

## SÜTŐ KRISZTINA ERIKA

*Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék*

*Témavezető: Lehoczkné dr. Kollonay Csilla, egyetemi tanár*

### AZ ÁLLÁSBIZTONSÁG NÉHÁNY ALAPKÉRDÉSE AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE TÜKRÉBEN

A dolgozat célja annak vizsgálata, hogy az új Munka Törvénykönyve, a 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: új Mt.) szabályainak változása hogyan hatott a munkavállalók állásbiztonságának helyzetére. Az I. rész – előkérdésként – az állásbiztonság szakirodalomban fellelhető fogalmát határozza meg. A II. rész az állásbiztonság mint a munkához való alapvető emberi jog egyik oldala tételes jogi megjelenésének a nemzetközi és európai alapjogi dokumentumokban fellelhető alapkérdéseit vázolja. A III. rész az előzőek tükrében vizsgálja az állásbiztonság szempontjából az új Mt. szabályai révén bekövetkezett változásokat. A IV. rész a jogi változásoknak a munkaerőpiacon várható következményeit foglalja össze.

#### I. Az állásbiztonság fogalma

Az állásbiztonság az európai munkajogi irodalomban elfogadott definíció szerint a „*commonfloor of rights*” vagyis a jogok közösségi minimumszintjének része. A *commonfloor of rights* alapján minden munkavégzésre irányuló tevékenységet végző személyt védelem illet meg, függetlenül a jogviszonyuk jellegétől. E védelem körébe tartozik a munkavállalói jogok azon része, amely a diszkrimináció tilalmát, az egészséges munkakörülményekhez való jogot, továbbá a szervezkedéshez való jogot foglalja magában. A munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalókat az említetteken felül megilletik olyan jogok, mint a minimálbérhez, illetve jogellenes felmondás elleni védelemhez fűződő jogok. Ezek az emberi méltóság valamint a munkahelyi alapvető jogok megőrzését biztosítják.<sup>1</sup>

Az állásbiztonság a munkához való jogból, mint alapjogból vezethető le, annak egyik oldala, tételes jogi megjelenése, s mint ilyen, egyúttal a munkajogi jogviszony keretében a munkavállalót megillető jogok biztosításának is minimális garanciája.

Az állásbiztonság definiálásához szükséges elhatárolni egymástól az állásbiztonság és a foglalkoztatási biztonság fogalmát. A foglalkoztatási biztonság gazdasági, társadalmi kategória, és egyben az intézményi és jogszabályi környezet által megteremtett olyan állapot, amelyben a munkavállalók aktív életkoruk bármely

---

<sup>1</sup> Guus HEERMA VAN VOSS 2011. 1.

szakaszában bízhatnak abban, hogy ha megszűnik a munkaviszonyuk, viszonylag könnyen találhatnak új munkahelyet az újbóli elhelyezkedést segítő intézményrendszerre támaszkodva. Bár a foglalkoztatási biztonság fogalma elsősorban a munkavégző akaratán kívüli (kényszerű) munkahely váltás fogalmához kapcsolódik, az intézményrendszer megfelelő működése esetén a karrierépítésre, távolabbi ambíciókra vonatkozó elképzeléseknek is támogatója lehet, az egzisztenciális biztonság és a piaci rugalmasság eszközeivel előmozdítva a munkahelyváltást.

Ezzel szemben az állásbiztonság jogi fogalom, a munkaviszony megtartását garantáló, a gazdasági körülményekhez érdekarányosan alkalmazkodó jogi intézményrendszer. Az érdekarányosítás követelménye azt a kettős igényt támasztja a jogi szabályozással szemben, hogy míg a gyengébb pozíciójú munkavállaló az állását stabilnak tudja, a munkáltatónak is legyen a lehetőségük az érdekeik és gazdasági helyzetük által megkövetelt munkaerő mennyiségnek megfelelő létszám kialakítására. Az állásbiztonságáról kétféle értelemben beszélhetünk: belső és külső stabilitásról. Az állásbiztonság belső oldalát a munkavégzés legalapvetőbb belső paraméterei – a munka végzésének helye, ideje, a feladatok köre (munkakör) és az ellenérték, a munkabér – illetve ezek stabilitása jelenti. Külső oldalát pedig a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jogszabályi környezet határozza meg.

