

KISS GYÖRGY*

A JOGFORRÁSOK KOMPLEXITÁSA ÉS HIÁNYÁNAK KÖVETKEZMÉNYEI A MUNKAJOGBAN. A MUNKAJOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSE A MUNKÁLTATÓ ÉRDEKKÖRÉBEN FENNÁLLÓ OKOK MIATT**

<https://doi.org/10.51783/ajt.2025.2.02>

A munkajog összetett eszközrendszerrel rendelkezik a gazdasági követelmények és a szociális szükségletek közötti egyensúly kezelésére. Ennek sikere az adott gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai koncepciójától függ. Nyitott-e a politikai döntéshozó a munkajog komplex jogforrási rendszerének a felhasználására, vagy maga akarja-e a piaci folyamatok döntő területeit irányítani? Magyarországon 2010-ben lényegesen változott a foglalkoztatáspolitikai koncepciója, ami új jogszabályi környezetet teremtett. A jelenlegi gazdasági szerkezet, a reálbérek alakulása, a meglévő munkahelyek megőrzésének egzisztenciális súlya, a munkavállalói érdekvényesítési lehetőség gyengülése az e jogágban rejlő lehetőségeket háttérbe szorítja. Úgy tűnik, hogy „a munkajogból annyi kell”, ami az éppen aktuális gazdaságpolitikai elképzeléseket nem zavarja. Ez a tanulmány a munkajog rendeltetésének tükrében a jogforrásaiban rejlő lehetőségeket elemzi a munkajogviszony megszüntetésének egy adott tényállására vetítve.

1. A KUTATÁS CÉLJA, TÁRGYA, KERETEI

Jelen munka a hatékony foglalkoztatás jogi alapjait vizsgáló kutatás része, amelynek tárgya a gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai környezet hatásának elemzése a munkajog jogforrási rendszerére. Célja a magyar munkajog jelenlegi állapotának feltárása, átalakítási lehetőségeinek bemutatása és ezek igazolása. Előzetes kérdések: szűken vagy tágan értelmezzük, és milyen ismérvek alapján minősítjük hatékonynak a foglalkoztatást?

A foglalkoztatás módja a gazdaságpolitika tartalmától függ, ezért funkciója eszköz jellegű, minden korban teleologikus.¹ A foglalkoztatáspolitikai az állam működésének

* Professor emeritus, NKE ÁNTK, 1083 Budapest, Ludovika tér 2.; PTE ÁJK, 7622 Pécs, 48-as tér 1. E-mail: kiss.gyorgy@uni-nke.hu; kiss.gyorgy@pte.hu.

** A tanulmány a HUN-REN-PTE-NKE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült. A kutatás tárgya: „A hatékony foglalkoztatás jogi alapjai”. A kutatást támogatta továbbá az NKFI 132085 „Magánautonómia és kollektív autonómia a munkajogban” pályázat.

¹ Lásd ezt a munkajogi szabályozásra kivetítve: Guy DAVIDOV: „A Purposive Approach to Labour Law” (Oxford: University Press 2018).

része.² A gazdaságpolitikának a foglalkoztatást meghatározó egyik eleme a gazdasági szerkezet alakítása, amely lehet az innovációra építő, magas hozzáadott értéket eredményező ágazatok preferálása, vagy az alapvetően kiszolgáló, jószerével mások által hozott alacsonyabb szintű technológiát alkalmazó gazdaság. A gazdaság szerkezetének minősége, területi eloszlása, a termelés és a szolgáltatás aránya, az alkalmazott technológia befolyásolja a társadalom tagjainak képzettségi szintjét, kompetenciáját, motivációját. Ebben a kontextusban – leegyszerűsítve – két-fajta állami jelenlét létezik, úgymint a piac, a verseny, a jogügyleti forgalom prioritását biztosító vagy az irányított gazdaság, a felülről orientált jogügyleti forgalmat, a korlátozott és a piactól független preferenciákhoz igazított „versenyt” támogató állam.

Az első teret ad a megállapodásoknak, amely a foglalkoztatás és munkavégzés diverzifikációjához, a hagyományos munkajogviszonyon kívül új jogállások kialakulásához vezet. Ennek vannak előnyei és hátrányai, a rugalmasság akár visszaélésekre és készíthet.³ A diszfunkciók kezelésének azonban több eszköze ismert.⁴ Ezek között elterjedt a tradicionális munkajog intézményeinek az expanziója, ami nézetem szerint éppen ennek a foglalkoztatáspolitikának az előnyeit számolja fel.⁵ A második megközelítés leszűkíti a foglalkoztatás eszközrendszerét és mozgásterét. A munkajog jogforrásai közül a jogi norma súlya aránytalanul nagy és jellege (kógencia) sokszor nem egyeztethető össze a munkajog kontraktuális alapjával. Ennek követ-

² A jóléti állam modelljére kivetítve: „*Today's welfare reform is an exercise, not in economic transfers, but in statebuilding...*”. Lawrence MEAD: „Welfare policy: The administrative frontier” *Journal of Policy Analysis and Management* 1996/4. 587–600. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1520-6688\(199623\)15:4%3C587::aid-pam5%3E3.0.co;2-d](https://doi.org/10.1002/(sici)1520-6688(199623)15:4%3C587::aid-pam5%3E3.0.co;2-d). Ugyanez igaz napjainkban az ún. workfare államra is. A *welfare versus workfare* állam prioritása körüli vitáról lásd Patrick J. KELEHER, Jr.: „Workfare: Servitude or Success Formula?” *Employee Responsibilities and Rights Journal* 1990/2. 91–110., <https://doi.org/10.1007/bf01388335>; Guy STANDING: „The road to workfare: Alternative to welfare or threat to occupation?” *International Labour Review* 1990/6. 677–691.; Jamie PECK: „From Welfare to Workfare: Costs, Consequences and Contradictions” *Industrial Law Journal (JUTA)* 1999/4. 808–844.; Catherine McDONALD – Greg MARSTON: „Workfare as welfare: governing unemployment in the advanced liberal state” *Critical Social Policy* 2005/3. 374–401. <https://doi.org/10.1177/0261018305054077>; Amir PAZ-FUCHS – Anja ELEVED: „Workfare Revisited” *Industrial Law Journal* 2016/1. 29–59., <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwv030>.

³ Lásd az olasz munkajog mintegy három évtizedes kísérletezését a szabályozás reformjára, majd a vizsgálatérést az eredeti állapothoz. Adalberto PERULLI: „*Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*” WP CSDLE „Massimo D’Antona”. IT 2015 (235.).

⁴ A diszfunkciók megakadályozása vagy legalábbis tompítása érdekében szükség van az állami beavatkozásra, amelynek több módja ismeretes. Az egyik a közvetlen állami fellépés, bizonyos módszerek tiltása vagy elnehezítése, gazdaságilag nem megtérülővé tétele. A másik a közvetett, „passzív beavatkozás”, amikor az állam egyes területek szabályozatlanul hagyásával képes ösztönözni a feleket a megállapodásra. Példa erre a hetvenes évek angol *collective laissez faire* politikája, amelyet sokan úgy értelmeztek mint az állam teljes visszahúzódását a gazdasági folyamatokba történő beavatkozástól. A látszat ellenére, az állam a háttérben számos megállapodás ösztönzője volt. Paul DAVIES – Mark FREEDLAND: *Labour legislation and public policy* (Oxford: Clarendon Press 1993) 8–59. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198760603.002.0005>; Otto KAHN-FREUND: „Legal framework” in Allan D. FLANDERS – Hugh A. CLEGG: *The system of industrial relations in Great Britain* (Oxford: Blackwell 1954); Otto KAHN-FREUND: *Labour Relations: Heritage and adjustment* (Oxford: University Press 1979).

⁵ Kiss György: „A munkajog lehetőségei és határai” *Jogtudományi Közlöny* 2023/6. 260–268.

keztében a munkaszerződés csak alapítja a jogviszonyt, de nem alakítja annak tartalmát, és a kollektív kontraktuális jogforrások szerepe is elsikkad.

Ebben a kontextusban a foglalkoztatás „szubjektív hatékonyságát” a munkajog rendeltetéséhez mint egy állandó tényezőhöz vonatkoztatva lehet meghatározni. A „rendeltetés” absztrakt standardizálása nem jelenti annak a tagadását, hogy a munkajog irányultsága ne függött volna egyes korok társadalmi-gazdasági körülményeitől. Magának a munkajognak a megjelenése a szerződéses liberalizmusra adott egy lehetséges válasz volt, mint a munkavállalók védelmi joga. Napjainkban a munkajog rendeltetése az egyensúly biztosítása a gazdasági követelményeknek megfelelő vállalkozói/munkáltatói jogok és a munkavállalók szociális védelmi szükségleteit (*Schutzbedürftigkeit*)⁶ biztosító jogok között.

Ezt a munkajog jogforrási rendszerének csupán egyik elemével nem érheti el,⁷ hanem a jogforrások – munkaszerződés, kollektív megállapodások, jogi norma – együttes hatása, kohéziója szükséges. Kérdés, hogy milyen gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai szolgálatában.

2. A MUNKAJOG JOGFORRÁSAINAK SZERKEZETE, KOHÉZIÓJA

2.1. A KEZDETEK: A SZERZŐDÉS MINDENHATÓSÁGA

A szerződéses liberalizmus lényegét pontosan fejezi ki a „*qui dit contractual dit juste*” elve.⁸ A jogi szabályozás visszahúzódása és a szerződés mindenhatósága olyan gazdasági-morális közegben történt meg, amelynek az egyéni szabadság és az egyenlőség voltak a zsinórmértékei.⁹ A más részére teljesített személyes munkavégzést kifejező szerződések – vállalkozás, megbízás és a különböző elnevezésű szolgálati szerződések – beépültek a születendő magánjog kötelmi rendszerébe. Hamarosan felszínre kerültek azok a törekvések, amelyek a munkajogviszonybeli teljesítés sajátosságára hivatkozva,¹⁰ elsősorban szociális alapon megkíséreltek

⁶ Herbert WIEDEMANN: *Das Arbeitsverhältnis als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis* (Karlsruhe: C. F. Müller Juristischer Verlag 1966) 15–19.

⁷ A munkaszerződésre ugyanis a szerződés általános elvei vonatkoznak, de joghatásának – a munkajogviszonynak – a tartalmát a jogi norma és a kollektív megállapodások bővítik „*Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis sind nicht identische Begriffe...*” Rolf BIRK: *Die Arbeitsrechtliche Leitungsmacht*. (Köln: Carl Heymanns Verlag 1973) 67.

⁸ Louise ROLLAND: *Qui dit contractuel, dit juste (Fouillée) ... en trois petits bonds, à reculons, IXe Congrès de l'Association internationale de méthodologie juridique. Les principes généraux de droit*. (Tunis. nov. 2005).

⁹ Ezeket az erkölcsi kategóriákat kockázatos időtállóan jogi normaként, egy adott jogintézmény tartalmi elemeként megjeleníteni, mert súlyos ellentmondásokat okozhatnak. Utalok ezzel kapcsolatban az egyenlőség, az egyenlő bánásmód kategóriájának a jogban, különös tekintettel a szerződési jogban betöltött ambivalens értelmezésére. Harold C. HAVIGHURST: *The Nature of Private Contract* (Evanston, Illinois: Northwestern University Press 1961) 128–129.; A hazai irodalomban különösen VÉKÁS Lajos: „Egyenlő bánásmód polgári jogi viszonyokban?” *Jogtudományi Közlöny* 2006/10. 355–364.

¹⁰ A jogügylet tartalmát, a teljesítést meghatározó „idegen meghatározottságról” lásd Frank MASCHMANN: *Arbeitsverträge und Verträge mit Selbständigen. Rechtliche Qualifizierung von*

egy önálló „munkaszerződési jogot” megalkotni, és ezt a joganyagot leválasztani a magánjogról.¹¹

A „munkajog” végeredményben a rá vonatkozó külön joganyag nélkül formálódott. Ezen a területen a szerződés – a későbbi munkaszerződés – jogforrásbeli kizárólagosságát jogi természete és joghatásának tartalma közötti diszkrepancia törte meg. A munkaszerződés célja ugyanis annak a biztosítása, hogy a szolgáltatás nyújtója a szolgáltatás fogadója akaratának megfelelően teljesítsen, utóbbi pedig az ellenértéket fizesse meg. Mennyiben torzítja ezt a képletet „a teljesítés idegen meghatározottsága” miatti munkavállalói alárendeltség? Flume szerint, a magánjogi jogügyletek során a partnerek egyenlőtlen pozíciója szinte általánosnak tekinthető ugyan, ez azonban nem jelenti azt, hogy a gyengébb fél önrendelkezési joga csorbulna, mert a privátautonómia épülő gazdaságban általában az erősebb partner gazdasági hatalma kiegyenlítődik.¹² Vajon a gazdasági jogügyleti forgalomra szabott magánautonómia elegendő-e a munkavállaló számára?

