

Petrovics Zoltán

Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

Témavezető: Lehoczkyné Kollonay Csilla

NEMZETKÖZI PÁRHUZAMOK A MUNKÁLTATÓI FELMONDÁS KÖRÉBEN

I. A munkajog erodálódása és a munkajogviszony megszüntetése

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 munkafeltételek. A gazdasági verseny globalizációja ugyanis 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 állás-biztonság meglévő szintje csökken, hanem a munkavállalók egyéb területeken fennálló munkajogi védelme is, mely felgyorsítja a munkajog egészének lebontására irányuló folyamatokat. A munkajogviszony önkényes megszüntetése elleni védelem éppen ezért bír oly különös jelentőséggel napjainkban.¹

Mindezek alapján elgondolkodtatónak tartom azt, hogy paradox módon, a hagyományosan alacsonyabb védelmet biztosító *common law* országok egyes vonatkozásokban lassanként megközelítik a kontinentális államok által biztosított védelmi szintet, s nem egy esetben ez utóbbiak kezdenek a védelmi szint markáns bontásába. Noha ennek a folyamatnak a teljes feltárására e dolgozat nem vállalkozhat, vizsgálódásaim alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a gazdasági verseny globalizációjából folyó hatások ellentétesen hatnak a két rendszerre. A kontinentális jogrendszerekben a globalizáció erősödése az állásbiztonság meglévő szintjének csökkenéséhez vezet, az angolszász típusú jogokban azonban a védelem bővítése irányába hat.

Dolgozatomban arra a kérdésre keresem a választ, vajon a kontinentális és az angolszász jogrendszerekben mit tekinthetünk az önkényes elbocsátásokkal szembeni védelem alapjának, s milyen szerepe lehet a munkához való jognak a munkajogviszonyok megszüntetésének rendszerében. Ezt követően a magyar munkajogi szabályozással párhuzamba állítva kísérlem meg bemutatni az önkényes elbocsátással

¹ Ld. a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 158. sz. Egyezményét, valamint 166. sz. Ajánlását a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről, valamint a Módosított Európai Szociális Karta 24. cikkét, mely a védelemhez való jog biztosításáról szól azokban az esetekben, amikor megszűnik a foglalkoztatás

szembeni védelem egy-egy jogintézményét az angol és az amerikai munkajogban (*unfair dismissal* és *just cause*), s bizonyítani kívánom, hogy az irodalomban leginkább a kontinentális jogrendszer ellentétpárjaként bemutatott angolszász jogrendszerek egyes jogintézményei lényegi hasonlóságot mutatnak a magyar munkajog megoldásaival.

II. A munkáltató felmondási jogának korlátozása és a munkához való jog

A munkához való jog hagyományos, klasszikus alkotmányjogi értelmezése szerint az pusztán a munka, a foglalkozás, a hivatás szabad megválasztásának és gyakorlásának szabadságát jelenti,² melynek biztosítása 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 fenntartani. A munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog azonban nem jelenti egyben azt is, hogy az egyén tetszőlegesen vagy bármely kööttség nélkül folytathatná az általa kiválasztott foglalkozást, sem pedig azt, hogy az állam köteles lenne mindenki számára munkát biztosítani.³ 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, pozitív értelemben azonban nem tekinti azt egyéni alanyi jognak.

A munkához való jog államszocialista értelmezése ezzel szemben egyéni, állampolgári jogként értelmezi azt, mely kifejezetten magában foglalja a magántulajdontól megfosztott – és ezért megélhetéshez csak „dolgozó”-ként jutó – állampolgárok számára a foglalkoztatás, a „munkaalkalom” állam általi biztosítását is.⁴ A munkavégzés e felfogás szerint nem csupán jogosultság, hanem kötelezettség is egyben, melynek ellenőrzése és „kikényszerítése” a nemzetgazdaság és a termelési egység szintjén egyaránt az állam feladata. A hagyományos felfogással ellentétben, ahol az állam makroszinten csupán az általános kereteket határozza meg, a munkáltatók döntései pedig nem pusztán végrehajtásai az állami döntéseknek, e körben az „állami” döntés közvetlenül tetten érhető a munkáltatói minőségben tevékenykedő állami vállalatok és egyéb szervezetek cselekvéseiben.

