközként” való kezelése ellentétes az emberi méltósággal.¹³⁵¹ Ezek a megállapítások álláspontom szerint azonban nemcsak a közsférára, hanem a magánszférára is helytállóak. Amennyiben ugyanis a közsférában a kormányzati törekvések egyszerűbb megvalósítása érdekében álló, jogi korlátok nélküli megszüntetés sérti az emberi méltóságot, úgy a magánszférában a munkáltató gazdasági vagy egyéb érdekei által vezérelt, jogi korlát nélküli, észszerű és alapos indokolással nem alátámasztható, ezért önkényes megszüntetés is ellentétes azzal. Mindebből az a következtetés vonható le, hogy a munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetése elleni védelem – függetlenül attól, hogy a magánmunkajog vagy a közszolgálati munkajog területén szabályozott munkajogviszonyról van-e szó – nemcsak az állam munkához való joghoz kapcsolódó intézményvédelmi kötelezettsége körébe, hanem az emberi méltóság védelmével összefüggő kötelezettsége körébe is tartozik.

4.5. Az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni hatékony jogvédelem eszközei

40. Az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni hatékony védelem tartalmi, formai és eljárási megoldások együttes jelenlétét követeli meg. Egyfelől elengedhetetlen a megszüntetés valódi és észszerű indokának egyértelmű és visszaidézhető módon való rögzítése, másfelől biztosítani kell annak lehetőségét, hogy az indok jogszerűségét független és pártatlan jogorvoslati fórum ítélje meg, amely előtt a munkáltatónak kell bizonyítania a megszüntetés indokát.¹³⁵² Amennyiben az önkényes vagy jogellenes munkajogviszony-megszüntetés megállapítására kerül sor, adekvát szankciórendszernek kell rendelkezésre állnia, amelynek megfelelő reparációt kell biztosítania, ideértve a munkajogviszony helyreállítását vagy a kártérítést is.¹³⁵³

5. A munkajogviszony önkényes és jogellenes megszüntetésével szembeni védelem fejlődése a magyar munkajogban

5.1 A szabályozás története a 19. századtól a második világháborúig

¹³⁵⁰ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 80–82., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011., 195–196.

¹³⁵¹ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011., 82–83., 29/2011. (IV. 7.) AB határozat, ABH 2011., 196.

¹³⁵² Emberi Jogok Európai Bírósága Második Szekció K. M. C. kontra Magyarország ügy (19554/11. sz. kérelem) ítélet, DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection. 170–171.

¹³⁵³ Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18.* 48. bekezdés. Vö. WEISS, Manfred: Job security: a challenge for EU social policy. 280–284.

41. A magyar jogfejlődés vizsgálatával elsődleges céloom az volt, hogy vázoljam, miként jelentek meg a magyar jogfejlődésben az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem kulcselemei. Ennek során elsődlegesen az indokolási kötelezettséget és az azzal szemben támasztott tartalmi és alaki követelményeket, valamint a hatékony jogorvoslat és ezen belül a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeit vettem vizsgálat alá, kutatásaim azonban olyan alapvető kérdések tekintetében is következtetések levonását tették lehetővé, amelyek az értekezésem tárgya szempontjából különös fontossággal bírnak.

42. A második világháborút megelőző korszak szabályozása rendkívül differenciált és többretegű volt. Az állami jogi szabályozás az 1800-as évek közepétől jelent meg, intenzitása az 1910-es évekig egyre erősödött. A munkajogviszonyok – gazdasági ágazatonként, illetve foglalkozási ágak szerinti – széttöredezett szabályozása¹³⁵⁴ azonban csak a felszín volt, ugyanis mind ezek, mind a nem szabályozott munkajogviszonyok tekintetében különösen fontos szerepet töltött be a felek akaratautóniájából fakadó kontraktuális szabályozás, a szokásjog, valamint a bírói gyakorlat. Meghatározott esetekben a szabályozás relatíve diszpozitív tartalommal töltött meg egyes jogintézményeket (például felmondási idő), az ítélkezési gyakorlat pedig kreatív módon szélesítette a jogvédelem határait (például felmondási joggal való visszaélés¹³⁵⁵). Ezzel együtt a kontraktus alapú „munkajogi” szabályozás a munkajogviszony természetéből eredően nem volt képes kiegészíteni az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem első védvonalát.¹³⁵⁶ A munkáltató által egyoldalúan meghatározott és a munkavállaló által többnyire hallgatólagosan elfogadott belső szabályzatok, szolgálati rendtartás és a felek megállapodásai leronthatták a jogszabályi rendelkezéseket.

43. Paradox módon a kontraktus a munkavállaló alávetetti státuszát erősítette. A munkavállaló pozícióját a korszakban inkább a státusz fogalmával lehetne megragadni, a kontraktus ugyanis nem a megszüntetés elleni védelem, hanem éppen mint e védelem lazításának eszköze érvényesült. A felek mellérendeltségének idealisztikus képe, a szerződési szabadság abszolutizálása és a valóság között ellentmondás feszült, a munkavállaló helyzetét jelentős részben a státuszszerű függés jellemezte. A korszakra egyébként is jellemző volt – különösen a belső és a külső cselédek esetében, a mezőgazdaságban, de még az iparban is – a feudálisztikus maradványok jelenléte.¹³⁵⁷

44. A jogalkotásban a felmondásvédelmi eszköztár ugyan megjelent, de az különösebb átgondolt rendszer nélkül, *patchwork-szerűen*, az egyes ágazatokban különböző terjedelemben juthatott csak szerephez. A jogi szabályozás általában véve nem követelte meg a munkáltató általi felmondás indokolását ezzel az önkényes megszüntetés elleni védelem lényegi elemét mellőzte. Az indokolási kötelezettséget csak az azonnali hatályú elbocsátás, valamint a rendkívüli felmondás esetén tette kötelezővé. Az azonnali hatályú elbocsátás indokai között a munkáltató számára széles mérlegelési lehetőséget biztosító esetkörök mellett olyan elbocsátások is megjelentek,

¹³⁵⁴ RADNAY József: *Munkajog*. 24.

¹³⁵⁵ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 219., GÖRÖG Frigyes: A kötelem ügyleti megszüntetése. 579.

¹³⁵⁶ Vö. VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 8–9., 28., BALLA Ignác: *Magánjogtan*. 171., KREUTZER Lipót: *A munkaviszony a kereskedelemben. Könyv a magántisztviselőkről*. 1912. 93.

¹³⁵⁷ LÖRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918*. 40.

amelyek a munkavállaló számára méltánytalan helyzetet teremtettek azáltal, hogy egy eleve kiszolgáltatott és védelemre szoruló helyzetben tették lehetővé a munkajogviszony megszüntetését. Egyes tényállások a munkavállaló önhibájától függetlenül lehetővé tették az elbocsátást, ezzel szabad utat adva az önkényes elbocsátásoknak. Mindemellett a törvényi jog az azonnali hatályú elbocsátás indokainál jelentős részben olyan megszüntetési okokat is tartalmazott, amelyek akár a hatályos szabályozás alapján is alapul szolgálhatnának a megszüntetésre. Az írásba foglalás követelménye nem volt általánosan kötelező, noha azt egyes munkajogviszonyok körében – különösen az azonnali hatályú felmondásnál – jogszabály vagy a bírói gyakorlat követelte meg.¹³⁵⁸

45. A hatékony jogorvoslat követelménye vonatkozásában a második világháború előtti korszak jelentős hiányosságokkal küzdött mind a jogorvoslatot elbíráló fórumrendszer, mind a szankciórendszer szempontjából. Noha az általános szabályok szerint e jogviták rendes bíróság hatáskörébe tartoztak,¹³⁵⁹ ettől eltérően a panaszok, jogorvoslat iránti kérelmek tárgyában a korszak jelentős részében (ipar, bányászat, kereskedelem, mezőgazdaság, házi cselédség) nem bírói, hanem hatósági fórum járt el, melynek eljárása során a fegyveregyenlőség elve aligha érvényesülhetett. E fórumok azért sem jelenthettek minden esetben hatékony garanciát, mert gyakorta érdemi tárgyalás nélkül, a bizonyítási eszközök korlátozott alkalmazása mellett hozták meg a döntéseiket.

46. A jogellenes megszüntetés szankciórendszeréből teljes egészében hiányzott az *in integrum restitutio*, helyette a munkáltató elsődlegesen kártérítési felelősséggel tartozott az általános magánjogi szabályok szerint,¹³⁶⁰ bizonyos esetekben pedig átalány-kompenzáció fizetésére volt kötelezhető. E szankciórendszer aligha volt alkalmas a munkavállaló egzisztenciális védelmi igényének a kielégítésére, a prevenció, az önkéntes jogkövetés céljainak érvényesítésére, valamint a társadalmi rosszallás kellő kifejezésére.

5.2 A munkajogviszony megszüntetése a szocialista munkajogban

47. A szocialista munkajog a magánjogi szabályozástól gyökeresen eltérő, kógens, közigazgatásias karakterű szabályozást valósított meg. A szovjet munkajog – magyar hagyományoktól addig teljesen idegen – recepciójával párhuzamosan a munkajogviszonyok uniformizált rendezése egységesen kezelte a közszolgálatot és a gazdasági munkajogviszonyokat. A kényszerű átvétel során a régi magánjogi jogintézmények ütköztek a szocialista szabályozással, amelynek eredményeként a szabályozás jelentős terminológiai, dogmatika és elvi jellegű változáson esett át. Az állami vállalat és a munkavállaló között erőteljes státuszszerű függés és alárendelti kapcsolat épült ki. A változások mögött azonban mindvégig fellelhető volt a jogalkalmazásban a viszonylagos állandóság és folytonosság is, mely azt eredményezte, hogy a magyar joggal össze nem férő jogintézmények és megoldások közül egyesek a rendszerváltást követő munkajogi változásokat sem érték meg, és felcserélődtek a

¹³⁵⁸ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 216.

¹³⁵⁹ Uo. 294.

¹³⁶⁰ Uo. 218., 246., 273.

korábban bevett megoldásokkal.¹³⁶¹

48. A szocialista korszak első három évtizedében a munkajogviszonyból származó viták tekintetében kizárt volt a bírói út igénybevétele, az 1980-as években jelent meg a bírói felülvizsgálat másodfokon a munkajogviszony megszüntetésével összefüggésben. Ennek elsődleges ideológiai magyarázata az volt, hogy a szocializmusban a munkaügyi jogviták nem két ellenérdekű fél vitái, ezért azokban vállalati belső fórumok eljárása is elegendő.¹³⁶² Ez a megközelítés figyelmen kívül hagyta azonban azt, hogy a munkavállaló egzisztenciális védelmi igénye függetlenül a politikai és ideológia berendezkedéstől minden esetben fennáll, a megszüntetés jogellenességét és az egzisztenciális védelmi igény fennállását legmegfelelőbben pedig csak egy független fórum képes megítélni, mely kritériumnak leginkább az bíróság felel meg. Független kontroll nélkül a hatékony jogorvoslat, és ebből következően az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem azonban aligha biztosítható.

49. A szabályozás szakított a kártérítési elv kizárólagosságával, a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés esetére előbb a munkajogviszony helyreállítását, majd az *in integrum restitutio* elvét mondta ki. Ez a megoldás elvileg figyelembe vette a munkavállaló egzisztenciális védelmi igényét és a megfelelő reparáció szükségességét. Kétséges azonban, hogy a büntető jellegű szankció hiánya a munkáltatói oldalon mennyiben volt képes befolyásolni a prevencióval kapcsolatos célokat, illetve mennyiben sikerül érvényre juttatni e jogkövetkezményeken keresztül a társadalom rosszallását.

50. Fontos ugyanakkor azt is látni, hogy a munkához való jog korábbiakban már elemzett pozitív felfogása állampolgári jogként tekintett a foglalkoztatás, illetve a munkaalkalom állam általi biztosítására. A munkavégzés – és praktikusán a megszüntetést követő újból elhelyezkedés – kötelezettség is volt egyben. Ebben a kontextusban az állam elsődlegesen a munkaalkalom megteremtésével biztosította a munkához való jogot, a jogorvoslat által biztosított védelem éppen ezért kevésbé volt hangsúlyos. Ebből következik az is, hogy a fegyelmi elbocsátás mellett további joghátrányok, mellékbüntetések jelentek meg,¹³⁶³ ugyanis az ideológia szerint munkanélküliség hiányában, az újbóli elhelyezkedés kötelezettsége mellett az állás elvesztése önmagában nem képviselt olyan súlyú szankciót, amely képes lett volna a munkavállalót a munkafegyelmet sértő magatartásoktól visszatartani.

51. A szocializmus munkajogi kódexei alatt kialakult gyakorlat a felmondást lényegében a munkavállaló személyében rejlő, valamint a munkáltató működésével kapcsolatos okokra hivatkozva tette lehetővé, és összességében indokolással ellátott, világos írásbeli felmondást követelt meg a munkáltatótól. Ezen túlmenően széles körben szabályozást nyert a felmondási tilalmak és korlátozások rendszere is. E jogintézmények az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem biztosítása irányába hatottak. A jogalkalmazásban kimutatható egyfajta állandóság is, így a felmondást és az elbocsátást megalapozó körülmények mögött megjelent a második világháború előtti jogalkalmazói gyakorlat, a megszüntetések alapjául szolgáló egyes tényállások összességében nem mutattak lényegi eltéréseket. Kiemelendő

¹³⁶¹ L. a közszolgálati munkajogviszonyok viszonylagos elkülönülését 38/1973. (XII. 27.) MT rendelettel.

¹³⁶² FAZEKAS József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*. 106.

¹³⁶³ NIGRINY Elemér – MÁLTÁS György: *Munkaügyi viták a gyakorlatban*. 225–229., ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei*. I. kötet. 276–277.

továbbá, hogy a joggal való visszaélés tilalma szintén fontos szerepet játszott az önkényes megszüntetéssel szembeni védelemmel összefüggésben azokban az esetekben, amelyekben a munkáltató a felmondás jogát a rendeltetésével össze nem férő módon, illetve önkényesen gyakorolta.¹³⁶⁴

5.3 A rendszerváltást követő szabályozás

52. A rendszerváltozást követő szabályozást a szocialista megoldásokkal való szakítás és a „magánjogiasabb” szabályozás igénye, a szerződési elvhez való visszakanyarodás jellemzi.¹³⁶⁵ Ennek eredményeként az állami beavatkozás valamelyest csökkent, a kógenca kisebb területre szorult vissza. Teljes szakítás ugyanakkor nem történt, különösen azért nem, mert a szocialista munkajog bizonyos megoldásai továbbra is jelen voltak az új keretek között. A múlt tagadásának, valamint a második világháború előtti szabályozáshoz való visszakanyarodásnak egyik szembevető lépése az egységes munkajogi szabályozás differenciálódása a magánmunkajogi és közszolgálati munkajogi szabályozás kettéválasztása,¹³⁶⁶ majd további szegmentálódása volt. A visszatérés jelentkezett a terminológiai készlet megváltozásában, egyes jogintézmények újbóli megjelenésében is.

53. Az önkényes megszüntetés elleni védelmet a megszüntetési jogcímek kógens rendszere, az írásba foglalás kötelezettsége, az indokolási kötelezettség, az indokolással szemben támasztott minőségi követelmények (valós, világos és okszerű),¹³⁶⁷ a felmondási tilalmak és korlátozások, valamint a joggal való visszaélés tilalma garantálja. Ez is jól mutatja, hogy a szerződési elv előretörése ellenére a megszüntetés elleni védelem kapcsán kevésbé a kontraktus, mint inkább a jogi szabályozás dominál. Ilyen értelemben a kontraktusról a státuszszerű védelemre helyeződik át a hangsúly, és nem a munkavállaló szerződési pozíciója vagy a felek erőviszonyai gyakorolnak döntő befolyást a megszüntetéssel szembeni védelemre, hanem a jogi szabályozás minősége és az a jogalkotói attitűd, amely a munkavállaló védelmére vonatkozó szabályozást meghatározza.

54. Az önkényes megszüntetéssel szembeni védelemnek azonban több olyan pontja is van, amely a legújabb magyar munkajogi szabályozásban kifogásolható. Az első átfogó és elvi jellegű probléma az Alkotmánybíróság általam – az értekezés több pontján – kritikával illetett felfogásával kapcsolatos. A megszüntetés rendszerével összefüggésben követett alkotmánybírósági érvelés, mely a felek – és ezen belül a munkáltató – felmondási jogának „teljes és korlátozhatatlan szabadságából” indul ki, a korábban kifejtettek alapján téves és felülvizsgálandó.

55. Megállapítható továbbá, hogy a munkáltató működésével összefüggő felmondások tekintetében a felmondással szemben támasztott minőségi követelmények közül az okszerűség a bírói gyakorlat alapján ténylegesen nem érvényesül, ugyanis az ilyen felmondási indokokat a bíróságok mintegy tényüknél fogva okszerűnek

¹³⁶⁴ GARANCSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 116.

¹³⁶⁵ A „rekontraktualizáció” jellemzőire és hatásaira nézve I. KOLLONAY LEHOCZKY, Csilla: *European Enlargement: A Comparative View of Hungarian Labour Law*. 2004.

¹³⁶⁶ ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet*. 58–59., PETROVICS Zoltán: *Emberi erőforrás és közszolgálati életpálya kutatás. (A jogi szabályozás munkacsoport zárótanulmánya)*. 91–94.

¹³⁶⁷ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása.

tekintik.¹³⁶⁸ Javasolt éppen ezért a bírói gyakorlat felülvizsgálata, ami az okszerűség követelményével összhangban ezekben az esetekben is vizsgálja, hogy a munkáltató által felhozott indokolás kellően komoly és meggyőző, és a munkajogviszony valóban elveszítette-e rendeltetését.

56. Az 1992. évi Mt.-ben az önkényes megszüntetéssel szembeni védelem erodálódott és fragmentálódott rendszere épült ki a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában. Ezzel a jogalkotó kétséget kizáró módon az ún. másodlagos munkajogviszonyban álló munkavállalók csoportjába sorolta a kölcsönzött munkavállalókat. Az Mt. számos ponton javított ezen a helyzeten, ám továbbra is különösen problematikus a kikölcsönzés megszűnésének mint felmondási oknak a szabályozása, mely felveti a bírói jogvédelemhez való jog aránytalan korlátozását, valamint az emberi méltóság sérelmét. Hasonló okok miatt ütközik az önkényes megszüntetéssel szembeni védelembe megítélésem szerint a határozott idejű munkajogviszony hátralévő időre járó, de legfeljebb tizenkét havi távolléti díj megfizetésével történő megszüntetése is.

57. Összhangban az Európai Unió Bírósága gyakorlatával a nyugdíjasnak minősülő munkavállalók felmondása tekintetében az indokolás mellőzése – feltéve, hogy ezzel hosszú távú és jelentős jövedelemveszteség következik be a munkavállaló oldalán –, csak abban az esetben lehet indokolt, ha ezzel párhuzamosan a munkavállaló olyan észszerű mértékű nyugdíjra szerez jogosultságot, amely fedezi a nyugdíjas felmerülő szükségleteit).¹³⁶⁹

58. Megítélésem szerint a hátralévő idő megváltásával történő munkajogviszony-megszüntetés az önkényes megszüntetéssel szembeni védelembe ütközik függetlenül attól, hogy adott esetben jelentős anyagi kompenzációt nyújt a munkavállaló számára. Ennek oka az, hogy ilyen esetben elmarad az indokolás, a megszüntetés kérdése csupán egyszerű megváltási kérdéssé válik függetlenül a munkajogviszony tartamától. Ezzel a munkavállaló kiszolgáltatott helyzetbe kerül, a munkáltató gazdasági érdekeinek pusztá eszközévé válik, ami ellentétes az emberi méltósággal. A munkáltatói döntés oka nem ellenőrizhető, így nem lehet biztosított a hatékony jogvédelem sem, a munkavállaló érdekmében nem tudja vitatni a munkáltató döntését.

59. Az Mt. a legjelentősebb változást a munkajogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tekintetében hozta. A jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit érintően az *in integrum restitutio* elve és a kompenzációs elv helyet cserélt. A hatályos szabályozásban a munkajogviszony helyreállítására okot adó esetek minimális szintre szorítása lényegében a munkajogviszony stabilitását legteljesebben megvalósító szankció ellehetetlenülését jelenti. A korábbi szabályozáshoz hasonlóan a munkajogviszony helyreállítása körében a bíróságok számára indokolt lenne nagyobb szerepet biztosítani azzal, hogy a munkáltatónak lehetősége legyen olyan körülményeket igazolni, amelyek fennállásakor lehetetlen vagy aránytalan sérelemmel járna a munkavállaló továbbfoglalkoztatása. A visszahelyezés kötelező eseteinek meghatározása a munkáltató számára ugyanis olykor lehetetlen feladatot jelent.

60. A jogellenes megszüntetéssel összefüggésben okozott kárért fennálló felelősség körében az elmaradt jövedelmet érintő felső korlát ellentmond a teljes

¹³⁶⁸ KISS György: *Munkajog*. 239.

¹³⁶⁹ HÖS Nikolett: Igazolhatja-e a nyugdíjra való jogosultság a végkielégítés megvonását nyugdíjas munkavállaló esetén? A C-515/13 sz. Landin-ügy elemzése, 6–7.

kártérítés elvének, megítélésem szerint a limit észszerű átlépése lehet indokolt. A kártérítési követelés észszerű keretek közé szorítását megítélésem szerint az előreláthatósági klauzula alkalmazásával is el lehet érni. A bírói gyakorlatnak el kellene ismernie, hogy a jogellenes megszüntetés sérelemdíjra való jogosultságot alapoz meg. Az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni védelem ugyanis a munkához való jogból levezethető emberi jog, melynek sérelme maga után vonhatja a sérelemdíj megállapíthatóságát.

61. Javaslatom szerint a jogkövetkezmények hatályos rendszerében szükség lenne a munkáltató által elkövetett jogsértés súlyára reagáló és bizonyos határok között kiszabható, bírói mérlegeléshez kötött büntető jellegű szankció bevezetésére. Ezt az igényt elsődlegesen az indokolja, hogy jelenleg nincs olyan szankció, amely adekvát módon reagálna a jogellenes megszüntetés súlyára. Javaslatom szerint ezt az összeget a társadalom által viselt költségek enyhítésére lehetne fordítani (például egy erre a célra létrehozott álláskeresőket segítő alap javára).

62. Összességében az Mt. megítélésem szerint kevésbé sikeresen valósította meg a megszüntetési rendszerrel összefüggő elsődleges jogalkotói célt, nevezetesen a jogalkalmazásban felmerülő ellentmondások kiküszöbölését, ellenben ezzel párhuzamosan számos olyan nyitott kérdést vetett fel, amelyre jelenleg még nincs megnyugtató válasz. Értekezésemben ezekre a megszüntetés rendszerét érintő kérdésekre is megkísértem válaszokat kidolgozni, vagy *de lege ferenda* javaslatokat adni (a munkajogviszony fenntartásának elháríthatatlan külső ok következtében történő lehetetlenné válása, az azonnali hatályú felmondás objektív lehetetlenülésre alapított fordulatának értelmezése, a várandóssággal és az emberi reprodukcióval kapcsolatos felmondási tilalom kapcsán).

63. A nemzetközi egyezmények, valamint a magyar jogfejlődés vizsgálata alapján kijelenthető, hogy az önkényes és jogellenes megszüntetéssel szembeni hatékony jogvédelem kulcselemei: 1. a munkáltató általi megszüntetés valódi és észszerű indokainak egyértelmű és visszaidézhető módon való rögzítése, 2. a hatékony jogorvoslati jog biztosítása, melynek során az indok jogszerűségét független és pártatlan jogorvoslati fórum ítéli meg, és amely előtt a munkáltatónak kell bizonyítania az megszüntetés indokát, továbbá 3. az adekvát szankciókhoz való jog, amely megfelel az igazságos szankciórendszerrel szemben támasztott követelményeknek. A második világháború előtti szabályozás nem vagy csak szórványosan felelt meg ezeknek az elvárásoknak a megszüntetés egyes indokainak észszerűtlen volta, a felmondás indokolás nélkülsége, a kompenzáció kizárólagossága, valamint a jogorvoslati rendszer hiányosságai következtében. A szocialista szabályozás vonatkozásában elsősorban a jogorvoslati rendszerrel kapcsolatos aggályok merülnek fel. A rendszerváltozást követő szabályozás tekintetében pedig a fentiekben bemutatott hiányosságok korlátozzák az önkényes és jogellenes megszüntetés elleni védelem teljes és hatékony érvényesülését.