2.2. A MUNKAJOG ÖSSZETETT JOGFORRÁSI RENDSZERÉNEK KIALAKULÁSA

A munkajog belső szerkezete a mai tartalmát az állami beavatkozás és a kollektív relációk elismerése által nyerte el. Az állami beavatkozás felerősödése nem feltétlenül munkajogi sajátosság. A XIX. század végén, a XX. század elején a magánjogban megjelentek azok a normák, amelyek áttörték a szerződéses autonómia egyeduralmát.¹³ Ezek egy része a magánjog általános elveit jelenítette meg normaként, mások az üzleti forgalom gyengébb szereplőinek védelmében születtek. A magánjogban a beavatkozásnak csak a legszükségesebb esetekben van helye, éppen a szerződéses szabadság elvének fenntartása érdekében. A magánjog ugyanis abból a feltételezésből indul ki, hogy a felek képesek az akaratukat érvényesíteni jogügyleteik során, így a beavatkozó, orientáló szabályok döntően eltérést engedők, diszpozitívak. Vékás megfogalmazásában: „a diszpozitív szabályok kitöltik a felek megállapodásának hézagait”.¹⁴

Dienstleistungsverhältnissen als Abgrenzung und Einordnungsproblem (Berlin: Duncker & Humblot 2001) <https://doi.org/10.3790/978-3-428-50528-9>. Az ún. *la doppia alienazione del lavoratore* teóriájáról Massimo ROCELLA: *Manuale di diritto del lavoro* (Torino: G. Giappicelli Editore 2015) 39.

¹¹ Ez a törekvés azonban vagy csak formális sikerrel járt. Lásd különösen a német jogfejlődést, Sinzheimer és követőinek a tanait. Hugo SINZHEIMER: „Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland” in „*Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*” (Frankfurt am Main 1922; Europa Verlag 1922a.); Hugo SINZHEIMER: „Otto von Gierkes Bedeutung für Arbeitsrecht” in „*Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*.” (Frankfurt am Main 1922; Europa Verlag 1922b); Hugo SINZHEIMER: *Grundzüge des Arbeitsrecht* (Jena: Fischer 1927). Ennek a törekvésnek a dogmatikai kritikájáról Franz BYDLINSKY: *Arbeitsrechtskodifikation und allgemeines Zivilrecht* (Wien – New York: Springer 1969).

¹² Werner FLUME: *Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts* (Berlin: Springer Verlag 1979) 10.

¹³ VÉKÁS (9. lj.) 355–356.

¹⁴ A jogalkotó csak kivételes esetben él a kógens normák általi beavatkozással, olyankor, amikor a kontraktualitás ellenében hatnak a folyamatok, vagy amikor harmadik személy, vagy nagyobb közösségek érdekeinek védelme feltétlenül szükségessé teszi. VÉKÁS Lajos: „A diszpozitivitás szabályozás elve és az elv kérdőjelei a gyakorlatban”. *Magyar Jog* 2018/7–9. 387.

A munkajogban az állami beavatkozás célja nem a gazdasági jogügyleti forgalom aránytalanságainak a korrigálása, hanem egy adott jogviszony alárendelti pozícióban lévő alanyának az erősítése. Ez a különbség lényeges a munkajogviszony megszüntetésének minősítésénél. A munkajogban számos kógens normát találunk, arányuk a szabályozandó terület sajátosságai mellett attól is függ, hogy a jogalkotó e jogágnak magánjogi vagy közjogi szerepet szán. Az összehasonlító elemzés is heterogén képet mutat. Egyes országokban a jogi norma történelmi okok miatt is dominál a kontraktuális forrásokkal szemben,¹⁵ míg másutt a normák szerepe annak ellenére korlátok között van, hogy az utóbbi időben a munkajogi jogalkotás ott is felgyorsult, ahol korábban ennek a törekvésnek nem voltak jelei.¹⁶ A jogi normák súlyát befolyásolhatja a szabályozás struktúrája is, habár ez nem törvényszerű. Számos országban nincs kodifikált munkaszerződési jog,¹⁷ de nem beszélhetünk egységes, kodifikált kollektív munkajogról sem.¹⁸ A volt szocialista országokban viszont a munkajog kodifikált joganyagként jelenik meg, tartalmazva az individuális és a kollektív munkajogot egyaránt.¹⁹

A jogi norma szerepének megítélését a munkajog összetett rendeltetéséből kiindulva lehet kijelölni. A munkajog a magánjog része, így központi eleme a szerződés. Azon túl, hogy a megállapodások alapvető kereteit valamilyen normatív rendezőelv mentén kell kialakítani, a munkajogviszony alanyainak imparitása szükségessé teszi a jogalkotó beavatkozását. Ez azonban nem lehet ok arra, hogy olyan mérték-

¹⁵ José Maria Miranda Boto: „Spain: a lasting Struggle about the Boundaries of Statutory Law and Collective Bargaining” in Tamás GYULAVÁRI – Emanuelle MENEGATTI (szerk.): *The sources of Labour Law* (Alpen aan den Rijn: Wolters Kluwer 2020) 219–334. A normák meghatározó szerepének a spanyol munkajogban történeti előzményei is vannak, amelyek a polgárháborút követő hosszú frankoista időszakra nyúlnak vissza. Antonio OJEDA AVILÉS – Maria José RODRÍQUEZ RAMOS: „Las fuentes del derecho del trabajo. La intervención del gobierno en los actos con fuerza de ley” *XX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales: Jerez* 2001/11. 33–67.; Guillermo Boza Pró: „Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo (Emergence, evolution and consolidation of labor law” *Revista del Derecho* 2014/1. 13–26.

¹⁶ Jó példa erre az angol munkajog ahol a *collective laissez* évtizedeit követően sem igyekeztek beavatkozni a piaci viszonyokba, alapvetően a gazdaság élénkítését szem előtt tartva. Michael DOHERTY – David MANGAN: „The Informing Ethos Behind the Sources of UK National Labour Law” in Tamás GYULAVÁRI – Emanuelle MENEGATTI (szerk.): *The sources of Labour Law* (Alpen aan den Rijn: Wolters Kluwer 2020) 269–388.; Simon DEAKIN – Gillian S. MORRIS: *Labour Law* (Oxford, Portland, Oregon: Hart Publishing 2005) 53–118.; Hugh COLLINS – Keith D. EWING – Aileen Mc COLGAN: *Labour Law* (Cambridge: University Press 2012 (Part III Statutory regulation of the employment) 227–444., <https://doi.org/10.1017/CBO9781139227094>.

¹⁷ Az okok a munkajog „polgári jogi eredetére vezethetők vissza. Születtek ugyan olyan normaanyagok, amelyeket lehet kodifikációnak nevezni, de valójában kompilációk. Ilyennek tekinthető a francia *Code du Travail* (CT). Miután a munkaszerződés jogára – ellenkező rendelkezés hiányában – a *Code Civil* szabályai alkalmazandók, a CT egyáltalán nem aratott elismerést a francia jogászvilág körében. Jean PÉLISSIER – Alain SUPIOT – Antoine JEAMMAUD: *Droit du travail* (Paris: Dalloz 2006) 81–82.

¹⁸ Ez utóbbi alól talán formálisan kivételnek tekinthető az osztrák *Arbeitsverfassungsgesetz* (Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung).

¹⁹ Ennek egyik oka a szocialista jognak az a felfogása, amely mereven leválasztotta a munkajogot a polgári jogtól, hangoztatva a munkaerő nem áru jellegét és e jogág önállóságát. Ezzel függ össze a másik ok, nevezetesen a kódex a szakszervezetek szerint nagyobb biztonságot jelent a jogalkotó esetleg változó álláspontjával szemben, mivel talán egy egységes kódexet nehezebb megváltoztatni. A tapasztalatok szerint azonban egy-egy intézmény önálló szabályozása nagyobb figyelmet kap (például az önálló felmondásvédelmi törvények).

ben csökkentse a felek önrendelkezését, amely kiüresíti a szerződést, akár egyéni, akár kollektív szinten.²⁰

A munkajog kollektív kontraktuális jogforrása azért jött létre, mert az „egy munkáltató-egy munkavállaló” reláció jogi képlete már a technológia viszonylag korai fejlettségi szintjén sem volt tartható. Ez egyben megtörte az individuális szerződési szabadság elvét. A munkavállalók közösségének (kollektíva) jogi elismerése kollektív jogalanyt teremtett, amely *de iure* és *de facto* is képes volt megállapodás megkötésére, amely jogi természete szerint szerződés, de harmadik személyek bizonyos csoportja tekintetében hasonlóan érvényesül, mint a jogi norma.²¹ Hasonlóan, de nem azonosan. A kollektív szerződés az ún. átalakító erő, révén (tárgyi hatály) – bizonyos feltételek és megfontolások alapján – felülírhatja az egyéni munkaszerződések tartalmát. A kiterjesztő hatály értelmében tartalma vonatkozik olyanokra is, akik nem tagjai a szerződést megkötő szakszervezetnek, vagy nem annak a szakszervezetnek a tagjai, továbbá olyanokra is, akik később kerülnek olyan (munkáltatói) szervezeti keretek közé, amelyet köt egy adott kollektív szerződés.²²

Napjainkban a kollektív szerződés a munkajog legfontosabb kontraktuális jogforrása, nagyobb rugalmasságra képes, mint a jogi norma, gyorsan és hatékonyan képes reagálni a gazdasági körülmények változására, alkalmas kompromisszumok közvetítésére, az ún. „munkabéke” kialakítására, a foglalkoztatási viszonyok konszolidációjára. Mindezeknek a lehetőségeknek a kihasználása attól függ, hogy léteznek-e egy ilyen kollektív megállapodásnak megfelelő partnerei, továbbá, hogy a jogalkotó milyen teret biztosít a munkajog kollektív kontraktuális jogforrásának számára.

2.3. A MUNKAJOG JOGFORRÁSI RENDSZERÉNEK KOHÉZIÓJA

A jogforrási elemeknek tehát nem izoláltan, hanem saját funkcióik szerint együttesen kell hatásukat kifejteniük. A munkajog hozzájárulása a jogrendszer hatékonyságához az összetett és differenciált jogforrási rendszer egészén múlik. Ezt fogalmaz-

²⁰ Kahn-Freund megállapítása szerint a szociális megfontolásokból kialakított védelmi jogok a szerződéskötő felek magánautonómiája egy részének az elvételéből származnak. OTTO KAHN-FREUND: „A note on status and contract in British labour law” *Modern Law Review* 1967/7. 625–644., <https://doi.org/10.1111/j.1468-2230.1967.tb02799.x>.

²¹ Lásd a közelmúltból Kiss György: „A kollektív szerződés magánjogi természetének megítéléséről” *Közjogi Szemle* 2023/4. 85–92.