A dolgozat csak a külső állásbiztonság kérdéseivel foglalkozik, ezért a továbbiakban az „állásbiztonság” kifejezés csak a megszüntetéssel szembeni biztonságot jelenti.

Ahol van állásbiztonság, az alapvetően három pilléren nyugszik:

1. A munkaviszony megszüntetésének ésszerű indokhoz és meghatározott eljáráshoz (formához) kötése.
2. Egyes – sérülékeny helyzetű – munkaerőpiaci csoportok fokozott védelme.
3. A megszüntetést szabályozó jogi normák hatékony kikényszerítése.

Míg országonként, jogrendszerenként változó az ésszerű (alapos, szociálisan elfogadható stb.) indok, az eljárás (felmondási idő, végkielégítés stb.) ill. ezek költsége, és hasonlóképpen változó a többlet-védelemben részesülő személyek köre, egységes a felfogás abban, hogy az állásbiztonság hatékonyan úgy garantálható, ha markáns szankciót helyez kilátásba a jogszabály a szabályok megsértésének esetére. Ha nincs a munkáltatóra visszatartó hatást gyakorló, hatékony jogkövetkezménye a jogellenes munkaviszony megszüntetésnek, az állás biztonsága kevésbé garantálható.

Az állásbiztonság és a foglalkoztatás biztonsága összefüggnek egymással: az (adott) állás biztonságának hiányát kompenzálhatja, ha a társadalmi-gazdasági környezet – akár tudatos munkaerő-politikai lépések, akár történelmi hagyományok eredményeként – garantálja a munkaerőpiaci biztonságot, azaz a gyors újbóli elhelyezkedést, a végzettségi szintnek, tapasztalatnak megfelelő munkakörben. Ennek az összefüggésnek felismerésén alapszik az Európai Unióban a globalizációs nyomás, az állásbiztonság csökkenésének hatására kidolgozott ún. „flexicurity” gondolata.

Tekintettel arra, hogy az állásbiztonság és a foglalkoztatás biztonsága egyaránt a munkához való jog, mint alapvető emberi jog elismerésén alapul, szükséges az alapjogot biztosító nemzetközi és európai uniós jogforrások rövid áttekintése.

## II. Nemzetközi és európai uniós jogforrások

Az ENSZ által 1948-ban elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 23. cikkelye alapvető jogként rögzíti a munkához, valamint a tisztességes munkafeltételekhez való jogot, a tisztességes és egyenlő bérhez való joggal együtt<sup>2</sup>. Hasonlóképpen a Gazdasági, Szociális, Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 6. cikke is kimondja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre.<sup>3</sup> E rendelkezések elsősorban a foglalkoztatási biztonság – és kevésbé az állás biztonsága – megteremtését célozzák. A munkavállalás szabadságát garantáló rendelkezés azonban – miszerint „mindenkinek joga van ahhoz, hogy az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján biztosíthassa megélhetését, és megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében” – magában foglalja a megfelelő jogi biztosítékok kiépítésének vállalását is. A jogi biztosítékok mellett természetesen a célzott képzési programok, eljárásmodok, módszerek közvetlenül is segítséget nyújthattak a munkavállalóknak munkaviszonyuk megtartásában, a folyamatos fejlődés lehetővé tételével.)

Az Európai Szociális Karta 1. cikkében rendelkezik a munkához való jogról, amely a teljes foglalkoztatásra, és a szélesebb értelemben vett foglalkoztatás biztonságra vonatkozó törekvést fogalmazza meg. Ennek keretében egyrészt olyan intézkedések megtételére vállalnak kötelezettséget a tagállamok, amelyek a teljes foglalkoztatás elérését szolgálják. A 3. bekezdés alapján ingyenes munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtását, a negyedik bekezdésben pedig szakképzési tanácsadás, szakképzés és rehabilitációs szolgáltatások fenntartását és előmozdítását vállalják a Részes Államok.<sup>4</sup> Mindegyik rendelkezés a megfelelő mennyiségű munkahely megteremtését és ezeknek a munkavállalók számára megfelelő elérhetőségét, tehát a széles értelemben vett foglalkoztatási biztonságot szolgálja.