64. Az indokolás nélküli megszüntetés sérti az emberi méltósághoz való jogot, mert jogi korlátok nélkül ad lehetőséget a munkajogviszony munkáltató által történő megszüntetésére, ami pedig önkényes, a munkáltató szubjektív megítélésén alapuló joggyakorlásnak is teret nyit, és eszközként kezeli a munkavállalót. Ez a helyzet kiszámíthatatlanná teszi a munkavállaló és családjának létfenntartását, és feltétlen alárendeltséget, kiszolgáltatott helyzetet teremt.¹³⁷⁰ Ha a munkáltatói döntésnek nincs

¹³⁷⁰ L. fentebb a 39. pontot.

mércéje, azaz indokolást nem követel meg vele szemben a szabályozás, úgy kizárt vagy korlátozott mértékben érvényesülhet a valódi és hatékony jogvédelem. Ebből az is következik, hogy a hatékony jogvédelemhez szükség van arra, hogy a munkáltató általi megszüntetés független és pártatlan fórum által legyen érdemben elbírálható.¹³⁷¹ A szankciórendszer akkor adekvát, ha képes megfelelni az igazságosság által támasztott kritériumoknak (reparáció biztosítása, generális és speciális prevenció, önkéntes jogkövetés ösztönzése, társadalom rosszállásának kifejezése, megsértett munkajogi jogrend integritásának biztosítása).¹³⁷² Mindezekre tekintettel a harmadik hipotézis, miszerint AZ ÖNKÉNYES ÉS JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSSSEL SZEMBENI VÉDELEM ELSŐDLEGESEN AZ INDOKOLÁSI KÖTELEZETTSÉG ÉS A HATÉKONY JOGORVOSLATHOZ VALÓ JOG, VALAMINT AZ ADEKVÁT SZANKCIÓRENDSZER ÁLTAL BIZTOSÍTHATÓ (H3), helyesnek bizonyult.

Van úgy, hogy nem lehet befejezni, csak abbahagyni. Így van ezzel az értekezéssel is. Oly sok mindenről lehetne még írni, de a munkám elején hivatkozott időből azóta csak még több telt el, és eljött a perc, amikor útjára kell engednem. Ez azonban nem fájdalmas búcsú. Reménységgel tölt el az, hogy csak abbahagytam.

¹³⁷¹ L. fentebb a 38. pontot.

¹³⁷² L. fentebb a 11. pontot.

IRODALOMJEGYZÉK

50-State Survey Of Wrongful Discharge Law. Littler Mendelson, P.C. The National Employment & Labour Law Firm. 2007–2008.

ABRAMS, Roger I. – NOLAN, Dennis R.: Toward a Theory of "Just Cause" in Employee Discipline Cases. *Duke Law Journal*, June–September 1985, Volume 1985, Number 3/4, Sixteenth Annual Administrative Law Issue.

ADDISON, John T. – TEIXEIRA, Paulino – GROSSO, Jean-Luc: The Effect of Dismissals Protection on Employment: More on a Vexed Theme. *Southern Economic Journal*. July 2000, Volume 67, Number 1.

A magyar általános polgári törvénykönyv tervezete. Első szöveg. Grill Károly Cs. és kir. udv. Könyvkereskedése, Budapest, 1900.

A magyar polgári törvénykönyv tervezete. Második szöveg. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1913.

ANDERMAN, Steven D.: *The Law of Unfair Dismissal*. Butterworth LexisNexis, London, Edinburgh, 2001.

ANDERMAN, Steven: Termination of Employment: Whose Property Rights? In: BARNARD, Catherine – DEAKIN, Simon – MORRIS, Gillian S. (szerk.): *The Future of Labour Law. Liber Amicorum Bob Hepple QC*. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 2004.

van ARKEL, Engeline Grace: *A Just Cause for Dismissal in the United States and the Netherlands. A study on the extent of protection against arbitrary dismissal for private-sector employees under American and Dutch law in light of Article 4 of ILO Convention 158*. 2007.

ARNOW-RICHMAN, Rachel: Just Notice: Re-reforming Employment at Will. *UCLA Law Review*. 2010, Volume 58, Number 1.

ARTHURS, Harry: Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century. *Canadian Bar Review*, 1967, XLV.

ARUP, Christopher J.: Redundancy and the operation of an employment termination law. *Monash University Law Review*. 1983 September, Volume 9.

AUER, Peter – CAZES, Sandrine (szerk.): *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries*. International Labour Office, Geneva, 2002. <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/135863/Employment%20stability%20in%20an%20age%20of%20flexibility-%20Auer.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.).

AUTOR, David H. – DONOHUE, John J. III – SCHWAB, Stewart J.: The costs of wrongful-discharge laws. *The Review of Economics and Statistics*, May 2006, Volume 88, Number 2.

AVRAAM, Georg – HURKA, Thomas F. – SPOONER, Grant – WYDAJEWSKI, Brian K.: Incentive Compensation Upon Termination of Employment: A U.S., Canadian and U.K. Perspective. *Labor Law Journal*. Winter 2004, Volume 55, Issue 4.

ÁDÁM Antal: Észrevételek Jakab András: „A jogrendszer horizontális tagozódása” c. tanulmányához, 11 *Jura*. 2005/2.

ÁDÁM Lóránt: *A jogpolitika és a jogalkalmazás alapvető kérdései a munkajog terén. Felkészülési segédanyag a tanácsai jogászai tagozat elővizsgájához*. Kézirat. Eötvös Loránd Tudományegyetem Jogi Továbbképző Intézet, Budapest, 1986.

ÁDÁM Lóránt – KERTÉSZ István – PÁL Lajos – RADNAY József – ZANATHY János: *A Magyar Munkajog*. HVG-Orac, Budapest, 2001.

ÁDÁM Lóránt – KISS György – PETHŐ Róbert: *A Munka Törvénykönyve magyarázatokkal*. Kortax, hely nélkül, 1997.

ÁDÁM Lóránt – FEKETE Zsuzsanna – RADNAY József – STEFÁN László – TALLIÁN Blanka: *Munkajog 1995–1998. Munkajogi Döntvénytár*. HVG-Orac, Budapest, 1999.

BAER, Walter E.: *Discipline and Discharge Under the Labor Agreement*. American Management Association, New York, 1972.

BAGCHI, Aditi: *The myth equality in the employment relation*. Michigan State Law Review. 2009, Volume 2009.

BALLA Ignác: *Magánjogtan*. Politzer Zsigmond és fia kiadása, Budapest, 1923.

BALLAM, Deborah A.: Exploding the Original Myth Regarding Employment-at-will: The True Origins of the Doctrine. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*. 1996, Volume 17, Number 1.

BALLAM, Deborah A.: Employment-at-will: The impending death of a doctrine. *American Business Law Journal*. 2000, Volume 37.

BAJNAI Gábor – PETROVICS Zoltán: Majd elválík... 1. A jogellenes munkaviszony-megszüntetés és jogkövetkezményei. *Humán Saldo*. 2007. 6. szám.

BAJNAI Gábor – PETROVICS Zoltán: Majd elválík... 2. A jogellenes munkaviszony-megszüntetés és jogkövetkezményei. *Humán Saldo*. 2008. 1. szám.

BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2010.

BANKÓ Zoltán: A munkáltatói hatalom korlátai a munkajogviszony megszüntetése során – a felmondási tilalmak és korlátozások a magyar munkajogban. *Jura*, 2015. 2. szám.

BANKÓ Zoltán: A jogellenes jogviszony-megszüntetés következményei – lehetséges megoldások és modellek. *HR & Munkajog*, 2015. 10. szám.

BANKÓ Zoltán: A munkajogviszony jogellenes megszüntetése szabályozásának nemzetközi, elvi és történeti aspektusai (Összefoglaló vélemény. *A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei*. Kúria Joggyakorlat-elemző csoport, 2016. június 6., 3. számú melléklet http://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemenyn_a_munkaviszony_jogellenes_megszuntetese_jogkovetkezmenyei_05.09.pdf (letöltés ideje: 2016. június 12.).

BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata*. I. köt. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, (évszám nélkül).

BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata*. II. köt. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, (évszám nélkül).

BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014.

BARBER, Cindy.: Comparison of international and U.S. employment termination procedures: how far we have come? – A step in the right direction. *Syracuse Journal of International Law and Commerce*. 1993, Volume 19.

BARNARD, Catherine – DEAKIN, Simon – MORRIS, Gillian S. (szerk.): *The Future of Labour Law. Liber Amicorum Bob Hepple QC*. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 2004.

BARNARD, Catherine: The Charter in Time of Crisis: a case study of dismissal. In: COUNTOURIS, Nicola – FREEDLAND, Mark (szerk.): *Resocialising Europe in a Time of Crisis*. Cambridge University Press. New York, 2013.

BASTRESS, Robert M.: A synthesis and a proposal for reform of the employment at-will doctrine. *West Virginia Law Review*. Winter 1988, Volume 90, Number 2.

BEFORT, Stephen F.: Labor and Employment Law at the Millennium: A Historical Review and Critical Assessment. *Boston College Law Review*. 2002, Volume 43.

BELLACE, Janice R.: A right of fair dismissal: enforcing a statutory guarantee. *Journal of Law Reform*. Winter 1983, Volume 16, Issue 2.

BENNETT, Michael: Montana's employment protection: a comparative critique of Montana's Wrongful Discharge From Employment Act in light of the United Kingdom's unfair dismissal law. *Montana Law Review*. 1996, Volume 57.

BERCUSSON, Brian (szerk.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Summary version. European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2002.

BERCUSSON, Brian: *European Labour Law*. Cambridge University Press, New York, 2009.

BERKE Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében. A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban*, Doktori értekezés, Pécs, 2006.

BERKE Gyula: Kógencia és diszpozitivitás. *HR & Munkajog*. 2013. 10. szám.

BERKE Gyula – KISS György – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert – HORVÁTH István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához. *Pécsi Munkajogi Közlemények*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, II. évfolyam, III. szám, 2009. december.

BERKI Katalin – HANDÓ Tünde – HORVÁTH István – LŐRINCZ György – MAGYARFALVI Katalin – SUBA Ildikó – SZÜCS Péter: *A Munka Törvénykönyve Magyarázata*, Complex, Budapest, 2006.

BERKINÉ Lakatos Katalin: A jogalkalmazás során megmutatkozó ellentmondások a Munka Törvénykönyve felmondást szabályozó rendelkezéseiben. *Magyar Jog*. 1997. 6. szám.

BERNHARD Miksa – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD Ferenc – BERNHARD László: *A magánalkalmazotti jogviszony. II. kötet*. Orion Irodalmi Vállalat, Budapest, 1938.

Beszámoló az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2012. évi tevékenységéről, valamint Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2013. 13. <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2012beszamolo.pdf> (letöltés ideje: 2015. március 1.).

BIRD, Robert C.: Rethinking wrongful discharge: a continuum approach. *University of Cincinnati Law Review*. 2004, Volume 73.

BÍRÓ György – LENKOVICS Barnabás: *Általános tanok*. Novotni, Miskolc, 1998.

BLACKBURN Robert (szerk.): *Rights of Citizenship*, Mansell, London, New York, 1993.

BLAIR, Margaret M.: *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for*

the Twenty-First Century. Brookings Institute, Washington D.C, 1995.

BLANPAIN, Roger – ENGELS, Christian (szerk.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 1998.

BLANPAIN, Roger (szerk.): *Deregulation and Labour Law. In Search of a Labour Concept for the 21st Century*. Bulletin of Comparative Labour Relations. 38 – 2000. Kluwer Law International. The Hague, London, Boston. 2000.

BLAZOVICH László (szerk.): *Tanulmányok Csongrád megye történetéből V. Csongrád megyei Levéltár*, 1981.

BOGG, Alan – COSTELLO, Cathryn – DAVIES, Anne C. L. – PRASSL Jeremias (szerk.): *The Autonomy of Labour Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, 2015.

BOGYAY Géza: *Vállalati munkajogi kézikönyv*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1980.

BREDGAARD, Thomas – LARSEN, Flemming – MADSEN, Per Kongshøj: Flexicurity: in pursuit of a moving target. *European Journal of Social Security*. 2008. Volume 10, Number 4.

BREZNAY Tibor: A munkaügyi ítélezés időszerű kérdései. *Magyar Jog*, 1988. április.

BREZNAY Tibor (szerk.): *A munkajog nagy kézikönyve*, CompLex, Budapest, 2006.

BRODY, Arthur: Wrongful termination as labor law. *Southwestern University Law Review*. 1988, Volume 17.

BRONSTEIN, Arturo: Trends and challenges of labour law in Central Europe. In: CRAIG, John D. R. – LYNK, S. Michael (szerk.): *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge University Press, New York, 2010.

BRUUN, Niklas: Protection in the event of unjustified dismissal (Article 30). In: BERCUSSON, Brian (szerk.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Summary version. European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2002.

BURIÁN László – CZIGLER Dezső Tamás – KECSKÉS László – VÖRÖS Imre: *Európai és magyar nemzetközi kollíziós magánjog*. KRIM, Budapest, 2010.

BUTT, Mark Eric – KÖBERT, Julia – SCHULTZ, Christiane Anne: *Soziale Grundrechte in Europa*. Europäisches Parlament, Generaldirektion Wissenschaft, Arbeitsdokument, Reihe Soziale Angelegenheiten, SOCI 104 DE, Luxemburg, 2000. http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/104_de.pdf (letöltés ideje: 2015. július 31.).

CAHUC, Pierre: For a Unified Contract. *European Labour Law Journal*. 2012. Volume 3, Number 3.

CAMMALLERI, Calogero Massimo: *Undeclared and precarious work between „flexicurity” and „social pollution”. An heterodox approach*. 5. http://www.upf.edu/gredtiss/_pdf/2013-LLRNConf_Cammalleri.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.).

CASSIM, Nazeer: Unfair Dismissal. *Industrial Law Journal*. 1984, Volume 5.

CARTY, Hazel: Dismissed Employees: The Search for a More Effective Range of Remedies. *The Modern Law Review*. July 1989, Volume 52, Number 4.

CATLER, Susan L.: The Case Against Proposals to Eliminate the Employment At Will Rule. *Industrial Relations Law Journal*. 1983, Volume 5, Number 4.

CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena: *Munkaerő-piacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában*. International Labour Office, Budapest, 2003.

CHEN, Hsin-Hung – KLEINER, Brian H.: New Developments Concerning Wrongful Termination. *Managerial Law*. 2002, Volume 44, Number 1/2.

CIHON, Patrick J. – CASTAGNERA, James Ottavio: *Employment & Labor Law*. South-Wester Cengage Learning, 2008.

CLAUDE, Richard Pierre – WESTON, Burns H. (szerk.): *Human Rights in the World Community: Issues and Action*. University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 2006.

CLARK, G. de N.: Unfair Dismissal and Reinstatement. *The Modern Law Review*. September 1969, Volume 32, Number 5.

CLARK, G. de N.: Remedies for Unfair Dismissal: A European Comparison. *The International and Comparative Law Quarterly*. July 1971, Volume 20, Number 3.

CLAUWAERT, Stefan – SCHÖMANN, Isabelle: *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*. Working Paper 2012.04 European Trade Union Institute. Brussels, 2012.

COLLINS, Hugh: Market Power, Bureaucratic Power, and the Contract of Employment. *Industrial Law Journal*, 1986, Volume 15, Issue 1.

COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. Clarendon Press, Oxford, 1992.

COLLINS, Hugh: *Employment Law*. Oxford University Press, London, 2003.

COLLINS, Hugh: *Employment Law*. Oxford University Press, Oxford, New York, 2010.

COLLINS, Hugh: Theories of Rights as Justifications for Labour Law. In: DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian (szerk.): *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, New York, 2011.

COLLINS, Hugh: Contractual Autonomy. In: BOGG, Alan – COSTELLO, Cathryn – DAVIES, Anne C. L. – PRASSL Jeremias (szerk.): *The Autonomy of Labour Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, 2015.

COLLINS, Hugh: Is there a Human Right to Work? In: MANTOUVALOU, Virginia (szerk.): *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2015.

COLLINS, Hugh: Progress Towards the Right to Work in the United Kingdom. In: MANTOUVALOU, Virginia (szerk.): *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2015.

COLLINS, Hugh – EWING, Keith D. – MCCOLGAN, Aileen: *Labour Law*. Cambridge University Press, New York, 2012.

Commission on Social Determinants of Health. Final report. World Health Organisation, 2008, http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789241563703_eng.pdf. (letöltés ideje: 2016. március 6.).

Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18 Adopted on 24 November 2005 Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, E/C.12/GC/18, 6 February 2006. <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/403/13/PDF/G0640313.pdf?OpenElement> (letöltés ideje: 2015. július 26.).

Communication from the Commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. European Commission, 3.3.2010 COM(2010), 2020, Brussels.

Council Recommendation of 10 July 2012 on National Reform Programme 2012 of France and delivering a Council opinion on the Stability Programme of France, 2012-2016, C 219/31 24.7.2012.

COUNTOURIS, Nicola – FREEDLAND, Mark (szerk.): *Resocialising Europe in a Time of Crisis*. Cambridge University Press. New York, 2013.

COUNTOURIS, Nicola: Uses and Misuses of 'Mutuality of Obligations'. In: BOGG, Alan – COSTELLO, Cathryn – DAVIES, Anne C. L. – PRASSL Jeremias (szerk.): *The Autonomy*

of Labour Law. Hart Publishing, Oxford and Portland, 2015.

COUTURIER, Gérard: Quel avenir pour le droit de licenciement? Perspectives d'une régulation européenne. *Droit Social*. Janvier 1997. Numéro 1.

CRAIG, John D. R. – LYNK, S. Michael (szerk.): *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge University Press, New York, 2010.

CRANSTON, Maurice: *What are Human Rights?* Bodley Head, London, 1973.

CRAW, Bret – KLEINER, Brian H.: New Developments Concerning the Implied Contract Requiring Good Cause for Termination. *Management Research News*. 2003, Volume 26, Number 2/3/4.

CRUMP, D. W. – REES, W. M. – TODD, P. N.: Constructive Dismissal Construed: The Court of Appeal Digs for Clarity. *The Modern Law Review*. September 1978, Volume 41, Number 5.

CYRANOSKI, Debra Drew: The Model Employment Termination Act: a welcome solution to the problem of disparity among state laws. *Villanova Law Review*. 1992, Volume 37.

CZÚCZ Ottó: *Szociális jog I. Unió*, Budapest, (évszám nélkül).

CZÚCZ Ottó – SZABÓ István: *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Radnay József 75. születésnapjára hálás munkatáraitól*. Bíbor, Miskolc, 2002.

CSANÁDI György: *Munkajog*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1972.

CSÉFFÁN József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata, az ítélkezési gyakorlat, iratminták*. Mozaik Oktatási Stúdió, Szeged, 1995.

CSÉFFÁN József: *A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2003.

DABIS Erzsébet: A Legfelsőbb Bíróság 18. számú Irányelve alkalmazásának tapasztalatai a Szegedi Munkaügyi Bíróságon. *Magyar Jog*, 1988. május.

DANNIN, Ellen: Why At-Will Employment is Bad for Employers and Just Cause is Good for Them. *Labor Law Journal*, 2007, Volume 58, Number 5.

DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian (szerk.): *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*. International Institute for Labour Studies. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2006.

DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian (szerk.): *The Idea of Labour Law*. Oxford University

EDWARDS, Martin: *Dismissal Law. A Practical Guide for Management*. Kogan Page, London, 1991.

EÖRSI Gyula: *Kötelmi jog. Általános rész*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1998.

EPSTEIN, Richard A.: In Defence of the Contract At Will. *The University of Chicago Law Review*. 1984. Volume 51.

EPSTEIN, Richard A.: No new property. *Brooklyn Law Review*, 1990–1991, Volume 56.

EPSTEIN, Richard A.: *The Common Law and the Labour Market*. HR Nicholls Society, <http://archive.hrnicholls.com.au/articles/hrn-epstein.php> (letöltés ideje: 2015. július 25.).

ERNST, Gerhard – HEILINGER, Jan-Christoph (szerk.): *The Philosophy of Human Rights*. De Gruyter, Berlin, Boston, 2012.

ESTREICHER, Samuel – HARPER, Michael C.: *Cases and Materials on the Law Governing the Employment Relationship*. West Publishing, St. Paul, 1992.

ESTREICHER, Samuel – HIRSCH, Jeffrey M.: Comparative wrongful dismissal law: reassessing American exceptionalism. *North Carolina Law Review*. 2013–2014, Volume 92.

European Committee of Social Rights: *European Social Charter (revised). Conclusion 2004*. Volume 1. (Bulgaria, Cyprus, Estonia, France, Ireland). Council of Europe Publishing.

European Labour Law Network, Network of Labour Law Experts: *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection. Thematic Report*. 2011.

EWING, Keith D.: Citizenship and Employment. In: BLACKBURN Robert (szerk.): *Rights of Citizenship*, Mansell, London, New York, 1993.

Explanations relating to the Charter of Fundamental Rights. 2007/C 303/02. 10. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0017:0035:en:PDF> (letöltés ideje: 2015. március 1.).

FARAGÓ Tamás: Szolga- és cselédnépesség a történeti Magyarországon a számok tükrében az első világháború előtt. In: *Történeti Demográfiai Évkönyv*. Központi Statisztikai Hivatal Népeségtudományi Kutató Intézet, Budapest, 2004.

FAZEKAS József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*. Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, Budapest, 1952.

FAZEKAS Marianna: Jogi Tanulmányok 2014, ELTE Állam- és Jogtudományi Kar Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola Budapest, 2014. http://epa.oszk.hu/02600/02687/00006/pdf/EPA02687_jogi_tanulmanyok_2014.pdf (letöltés ideje: 2016. május 16.).

FEINMAN, Jay M.: The Development of the Employment at Will Rule. *The American Journal of Legal History*. April, 1976, Volume 20, Number 2.

FENN, Paul – WHELAN, Christopher J.: Job Security and the Role of Law: an Economic Analysis of Employment-at-Will. *Stanford Journal of International Law*. 1984, Volume 20.

FENWICK, Colin – HOWE, John – MARSHALL, Shelley – LANDAU, Ingrid: *Labour and Labour-Related Laws in Micro and Small Enterprises: Innovative Regulatory Approaches*. SEED working paper Series on conducive policy environment for small enterprise employment. International Labour Office, Small Enterprise Programme, Job Creation and Enterprise Department, International Labour Organization, Geneva, 2007.

A felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlata. Kúria, 2014. november 24. 9–15. http://www.lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 12.).

FERENCZ Jácint: Felmondási rendszerek, a felmentés indokolása a közsférában. In: SMUK Péter (szerk.): *Az állam és jog alapvető értékei I*. Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2010.

FERENCZ Jácint: Jogszerű jogbizonytalanság? A felmentés indokolásának változása a közsférában. In: *Miskolci Jogi Szemle*, Miskolc, 2012. 7. évfolyam 1. szám.

FERENCZ Jácint: Védelemből elégtelen, indokolásból felmentve. In: SZOBOSZLAI-KISS Katalin – DELI Gergely (szerk.): *Tanulmányok a 70 éves Bihari Mihály Tiszteletére*. UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft., Győr, 2013.

FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2015.

FICZERE Lajos: *Magyar közigazgatási jog. Általános rész*. Osiris, Budapest, 1999.

FINKIN, Matthew W. – MUNDLAK, Guy (szerk.): *Comparative Labor Law*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham and Northampton, 2015.

FISHER, Stanley M.: Legislative Enactment Process: The Model Employment Termination Act. In: HENRY, Stuart (szerk.): *Employee Dismissal: Justice at Work*. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, November 1994, Volume 536.

FLEMING Joseph Z.: Labor and Employment Law: Recent Developments- At-Will Termination of Employment Has Not Been Terminated. *Nova Law Review*. 1995, Volume 20.

Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones. Report by the European Expert Group on Flexicurity, June 2007.

FOX, Jeremy B. – HINDMAN, Hugh D.: The Model Employment Termination Act: Provisions and Discussion. *Employment Responsibility and Rights Journal*. 1993, Volume 6, Number 1.

FÖLDI András – HAMZA Gábor: *A római jog története és intézményei*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2011.

FRANCZAK, Michael S.: The Model Employment Termination Act (META): Does It Violate the Rights to Trial by Jury? *Ohio State Journal On Dispute Resolution*. 1994–1995, Volume 10, Number 2.

FREEDLAND, Mark: *The Contract of Employment*. Clarendon Press, Oxford, 1976.

FREEDLAND, Mark – KOUNTOURIS, Nicola: *Flexibility of the Labour Market*. <http://www.publications.parliament.uk/pa/ld200607/ldselect/lddeucom/120/120we18.htm> (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.).

FREEDLAND, Mark – KOUNTOURIS, Nicola: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford, New York, 2011.

FRIEDMAN, M. Lawrence: *The Republic of Choice: Law, Authority, and Culture*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London, England, 1990.

FUDGE, Judy: After The New Discourse of Labour Rights: From Social to Fundamental Rights? *Comparative Labour Law & Policy Journal*. 2007–2008, Volume 29.

FUDGE, Judy: After Industrial Citizenship: Market Citizenship or Citizenship at Work? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2005, Volume 60, Number 4.

FUNTIG Zoltán: *A dolgozók fegyelmi és anyagi felelőssége*. SZOT Közigazgatási Osztály – ELTE Jogi Továbbképző Intézet, Budapest, 1978.

GAJDUSCHEK György: A közhivatal viseléséhez való jog. In: RIXER Ádám (szerk.): *Állam és közösség*. KRE ÁJK Lőrincz Lajos Közjogi Kutatóműhely, Budapest, 2012.

GARANCSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1970.

GELB, Thomas: Non-statutory causes of action for an employer's termination of an "at

will” employment relationship: a possible solution to the economic imbalance in the employer-employee relationship. *New York Law School Law Review*. 1979, Volume 24.

General Survey on the Termination of Employment Convention (No. 158.) and Recommendation (No. 166.) International Labour Office, Geneva, 1995.