²² Ezek a sajátosságok nem teszik lehetővé a normatan és a szerződés több alapintézményének automatikus adaptációját. Csak utalásképpen: a kollektív szerződéskötési képesség nem azonos a magánjogi szerződőképességgel, és az ún. tarifális képesség meghatározása számos elméletre rácsófol. A tarifális képességről, a *Regelungsbefugnis* és a *Rechtssetzungsbefugnis* különbségéről lásd részletesen Wolfgang ZÖLLNER: *Die Rechtsnatur der Tarifnormen nach deutschem Recht* (Wien: Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung 1966) 27–38.; az angol jogban a *recognition of trade union* intézményéről Gillian S. MORRIS – Timothy J. ARCHER: *Collective Labour Law* (Oxford – Portland Oregon: Hart Publishing 2000) 54–57.; Alan BOGG: *The Democratic Aspect of Trade Union Recognition* (Oxford ands Portland, Oregon: Hart Publishing 2009) <https://doi.org/10.5040/9781472564887>; A francia munkajog reprezentativitási ismérveiről Jean-Pierre CHAUCHARD: *Conventions et accord collectifs de travail. Droit de la négociation collective* (Paris: Dalloz 1988).

za meg *Adomeit*, aki különbséget tesz a munkajog és a munkajogviszony forrásai között. Rámutat a munkajog egészére – beleértve a közjogi jellegű „politikákat” – ható normakomplexum és a munkajogviszony alapítását és nagy részben tartalmának alakítását biztosító munkaszerződés rendeltetésének eltérésére, azaz a munkajog politikájának és dogmatikájának a különbözőségére és összekapcsoltságára.²³

Következésképpen a munkajog jogforrási rendszerének kohéziója azt jelenti, hogy az egyes jogforrási elemek a saját funkciójuk szerint legyenek képesek megfelelni a munkajog rendeltetésének.²⁴ Ennek a munkajogviszonynak a munkáltató érdekkörében felmerült ok miatti megszüntetésénél különös jelentősége van. Ez az a döntési pont ugyanis, ahol egyrésztől érvényesülnie kell a *managerial prerogative* elvének, ugyanakkor az erre épülő munkáltatói döntés akár végérvényesen megváltoztatja vagy megváltoztathatja a munkavállaló egzisztenciális helyzetét.

3. A MUNKAJOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉNEK JOGDOGMATIKAI ÉS JOGPOLITIKAI MINŐSÍTÉSE

3.1. A JOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSE A MUNKAJOGVISZONY HAGYOMÁNYOS ISMÉRVEINEK A KONTEXTUSÁBAN

A munkajogviszony klasszikus ismérvei az alanyok alá-fölérendeltsége (*subordination, Abhängigkeit*),²⁵ valamint tartam jellege (*long-term legal relationship, Dauerschuldverhältnis*).²⁶

Különbség van a munkajogviszony tartalmát meghatározó szubordináció és a magánjogi jogügyleti általában jelenlévő, jószerevel hálózatszerű gazdasági függőségek között. A „függetlenek” különböző mértékű gazdasági függősége záloga lehet a jogügyleti forgalomban való egyáltaláni részvételnek vagy akár egy nagyobb konglomerátumba való integrálódás lehetőségének. A munkajogviszonyra jellemző szubordináció azonban ennél több, amelyet tükröz a személyi függőség időről idő-

²³ Klaus ADOMEIT: *Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht* (München: C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1969) 70–71. A munkajog jogforrási rendszer hazai jellegzetességeiről lásd BERKE Gyula: „A munkajogviszonyra vonatkozó szabályok (Rendszertani megjegyzések a magyar munkajog jogforrási rendszeréhez)” in Kiss György – BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára* (Pécs: Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar 2008) 67–86.

²⁴ A hatékonyság teleologikus jellege a jog hatékonyságára is igaz, de alapvetően jogon kívüli döntési mechanizmusoktól függ, hogy milyen arányban érvényesülhetnek „a cél- vagy értékracionális tényezők”. KULCSÁR Kálmán: „A jog hatékonyságának társadalmi feltételei. *Gazdaság- és Jogtudomány, MTA IX. Osztályának Közleményei* 1974/1. 42–43.

²⁵ „A munkavállalók egyénenkénti alávetettsége képezi a munkajog kiindulópontját.” („Die Abhängigkeit des einzelnen Arbeitnehmers ist der Grundtatbestand des Arbeitsrechts.”) Reinhard RICHARDI: *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses* (München: C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung 1968) 1.

²⁶ Újabban Werner DORALT: *Langzeitverträge* (Tübingen: Mohr Siebeck 2018) <https://doi.org/10.1628/978-3-16-155619-7>.

re történő felbukkanása.²⁷ Ez a differenciálás utal az alárendelt fél egzisztenciális kockázatára. A fennálló munkajogviszony megszűnése esetében ez abból áll, hogy a munkavállalónak jó esetben van lehetősége egy új munkajogviszony létesítésére, azonban, ha erre – azaz az egyik jogügyletnek egy azonos természetű jogügylettel való felváltására – nincs módja, akkor egy más típusú jogi és gazdasági környezetbe kell beilleszkednie – ha ez egyáltalán lehetséges.

A munkajogviszonybeli szubordinációnak különös értelmet ad e jogviszony tartam jellege.²⁸ Az azonosságok mellett, a munkajogviszony a hasonló jellegű magánjogi jogviszonyoktól – például a tartós megbízástól – a szolgáltatást nyújtó munkavállaló alárendeltségéből adódó védelmi szükséglet miatt különbözik.²⁹ Freedland a munkajogviszony tartalmára vetítve állapítja meg, hogy a munkaszerződés nem csupán egyetlen csereszerződés, hanem a felek érdekeit cserék sorozata során kell érvényesítenie és védenie. Ebből következően a munkaszerződésnek kétrétegű struktúrája van: az első a munka és az ellenérték cseréje, a második a kölcsönös kötelesek cseréje a jövőbeli teljesítésre. Megfogalmazásában: *‘the promises to employ and be employed’*.³⁰ Ez a kölcsönös ígéret vonatkozhat akár rövid tartamra is, de nem a tartam a lényeg, hanem az, hogy ez biztosítja a munkajogviszony stabilitását.

A szerződésben *de iure* kifejezésre jutó tartam-jelleg és a felek alá-fölérendeltsége különös megvilágításba helyezi a jogviszony munkáltató általi megszüntetését, amelynek a jogi természetét és szociológiai, gazdasági és jogpolitikai következményeit nem lehet azonosan értékelni. Hogyan illeszthető Freedland logikájába a munkajogviszony egyoldalú megszüntetése? Ez a probléma azért is érdemel figyelmet, mert a tartam-jogviszonyok esetén nem lehet pontosan meghatározni, hogy a

²⁷ Lásd a BGB 611a §-át: „A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles más szolgálatában, utasításokhoz kötött, más által meghatározott munkát végezni személyes alávetettségben.” („*Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet.*”)

²⁸ Ez az ismérv hosszú fejlődés eredménye, hiszen a más részére alárendeltségben végzett munka a kezdetekkor alapvetően eseti, vagy rövid távú volt. Később a technológia fejlődése tette lehetővé, illetve néhol egyenesen szükségessé a hosszabb idejű, valamint a határozatlan időtartamú jogviszonyok létesítését. A *locatio conductio operarum* napszámos munka jellegéről lásd PÓLAY Elemér: *A dáciai viaszostáblák szerződésai* (Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó 1973) 172. Az angol jogban a *servant* és a *labourer* jogállásáról és szerződésének időtartamáról lásd különösen WILLIAM BLACKSTONE: *Commentaries on the laws of England. Book I. On the Rights of Persons, Chapter XIV of Master and Servant* (Oxford: Printed at the Clarendon Press MDCCCLXV) 426–427., <https://doi.org/10.1093/oseo/instance.00248900>; SIMON DEAKIN – FRANK WILKINSON: „The Origins of the Contract of Employment.” in *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution* (Oxford: Scholarship Online 2012) 46.

²⁹ Ezek a jogviszonyok nem önmegszüntető kötelmek, ugyanis nem található olyan viszonyítási pont, amelynek teljesítése a kötelelem megszüntetését eredményezné. A tartam-jogviszony sajátos jellemzője a folyamatos pozitív, tevőleges magatartásra történő kötelezettségvállalás. Ebben az esetben a kötelezettség tárgya a folyamatos, illetve a rendszeresen visszatérő teljesítés. Mindebből következően a tartam-jogviszonyok közös jellemzője, hogy a teljesítés kötelezettsége a szerződésben meghatározott időpont lejártáig nem enyhészik el. A tartós jogviszonyok részletes dogmatikai elemzését korábban lásd OTTO VON GIERKE: „Dauernde Schuldverhältnisse” in OTTO VON GIERKE – OTTO FISCHER: *Jehring's Jahrbücher für die Dogmatik des bürgerlichen Rechts* (Jena: Verlag von Gustav Fischer 1914) 355–411.

³⁰ MARK FREEDLAND: *The Contract of Employment* (Oxford: Clarendon Press 1976) 20.

jogosult szempontjából mikor teljesül a szerződésben kikötött cél. Gierke szerint az egyoldalú megszüntetés lehetősége elengedhetetlen ellensúly a tartam-jogviszonyok „folyamatos kötőerejével” szemben, kiemelve a felmondás szabadsága elvének jelentőségét.³¹

A felmondás *de iure* a jogviszony egyoldalú jognyilatkozattal történő megszüntetése *ex nunc* hatállyal. A magánjogi ügyleti forgalomban a jogviszonyok megszüntetése a szerződési szabadság része, nem esik általános korlátozás alá. Ebből következően a felek rendelkezhetnek a jogviszony megszüntetésének módjáról, így az egyik fél általi felmondást adott esetben korlátozhatják, viszont a felmondás generális kizárása általában érvénytelen. Előfordulhat, hogy a jogalkotó egyes szerződések sajátosságára való tekintettel különös szabályokat rendel a megszüntetéshez. Ennek egyik tipikus esete az ún. kötött felmondási rendszer, amikor csak meghatározott tényállások bekövetkezése esetében ad lehetőséget a jogviszony egyoldalú megszüntetésére.

A munkajogviszony felmondása jogi természetét tekintve nem különbözik a magánjogi jogügyleti forgalomban ismert felmondás jogintézményétől. Kérdéses lehet azonban a megszüntetés indokainak relevanciája, azaz van-e valamilyen jogkövetkezménye a felmondás mögött meghúzódó okoknak? A magánjogban általános a kötetlen felmondási rendszer, azaz főszabályképpen a felmondásnak nem kell egy adott tényálláshoz kapcsolódnia, és a felmondást általában nem kell indokolni, így a felmondás *de facto* okai irrelevánsak. A jogviszony egyoldalú megszüntetése mögött a legtöbbször érdekműködés áll, amelynek az oka lehet a szolgáltatást nyújtó másik fél (felek) személye, vagy harmadik személy megjelenése és felváltása az eddigi szerződéses partnerrel stb. A szubjektív háttérű okok mellett nagy súllyal esnek latba a gazdasági körülmények változásai, különös tekintettel a tartós jogviszonyokra.³²

A munkajogviszony egyoldalú munkáltatói jognyilatkozattal történő megszüntetését azonban nem lehet csupán jogi természete szerint minősíteni. Tekintetbe kell venni a munkavállaló munkajogviszonyban elfoglalt jogállását, nevezetesen azt, hogy ő nem alanya a (külső) gazdasági jogügyleti forgalomnak. Helyzete minőségében különbözik az ún. *dependent self-employed*³³ pozíciójától, mivel utóbbi mint *independent contractor* lehetne akár tetszőleges számú gazdasági jogügylet alanya, tényleges lehetőségei alapján azonban ezt nem képes realizálni. A munkavállaló viszont jogállása miatt saját neve alatt ezekben a tranzakciókban nem lehet jogalany.

³¹ GIERKE (29. l.) 359.

³² Megfigyelhető azonban, hogy ezekben az általában jelentős befektetésekkel járó szerződések megszüntetését a felek igyekeznek elkerülni, inkább a feltételeket alakítják a megváltozott körülményekhez igazítva. Lásd az ún. *relational contract* elméletét és gyakorlatát. Ian Roderick MACNEIL: „Relational Contract Theory: Challenges and Queries” *Northwestern University Law Review* 2000/3. 877–907.; Ian Roderick MACNEIL: „Contracts: Adjustment of long-term economic relations under classical, neoclassical, and relational contract law” *Northwestern University Law Review* 1978/6. 854–906.; Jay M. FEINMANN: „Relational contract theory in context” *Northwestern University Law Review* 2000/3. 737–748.; David CAMPBELL (szerk.): *The Relational Theory of Contract: Selected Works of Ian Macneil* (London: Sweet & Maxwell 2001).

³³ Adalberto PERULLI: *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects* (Brussels: Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament and DG Employment and Social Affairs 2003).