A munkához való jogot garantáló 1. cikk második bekezdése a munkavállalás szabadságát, azaz a diszkriminációtól és a kényszertől mentesen választott munkából való megélhetéshez való jogot biztosítja. Ez a rendelkezés annyiban különbözik az előbb ismertetett másik háromtól (az 1, 3. és 4.) hogy míg azok, „dinamikus” (azaz csak következetes erőfeszítést, de konkrét eredményt nem kívánó) vállalat jelentenek, ez utóbbi alapján a Részes Államok „eredmény” biztosítására, azaz a hátrányos megkülönböztetés és a kényszermunka vagy bármilyen, a munkavállalás szabadságával

---

<sup>2</sup> Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 23. cikkely

<sup>3</sup> Gazdasági, Szociális, Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1976. évi 9. tvr.), 6. cikk

<sup>4</sup> Európai Szociális Karta (1999. évi C. törvény) 1. cikk

ellentétes rendelkezés megszüntetésére, és a foglalkozás szabadságának hatékony biztosítására kötelesek.

Míg tehát a foglalkoztatás legmagasabb szintjének elérése és fenntartása közvetlen – társadalmi, gazdasági rendelkezések útján – tartalmazza az állásbiztonságra való törekvést, a konkrét jogi garanciákat váró 2. bekezdés már az állás jogi biztonságát is előmozdító rendelkezés.

Az állás (külső) jogi biztonságának, azaz a megszüntetéssel szembeni védelem közvetlen garanciáját tartalmazza az 1996-ban elfogadott Módosított Szociális Karta 24. cikke. Ennek alapján a ratifikáló állam garantálja, hogy a munkaviszonyt a munkáltató csak jogos okból szüntetheti meg, azaz olyan okból, amely vagy képességükkel, magatartásukkal, vagy a munkáltató működésével függ össze. Hasonlóan az ILO 158. sz. Egyezményéhez egyes – diszkriminatív vagy visszaélészerű – okok kizártak a legitim okok közül. A Kartához fűzött, és ugyanolyan kötelező erővel bíró Appendix értelmében nem minősül elfogadhatónak a szakszervezeti tagság, vagy szakszervezeti tevékenység, ill. a munkavállalói képviselőként folytatott tevékenység; a munkáltató által elkövetett jogsértés miatti eljárás indítása vagy ilyenben történő részvétel; a faj, a bőrszín, a nem, a családi állapot ill. családi köteleességek, terhesség, vallás, politikai vélemény, nemzetiség vagy társadalmi származás miatti megszüntetés. Abból az elvből kiindulva, hogy a védelem csak akkor ér valamit, ha azt hatékony jogorvoslati lehetőség biztosítja, a 24. cikkely értelmében a ratifikáló államnak garantálnia kell a megfelelő ok nélkül elbocsátott személy részére a kellő segítséget, kompenzációt, ill. jogorvoslati lehetőséget.

Az ILO 158. sz., a munkaviszony megszüntetéséről szóló egyezménye – melyhez Magyarország nem csatlakozott –, a 4. cikkében akként rendelkezik, hogy a munkaviszonyt csak abban az esetben szüntetheti meg a munkáltató, ha erre olyan alapos indoka van, amely munkavállaló képességeivel, magatartásával vagy a vállalkozás, üzem tevékenységeinek feltételeivel függ össze. 5. cikkében kizárja a felmondás alapjául szolgáló okok közül az Európai Szociális Kartához fűzött Appendixben megfogalmazott okokat, valamint 6. cikkében kizárja, hogy hosszantartó betegség miatti távollét vagy baleset felmondás indokául szolgáljon. További garanciális szabály jelenik meg a 7. cikkben, mely szerint nem lehet a munkaviszonyt olyan, a munkavállaló viselkedésére vagy teljesítményére alapított ok miatt megszüntetni, amellyel kapcsolatosan előzőleg a munkavállalónak nem adtak lehetőséget a felhozott állításokkal szembeni védekezésre.<sup>5</sup>

Az Európai Unió Alapjogi Chartája, mely a Lisszaboni Szerződésben foglalt Nyilatkozat alapján jogilag kötelező erővel bír az Európai Unió tagállamaiban, az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemről szóló 30. cikkében deklarálja, hogy „*az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban, minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.*”<sup>6</sup> A

---

<sup>5</sup> ILO 158. sz. Egyezménye a munkaviszony megszüntetéséről, 4-7. cikk

<sup>6</sup> Az Európai Unió Alapjogi Chartája 30. cikk

Charta ezen cikkében – a Szociális Kartához hasonlóan – alapjogi formában jelenik meg az állás biztonsága.