GILMORE, Grant: *The Ages of American Law*. Yale University Press, New Haven and London, 1977.

GIRSHON, Todd H.: Wrongful discharge reform in the United States: international & domestic perspectives on the Model Employment Termination Act. *Emory International Law Review*. 1992, Volume 6.

GLENDON, Mary Ann – LEV, Edward R.: Changes in the Bonding of the Employment Relationship: An Essay on the New Property. *Boston College Law Review*. Volume 20 Issue 3 Number 3.

GOMES, Glenn M. – MORGAN, James F.: Meeting the wrongful discharge challenge: legislative options for small business. *Journal of Small Business Management*. October 1992.

GORSUCH, Neil M.: *The Future of Assisted Suicide and Euthanasia*. Princeton University Press, Princeton and Oxford, 2006.

GÖNDÖR Éva: *A családi és a munkahelyi feladatok összehangolását segítő és gátló jogintézmények a munkajogban*. PhD értekezés, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2012.

GÖNDÖR Éva: A nőket érintő felmondási tilalmak munkajogi fejlődéstörténete. In: HORVÁTH István (szerk.): *Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.

GÖNDÖR Éva: *Munka és család a munkajog tükrében*. UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft., Győr, 2015.

GÖRÖG Frigyes: A kötelelem ügyleti megszüntetése. In: SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog. Kötelmi jog általános rész*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1941.

Green Paper. Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. Commission of the European Communities, Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 708 final.

GREGOR Katalin – VARGA Judit – LUKOVICS Adél – MOLNÁR Veronika: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása*. Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2014.

http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/741d630824a65338e12a049a3106aaed/EBH%20Tananyag_v%C3%A9gleges.pdf (letöltés ideje: 2015. március 1.).

GUNDT, Nicola: *The Right to Work versus the EU activation policy: Effects on national social benefits*. Which securities for workers in time of crisis? CERCRID (UMR 5137) – ASTREES. Labour Law and Financial Crises: Contingent Responses? Conference paper. 2013.

GYÖRGY István: *Közszolgálati jog*. HVG-Orac, Budapest, 2007.

GYÖRGY István: A közszféra és a magánszféra területén alkalmazottak jogállásának eltérései. In: GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Közszolgálati életpályák*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2013.

GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Közszolgálati életpályák*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2013.

GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Közszolgálati jog*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2015.

GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2012.

GYULAVÁRI Tamás (szerk.): Munkajogi szabályozás rendszere. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2012

GYULAVÁRI Tamás: Út a rugalmasságba. In: KUN A. (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013.

GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014.

GYULAVÁRI Tamás: A munkaviszony fogalma. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014.

GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014.

GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor: *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after 20 years in the market economy*. Kézirat, Budapest, 2014.

HÁGELMAYER Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979.

HÁGELMAYER Istvánné – KERTÉSZ István: *Weltner Andor Emlékkönyv*. Budapest,

Akadémiai Kiadó, 1987.

HAJDÚ József: A munkajog fogalma. A munkajog elhatárolása és szabályozási rendszere. In: HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog I.* Patrocinium, Budapest, 2012.

HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog I.* Patrocinium, Budapest, 2012.

HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog I.*, Patrocinium, Budapest, 2013.

HALBACH, Günter – PALAND, Norbert – SCHWEDES, Rolf – WLOTZKE, Otfried: *Übersicht über das Arbeitsrecht.* Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, 1997.

HALE, Robert L.: Coercion and Distribution in a Supposedly Non-Coercive State. *Political Science Quarterly*, 1923, Volume 38, Number 3.

HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila (szerk.): *Emberi jogok.* Osiris, Budapest, 2003.

HANDÓ Tünde: *A munkáltató és a munkaviszony. A munkaszerződéstől a felmondásig.* Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, 2000.

HANSMANN, Henry: *The Ownership of Enterprise.* Harvard University Press, Cambridge, 1996.

HEGEDŰS István: *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése.* Munkajogi Füzetek 4. Arbiter, Budapest, 1992.

HEGEDŰS István – PRUGBERGER Tamás: Az új magyar Munka Törvénykönyv (tervezete) és a Közös Piac munkajogi normái. *Magyar Jog.* 1992/4.

HENDRICKX, Frank: Flexicurity and the EU Approach to the Law in Dismissal. *Tilburg Law Review.* 2007–2008. Volume 14.

HENRY, Stuart: Legislating Just Cause, 1980-92. In: HENRY, Stuart (szerk.): *Employee Dismissal: Justice at Work. Annals of the American Academy of Political and Social Science,* November 1994, Volume 536.

HEPPLÉ, Bob: A Right to Work? *Industrial Law Journal.* 1981. Volume 10.

HEPPLÉ, Bob (szerk.): *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945.* Mansell Publishing Limited, London and New York, 1986.

HEPPLÉ, Bob: European Rules on Dismissal Law? *Comparative Labour Law Journal.* 1996–1997, Volume 18.

HEPPLÉ, Bob: Flexibility and Security of Employment. In: BLANPAIN, Roger – ENGELS,

Christian (szerk.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 1998.

HEPPLE, Bob: *Rights at work. Global, European and British Perspectives*. Sweet & Maxwell, London, 2005.

HEPPLE, Bob: Dismissal Law in Context. *European Labour Law Journal*. 2012. Volume 3, Number 3.

HEPPLE, Bob: Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe. In: DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian (szerk.): *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, New York, 2011.

HERCZEG Mihály: A cselédek Hódmezővásárhelyen a kapitalizmus 1914-ig terjedő szakaszában. In: BLAZOVICH László (szerk.): *Tanulmányok Csongrád megye történetéből V*. Csongrád megyei Levéltár, 1981.

HERZ, E.: The Protection of Employees on the Termination of Contracts of Employment. *International Labour Review*. 1954, Volume 69.

HESHIZER, Brian: The Implied Contract Exception To At-Will Employment. *Labor Law Journal*. March 1984.

HILL, Marvin, Jr. – SINICROPI, Anthony V.: *Remedies in Arbitration*. The Bureau of National Affairs, Washington, D.C., 1981.

HINDERER, John L. – JOSEPHSON, Jyl J.: Reinventing the public employer-employee relationship: the just cause standard. *Public Administration Quarterly*. Spring 1998, Volume 22, Number 1.

HIRSCH, Jeffrey M.: The Law of Termination: Doing More with Less. *Maryland Law Review*, 2008. Volume 68, Issue 1.

HOLLOWAY, Ian: Natural Justice and the New Property. *Monash University Law Review*, 1999, Volume 25, Number 1.

HOMICSKÓ Árpád Olivér – PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog I*. Patrocinium, Budapest, 2013.

HONEYBALL, Simon – BOWERS, John: *Textbook on Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, New York, 2004.

HONORÉ, Tony: *The Quest for Security: Employees, Tenants, Wives*. Stevens & Sons, London, 1982.

HORVÁTH István: Rendszerváltozás és változó körülmények. *Magyar Közigazgatás* 1990/8.

HORVÁTH István: „Diagnózis és terápia” *Javaslat a közszolgálat munkajogi szabályozásának reformjára – figyelemmel az EU-tagállamok jogalkotására és a hazai helyzetükre.* Doktori értekezés, Budapest, 2006. http://doktori-iskola.ajk.pte.hu/files/tiny_mce/File/Archiv2/Horvath_Istvan_doktori_ertekezes.pdf (letöltés ideje: 2013. november 16.).

HORVÁTH István: Fényárnyék. Húsz percben az új munka Törvénykönyvéről. In: KUN A. (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa.* KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013.

HORVÁTH ISTVÁN: *Hazai kölcsönzés – európai szemmel. A munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozása – európai összehasonlításban, figyelemmel a 2008/104/EK irányelv jogharmonizációs követelményeire.* Habilitációs értekezés. Budapest, 2013.

HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. In: FINKIN, Matthew W. – MUNDLAK, Guy (szerk.): *Comparative Labor Law.* Edward Elgar Publishing, Cheltenham and Northampton, 2015.

HOWELL, David R. – BAKER, Dean – GLYN, Andrew – SCHMITT, John: Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence. 2007. *Capitalism and Society*, Volume 2, Issue 1.

HŐS Nikolett: Igazolhatja-e a nyugdíjra való jogosultság a végkielégítés megvonását nyugdíjas munkavállaló esetén? A C-515/13 sz. Landin-ügy elemzése, *Pázmány Law Working Papers*, 2015/5. http://d18wh0wf8v71m4.cloudfront.net/docs/wp/2015/2015-05_Hos.pdf, 6–7. (letöltés ideje: 2015. november 2.).

HROMADKA, Wolfgang – MASCHMANN, Frank: *Arbeitsrecht Band 1. Individualarbeitsrecht.* Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, 2008.

HUNT, James W. – STRONGIN, Patricia K.: *The Law of the Workplace. Rights of Employers and Employees.* The Bureau of National Affairs, Inc., Washington, D. C., 1994.

ILSØE, Anna: *The Danish Flexicurity Model – a Lesson for the US?* Employment Relations Research Centre Department of Sociology University of Copenhagen, Copenhagen, June 2007. <http://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2007/fnotat81.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 21.).

IMLING Konrád (szerk.): *Grill-féle Döntvénytár. Magánjog II. 2. Családjog és Kötelmi Jog II.* Grill Károly Könyvkiadó-Vállalata, Budapest, 1906.

Indokolás a magyar általános polgári törvénykönyv tervezetéhez. Negyedik kötet. Kötelmi jog. (VII-XVI. czim). Grill Károly Cs. és kir. udv. Könyvkereskedése, Budapest, 1902.

ISAAC, Joe – LANSBURY, Russell D. (szerk.): *Labour Market Deregulation. Rewriting the Rules.* The Federation Press, Sidney, 2005.

JAKAB András (szerk.): *Munkajog a gyakorlat nyelvén – iratmintákkal.* Unió, Budapest, 1999.

JAKAB András: A jogrendszer horizontális tagozódása, 11 *Jura*. 2005/2.

JAKAB András: Válasz Ádám Antal észrevételeire, 11 *Jura*. 2005/2.

JAKAB András: *A magyar jogrendszer szerkezete.* Dialóg Campus, Pécs, 2007.

JAKAB András: A szocializmus jogdogmatikai hagyatékának néhány eleméről. *Iustum Aequum Salutare III.* 2007/1.

JAKAB András – TAKÁCS Péter (szerk.): *A magyar jogrendszer átalakulása 1985/1990-2005. Jog, rendszerváltozás, EU-csatlakozás. II. kötet.* Gondolat – ELTE ÁJK, Budapest, 2007.

Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. November 2003.

JÓNÁS Tünde – KÁRTYÁS Gábor: A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei. A jogellenesség ára. *HR & Munkajog*. 2015. 1. szám.

JUHÁSZ Gábor: A gazdasági és szociális jogok védelme az alkotmányban és az alaptörvényben. *Fundamentum*, 2012. 1. szám.

KAHN-FREUND, Otto: A Note on Status and Contract in British Labour Law. *The Modern Law Review*. 1967, Volume 30.

KAHN-FREUND, Otto: *Labour Law: Old Traditions and New Developments.* Clarke, Irwin & Co, Toronto, 1968.

KAHN-FREUND, Otto – RAMM, Thilo (szerk.): *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden.* Band I, Frankfurt, 1976.

KAHN-FREUND, Otto: *Labour and the Law.* Stevens and Sons, London, 1977.

KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-Orac, Budapest, 2012.

KARDOS Gábor: *Üres kagylóhéj? A szociális jogok nemzetközi jogi védelmének egyes kérdései*. Gondolat, Budapest, 2003

KÁRTYÁS Gábor: *A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. Doktori értekezés. Budapest, 2011. http://www.ajk.elte.hu/file/AJKDI_KartyasGabor_dis.pdf (letöltés ideje: 2016. május 15.).

KÁRTYÁS Gábor – KOVÁCS Szabolcs: *Gólyahír = rossz hír? Mi lesz a várandós nők felmondási védelmével? HR & Munkajog*, 2014. 9. szám.

KÁRTYÁS Gábor: *Munkaviszony helyreállítása jogellenes megszüntetés után*. <http://www.munkajog.hu/rovatok/szakertoi-blog/munkaviszony-helyreallitasa-jogellenes-megszuntetes-utan> (letöltés ideje: 2015. február 15.).

KÁRTYÁS Gábor: *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. Wolters Kluwer, Budapest, 2015.

KECSEKJAN, Sz. F.: *K voprosszu o razlicsii csasztnogo i publicsnogo prava*. Harkov, 1927.

KÉLER Tibor – STRAUB Sándor: *A szolgálati jogviszony. I. rész. A kereskedelmi és ipari alkalmazottak szolgálati viszonyaira vonatkozó hatályos jogszabályok és bíróságaink gyakorlata*. Tébe Kiadóvállalata, Budapest, 1929.

KELLER, Berndt – SEIFERT, Hartmut: *Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung*. WSI Mitteilungen, 5/2000. <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Flexicurity.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.).

KENDERES György: *A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései*. *Jogtudományi Közlöny*, 2001/2.

KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai*. PhD értekezés, Miskolc, 2007. http://midra.uni-miskolc.hu/JaDoX_Portlets/documents/document_5799_section_829.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 5.).

KÉRI Ádám: *Drasztikusan csökkent a munkaügyi perek száma*. <http://www.hrportal.hu/hr/drasztikusan-csokkent-a-munkaugyi-perek-szama-20150415.html> (letöltés ideje: 2015. június 14.).

KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964.

KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség*. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog II*. Vince, Budapest, (évszám nélkül).

KERTÉSZ István – PÁL Lajos – RADNAY József: *Munkajogi Kézikönyv*. HVG-Orac, Budapest, 2005.

KESSLER, Francis: A rugalmas biztonság: a rugalmas elbocsátáshoz való jog Hollandiában. *Pécsi Munkajogi Közlemények*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, II. évfolyam, II. szám, 2009. június.

KEUNE, Maarten – JESPER, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*. WP 2007.01. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, 2007., <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Not-balanced-and-hardly-new-the-European-Commission-s-quest-for-flexicurity> (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.).

KIM, Kathleen: Beyond Coercion: Undocumented Workers and Workplace Immigration Enforcement. *UCLA Law Review*, 2015, Volume 62, Issue 6.

KIM, Pauline T.: Bargaining with Imperfect Information: A Study of Worker Perceptions of Legal Protection in an At-Will World, *Cornell Law Review*, 1997, Volume 83.

KISS György: A munka világ szabályozásának egy lehetséges változata. *Magyar Közigazgatás*, 1995/4.

KISS György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2000.

KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/1.

KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2001.

KISS György: A szerződéses szabadság átalakulása a munkajogban az alapjogok tükrében. In: CZÚCZ Ottó – SZABÓ István: *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Radnay József 75. születésnapjára hálás munkatáraitól*. Bíbor, Miskolc, 2002.

KISS György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005.

KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis, Pécs, 2010.

KISS György: Konceptióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez. In: KUN A. (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013.

KISS György: A Domnica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2010/1.

KISS György – BERKE Gyula: *Kézikönyv a Munka Törvénykönyve alkalmazásához. Az 1992:XXIII. törvény szövege és magyarázata*. Régió, Pécs, 1992.

KISS György — BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KOVÁCS Erika – KAJTÁR Edit: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása”, Pécs, 2010.

KLAMMER, Ute – TILLMANN, Katja: *Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*. Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. WSI in der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, Dezember 2001. http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Sozialstaat/Dokumente/flexicurity.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.).

KOLBEN, Kevin: Labor Rights as Human Rights? *Virginia Journal of International Law*, 2010, Volume 50, Number 2.

KOLLONAY LEHOCZKY, Cs.: The Hungarian Constitutional Court and Social Protection. In: *Studi sul Lavoro. Scritti in Onore di Gino Giugni*. Tom. II., Cacucci, Bari, 1999.

KOLLONAY LEHOCZKY, Csilla: European Enlargement: A Comparative View of Hungarian Labour Law. In: Bermann, George A. – Pistor, Katharina (szerk.): *Law and Governance in an Enlarged European Union*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2004.

KOLLONAY LEHOCZKY, Csilla: Ways and Effects of Deconstructing, Protection in the Post-socialist New Member States – Based on Hungarian Experience. In: DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian (szerk.): *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work..* International Institute for Labour Studies. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2006.

KOLOSÍ Tamás – TÓTH István György – VUKOVICH György (szerk.): *Társadalmi riport 1998*, TÁRKI, Budapest, 1998.

KÖBLER, Gerhard – HEINZE, Meinhard – HRMADKA, Wolfgang: *Festschrift für Alfred*

Söllner zum 70. Geburtstag. Europas universale rechtsordnungspolitische Aufgabe im Recht des dritten Jahrtausends. Verlag C. H. Beck, München, 2000.

KOVÁCS Szabolcs: A kikölcsönzés megszűnése mint felmondási indok – egy bírósági ítélet tükrében. *HR & Munkajog*, 2014. 5. szám.

KOVEN, Adolph M. – SMITH, Susan L.: *Alcohol-related misconduct.* Coloracre Publications, Inc., San Francisco, California, Kendall/Hunt Publishing Company, Dubuque, Iowa, 1984.

KOVEN, Adolph M. – SMITH, Susan L.: *Just Cause: The Seven Tests.* Revised by Kenneth May, Bureau of National Affairs, Inc., Washington, D. C., 2006.

KNORR Alajos: *Önügývéd.* Ifj. Nagel Ottó Könyvkereskedése, Budapest, 1901.

KOYS, Daniel J. – BRIGGS, Steven – GRENIG, Jay: State court disparity on employment at-will. *Personnel Psychology.* 1987, Volume 40.

KRESAL, Barbara: *Termination of Employment Relationships. Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia.* European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit F2, Ljubljana, March 2007.

KREUTZER Lipót: *A munkaviszony a kereskedelemben. Könyv a magántisztviselőről.* Magántisztviselők Országos Szövetsége, Budapest, 1912.

KUN Attila: A munkajogi és polgári jogi reform „útkereszteződései” – az Mt. és a Ptk. „se vele, se nélküle” viszonyáról. In: GRAD-GYENGE Anikó (szerk.): *Szociális elemek az új Ptk.-ban.* KRE ÁJK, Budapest, 2013.

KUN Attila (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa.* KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013.

KUN Attila – HOMICKÓ Árpád: A munkáltató „méretének” relevanciája a munkajogi szabályozásban a 41/2009 (III. 27.) AB határozat fényében. *De iurisprudencia et iure publico.* Jog- és politikatudományi folyóirat, V. évfolyam, 2011/2. szám, <http://dieip.hu/wp-content/uploads/2011-2-07.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 10.).

KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről.* ÁROP-2.2.17, Új közszolgálati életpálya, Emberi erőforrás gazdálkodás és közszolgálati életpálya kutatás, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014.

http://magyaryprogram.kormany.hu/download/d/0b/a0000/15_JOG_OnalloJogagisag_AROP2217.pdf (letöltés ideje: 2015. május 1.).

KUN Attila – PETROVICS Zoltán: The development of civil service law into an independent branch of law. In: HAZAFI Zoltán (szerk.): *Civil service career and HR management*. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014. http://magyaryprogram.kormany.hu/akadalymentes/download/b/fa/a0000/_Tanulmanykotet_online_EN_AROP2217.pdf (letöltés ideje: 2015. május 1.).

KULISITY Mária: A munkaviszony megszüntetési rendszeréről. In: HORVÁTH István – RÁCZ Réka (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről. Dr. Ádám Lóránt emlékének*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2004.

KULISITY Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: BREZNAY Tibor (szerk.): *A munkajog nagy kézikönyve*, CompLex, Budapest, 2006.

KULISITY Mária: Másra vágynak. A minőségi cserére alapított rendes felmondás. *Humán Saldo*. 2010. 9. szám.

KULISITY Mária: *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014.

KULISITY Mária: *A munkaviszony megszüntetés nemzetközi kitekintésben. A felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlata (a Kúria joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló vélemény, 1. számú melléklet)*. Kúria, 2014. november 24. http://www.lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 12.).

KULISITY Mária: *Minőségi csere. (a Kúria joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló vélemény, 2. számú melléklet)*. Kúria, 2014. november 24. http://www.lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 12.).

KYMLICKA Will: *Contemporary Political Philosophy. An Introduction*, Oxford University Press, Oxford, New York, 2002.

LAKI Mihály – NACSA Beáta – NEUMANN László: *Az átalakuló munka világa. Az új Munka Törvénykönyve bevezetésének kezdeti tapasztalatai*. Szakszervezeti Kiskönyvtár XXXIII. Liga Szakszervezetek, Budapest 2012. december.

LAKI Mihály – NACSA Beáta – NEUMANN László: *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés*. Műhelytanulmányok MT-DP – 2013/2 Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2013. <http://mek.oszk.hu/11400/11439/11439.pdf> (letöltés ideje: 2015. február 15.).

LAMM Vanda – PESCHKA Vilmos – ÁDÁM Antal (szerk.): *Jogi lexikon*. KJK-Kerszöv, Budapest, 1999.

LASKI, Harold J.: *A Grammar of Politics*, Allen & Unwin, London, 1934.

LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers. Which securities for workers in time of crisis?* CERCRID (UMR 5137) – ASTREES. Labour Law and Financial Crises: Contingent Responses? Conference paper. 2013.

LEANA, Carrie R. – IVANCEVICH, John M.: Involuntary Job Loss: Institutional Interventions and a Research Agenda. *The Academy of Management Review*. April 1987, Volume 12, Number 2.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.* Vince, Budapest, 2000.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Az egyéni munkajogviszony általános kérdései. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.* Vince, Budapest, 2000.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: A munkaszerződés megkötése. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.* Vince, Budapest, 2000.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: A munkajogviszony megszüntetése. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.* Vince, Budapest, 2000.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog II.* Vince, Budapest, (évszám nélkül).

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban. In: CZÚCZ Ottó – SZABÓ István: *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Radnay József 75. születésnapjára hálás munkatáraitól.* Bíbor, Miskolc, 2002.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Néhány gondolat rendszerváltozás utáni munkajogunkról – „amerikanizálás” kontra „europaizálás” In: TÓTH Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Nagy László egyetemi tanár születésének 90. évfordulójára.* Acta Juridica et Politica. Tomus LXIV. Fasciculus 1–28. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos bizottsága, Szeged, 2004.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Értékválság és adaptáció. A munkajog átalakulása a rendszerváltás után. In: JAKAB András – TAKÁCS Péter (szerk.): *A magyar jogrendszer átalakulása 1985/1990-2005. Jog, rendszerváltozás, EU-csatlakozás. II. kötet.* Gondolat – ELTE ÁJK, Budapest, 2007.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: A szerződési szabadság kérdései az ezredforduló munkajogában. In: *Liber Amicorum. Ünnepi előadások és tanulmányok Harmathy Attila tiszteletére.* ELTE ÁJK Polgári Jogi Tanszék, Budapest, 2007.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Cs.: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán. In: KUN Attila (szerk.): *Az új munka*

törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Liber amicorum: Studia Ida Hágelmayer dedicata: Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére*. ELTE Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2005.

LEISNER, Walter: Eigentum. In: ISENSEE, Josef – KIRCHHOF, Paul: *Handbuch des Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland. Band VI Freiheitsrechte*. C. F. Müller Juristischer Verlag, Heidelberg, 1989.

LEMONS, Jason P.: For any reason no reason at all: reconciling employment-at-will with the rights of Texas workers after mission Petroleum Carriers, Inc. v. Solomon. *St. Mary's Law Journal*. 2004, Volume 35.

LEONARD, Arthur S.: A new common law of employment termination. *North Carolina Law Review*. 1988, Volume 66.

LEVY, Herman Miles: The Role of the Law in the United States and England in Protecting the Worker from Discharge and Discrimination. *The International and Comparative Law Quarterly*. July 1969, Volume 18, Number 3.

LIBENSON, Daniel J.: Leasing Human Capital: Toward a New Foundation for Employment Termination Law. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 2006, Volume 27.

LINDER Viktória: A közzolgálati pálya biztonsága. In: GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Közzolgálati életpályák*. Nemzeti Közzolgálati Egyetem, Budapest, 2013.

LOCKE, John: *The Second Treatise of Government*, <http://history.hanover.edu/texts/locke/j-12-007.html> (letöltés ideje 2015. július 19.).

LOCKTON, Deborah J.: *Employment law*. Palgrave Macmillan. Houndmills, Basingstoke and New York, 2006.

LORD WEDDERBURN of Charlton: *The Worker and the Law*. Penguin Books, Harmondsworth, 1986.

LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1974.

LŐRINCZ György: Általános rendelkezések. In: KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-Orac, Budapest, 2012.

LŐRINCZ György: A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye.

In: KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-Orac, Budapest, 2012.

LÖRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 2015. http://www.kjmalapitvany.hu/sites/default/files/szakertoi-palyazat/tanulmany_lorincz.pdf (letöltés ideje: 2016. március 10.).

LÖRINCSIKNÉ LAJKÓ Dóra (szerk.): *Opuscula Szegediensa: A Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók első konferenciája*. Pólay Elemér Alapítvány Szeged, 2007.

MADSEN, Per Kongshøj: “Flexicurity” through labour market policies and institutions in Denmark. In: AUER, Peter – CAZES, Sandrine (szerk.): *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries*. International Labour Office, Geneva, 2002.