A munkáltató/vállalkozó és a munkavállaló eltérő érdekeinek egyaránt megfelelő megoldás kialakítása a munkajogviszony egyoldalú munkáltatói felmondása esetében több intézmény összehangolt alkalmazásával lehetséges. Az alábbiakban ezeket vázolom fel elsősorban az Európai Unió tagállamai jogának elemzése alapján.³⁴

3.2. A MUNKÁLTATÓI FELMONDÁS SZABADSÁGA; A *MANAGERIAL PREROGATIVE* ÉRVÉNYESÜLÉSE ÉS KORLÁTAI

Korlátozható-e a szerződési szabadságon alapuló olyan jog, amely szorosan kötődik a vállalkozáshoz való alapjoghoz?³⁵ Mit jelent és mennyire érinthetetlen a *managerial prerogative* a munkáltatói felmondása során?

A munkáltatói felmondás *de facto* indokait objektívnek tekintem, amennyiben kizárom az önkényes döntéseket. Az okok között attól függetlenül különbséget kell tenni, hogy kötött vagy tényálláshoz nem rendelt felmondásról van szó.³⁶ A munkáltatói felmondásnak három okcsoportja közül kettő a munkavállaló, egy a munkáltató érdekkörében merül fel. A munkavállaló képességeiben, valamint magatartásában rejlő ok nyilvánvalóan védhető, továbbá, a munkavállaló képességeiben rejlő ok összetettsége miatt a felmondás hatásainak enyhítésére, kompenzálására több jogi eszköz is rendelkezésére áll. A munkáltató érdekkörébe tartozó ok lehet a gazdasági körülmények változása, amely kényszeríti, vagy éppen ösztönzi a munkáltatót a munkajogviszony megszüntetésére, de idetartozik a technológiai váltás miatti elbocsátás. Ezekon kívül bármely más ok is szolgálhat a munkajogviszony egyoldalú megszüntetésére, például a munkáltató egyszerűen úgy dönt, hogy kevesebb munkavállaló-

³⁴ A következő két pontban az alábbi összegző műben foglaltakra hivatkozom: Bernd WAAS (szerk): *Restatement of Labour Law in Europe. Volume III: Dismissal Protection. A Handbook* (München, Oxford, Baden-Baden: Beck, Hart, Nomos 2023) <https://doi.org/10.5040/9781509968367>.

³⁵ Ennek a tanulmánynak nem tárgya az első és a második generációs jogok, így a gazdasági jogok és a később kialakított és fokozatosan elismert szociális jogok viszonyának vizsgálata, csupán annyiban érintem ezt a kollíziót amennyiben a munkajogviszony megszüntetésére közvetlenül hatással van. A vállalkozáshoz való jog minősítése, megítélése, általában a gazdasági és a szociális alapjogok egymáshoz való viszonyának problematikája rendkívül szerteágazó, és tudományos feldolgozása, a jogalkotásban és a jogalkalmazásban való jelenléte is terjedelmes. Összefoglaló értékelése a hazai irodalomban Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban* (Pécs: Justis 2010).

³⁶ A munkáltatói felmondás okait rögzítő szabályozást találunk a *bolgár*, a *finn*, a *lett*, a *luxemburgi* munkajogban. Számos országban ugyan tételes felsorolást nem találunk, azonban a jogalkotó több helyen megjelöli az okcsoportokat. A bolgár munkajogot illetően lásd Krassimira SREDKOVA: „Dismissal Protection (§ 3. Bulgaria)” in Bernd WAAS (szerk): *Restatement of Labour Law in Europe. Volume III: Dismissal Protection. A Handbook* (München, Oxford, Baden-Baden: Beck, Hart, Nomos 2023) 144., 152–157., <https://doi.org/10.17104/9783406797590-136>. A finn munkajogról Matleena ENGBLOM: „Dismissal Protection (§ 9. Finland)” in Bernd WAAS (szerk): *Restatement of Labour Law in Europe. Volume III: Dismissal Protection. A Handbook* (München, Oxford, Baden-Baden: Beck, Hart, Nomos 2023) 378–380., <https://doi.org/10.17104/9783406797590-370>. A francia *Code du Travail* definiálja a gazdasági ok kategóriáját, és meghatározza annak lehetséges tényállásait, amelyet a jogalkalmazás részletesen értelmez. *Code du Travail L 1233-3*; Francis KESSLER: „Dismissal Protection (§ 10. France)” in Bernd WAAS (szerk): *Restatement of Labour Law in Europe. Volume III: Dismissal Protection. A Handbook* (München, Oxford, Baden-Baden: Beck, Hart, Nomos 2023) 401–403., <https://doi.org/10.17104/9783406797590-391>.

val kívánja folytatni tevékenységét. A munkáltató érdekkörében felmerült ok miatti felmondás minőségében különbözik az előző kettőtől, ugyanis még abban az esetben is, ha a munkáltatónak indokolnia kell a felmondást, kérdés, hogy egy jogvita során mit vizsgálhat a bíróság. Felhatalmazása van-e a jogalkalmazásnak a munkáltató vezetői, vállalkozói, a gazdasági tevékenységét bármilyen módon érintő döntés („célszerűségi”) megítélésére? A *managerial prerogative*, amely alapja a munkajogviszony megszüntetését jelentő munkáltatói döntésnek, tárgya-e az eljárásnak vagy sem? Főszabályképpen nem, ez jellemző *Spanyolország, Norvégia, Olaszország, Németország, Görögország, Lettország, Szerbia, Észak Macedónia, Portugália* munkajogára.³⁷ *Olaszországban* a *Codice Civile* 2118. §-a rögzíti a felmondáshoz való jog szabadságát.³⁸ Több országban azonban meg kell vizsgálni, hogy a hivatkozott gazdasági ok valóban fennáll-e, továbbá hogy ez érinti-e az adott munkavállalót. Ezek közé tartozik *Luxemburg, Dánia, Lettország, Portugália, Olaszország, Cseh Köztársaság*. Minden esetben ki kell terjednie az eljárásnak arra is, hogy a felmondás nem önkényes, nem diszkriminatív vagy nem megtorlás húzódik meg mögötte.

A munkáltatói felmondás szabadságát korlátozzák azonban olyan jogintézmények, amelyek jözszerével ismeretlenek a magánjogi jogviszonyok megszüntetésénél. A normatív beavatkozás a munkáltatói jogkörbe a munkajogban sem gyakori, az európai országok egy része említést sem tesz róluk. Gyakoribb a kollektív megállapodás általi korlátozás, amely akkor hatásos, ha az a munkáltatónál magasabb szintű. Lényeges, hogy a *managerial prerogative* korlátozása alapul szolgálhat az ún. interpretatív (kiterjesztő) jogalkalmazás számára a munkavállalói védelem erősítése terén.

A munkáltató felmondási szabadságát korlátozó intézmények megválasztása és alkalmazása kényes terület. Többek között azért is, mert míg a munkavállaló képességeire vagy magatartására alapozott felmondás az adott ismervvel rendelkező munkavállalót feltételez, addig a munkáltató körében felmerült okkal indokolt felmondásnál ilyen munkavállalót csak közvetve találhatunk: nevezetesen azt, akinek a munkajogviszonyát érinti a munkáltató gazdasági/vezetői döntése. Az alábbiakban két jogintézményt érintek: a munkavállalók kiválasztását,³⁹ valamint a felmondást megelőző eljárás lehetőségét és módjait.

³⁷ Elena GRAMANO: „Comparative Overview on Dismissal Protection in Europe.” in Bernd WAAS (szerk): *Restatement of Labour Law in Europe. Volume III: Dismissal Protection. A Handbook* (München, Oxford, Baden-Baden: Beck, Hart, Nomos 2023) 26., <https://doi.org/10.5040/9781509968367.pt-001>.

³⁸ Art. 2118. *Recesso dal contratto a tempo indeterminato. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dagli usi o secondo equità.* Edoardo ALES – Emilia D’AVINO: „Dismissal Protection (§ 16. Italy)” in Bernd WAAS (szerk): *Restatement of Labour Law in Europe. Volume III: Dismissal Protection. A Handbook* (München, Oxford, Baden-Baden: Beck, Hart, Nomos 2023) 580., <https://doi.org/10.17104/9783406797590-565>.

³⁹ A munkavállalók kiválasztásánál külön nem foglalkozom a csoportos létszámcsoökkentéssel, hiszen a vonatkozó EU irányelv rögzít erre vonatkozóan bizonyos követelményeket. Lásd a Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről. Így a munkavállalók kiválasztását általános lehetőségként kezeltem minden olyan felmondás esetében, ahol a munkáltatói döntés oka nem a munkavállaló érdekkörében merül fel.

A munkavállalók kiválasztásának módszere – már ahol létezik – vegyes képet mutat. A *holland*,⁴⁰ a *portugál*⁴¹ és a *svéd*⁴² jogban jogszabály rendelkezik a kiválasztási eljárás megtartásáról és a kiválasztás szempontjairól, a prioritásokról, általában a „*last in first out*” elve alapján. A *német* jogban – azon túl, hogy az üzemi tanácsnak (*Betriebsrat*) jelentős szerepe van csoportos létszámcsökkentés esetén a kiválasztási irányelvek (*Auswahlrichtlinie*) kialakítása és betartatása tekintetében⁴³ – a tanács egyedi felmondási ügyekben kifejtett véleménye alapjaiban határozhatja meg a felmondás jogalkalmazói minősítését.⁴⁴ *Belgiumban* jogszabályi felhatalmazás alapján a kiválasztás követelményeit nemzeti szintű kollektív megállapodás rögzíti, amely támpontul szolgál a munkáltatói szinten megkötött kollektív megállapodásoknak.⁴⁵ Szintén jogszabály utalja a gazdasági és szociális tanács hatáskörébe a követelmények betartásának ellenőrzését.⁴⁶ Másutt alapvetően a jogalkalmazás alakított ki bizonyos követelményeket, elsősorban az általános elvek alapján (hosszabb szolgálati idő, szociális megfontolások, diszkrimináció tilalma stb.).⁴⁷

A munkáltató érdekkörébe tartozó okok miatti felmondás esetében sajátos funkciója van a felmondást megelőző különböző eljárásoknak, hiszen ezek célja a munkajogviszony megszüntetésének az elkerülése, valamilyen alternatíva biztosítása a munkavállaló számára. Amikor azonban a felmondás oka a vállalkozás gazdasági nehézsége, piacvesztés, munkavállalói létszám magas költsége stb. ezt a célt nehéz megvalósítani. Talán ennek tudható be, hogy az ún. „*pre-dismissal hearing*” nem mindenhol részesül normatív szabályozásban. Részletesen rendelkezik viszont erről az eljárásról és a szabályok megsértésének jogkövetkezményeiről a *francia Code*

⁴⁰ Guus HEERMA VAN VOSS: „Dismissal Protection (§ 22. Netherlands)” in Bernd WAAS (szerk): *Restatement of Labour Law in Europe. Volume III: Dismissal Protection. A Handbook* (München, Oxford, Baden-Baden: Beck, Hart, Nomos 2023) 795–797., <https://doi.org/10.17104/9783406797590-780>.

⁴¹ Lásd Labour Code Law no. 7/2009 – Official Gazette no. 30/2009, Series I of 2009-02-12. Article 360, 369.

⁴² Employment Protection Act Section 22 „Order of priority in connection with termination of employment.” A jogi szabályozás súlyt jelzi, hogy kollektív szerződés sem térhet el az ott meghatározott követelményektől. GRAMANO (37. lj.).

⁴³ Betriebsverfassungsgesetz § 95. Karl FITTING (et al.): „*Betriebsverfassungsgesetz*” (München: Verlag Franz Vahlen 2004) 1428–1436.

⁴⁴ *Betriebsverfassungsgesetz* § 102 (3) *Widerspruchrecht des Betriebsrates*; Alfred HUECK – Götz HUECK – Gerrick v. HOYNINGEN-HUENE: „*Kündigungsgesetz*” (München: C.H. Beck 1992) 217–229.

⁴⁵ Convention collective de travail n 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail (dans sa teneur modifiée au 8 novembre 2012). Wilfried RAWLS: „Dismissal Protection (§ 2. Belgium) in Bernd WAAS (szerk): *Restatement of Labour Law in Europe. Volume III: Dismissal Protection. A Handbook* (München, Oxford, Baden-Baden: Beck, Hart, Nomos 2023) 115., <https://doi.org/10.17104/9783406797590-94>.

