

Csák Zsolt¹: A felmondási rendszerek dogmatikai csoportosítása

Debreceni Jogi Műhely, 2008. évi (V. évfolyam) 4. szám (2008. október) 75-77.

A felmondási rendszereket alapvetően úgy állíthatjuk szembe, hogy az egyik oldalon található az úgynevezett relatíve kötött felmondási rendszer, a másikon pedig az ezzel teljesen szemben álló amerikai modell.

A relatíve kötött rendszerekben, mint amilyen Magyarország² és Európa nagy része is, a törvény nem határozza meg kifejezetten, hogy milyen indok alapján lehet felmondani a munkavállalónak, de bizonyos tartalmi és minőségi követelményeket támasztanak a felmondással szemben.

A magyar jogban ilyen tartalmi követelmények, hogy felmondani csak a

- munkavállaló képességével
- munkavisztonnyal kapcsolatos magatartásával
- munkáltató működési körével összefüggő ok miatt lehet

A minőségi ismérvek közé pedig az tartozik, hogy a felmondásnak

- világosnak
- valósnak
- okszerűnek
- rendeltetésszerűnek kell lennie

Fontos kiemelni még az indokolás írásba foglalásának kötelezettségét, hiszen ellenkező esetben az intézkedés jogellenes. Két esetben ismer a magyar szabályozás kivételt ez alól:

- nyugdíjas munkavállalók
- vezető állású munkavállalók

A vázlatos magyar kitekintés után nézzük mi a helyzet az Európai Unióban. Alapvetően két eltérő ország csoportot különböztethetünk meg.

Az egyik, amihez a magyar is tartozik, relatíve kötött, fő képviselői Németország, Olaszország, Franciaország. Ezekben³ az országokban jogszabályok védik a munkavállalót az elbocsátástól.

- törvényben megállapított felmondási határidő
- végkielégítés
- magas minimálbér
- indokolatlan elbocsátást gátló jogszabályok
- erős szakszervezetek
- tájékoztatási kötelezettség
- írásba foglalási kötelezettség
- diszkriminatív felmondás tilalma

A másik csoportot azok, az államok képviselik, amelyek már több rokonságot mutatnak az ellenpólus, vagyis az USA⁴ jogrendszerével. Ezen államok, Nagy-Britannia, Írország, Dánia, Hollandia.

- szakszervezetek hatalma mérsékeltebb
- jogszabályok lényegesen kisebb mértékben védik a munkavállalót
- nem jellemző a végkielégítés
- nincs tájékoztatási kötelezettség

A totális ellenpólus pedig nem más, mint az Egyesült Államok felmondási rendszere. A következő felsorolásból világosan kitűnik miért is nevezik az úgynevezett „flexibilis munkaerőpiacok királyának”.

- gyakorlatilag felmondási határidő nincs (csak a tömeges elbocsátások esetén lehetséges)
- nincs törvényileg járó végkielégítés
- nincs tájékoztatási kötelezettség
- a munkáltató nem köteles egyeztetni sem a szakszervezetekkel sem más hivatalokkal az elbocsátással kapcsolatban
- szakszervezetek lényegesen kisebb befolyással rendelkeznek

Tulajdonképpen az egész amerikai munkaerőpiac a „hire and fire”⁵ azaz felvenni és kirúgni elvre épül. Még a magas gazdasági növekedés esetén is teljesen természetes, hogy hetente! 3-4 százezer ember veszíti el a munkáját. Válságok idején pedig ez fokozottan igaz. Egy átlag amerikai élete során akár 20 munkahelyen is megfordul és körülbelül 8-10 alkalommal költözik.

Felvetődik a kérdés, hogy akkor hol is dolgoznak többen illetve, hogy hol érdemes dolgozni? A válasz, a széleskörű védelem miatt, automatikusan Európa lenne. A valóság azonban ennek pontosan az ellenkezője. A foglalkoztatottság az USA-ban, Nagy-Britanniában, Hollandiában vagy Írországban lényegesen magasabb mint az Európai országok többségében és ezen államokban a gazdaság is rendre növekszik.

Ezt egyébként a hosszú távú munkanélküliséggel lehet a legjobban mérni. Az USA-ban a hosszú távú munkanélküliek⁶ aránya mindössze 6%, még ugyanez az adat az Európai Unió tagországainak átlagában 47%, ami egyébként a keleti bővüléssel tovább nő. És bármilyen hihetetlen a 47%-nak a jelentős részét a német, francia, olasz rendszer adja, mivel ezen államok teszik ki az Unió gazdasági termelésének 2/3-át valamint a népesség felét.

Érdekes kérdést vet még föl a nyugdíjkorhatár⁷ elérésnek kérdése. Itt is ellentétes az amerikai és az európai szabályozás csak talán pont fordítva, mint ahogyan azt várnánk.