<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/135863/Employment%20stability%20in%20an%20age%20of%20flexibility-%20Auer.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.).

MADSEN, Per Kongshøj: *The Danish Model of “Flexicurity” – A Paradise with some Snakes*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Interactions between Labour Market and Social Protection, Brussels May 16, 2002. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.199.4437&rep=rep1&type=pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 21.).

MADSEN, Per Kongshøj: *How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state*. Centre for Labour Market Research (CARMA), Aalborg, Research paper 2005:2. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.498.5526&rep=rep1&type=pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 21.).

Magánjogi *kodifikáció.*
<http://majt.elte.hu/Tanszkek/Majt/Magyar%20JogtorteNET/magyarazatok/maganjogik-odifikacio.htm> (letöltés ideje: 2016. április 23.).

MAGYARY Zoltán: *Magyar közigazgatás*. Királyi Magyar Egyetemi Nyomda, Budapest, 1942.

MAINE, Henry Sumner: *Ancient Law. Its connection with the early history of Society and its relation to modern ideas*. Hazell, Watson and Viney Ld. London and Aylesbury, John Murray, Albemarle Street, W., London, 1908.

MALIN, Martin H.: The distributive and corrective justice concerns in the debate over employment at-will: some preliminary thoughts. *Chicago-Kent Law Review*. 1992, Volume 68.

MANDELBAUM, Leonard B.: Employment at Will: Is the Model Termination Act the

Answer? *Labor Law Journal*, May 1993.

MANTOUVALOU, Virginia: *The Many Faces of Slavery: The Example of Domestic Work*. Institute for Human Rights Working Paper, 2012. <https://www.ucl.ac.uk/human-rights/research/working-papers/docs/many-faces-of-slavery-mantouvalou> (letöltés ideje: 2015. július 26.).

MANTOUVALOU, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? *European Labour Law Journal*, 2012, Volume 3, Number 2.

MANTOUVALOU, Virginia (szerk.): *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2015.

MANTOUVALOU, Virginia: Introduction. In: MANTOUVALOU, Virginia (szerk.): *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2015.

MARSHALL, Thomas H.: *Sociology at the Cross-Roads and Other Essays*. Heinemann, London, 1963.

MASLOW, Abraham H.: A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 1943, Volume 50.

MAIYALEHNÉ GREGÓCZKI Etelka – PETROVICS Zoltán: *Szervezetben belüli esélyegyenlőség*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Vezető- és Továbbképzési Intézet, Budapest, 2015. http://vtki.uni-nke.hu/uploads/media_items/eselyegyenloseg.original.pdf (letöltés ideje: 2016. június 18.).

MCCALL, John J.: A defense of just cause dismissal rules. *Business Ethics Quarterly*, 2003, Volume 13, Issue 2.

MCCALLUM, Ronald C.: The New Millennium and the Higgins Heritage: Industrial Relations in the 21st Century. *Journal of Industrial Relations*, June 1996, Volume 38, Number 2.

MCCALLUM, Ronald C.: Collective Labour Law, Citizenship and the Future. *Melbourne University Law Review*, 1998, Volume 22.

MCCALLUM, Ron: Industrial Citizenship. In: ISAAC, Joe – LANSBURY, Russell D. (szerk.): *Labour Market Deregulation. Rewriting the Rules*. The Federation Press, Sidney, 2005.

MCCALLUM, Ron: Justice at Work: Industrial Citizenship and the Corporatisation of Australian Labour Law. *Journal of Industrial Relations*, 2006, Volume 48, Number 2.

MCCRUDDEN, Christopher: Labour Law as Human Rights Law: A Critique of the Use of 'Dignity' by Freedland and Kountouris. In: BOGG, Alan – COSTELLO, Cathryn – DAVIES, Anne C. L. – PRASSL Jeremias (szerk.): *The Autonomy of Labour Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, 2015.

MCDOUGALL, Harold A.: The New Property vs. the New Community. *University of San Francisco Law Review*. 1989–1990, Volume 24.

MCKELVEY, Jean T.: Discipline and Discharge. In: ZACK, Arnold M. (szerk.): *Arbitration in Practice*. Cornell University, United States of America, 1984.

MCMULLEN, John: Frustration of the Contract of Employment and Statutory Labour Law. *The Modern Law Review*. November 1986, Volume 49, Number 6.

MÉLYPATAKI Gábor: A kormánytisztviselői törvény az európai jog tükrében. *Sectio Juridica et Politica*. Miskolc, Tomus XXIX. 2011. http://www.matarka.hu/koz/ISSN_0866-6032/tomus_29_2_2011/ISSN_0866-6032_tomus_29_2_2011_483-502.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 14.).

MÉLYPATAKI Gábor: Változó közszerződési dogmatika az új közszerződési törvény fényében. *Új Magyar Közigazgatás*, CompLex, 2012/4.

MÉLYPATAKI Gábor: Az indokolásnélküliség elméleti és gyakorlati problémái a munka- és közszerződési jogban az európai jog tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*. 2013. 8. évfolyam 2. szám.

MÉLYPATAKI Gábor: A munkaügyi bírászkodás jelenéről és jövőjéről. *HR & Munkajog*. 2015. 7–8. szám.

Memorandum. Szakértői Észrevételek Magyarország Munka Törvénykönyve tervezetével kapcsolatban. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, 2011. november.

MENYHÁRD Attila: A tulajdon alkotmányos védelme. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2004, VI. évfolyam, 5–6. szám.

MEYERS, Frederic: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*, Monograph Series II., Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1964.

MEZEY Barna (szerk.): *Magyar jogtörténet*. Osiris, Budapest, 1997.

MINTON, John W. – LEWICKI, Roy J. – SHEPPARD, Blaire H.: Unjust Dismissal in the Context of Organizational Justice. In: HENRY, Stuart (szerk.): *Employee Dismissal: Justice at Work*. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, November 1994, Volume 536.

MIRONOV L. V. K.: *A munkaszerződés a szocialista országokban*. Moszkva, 1975, A

Moszkvai Egyetem Kiadóvállalata. Kézirat.

MOLNÁR Dániel: *Munkajogi gyakorlatok*. Táncsics, Budapest, 1968.

MOLNÁR Ildikó: Mérlegen az új Mt. első hat hónapja, Portéinterjú Dr. Berke Gyulával. *HR & Munkajog*. 2013. 2. szám.

MOLNÁR Imre: Munkajogi szabályok a birodalmi jog és a szerződési praxis alapján az ókori Rómában. In: TÓTH Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Nagy László egyetemi tanár születésének 90. évfordulójára*. Acta Juridica et Politica. Tomus LXIV. Fasciculus 1–28. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos bizottsága, Szeged, 2004.

MOÓR Gyula: *A jogrendszer tagozódásának problémája*. Magyar Tudományos Akadémia, Budapest, 1937.

MUFFELS, Ruud – WILTHAGEN, Ton – VAN DEN HEUVEL, Nick: *Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security Nexus in Transitional Labour Markets*. Discussion Paper FS I 02-204, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2002. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/13301/1/MPRA_paper_13301.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.).

MUMMÉ, Claire: Property in labour and the limits of contract. In: MATTEI, Ugo – HASKELL, John (szerk.): *Political Economy and Law Handbook*. Edward Edgar, 2015. (megjelenés alatt)
<http://scholar.uwindsor.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=lawpub>. (letöltés ideje: 2015. augusztus 1.).

MUNDLAK, Guy: The right to work: Linking human rights and employment policy. *International Labour Review*. 2007. Volume 146, Number 3–4.

MUNDLAK, Guy: Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages. *Theoretical Inquiries in Law*. 2007, Volume 8.

NÁDAS György: Személyiségi jogok sérelme, sérelemdíj a munkaviszonyban. *HR & Munkajog*. 2014. 10. szám.

NACSA Beáta: Az új Munka Törvénykönyve egyéni munkajogviszonyra vonatkozó szabályozásának kezdeti vállalati gyakorlata. In: LAKI Mihály – NACSA Beáta – NEUMANN László: *Az átalakuló munka világa. Az új Munka Törvénykönyve bevezetésének kezdeti tapasztalatai*. Szakszervezeti Kiskönyvtár XXXIII. Liga Szakszervezetek, Budapest 2012. december.

NAGY László – WELTNER Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja. 1. kötet.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978.

NAGY Marianna (szerk.): *Ünnepi konferencia az ELTE megalakulásának 375. évfordulója alkalmából 2010. április 23.* I. kötet, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2010.

NAPIER B. W. – JAVILLIER, Jean-Claude – VERGE, Pierre: *Comparative Dismissal Law.* CROOM HELM, London & Canberra, 1982.

NAVARETTA, Mary Jean: The Model Employment Termination Act – META – more aptly The Menace to Employment Tranquility Act: a critique. *Stetson Law Review.* 1996, Volume XXV.

NEWMAN, Glenn D.: The Model Employment Termination Act in the United States: Lessons from the British Experience with Uniform Protections Against Unfair Dismissal. *Stanford Journal of International Law.* 1991, Volume 27.

NEWMAN, Katherine S.: *Falling From Grace: The Experience of Downward Mobility in the American Middle Class.* Free Press, New York, 1988.

NICKEL, James W.: Is there a Human Right to Employment? *Philosophical Forum* 1978–1979, Winter–Summer, Volume 10, Number 2.

NIGRINY Elemér – MÁLTÁS György: *Munkaügyi viták a gyakorlatban.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1966.

NJOYA, Wanjiru: *Property at Work: the employment relationship in the Anglo-American firm.* Ashgate Publishing, Aldershot and Burlington, 2007.

NJOYA, Wanjiru: Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice. *Comparative Labour Law & Policy Journal.* 2012, Volume 33.

O’CINNEIDE, Colm: The Right to Work in International Human Rights Law. In: MANTOUVALOU, Virginia (szerk.): *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives.* Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2015.

OECD Employment Outlook 2013. OECD Publishing, 2013. 68. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2013_empl_outlook-2013-en#page72 (letöltés ideje: 2015. augusztus 5.).

OZAKI, Muneto (szerk.): *Negotiating flexibility. The role of the social partners and the State.* International Labour Office, Geneva, 2000.

Összefoglaló vélemény. *A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei.* Kúria Joggyakorlat-elemző csoport, 2016. június 6. http://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeny_-_a_munkaviszony_jogellenes_megszuntetese_jogkovetkezmenyei_05.09.pdf (letöltés ideje: 2016. június 12.).

PAINTER, Richard W. – HOLMES, Ann E. M.: *Cases and Materials on Employment Law.* Oxford University Press, Oxford, 2012

PÁL Lajos – RADNAY József – TALLIÁN Blanka – TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *Munkajogi Kézikönyv.* HVG-Orac, Budapest, 2011.

PASERSZTNYIK, A. J.: *A szovjet munkajog alapelvei.* Hírlap-, Szaklap- és Könyvkiadó, Budapest, 1949.

PERCZEL Olivér: *Hogyan is zajlottak a létszámcsökkentések 1946-ban. A B-listázások hátteréről.* XX. századi történeti források. 2011/3. http://archivnet.hu/pp_hir_nyomatat.php?hir_id=85 (letöltés ideje: 2016. április 24.).

PETHŐ Róbert: Az új Munka Törvénykönyve hatása a munkaügyi perek számának alakulására. In: HORVÁTH István (szerk.): *Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára.* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.

PETROVICS Zoltán: A munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetése a második világháború előtti Magyarországon – különös tekintettel az iparban dolgozókra. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Liber amicorum: Studia Ida Hágelmayer dedicata: Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére.* ELTE Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2005.

PETROVICS Zoltán: Próbálják egymást. *Humán Saldo.* 2006. 2. szám.

PETROVICS Zoltán: Rendes felmondás – indokkal vagy ok nélkül. *Humán Saldo.* 2006. 3. szám.

PETROVICS Zoltán: Rendes felmondás – indokkal vagy ok nélkül (2. rész). *Humán Saldo.* 2006. 4. szám.

PETROVICS Zoltán: Rendes felmondás – tilalmakkal és korlátozásokkal. *Humán Saldo.* 2006. 5. szám.

PETROVICS Zoltán: Felmondási idő – mértékek, kezdet és vég, felmentés a munkavégzés alól. *Humán Saldo.* 2006. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: *Munkajog.* L'Harmattan, Budapest, 2006.

PETROVICS Zoltán: A rendkívüli felmondásra vonatkozó szabályok. *Munkaügyi Tanácsadó*. 2007. 2. szám.

PETROVICS Zoltán: A Munka Törvénykönyve próbaidőre vonatkozó szabályai. *Munkaügyi Tanácsadó*. 2007. 3. szám.

PETROVICS Zoltán: A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme. *Munkaügyi Tanácsadó*. 2007. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: Lelépti díj: a végkielégítés szabályairól. *Humán Saldo*. 2007. 1. szám.

PETROVICS Zoltán: Súlyos eset! A rendkívüli felmondás közlése. *Humán Saldo*. 2007. 2. szám.

PETROVICS Zoltán: Súlyos eset! (2. rész). A rendkívüli felmondás indokolása. *Humán Saldo*. 2007. 3. szám.

PETROVICS Zoltán: Súlyos eset! (3. rész). A rendkívüli felmondás jogvesztő határidőkkel. *Humán Saldo*. 2007. 4. szám.

PETROVICS Zoltán: Megrázó nyilatkozat: munkaviszony-megszüntetés elektronikus úton? *Humán Saldo*. 2007. 5. szám.

PETROVICS Zoltán: A közalkalmazotti jogviszony megszűnése. In: SIMÁNDI Éva (szerk.): *A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény magyarázata*. Complex, Budapest, 2007.

PETROVICS Zoltán: Néhány gondolat az angol munkaviszony-megszüntetési rendszer apropóján. In: LŐRINCSIKNÉ LAJKÓ Dóra (szerk.): *Opuscula Szegediensa: A Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók első konferenciája*. Pólay Elemér Alapítvány Szeged, 2007.

PETROVICS Zoltán: Valami Amerika: A jogszerű felmondás mércéje az Egyesült Államokban. *Humán Saldo*, 2008. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: Tömegszerencsétlenség. A csoportos létszámcsökkentés – az érintettek oldaláról. *Humán Saldo*. 2009. 1. szám.

PETROVICS Zoltán: Tömegszerencsétlenség (2. rész). *Humán Saldo*. 2009. 2. szám.

PETROVICS Zoltán: Áldott állapot. A gyermek születésével összefüggő felmondási tilalmak. *Humán Saldo*. 2009. 5. szám.

PETROVICS Zoltán: Áldott állapot (2. rész). A gyermek születésével összefüggő felmondási tilalmak. *Humán Saldo*. 2009. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: Nem csak képzelik: a keresőképtelen betegséggel összefüggő felmondási tilalom. *Humán Saldo*. 2009. 7–8. szám.

PETROVICS Zoltán: Relatív védelem: a felmondási korlátozásokról. *Humán Saldo*. 2009. 9. szám.

PETROVICS Zoltán: Variálnak: az átszervezés egyes kérdéseiről. *Humán Saldo*. 2010. 7. szám.

PETROVICS Zoltán: Nemzetközi párhuzamok a munkáltatói felmondás körében. In: Jogi tanulmányok 2010. NAGY Marianna (szerk.): *Ünnepi konferencia az ELTE megalakulásának 375. évfordulója alkalmából 2010. április 23.* I. kötet, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2010.

PETROVICS Zoltán: Az emberi reprodukciós eljárással kapcsolatos felmondási tilalom. *Munkaiügyi értesítő*. 2011. 6. szám

PETROVICS Zoltán: A rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállaló felmondási védelme. *Munkaiügyi értesítő*. 2012. 2. szám

PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2012.

PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014.

PETROVICS Zoltán: *Emberi erőforrás és közszolgálati életpálya kutatás. (A jogi szabályozás munkacsoport zárótanulmánya)*. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014.
http://magyaryprogram.kormany.hu/download/4/1b/a0000/22_JOG_AGAZATI_TANU_LMANY_AROP2217.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 19.).

PETROVICS Zoltán: Összeférhetetlenség. In: GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Közszolgálati jog*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2015.

PETROVICS Zoltán: A közszolgálati tisztviselői jogviszony megszűnése és megszüntetése. In: KÁRTYÁS Gábor (szerk.): *Bevezetés a közszolgálati munkajogba*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.

PETROVICS Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. In: HORVÁTH István (szerk.): *Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.

PITT, Gwyneth: *Employment Law*. Sweet and Maxwell, London, 1993.

PLOETZ, Manfred – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni, Miskolc, 2001.

PRASSL, Jeremias: *Dismantling the Contract of Employment? The new Employee Shareholder Status in the United Kingdom*. European Labour Law Network Working Paper, Number 1. July 2013.

PRASSL, Jeremias: „Mindannyiunkat egyformán érint?” Az Egyesült Királyság koalíciós kormányának munkaerő-piaci reformjai. *Magyar Munkajog E-folyóirat*. 2014/1, <http://hlj.hu/Mindannyiunkat-egyforman-erint-Az-Egyesult-Kiralysag-koalicios-kormanyanak-munkaero-piaci-reformjai-pdf-42.html>, 30–31. (letöltés ideje: 2015. május 1.).

PRASSL, Jeremias: Contingent crises, permanent reforms: rationalising labour market reforms in the European Union. *European Labour Law Journal*. 2014, Volume 5, Number 3-4.

PÓLAY Elemér: *A dáciai viaszostáblák szerződései*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972.

POSNER, Richard A.: *Overcoming Law*. Harvard University Press, Cambridge, 1995.

POZSÁR-SZENTMIKLÓSY Zoltán – SOMODY Bernadette (szerk.): *Alkotmányos alapok*. HVG-Orac, Budapest, 2012.

PRUGBERGER Tamás: A Munka Törvénykönyvének 1995. júniusi módosításáról „euroszoziális” aspektusból. *Jogtudományi Közöny*. 1995. május.

PRUGBERGER Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésekre. In: PLOETZ, Manfred – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni, Miskolc, 2001.

PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. CompLex, Budapest, 2006.

PRUGBERGER Tamás: *Munkajogi normatív értékek és a neoliberais globalizálódó gazdaság*, Bíbor, Miskolc, 2008.

PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között (Tanulmánygyűjtemény)*. Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen, 2006.

PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*. Bíbor, (hely és évszám nélkül).

PRUGBERGER Tamás – JAKAB Nóra: A felmondásra és csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok Magyarországon és a posztkommunista szomszédos országokban. In: KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata, Pécs, 2008.

PRUGBERGER Tamás: A munkaszerződés felmondásának új jogi szabályozási terve az európai uniós államok felmondási szabályainak tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 6. évfolyam, 2011.

PRUGBERGER Tamás – KENDERES György – MÉLYPATAKI Gábor: *A munka- és közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése*, Novotni, Miskolc, 2012.

PRUGBERGER Tamás: Az új Munkatörvénykönyv az uniós normák és a tagállami szabályozások tükrében. In: KUN A. (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013.

PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. CompLex, Budapest, 2014.

PRUGBERGER Tamás: Adalékok a munkaügyi bírósági szervezet és eljárás tervezett átalakításához. *HR & Munkajog*. 2015. 5. szám.

RAB Henriett: *A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái*. HVG-Orac, Budapest, 2012.

RAB Henriett: A közszolgálati különbíráskodás HR-szempontrú vizsgálata. *Közjogi Szemle*. 2016/1.

RADAY, Frances: Individual and collective dismissal – a job security dichotomy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1989, Number 10.

RADNAY József: *Munkajog*. Szt. István Társulat, Budapest, 2000.

RAZ, Joseph: *The Morality of Freedom*. Clarendon Press, Oxford, 1986.

REBHAHN, Robert: Economic Dismissals – A Comparative Look with a Focus on Significant Changes Since 2006. *European Labour Law Journal*. 2012. Volume 3, Number 3.

REICH, Charles A.: The New Property. *Yale Law Journal*, 1964, Volume 73, Number 5.

REICH, Charles A.: The liberty impact of the new property. *William and Mary Law*

Review, 1989–1990, Volume 31.

REICH, Charles A.: *The New Property After 25 Years*. *University of San Francisco Law Review*, 1989–1990, Volume 24.

RENNER Karl: *The Institutions of Private Law and Their Social Functions*. Transaction Publishers, New Brunswick and London, 2010.

Részletes jelentés a közigazgatási perrendtartás koncepciójának előkészítéséről, 2015. <http://www.kormany.hu/download/9/c8/50000/20150514%20Jelent%C3%A9s%20a%20k%C3%B6zigazgat%C3%A1s%20perrendtart%C3%A1s%20koncepci%C3%B3j%C3%A1nak%20el%C5%91k%C3%A9sz%C3%ADt%C3%A9s%C3%A9r%C5%91l.pdf> (letöltés ideje: 2016. június 22.)

Révai Nagy Lexikona. XIII. kötet. Szépirodalmi Könyvkiadó, Babits Könyvkiadó, Budapest, 1993.

RICHARDI, Reinhard: *Arbeitsrecht als Sonderprivatrecht oder Teil des allgemeinen Zivilrechts*. In: KÖBLER, Gerhard – HEINZE, Meinhard – HROMADKA, Wolfgang: *Festschrift für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag. Europas universale rechtsordnungspolitische Aufgabe im Recht des dritten Jahrtausends*. Verlag C. H. Beck, München, 2000.

RICHARDI, Reinhard – WLOTZKE, Otfried: *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Band 2. Individualarbeitsrecht II*. C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung. München, 1993.

RIXER Ádám (szerk.): *Állam és közösség*. Budapest, KRE ÁJK Lőrincz Lajos Közjogi Kutatóműhely, 2012.

ROCK, Edward, B. – WACHTER, Michael L.: *The Enforceability of Norms and the Employment Relationship*. *University of Pennsylvania Law Review*, 1996, Volume 144.

RODRIGUEZ-RIVERA, Luis E.: *Is the Human Right to Environment Recognized Under International Law?* In: CLAUDE Richard Pierre – WESTON, Burns H. (szerk.): *Human Rights in the World Community: Issues and Action*. University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 2006.

ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1989.

ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet*. University Press, Pécs, 1998.

ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. II. kötet*. Janus Pannonius Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 1996.

RÖNNMAR, Mia – NUMHAUSER-HENNING, Ann: *Flexicurity, employability and*

Changing employment protection in a global economy. A study of labour law developments in Sweden in a European context. 2012. <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/RonnmarMia%20AnnNumhauserHenning.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 22.).

ROSS, Iain: Commentary. Industrial Citizenship. In: ISAAC, Joe – LANSBURY, Russell D. (szerk.): *Labour Market Deregulation. Rewriting the Rules.* The Federation Press, Sidney, 2005.

RUDY, Jesse.: What They Don't Know Won't Hurt Them: Defending Employment-At-Will in Light of Findings that Employees Believe They Possess Just Cause Protection. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law.* 2002, Volume 23, Number 2.

SÁNDOR György: *Egyhúron...* Capsys Informatikai Kft., (hely és évszám nélkül).

SÁNDOR György: Tornaóra. In: SÁNDOR György: *Egyhúron...* Capsys Informatikai Kft., (hely és évszám nélkül).

SAMU Mihály: *A szocialista jogrendszer tagozódásának alapja.* Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1964.

SANDERS, Astrid: The changing face of 'flexicurity' in times of austerity? In: COUNTOURIS, Nicola – FREEDLAND, Mark (szerk.): *Resocialising Europe in a Time of Crisis.* Cambridge University Press. New York, 2013.

SÁRI János: *Alapjogok. Alkotmánytan II.* Osiris, Budapest, 2003.

SARKIN, Jeremy – KOENIG, Mark: Developing the Right to Work: Itersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy. *Human Rights Quaterly.* 2011. Volume 33.

SÁRKÖZY Tamás: A vállalati jog, mint jogágazat problémájához. *Jogtudományi Közlöny* 1979/12.

SCHÖMANN, Isabelle: *Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse?* Working Paper 2014.02. European Trade Union Institute, Brussels, 2014.

SELZNICK, Philip: *Law, Society and Industrial Justice.* Russell Sage Foundation, New York, 1969.

SEN, Amartya: *Development as Freedom.* Anchor Books, New York, 2000.

SENNET, Richard: *The Culture of the New Capitalism.* Yale University Press, New Haven and London, 2006.

SIMÁNDI Éva (szerk.): *A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény magyarázata*. Complex, Budapest, 2007.

SINGER, Joseph W.: The Reliance Interest in Property. *Stanford Law Review*. 1988, Volume 40, Number 3.

SINZHEIMER, Hugo: Die Krisis des Arbeitsrechts. In: KAHN-FREUND, Otto – RAMM, Thilo (szerk.): *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*. Band I, Frankfurt, 1976.

SKEDINGER, Per: *Employment Consequences of Employment Protection Legislation*. 2010. <https://www.norden.org/da/nordisk-ministerraad/ministerraad/nordisk-ministerraad-for-oekonomi-og-finanspolitik-mr-finans/arrangementer/nordic-economic-policy-review-konference/skedinger-employment-consequences-of-employment-protection-legislation> (letöltés ideje: 2015. augusztus 5.).

SKEDINGER, Per: *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, Northampton, 2010.

SMUK Péter (szerk.): *Az állam és jog alapvető értékei I*. Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2010.