² 21/1994. (IV. 16.) AB hat., ABH 1994. 117, 121. Az AB-nak a munkához való joggal kapcsolatos döntései kritikáját ld. 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, 1453-1472. o.

³ HOLLÓ András – BALOGH Zsolt (szerk.): Az értelmezett Alkotmány, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, 2000, 684. o., illetve 327/B/1992. AB hat., ABH 1995. 604, 610. o.

⁴ GARANCY Gabriella: A munkajogviszony megszüntetése, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1970, 15-20. o. A tulajdon(tól) megfosztás) és az állampolgári autonómia összefüggéséről ld. még: SAJÓ András: A materiális természetű jog árvái, avagy hogyan védi Alkotmánybíróságunk az elesetteket. A szociális jogok és a gazdasági megszorítások, Magyar Jog, 1996/4, 220. o., az AB 64/1993. (XII. 22.) hat.-áról.

A munkához való jogot több nyugati piacgazdaságból származó szerző (Frederic Meyers, Charles Reich) is összehangolhatónak látja a klasszikus piacgazdasági és a klasszikus alkotmányjogi nézetekkel.⁵ Ezen elméletek közös vonása, hogy a munkához való jogot – elsősorban nem mint általában vett állampolgári jogot, hanem a konkrét, meglévő álláshoz való jogot – a tulajdonhoz való joggal társítják, a jogrendszerrel 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. (A racionális, azaz nem-önkényes munkáltatói megszüntetések korlátozása, meghatározott munkavállalói csoportok fokozott védelme már ezen túlmegegy.)

Lehoczky Csilla a munkához való jog pozitív oldalát hangsúlyozva rámutat arra, hogy a munkához való jog pozitív tartalmával kapcsolatos aggályok hangoztatása során figyelmen kívül maradni látszik az, hogy sem a „tulajdon”, sem a „munka, mint tulajdon” (sem, amint a magyar Alkotmánybíróság fogalmaz, a „vállalkozás”) nem *jog* abban az értelemben, hogy az bárkinek igénye lehetne arra, hogy egyéni jogérvényesítés útján – akár közigazgatási akár bírói (vagy mindkettő) eljárásban – tulajdonhoz vagy munkához, munkaalkalomhoz jusson. Azonban mindkettő, és így a munkához való jog is *kikényszeríthető jog* abban az értelemben, hogy a „tulajdont” (legyen az egy állás vagy egy vállalkozás), ha már megszerzték, és valaki azt bírja, egy felsőbb hatalom – az állam, vagy a munkáltató – már nem veheti el, csakis a megfelelő eljárásban: megfelelő, törvényben szabályozott indok, megfelelő kompenzáció és bírói felülvizsgálat lehetősége mellett.⁶

Az „*ownership of jobs*” analógiája, a foglalkozás „tulajdonszerű birtoklásának” gondolata vezet el e „birtoklás” szociális rendeltetésének gondolatához. A munkavállalót ugyanis csak abban az esetben lehet jogszerűen „birtokától” megfosztani, ha a „birtoklás” módja nem egyeztethető össze a rendeltetésével, vagy ha maga a munkajogviszony elveszítette a rendeltetését. Míg az első esetben a munkajogviszony úgy szűnik meg, hogy közben az állás továbbra is fennmarad (ld. a kötelezettségzegések egyes eseteit, a munkavállaló magatartására, képességeire, alkalmazatlanságára alapított megszüntetéseket), addig a másodikban a munkajogviszony megszüntetésével maga az állás, a konkrét munkahely is megszűnik (ld. a munkáltató működésével kapcsolatos gazdasági, technikai, szervezeti okokra visszavezethető megszüntetéseket). A munkához való jog ilyen felfogása értelmében a megszüntetési

⁵ MEYERS, Frederic: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*, Monograph Series II., Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1964., REICH, Charles A.: *The New Property*, Yale Law Journal, 1964, 73 (5), 733-787. o.

⁶ 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. o.

rendszer kialakítása során az egyensúlyt a munkavállalói, a munkáltatói érdekek között a munkajogviszony szociális rendeltetésére figyelemmel szükséges megtalálni.