- a nyugdíjkorhatár elérése Európában megalapozott felmondási indoknak számít és csak a német jog ismer ez alól kivételt, úgy, hogy itt gyakorlatilag nem felmondás történik, hanem egy megegyezéssel megszűnés, hiszen a munkaviszonyt eleve úgy létesítik, hogy amikor a munkavállaló eléri a nyugdíjkorhatárt, munkaviszony automatikusan megszűnik
- az USA-ban azonban „életkor-diszkriminációra” hivatkozva jogellenesnek tekintik az ilyen felmondást

Összefoglalva tehát megállapítható, hogy a német, olasz, francia munkaerőpiacon a már dolgozó alkalmazottakat kevésbé fenyegeti az elbocsátás illetve felmondás veszélye. Viszont a munkanélkülieknek kicsi az esélyük arra, hogy új munkát találjanak. Nagy-Britanniában, Dániában, Írországból vagy Hollandiában hamarabb kirúghatják az embert, azonban lényegesen nagyobb az esélye arra, hogy új munkahelyet találjon. Fokozottan igaz ez az Amerikai Egyesült Államokra.

Arra a kérdésre, hogy melyik rendszer a jobb vagy az igazságosabb, nyilván nagyon nehéz válaszolni, hiszen rengeteg érv szólhat mindkettő mellett. Véleményem szerint az amerikai rendszer bár „kegyetlenebb”, mégis jobban szolgálja a társadalom és a gazdaság érdekeit. Azért mondom ezt, mert a rendszer sajátos bizonytalansága miatt, egy amerikai állampolgárnak kötelező a fejlődés és az életen át tartó tanulás, hiszen nincsenek beágyazott munkahelyek, bárkinek, bárhol és bármikor felmondhatnak. Azt pedig nem engedheti meg magának, hogy ne tanuljon, ne fejlődjön, ezzel ugyanis kizárja magát a munkaerőpiacról. Ezért van az, hogy az ő társadalmuk egyrészt sokkal mobilabb, másrészt egy amerikai körülbelül 4-5 szakmát elsajátít élete alatt, még ugyanez a szám egy európai esetében jó ha eléri a kettőt.

Természetesen nem azt mondom, hogy az európai rendszer olyan sokkal rosszabb lenne, hiszen véleményem szerint egy európai ember több tekintetben is előrébb tart egy amerikainál. Elég ha csak a „megettetett társadalom” szindrómáját hozom fel példának, ami azt jelenti, hogy a gyorsétermi hálózatok erőszakos térnyerése következtében az USA-ban minden 3. ember el van hívva. El lehet képzelni, hogy milyen munkára lehetnek alkalmasak ezek az emberek, de egyelőre még működik a gazdaságuk. Ugyanez a szindróma Európát egyelőre még csak fenyegeti, az elhízás itt is kulcskérdés és probléma, de még nem olyan méretű, hogy jelentősen befolyásolná a munkaképességet. Felhozható példaként az oktatás is. Egyértelmű és senki által nem vitatott, hogy az európai emberek tudásanyaga messze meghaladja a föld többi kontinensén élőkét. Azonban a munkahelyek zártsága és nehezen betölthetősége miatt, az európai rendszer mégis eltudta azt érni, hogy a legtehetségesebb emberek az Egyesült Államokba költözzenek dolgozni. Ezzel el is érkeztünk a legnagyobb hátrányához kontinensünk felmondási rendszerének, a beágyazottsághoz és az ebből fakadó jelenséghez, mely szerint sok munkahelyet csak kihalás után lehet megszerezni. Ez mindenképpen orvosolandó probléma, amit szerintem csak egy amerikai típusú rendszerrel lehetne kezelni. Véleményem szerint is fontos a munkavállalók garanciális védelme, de ez nem mehet sem a társadalom sem a gazdaság rovására. Ezért mondom én azt, hogy inkább egy bizonytalan, de dinamikus és mobil, mint egy biztos, de mereven elzárt és magából sokakat kirekesztő munkaerőpiac.

Nyilvánvalóan a legjobb rendszer a kettő közötti aranyközéput lenne, de a társadalmi és ideológiai különbségek miatt, azt hiszem ez jelenleg kivitelezhetetlen.

¹ Joghallgató, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

² A munkajog nagy kézikönyve, Complex kiadó, 2006, Budapest 947-978.old.

³ www.vasarnap.com, Gál Zsolt cikke

⁴ Prugbereger Tamás, : Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog, Complex, Budapest 2006

⁵ www.vasarnap.com, Gál Zsolt cikke

⁶ www.nytimes.com

⁷ Prugbereger Tamás, : Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog, Complex, Budapest 2006