SOMODY Bernadette: Az alapjogok fogalma és rendszere. In: POZSÁR-SZENTMIKLÓSY Zoltán – SOMODY Bernadette (szerk.): *Alkotmányos alapok*. HVG-Orac, Budapest, 2012.

SPÉDER Zsolt – PAKSI Borbála – ELEKES Zsuzsanna: Anómia és elégedettség a 90-es évek elején. In: KOLOSI Tamás – TÓTH István György – VUKOVICH György (szerk.): *Társadalmi riport 1998*, TÁRKI, Budapest, 1998.

SPRACK, John: *Employment Law and Practice*. Sweet & Maxwell, London, 2007.

SPRANG, A. Kenneth: Beware the toothless tiger: a critique of the Model Employment Termination Act. *The American University Law Review*, 1993–1994, Volume 43.

ST. ANTOINE, Theodore J.: The Model Employment Termination Act: A Fair Compromise. In: HENRY, Stuart (szerk.): *Employee Dismissal: Justice at Work*. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. November 1994, Volume 536.

ST. ANTOINE, Theodore J.: The making of the Model Employment Termination Act: *Washington Law Review*. 1994, Volume 69.

STEWART, Andrew: And (Industrial) Justice for All? Protecting Worker Against Unfair Dismissal. *Flinders Journal of Law Reform*. 1995-1997, Number 1.

- STIGLITZ, Joseph: *Globalization and its Discontents*. Penguin Books, London, 2002.
- STIGLITZ, Joseph: The global crisis, social protection and jobs. *International Labour Review*, 2009. Volume 148, Number 1–2.
- SUBA Ildikó: A munkaerő-kölcsönzés. In: BERKI Katalin – HANDÓ Tünde – HORVÁTH István – LŐRINCZ György – MAGYARFALVI Katalin – SUBA Ildikó – SZÚCS Péter: *A Munka Törvénykönyve Magyarázata*, Complex, Budapest, 2006.
- SUGENO, Kazuo – YAMAKOSHI Keiichi: Dismissals in Japan Part One: How Strict is Japanese Law on Employers? *Japan Labour Review*, Volume 11, Number 2, Spring 2014.
- SUHAYDA János: *A magyar polgári anyagi magánjog rendszere az Országbírói Értekezlet által megállapított szabályokhoz és azóta a legújabb időig hozott törvényekhez alkalmazva*. A szerző sajátja, Budapest, 1874.
- SUMMERS, Clyde W.: Individual Protection against Unjust Dismissal: Time for a Statute. *Virginia Law Review*, In Memoriam: Bernard Dunau: Contemporary Problems in Labor Law, April 1976, Volume 62, Number 3.
- SUPER, David A.: A new new property. *Columbia Law Review*, 2013. Volume 113.
- SÜTŐ Krisztina Erika: *Az állásbiztonság néhány alapkérdése az új Munka Törvénykönyve tükrében*. In: FAZEKAS Marianna: *Jogi Tanulmányok 2014*, ELTE Állam- és Jogtudományi Kar Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola Budapest, 2014. http://epa.oszk.hu/02600/02687/00006/pdf/EPA02687_jogi_tanulmanyok_2014.pdf (letöltés ideje: 2016. május 16.).
- SÜTŐ Krisztina Erika: A szabályozás alakulása és fejlődés Magyarországon a 20. században az első Munka Törvénykönyve megalkotásáig. In: HORVÁTH István (szerk.): *Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.
- SZABÓ Imre: *Jogelmélet*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1977.
- SZABÓ Miklós (szerk.): *Bevezetés a jog- és államtudományokba*. Bíbor, Miskolc, 2006.
- SZABÓ Miklós: *Jogi alapfogalmak*. Bíbor, Miskolc, 2012.
- SZÁSZY István: *Nemzetközi munkajog*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1969.
- SZIGETI Péter: *Jogtani és államtani alapvonalak*. Rejtjel, Budapest, 2002.
- SZILÁGYI Péter: *Jogi alaptan*. Osiris, Budapest, 2006.

SZILÁGYI Péter: *Jogi alaptan*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2011.

Széll Kálmán Terv. Magyar Munka Terv. 2011. május 19.

SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázлата: második rész*. Grill Károly Könyvkiadó vállalat, Budapest, 1933.

SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázлата. Második rész*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1935.

SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog. Kötelmi jog általános rész*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1941.

SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog. IV. Kötelmi jog. Különös rész*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942.

SZOBOSZLAI-KISS Katalin – DELI Gergely (szerk.): *Tanulmányok a 70 éves Bihari Mihály Tiszteletére*. UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft., Győr, 2013.

SZÜCS Péter: A munkaviszony megszűnés és megszüntetése. In: BERKI Katalin – HANDÓ Tünde – HORVÁTH István – LŐRINCZ György – MAGYARFALVI Katalin – SUBA Ildikó – SZÜCS Péter: *A Munka Törvénykönyve Magyarázata*, Complex, Budapest, 2006.

Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2012. <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/2011beszamolo.pdf> (letöltés ideje: 2015. március 1.).

TAKÁCS Albert: *A szociális jogok*. In: HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila (szerk.): *Emberi jogok*. Osiris, Budapest, 2003.

TAKÁCS Péter: *Jog és igazságosság*. http://jog.unideb.hu/documents/tanszekek/jogbolcseleti/tansegdletek/2011-12/2011-12-2/takcs_p_-_jog_s_igazsgoss.pdf, 1–5. (letöltés ideje: 2015. február 15.).

TASIOULAS, John: On the Nature of Human Rights. In: ERNST, Gerhard – HEILINGER, Jan-Christoph (szerk.): *The Philosophy of Human Rights*. De Gruyter, Berlin, Boston, 2012.

TÉRFY Gyula – TÉRFY Béla (szerk.): *Igazságügyi Zsebtörvénytár*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1940.

Termination of employment digest: A legislative review. Geneva, International Labour

Office, 2000. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09_152_engl.pdf (letöltés ideje: 2015. július 1.).

Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union. European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2, April 2006.

TÓTH Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Nagy László egyetemi tanár születésének 90. évfordulójára.* Acta Juridica et Politica. Tomus LXIV. Fasciculus 1–28. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos bizottsága, Szeged, 2004.

Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.

TOWNSEND, Peter: *Poverty in the United Kingdom A Survey of Household Resources and Standards of Living,* Penguin Books, Harmondsworth, New York, Ringwood, Markham, Ontario, Auckland, 1979.

Történeti Demográfiai Évkönyv. Központi Statisztikai Hivatal Népeségtudományi Kutató Intézet, Budapest, 2004.

Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166): Final report. International Labour Office, Geneva, 2011.

TRÓCSÁNYI László: *A munkajogviszonyok alapkérdései az európai szocialista országok jogában.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978.

UPEX, Robert: *The Law of Termination of Employment.* Jordans, Bristol, 2006.

VAN VOOS, Gustaaf Heerma: Deregulation and Labour Law in The Netherlands. In: BLANPAIN, Roger (szerk.): *Deregulation and Labour Law. In Search of a Labour Concept for the 21st Century.* Bulletin of Comparative Labour Relations. 38 – 2000. Kluwer Law International. The Hague, London, Boston. 2000.

VAN VOSS, Gustav Heerma: The Flexibility and Security Act. Discussion Paper. Peer Review October 2000. <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/ind-exp-paperNL1000.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 21.).

VAN VOSS, Guus Heerma – TER HAAR, Beryl: Common Ground in European Dismissal Law. *European Labour Law Journal.* 2012. Volume 3, Number 3.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando: Poder Normativo del Estado y Sistema de Relaciones Laborales. *Relaciones Laborales: Revista Critica de Teoría y Práctica.* 2000. Número

2.

VAN VLIET, Olaf – NIJBOER, Henk: *Flexicurity in the European Union: Flexibility for Outsiders, Security for Insiders*. Department of Economics Research Memorandum 2012.2, Leiden Law School, <http://media.leidenuniv.nl/legacy/ovv-2012-2.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 22.).

VÁZQUEZ, Yolanda Maneiro: *Dismissal in times of crisis. Assessment of the Spanish modifications in recent times*. Which securities for workers in time of crisis? CERCRID (UMR 5137) – ASTREES. Labour Law and Financial Crises: Contingent Responses? Conference paper. 2013.

VÁZQUEZ, Yolanda Maneiro: A munkaszerződések megszüntetésének szabályozása Spanyolországban: rugalmasítás a válság éveiben. *Magyar Munkajog E-folyóirat*. 2015/1. http://hllj.hu/letolt/2015_1/08.pdf (letöltés ideje: 2016. május 21.).

VENEZIANI, Bruno: The Evolution of the Contract of Employment. In: HEPPLÉ, Bob (szerk.): *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*. Mansell Publishing Limited, London and New York, 1986.

VERKUIL, Paul R.: Revisiting the new property after twentyfive years. *William and Mary Law Review*, 1989–1990, Volume 31.

VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés. *Esély*, 2014/1.

VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942.

VINCENTI Gusztáv: A munka jogviszonyai. In: SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog. IV. Kötelmi jog. Különös rész*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942.

VISEGRÁDY Antal: *Jog- és állambölcselet*. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2002.

VOGEL-POLSKY, Eliane: The Problem of Unemployment. In: HEPPLÉ, Bob (szerk.): *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*. Mansell Publishing Limited, London and New York, 1986.

WEDDERBURN, Kenneth William: *The Worker and the Law*. Penguin, Harmondsworth, 1971.

WEISS, Manfred: Job security: a challenge for EU social policy. In: COUNTOURIS, Nicola – FREDLAND, Mark (szerk.): *Resocialising Europe in a Time of Crisis*. Cambridge University Press. New York, 2013.

WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1978.

WELTNER Andor: Az érvénytelenség és orvoslása a munkajogban. In: HÁGELMAYER Istvánné – KERTÉSZ István (szerk.): *Weltner Andor emlékkönyv*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1987.

WILLIAMS, Kevin: Job security and unfair dismissal. *The Modern Law Review*. May 1975, Volume 38.

WILTHAGEN, Ton: *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?* Discussion Paper FS I 98-202, Wissenschaftszentrum, Berlin, 1998, <http://bibliothek.wzberlin.de/pdf/1998/i98202.pdf> (letöltés ideje: 2015. augusztus 20.).

WILTHAGEN, Ton: *The Flexibility-Security Nexus: New approaches to regulating employment and labour markets*. Paper for the *British Journal of Industrial Relations*. “The Politics of Employment Relations” Conference 16-17 September 2002, OSA/Institute for Labour Studies, September 2002.

WILTHAGEN, Ton – TROS, Frank: The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2/2004.

WILTHAGEN, Ton – TROS, Frank – VAN LIESHOUT, Harm: Towards ‘Flexicurity’? Balancing Flexibility and Security in EU Member States. *European Journal of Social Security*. 2004. Volume 2.

WILTHAGEN, Ton: Flexicurity Pathways. The Expert Group on Flexibility. *Tilburg Law Review*. 2007–2008. Volume 14.

WINTERS, Richard Harrison: Employee Handbooks and Employment-at-Will Contracts. *Duke Law Journal*. February 1985, Volume 1985, Number 1.

World Employment and Social Outlook. The Changing Nature of Jobs 2015. International Labour Organization, ILO Research Department, Geneva, 2015. 14–15. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf (letöltés ideje: 2015. július 20.).

ZACCARIA Márton Leó: Egy „keresztülfekvő” jogág jellemzői – értekezés a magyar munkajog dogmatikai sajátosságairól. *Glossa Iuridica* – II. évfolyam 1. szám, www.glossaiuridica.hu (letöltés ideje: 2013. szeptember 1.).

ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*. HVG-Orac, Budapest, 2015.

ZACK, Arnold M. (szerk.): *Arbitration in Practice*. Cornell University, United States of America, 1984.

ZIMMERMANN, Reinhard: *The Law of Obligations, Roman Foundations of the Civilian Tradition*. Oxford University Press, Oxford, New York, 1996.

ZÖLLNER, Wolfgang – LORITZ, Karl Georg: *Arbeitsrecht*. C. H. Beck'sche Verlagshandlung, München, 1992.

A SZERZŐ ÉRTEKEZÉS TÁRGYKÖRÉBEN MEGJELENT PUBLIKÁCIÓI

BAJNAI Gábor – PETROVICS Zoltán: Majd elvállik... 1. A jogellenes munkaviszony-megszüntetés és jogkövetkezményei. *Humán Saldo*. 2007. 6. szám.

BAJNAI Gábor – PETROVICS Zoltán: Majd elvállik... 2. A jogellenes munkaviszony-megszüntetés és jogkövetkezményei. *Humán Saldo*. 2008. 1. szám.

BANKÓ Zoltán – BARAKONYI Eszter – KAJTÁR Edit – KULISITY Mária – PETROVICS Zoltán – VRÁNICS Éva: *Munkaviszonyok megszűnése és megszüntetése. Kézikönyv gyakorlati tanácsokkal, esettanulmányokkal és ellenőrző listákkal* Menedzser Praxis, Budapest, 2006.

BANKÓ Zoltán – BARAKONYI Eszter – PETROVICS Zoltán: *Munkajogviszonyok megszűnése és megszüntetése: Kommentár a gyakorlat számára*. Menedzser Praxis, Budapest, 2011.

HOMICSKÓ Árpád Olivér – PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog I.* Patrocinium, Budapest, 2013.

KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*. ÁROP-2.2.17, Új közszolgálati életpálya, Emberi erőforrás gazdálkodás és közszolgálati életpálya kutatás, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014.

http://magyaryprogram.kormany.hu/download/d/0b/a0000/15_JOG_OnalloJogagisag_AROP2217.pdf (letöltés ideje: 2015. május 1.).

KUN Attila – PETROVICS Zoltán: The development of civil service law into an independent branch of law. In: HAZAFI Zoltán (szerk.): *Civil service career and HR management*. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014. http://magyaryprogram.kormany.hu/akadalymentes/download/b/fa/a0000/_Tanulmanykotet_online_EN_AROP2217.pdf (letöltés ideje: 2015. május 1.).

PETROVICS Zoltán: A munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetése a második világháború előtti Magyarországon – különös tekintettel az iparban dolgozókra. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Liber amicorum: Studia Ida Hágelmayer dedicata: Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére*. ELTE Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2005.

PETROVICS Zoltán: Próbálják egymást. *Humán Saldo*. 2006. 2. szám.

PETROVICS Zoltán: Rendes felmondás – indokkal vagy ok nélkül. *Humán Saldo*. 2006. 3. szám.

PETROVICS Zoltán: Rendes felmondás – indokkal vagy ok nélkül (2. rész). *Humán*

Saldo. 2006. 4. szám.

PETROVICS Zoltán: Rendes felmondás – tilalmakkal és korlátozásokkal. *Humán Saldo*. 2006. 5 szám.

PETROVICS Zoltán: Felmondási idő – mértékek, kezdet és vég, felmentés a munkavégzés alól. *Humán Saldo*. 2006. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. L'Harmattan, Budapest, 2006.

PETROVICS Zoltán: A rendkívüli felmondásra vonatkozó szabályok. *Munkaügyi Tanácsadó*. 2007. 2. szám.

PETROVICS Zoltán: A Munka Törvénykönyve próbaidőre vonatkozó szabályai. *Munkaügyi Tanácsadó*. 2007. 3. szám.

PETROVICS Zoltán: A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme. *Munkaügyi Tanácsadó*. 2007. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: A felmentéshez kötődő munkakör-felajánlási kötelezettség változása a közalkalmazotti jogviszonyban. *Munkaügyi Tanácsadó*. 2007. 8. szám.

PETROVICS Zoltán: A végkielégítésre vonatkozó rendelkezések a munkaviszonyban. *Munkaügyi Tanácsadó*. 2007. 8. szám.

PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén követendő eljárás. *Munkaügyi Tanácsadó*. 2007. 9. szám.

PETROVICS Zoltán: Lelépti díj: a végkielégítés szabályairól. *Humán Saldo*. 2007. 1. szám.

PETROVICS Zoltán: Súlyos eset! A rendkívüli felmondás közlése. *Humán Saldo*. 2007. 2. szám.

PETROVICS Zoltán: Súlyos eset! (2. rész). A rendkívüli felmondás indokolása. *Humán Saldo*. 2007. 3. szám.

PETROVICS Zoltán: Súlyos eset! (3. rész). A rendkívüli felmondás jogvesztő határidőkkel. *Humán Saldo*. 2007. 4. szám.

PETROVICS Zoltán: Megrázó nyilatkozat: munkaviszony-megszüntetés elektronikus úton? *Humán Saldo*. 2007. 5. szám.

PETROVICS Zoltán: A közalkalmazotti jogviszony megszűnése. In: SIMÁNDI Éva (szerk.): *A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény magyarázata*. Complex, Budapest, 2007.

PETROVICS Zoltán: Néhány gondolat az angol munkaviszony-megszüntetési rendszer apropóján. In: LŐRINCSEKNÉ LAJKÓ Dóra (szerk.): *Opuscula Szegediensa: A Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók első konferenciája*. Pólay Elemér Alapítvány Szeged, 2007.

PETROVICS Zoltán: Valami Amerika: A jogszerű felmondás mércéje az Egyesült Államokban. *Humán Saldo*, 2008. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: Egy fogalom értelmezése: a „visszahelyezés mellőzésének ellenértéke” a bíróság által jóváhagyott egyezségben. *Munka-adó*. 2008. 9. szám.

PETROVICS Zoltán: Tömegszerencsétlenség. A csoportos létszámcsökkentés – az érintettek oldaláról. *Humán Saldo*. 2009. 1. szám

PETROVICS Zoltán: Tömegszerencsétlenség (2. rész). *Humán Saldo*. 2009. 2. szám

PETROVICS Zoltán: Áldott állapot. A gyermek születésével összefüggő felmondási tilalmak. *Humán Saldo*. 2009. 5. szám.

PETROVICS Zoltán: Áldott állapot (2. rész). A gyermek születésével összefüggő felmondási tilalmak. *Humán Saldo*. 2009. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: Relatív védelem: a felmondási korlátozásokról. *Humán Saldo*. 2009. 9. szám.

PETROVICS Zoltán: Variálnak: az átszervezés egyes kérdéseiről. *Humán Saldo*. 2010. 7. szám.

PETROVICS Zoltán: Nemzetközi párhuzamok a munkáltatói felmondás körében. In: Jogi tanulmányok 2010. NAGY Marianna (szerk.): *Ünnepi konferencia az ELTE megalakulásának 375. évfordulója alkalmából 2010. április 23.* I. kötet, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2010.

PETROVICS Zoltán: Tremmel Flórián ügye a Legfelsőbb Bíróságon: Az egyetemi tanárok felmentésének kérdéséről. *Jogesetek magyarázata*. 2010. 1. szám.

PETROVICS Zoltán: Az emberi reprodukciós eljárással kapcsolatos felmondási tilalom. *Munkaiügyi értesítő*. 2011. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: A rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállaló felmondási védelme. *Munkaiügyi értesítő*. 2012. 2. szám.

PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2012., 2013., 2014.

PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnés, megszüntetése és a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei; a csoportos létszámcsökkentés. In: BERKE Gyula – HAJDÚ Edit – PETROVICS Zoltán – LŐRINCZ György – KUN Attila: *A Munka Törvénykönyve Első és Második része. Az Országos Bírósági Hivatal tananyaga.* Országos Bírósági Hivatal, Budapest, 2013. (http://projektjeink.birosag.hu/sites/default/files/allomanyok/e-learning/munkatrv/munkajog1/lecke5_lap1.html (letöltés ideje: 2015. május 1.).

PETROVICS Zoltán: *Emberi erőforrás és közszolgálati életpálya kutatás. (A jogi szabályozás munkacsoport zárótanulmánya).* Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014. http://magyaryprogram.kormany.hu/download/4/1b/a0000/22_JOG_AGAZATI_TANU_LMANY_AROP2217.pdf (letöltés ideje: 2015. augusztus 19.).

PETROVICS Zoltán: A munkaviszony dinamikája. In: HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog.* Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatástudományi Kar, Budapest, 2014.

PETROVICS Zoltán: A közszolgálati tisztviselői jogviszony megszűnése és megszüntetése. In: KÁRTYÁS Gábor (szerk.): *Bevezetés a közszolgálati munkajogba.* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.

PETROVICS Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. In: HORVÁTH István (szerk.): *Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára.* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.

SUMMARY OF DOCTORAL DISSERTATION

IN THE SHADOW OF SECURITY FUNDAMENTAL ISSUES RELATED TO THE PROTECTION AGAINST UNJUST AND ARBITRARY DISMISSAL

I. BRIEF SUMMARY OF THE RESEARCH PROJECT

1. Subject and Purpose of the Research

“Termination of an employment is one of the most controversial issues of labor law.”¹³⁷³ The system how an employment relation could be terminated or ceased showcases the essence and dilemmas of labor law, and in the same time it sheds light to its most important function. As Hugh Collins notably phrases the problem: “this tail wags the whole dog of the employment relation.”¹³⁷⁴

This dissertation focuses on the issues related to protective measures against termination by employers. Termination on one hand rips away employees from their most vital source of income and deprives them from the possession of basic material and intellectual benefits; and – on the other hand – termination also withdraws employees from the participation in one of the most important communities. Termination could potentially also jeopardize the subsistence of employees and also of their close families.¹³⁷⁵ Due to the highly different situation of the parties of an employment relation and to the function of employment law, it is the employee who requires higher level of protection in case of termination.¹³⁷⁶ This increased protection is required from the standpoint of an individual employee, but it is also desirable for the society as a whole and for the restoration of the integrity of violated norms. With regard to the above stated, the dissertation was chiefly focused on the examination of existing (or at least) desired employment security on one hand; and on the other hand areas where instead of security only its shadow could be identified were also scrutinized.

The core part of the dissertation deals with the protection against arbitrary and unjust dismissal by employers. Rather importantly, a distinction between the notions of ‘arbitrary’ and ‘unjust’ shall be made. Even though these terms are closely connected to each other and sometimes are used as synonyms, important differences in their meanings have to be pointed out. Unjust dismissal covers all circumstances which are violating positive law, meaning all kinds of declarations or other actions of an employer which are aiming to and resulting in the termination of an employment relationship, and are not fulfilling substantial or formal requirements of the law applicable to the termination.

Arbitrary dismissal in relation to unjust termination highlights that under specific circumstances protective measures could be overridden even in the absence of formal

¹³⁷³ KISS, György: *Munkajog* 228.

¹³⁷⁴ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment. The Law of Termination of Employment.* 270.

¹³⁷⁵ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal.* 1-2.

¹³⁷⁶ KISS György: *Munkajog.* 257., *ILO Termination of Employment Digest.* 14.

violation of positive law. Therefore special emphasis was given to the notion of arbitrary dismissal.¹³⁷⁷

Literature on termination does not provide a generally accepted definition for arbitrary dismissal. Thus, as part of the dissertation this notion is specified by the author as follows. A dismissal becomes arbitrary in the absence of adequate reasoning and subsequently when it cannot be proven that the employment relation is not fulfilling its designated function any more, regardless whether an employer is obliged to demonstrate the above according to the law applicable to the termination. The notions of unjust and arbitrary dismissals are sometimes overlapping, as arbitrary dismissal is at the same time often unjust, especially in those legal systems where it is obligatory for an employer to provide reasoning for a dismissal.¹³⁷⁸ For example when reasoning is required on the employers' side and an employer does not provide any reasoning for the dismissal, the dismissal will be arbitrary *and* unjust. However, when an employer dismisses an employee with immediate effect due to a disciplinary issue, but violates relevant procedural rules by having failed to observe the time limit, the dismissal is 'only' unjust, but not arbitrary. In legal systems where reasoning is not required a dismissal will be arbitrary if an employer fails to demonstrate that the employment relation has lost its designated function. In case when the applicable law requires an employer to justify a dismissal and the dismissal document contains reasoning which superficially meets the legal criteria but there is no evidence proving that the employment relationship does not fulfill its intended purpose any more, the termination could be considered arbitrary as well. A termination becomes arbitrary in case of abuse

¹³⁷⁷ See relevant literature regarding arbitrary termination: Meyers, Frederic: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*. 4., 16., 51., 81., 86., Selznick, Philip: *Law, Society and Industrial Justice*. 68., Summers, Clyde W.: Individual Protection against Unjust Dismissal: Time for a Statute. 482–483., 532., Raday, Frances: Individual and collective dismissal – a job security dichotomy. 124., 132., 157., 161., Barber, Cindy.: Comparison of international and U.S. employment termination procedures: how far we have come? – A step in the right direction. 166., Stewart, Andrew: And (Industrial) Justice for All? Protecting Worker Against Unfair Dismissal. 86., 94., 109., Kim, Pauline T.: Bargaining with Imperfect Information: A Study of Worker Perceptions of Legal Protection in an At-Will World. 106., 110., 126., 132., 155., Rudy, Jesse: What They Don't Know Won't Hurt Them: Defending Employment-At-Will in Light of Findings that Employees Believe They Possess Just Cause Protection. 340., 343–345, 347–348., 351–357., Njoya, Wanjiru: *Property at Work: the employment relationship in the Anglo-American firm*. 6, 62., 200., van Arkel, Engeline Grace: *A Just Cause for Dismissal in the United States and the Netherlands. A study on the extent of protection against arbitrary dismissal for private-sector employees under American and Dutch law in light of Article 4 of ILO Convention 158*. 1., 2. lbj., 2., Sarkin, Jeremy – Koenig, Mark: Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy. 19., *Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166): Final report*. 4., 8., 10., 14., Rönmmar, Mia – Numhauser-Henning, Ann: *Flexicurity, employability and Changing employment protection in a global economy. A study of labour law developments in Sweden in a European context*. 4., 24., Mantouvalou, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? 152., Juhász Gábor: A gazdasági és szociális jogok védelme az alkotmányban és az alaptörvényben. 37., Nacsá Beáta: Az új Munka Törvénykönyve egyéni munkajogviszonyra vonatkozó szabályozásának kezdeti vállalati gyakorlata. 43., Weiss, Manfred: Job security: a challenge for EU social policy. 279., Schömann, Isabelle: *Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse?* 44., Davidov, Guy – Eshet, Edo: Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection. 167–169., 175., 178., 181–182., 191–192.