A munkajogviszony szociális rendeltetésének elemzésére – hasonlóan a tulajdon szociális rendeltetéséhez – ebben a dolgozatban nincs mód kitérni. Mégis releváns annyiban, hogy ennek megfogalmazása mentén is elkülöníthetők, osztályozhatók a munkához való joggal, és ennek kapcsán a felmondással kapcsolatos nézetek. Így pl., az előzőekben említett szerzőkkel szemben a hasonlóan angolszász-liberális alapokon gondolkodó Hugh Collins álláspontja szerint a munkáltatói felmondási jog korlátok közé szorítását nem a foglalkoztatás tulajdon jogszerű védelme, hanem az emberi méltóság és a személyes autonómia követelményeinek érvényre juttatása indokolja.⁷

III. Nemzetközi párhuzamok – Egyesült Királyság, Amerikai Egyesült Államok és Magyarország

Az egész posztoszocialista kelet-európai régió és benne Magyarország munkajogi jogalkotását a szüntelen útkeresés, a folytonos útirányváltások, az ötletszerűség, *ad hoc* kényszerekre reagálás jellemzi anélkül, hogy tetten érhető lenne a világos koncepció és a konzisztencia.⁸ Noha a külföldi jogrendszerek összehasonlító elemzése általában is gyümölcsöző, hiszen az egyes jogintézmények lényegének teljesebb megértéséhez és a saját jogrendszer jobb megismeréséhez, ezzel pedig a meglévő problémák megoldásához is közelebb vezethet,⁹ különös jelentőséggel bír a jogösszehasonlítás az ilyen útkereső országokban.

Noha az angol és az amerikai munkajogi struktúra és annak jogintézményei jelentős mértékben eltérnek a magyar munkajogtól, több, funkciójában azonos szerepet betöltő jogintézmény tekintetében párhuzamra lelhetünk. Annak ellenére igaz e megállapítás, hogy mind az angol, mind pedig az amerikai munkajog hagyományosan a kötetlen – vagyis az indokoláshoz nem kötött – felmondási rendszer talaján áll, azaz az *employment-at-will* elvére épül. A munkajogviszonyt bármelyik fél, bármilyen indok alapján, vagy akár indokolás nélkül is megszüntetheti.

A munkajogi rendszerrel szemben elvárható konzisztenciát és rugalmasságot, mely egyfelől megköveteli azt, hogy a szabályok világosak, egyértelműek és kiszámíthatóak legyenek, másfelől feltételezi a normák azon képességét, hogy azok

⁷ Ld. COLLINS, Hugh: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*, Clarendon Press, Oxford, 1992, 9-21. o.

⁸ Elegendő utalni a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.), a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.), valamint a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) csaknem két évtizedes történetére, amely számos átgondolatlan módosítás kézjegyét is magán viseli

⁹ Ld. ZWEIGERT, Konrad – KÖTZ, Hein: *Introduction to Comparative Law*, Clarendon Press, Oxford, 1994²

bármely konkrét életbeli tényálláshoz hozzáigazíthatók legyenek, e két jogrendszerben is az írott jog, a törvények és adminisztratív normák, de ezzel egyenrangúan, vagy azt megelőzve a bírói gyakorlatban kimunkált általános elvek és ún. tesztek hivatottak megvalósítani.¹⁰ Az alábbiakban a munkáltatói felmondási jog korlátai, közelebről két jogintézmény, az angol *unfair dismissal* és az amerikai *just cause* felmondási feltételek bemutatásával azt kívánom igazolni, hogy a nyilvánvaló jogrendszeri különbségek ellenére a jogintézmény gyökerét, funkcióját tekintve számos hasonlóságot fedezhetünk fel a magyar munkáltatói felmondási jog és e két jogrendszer között.

A *common law* hagyományosan abszolút módon tiszteletben tartja a munkáltató (illetve mindkét fél) felmondási jogát. E felfogás szerint a munkajogviszony a szerződési szabadság abszolutizált elvére épülő *contract law* része, így az azonnali hatályú felmondás (*summary dismissal*) esetét kivéve a munkáltatónak csupán méltányos felmondási időt (*reasonable notice*) kell biztosítani a munkajogviszony felmondással történő megszüntetése alkalmával. A magyar munkajog írásbeliséget megkövetelő rendelkezéseivel ellentétben az angol és az amerikai jog általánosan nem követeli meg a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatok írásba foglalását sem.