Az Európai Bizottság 2006 novemberében elkészült Zöld Könyve – mely a munkajog korszerűsítésének irányvonalait foglalja össze a XXI. század kihívásaival szemben –, megfogalmazza a biztonság maximalizálása mellett a nagyobb rugalmasságot megteremtő munkaerőpiacok kialakításának szükségességét<sup>7</sup>, mellyel a foglalkoztatás biztonságát helyezi előtérbe az állásbiztonsággal szemben. A Zöld Könyv alapján dolgozta ki az Európai Bizottság 2007-ben a rugalmas biztonság, azaz a *flexicurity* alapelveit. A munkaerőpiac dinamizmusa, a versenyképesség növelése és az ennek szolgálatára megteremtődő flexibilizáció (dereguláció) önmagában az állásbiztonság ellen hat. A flexibilitás vagyis rugalmas foglalkoztatás igényli a magas fokú szociális biztonságot, és ideális esetben a foglalkoztatás biztonságát.

A rugalmas biztonság koncepciójában a rugalmasság jelenti munkahelyek rugalmas munkaszervezését, rugalmas munkaidőbeosztást, a munkavállalók tudásának állandó bővítését, a biztonság pedig a foglalkoztatás biztonságát foglalja magában, vagyis egyrészt azt, hogy legyen elérhető olyan képzés, amelynek révén a munkavállalók szakmailag felkészültek lehetnek, másrészt a megfelelő támogatást a munkaviszony elvesztése esetére.<sup>8</sup> A biztonság utóbbi kérdése jelentős és költséges állami szerepvállalást vagy szociális párbeszédet igényel, ha az nem a munkáltatókat terheli.

Az Európai Bizottság közleménye szerint a *flexicurity* stratégia a következő négy szakpolitikai összetevő megvalósítása révén hajtható végre:

1. *„Rugalmas és megbízható szerződéses rendelkezések (a munkaadó és a munkavállaló, a „bennfentesek” és a „kivülállók” szempontjából) korszerű munkaiügyi törvények, kollektív szerződések és munkaszervezés által;*

2. *Az egész életen át tartó tanulásra irányuló átfogó stratégiák a munkavállalók – különösen a leginkább kiszolgáltatott csoportok – folyamatos alkalmazkodóképességének és foglalkoztathatóságának biztosítására;*

3. *Eredményes aktív munkaerő-piaci politikák, amelyek segítenek a gyors változással való szembenézésben, lerövidítik a munkanélküli időszakokat és megkönnyítik az új munkahely találasáig tartó átmenetet;*

4. *Korszerű szociális biztonsági rendszerek, amelyek megfelelő jövedelemtámogatást nyújtanak, elősegítik a foglalkoztatást és a munkaerőpiaci mobilitást.”*<sup>9</sup>

A *flexicurity* gondolata mögött az a feltételezés áll, hogy a munkaviszony megszüntetésének szigorú szabályai hátráltatják az új munkaerő alkalmazását (különösen kisvállalkozásoknál), és jelentős anyagi megterhelést is jelenthetnek, ami a

<sup>7</sup> Zöld Könyv: *A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*, Európai Közösségek Bizottsága, COM (2006) 708, Brüsszel, 2006.11.22., 3.

<sup>8</sup> VUKOVICH 2009. 21.

<sup>9</sup> A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának; *A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül*, COM (2007) 359, Brüsszel, 2007. 06.27., 6.

munkaerőpiacon egyébként is hátrányos helyzetben lévő munkavállalók (pályakezdők, idősek, nők, tartós munkanélküliek) helyzetét tovább rontja.<sup>10</sup>

Mindezek ismeretében a következő részben az új Munka Törvénykönyvének a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályait vizsgálom az állásbiztonság szempontjából.