¹³⁷⁸ The notion of arbitrary termination in Japanese labor law includes similar elements to that of the author's compilation (see Act on Employment Contract Section 16 of 2007 in Japan). SUGENO, Kazuo – YAMAKOSHI Keiichi: Dismissals in Japan Part One: How Strict is Japanese Law on Employers? 84.

of rights or when it constitutes a violation of the equality principle; these latter examples combine the elements of unjust and arbitrary termination.

Due to its subject matter, the research did not cover the issues of termination by a unilateral will of an employee, cases of mutual agreement of parties, or collective dismissals; the research did not aim to thoroughly analyze substantial law of various legal systems, but occasionally demonstrates results of comparative studies of the author.

The research chiefly focuses on the theoretical and doctrinal foundations of protective measures against the unilateral termination by employers. Even though these elements are present both in private sector employment law and public service matters, this dissertation primarily deals with issues of private sector employment law and does not scrutinize public service. However, in order to demonstrate the duality of approach in the subject matter, it is necessary to provide a general overview on the branch of law governing labor law, and also to define the relation between private sector employment and public service.

This dissertation does not intend to serve as a commentary to the Hungarian labor regime in force; however it does provide a glimpse on its elements of arbitrary and unjust dismissal, mostly as a part of the historical overview.

2. Hypothesis

The doctoral dissertation intends to prove the following research hypothesis.

H1 PROTECTION AGAINST ARBITRARY AND UNJUST DISMISSAL SHALL REQUIRE THE EXISTENCE OF AN EVOLUTION OF EMPLOYMENT RELATIONS FROM CONTRACT TOWARD STATUS.

From historical point of view a development of employment relationship could be described as a flow of transformation from status to contract at first, then back from contract to status. The doctoral dissertation argues that in order to provide adequate protection from arbitrary and unjust dismissal, it is necessary to return to an interpretation where employment relationship could be seen as status.

H2 DUE TO CONTEMPORARY CHANGES IN THE RELATION TOWARD EMPLOYMENT, PROTECTION AGAINST ARBITRARY AND UNJUST DISMISSAL SHALL BE DERIVED FROM THE RIGHT TO WORK AND FROM THE RIGHT TO DIGNITY, AND THEREFORE SHALL BE INTERPRETED AND SHALL BE PROTECTED AS A HUMAN RIGHT.

In the 21st century the relation toward employment relation has been changed. Individuals could maintain their existential interest by being related to an organization, job security has become more important, as jobs could secure access to important public goods, such as income, respect, self-fulfillment, and social relations. Consequently, job loss could mean that if these sources are cut these public goods are in jeopardy; and as a result individuals could potentially lose social status and face existential crisis. It is necessary therefore to provide employees with adequate protection against arbitrary and unjust dismissal. The dissertation primarily seeks for the grounds of protection in legal

theory and legal doctrines, and it aims to justify the hypothesis that protection against arbitrary and unjust dismissal has human right nature, which is derived from the right to work and the right to dignity.

H3 PROTECTION AGAINST ARBITRARY AND UNJUST DISMISSAL SHALL BE GUARANTEED AT MOST BY THE OBLIGATION OF EMPLOYER TO JUSTIFY THE DISMISSAL, BY EFFECTIVE LEGAL ENFORCEMENT, AND BY ADEQUATE LEGAL SANCTIONS.

Provided that protection against arbitrary and unjust dismissal is a human right, it should be examined what are the most effective remedies in case of violation of that right. With other words, it should be analyzed what are the minimum standards in a legal system which guarantee that such right is effectively protected. The dissertation argues that one of the most important guarantees is the obligation of employers to justify the termination by providing adequate reasoning to limit the unilateral will of an employer. Other crucial measures are the effective legal enforcements and satisfactory legal sanction. Thus, these elements together are safeguarding the protection in a complex manner.

II. STRUCTURE AND METHODOLOGY

The structure of the dissertation is as follows. A brief introduction to the subject matter is followed by the analysis of the independence of labor law within the branches of law and of its function of employment relation in the framework of termination. This part examines the doctrinal basis of dismissal from the point of view of the function of an employment relation. Remedies for unjust dismissal and their doctrinal foundations are also examined in this part (*Part I. Function of Employment Relation and Dismissal of Employment*). Part two (*Part II. General Findings On Dismissal*) demonstrates the dilemmas related to dismissal. The first is the controversy of theories concerning protection and denial of protection present in common law and continental law systems, as well as the aspects of *flexicurity*. This part examines the issue of primary and secondary employment relation together with the evolution of employment relations from status to contract. The third part (*Part III. Roots of protective measures against arbitrary and unjust dismissal*) analyzes theories and justification concerning the right to be protected against arbitrary and unjust dismissal. Firstly the necessity to safeguard the existential interest of employees is demonstrated; secondly the concept of property rights in employment relations is discussed; then issues of dignity, autonomy and the concept of industrial citizenship is examined. The intermediate finding of Part III. is that protection against arbitrary and unjust dismissal is a human right; this argument is supported by relevant international human rights instruments together with decisions of the Hungarian Constitutional Court. The fourth part (*Part IV. Development of the theory of protection against arbitrary and unjust dismissal in Hungary*) scrutinizes the evolution of protective measures against arbitrary and unjust dismissal in Hungarian statutory law starting from the 19th century. The last part (*Part V. Conclusions*) contains the summary of intermediate findings and the justification of the above discussed hypothesis.

The current dissertation compiles the findings of a long-lasting and scattered research project. The first part of the research was completed during the doctorate studies of the author at Eötvös Loránd University of Sciences, Faculty of Law and Political Sciences from 2004 to 2007. Due to an international research grant the author spent one semester at University of New Mexico in Albuquerque (NM, USA). After finishing his doctorate studies the author worked first at the Hungarian Ministry of Social and Labor Affairs then at the Ministry of Economy, where he gained first-hand experience in legislation of labor law related regulations as well as in implementation of European law. The author had a brief experience as a trainee lawyer between 2011 and 2012, which allowed him to better understand labor law related litigation. These experiences have provided relevant practical knowledge, complementing the rich theoretical foundation. Research related to the current dissertation was picked up again in 2014 when the author participated in a research project at the Curia (successor of the Supreme Court of Hungary) concerning dismissal. Relevant studies were related to dismissal and dismissal with immediate effect (2013), to the judicial control of the resolution of the Arbitrary Board of Public Servants (2014), and to the remedies for unjust dismissal in the Hungarian case law (2015).

For the research primary sources were used from national and international law in combination with secondary sources, including academic articles, books, monographs and commentaries. Materials used for the research were not restricted to the field of law and legal theory, the author relied on findings of economics and sociology as well. The current dissertation does not constitute a commentary to national statutory law in effect, however, it aims to provide an overview of history of law relevant to the subject matter and of explanatory remarks on law in effect.

Regarding methodology, historical-generic methodology was used for parts dealing with the history of protective measure against arbitrary and unjust dismissal, while topical issues were examined by systematic and comparative methods. Comparative studies were made on issues where terminological differences affect the research of same or similar legal instruments. Polemic-critical methods were used to discuss controversial or ambiguous matters. A logical standpoint was used for creating definitions, while doctrinal methods were found useful for examining legal theories and terminology.

III. SUMMARY OF FINDINGS AND SIGNIFICANCE

1. Function of Labor Law and the Dismissal of Employment Relation

According to Otto Kahn-Freund, the purpose of labor law is to balance out the bargaining inequalities of parties.¹³⁷⁹ The function of labor law is to frame unlimited contractual freedom where due to the inequalities in power or social and economic constraints this contractual liberty of the weaker party is hindered.¹³⁸⁰ In order to understand until what extent dismissal of an employment relation is different from termination in civil law, it was necessary to examine the nature of employment law as a

¹³⁷⁹ KAHN-FREUND, Otto: *Labour and the Law*. 6.

¹³⁸⁰ See also: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberais munkajogi rendszerek határán. 31.

branch of law. As a preliminary question it was also indispensable to determine the definitive criteria of a branch of law.¹³⁸¹ This distinction was important to see the common denominators of private sector employment and public service as well, even though public sector related issues do not constitute a significant part of the current dissertation.

1.1. Labor Law as an Autonomous Branch of Law

While examining the nature of labor law as a branch of law, it was found that such distinction primarily matters only in continental law context;¹³⁸² however, the importance of such categorization has been diminishing in the past decades.¹³⁸³ Distinctions between branches of law could be made based on the different functions or different subject matters,¹³⁸⁴ as well as on other considerations, such as special doctrinal aspects, various techniques and aspects of legal regulations, quantitative matters, interdisciplinary issues, traditions, or subjectivity of lawmaker.¹³⁸⁵ Distinctions between branches of law are not *a priori*, differentiation primarily has a functional role.¹³⁸⁶

Labor law has both private and public nature.¹³⁸⁷ In a narrow sense labor law could be understood as private sector labor law, which is derived from civil law.¹³⁸⁸ In a broad sense labor law contains private sector employment law and public service as well.¹³⁸⁹ Elements in the latter interpretation are interconnected by their subject matters and regulatory techniques. Both of them have a dependent nature,¹³⁹⁰ and both areas combine norms of *cogent* and *dispositive* nature.¹³⁹¹ Other elements also demonstrate that private sector employment and public service share the same roots, for example their established case law is closely connected, their internal regulatory structure and logic are quite similar, as well as their terminology. Public service could be considered as an autonomous part within labor law.¹³⁹² The dissertation refers to labor law as a notion comprising both private sector employment and public service. This also means

¹³⁸¹ See also: KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közzolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről.* 2-40., KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *The development of civil service law into an independent branch of law.* 91-134.

¹³⁸² SZABÓ Miklós: *Jogi alafogalmak.* 37.

¹³⁸³ JAKAB András: *A magyar jogrendszer szerkezete.* 207-219.

¹³⁸⁴ SZILÁGYI Péter: *Jogi alaptan.* 365., SZABÓ Miklós: *Jogi alafogalmak.* 37., SZABÓ Imre: *Jogelmélet.* 62., JAKAB András: *A magyar jogrendszer szerkezete.* 220., JAKAB András: *A szocializmus jogdogmatikai hagyatékának néhány eleméről.* 208., 95. lbj., SZÁSZY István: *Nemzetközi munkajog.* 16-18. és 21–22.

¹³⁸⁵ SZILÁGYI Péter: *Jogi alaptan.* 2011. 366., SZIGETI Péter: *Jogtani és államtani alaponalak.* 131-132., SZABÓ Miklós (ed.): *Bevezetés a jog- és államtudományokba.* 113.

¹³⁸⁶ JAKAB András: *A szocializmus jogdogmatikai hagyatékának néhány eleméről.* 212.

¹³⁸⁷ KISS György: *Munkajog.* 15

¹³⁸⁸ KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre.* 2000. 3., 5., RICHARDI, Reinhard: *Arbeitsrecht als Sonderprivatrecht oder Teil des allgemeinen Zivilrechts.* 957–972. idézi: KISS György: *Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez.* 16., ZACCARIA Márton Leó: *Egy „keresztülfekvő” jogági jellemzői – értekezés a magyar munkajog dogmatikai sajátosságairól.*

¹³⁸⁹ KISS György: *Munkajog.* 23.

¹³⁹⁰ *Ibid* 22-23.

¹³⁹¹ KISS György: *A munka világ szabályozásának egy lehetséges változata.* 263.

¹³⁹² MÉLYPATAKI Gábor: *Változó közzolgálati dogmatika az új közzolgálati törvény fényében.* 64., KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közzolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről.* 40.

that if protection against arbitrary and unjust dismissal is required, this protection has to be enforceable in both private sector employment and in public service.

1.2. Doctrinal Basis of Termination

Starting points for the examination of dismissal were the concept of loss of function of an employment relation and the contract law basis of termination. Generally, an employment relation could be ceased when it does not fulfill its designated function.¹³⁹³ However, this function is many folded: on employers' side it is the economic functioning of an economic entity and related employment, whereas on employees' side functioning covers economic, social and intellectual role of individual autonomy and self-realization. From the aspects of society functioning of an employment relation contains its social function. To this point, termination by employer could be based on economic dismissal (due to economic, technological or organizational issues) or personal dismissal (due to personal traits or skills of an employee);¹³⁹⁴ while termination by employee has various, mostly subjective reasons.

Due to contract law principles regulations related to termination must respect the autonomy of parties, and must ensure that if certain conditions are met, any of the parties could be liberated from the contractual obligations.¹³⁹⁵ Regulations related to termination of an employment relation are not significantly different from those of governing the legal basis of civil law contracts,¹³⁹⁶ however due to doctrinal and policy issues concerning the social purposes of labor law, the contractual freedom of employers is limited.¹³⁹⁷ Consequently, regarding civil law contracts reasoning for termination is not required and only notice period has to be given, concerning employment relation, a unilateral termination by employer must always have justification.

Titles of unilateral termination are related to occasions when loss of function of an employment relation is occurring at only one of the parties. Concerning this issue, differences between termination and withdrawal were examined. Termination is a unilateral declaration which ceases a contract with an *ex nunc* effect, while withdrawal has an *ex tunc* effect, meaning that obligations are not imposed on parties from the time when the contract was concluded. Due to the permanent nature of employment relation, the right to withdrawal could be exercised only with strict limitations. Types of termination could be different whether there is a notice period or it is effective immediately. Usually titles are different in these two cases. While dismissal with a notice is usually given in case an employer is dissatisfied with an employee's performance or personality traits, or in case of economic constraints on an employer's side, dismissal with immediate effect is more common in cases of disciplinary issues, or when conditions which make impossible to uphold an employment relation occur.

¹³⁹³ GARANCSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 24–25., LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A munkajogviszony megszüntetése*. 125.

¹³⁹⁴ See: HEPPLÉ, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 226.

¹³⁹⁵ WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. 217., LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A munkajogviszony megszüntetése*. 126., KISS György: *Munkajog*. 229., HEPPLÉ, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 204., HENDRICKX, Frank: *Flexicurity and the EU Approach to the Law in Dismissal*. 90.

¹³⁹⁶ WELTNER Andor: *Az érvénytelenség és orvoslása a munkajogban*. 43., KISS György: *Munkajog*. 228.

¹³⁹⁷ KISS György: *Munkajog*. 228

1.3. System of Sanctions Applied in case of Unjust Dismissal

Thorough analysis of the system of sanctions was necessary, as it is argued that the system of sanction has even more importance than legal regulations concerning unjust dismissal. Protection against unjust or arbitrary dismissal could be only effective through an adequate enforcement system. Thus, regulations and their enforcement are closely connected.

Traditionally, sanctions related to unjust or arbitrary dismissal of an employment relation are different from those of governing invalidity in contract law.¹³⁹⁸ The dissertation argues that sanctions penalizing unjust or arbitrary dismissal must fulfill the principle of equity. Therefore, principles of equity in this case had to be also examined. Starting from the purpose of sanctions related to unjust and arbitrary dismissal, a penalty must effectively serve the needs of employees related to existence and the right to work, and must enforce the right to protection against unjust and arbitrary dismissal. Moreover, sanctions must provide adequate reparation for employees who lost their job and also they have to be dissuasive for employers to withhold him from consecutive future infringements. Sanctions should serve other purposes as well: they have to promote voluntary compliance with law, they have to be suitable to minimize unjust dismissals and the number of related legal disputes, and at the same time they have to demonstrate social disapproval and facilitate the restoration of the integrity of rule of law.

In general there are four different instruments in various legal systems.¹³⁹⁹ The first one is *in integrum restitutio* or reinstatement, which serves job security the most.¹⁴⁰⁰ The second one is compensation, which provides financial remedies for a job loss and serves as damages.¹⁴⁰¹ The third one is punitive sanction, which is used usually in addition to compensation, which reflects to the infringement of the legal system and to the harm caused to society.¹⁴⁰² The fourth one aims to support employees and encourage their reintegration to the labor market as fast as possible.¹⁴⁰³ In order to best serve the above purposes, a combination of these instruments has to be implemented. It has to be noted though that protection is not the strongest in regimes where financial compensation is the highest, but in systems where employees are the least exposed to unjust and arbitrary dismissal.

¹³⁹⁸ LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 6.

¹³⁹⁹ See also PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között (Tanulmánygyűjtemény)*, CLARK, G. de N.: Remedies for Unfair Dismissal: A European Comparison. 410–412., WILLIAMS, Kevin: Job security and unfair dismissal., BANKÓ Zoltán: A jogellenes jogviszony-megszüntetés következményei – lehetséges megoldások és modellek. 2-3

¹⁴⁰⁰ European Labour Law Network, Network of Labour Law Experts: *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection. Thematic Report*. 92–93. *General Survey on the Termination of Employment Convention (No. 158.) and Recommendation (No. 166.)* International Labour Office, Geneva, 1995. 82–88. ANDERMAN, Steven: Termination of Employment: Whose Property Rights? 122., CLARK, G. de N.: Unfair Dismissal and Reinstatement

¹⁴⁰¹ European Labour Law Network, Network of Labour Law Experts: *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection. Thematic Report*. 93–94.

¹⁴⁰² LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezménye*. 5.

¹⁴⁰³ European Labour Law Network, Network of Labour Law Experts: *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection. Thematic Report*. 88. PETROVICS Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. 372–373

2. General Findings Related to Dismissal

2.1. To protect or not to protect – that is the question

Globalization has put increased pressure on labor law eroding its protective function. This process necessarily affects the system of termination, questioning whether protection is needed at all, and if so, until what extent. Responses to this pressure given by lawmakers – which are often inconsistent – are reducing job security and level of protection is often being lowered at the same time.¹⁴⁰⁴ However, there is no empirical evidence that protective measures are affecting competitiveness or unemployment rate.¹⁴⁰⁵ Most significantly these phenomena are affected by taxes and allowances related to employment, the stability of the legal system, and to rule of law.¹⁴⁰⁶

It is often argued in classic liberal (or neo-conservative) views that there is a lack of constitutional basis for states to interfere with contractual freedom of private parties.¹⁴⁰⁷ These arguments construct the backbone of the employment-at-will theories¹⁴⁰⁸ present in common law systems. According to this theory, employment relation could be terminated by any reasons or with no reasons at all, even without giving notice period. However, this argument is unnecessarily simplifies the background of termination, not paying any attention to the different economic and social reasons of dismissal and their effect on the social status of employees and related social costs, or to the principles of prohibition of unjust and arbitrary dismissal.¹⁴⁰⁹

Traditionally continental legal systems put more emphasis on protection against unjust and arbitrary dismissal than common law regimes, however there are signs that

¹⁴⁰⁴ HEPPLÉ, Bob: Flexibility and Security of Employment. 278., *World Employment and Social Outlook. The Changing Nature of Jobs 2015*. 14–15. HEPPLÉ, Bob: European Rules on Dismissal Law? 205–206., HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 269–271., 274., 290., HEPPLÉ, Bob: Dismissal Law in Context. 211., REBHANN, Robert: Economic Dismissals – A Comparative Look with a Focus on Significant Changes Since 2006. 244–245., LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers*. 4–21., VÁZQUEZ, Yolanda Maneiro: *Dismissal in times of crisis. Assessment of the Spanish modifications in recent times*., VÁZQUEZ, Yolanda Maneiro: A munkaszerződések megszüntetésének szabályozása Spanyolországban: rugalmasítás a válság éveiben, PRASSL, Jeremias: *Dismantling the Contract of Employment? The new Employee Shareholder Status in the United Kingdom*., COLLINS, Hugh: Progress Towards the Right to Work in the United Kingdom. 253.

¹⁴⁰⁵ *World Employment and Social Outlook. The Changing Nature of Jobs 2015*. 15., 119., 121–122., CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena: *Munkaerő-piacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában*. 104–108., 154–155., HOWELL, David R. – BAKER, Dean – GLYN, Andrew – SCHMITT, John: Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment?, KEUNE, Maarten – JESPEN, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*. 6., HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: Job loss. 270., 291., SKEDINGER, Per: *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*. 7., AUTOR, David H. – DONOHUE, John J. III – SCHWAB, Stewart J.: The costs of wrongful-discharge laws. 226–227

¹⁴⁰⁶ See: GYULAVÁRI Tamás: Út a rugalmasságba. 92–93

¹⁴⁰⁷ TAKÁCS Albert: *A szociális jogok*. 838.

¹⁴⁰⁸ *Boyer v. Western Union Telegraph Company*, 124 F. 246 (C.C.D. Mo. 1903), NJOYA, Wanjiru: Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice. 470., BALLAM, Deborah A.: Exploding the Original Myth Regarding Employment-at-will: The True Origins of the Doctrine. 92–98., 126–130., ESTREICHER, Samuel – HARPER, Michael C.: *Cases and Materials on the Law Governing the Employment Relationship*. 697.

¹⁴⁰⁹ See also: RADAY, Frances: Individual and collective dismissal – a job security dichotomy. 122

the differences between the two systems are gradually being reduced due to the lowered job security in continental systems accompanied by the slow erosion of the employment-at-will theory in common law systems.¹⁴¹⁰ However, there are important structural differences between the two legal regimes. In continental law systems the protection against arbitrary and unjust dismissal is chiefly effectuated by lawmakers; this protection is rooted both in the principle of job security and in the right to protection against unjust and arbitrary dismissal. In comparison, in common law systems the protection is arising from collective agreements¹⁴¹¹ and derogations created either by statutory law or by case law, but without the general recognition of the right to be protected from unjust and arbitrary dismissal. It is especially important in the light of job security which is guaranteed by collective agreements, with other words, this protection is nothing more but protection “purchased” by trade unions.¹⁴¹²

Even when statutory law provides for the protection against arbitrary and unjust dismissal, it does not constitute the recognition of such right of an employee.

In continental legal systems the protection is not only lowered, but in some cases it is completely abolished. Unfortunately it is Hungary that provides an illustrative example of this phenomenon. In this case the eradication of protection was paired with the explicit denial of the right to protection against arbitrary dismissal. The abolishment of the obligation of employers to provide reasoning of dismissal was introduced with a fake justification provided by the lawmaker. Notwithstanding these regulations were introduced in the public sector, where job security has crucial importance for the independent, professional operation of central administration. The regulations in question were eventually declared not to be in compliance with the Constitution by the Constitutional Court of Hungary.

In connection with the dilemmas related to the concept of ‘to protect or not to protect’ flexicurity was examined. Flexicurity has gained extreme popularity in a relatively short time¹⁴¹³ and despite of encountering a slowdown due to the economic

¹⁴¹⁰ PETROVICS Zoltán: Nemzetközi párhuzamok a munkáltatói felmondás körében. 77.

¹⁴¹¹ HUNT, JAMES W. – STRONGIN, PATRICIA K.: *The Law of the Workplace. Rights of Employers and Employees.* 37–41., *50-State Survey Of Wrongful Discharge Law.* 374–375., AVRAAM, Georg – HURKA, Thomas F. – SPOONER, Grant – WYDAJEWSKI, Brian K.: Incentive Compensation Upon Termination of Employment: A U.S., Canadian and U.K. Perspective. 223–224.

¹⁴¹² ABRAMS, Roger I. – NOLAN, Dennis R.: Toward a Theory of “Just Cause” in Employee Discipline Cases. 594., 1. lbj., HENRY, Stuart: Legislating Just Cause, 1980-92. 149–170. HIRSCH, Jeffrey M.: The Law of Termination: Doing More with Less. 96., 98., 115., 140. lbj., 153., 339. lbj., KIM, Pauline T.: Bargaining with Imperfect Information: A Study of Worker Perceptions of Legal Protection in an At-Will World, 107., ARNOW-RICHMAN, Rachel: Just Notice: Re-reforming Employment at Will. 10., 22. lbj., KOVEN, Adolph M. – SMITH, Susan L.: *Alcohol-related misconduct.* 1., MCKELVEY, Jean T.: Discipline and Discharge. 89., PETROVICS Zoltán: Nemzetközi párhuzamok a munkáltatói felmondás körében. 84–87., PETROVICS Zoltán: Valami Amerika: A jogszerű felmondás mércéje az Egyesült Államokban. 240–243

¹⁴¹³ CAMMALLERI, Calogero Massimo: *Undeclared and precarious work between „flexicurity” and „social pollution”. An heterodox approach.* 5., VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés., KEUNE, Maarten – JESPER, Maria: *Not balanced and hardly new: the European Commission’s quest for flexicurity.* 5., WILTHAGEN, Ton: *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?* 98–202., KELLER, Berndt – SEIFERT, Hartmut: *Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung.* 291–300., KLAMMER, Ute – TILLMANN, Katja: *Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse.*, MUFFELS, Ruud – WILTHAGEN, Ton – VAN DEN HEUVEL, Nick: *Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security Nexus in Transitional Labour Markets.*, MADSEN, Per Kongshøj: “Flexicurity” through labour market policies and institutions in Denmark. 59–105.

and financial crisis, still obtains a leading position in the employment policy of the European Union. Flexicurity aims to balance social interests and flexibility to create more jobs. Therefore, instead of job security it strives for employment security, and therefore suggests a lower level of protection against dismissal.¹⁴¹⁴ However, employment security by itself is not sufficient to solve the problems of employment. Increased flexibility and reduced job security have to be accompanied by security of income level and employability, which constitute a significant impact on budgets. Flexicurity could be achieved by direct income transfers and employment creation. These interconnected factors are often overlooked by advocates of flexicurity. Social partners also play an important role for flexicurity.¹⁴¹⁵ Notwithstanding, in countries where social dialogue does not have traditions it is arguable whether flexicurity could be implemented at all.¹⁴¹⁶ To summarize, the concept of flexicurity does not deal with theoretical issues of protection against unjust and arbitrary dismissal, and reforms implemented under the umbrella of flexicurity were clearly reduced the level of employee protection. The toolkit of flexicurity does not contain new elements, it could be considered rather as a repackaging of existing instruments to attract more “consumers” from EU Member States.