⁴⁶ *Belgiumban* a gazdasági szervezetekről szóló 1948-ban megalkotott törvény a munkatanácsokat ruházta fel ezzel a jogkörrel. Lásd 20 Septembre 1948. - *Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie*.

⁴⁷ A *horvát* munkajog megoldásáról Ivana GRGUREV – Ivana VUKOREPA: „Dismissal Protection (§ 4. Croatia) in Bernd WAAS (szerk): *Restatement of Labour Law in Europe. Volume III: Dismissal Protection. A Handbook* (München, Oxford, Baden-Baden: Beck, Hart, Nomos 2023) 186–187., <https://doi.org/10.5040/9781509968367.ch-004>.

du Travail,⁴⁸ a norvég *Arbeidsmiljøloven*.⁴⁹ Luxemburgban hasonló eljárás a százötven főnél nagyobb létszámú munkáltató esetében kötelező. Több országban – így Ausztriában, Észak-Macedóniában, Írországbán – kollektív megállapodás tartalmaz rendelkezéseket a felmondást megelőző eljárásokra.

Ebben a körben indokolt utalni az *Änderungskündigung* sajátos jogintézményére,⁵⁰ amely az általános felmondásvédelmi rendszer része. Jó példa erre a német felmondásvédelmi törvény, amely szerint, ha a munkáltató felajánlja a munkajogviszonynak a megváltozott körülmények között történő folytatását, a munkavállaló ezt az ajánlatot azzal a fenntartással fogadja el, hogy a munkafeltételek változtatása szociálisan nem indokolatlan.⁵¹

Az érintett jogintézmények azért is fontosak, mert azon túl, hogy bizonyos elvek mentén⁵² korlátozzák a munkáltató diszkrecionális döntését, feltételeznek egy sajátos eljárási és döntéshozatali mechanizmust, továbbá „infrastruktúrát”. Ahol a munkavállalók kiválasztása, valamint a felmondást megelőző valamilyen eljárás érvényesül, egyéb szervek is részt vesznek a végső döntés kialakításában vagy legalábbis befolyásolásában. Ennek célja a résztvevők közötti konszenzus kialakítása, hiszen ellenkező esetben a felmondás jogszerűsége is szigorúbb megítélés alá eshet.⁵³ A résztvevők lehetnek közjogi szervek, különféle hivatalok, hatóságok (*Arbeitsamt, Labour Office, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, Comité social et économique*), amelyek a munkavállaló érdekeinek védelme mellett az állam érdekeit is figyelembe véve hatnak a munkáltató döntésére. Az eszközök változatosak, a felmondás előkészítésének, folyamatának ellenőrzésétől kezdve egészen akár a fel-

⁴⁸ A szabályozás alapja a közérdeknek (*ordre public*) a magánfelek bizonyos kapcsolataiban való érvényesülésének elve, amely vonatkozik a munkajogviszonyra is, az adott gazdasági vállalkozás méretétől (munkavállalói létszámtól) függetlenül. CT Art L 1232–1 – L. 1232–14. KESSLER (36. lj.) 405.

⁴⁹ A Munkakörnyezetről és a Munkavédelemről szóló törvény (*arbeidsmiljøloven*). Ezt az eljárást a munkáltató nem kerülheti meg, ugyanis része a munkavállalók kiválasztási követelményének, ha több munkavállaló közül kell választani. Helga AUNE: „Dismissal Protection (§ 24. Norway) in Bernd WAAS (szerk): Restatement of Labour Law in Europe. Volume III: Dismissal Protection. A Handbook (München, Oxford, Baden-Baden: Beck, Hart, Nomos 2023) 879., <https://doi.org/10.17104/9783406797590-858>.

⁵⁰ Lásd a német jogban Wilfried BERKOWSKY: *Die betriebsbedingte Änderungskündigung* (Baden-Baden: Nomos 2000); Harro PLANDER: „Änderungskündigungen zwecks Umwandlung unbefristeter in befristete Arbeitsverhältnisse” *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 1993/23. 1057–1067.; a svájci jogban Marco KAMBER: *Die Änderungskündigung im Arbeitsvertragsrecht – insbesondere die Rechtsprechung zur Missbräuchlichkeit* (Bern: Stämpfli Verlag 2014). Az osztrák jog szerint Walter SCHWARZ – Günther LÖSCHNIGG: „Arbeitsrecht” (Wien: Verlag der Österreichischen Gewerkschaftsbund 1989) 401–403.

⁵¹ Kündigungsschutzgesetz § 2 *Änderungskündigung* *Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2). Diesen Vorbehalt muß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.*

⁵² Ilyennek tekinthető az *ultima ratio* elve.

⁵³ Lásd a 44. lj.-ben foglaltakat.

mondás jogellenessége jogkövetkezményének a kockázatásáig terjedhetnek. Rajtuk kívül fontos szerepe van a különféle munkavállalói érdekképviselői szervezeteknek, így a szakszervezeteknek, az üzemi/munkavállalói tanácsoknak, valamint az egyéb képviselőknek (például *shop steward*). A részvétel intenzitása itt is változatos, az előzetes tájékoztatástól, a véleménykéreési kötelességen át, a hozzájárulás jogáig.

A felmondásvédelem tárgyalt eszközei tükrözik egy adott ország makro és alsóbb szintű munkaügyi kapcsolatrendszerének az állapotát, és ennyiben a jogpolitika része. Érvényesítésük vagy éppen elmaradásuk viszont jogkövetkezményekkel járhat, és ez már jogdogmatikai problémákat vet fel.

3.4. A JOGELLENES MUNKÁLTATÓI FELMONDÁS LEHETSÉGES JOGKÖVETKEZMÉNYEI

A munkajogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei számos tényező által differenciáltak. Ezek függnek a felmondás jogellenessége minősítésétől, a jogellenesség tényállásaitól és nem utolsósorban a jogkövetkezmények magánjogi vagy jogpolitikai, gazdasági-szociális megfontoláson alapuló megközelítésétől.⁵⁴ A jogkövetkezményeknek alapvetően két csoportja van, a munkajogviszony folytatása vagy a pénzügyi kompenzáció. A különbség nem csupán önmagában lényeges, jelentősége abban áll, hogy képes a felmondás egész folyamatát, a felek szándékát, tárgyalási, megegyezési hajlandóságát befolyásolni.

A kétfajta jogkövetkezmény nem élvez kizárólagosságot, egyik sem zárja ki a másikat, illetve ahol a kompenzáció a jogellenes felmondás elsődleges jogkövetkezménye, ott sincs kizárva a visszahelyezés lehetősége bizonyos esetekben – például diszkrimináció, joggal való visszaélés, megtorlás megállapításánál. Ez a helyzet az olasz, a spanyol, a holland, a luxemburgi, a szlovén, a görög és a dán jogban.⁵⁵ Az újrafoglalkoztatást illetően megjegyzendő, hogy ott, ahol a jogellenes felmondás *ipso iure* érvénytelennek minősül, a munkavállalónak joga van a visszahelyezésre és meghatározott feltételek esetén anyagi kompenzációra is. Ez a megoldás érvényesül Észak-Macedóniában, Bulgáriában, Norvégiában, Lettországon, Romániában, a Cseh Köztársaságban, Szlovákiában, Lengyelországban.⁵⁶

Kérdés, hogy ahol a munkajogviszony helyreállítása a főszabály, van-e mérlegelési lehetősége a jogalkalmazásnak, vagy a munkavállalónak általános igénye keletkezik a visszahelyezésre. Ezzel összefüggésben indokolt a német jog megoldását érinteni, ahol az ún. szociálisan nem igazolt felmondás jogellenes, érvénytelen, így a munkajogviszony nem minősül megszüntnek.⁵⁷ A *Bundesarbeitsgericht* (a továbbiakban: BAG) 1985-ben született döntése az általános visszahelyezési igényt

⁵⁴ Ennek az elemzése külön tanulmány tárgya, itt csupán utalok rá, mint a jogellenes munkáltatói felmondás jogkövetkezményei különbözőségének egyik okára.

⁵⁵ GRAMANO (37. lj.) 57–60.

⁵⁶ GRAMANO (37. lj.) 54–57.

⁵⁷ Ulrich PREIS: *Prinzipien des Kündigungsrechts bei Arbeitsverhältnissen* (München: C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung 1987) 73., 87–89.

(*Wiedereinstellungsanspruch*) illetően azt mérlegelte, hogy milyen érdekek szólnak a továbbfoglalkoztatás mellett és ellene. A BAG három kritériumot vetett össze egymással. Az első: annak a figyelembevétele, hogy minden munkavállalónak alapvető szociális-egzisztenciális érdeke fűződik ahhoz, hogy munkajogviszonyban álljon; a második: annak a megítélése, hogy a munkáltatónak milyen érdekei és indokai vannak a továbbfoglalkoztatás elkerülésére; a harmadik: az adott ügyben érintett munkavállaló különös érdeke, indoka.⁵⁸ Hozzá kell tenni, hogy a felmondásvédelemben – így a továbbfoglalkoztatásra irányuló igény megítélésében is – fontos kiegészítő szerepe van a kollektív szerződésnek.⁵⁹ A *francia* jogban az előzőhöz hasonló megoldást találunk azzal, hogy amennyiben a munkavállaló nem kívánja a visszahelyezést, vagy az objektíve nem lehetséges, magasabb kompenzáció illeti meg.⁶⁰

4. A MAGYAR MUNKAJOG SZEMLÉLETE ÉS MEGOLDÁSA

4.1. A MUNKÁLTATÓI FELMONDÁS ÁLTALÁNOS ÉRTÉKELESE

A munkáltató működési körébe tartozó okra való hivatkozással közölt felmondás jelenlegi szabályozásának és gyakorlatának elemzése előtt indokolt bemutatni a munkáltatói felmondás alkotmányjogi és jogalkalmazói minősítésének egyes lényeges szegmenseit.

Az Alkotmánybíróság (a továbbiakban: AB) több alkalommal is foglalkozott a munkajogviszony (köztisztviselői, közalkalmazotti stb. jogviszonyok) megszüntetésének problematikájával.⁶¹ Az esetek az adott foglalkoztatási jogviszonyok felmondással (felmentéssel) történő megszüntetésének különböző szegmenseire vonatkoztak alkotmányossági szempontból, de az AB által itt levont következtetések általánosíthatók a munkáltatói felmondás, illetve magára a felmondás megítélésére. Az egyes ügyekben a jogviszony megszüntetése és az érintettek nyugellátásra való jogosultsága,⁶² valamint a kormánytisztviselői jogviszony indokolás nélküli megszüntetése⁶³ volt a vizsgálat tárgya. A felmondás általános megítélésével összefüggésben a testületnek most csak a munkajogviszonyt érintő megállapításait érintem. Az AB kifejtette, hogy jelentősen megnőtt a munkajogviszony tartalmának alakítása során a felek szerződési szabadsága, a jogszabály konkrét felmondási okot nem nevesít, hanem általánosságban a kölcsönösen szabad felmondás jogát mondja ki, és nem teszi lehetővé még azt sem, hogy erről a jogáról akár a munkavállaló, akár a munkáltató lemondhasson, vagy azt megállapodásban érvényesen korlátozhassa. A felmondási jog teljes és korlátozhatatlan szabadságának a munkavál-

⁵⁸ BAG GS 27. 2. 1985. AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht.

⁵⁹ PREIS (57. lj.) 87.

⁶⁰ KESSLER (36. lj.) 422.

⁶¹ Lásd többek között a 44/B/1993. AB, a 11/2001. (IV. 12.) AB, a 4/1998. (III. 1.) AB, 8/2011. (II. 18.) AB, 29/2011. (IV. 7.) AB határozatot.

⁶² 44/B/1993. AB határozat és a 11/2001. (IV. 12.) AB határozat.

⁶³ 8/2011. (II. 18.) AB határozat.

láló érdekeit védő törvényi megszorítása a munkáltató indokolási kötelezettsége és a felmondási okok keretjellegű [1992. évi XXII. törvény 89. § (3) bekezdés] meghatározása. Az AB szerint a jogalkotó abból indul ki, hogy a munkáltató felmondásának „kötöttebb, garanciális szabályai” addig érvényesülnek, amíg öregségi nyugellátásra nem válik jogosulttá, vagy amíg a rá irányadó nyugdíjkorhatár elérése előtt valamely más nyugellátási formát ténylegesen nem vesz igénybe.