### III. A új Munka Törvénykönyve az állásbiztonság tükrében

Az új Mt. célja a törvény indokolása szerint a korábbi rendelkezésekhez képes – a flexicurity elvekre hivatkozással – az állásbiztonság csökkentése a rugalmas foglalkoztatás megteremtése érdekében.<sup>11</sup>

A munkaviszony fenntartásának védelmét csökkentő szabályozásra a törvény indoklásában találhatunk magyarázatot. Egyrészt a munkáltatókra a válság óta nehezedő gazdasági és pénzügyi helyzettel indokolja a változtatások szükségességét, valamint azzal az elgondolással, miszerint a foglalkoztatás rugalmassága vonzóvá teszi új munkaerő alkalmazását, és ezáltal új munkahelyeket teremt. Emellett a jogalkotó a kisvállalati üzemméretet tekinti az új Mt. szabályozási alapjának.<sup>12</sup>

Az új Mt. nem alapjaiban rengeti meg az állásbiztonság védelmi vonalait, de réseket üt rajta. Ezeket gyűjtöttem össze a munkajogviszony megszűnése és a megszüntetése c. X. fejezetre korlátozva, gondolatébresztő, elgondolkodtató jelleggel, hiszen még nem tudjuk, hogyan hat az újszabályozás; egyelőre statisztika és bírósági gyakorlat is alig áll rendelkezésre ebben a témában.

1. Az állásbiztonságnak a cikk elején említett hármas szempontrendszeréből az ésszerű indokolás és megfelelő eljárás követelményét az új Mt. változásai nem érintik, megmaradtak kisebb módosulással a régi Mt. szabályai.<sup>13</sup>

Janus arcú szabálynak tekinthető az Mt. 65.§ (2) bekezdése, mely szerint a felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg. Ez mindenképpen állásbiztonságot erősítő szabálynak tűnik, azonban valódi hatása egyelőre a gyakorlatban és az elméletben is bizonytalan.

---

<sup>10</sup> VUKOVICH: 2009. 22.

<sup>11</sup> A 2012. évi I. törvény indokolása a Munka Törvénykönyvéről, Általános indokolás, 4. pont

<sup>12</sup> LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CS.: 2013. 27.

<sup>13</sup> Az ILO 158. sz. Egyezményében foglalt, munkavállaló részére biztosítandó védekezési lehetőség az új Mt.-ből kimaradt. Indokolása szerint ennek oka, hogy a munkaviszony megszüntetése előtt a munkáltató a munkavállalót azért nem hallgatta meg, mert attól tartott, hogy a meghallgatás és a megszüntető jognyilatkozat közlése között a munkavállaló keresőképtelenné válhat. Ez azonban nem helytálló, mert a régi Mt. szerint rendkívüli felmondás esetén a rendes felmondás szabályai nem alkalmazandóak, így közömbös volt, hogy a munkavállaló keresőképtelen állományban van-e a közlés időpontjában. Annak ellenére, hogy a bírói gyakorlat szerint a felmondás jogellenességének megállapításánál irreleváns volt a védekezési lehetőség biztosításának elmaradása, a munkáltatónak is legalább olyannyira érdeke a tények tisztázása, mint a munkavállalónak.

2. A sérülékeny helyzetű csoportokat illetően mindenképpen meg kell jegyezni, hogy a régi Mt. jóval szélesebb körben nyújtott abszolút felmondási védelmet, mint az új törvény. A jelenlegi szabályozás szerint a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint

e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.<sup>14</sup>

Az ILO az új Mt. tervezetere vonatkozó 2011. novemberi szakértői véleményében kifejti, hogy aggályos az új szabályozás, tekintve, hogy mindösszesen azt rögzíti, hogy a munkáltató nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a terhesség, a szülési szabadság és a gyermekgondozás ideje alatt. A vélemény szerint a 2000. évi 183. számú, Magyarország által ratifikált Egyezmény 8. szakasza előírja, hogy a foglalkoztatási védelem időszakának ki kell terjednie a munkába való visszatérést követő további időszakra is. A Hivatal ezért javasolta, hogy az anyasági védelmet terjesszék ki a munkába való visszatérést követő időszakra is, a 111. számú Egyezménnyel összhangban.<sup>15</sup>