Scrutinizing flexicurity measures developed and implemented in the EU, it could be argued that typically level of employee protection has been reduced while unemployment allowances were not increased, and in most cases regulations related to learning programs were not amended either.¹⁴¹⁷ Thus, increased flexibility was not accompanied by increased security. The ideal employee benefiting from flexicurity is the one who manages short term relations well, constantly changing workplaces, relentlessly educate himself gaining rather superficial knowledge in each area because it is permanently haunted by the pressure to change. This kind of security requires an attitude which is inherently alien from the nature of society.¹⁴¹⁸

The dissertation argues that in order to replace job security with employment security, income security must be also provided to safeguard individuals’ existence. One solution suggested – though with loopholes – is that employers terminating employment relation would be obliged to contribute to a ‘termination fund’, supporting its former employees who become unemployed with direct cash transfers. It would be also important to examine the possibilities of the creation of a ‘mobility network’ to cover larger geographical areas.

2.2. ‘All animals are equal, but some animals are more equal than others.’

It was found that regulatory regimes concerning dismissal do not provide equal level of protection for different groups of employees. For instance regarding certain types of atypical employment or in case of employees of SMEs¹⁴¹⁹ the different level of

¹⁴¹⁴ LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers*. 1.

¹⁴¹⁵ *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. 18., DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection. 177.

¹⁴¹⁶ VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés. 34

¹⁴¹⁷ LAULOM, Sylvaine: *Dismissal law under challenge: new risk for workers*. 26.

¹⁴¹⁸ SENNET, Richard: *The Culture of the New Capitalism*. 3–5., NJOYA, Wanjiru: Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice. 465

¹⁴¹⁹ VAN VOSS, Guus Heerma – TER HAAR, Beryl: Common Ground in European Dismissal Law. 220.,

protection is not arising from collective agreement or individual contract, but from statutory law. Therefore, protection against unjust or arbitrary dismissal is segmented and different layers of protection could be identified. These systems signify that the lawmaker differentiate between employment relations of primary and secondary (and so on) importance.¹⁴²⁰ This type of termination system continuously reproduces inequalities, as sustainability is embedded in the system: as the protection of primary groups is increased, demand of employers to employ more people in the secondary poorly protected groups is growing.¹⁴²¹

2.3. *From Contract to Status?*

The above statements have strong connection to the dilemma concerning the backlash of evolution of employment relation from contract back to status. In the 21st century it seems that the evolutionary curve described by Henry Sumner Maine takes a reverse direction,¹⁴²² labor law regulations, especially dismissal rules are once again dominated by the idea of status.¹⁴²³ The notion of status in the context of this dissertation refers to the combination of objective circumstances of legal, economical and social forces and any other conditions which are determining the societal position of an individual (an employee). Therefore, in this context status includes norms provided for by law. The status of employee (especially in continental legal regimes) is chiefly defined by statutory law and collective agreements. The autonomy of contractual will of parties still exists, but its significance has been increasingly limited by regulations. Therefore, employees' legal standing could be understood as status. Employee status is forced on individuals regardless of their will and projected on them by society through legal regulation; this status is given to an individual solely by the fact that an employment contract is concluded. The framework relevant to the legal environment of this status is fairly similar in the various types of employment relation. This status typically remains unchanged, employees are 'stuck' in their position. The content defining function of employment contract is overshadowed by its function of establishing an employment relation.

However, it is argued that from the viewpoint of protection against unjust and arbitrary dismissal, this 'backlash' in the evolution shall be welcomed. It is necessary that protection is related to status, as it would be highly impossible to provide for protection on contractual level. Due to the unequal position of contracting parties, statutory law could not provide for sufficient level of protection, and protection level

REBHahn, Robert: *Economic Dismissals – A Comparative Look with a Focus on Significant Changes Since 2006*. 232.

¹⁴²⁰ HEPPLÉ, Bob: *Flexibility and Security of Employment*. 282, COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 260–262., HEPPLÉ, Bob: *A Right to Work?* 68., *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. 9., CAZES, Sandrine – NESPOROVA, Alena: *Munkaerő-piacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában*. 103.

¹⁴²¹ SKEDINGER, Per: *Employment Consequences of Employment Protection Legislation*. 26.

¹⁴²² MAINE, Henry Sumner: *Ancient Law. Its connection with the early history of Society and its relation to modern ideas*. 151.

¹⁴²³ I am aware of the fact that Maine refers to status as the aggregate power, rights and burdens inherited by and forced on individuals by society, despite of their will, solely based on birth status. Therefore rights and obligations arising from statutory law are not in line with notion of status created by Maine. (KAHN-FREUND, Otto: *A Note on Status and Contract in British Labour Law*. 636.).

guaranteed by collective agreements seems to be less stable to that of statutory law. However, status is present in a meaning given to it by Maine – and this phenomenon is certainly less desirable in the 21st century. For example in Hungary the position of public workers, temporary agency workers and public servants have different and increasingly segmented regulatory systems. Accordingly, the first hypothesis of the current dissertation – PROTECTION AGAINST ARBITRARY AND UNJUST DISMISSAL SHALL REQUIRE THE EXISTENCE OF AN EVOLUTION OF EMPLOYMENT RELATIONS FROM CONTRACT TOWARD STATUS. (H1) – is proven.

3. Roots of Protective Measures against Arbitrary and Unjust Dismissal

3.1. The Need for Protection of Existential Interest of Employees and Related Measures

While examining the nature of protection against unjust and arbitrary dismissal, the starting point was the function of an employment relation from employee's perspective. The roots of protection are directly related to the need for protection of existential interest of employees. Job loss in most cases leads to some kind of 'reproduction disorder'¹⁴²⁴ in employees' life, either on a short or on a long term. Job loss could lead to radically detrimental changes in existing living conditions, and could jeopardize subsistence of employees.¹⁴²⁵ Through this detriment the income sources for fulfilling one's personal autonomy are ceased;¹⁴²⁶ and at the same time employees are deprived from an environment which used to serve as platform for self-realization and determined their social status as well. Therefore, when losing a job, a need for the protection for existential interest is arisen on employees' side. This need is also connected to the need for protection of individual autonomy.

3.2. Theoretical Foundation of Protection against Dismissal

The theoretical foundation of protection against unjust and arbitrary dismissal was thoroughly scrutinized in the dissertation. First the concept of property rights in employment was discussed. Theory of *new property* argues that one's property has been progressively more composed by non-material items, and the function of property has been fulfilled by social status and acquired rights. Likewise, one's relation to job and employment has also changed. Nowadays individuals maintain their existential interest by being connected to organizations. Therefore employment and the right to works have been increasingly more valued,¹⁴²⁷ because employment and the related organizational bonds supply the necessary connections to income, self-realization, respect and social relations. However, this could lead to overly strong bond to organizations,¹⁴²⁸ which are

¹⁴²⁴ CZÚCZ, Ottó: *Szociális jog I.* 10–11.

¹⁴²⁵ HEPPLÉ, Bob: European Rules on Dismissal Law? 204., DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: *Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection.* 172–173

¹⁴²⁶ 8/2011. (II. 18.) Constitutional Court decision, ABH 2011., 49., 29/2011. (IV. 7.) Constitutional Court decision, ABH 2011., 181.,

¹⁴²⁷ REICH, Charles A.: *The New Property.* 738. See also. LOCKE, John: *The Second Treatise of Government.*

¹⁴²⁸ REICH, Charles A.: *The liberty impact of the new property.* 295.

restricting the economic freedom of employees. There is no genuine freedom without economic freedom of individuals, and at the same time the lack of economic freedom could jeopardize political freedom too.¹⁴²⁹ Therefore it is necessary to circumvent dismissal rights of employers and provide protection for employees against unjust and arbitrary dismissal.¹⁴³⁰ Similar consequences are derived by the concept of *ownership of jobs*. This theory argues that there is a property-like relation between employees and their jobs, reflected by a property mindset in employees ('my job').¹⁴³¹ Therefore uninterrupted possession of jobs has to be secured.¹⁴³²

These theories argue that jobs, as 'property' or 'wealth' of employees have to be protected, and the deprivation must only be possible in due process, for reasons of substantial public interest, with adequate compensation, and with the possibility of judicial review. To complete the analogy, the way of possession ought to meet criteria that of property rights, in other words it has to meet the requirements related to the function of employment. If these conditions are not met, termination has a valid ground.

Concepts arguing that employment is closely connected to dignity and personal autonomy are commonly stating that jobs have core importance in providing a meaningful environment where individuals could find physical and mental challenges fulfilling their life goals. For self-realization it is necessary to have a job which completes one's life. But only those jobs could meet this criterion which are secured and being protected against unjust and arbitrary dismissal. A termination of employment, which is arbitrary and does not have adequate reasons are fundamentally threatening dignity, personal autonomy and freedom of will, and are leading to insecurity and vulnerability.¹⁴³³ To safeguard personal autonomy social structures which secure the fulfillment of self-realization through employment should be supported.¹⁴³⁴ The required employment relations are those which provide reasonable protection against arbitrary and unjust dismissal.¹⁴³⁵

Theories advocating 'citizenship' in employment argue that rights and obligations deriving from statutory law or collective agreements are imposed on employees because they are part of certain communities. This connection is similar to citizenship bonding employers and employees; therefore it is referred to as '*industrial citizenship*'.¹⁴³⁶ The core concept is that a state must provide adequate conditions to all its citizens to lead a

¹⁴²⁹ SEN, Amartya: *Development as Freedom*. 8

¹⁴³⁰ REICH, Charles A.: *The New Property*. 785., REICH, Charles A.: *The liberty impact of the new property*. 296., KAHN-FREUND, Otto: *Labour Law: Old Traditions and New Developments*. 38. cited by NJOYA, Wanjiru: *Property at Work: the employment relationship in the Anglo-American firm*. 2. KOLLONAY LEHOCZKY, Csilla: *The Hungarian Constitutional Court and Social Protection*. 1471.

¹⁴³¹ MEYERS, Frederic: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*, 3., KIM, Kathleen: *Beyond Coercion: Undocumented Workers and Workplace Immigration Enforcement*. 1567.

¹⁴³² MEYERS, Frederic: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*, 1–2., 15., NJOYA, Wanjiru: *Property at Work: the employment relationship in the Anglo-American firm*. 1–2., NJOYA, Wanjiru: *Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice*. 474., fn. 74–75.

¹⁴³³ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 16., HOWE, Joanna – SÁNCHEZ, Esther – STEWART, Andrew: *Job loss*. 286., HEPPLER, Bob: *European Rules on Dismissal Law?* 204.

¹⁴³⁴ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 18., RAZ, Joseph: *The Morality of Freedom*. Clarendon Press, Oxford, 1986. 369–373.

¹⁴³⁵ COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. 18–19.

¹⁴³⁶ ARTHURS, Harry: *Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century*. idézi FUDGE, Judy: *After Industrial Citizenship: Market Citizenship or Citizenship at Work?* 632.

meaningful, dignified and free life.¹⁴³⁷ This is only possible, however, if employees are protected against unfair, discriminative and arbitrary dismissal.¹⁴³⁸ Therefore, the right of employer to dismiss employees has to be limited, as dismissal is at the same time a loss of ‘citizenship’, and that is strongly detrimental to social and economic rights. The dissertation argues that industrial citizenship cannot be a sole theoretical foundation for the protection against arbitrary and unjust dismissal, because it is rather a consequence of this protection. This concept does not bring any novelty to protection theories, only underlines the already existing obligation of states to provide sufficient protection for employees against arbitrary and unjust dismissal.

3.3. The Right to be Protected against Unjust and Arbitrary Dismissal as a Human Right

The above cited theories justify that protection against unjust and arbitrary dismissal must cover all employees. The dissertation examines whether this protection signifies a right which is related to humanity, existing without external recognition, and generally recognized, therefore could constitute a human right. A preliminary assumption to this matter was that not all labor rights are qualified as human rights, however there are overlapping elements.

Positivist legal theories argue that a right could be regarded as human right if an international human right instrument recognizes it as such. This approach is rather formal, disregards the concept of universality of human rights. Moreover they raise the issue of “parallel realities” concerning the scope of states bound by these obligations.¹⁴³⁹ Instrumentalist approaches focus on protection mechanisms, emphasizing the differences in political, and economic and social rights, based on negative or positive obligations of states.¹⁴⁴⁰ Among these two theories the normative approach is the one which offers a more accurate solution, as its starting point is the notion of human right. According to the normative approach, human rights are coercive, universal, timeless, and their core contents are definitive.¹⁴⁴¹

When examining whether the right to work constitutes a human right, the first step was to determine its core content. One of the approaches focuses on the negative side of right to work. Accordingly, a state has negative obligation in the aspect and has to respect individuals’ freedom to choose their profession and sources of income.¹⁴⁴² Another related concept goes somewhat further and argues that a state also has an obligation to provide a necessary framework which allows individuals to enjoy right to

¹⁴³⁷ MCCALLUM, Ronald C.: The New Millennium and the Higgins Heritage: Industrial Relations in the 21st Century. 308–309.

¹⁴³⁸ MCCALLUM, Ron: Justice at Work: Industrial Citizenship and the Corporatisation of Australian Labour Law. 135., ROSS, Iain: Commentary. Industrial Citizenship. 41., COLLINS, Hugh: Market Power, Bureaucratic Power, and the Contract of Employment. 1–14., MUNDLAK, Guy: Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages. 719–748., COLLINS, Hugh: *Employment Law*. 207–255.

¹⁴³⁹ MANTOUVALOU, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? 151–152., 156.

¹⁴⁴⁰ KOLBEN, Kevin: Labor Rights as Human Rights? 468–474.

¹⁴⁴¹ MANTOUVALOU, Virginia: Are Labour Rights Human Rights? 151–152. KOLBEN, Kevin: Labor Rights as Human Rights? 453., COLLINS, Hugh: Theories of Rights as Justifications for Labour Law. 140., CRANSTON, Maurice: *What are Human Rights?* 1973. 36.

¹⁴⁴² MUNDLAK, Guy: The right to work: Linking human rights and employment policy. 192–193. COLLINS, Hugh: Is there a Human Right to Work? 21.

freely choose occupation.¹⁴⁴³ Positive right theories argue that a state has a positive obligation to create full employment by providing employment opportunities to everyone.¹⁴⁴⁴ The combination of positive and negative obligation theories are supporting the property concept in employment, arguing that apart from refraining from interfering with individual freedom of choice concerning occupation, states ought to provide sufficient framework which guarantees the full enjoyment of such freedom.¹⁴⁴⁵ This obligation could chiefly be fulfilled through job security, therefore protection against arbitrary dismissal has to be secured.

Labor right are recognized as human rights by the Committee on Economic, Social and Cultural Rights in general comment No. 18 related to the right to work.¹⁴⁴⁶ The right to work as a part of individual dignity is expressed through the freedom of the individual regarding the choice to work. Also it emphasizes the importance of work for personal development as well as for social and economic inclusion.¹⁴⁴⁷ The right to work is essential for realizing other human rights and forms an inseparable and inherent part of human dignity.¹⁴⁴⁸ A core part of right to work is the protection against arbitrary dismissal, and these two elements are connected by the need for protection of dignity.¹⁴⁴⁹

The right to work is consisted of several rights and obligations, including the right to freely chosen occupation, the prohibition of slavery, forced or compulsory work together with positive obligations of states to operate a sufficient framework guaranteeing the full enjoyment of the above rights and protecting employees from unjust and arbitrary dismissal. As discussed, the content of right to work could be clearly defined, it is morally coercive due to the need for protection of existential interest, and therefore it could be argued that the right to work is a human right.

International human rights instrument recognizing the right to be protected against unjust and arbitrary termination do further justify the human right nature of the right to work. Though Convention No. 158 of ILO provides for certain derogations concerning the scope of protected employees, it clearly sets the obligation to protect employees against unjust and arbitrary dismissal, as well as regulates the framework of remedies and judicial review. Article 30 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union provides for the protection against unjust and arbitrary dismissal, however the Charter's scope of application is limited by Article 51 stating that the Charter is addressed to the institutions, bodies, offices and agencies of the Union with due regard

¹⁴⁴³ HEPPLÉ, Bob: Flexibility and Security of Employment, 277. Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18*.

¹⁴⁴⁴ GARANCSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 15–20. HEPPLÉ, Bob: A Right to Work? 68., SARKIN, Jeremy – KOENIG, Mark: Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy. 28–29.

¹⁴⁴⁵ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban. 292., KOLLONAY LEHOCZKY, Csilla: The Hungarian Constitutional Court and Social Protection. 1471.

¹⁴⁴⁶ See Article 6 of International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

¹⁴⁴⁷ Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18*. Uo. 4. bekezdés, GUNDT, Nicola: *The Right to Work versus the EU activation policy: Effects on national social benefits*. 2.

¹⁴⁴⁸ Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18*. 1., 6., 9. bekezdés. SARKIN, Jeremy – KOENIG, Mark: Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy. 3.

¹⁴⁴⁹ RODRIGUEZ-RIVERA, Luis E.: Is the Human Right to Environment Recognized Under International Law? 270.

for the principle of subsidiarity and to the Member States only when they are implementing Union law.¹⁴⁵⁰ Article 24 of the (Revised) European Social Charter states the obligation of employers to provide reasoning for dismissal, the right to appeal and provides provisions related to sanctions.

Therefore, the protection against unjust and arbitrary dismissal is a part of right to work, which is a recognized human right. Thus, the second hypothesis of this dissertation – DUE TO CONTEMPORARY CHANGES IN THE RELATION TOWARD EMPLOYMENT, PROTECTION AGAINST ARBITRARY AND UNJUST DISMISSAL SHALL BE DERIVED FROM THE RIGHT TO WORK AND FROM THE RIGHT TO DIGNITY, AND THEREFORE SHALL BE INTERPRETED AND SHALL BE PROTECTED AS A HUMAN RIGHT. (H2) – is justified.

3.4. Protection against Arbitrary and Unjust Dismissal in the Practice of the Hungarian Constitutional Court

The Hungarian Constitutional Court interpreted the right to work as a constitutional right with a dual nature. On one hand it could be seen as a social right and in this context it contains the obligation of the state to provide necessary institutional framework, on the other hand it could be interpreted as a right to freely chosen occupation and a freedom to entrepreneurship.¹⁴⁵¹ However, the standpoint of the Constitutional Court regarding the protection against unjust and arbitrary dismissal is not free from controversy. Concerning private sector employment the Constitutional Court stated that there is no fundamental right to protection, employers must enjoy the right to dismissal and the obligation to provide the reasoning of termination is an additional benefit of employees (“positive action”) without constitutional entitlement.¹⁴⁵² The thesis argues that this standpoint is not acceptable. The purpose of labor law is to provide protection due to the inequalities of bargaining power of parties and to limit their contractual freedom and the employers’ right to dismissal. The different circumstances regarding contractual relationship in civil law could justify unlimited contractual freedom, however in labor law the obligation to provide reasoning for dismissal is a must.¹⁴⁵³

With regard to public service the Constitutional Court denies the freedom of dismissal. It is argued that in public service relations the obligation to provide reasoning is not an additional benefit as in private sector employment, but a guarantee derived

¹⁴⁵⁰ See also REBHAIN, Robert: Economic Dismissals – A Comparative Look with a Focus on Significant Changes Since 2006. 246. L. and BARNARD, Catherine: The Charter in Time of Crisis: a case study of dismissal. 263–277.

¹⁴⁵¹ 21/1994. (IV. 16.) Constitutional Court decision, ABH 1994., 120–121., 327/B/1992. Constitutional Court decision ABH 1995., 610., SÁRI János: *Alapjogok. Alkotmánytan II.* 222–223., TAKÁCS Albert: *A szociális jogok.* 848–853.

¹⁴⁵² 44/B/1993. Constitutional Court decision ABH 1994., 575., 11/2001. (IV. 12.) Constitutional Court decision, 83/B/1999. Constitutional Court decision, ABH 2007., 1226–1228., ABH 2001., 158., 983/B/1999. Constitutional Court decision, ABH 2007., 1228.

¹⁴⁵³ *Termination of employment digest: A legislative review., Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union., KRESAL, Barbara: Termination of Employment Relationships. Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia., KISS György: A Domnica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel.* 115–116.

from the nature of public service and which has a constitutional value.¹⁴⁵⁴ Thus, protection against arbitrary dismissal in this context is a part of the right to work and shall be covered by the state's obligation to provide sufficient institutional protection system.¹⁴⁵⁵

The dissertation argues that such distinction made by the Constitutional Court based on the types of employment is not accurate. As the Constitutional Court rightly stated elsewhere, employment provides the primary source of income which is fundamental for individual existence and autonomy, and statutory law shall guarantee protection for employees. Such protection is much needed due to the inequalities in bargaining power, which could lead to vulnerability of employees. According to the Constitutional Court one of these guarantees is the protection against unjust and arbitrary dismissal.¹⁴⁵⁶ The Constitutional Court has also referred to the European legal environment which recognizes the protection against unjust and arbitrary dismissal. It is not clear therefore, why the Constitutional Court derived the conclusion that the Hungarian regulatory system is allowed to make distinction between different types of employment from the point of view of protection against arbitrary dismissal. Especially that Hungary is also bound by the Convention of Economic, Social and Cultural rights, and Article 6 of the Convention does cover all forms of dependent work.

One of the most crucial elements of protection against unjust and arbitrary dismissal is effective legal protection mechanism. The Constitutional Court took a narrow interpretation and applied this principle only to public service, however it is commonly accepted that no distinctions should be made based on the form of work. The Constitutional Court argues that legal protection is effective if courts could make decision regarding the substance of the argued rights. Therefore the lack of obligation to provide reasoning of dismissal constitutes a disproportionate obstacle related to the right to judicial review.¹⁴⁵⁷ If employers are not obliged by law to provide reasons for dismissal, the court is not able to decide in substance whether the dismissal was just and fair, and this has fundamental influence on the effectiveness of judicial protection.¹⁴⁵⁸

The Constitutional Court also argued that protection against unjust and arbitrary dismissal is connected to dignity; however this argument was limited to public service. In case of arbitrary and unjust dismissal, dignity is jeopardized, as basic supply for subsistence of individual becomes rather unpredictable, and this uncertainty leads increased vulnerability and subordination. Individuals cannot be degraded and treated as mere problem solving tools by their employer (or in case of public servants, the state), as such practice affronts human dignity.¹⁴⁵⁹ However the dissertation argues that these statements shall be valid not only for public service but also for private sector employment. If it is argued that a state's practice of dismissing public servants without

¹⁴⁵⁴ 44/B/1993. Constitutional Court decision, ABH 1994., 575

¹⁴⁵⁵ 8/2011. (II. 18.) Constitutional Court decision, ABH 2011., 76–77., 29/2011. (IV. 7.) Constitutional Court decision, ABH 2011., 192

¹⁴⁵⁶ 22/2004. (VI. 19.) Constitutional Court decision, ABH 2004., 374-375., 8/2011. (II. 18.) Constitutional Court decision, ABH 2011., 74., 29/2011. (IV. 7.) Constitutional Court decision, ABH 2011., 192.

¹⁴⁵⁷ 39/1997. (VII. 1.) Constitutional Court decision, ABH 1997., 272.

¹⁴⁵⁸ 8/2011. (II. 18.) Constitutional Court decision, ABH 2011., 80–82., 29/2011. (IV. 7.) Constitutional Court decision, ABH 2011., 195–196.

¹⁴⁵⁹ 8/2011. (II. 18.) Constitutional Court decision, ABH 2011., 82–83., 29/2011. (IV. 7.) Constitutional Court decision, ABH 2011., 196.

proper legal limitations concerning reasoning of dismissal affronts dignity, then employers' practice leading to arbitrary dismissal must also be an infringement of dignity. That leads to an intermediate conclusion that protection against unjust and arbitrary dismissal is not only a positive obligation of states which should be available to both private sector employees and public servants, but this protection must be considered as an element of protection of dignity, which is another positive obligation of states.