Azon túl, hogy a munkajogviszony megszüntetése és a valamilyen nyugellátásra való jogosultság megszerzése az Európai Bíróság előtt is számos problémát vet fel,⁶⁴ kiemelendő, hogy az AB a munkajogviszony felmondással történő megszüntetéséhez magánjogi alapon, a szerződési szabadság elve⁶⁵ alapján közelít. Ez a felfogás a munkaszerződést azonosan kezeli a többi magánjogi szerződéssel, és a munkavállalói védelem tartalmát a munkáltatói felmondás indokolási kötelezettségével mintegy befejezettnek tekinti. Eltekintve a munkajogviszony megszűnése, megszüntetése és a nyugdíjjogosultság közötti összefüggés bonyolultságától,⁶⁶ ez az álláspont különösebb kifogást nem vethet fel, hiszen a munkajog csupán egy jogforrási elemének, a munkaszerződésnek a jogi természetén – alapul. A probléma akkor jelentkezik, ha a munkajog többi jogforrási tényezője néma marad.

A felmondással összefüggő jogalkalmazást a mai napig meghatározza a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása (a továbbiakban: Állásfoglalás).⁶⁷ Eredeti kiindulópontja szerint, a felmondási okok törvényi felsorolásának elmaradása miatt⁶⁸ „a gyakorlatban bizonytalanság észlelhető különösen abban a kérdésben: milyen körülményeknek kell hogy megfeleljen a munkáltató által közölt felmondás indokolása”. További nehézséget okozhat a jogalkalmazás számára az is, hogy az 1967. évi VII. törvény 29. §-a a felmondás indokolásával összefü-

⁶⁴ Csúpnaként: *Case C-341/08 Domnica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe*; *Case C-388/07 The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) v Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*; *Case C-411/05 Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA*.

⁶⁵ „Az Alkotmánybíróság kialakult gyakorlatában önálló alkotmányos jogként értékeli a szerződéses szabadságot, amely nem alapjog, nem részesül az alkotmányos alapjogokat illető védelemben, de mint az Alkotmány 9. § (1) bekezdésében szabályozott piactudomány lényegi eleme, az Alkotmány védelme alatt áll, s így az Alkotmánybíróság által ellenőrzött korlátai vannak.” 8/2011. (II. 18.) AB határozat IV. 2. b).

⁶⁶ Ezekben az esetekben ugyanis nem egyszerűen egy magánjogi szerződés szűnik meg, hanem egy sajátos „jogállásváltozás” elfogadását kényszeríti ki a jogalkotó és a jogalkalmazás. A jelenlegi megoldást ellenzök, megkérdőjelezi a munkajogviszony megszűnése/megszüntetése és a nyugdíjjogosultság közötti korrelatív kapcsolatot. Mindenesetre, ez a vita alapvetően piaci alapon dől el, nevezetesen munkaerő-piaci szükségletekkel igazolják az „egyenlő bánásmódtól” való eltérést, kialakítva így a *justified unequal treatment* kategóriáját. Lásd ezzel összefüggésben a Tanács 2000/78/EK irányelvét (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (6. cikk az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolásáról). Utalok ugyanakkor a német jogban az ún. *Altersgrenze* és az erre alapított felmondás szociálisan igazolt minősítésének a problematikájára. Sozialgesetzbuch VI. § 41. *Altersrente und Kündigungsschutz* „Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann.”

⁶⁷ Megjelent a Bírósági Határozatok Tára 1977. évi májusi számában.

⁶⁸ Az 1967. évi II. törvény megszüntette az egyes tényállásokhoz kötött felmondási rendszert.

gésben csak abban az esetben rendeli el a felmondás hatálytalanítását, ha a felmondásban megjelenő indok valótlan, de nem tartalmaz kifejezett rendelkezést az olyan vállalati felmondás hatálytalanítására, amelynek indokolása más okból kifogásolható. A Legfelsőbb Bíróság a részletes szabályozás hiányában a munkavállalónak a munkához való jogából vezeti le azt a következtetést, hogy a munkajogviszony csak abban az esetben mondható fel, ha nem töltötte be rendeltetését. Ez összefügghet „a vállalat tevékenységével, de a dolgozó magatartásával is”. Így a felmondásnak a ténszerűség mellett okszerűnek is kell lennie.

Az Állásfoglalásnak témánk szempontjából lényeges a méltányosság és a felmondási tilalmak összefüggéseiből levezetett jogbiztonsági követelményekből levont következtetése. A mai napig irányadó szöveg szerint az Mt. „szabályai a munkavállaló védelmében szociális megfontolások alapján s a méltányosság figyelembevételével tiltják és korlátozzák, illetve megfelelő feltételekhez kötik a munkáltatói felmondását. Nem teszi azonban lehetővé a törvénykönyv az említett tiltó, illetve korlátozó szabályokba nem ütköző felmondás megtámadását a vázolt körön kívül eső méltányossági szempontok alapján, mert ez a jogbiztonsággal nem férne össze. A jogszerű munkáltatói felmondást tehát pusztán az eset méltányosságot igénylő körülményei alapján nem lehet hatálytalanítani.”⁶⁹ Ez egyben azt is jelenti, hogy „a felmondási ok vizsgálata nem jogosítja fel a bíróságot arra, hogy a munkáltató vezetésének körébe tartozó olyan kérdések eldöntésébe is beavatkozzék, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek. Így például nem lehet vizsgálni, hogy a megtörtént átszervezés célszerű volt-e, illetve hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, s miért nem valamely azonos munkakört betöltő munkatársának munkaviszonyát szüntette meg.

Az Állásfoglalás egy más gazdasági és politikai közegben született, azonban tartalma a mai napig érdemben nem változott. Ami ma a *managerial prerogative* körébe tartozik, az a szocialista szoros vállalatirányítási rendszerben, a kötött bér- és létszámszabályozás mellett a munkaerő mintegy szabad munkáltatói felhasználását jelentette.⁷⁰ Az Állásfoglalás tartalma viszont nem különbözik a munkajogviszony szerződéses jogalapjára is épülő *managerial prerogative* elismerését biztosító más jogrendekben is tapasztalható megközelítésektől. Kibocsátása idején a szocialista munkajogban ezzel szemben érdemi korlátozás nem létezett, pedig voltak erre utaló szabályok is. Kérdés, hogy mennyire változott a helyzet a gazdasági és politikai rendszerváltoztatás munkajogában.

⁶⁹ Állásfoglalás I. b).

⁷⁰ Jó példa erre az a döntés, amelynek értelmében, „a munkaerő hatékonyabb felhasználása érdekében a dolgozó munkakörének megváltoztatása, illetve az e változtatás el nem fogadására alapított felmondás esetén a munkaügyi vitát eldöntő szerv nem bocsátkozhat annak a vizsgálatába, hogy az átszervezés célszerű volt-e” [BH1978. 400.]. Ezt a döntést természetesen saját korának jogi környezetében kell minősíteni, hiszen a későbbi döntések egyértelműen kifejezték, hogy a szerződés módosításának el nem fogadására alapított felmondás szerződési szabadsággal összeegyeztethetetlen [BH2002. 458.]. Változatlan maradt azonban a munkáltató „vezetői jogkörébe tartozó döntések” szinte teljes érinthetetlensége. Lásd BH1988. 50.

4.2. A MUNKAJOG JELLEGÉNEK ÁTALAKÍTÁSÁRA TETT KÍSÉRLETEK A RENDSZERVÁLTOZTATÁS UTÁN – A JOGFORRÁSOK KOHÉZIÓJÁNAK MEGHIÚSULÁSA ELTÉRŐ OKOKBÓL

A rendszerváltoztatást követő mindkét munkakódex ígéretet tett a munkajogi szabályozás jellegének és jogforrási rendszerének átalakítására. Ezek egyik törvénynek sem sikerültek, azonban a kudarc okai eltérőek.⁷¹ Az 1992. évi XXII. törvény [a továbbiakban Mt. (rég)] abból indult ki, hogy a munkaerőpiac is a gazdasági piac része, annak elvei, szabályai alapján kezd működni, és ennek a változásnak a munkajogi szabályozásban is meg kell jelennie.⁷² Ez a munkajog jogforrási szerkezetében azt jelentette, hogy „a munkaviszony alanyaira nézve kógens jogi szabályozás kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására, az ún. »minimálstandardok« kijelölésére szorítkozhat [...] A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdéseket a munkaviszony alanyainak a munkáltatónak és a munkavállalónak kell megállapodás útján elrendeznie.” A kollektív megállapodások funkciója az, hogy „a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat megalkossák.”⁷³ Ezt fejezte ki többek között az Mt. (rég) 13. § (3) bekezdése, amely szerint kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól – ha e törvény másképp nem rendelkezik – eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.

A kedvezőbb feltételek alkalmazása elvének⁷⁴ téves értelmezése azzal a következménnyel járt, hogy a munkajog kontraktuális jogforrási rendszere nem épült ki. A munkáltatók ugyanis ilyen feltételek mellett nem érezték készletét kollektív szerződések megkötésére, a szakszervezetek pedig nem voltak abban a pozícióban, hogy kikényszerítsék e megállapodások megkötését.⁷⁵

A 2012. évi I. törvény [a továbbiakban Mt.)] a jogforrási rendszer átalakítása tekintetében jelentős lépést tett, amennyiben főszabályként szakított a relatív diszpozitivitással a jogi norma és a kollektív szerződés viszonylatában. A törvény indokolása szerint a korábbi relatív diszpozitivitás a piaci viszonyok érvényesülése ellen hatott, így

⁷¹ Kiss György: „A jogalkotó felelőssége a munkajog állapotáért” in BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *„Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére”* (Budapest: HVG-ORAC 2019) 210–224.

⁷² Az 1992. évi XXII. törvény általános indokolása.

⁷³ Az 1992. évi XXII. törvény általános indokolása.

⁷⁴ Az elv összefoglaló értékeléséről Detlev BELLING: *Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht* (Berlin: Duncker & Humblot 1983); Nikitas ALIPRANTIS: *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes, (thèse Strasbourg)* (Paris: Dalloz 1980), Jean-Pierre CHAUCHARD: *La conception française de la négociation de la collective de travail, Thèse* (Paris: Dalloz 1984).

⁷⁵ Ennek oka részben a privatizáció, részben a korábban egységes szakszervezet pluralizációja volt. A mélyebb gazdasági, politikai-társadalmi háttér elemzése azonban azt bizonyítja, hogy erre a váltásra senki nem volt felkészülve, különösen a szakszervezetek nem. A későbbiekben a kollektív szerződések hiánya által okozott űrt a jogalkotó az üzemi megállapodással kívánta betölteni, amely bizonyos feltételek mellett átvette a kollektív szerződés szerepét, igaz, hogy ez már más politikai és jogszabályi környezetben történt. A szakszervezetekkel és a kollektív szerződésekkel kapcsolatos zavart jól tükrözi a szakszervezetek reprezentativitás és a kollektív szerződéskötési képesség korabeli szabályozása. Lásd az 1992. évi XXII. törvény 30–33. §-t.

a törvény szabályainak általános természete az, hogy azoktól a kollektív szerződés – korlátozás nélkül – eltérhet, tehát a törvény a kollektív szerződéssel szemben általában diszpozitív jellegű.⁷⁶ Ezt írja le az Mt. 277. § (2) bekezdése: kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet. A munkajog kollektív kontraktuális forrása mégsem erősödött. Ennek egyik oka az volt, hogy a szabályozás megkésett, ugyanis az Mt. (rég) hatályba lépése óta eltelt időszak nem a kollektív szerződés jogforrási jellegének megalapozása irányába hatott, hanem egyenesen elsorvasztotta azt. A két kódex között eltelt mintegy két évtized beidegződését nem lehetett egyetlen jogalkotói intencióval átalakítani. További okként hozható fel a munkavállalói érdekképviselői szervek korábbi viszonylag kényelmes helyzete, hiszen szinte kvázi jogalkotói pozícióban érezhették magukat.⁷⁷ Erre is reagálva, a 2010 utáni időszak meglehetősen visszaszorította a munkavállalói érdekképviselők mozgásterét, ami jól látszik az Mt. szerkezetén, a szakszervezeti jogok szabályozásán, és tágabb kontextusban a foglalkoztatáspolitikai egészének átalakításán.⁷⁸

A jogalkotó tehát hiába biztosított a kollektív kontraktuális jogforrások számára „jogdogmatikai” nyílt utat, a gazdaságpolitikai és foglalkoztatáspolitikai környezet, általában a jogpolitikai szándék ennek realizálását nem támasztotta alá. A megállapodások hiányában üresen maradt területet változatlanul jogi normák töltik ki, olyan problémák rendezésében, amelyek inkább a kollektív szerződés feleire, az ún. szociális partnerekre tartoznának.⁷⁹

4.3. A HATÁLYOS MUNKAJOG JOGFORRÁSI RENDSZERÉNEK KOHÉZIÓJA A MUNKÁLTATÓI ÉRDEKKÖRÉBEN FELMERÜLT OK MIATTI FELMONDÁS TEKINTETÉBEN – A JOGALKALMAZÁS SZEREPE

Témánk szempontjából a hatályos szabályozás több változást tartalmaz a korábbiakhoz képest, de a munkáltatói felmondás tekintetében az alapképlet nem módosult. Így maradt az indokolási köteleesség [66. § (1)], a felmondás okcsoportjai sem változ-

⁷⁶ A 2012. évi I. törvény általános indokolása 2. pont. A kollektív szerződésnek az Mt.-ben betöltött szerepéről lásd BERKE Gyula: „A kollektív szerződés az új Munka Törvénykönyvében” in NOCHTA Tibor – MONORI Gábor (szerk.): *IUS ARS Únnepi tanulmányok Visegrády Antal professzor 65. születésnapja tiszteletére* (Pécs: Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar 2015) 89–100.