Az eddigi szabályozáshoz képest már nem érvényesül abszolút felmondási tilalom a betegség miatti keresőképtelenség, beteg gyermek, illetve hozzátartozó otthoni ápolása esetében. Ez a három élethelyzet az új Mt.-ben átkerült a relatív felmondási védelem szabályaihoz, melyet a felmondási idő kezdetének szabályozásánál találunk a 68.§ (2) bekezdésében. Ebből következik, hogy a felmondás a három esetben megtörténhet, közölhető, azonban a felmondási idő csak az adott élethelyzetek megszűnését követően kezdődik el. Ez pedig semmiképp nem az állásbiztonság felé hat, és az egyébként is nehéz élethelyzetben lévő munkavállalónak újabb stresszfaktort jelent egy esetleges felmondás átvétele. Ugyanakkor pl. a betegállományban lévő munkavállaló, akivel ennek ideje alatt közlik a felmondást, vissza is élhet e szabályozással akként, hogy amíg csak tud, betegállományban marad, és ezt az időt kihasználja új munkahely keresésére, de mindez feltételezhetően nem volt a jogalkotó célja. Ez a lehetőség minden bizonnyal visszatarthatja a munkáltatót a felmondásnak a betegség időtartama alatti közlésétől, de az állásbiztonságot nem erősíti.

Az Mt. 65.§ (5) bekezdésben foglaltak szintén nem erősítették az állásbiztonságot, mivel a felmondási védelem alapjául szolgáló tényeknek (terhesség illetve reprodukciós eljárásban való részvétel) a munkáltatóval való közlése időpontjához kötötték a védelem beálltát. Eszerint a terhességre, valamint a reprodukciós eljárásban való részvételre

---

<sup>14</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 65.§.(3) bekezdés

<sup>15</sup> Memorandum Szakértői észrevételek Magyarország Munka Törvénykönyve tervezetével kapcsolatban, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, Genf, 2011. november 8., 8. <http://www.liganet.hu/page/88/artID/6276/html/az-ilo-szakvelemenye-a-magyar-munka-torvenykonyverol.html>, (letöltve:2014.06.06.)

munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. Aggályos volt, hogy adott esetben a munkavállaló magánszférájába való beavatkozásnak minősül-e az, hogy ez a szabály egy kvázi bejelentési kötelezettséget ró munkavállalóra olyan tényekről (várandósság, reprodukciós eljárás), amelyet talán meghatározott ideig semmiképp nem közölne munkáltatójával. Ezzel tehát az állapota elhallgatását kockázatként a munkavállalóra terhelte a törvény.

Az Alkotmánybíróság utólagos normakontroll keretében a 17/2014. (V.30.) AB határozatában megállapította, hogy e rendelkezéseknek „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze alaptörvény-ellenes, ezért azt megsemmisítette. Határozatának indokolásában az Alkotmánybíróság kimondta, hogy: „Méltóságsértő önmagában az is, hogy a várandós illetve a reprodukciós eljárás alatt álló nőt döntési kényszerhelyzet elé állítja a szabályozás: vállalja-e akár az utólagos tájékoztatást a terhesség megszakadásáról, illetve az eljárás sikertelenségéről, vagy azt kockáztatja, hogy a bejelentés nélkül az állását is elveszítheti.”<sup>16</sup> „Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a kifogásolt bekezdésnek 'a felmondás közlését megelőzően' szövegrésze a tájékoztatást a munkaviszony megszüntetése munkáltatói szándékának bármilyen formájú megnyilvánulásától függetlenül teszi kötelezővé”<sup>17</sup>, valamint, hogy a gyermekvállalás szándéka, mindkét esetben – amíg annak nincsenek külső jelei – az intim szférához tartozik, és mint ilyen ki van zárva minden állami beavatkozás alól.

3. A megszüntetés szabályait kikényszerítő hatékony jogi normák, a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei is jelentősen megváltoztak. Az új Mt. limitált esetekben teszi csak lehetővé a munkáltató újrafoglalkoztatási kötelezettségének megállapítását jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén, amely a régi Mt. szerint jelentős szankciós jelleggel és visszatartó erővel bírt. Az új Mt. indokolása szerint ennek oka, hogy elkerüljék az alaki okból előállott jogellenesség miatti továbbfoglalkoztatás elrendelését. Ehelyett azonban megoldás lehetett volna pl. az is, ha ezen esetek körét kiemelik a továbbfoglalkoztatási kötelezettség alól.