3.5. Measures of Effective Legal Protection against Arbitrary and Unjust Dismissal

Effective protection against arbitrary and unjust dismissal requires a combination of substantial, formal and procedural measures. Firstly, it is a must to have provisions stating clearly the possible reasons for dismissal in a form which could be reiterated. Secondly, there must be an independent and impartial forum which decided whether the dismissal was just and fair, and the appropriateness of a dismissal should be proven by employers.¹⁴⁶⁰ Thirdly, if a dismissal is unjust and/or arbitrary, adequate reparation must be provided for employees, either in a form of monetary compensation or by restoration of an employment relation.¹⁴⁶¹

4. Evolution of Protection against Unjust and Arbitrary Dismissal in Hungary

4.1. Historical Overview on of Regulatory Measures from the 19th Century until the Second World War

Examining the evolution of regulatory measures against unjust and arbitrary dismissal in a historical context was necessary to see whether the obligation for reasoning and its substantial and formal requirements, as well as legal protection including remedies were present in Hungary. The historical analysis turned out to be important for further conclusions as well.

The Hungarian regulatory system before the Second World War was rather complicated and multi-layered. The state as a regulatory actor appeared first in the middle of the 18th century and its presence gained increased importance till the 1910s. Statutory law differentiated between forms and types of employment by economic sectors and by professions as well; however this scattered regulation¹⁴⁶² was only the surface. In fact these employment relations together with informal work had a rather strong common basis rooted in private autonomy, customary law and in case law. In certain cases regulations were relative dispositive (for example in case of notice period) and courts widened the scope of legal protection by creative interpretation (like protection against arbitrary dismissal¹⁴⁶³). However contract based "employment law" was not sufficient in providing effective protection against unjust and arbitrary

¹⁴⁶⁰ European Court of Human Rights, *K. M. C. v. Hungary* (claim no 19554/11.), DAVIDOV, Guy – ESHET, Edo: Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection. 170–171.

¹⁴⁶¹ Committee on Economic, Social and Cultural Rights: *The right to work, General comment No. 18*. 48. bekezdés. Vö. WEISS, Manfred: Job security: a challenge for EU social policy. 280–284.

¹⁴⁶² RADNAY József: *Munkajog*. 24.

¹⁴⁶³ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 219., GÖRÖG Frigyes: A kötelelem üzleti megszüntetése. 579.

dismissal.¹⁴⁶⁴ Unilaterally formed employment contracts which were usually tacitly agreed by employees, service codes, and agreements of parties were all eroding the protective measures.

Paradoxically terms and conditions laid down in contract increased the subordination of employees, as social position of employees in bargaining was rather status-determined in the era, and everything which was a result of bargaining weakened the protection of employees. The ideal picture of parties with balanced bargaining power empowered by absolute freedom of contract was blurred by the fact that employees' position, which was utterly dependant and subordinated was determined by their status. Notwithstanding the regulatory regime of the era was characterized by feudal elements, especially with regard to servants, agricultural workers and partially to factory workers as well.¹⁴⁶⁵

Protection against dismissal was present in statutory law, however this presence was scattered and provided different level of protection in different economic sectors and for different occupations. In general legal regulations did not contain obligation for reasoning, therefore protection against arbitrary dismissal was not proved by them. Exceptions were termination with immediate effect and disciplinary dismissal. In certain cases it was possible for employers to dismiss employees in situations when employees would have required increased protection, putting them in an ever vulnerable and insecure situation. However, some of the reasons justifying termination with immediate effect are meeting contemporary requirements. Formalities, such as a written letter of notice were required for termination with immediate effect by statutory law; and in certain other cases by customary law or by case law.¹⁴⁶⁶

It could be concluded that protection against arbitrary and unjust dismissal before the Second World War in Hungary was not sufficient. Regulations concerning procedural and the remedial issues did not provide adequate protection for employees. Even though the rule of thumb was that remedies were provided by general court, large number of cases (like workers employed in mining, industry, commerce, agriculture or domestic work) was exempted, and in these cases remedies were provided by an administrative and not by a judicial forum.¹⁴⁶⁷ Administrative forums were inadequate, as the equality of arms did not apply, and these forums usually made their decisions in summary procedures.

In integrum restitutio as a remedy against unjust and arbitrary dismissal was unknown in the era, instead employers were required to pay damages according to general civil law rules¹⁴⁶⁸ or general compensation was paid for employees. These sanctions were not meeting the requirements of effective legal protection, as they did not promote voluntary compliance with law, they were not suitable to minimize unjust dismissals and the number of related legal disputes, and they did not demonstrate social disapproval and did not facilitate the restoration of the integrity of rule of law.

¹⁴⁶⁴ See also VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 8–9., 28., BALLA Ignác: *Magánjogtan*. 171., KREUTZER Lipót: *A munkaviszony a kereskedelemben. Könyv a magántisztviselőkről*. 1912. 93.

¹⁴⁶⁵ LŐRINCZ Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840-1918*. 40.

¹⁴⁶⁶ VINCENTI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. 216.

¹⁴⁶⁷ *Ibid.* 294.

¹⁴⁶⁸ *Ibid.* 218., 246., 273.

4.2 Dismissal Rules during State Socialism

Labor law during state socialism was characterized by cogent regulations with an administrative law nature. Reception of soviet labor law resulted in a regulatory regime completely alien to the Hungarian civil law system. Different types of employment were uniformly regulated and the same rules were applied for both private sector employment and public service. Regulations went through a complete normative, doctrinal and terminological transformation to eliminate discrepancy between traditional civil law instruments and soviet regulatory techniques. The relation between employers (state companies) and employees (workers) was built on the subordination of workers and workers had a status-like position. However continuity and stability could also be detected especially in the application of law and instruments fundamentally alien from national traditions were sooner or later eliminated.¹⁴⁶⁹

In the first three decades of state socialism judicial review was not possible in labor law disputes, it was introduced only in the 1980s and back then only in second instance concerning termination. The reasons were rather ideological: in state socialism workers and employers were not considered as two parties with contradicting interests, therefore, it was argued that internal grievance procedures at companies were sufficient for dispute resolution.¹⁴⁷⁰ This approach overlooked that existential interest of individuals are independent from political or ideological issues, and effective protection against unjust and arbitrary dismissal could only be provided by an independent and impartial forum.

Regarding remedies for unjust dismissal new instruments were introduced. Apart from damages at the beginning restoration then *in integrum restitutio* could be applied. At least in theory these new sanction were taking into consideration the need of workers for protection of their existential interest. However, the absence of punitive sanctions it is arguable until what extent these sanctions were able to demonstrate social disapproval.

Nevertheless it is important to highlight that positive obligations of the state related to the right to work, such as state's obligation related to employment was much emphasized during state socialism. Working – therefore being reemployed after dismissal – was not only a right but also a duty of employees. The state's primary obligation was to provide employment opportunities, thus protection against dismissal was not overly emphasized. This shift in regulatory approach led to the introduction of several additional auxiliary punishments¹⁴⁷¹ for employees other than disciplinary dismissal, as job loss could not withhold employees from violation of disciplinary rules at workplaces.

Labor codes during state socialism contained detailed regulations for dismissal; they provided for the obligation of a clear reasoning – justifiable reasons were related to personality traits or performance of employees, and to economic reasons of employers – and required a notice to be in written format. Instruments for prohibition or limitation of

¹⁴⁶⁹ See for example 38/1973. (XII. 27.) Decree of Ministerial Committee.

¹⁴⁷⁰ FAZEKAS József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*. 106.

¹⁴⁷¹ NIGRINY Elemér – MÁLTÁS György: *Munkaügyi viták a gyakorlatban*. 225–229., ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei*. I. kötet. 276–277.

termination were also introduced. These instruments applied together were indicating that protection against unjust and arbitrary dismissal is partially present in the legal system. The above mentioned continuity in application of law signified some kind of stability in case law, and overall changes were not so drastic concerning judicial practice in dismissal cases. Principle of prohibition of abuse of right was often referred to in cases when reasoning was not justified or dismissal was otherwise arbitrary.¹⁴⁷²

4.3. Regulations Concerning Unjust and Arbitrary Dismissal after the Political Transition

Regulations after the political transition from state socialism were characterized by the need for a regulatory regime respecting the autonomy of parties.¹⁴⁷³ State intervention in employment relation was sharply reduced and the number of cogent regulations was decreased. A complete abolition of the soviet legal regime did not occur though, and some of the instruments remained in use in renewed forms. A further sign of denial of the past and of return to pre-war system was that employment relations were once again differentiated, and separate regulations were applicable to private sector employment and to public service.¹⁴⁷⁴ Terminology and some of the instruments were reinstalled.

Protection against unjust and arbitrary dismissal was guaranteed by obligation of providing clear, valid and reasonable reasoning,¹⁴⁷⁵ by prohibition and limitation of dismissal, and by the prohibition of abuse of rights. Even though contracts started to play a more important role than before, protection against termination was still dominated by legal regulations. Therefore, protection has become more like status-based again, the bargaining power of parties has been less important. The intention of lawmaker and the quality of regulations has had a more important role in defining the framework for protection.

However, there are many elements in contemporary legal regulations concerning protection against unjust and arbitrary dismissal which could be subject of criticism. One of the most important issues is the above discussed differentiation in the concept of the Hungarian Constitutional Court segmenting the scope of protection. The standpoint of ‘unlimited and full right to dismiss’ of employers is not acceptable and has to be revised.

Another important consideration is that even though the requirements of justified reasoning include that the reasoning of dismissal should be logical, in courts’ interpretation all dismissals are reasonable by definition.¹⁴⁷⁶ Therefore a revision for courts’ practice would be needed, and new aspects should be introduced to examine whether the reasoning of dismissal by employers is sound and solid, and whether the employment relation has indeed lost its function.

¹⁴⁷² GARANCSY Gabriella: *A munkajogviszony megszüntetése*. 116.

¹⁴⁷³ Regarding ‘reconstruction’ see: KOLLONAY LEHOCZKY, Csilla: *European Enlargement: A Comparative View of Hungarian Labour Law*. 2004

¹⁴⁷⁴ ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet*. 58–59., PETROVICS Zoltán: *Emberi erőforrás és közszolgálati életpálya kutatás. (A jogi szabályozás munkacsoport zárótanulmánya)*. 91–94.

¹⁴⁷⁵ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása.

¹⁴⁷⁶ KISS György: *Munkajog*. 239.

The framework of protection against arbitrary and unjust dismissal introduced by the Labor Code of 1992 has been significantly eroded regarding regulations of temporary agency work. By the considerably lower level of protection offered to temporary agency workers the lawmaker created an impression that the value of these workers has secondary importance. Some of these unfair regulations were corrected by the latest Labor Code entering into force in 2012. However, one of the most crucial issues concerning the reasons of dismissal, e.g. that termination of the agency contract is a valid ground for dismissal of agency worker, has remained unchanged. This problem addresses the issues of inequality in right to apply to court, and the infringement of dignity. Similar concerns arise in connection with the remedies for termination of definite term employment contracts.

In compliance with the practice of the Court of Justice of the European Union, lack of reasoning in case of employees who are entitled to old age pension is only acceptable if an employee does not suffer from a significant loss of income.¹⁴⁷⁷

The new Labor Code eliminated the rule of the previous code which provided for that employees could defend themselves. Abolition of this right is not in compliance with the practice of the European Court of Human Rights, as the right of employee to contradict to employer concerning the validness of dismissal is a core part of protection measures.

The dissertation argues that employer's right to terminate definite term employment contract by paying compensation equal to the absentee pay due for twelve months, or if the time remaining from the fixed period is less than one year, for the remaining time period is infringing the principle of protection against unjust and arbitrary dismissal. In this case the protection is replaced by compensation, making employees vulnerable. Such practice is also an infringement of dignity, degrading employees to mere economic tools of employers. Employees cannot deny the justification of their dismissal and therefore protection could not be effective either.

The most important changes introduced by the 2012 Labor Code regarding termination was the legal consequence in case of wrongful termination. Application of *in integrum restitutio*, is now limited and compensation became a general remedy. By limiting the role of *in integrum restitutio*, remedies aiming job security is also circumvented if not abolished. It would be necessary to provide greater discretionary power to courts to decide whether restoration is really impossible or overly burdensome for an employer who wrongfully terminated its employee. This concept would still respect that sometimes restoration is not possible.

According to the new Labor Code employer is liable to provide compensation for damages resulting from the wrongful termination of an employment relationship, however compensation for loss of income from employment payable to the employee may not exceed twelve months' absentee pay. This limitation contradicts to the principle of full compensation. It is argued that by limiting damages to losses which should have been anticipated by an employer could provide a fairer compensation mechanism for employees. Courts should acknowledge that employees are entitled to non-pecuniary damages in case of wrongful termination, as protection against unjust and arbitrary dismissal is derived from the right to work, which is a human right.

¹⁴⁷⁷ Hős Nikolett: Igazolhatja-e a nyugdíjra való jogosultság a végkielégítés megvonását nyugdíjas munkavállaló esetén? A C-515/13 sz. Landin-ügy elemzése, 6–7.

The dissertation argues that it would be necessary to introduce punitive sanctions, proportionate and dissuasive enough to prevent employers from dismissing employees in an unjust and arbitrary manner. This measure could be justified, as at the moment there is no sanction proportionate to the gravity of infringement. The payment levied on employers could be used to mitigate the social costs of unjust and arbitrary dismissal, for example it could be imposed as a contribution to a special fund supporting job seekers.

Summarizing the intermediate finding of this part, it is argued that the current protection mechanism implemented by the 2012 Labor Code is not providing effective and sufficient protection against unjust and arbitrary dismissal, as the current system is not eliminating contradictions which have been long present in the Hungarian jurisdiction. The dissertation provides possible solutions (*de lege ferenda* suggestions) to the existing problems, such as the examination of external circumstances and the judicial review of the notion of impossibility in cases of dismissal with immediate effect, and revision of regulations concerning prohibition of dismissal of women while receiving treatment related to a human reproduction procedure and during maternity leave.

After reviewing relevant international human rights instruments and analyzing Hungarian legislative traditions, it is argued that key elements of adequate protection against unjust and arbitrary termination are 1) the obligation of employers to justify dismissal by clear and reasonable reasons provided in a written form; 2) effective protection by the right to appeal, necessary elements are that an employer should prove that a dismissal was justifiable, and appeals are reviewed by an independent and impartial forum; 3) the right to ample sanction, which meets the principles of equity. Sanctions applied prior to the Second World War did not meet (or only partially met) these requirements, as some of the justifications for dismissal were not reasonable, and there was no unified requirement to employers to justify dismissal. In the decades of state socialism the lack of appropriate judicial review was most probably the weakest element of the protection scheme, while concerning the most recent Labor Code – as it was discussed above – the protection against unjust and arbitrary dismissal is still not a coherent system.

Termination without justification infringes human dignity; the lack of reasoning eliminates legal limitation of dismissal, often leading to arbitrary practices which provided unrestrained opportunities to employers to dismiss employees, who through this procedure are degraded to economic tools of their employers. This situation increases vulnerability and dependence of employees, putting them and their families in precarious financial situation. In the absence of obligatory reasoning, the right to appeal is hampered and becomes only a formal option for dismissed employees to seek justice. It is necessary to have an impartial and independent forum to review applications, otherwise effective protection against unjust and arbitrary dismissal is not provided for employees. Sanction mechanism is efficient if it able to meet principles of equity (reparation, has an effect of both general and specific prevention, encourages voluntary compliance with law, demonstrates the disagreement of society, and reinstall the integrity of labor law). In accordance with the above stated, the third hypothesis PROTECTION AGAINST ARBITRARY AND UNJUST DISMISSAL SHALL BE GUARANTEED AT

MOST BY THE OBLIGATION OF EMPLOYER TO JUSTIFY THE DISMISSAL, BY EFFECTIVE LEGAL ENFORCEMENT, AND BY ADEQUATE LEGAL SANCTIONS. (H3) is justified.

5. Significance

Findings related to the position of labor law and public service law demonstrating that both fields belong to the same branch of law could be directly utilized in the elaboration of legislative actions. The statements of this section underline that regulations should be consistent in both fields. Fundamental issues like protection against unjust and arbitrary dismissal should be regulated alongside the same principles and values, especially regarding the obligation for reasoning, formal and substantial requirements of dismissal, major elements of sanction system, and remedies.

Concerning the findings related to the human right nature of protection against unjust and arbitrary dismissal could also be utilized by lawmaker, as they could serve as a compass regarding the system of termination, including the sanctions of wrongful termination. Hopefully remarks related to the problems of the latest Labor Code of Hungary and especially those of mentioned as *de lege ferenda* proposals could be considered by courts and the legislator as well.

The current dissertation could also serve as a basis for further academic researches concerning legal history, termination, or doctrinal issues of labor law. Results could be also utilized for legal education, particularly for labor law and human rights courses.

IV. LIST OF PUBLICATION RELATED TO THE RESEARCH

KUN Attila – PETROVICS Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*. ÁROP-2.2.17, Új közszolgálati életpálya, Emberi erőforrás gazdálkodás és közszolgálati életpálya kutatás, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014.

http://magyaryprogram.kormany.hu/download/d/0b/a0000/15_JOG_OnalloJogagisag_AROP2217.pdf (2015. május 1.)

KUN Attila – PETROVICS Zoltán: The development of civil service law into an independent branch of law. In: HAZAFI Zoltán (szerk.): *Civil service career and HR management*. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014. http://magyaryprogram.kormany.hu/akadalymentes/download/b/fa/a0000/_Tanulmanykotet_online_EN_AROP2217.pdf (2015. május 1.)

PETROVICS Zoltán: A munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetése a második világháború előtti Magyarországon – különös tekintettel az iparban dolgozóakra. In: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla – PETROVICS Zoltán (eds.): *Liber amicorum: Studia Ida Hágelmayer dedicata: Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére*. ELTE Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2005.

PETROVICS Zoltán: A közalkalmazotti jogviszony megszűnése. In: SIMÁNDI Éva (ed.): *A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény magyarázata*. Complex, Budapest, 2007.

PETROVICS Zoltán: Néhány gondolat az angol munkaviszony-megszüntetési rendszer apropóján. In: LÖRINCSIKNÉ LAJKÓ Dóra (ed.): *Opuscula Szegediensa: A Munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók első konferenciája*. Pólay Elemér Alapítvány Szeged, 2007.

PETROVICS Zoltán: Valami Amerika: A jogszerű felmondás mércéje az Egyesült Államokban. *Humán Saldo*, 2008. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: Nemzetközi párhuzamok a munkáltatói felmondás körében. In: Jogi tanulmányok 2010. NAGY Marianna (ed.): *Ünnepi konferencia az ELTE megalakulásának 375. évfordulója alkalmából 2010. április 23.* I. kötet, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2010.

PETROVICS Zoltán: Tremmel Flórián ügye a Legfelsőbb Bíróságon: Az egyetemi tanárok felmentésének kérdéséről. *Jogesetek magyarázata*. 2010. 1. szám.

PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: GYULAVÁRI Tamás (ed.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2012., 2013., 2014.

PETROVICS Zoltán: *Emberi erőforrás és közszolgálati életpálya kutatás. (A jogi szabályozás munkacsoport zárótanulmánya)*. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014.

http://magyaryprogram.kormany.hu/download/4/1b/a0000/22_JOG_AGAZATI_TANU_LMANY_AROP2217.pdf (2015. augusztus 19.).

PETROVICS Zoltán: A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára. In: HORVÁTH István (ed.): *Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.

Other relevant publications

BAJNAI Gábor – PETROVICS Zoltán: Majd elvállik... 1. A jogellenes munkaviszony-megszüntetés és jogkövetkezményei. *Humán Saldo*. 2007. 6. szám.

BAJNAI Gábor – PETROVICS Zoltán: Majd elvállik... 2. A jogellenes munkaviszony-megszüntetés és jogkövetkezményei. *Humán Saldo*. 2008. 1. szám.

BANKÓ Zoltán – BARAKONYI Eszter – KAJTÁR Edit – KULISITY Mária – PETROVICS Zoltán – VRÁNICS Éva: *Munkaviszonyok megszűnése és megszüntetése. Kézikönyv gyakorlati tanácsokkal, esettanulmányokkal és ellenőrző listákkal* Menedzser Praxis, Budapest, 2006.

BANKÓ Zoltán – BARAKONYI Eszter – PETROVICS Zoltán: *Munkajogviszonyok megszűnése és megszüntetése: Kommentár a gyakorlat számára*. Menedzser Praxis, Budapest, 2011.

HOMICSKÓ Árpád Olivér – PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In: HAJDÚ József – KUN Attila (eds.): *Munkajog I*. Patrocinium, Budapest, 2013.

PETROVICS Zoltán: Próbálják egymást. *Humán Saldo*. 2006. 2. szám.

PETROVICS Zoltán: Rendes felmondás – indokkal vagy ok nélkül. *Humán Saldo*. 2006. 3. szám.

PETROVICS Zoltán: Rendes felmondás – indokkal vagy ok nélkül (2. rész). *Humán Saldo*. 2006. 4. szám.

PETROVICS Zoltán: Rendes felmondás – tilalmakkal és korlátozásokkal. *Humán Saldo*. 2006. 5. szám.

PETROVICS Zoltán: Felmondási idő – mértékek, kezdet és vég, felmentés a munkavégzés alól. *Humán Saldo*. 2006. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. L'Harmattan, Budapest, 2006.

PETROVICS Zoltán: A rendkívüli felmondásra vonatkozó szabályok. *Munkaiügyi Tanácsadó*. 2007. 2. szám.

PETROVICS Zoltán: A Munka Törvénykönyve próbaidőre vonatkozó szabályai. *Munkaiügyi Tanácsadó*. 2007. 3. szám.

PETROVICS Zoltán: A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme. *Munkaiügyi Tanácsadó*. 2007. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: A felmentéshez kötődő munkakör-felajánlási kötelezettség változása a közalkalmazotti jogviszonyban. *Munkaiügyi Tanácsadó*. 2007. 8. szám.

PETROVICS Zoltán: A végkielégítésre vonatkozó rendelkezések a munkaviszonyban. *Munkaiügyi Tanácsadó*. 2007. 8. szám.

PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén követendő eljárás. *Munkaiügyi Tanácsadó*. 2007. 9. szám.

PETROVICS Zoltán: Lelépti díj: a végkielégítés szabályairól. *Humán Saldo*. 2007. 1. szám.

PETROVICS Zoltán: Súlyos eset! A rendkívüli felmondás közlése. *Humán Saldo*. 2007. 2. szám.

PETROVICS Zoltán: Súlyos eset! (2. rész). A rendkívüli felmondás indokolása. *Humán Saldo*. 2007. 3. szám.

PETROVICS Zoltán: Súlyos eset! (3. rész). A rendkívüli felmondás jogvesztő határidőkkel. *Humán Saldo*. 2007. 4. szám.

PETROVICS Zoltán: Megrázó nyilatkozat: munkaviszony-megszüntetés elektronikus úton? *Humán Saldo*. 2007. 5. szám.

PETROVICS Zoltán: Egy fogalom értelmezése: a „visszahelyezés mellőzésének ellenértéke” a bíróság által jóváhagyott egyezségben. *Munka-adó*. 2008. 9. szám.

PETROVICS Zoltán: Tömegszerencsétlenség. A csoportos létszámcsökkentés – az érintettek oldaláról. *Humán Saldo*. 2009. 1. szám

PETROVICS Zoltán: Tömegszerencsétlenség (2. rész). *Humán Saldo*. 2009. 2. szám

PETROVICS Zoltán: Áldott állapot. A gyermek születésével összefüggő felmondási tiolalmak. *Humán Saldo*. 2009. 5. szám.

PETROVICS Zoltán: Áldott állapot (2. rész). A gyermek születésével összefüggő felmondási tilalmak. *Humán Saldo*. 2009. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: Relatív védelem: a felmondási korlátozásokról. *Humán Saldo*. 2009. 9. szám.

PETROVICS Zoltán: Variálnak: az átszervezés egyes kérdéseiről. *Humán Saldo*. 2010. 7. szám.

PETROVICS Zoltán: Az emberi reprodukciós eljárással kapcsolatos felmondási tilalom. *Munkaügyi értesítő*. 2011. 6. szám.

PETROVICS Zoltán: A rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállaló felmondási védelme. *Munkaügyi értesítő*. 2012. 2. szám.

PETROVICS Zoltán: A munkaviszony megszűnés, megszüntetése és a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei; a csoportos létszámcsoökkentés. In: BERKE Gyula – HAJDÚ Edit – PETROVICS Zoltán – LŐRINCZ György – KUN Attila: *A Munka Törvénykönyve Első és Második része*. Az Országos Bírósági Hivatal tananyaga. Országos Bírósági Hivatal, Budapest, 2013. (http://projektjeink.birosag.hu/sites/default/files/allomanyok/e-learning/munkatrv/munkajog1/lecke5_lap1.html (2015. május 1.).

PETROVICS Zoltán: A munkaviszony dinamikája. In: HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Nemzeti Közsolgálati Egyetem, Közigazgatástudományi Kar, Budapest, 2014.

PETROVICS Zoltán: A közsolgálati tisztviselői jogviszony megszűnése és megszüntetése. In: KÁRTYÁS Gábor (ed.): *Bevezetés a közsolgálati munkajogba*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.