A *common law* szerint a jogellenes felmondás (*wrongful dismissal*) tárgyában a munkavállaló csak abban az esetben terjeszthet elő keresetet, ha a munkáltató mellőzte vagy nem megfelelően határozta meg és adta ki a felmondási időt, illetve ha a munkáltató a felek között létrejött munkaszerződés valamely rendelkezését szegte meg. Az *employment at will* elvének megfelelően a munkavállaló azonban nem tarthat igényt a felmondás indokolására, s a jogellenes megszüntetés megállapítása esetén sem kérheti munkajogviszonyának helyreállítását. A *common law* szemléletétől ugyanis távol áll a szerződési viszonyokba történő minden olyan beavatkozás, amely a jogviszony folytatására akarattuk ellenére kötelezné a feleket.¹¹ Ezt a felfogást tükrözi szemléletes módon az angliai High Court-nak az *Alexander v. Standard Telephones & Cables Ltd.*¹² ügyben hozott ítélete is, amely rámutat arra, hogy amennyiben munkáltató munkavállalóba vetett bizalma egyszer megrendült, azt egyetlen bírói döntés sem képes újjáéleszteni, ezért nincsen ér-

¹⁰ Vö. EDWARDS, Martin: *Dismissal law. A practical guide for management*, 2nd edition, Kogan Page, London, 1991

¹¹ Ezzel kapcsolatban azért meg kell említeni, hogy a „szerződésbe ütköző” felmondás kereteit – éppen a munkaszerződés formátlansága és az „implied terms” (hallgatólagos feltételek) szükségképpen szélesebb köre folytán – a várakozásaikban csalatkozott elbocsátott munkavállalók az USA-ban a bírói gyakorlaton keresztül viszonylag sikeresen tágitották. (Amelynek reakciójaként viszont a munkáltatói nyilatkozatok, tájékoztatók, munkavállalói kézikönyvek váltak számottevően óvatosabbá, a „hallgatólagos feltételek” – pl. ígéret arra, hogy jó munkavégzés esetén az alkalmazott tartós foglalkoztatásra számíthat – bizonyíthatóságát elkerülendő.)

¹² (1990) IRLR 55. A későbbiekben ezzel ellentétes tartalmú felsőbbirósági döntés is született, és az irodalmi nézetek is kritikusak a munkáltatói szempontok ilyen szélsőséges tiszteletben tartásával szemben. Ld. DEAKIN – MORRIS: *Labour Law*. Hart Publishing, Oxford, 4th edition, 2005, 385. o.

telme a jogviszony folytatását rákényszeríteni a felekre, annak ellenére, hogy a munkáltató formailag megsértette szakszervezetekkel kialakított „*last-in first-out*” szabályt, és a később jött alkalmazottakat megtartotta, míg a hosszabb ideje nála levő *Alexandert* létszámfölöttiként elbocsátotta.

1. Az *unfair dismissal*

A *common law* hagyományos megközelítésén az Egyesült Királyságban elsőként a törvényhozás ütött nagyobb rést, amely lehetőséget biztosított arra, hogy a munkavállaló meghatározott feltételek fennállása esetén jóval szélesebb körben tartson igényt az önkényes munkáltatói felmondás elleni védelemre.¹³ Ha ugyanis a felek között a megszűnés időpontjában legalább már egy éve folytonosan fennáll munkajogviszony, a munkavállaló jogosult a törvényben biztosított – jogellenes felmondás (*unfair dismissal*) elleni – védelemre, illetve kérheti a munkáltatói felmondás indokainak írásban történő rögzítését.¹⁴ Ha a felmondás jogellenes volt, a munkavállaló igényt tarthat akár az eredeti munkakörbe történő visszahelyezésére is.

Ahhoz, hogy megnyugtatóan lehessen állást foglalni a jogellenes felmondás tekintetében, a brit bíróságok (*tribunals*) háromszintű vizsgálatnak vetik alá az esetet. Az eljárás során a munkavállalónak elsőként bizonyítania kell, hogy a munkáltató munkajogviszony-megszüntetése a *dismissal* törvényi fogalma alá tartozik. Ezt követően a munkáltatónak kell feltárnia a *dismissal* tényleges okát. Az indok akkor megfelelő, ha kellőképpen lényeges, vagyis ha általában véve megalapozhatja az adott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkajogviszonyának megszüntetését. A jogszerű felmondási indok – hasonlóan a magyar munkajoghoz – a munkavállaló képességeivel, képzettségének hiányával, vétkes kötelezettségszegésével vagy a munkáltató gazdasági helyzetével lehet összefüggésben. A feltárt indokolást a bíróság az ésszerűség vizsgálatának veti alá, melynek célja annak felderítése, hogy a munkáltató életbeli tényállásra adott válasza – vagyis maga a felmondás – az eset valamennyi körülményét figyelembe véve belül, avagy kívül helyezkedett-e azokon a határokon, amelyek a munkáltatók ésszerű reakcióit elhatárolják a nem ésszerű reakcióktól.¹⁵