Tekintettel arra, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén alkalmazandó jogkövetkezmények kártérítési alapra helyeződtek át – és az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés összege legfeljebb a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összege lehet, valamint ha a munkavállalónak nincs kára, helyette csak a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget követelheti – a munkáltató számára ez még kevésbé jelent visszatartó erőt. Elképzelhető az is, hogy egyes (pl. vezető állású) munkavállalók esetén a felek között létrejött munkaszerződésben olyan szabályok vannak a munkaviszony rendes felmondással vagy közös megegyezéssel való megszüntetése esetére, hogy a munkáltatónak anyagi szempontból kifizetődőbb lesz a munkaviszony jogellenes megszüntetésének következményeit vállalni, mint a munkaszerződés alapján rendes

---

<sup>16</sup> 17/2014. (V. 30.) AB határozat

<sup>17</sup> 17/2014. (V. 30.) AB határozat



felmondás esetére járó összeget megfizetni. E szabályozás szintén nem az állásbiztonságot erősítő újítása a Munka Törvénykönyvének.

Emellett jelentős változást jelent az is, hogy a munkaviszony a jognyilatkozat közlésekor szűnik meg, ami azt jelenti, hogy jogellenes megszüntetés esetén a munkaviszony utolsó napja nem az ítélet jogerőre emelkedésének napja lesz, így a törvény nem kötelezi a munkáltatót az elmaradt munkabér megfizetésére. Ennek gyakorlati következménye az lehet, hogy – míg eddig munkáltatónak érdekében állt jogellenes munkaviszony megszüntetés miatt indult per minél előbbi lezárulása – ezen túl a munkáltatónak nem áll érdekében a perek minél gyorsabb lefolyása. Természetesen megvannak a perjogi eszközök munkáltató esetleges időhúzó magatartásának elkerülésére, azonban e szabályozás semmiképp nem ösztönöz együttműködésre.

### III. Összegzés

A Széll Kálmán Terv részét képező Magyar Munka Tervben foglalt megállapítások szerint *„Magyarország az alacsony foglalkoztatási szint mellett is a ledolgozott munkaórák számát tekintve az uniós átlag közelében van, ami azt mutatja, hogy nálunk a munkavállalási korú népességből viszonylag kevesen dolgoznak sokat, míg a részmunkaidős foglalkoztatás és egyéb nem sztenderd foglalkoztatási formák aránya csekély. Emiatt nehezebben tudnak legálisan munkát vállalni azok, akiknek a foglalkoztatás hagyományos keretei között élethelyzetük miatt nincs lehetőségük munkát vállalni.”*<sup>18</sup> Így például a megváltozott munkaképességűek, rokkantak, vagy a 6 évesnél fiatalabb gyermekeket nevelő nők. *„Ezen kívül az atipikus foglalkoztatási formák elterjedt alternatívája hazánkban a számlával való bújtatott foglalkoztatás, amelynek rugalmassága és adóelőnye jelentős mértékben meghaladja bármelyik atipikus foglalkoztatási formának a rugalmasságát és adóelőnyét mind a munkáltatók, mind a munkavállalók szempontjából.”*<sup>19</sup>

A Magyar Munka Terv célja, hogy a magyar munkaerőpiac a legrugalmasabbak közé tartozzon Európában, mert ez fontos versenyelőnyt jelent a vállalkozások szempontjából, és a foglalkoztatási lehetőségek jelentős bővülését eredményezheti a munkavállalók számára. A törvény indokolása szerint ennek érdekében alkották meg az új Munka Törvénykönyvet, törekedve a rugalmas foglalkoztatási formáknak is kedvező jogi normakörnyezet kialakítására, figyelemmel arra is, hogy ezek *„egyrésztől jól alkalmazkodnak a munkavállalók élethelyzetéből adódó atipikus foglalkoztatási kínálatához, másrésztől csökkentik az atipikus foglalkoztatási kínálatú munkavállalók foglalkoztatásával járó kockázatokat.”*<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Széll Kálmán Terv, Magyar Munka Terv Tervezet 6. változat, 2011. 13. [http://www.kormany.hu/download/7/03/40000/Nemzeti\\_munkaterv.doc](http://www.kormany.hu/download/7/03/40000/Nemzeti_munkaterv.doc), (letöltve: 2014.06.06.)