⁷⁷ Lásd ezzel kapcsolatban az Alkotmánybíróság (AB) a 124/2008. (X. 14.) AB határozatát, amely alkotmányellenesnek nyilvánította Országos Érdekegyeztető Tanácsról (OÉT) szóló, az Országgyűlés 2006. december 11-i ülésnapján elfogadott törvény 3. § (2) bekezdés b) pontját, a 7. § (1) bekezdés c) pontját, valamint a 19. § (1) bekezdésének a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 17. § (4) bekezdését megállapító szövegrészét. Megállapította továbbá, hogy az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló, az Országgyűlés 2006. december 11-i ülésnapján elfogadott törvény 33. §-ának az Mt. 53. § (3) bekezdés első mondatát megállapító szövegrésze alkotmányellenes. Kiss György: „A legitimitáció hiánya és az »egyetértési« jog természete.” *Fundamentum* 2009/2. 89–112.

⁷⁸ Lásd a kormány 2011 júniusában nyilvánosságra hozott, a „Széll Kálmán Terv” keretében készített „Magyar Munka Terv” című dokumentumát.

⁷⁹ Ilyennek vélem mindennekelőtt a munka díjazásának vagy akár a munkaidőnek a részletes, kazuisztikus bérszabályozását.

tak [66. § (2)], a 64. § (2) bekezdés szerint továbbra is egyértelműen ki kell tűnnie a megszüntetés okának, valamint a megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevőnek kell bizonyítania. Új elem, hogy a munkáltatónak – a munkavállaló kérelmére – indokolási kötelesség hiányában meg kell indokolnia a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint arra bizonyos tényállások bekövetkezése miatt került sor.⁸⁰

A jogalkalmazást meghatározó korábban tárgyalt Állásfoglalás sem változott érdemben, habár az elmúlt időszakban többször is felmerült felülvizsgálatának szükségessége.⁸¹ A különböző elemzések során azonban a koncepcionális átalakítás igénye nem merült fel. Továbbra is követelmény, hogy a valós oknak okozati összefüggésben kell állnia a munkaviszony rendeltetésének elvesztésével. Ez a megfogalmazás egyértelműnek tűnik, de az „okszerűség” a munkáltató működésével összefüggő felmondás esetében továbbra magában hordozza az alapproblémát: nevezetesen a *managerial prerogative* érinthetlensége vagy legalábbis erősen korlátozott vizsgálhatósága miatt a felmondás indokolása könnyen formálissá válhat, és így minden védekezési lehetőséget elzár. Ugyanis az Állásfoglalás I. b) pontja változatlanul a méltányosság és a jobbiztonság szembeállításával indokolta a munkáltató széles döntési hatalmának a fenntartását. Annak ellenére, hogy az Állásfoglalás tartalmában az eredeti felfogásához képest érdemi elmozdulás nem volt,⁸² a jogalkalmazás során született néhány döntés, amely kissé árnyalja a képet. Ezeket a későbbiekben érintem.

A munkáltató érdekkörében felmerült ok miatti felmondás általános megítélését befolyásolja a munkajogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek a minősítése. Az Mt. ebben a tekintetben alapjaiban módosult, amennyiben az Mt. (rég) 100. §-ában rögzített általános továbbfoglalkoztatási kötelesség helyébe főszabályként a kártérítés lépett. A képlet természetesen nem ennyire egyszerű, de a trend megfordult. A változás különösen szembeötlő az Alkotmánybíróságnak az Mt. (rég) 100. § (2) bekezdésének megsemmisítése miatt, ami felértékelte a korábbi megoldást.⁸³ A hatályos szabályozást többen kritikai elemzés alá

⁸⁰ Mt. 64. § (3) bekezdés, amelyet az egyes foglalkoztatási törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény 119. §-a vezetett be.

⁸¹ A szövegben csupán egyetlen változtatás érdemel figyelmet, nevezetesen az I. a) pontban „a felmondás jogellenességét abban az esetben is meg kell állapítani, ha a felmondás indoka megfelel a valóságnak, de ‘nyilvánvalóan nem szolgálhat alapul a munkaviszony megszüntetésére’ formula helyett a ‘nem okszerű’ kifejezés került. Lásd erről részletesen TALLIÁN Blanka: „Az MK 95. számú kollégiumi állásfoglalás időszerűsége és alkalmazása” in: ÁBRAHÁM Márta – BERKE Gyula – TÁLNÉ Molnár Erika (szerk.): *Exemplis Discimus – Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. (Budapest: Kúria, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, 2022) 481–501.

⁸² A 2014. november 24-én a „Felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata” címen elfogadott Összefoglaló véleményt az MK 95. számú állásfoglalást érintően kollégiumi vélemény megalkotása nem követte.

⁸³ 4/1998. (III. 1.) AB határozat. A megsemmisített rendelkezés értelmében „A munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkáltató a munkavállalónak a rendes felmondás esetén járó végkielégítés kétszeresének megfelelő összeget megfizeti.” Az AB többek között kifejtette: „A pernyertességből folyó rendelkezési jog tehát azáltal sérül, hogy a jogsértő munkáltató rendelkezhet a pernyertes munkavállaló továbbfoglalkoztatásának kizárásáról.”

vonták,⁸⁴ és a Kúria is részletesen feltárta a rendelkezés egyes elemeiben lévő bizonytalanságokat és visszásságokat.⁸⁵ E helyütt nem érintem a kártérítés, az elmaradt jövedelem, az átalánykompenzáció intézményei körül kialakult vitákat, a változást a munkáltató érdekkörében felmerült jogellenes felmondásra gyakorolt jogszabályi környezeti hatásában értékelem.

A munkáltató jogellenes felmondásának több jogkövetkezménye is lehet, és ezek egymástól elkülönített, tartalmuk és hatásuk izoláltan minősítése téves következtetésekre vezethet. Petrovics Zoltán a jogkövetkezmények különböző típusainak a bemutatásánál utal felválthatóságukra, illetve együttes alkalmazhatóságukra.⁸⁶ Ezek a lehetőségek a továbbfoglalkoztatás és az anyagi kompenzáció viszonylatában kézenfekvők. A harmadik megoldást Petrovics akként jellemzi, hogy az „kevésbé magát az adott állást, sokkal inkább a munkavállaló foglalkoztathatóságát részesíti védelemben, abból a megfontolásból, hogy a jognak nem lehet feladata az adott munkakör betöltésének a munkavállaló számára minden körülmények között történő biztosítása, csupán képessé kell tennie, a munkaerőpiacra való visszatérésre”.⁸⁷ Egyetértve mindezek fontosságával, ezek az eszközök inkább egy átfogó foglalkoztatási politika részei, mintsem a jogellenes felmondás (konkrét) jogkövetkezményei, legfeljebb azok orvoslásának közvetett módjai.

A Kúria Összefoglaló Véleményéből kiolvashatóan a hatályos megoldásnak a változás konkrét tartalmánál súlyosabb hatása van a munkáltató és a munkavállaló magatartására és az utóbbi további sorsára. A Kúria szerint a felmondás jogellenességének „nincs a jogellenesség súlyosságához mért pönálás szankciója”. Nem tekinthető ilyennek a 82. § (4) bekezdésében szabályozott ún. kompenzációs átalány sem. A munkajogviszony helyreállításáról szóló rendelkezés egyrésztől következtelen,⁸⁸ másrésztől merev, hiszen a munkáltató nem kérheti a munkajogviszony helyreállí-

⁸⁴ Lásd többek között PETROVICS Zoltán: „A jogellenes munkaviszony-megszüntetés margójára” in HORVÁTH István (szerk.): *Tiszteltetés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. (Budapest: ELTE Eötvös Kiadó 2015) 367–380.; PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története*. (Budapest: ELTE Eötvös Kiadó 2022); BANKÓ Zoltán: „A munkajogviszony jogellenes megszüntetése szabályozásának nemzetközi, elvi és történeti aspektusai” in Kúria Joggyakorlat-elemző csoport: *Összefoglaló vélemény. A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei* (Budapest: 2016. június 6. 3. sz. melléklet); BANKÓ Zoltán: „A munkáltatói hatalom korlátai a munkajogviszony megszüntetése során – a felmondási tilalmak és korlátozások a magyar munkajogban” *Jura* 2015/2. 5–10.; KÁRTYÁS Gábor: Munkaviszony helyreállítása jogellenes megszüntetés után. *Adó Online* 2014. július 31., <https://ado.hu/munkaugygyek/munkaviszony-helyreallitasa-jogellenes-megszuntetes-utan/>; LŐRINCZ György: *A jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályozásának dilemmái* [kézirat 2015].

⁸⁵ Kúria Joggyakorlat-elemző Csoport Összefoglaló Vélemény A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei 2016. június 6. (A továbbiakban: Összefoglaló Vélemény.)

⁸⁶ PETROVICS (84. lj. 2015) 372–273.

⁸⁷ Ebbe a körbe tartozik az új állás megtalálásához nyújtott segítségek, például az *outplacement*, a képzés vagy az átképzés. PETROVICS (84. lj. 2015) 73. Álláspontom szerint ez már túlmutat a jogellenes felmondás jogkövetkezményein, sokkal több annál, egy adott foglalkoztatáspolitikai megközelítést jelez a maga bonyolult intézményrendszerével.

⁸⁸ Lásd az Mt. 83. § (1) *ac*) pontjával kapcsolatos kúriai érvelést.

tásának mellőzését – így a bírói mérlegelés ebben a körben kizárt.⁸⁹ A főszabályt – a kártérítést illetően – a Kúria több kritikát is megfogalmazott – többek között a 82. § (2) bekezdésben foglalt elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés korlátozását.

Az Mt. tehát szakított a jogellenes felmondás miatt az érvénytelenség jogkövetkezményének az alkalmazásával, és helyére egy korlátozott kompenzációs rendszert vezet be, ami különösebb visszatartó hatást nem gyakorol a munkáltató szándékára. Megfigyelhető továbbá a munkaügyi perek, így a munkáltatói felmondással kapcsolatos ügyek számának csökkenése is – habár ez több tényező következménye.⁹⁰ Álláspontom szerint a munkáltató jogellenes felmondása szabályozásának módosítása, különösen a munkáltató érdekkörében felmerült ok miatti megszüntetés tekintetében, egyaránt hat a jogellenes felmondáshoz való munkáltatói és munkavállalói viszonyulására. Ennek ellenére elhamarkodott lenne ezt az önmagában is összetett intézményt a további jogszabályi környezetből kiragadva értékelni. Ezért indokolt elemezni a jogi környezet további elemeit, így a közvetett hatást gyakorolni képes normákat, valamint a kollektív munkajog elemeit.