¹³ Ld. az 1971-es Industrial Relations Act rendelkezéseit. A hatályos szabályozásra nézve ld. Employment Rights Act (1996), section 92-110 http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/ukpga_19960018_en_1

¹⁴ Employment Rights Act (1996), section 92 és 108. Az egy éves feltételnek bizonyos esetekben azonban nem kell fennállnia [ld. Employment Rights Act (1996), section 108. subsection (2) és (3)]

¹⁵ COLLINS: i.m. 41-42. o. Hugh Collins e három lépcsőt különbözteti meg a brit bírói gyakorlat elemzése alapján, vizsgálatának középpontjában azonban a *Matthewson v. R. B. Wilson Dental Laboratories* ügy áll. A tényállás szerint a munkavállaló az ebédszünet alatt az utcán összefutott egyik ismerősével, akitől saját használatra kis mennyiségű cannabis vásárolt a hétévére. Nem sokkal ezután a rendőrség őrizetbe vette kábítószer birtoklása miatt, így egy óras késéssel térhetett csak vissza a munkahelyére. A munkáltató még aznap azonnali hatállyal felmondott *Matthewsonnak*. A tribunal úgy ítélte meg, hogy a munkáltató intézkedése nem esett az

Az *unfair dismissal* megállapítása iránti eljárásban előtérbe kerül a *dismissal* tényleges okának érdemi vizsgálata, a *common law* szabályaihoz képest a törvényi jog tehát megköveteli a munkáltatótól, hogy a felmondási jogát csak lényeges indokok esetén, ésszerűen gyakorolja.¹⁶ Az angol jog e körben – lényegében a magyar munkajoggal azonos tartalommal – szükségessé teszi a valós és a világos indokolást, az ésszerűség vizsgálatának pedig a magyar okszerűség kritériuma feleltethető meg. A magyar munkajogi szabályozás értelmében a munkáltatói felmondás kizárólag akkor tekinthető okszerűnek, ha abból megalapozottan lehet következtetni arra, hogy munkajogviszony további fenntartása a munkáltatótól nem volt elvárható. A felmondás indokolásának – figyelembe véve az eset összes körülményeit – kellően komolynak és meggyőzőnek kell lennie. Az ésszerűség és az okszerűség követelménye voltaképpen egyaránt annak feltárására irányul, hogy mennyire volt adekvát a munkáltató felmondása.

Az ésszerűség vizsgálata csak a felmondás oka és az egyéni munkaviszony megszűnése (rendeltetésvesztése) viszonyában vizsgálható. A brit bíró nem terjeszkedhet ki a munkáltató üzleti döntései ésszerűségének felülvizsgálatára, és a magyar bíróság sem jogosult arra, hogy a munkáltató vezetésének körébe tartozó kérdések eldöntésébe beavatkozzék. Ily módon nem vizsgálhatja azt, hogy az átszervezés vagy a létszámcsökkentés indokolt, célszerű avagy eredményes volt-e, illetve hogy a munkáltató miért éppen az adott munkavállaló munkajogviszonyát mondta fel, és miért nem egy másik munkavállalót.¹⁷

A brit jogban nem kell minden részletre kiterjednie az indokolásnak, a legfontosabb tényeket azonban egyértelműen rögzítenie kell. Ugyanez a szemlélet érvényesül a magyar munkajogi gyakorlatban is: az összefoglaló indokolás értelmében a munkáltató a jogvitában az indokolás keretein belül részletezheti, vagy további tényekkel és körülményekkel egészíthet ki, illetve támaszthatja alá a felmondásban közölt összefoglaló okokat. A felmondás indokát alátámasztó bizonyítás azonban nem lépheti túl a felmondás indokolásának kereteit.¹⁸ A magyar gyakorlathoz hasonlóan a *dismissal* tekintetében sem vehetők figyelembe olyan indokok, amelyek a felmondás után következtek be, vagy melyek előtte fennálltak ugyan, ám a munkáltató számára ismeretlenek voltak. A magyar munkajog ezt úgy fogalmazza meg, hogy a munkáltatói rendes felmondás indokolása véglegesnek tekinthető, azt utólag