<sup>19</sup> Uo. 13.

<sup>20</sup> Uo. 39.

A Magyar Munka Terv szerint a kirívóan alacsony hazai foglalkoztatási szint okai között – az élők munkája magas terhei mellett – a sok tekintetben a rugalmatlan, a foglalkoztatás munkáltatói kockázatát növelő merev szabályozás is kimutatható. Ennek kiküszöbölésére részben új Mt.-ben találhatunk törekvéseket. A Munka Terv e körben előírta többek között a munkajogi jogalkotás számára az atipikus foglalkoztatási formák garanciális kötöttségeinek minimálisra redukálását<sup>21</sup>, a „*differenciáltabb munkaidőmodellek*” alkalmazásának (azaz a munkaidő hosszát és beosztását szabályozó normáktól eltérés) lehetővé tételét.

Ebből arra lehet következtetni, hogy a jogalkotó a munkavállalók számára biztonságot jelentő garanciák leépítésétől is várná a foglalkoztatás növekedését, azonban az Mt. megalkotásához fűződően nem készült olyan vizsgálat, amely azt támasztja alá, hogy a munkajogi normák rugalmasságának növelésével a foglalkoztatási adatok javulnának. Az új Mt.-t megelőzően a munkajogi irodalom sem vizsgálta meg teljes körűen azt a kérdést, hogy alappal feltételezhető-e, hogy a munkajogi deregularizációja a foglalkoztatottság és versenyképesség céljait a várt módon fogja elősegíteni.<sup>22</sup>

A Magyar Munka Tervben előirányzott rugalmasság mellett az ún. *flexicurity* másik oldalát jelentő biztonság (aktív munkaerőpiaci politika, élethosszig tartó tanulás, modern színvonalú társadalombiztosítás a munkaerőpiacról kiesettek számára) egyelőre nem jelenik meg semmilyen formában sem a Munka Törvénykönyvében, sem pedig az ugyanezen dokumentumban hivatkozott egyéb politikákban.

Úgy tűnik tehát, hogy az állás biztonságának leépítése olyan társadalmi és jogi környezetben történik, amely még nem érett a *flexicurity* nyújtotta lehetőségek biztosítására és az általa állított kihívásoknak való maradéktalan megfelelésre. Az, hogy az új Mt. az állásbiztonságot milyen mértékben csökkentette, az elkövetkező idők joggyakorlatából fog pontosan kiderülni.

A kérdés az, mind európai, mind nemzeti szinten, hogy hol húzódik az a határ, ahol a munkajognak a *flexicurity* érdekében, a munkavállalók védelmének leépítésével végrehajtott deregulációja már nem folytatódhat az alapjogok sérelme nélkül.

## Felhasznált irodalom

HEERMA VAN VOSS, Guus: Commonground in European Dismissal Law, In: Keynote Paper on the occasion of the 4th Annual Legal Seminar European Labour Law Network, 24-25 November 2011, „Protection Against Dismissal in Europe, Basic Features and Current Trends”

ILO Memorandum, Szakértői észrevételek Magyarország Munka Törvénykönyve tervezetével kapcsolatban, Genf, 2011. november 8.

---

<sup>21</sup>Széll Kálmán Terv, Magyar Munka Terv 2011. 44.

<sup>22</sup>NACSA: 2013. 15.

JUHÁSZ Gábor: A gazdasági és szociális jogok védelme az alkotmányban és az alaptörvényben. *Fundamentum*, 2012. 1. szám

KISS György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, Justis Bt., Pécs, 2010.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Génmanipulált újszülött In: Az új Munka Törvénykönyve dilemmái, Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013.

NACSA Beáta: Foglalkoztatás jogi szabályozása közszférában. A jogi szabályozás két neuralgikus pontja: az állásbiztonság és a kollektív alku. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézete, Budapest, 2013.

VUKOVICH Gabriella: Flexicurity: rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon *Nonprofit Monitor*, 2009. 2. szám