A munkáltató érdekkörében felmerült indokkal történő felmondást közvetlenül érintő munkajogi norma nincs. Ha lenne, a törvénynek a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó fejezetében közvetlenül határozná meg anyagi jogi, illetve eljárási jogi szabályokat, és fogalmazna meg velük kapcsolatos köteleességeket a munkáltató számára. Végezetül elképzelhető lenne kifejezetten a kollektív megállapodások tartalmába utalni meghatározott kérdések rendezését. Az első megoldást illetően, a tárgyalta munkáltatói felmondásra nincs különös szabály, például a munkavállalók kiválasztása, az előzetes eljárás stb. tekintetében. A második megoldás lehetősége adott az Mt.-ben az üzemi tanács feladatainak és jogkörének a meghatározásánál. A munkáltatói köteleességek azonban nem lépnek túl a tanács tájékoztatásán, valamint a véleményének kikérésén, amely azonban nem köti a munkáltatót, és a véleménnyel ellentétes döntésnek sincs a felmondásra ható jogkövetkezménye. A harmadik megoldás, amely a kollektív megállapodásnak mintegy kötelező tartalmi elemévé tenné bizonyos kérdések rendezését, ugyan formálisan megfogalmazható, de sok értelme nincs, sőt egyenes kontraproduktív lenne.

A jogi norma azonban hatással van a tárgyalta munkáltatói felmondásra az eltérést engedő szabályok által. Ennek általános alapja az Mt. 277. § (2) bekezdése. Az általános felhatalmazás vonatkozik a kollektív szerződést „helyettesítő” üzemi megállapodásra is.⁹¹ A felmondás tekintetében a jogi norma az eltérést csak a munkavállaló javára engedi. Amennyiben kollektív megállapodás tartalmaz a tanulmányban tárgyalta munkáltatói felmondást érintő ilyen rendelkezést, az „munkaviszonyra

⁸⁹ Ugyanakkor kollektív szerződés a munkajogviszony helyreállításának esetscsoportjait bővítheti, mivel az Mt. 83. §-ban foglaltaktól a munkavállaló javára elérhet.

⁹⁰ Összefoglaló Vélemény 56–61.; PETRI Dávid: „A munkaügyi perek csökkenése az adatok tükrében” in GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor (szerk.): *A munkaügyi perek számának csökkenése Magyarországon: okok és lehetséges megoldások* (Budapest: Friedrich Ebert Stiftung 2023) 6–17.

⁹¹ Mt. 268. §.

vonatkozó szabálynak” minősül,⁹² megszegésük a jogi norma megsértésével azonos jogkövetkezményekkel jár.

Milyen lehetőségei vannak a kollektív megállapodásnak? A kollektív szerződés és az ennek megfelelő üzemi megállapodás tényállásokat vonhat be a felmondási tilalmak és korlátozások alá, rendelkezhet a munkavállalók kiválasztásáról és annak szempontjairól, a felmondás előtt előzetes eljárást írhat elő, jogellenes felmondás esetén a munkajogviszony helyreállításának tényállásait bővítheti. Kollektív szerződés (üzemi megállapodás) ezeken túlmenően a munkáltató és a szakszervezet/üzemi tanács kapcsolatai körébe számos további elemet felvehet, így többek között bővítheti az Mt. 262–265. §-ban foglalt tényállásokat. E lehetőségek egy részével több kollektív szerződés él, többnyire csoportos létszámcsökkentés esetén.⁹³ Néhány kollektív megállapodás bővíti a felmondási tilalmakat és korlátozásokat.⁹⁴ A MÁV Zrt. kollektív szerződése részletesen rendelkezik a cégen belül működő Munkaerő-piaci Szolgálatról. A szolgálat feladata többek között a foglalkoztatási tervek ismeretében a műszaki fejlesztés, létszámkiváltó beruházás, technológiai fejlesztés és szervezeti korszerűsítés folytán felszabaduló munkaerő munkáltató szervezetén belüli foglalkoztatásának szervezése a meglévő lehetőségek kihasználásával. A kollektív szerződés külön pontban rendelkezik a munkáltatói felmondás korlátozásától, ha a felmondás a munkáltató érdekkörében következik be. Tehát annak ellenére, hogy a jogalkotó a kollektív munkajog elemeiről meglehetősen visszafogottan rendelkezik, a lehetőségek nem szűntek meg a kollektív megállapodások számára ahhoz, hogy kontraktuális regulatív funkciójuknak megfeleljenek.

Végezetül utalok néhány olyan döntésre, amely árnyalja a tárgyalat Állásfoglalás által kijelölt megközelítést.⁹⁵ Előjáróban megállapítható, hogy a bíróságok az átszervezés, a létszámcsökkentés, a munkakörmegszűnés, a feladatátcsoportosítás stb. meglehetősen tág és néha parttalan fogalmait következetesen megkísérik olyan tartalommal megtölteni, ami számon kérhető a munkáltató felmondásának indoklásában. Az érintett ügyekben a Kúria nemcsak a felmondás, hanem az azt megelőző és követő időszak eseményeit is vizsgálta.⁹⁶ Azon túl, hogy a jogalkalmazás konkrét tényállási elemek bizonyítását követeli a munkáltatótól amennyiben ezzel kapcsolatban kétségek merülnének fel, különös hangsúlyt helyeznek a rendeltetés-

⁹² Mt. 13. §. E törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.

⁹³ Többek között a Continental Automotive Hungary Kft., a HUN Magyar Posta, a Tungsram Operations Kft. kollektív szerződésében.

⁹⁴ Így a Fűtéstech Kft., a Lufthansa Technik Kft. kollektív szerződésai, a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés, az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés.

⁹⁵ A tanulmány a döntések feldolgozásában az alábbi kutatásra támaszkodott: Kiss Rebeka: *Hogyan vizsgálható a bírói jogértelmezés? A Kúria jogalkalmazásában megjelenő értelmezési módszerek kvantitatív elemzése* (Pécs: kézirat 2022).

⁹⁶ Lásd BH2007.138.; Mfv. I. 10.698/2007/3.; Mfv. II. 10.474/2006/3.; EBH2011. 2337. Lásd az esetekről részletesen Lőrincz György: *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése* (Budapest: HVG-ORAC 2017); TÁLNÉ Molnár Erika: *A munkaviszony megszüntetése – Rendes és rendkívüli felmondás* (Budapest: Complex Wolters Kluwer Csoport 2008).

szerűség és a jóhiszeműség követelményeinek a betartására.⁹⁷ A *managerial prerogative* gazdaságosságát, célszerűségét ugyan nem vizsgálják,⁹⁸ a döntés megvalósítását és azt, hogy ez érinti-e az adott munkavállaló munkajogviszonyát azonban igen. A Kúria a kollektív szerződés kötelező erején⁹⁹ túl ugyanígy minősíti a munkáltató belső szabályzatát is.¹⁰⁰ Ezek megsértése a felmondás jogellenességét vonja maga után. Figyelemre méltó az a döntés, amelyben a munkáltató a felmondás indoklásában kijelentette, hogy nincs a munkavállaló számára felajánlható munkakör, holott ilyen köteletség nem terhelte. Ebben az esetben a Kúria arra az álláspontra helyezkedett, hogy ezt az indokot kérelemre vizsgálni kell.¹⁰¹ A következetes gyakorlat ellenére egyes tárgykörökben értelmezési bizonytalanságok is felfedezhetők, többek között az ún. minőségi csere megítélésében, ahol bizonyos döntésekben a munkáltató mérlegelési joga rendkívül széles,¹⁰² míg másoknál feltűnően korlátozott.¹⁰³ Külön elemzést érdemelne az ún. negatív minőségi csere problematikájának a megítélése.¹⁰⁴

A munkáltató érdekkörében felmerült ok miatti felmondás megítélése tekintetében álláspontom szerint a jogalkalmazás következetesen szigorúan értelmezi a munkakódexeknek azt a rendelkezését, amely szerint a munkajogviszony megszüntetése okának az indoklásból ki kell derülni. Ez a tárgyalta munkáltatói felmondás esetében azt jelenti, hogy a hivatkozott gazdasági, technológiai stb. intézkedésnek meg kell valósulnia, és érintenie kell az adott munkavállaló munkajogviszonyát. A *managerial prerogative* továbbá nem azonos az *at will employment*¹⁰⁵ intézményével, azaz nem jelent diszkrecionális hatalmat,¹⁰⁶ nem lehet önkényes. A jelenlegi jogszabályi

⁹⁷ Lásd BH2001. 38.; BH2002. 113.; BH2004. 335.; BH2009. 304.; BH2012. 176.; EBH2011. 2337.; EBH2000. 354.; EBH2002. 792.

⁹⁸ Mfv. I. 10.160/2007/2.

⁹⁹ Mfv. E. 10.046/2006/2.

¹⁰⁰ BH2004. 76.

¹⁰¹ BH2017. 29.

¹⁰² EBH2003. 968.; EBH2003. 899.

¹⁰³ EBH2011. 2337.

¹⁰⁴ LÖRINCZ (97. lj.) 136–137. Lásd még KULISITY Mária: „Minőségi csere” in: *A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata – a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése. Kúria joggyakorlat-elemző csoportja*. 2014. november 24. 94–95. http://www.lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf; PETROVICS Zoltán: „A munkáltatói felmondás egyes sajátos indokai – a »negatív minőségi csere« és az objektív lehetetlenülés” in PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0. A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. (Budapest: Wolters Kluwer 2020) 292–302.

¹⁰⁵ Az employment at will doktrínája a XIX. század végére vált általánosan elismertté. Horace Gray Wood 1877-ben publikált tankönyvében fejtette ki részletesen – alapvetően angol hatásra –, hogy a munkajogviszony végeredményben minden különösebb indok nélkül az egyik fél jognyilatkozata által bármikor megszüntethető. Wood G. Horace: *A Treatise on the Law of Master and Servant: Covering the Relation, Duties and Liabilities of Employers and Employees* (San Francisco: Bancroft-Whitney Company 2. edition 1886).

¹⁰⁶ A diszkrecionális hatalomgyakorlás kifejezést használok a diszkrecionális jogkör helyett. Értem ez alatt az olyan döntések meghozatalának lehetőségét, amelyet sem tartalmi, sem formai okok miatt nem lehet érdemben megtámadni. Lásd erről a hazai irodalomban SZAMEL Lajos: *Az államigazgatás törvényességének biztosítékai* (Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó 1957); Kiss

környezetben azonban nem jogalkalmazási kérdés, hogy egyéb követelmények, mint például a méltányosság (méltányos mérlegelés), szükségesség és arányosság elvei miért nem jelennek meg követelményként a felmondás jogintézményénél.

5. ÖSSZEGZÉS

A munkajog alapintézménye a szerződés. Ennek megfelelően – a klasszikus magánjoghoz hasonlóan – a felek magánautonómiájának a kifejeződése azonban „nem tartozik a polgári jog kodifikációjának érvényességi körébe [...] Ennek oka, hogy a munkajog egésze, beleértve a magánjogi (szerződéses) normákat is, önálló jogterületté fejlődött, amely az alkotmányos rendszerben a polgári jog mellett önálló jogalkotási hatáskörrel is rendelkezik.”¹⁰⁷ Ez a különbség határozza meg a munkajog rendeltetését, jogforrási rendszerét és követeli meg ezek egyensúlyát, belső kohézióját. Mindezeknek különösen akkor kell kifejezésre jutniuk, amikor valamilyen jogon kívüli megfontolásból a munkajogot a saját szociális védelmi rendszerén kívüli szférába, vagy ellenkezőleg, a magánautonómia leszűkítésével a formális szerződési akarat világába kívánják terelni. Mindkettő torzítja a felek lehetőségeit és deformálja magatartásukat. Nem véletlenül alakult ki a munkajog jogi természetében is differenciált jogforrási rendszere és nem öncélú az egyensúly biztosítása a rendszer egyes elemei között.

László: „Szabad belátás és szabad mérlegelés a magyar államigazgatási jog gyakorlatában” *Állam és Igazgatás* 1975/7. 596–605.

¹⁰⁷ Reinhard RICHARDI: „Begriff und Entstehung des Arbeitsrechts” in Reinhard RICHARDI – Ottfried WLOTZKE (szerk.): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht* (München: Verlag C. H. Beck 2000) Band I § 1 RdNr. 30.