ésszerűség határain kívül, ezért a felmondást jogszerűnek fogadta el. A fellebbezés folytán eljárt Employment Appeal Tribunal (EAT) is megerősítette a döntést [ld. *Matthewson v. R. B. Wilson Dental Laboratories* [1988] IRLR 512 (EAT)]. Ld. COLLINS: i.m. 7-9. o.

¹⁶ Employment Rights Act (1996), section 98 subsection (4)(a). Napjainkban a *common law* és a *statute law* rendszere, azaz a *wrongful dismissal* és az *unfair dismissal* párhuzamosan érvényesül, a munkavállaló pedig választhat, hogy melyik alapján nyújtja be a keresetét

¹⁷ MK 95. I. b) pont, LB Mfv. II. 10830/1996/3, BH 1993. 329., BH 2001. 341

¹⁸ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása (a továbbiakban: MK 95.) II. pont, EBH 2003. 899

kiegészíteni, kibővíteni vagy megváltoztatni nem lehetséges, és nincs helye olyan új ok bizonyításának sem, amelynek írásba foglalt közlése nem történt meg.¹⁹

2. A *just cause* követelménye és a magyar munkajog²⁰

Az önkényes elbocsátások elleni védelem megteremtésében a törvényi jog mellett jelentős szerepet tölt be a felek kollektív szerződési szabadsága is. Az Amerikai Egyesült Államokban ugyanis amennyiben a kollektív szerződés (*collective bargaining agreements*) rendelkezése alapján a munkajogviszony megszüntetésének meg kell felelnie a *just cause* (*proper, good cause*) követelményének, a munkavállaló csak „jogos indok” alapján bocsátható el, vagy vonható feyvelmi felelősségre az általa elkövetett kötelezettségszegésekért. Ebben az esetben a munkáltató köteles bizonyítani a munkajogviszony-megszüntetés jogszerűségét. Amennyiben bebizonyosodik, hogy a munkajogviszony megszüntetése nem minősült jogszerűnek, lehetőség van egyebek mellett a munkavállaló munkajogviszonyának helyreállítására is. Noha az Egyesült Államokban a munkavállalók hozzávetőlegesen 15 százaléka áll valamely kollektív szerződés hatálya alatt, a „jogos indok” munkáltatói felmondási joggal szemben támasztott követelménye azonban szinte valamennyi kollektív szerződésben megtalálható.²¹ Az általános írásba foglalt kötelezettség hiányából következően a kollektív szerződések többsége tartalmazza ez utóbbi követelményt is.²²

A *just cause* jelentésével összefüggésben több értelmezés is ismeretes, kétségkívül mind közül Carroll R. Daugherty döntőbíró hét kérdésből álló tesztje²³ a

¹⁹ MK 95. III. pont

²⁰ A szerző köszönetét fejezi ki a Rézler Gyula Alapítványnak, amelynek kutatói ösztöndíja jóvoltából 2008-ban egy szemesztert tölthetett el az Amerikai Egyesült Államokban (University of New Mexico, Albuquerque)

²¹ 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. (ed.): *Arbitration in Practice*, Cornell University, United States of America, 1984, 89. o.

²² Az Amerikai Egyesült Államokban nem csupán a kollektív szerződések, hanem számos törvény is védelmet biztosít az önkényes munkáltató felmondás ellen. Ld. 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., 1994³ 37-41. [Ld. 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, Civil Rights Act, 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).]

²³ *Enterprise Wire Company*, 46 LA 359 [1966]

legeterjedtebb.²⁴ Ahhoz, hogy a munkáltatói felmondás jogszerűnek minősüljön, a teszt valamennyi kérdésére igenlő választ kell adni, ennek hiányában a munkáltató döntése önkényesnek tekinthető.²⁵ Noha a – munkavállalói kötelezettségszegésre alapított felmondások vizsgálatára kidolgozott – teszt egyes kérdései a maguk teljességében közvetlenül nem jelennek meg a magyar bírói gyakorlatban, valamennyi elem tekintetében lelhettünk párhuzamokra.

Az első kérdés arra irányul, hogy vajon a munkavállaló tudatában volt-e, és megértette-e azokat a szabályokat, amelyeket megszegett, s ismerte-e a magatartásának lehetséges következményeit. E kérdésre válaszolva az amerikai gyakorlat értelmében elsődlegesen azt kell eldönteni, vajon egy, a munkavállalóval azonos helyzetben lévő ésszerűen gondolkodó személy milyen következtetést vont volna le az adott helyzetben. Figyelemmel arra, hogy a magyar munkajogban a munkáltatót általános tájékoztatási kötelezettség terheli, a munkavállaló számára pedig a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást is meg kell adni, általában véve kijelenthető, hogy a magyar jogban is relevanciával bír a munkavállalóra vonatkozó világos elvárások, szakmai szabályok írott és íratlan rendszerének ismerete, valamint az egyértelmű utasítások szükségessége.²⁶

A második kérdés arra vonatkozik, hogy vajon a munkáltató hatékony és biztonságos működését szolgálják-e azok az előírások, amelyeket a munkavállaló megszegett, és olyan követelményeket tartalmaznak-e, amelyeket a munkáltató jogosan elvárhat. Bár e követelmény sem jelenik meg közvetlenül a magyar jogban, a megszegett szabályok és a munkáltató jogos gazdasági, illetve egyéb érdekei közötti kapcsolat – mintegy logikai előfeltételként – leginkább az okszerűség követelményével összefüggésben mutatható ki. A munkáltató rendes felmondása ugyanis csak akkor tekinthető okszerűnek, ha abból megalapozottan lehet arra következtetni, hogy a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség. A kellően komoly és meggyőző indoklás közvetetten feltételezi a munkáltatói érdeksérelem súlyát, illetve annak fokát.²⁷

A harmadik kérdés célja annak feltárására, hogy tett-e a munkáltató erőfeszítéseket arra, hogy a munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát megelőzően felderítse, vajon a munkavállaló valóban megszegte vagy figyelmen kívül hagyta a kérdéses szabályokat. A negyedik kérdés alapján pedig arról kell állást

²⁴ Az elmúlt évtizedekben a just cause követelményének értelmezését dolgozta ki pl. Lawrence Stessin, Jean T. McKelvey, (ld. MCKELVEY, Jean T.: i.m. 90-91. o.) és Irvine L. H. Kerrison (ld. BAER: Discipline and Discharge Under the Labor Agreement, American Management Association, New York, 1972, 28. o.), Carroll R. Daugherty tesztje azonban mind a mai napig „egyeduralkodónak” tekinthető. (Ld. KOVEN, Adolph M. – SMITH, Susan L.: Just Cause: The Seven Tests, Revised by Kenneth May, Bureau of National Affairs, Inc., Washington, D. C., 2006³, ill. BAER, Walter E.: i.m. 29. o.)

²⁵ BAER: i.m. 29. o.

²⁶ Mt. 3. § (2) bek., 102. § (3) bek., Vö. KULISITY Mária (et al.): A munkajog nagy kézikönyve, CompLex Kiadó, Budapest, 2006, 1057. o.

²⁷ MK 95. I. a) pont

foglalni, vajon a munkáltató vizsgálata kielégítette-e a tisztességes és objektív eljárás követelményét. Az Mt. rendszerét figyelembe véve e két kérdés kevésbé tekinthető központinak, noha a Kjt.-ben és a Ktv.-ben a fegyelmi eljárásokkal kapcsolatban (elbocsátás, hivatalvesztés) jelentős szerep jut a fair eljárásnak. Noha a munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására alapított rendes felmondás esetében még az Mt. alapján is lehetőséget kell adni a munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlése előtt a munkavállaló számára a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, attól mégis el lehet tekinteni, ha ez az eset összes körülményeiből következően a munkáltatótól nem várható el.²⁸ Nyilvánvaló azonban, hogy a munkáltatónak törvényi kötelezés hiányában is érdeke az ügy korrekt és alapos felderítése – különös tekintettel arra, hogy a valóságnak nem megfelelő, megalapozatlan indoklás a rendes felmondás hatályon kívül helyezésre vezethet.

A teszt ötödik kérdése annak eldöntésére irányul, hogy vajon 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 magyar munkajogban mindez az okszerűség követelményén túl a valós indokolással is összefügg. A munkáltatói rendes felmondás ugyanis csak abban az esetben lehet jogszerű, ha az abban megjelölt körülmények és tények megfelelnek az objektív tényszerű valóságnak, vagyis az indoklás valós.²⁹

A hatodik kérdés arra vonatkozik, vajon 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 magyar bírói gyakorlat szerint szintén jogellenesnek minősül a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetése, ha arra az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző módon kerül sor.³⁰

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”. E kérdésből fakadó követelmény voltaképpen a magyar munkajogban is megjelenik, hiszen a rendes felmondás jogszerűségének megállapításához is szükség van arra, hogy az egyébként tényszerűen fennálló indokból elfogadhatóan arra lehessen következtetni, hogy a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a továbbiakban valóban nincs szükség.³¹ Ezen

²⁸ Mt. 89. § (5) bek.

²⁹ MK 95. I. a) pont

³⁰ Mt. 100. § (3) bek. a) pontja, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. 21. § c) pontja, LB Mfv. II. 10480/1996/10, Vö. KULISITY (et al.): i.m. 986-988. o.

³¹ MK 95. I. a) pont

túlmenően a magyar ítélkezési gyakorlat is figyelembe veszi a munkavállaló „előéletét”, korábbi magatartását, az általa elkövetett kötelezettségszegések gyakoriságát, súlyát, valamint a munkavállaló munkakörével, beosztásával járó nagyobb felelősséget.³²

Amint az látható, számos hasonlóság létezik a magyar munkajog egyes megoldásai, valamint az angol és az amerikai jog bizonyos elemei között. Megállapítható tehát, hogy e jogrendszerek között szinte átjárhatatlannak tűnő különbségek ellenére a hasonló élethelyzetek által felvetett hasonló problémák, hasonló megoldásokhoz vezetnek. Megítélésem szerint akár a munkához való jogból, akár a szerződési szabadságból vezetik le az önkényes munkáltatói felmondási elleni védelmet, az mindhárom – az angol, az amerikai és a magyar – jogrendszerben is létezik, az ésszerűség és a méltányosság talaján álló jogrendszerek ugyanis nem engedhetnek szabad utat az önkényes felmondásnak.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- BAER, Walter E.: Discipline and Discharge Under the Labor Agreement, American Management Association, New York, 1972
- COLLINS, Hugh: Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment, Clarendon Press, Oxford, 1992
- CROTTY, Malcolm – DAVENPORT, Geoff – TORRES, Patricia – TREBILCOCK, Anne – VEGA RUIZ, Mari Luz: Termination of Employment Digest. ILO, Geneva, July 2000, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/term/digest.pdf>
- DEAKIN, Simon – MORRIS, Gillian: Labour Law. Hart Publishing, Oxford, 4th edition, 2005
- EDWARDS, Martin: Dismissal law. A practical guide for management, Kogan Page, London, 1991²
- GARANCZY Gabriella: A munkajogviszony megszüntetése, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1970
- HOLLÓ András – BALOGH Zsolt (szerk.): Az értelmezett Alkotmány, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, 2000
- 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., 1994³
- 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

³² KULISITY (et al.): i.m. 981. o., LB Mfv. II. 10480/1996/10

- 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., 2006³
- KULISITY Mária (et al.): A munkajog nagy kézikönyve, CompLex Kiadó, Budapest, 2006
- MCKELVEY, Jean T.: Discipline and Discharge, In: ZACK, ARNOLD M. (ed.): Arbitration in Practice, Cornell University, United States of America, 1984
- MEYERS, Frederic: Ownerships of Jobs: A Comparative Study, Monograph Series II., Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1964
- REICH, Charles A.: The New Property, Yale Law Journal, Vol. 73, No. 5, Apr. 1964
- SAJÓ András: A materiális természetjog árvái, avagy hogyan védi Alkotmánybíróságunk az elesetteket. A szociális jogok és a gazdasági megszorítások. Magyar Jog, 1996/4
- ZWEIGERT, Konrad – KÖTZ, Hein: Introduction to Comparative Law, Clarendon Press, Oxford, 1994²