

Hős Nikolett (PPKE JÁK, konzulens: Dr. Radnay József egyetemi tanár): A munkáltatói jogutódlás szabályai a magyar munkajogban[1]

Debreceni Jogi Műhely, 2005. évi (II. évfolyam) OTDK Különszám, (2005. július)

I. Előszó

1.1 Témaválasztás

Dolgozatom témájaként a munkáltatói jogutódlás (alanyváltás) magyar munkajogi szabályainak bemutatását választottam. Ennek során egy rövid történeti áttekintést követően foglalkozom a munkáltatói jogutódlás egyéni munkajogot érintő kérdéseivel (általános jogdogmatikai kérdések, munkáltatói jogutódlás fogalma, a jogelőd és jogutód munkáltató felelősségi formái), majd a kollektív munkajogi rendelkezésekkel.

A dolgozat VIII. fejezetében egy olyan jogintézményt vizsgálom meg, a munkavállaló „ellentmondási jogát”, amelyet a magyar munkajog ugyan nem ismer, mégis mind a Legfelsőbb Bíróság joggyakorlata, mind a jogirodalom alapján fontos kérdésként merül fel.

Céлом továbbá a kapcsolódó legfelsőbb bírósági joggyakorlat elemzése és e jogintézménnyel kapcsolatos esetlegesen eltérő álláspontok ismertetése.

Leszögezném azonban, hogy e tanulmány már címéből adódóan sem foglalkozik a munkáltatói jogutódlás európai uniós szabályainak és az Európai Bíróság joggyakorlatának elemzésével. Tekintettel azonban arra, hogy munkajogi jogutódlás magyar jogi szabályainak megalkotására és későbbi módosításaira is a közösségi jogi irányelvek és az azokhoz kapcsolódó joggyakorlat alapján került sor, néhány helyen elengedhetetlen a közösségi jogi elemek vizsgálata.

A munkáltatói jogutódlás szabályai 2003. július elsejével jelentősen módosultak. Tekintve, hogy e szabályoknak még nincs kialakult joggyakorlata, így az egyes fejezetek tárgyalása során még a korábbi szabályozásból indulok ki. A 2003. évi módosításokat pedig a korábban hatályos szabályozással összevetve és ahhoz képest a lényegi változásokat összefoglalóan a dolgozatom IX. fejezetében mutatom be.

Hangsúlyoznám továbbá, hogy e dolgozat nem foglalkozik a munkáltatói jogutódlás szabályainak a munkáltató fizetéképtelenségének esetére történő alkalmazásával. E szabályok ugyanis jelenleg is hiányoznak a magyar munkajogi rendelkezések köréből és feltétlen közösségi jogi elemzést kívánnak, ezért e kérdéskör vizsgálata meghaladja e dolgozat szorosabb értelemben vett témakörét.

1.2 Bevezető gondolatok

Általánosságban elmondható, hogy a vállalatok, üzemek, üzletrészek átadása és átvétele jellemzően társasági jogi, versenyjogi és adójogi vonatkozásokban merül fel és főszabály szerint nem is munkajogi megfontolások állnak ezen intézkedések középpontjában.[2] Ezért nagyon fontos szem előtt tartani azt a tényt, hogy a jogutódlás munkajogi, valamint polgári jogi, társasági jogi fogalmai nem fedik egymást, ugyanis ebből a későbbiek folyamán fontos következtetések adódnak.

Mindezek után lássuk tehát a munkáltatói jogutódlás magyar jogi szabályait, a kapcsolódó legfelsőbb bírósági joggyakorlat tükrében.

II. A munkáltatói jogutódlás szabályozásának fejlődése

Minden jogintézmény céljának és rendeltetésének jobb megértését szolgálja annak keletkezési körülményeinek, történeti fejlődésének vizsgálata. Különösen igaz ez a jelen jogintézmény kapcsán, ahol az a sajátos jogi és gazdasági környezet, amelyben a munkáltatói jogutódlás szabályai megalkotásra kerültek már önmagában is jelentőséggel bír.

A munkáltatói jogutódlás hazai szabályainak gyökerei egy, a 70-es évek végén az Európai Közösségek keretében megalkotott irányelvre nyúlnak vissza, amelyet az Európai Közösségek Tanácsa fogadott el 1977. február 14-én. A 77/187/EGK irányelv „a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek vagy vállalatrészek átruházása esetén történő megóvására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről” a gazdasági fejlődés és az ún. konszern-koncentrációk elősegítése mellett, az ezekkel gyakran együtt járó munkavállalói jogok sérelmét igyekezett kiküszöbölni[3]. Valamint a tagállamok között ezen a területen a munkavállalók védelmére vonatkozóan jelentős különbségek voltak, amely szabályokat közelíteni kellett[4]. Mindezen körülmények mellett, amelyekre maga az irányelv Preambuluma is utal, e másodlagos közösségi jogforrás megalkotásának egyéb gazdasági okai is voltak. Az európai integráció kezdeti dinamikus fejlődését követően[5] ugyanis, a 70-es évek elején alapvetően megváltozott a gazdasági környezet. A világgazdaságban súlyos gazdasági válság jelentkezett. 1971-ben összeomlott a Bretton Woods-i pénzügyi rendszer, valamint az 1973-74-ben bekövetkezett olajválság is a gazdasági recesszió felé sodorta a tagállamokat, megjelent és tartóssá vált a munkanélküliség[6]. Mindezen események is azt az alapvető szemléletbeli változást erősítették, hogy a szociális politikákra szükség van a gazdasági rendszer szabályozása terén, annak érdekében, hogy olyan célokat is megvalósítsanak, amire a gazdasági rendszerek önmagukban nem képesek.[7] „Az Európai Unió döntéshozói számára egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy a túlságosan nagy regionális egyenlőtlenségek, az életszínvonal, a szociális ellátások és a jövedelem területén jelentkező nagyságrendbeli különbségek hátráltatják magát a széles körű integrációt”[8].

A munkavállalók szerzett jogainak védelmére vonatkozó 77/187/EGK irányelv által rögzített minimum szabályok[9] belső jogba implementálására a tagállamok 1979. február 16-áig kaptak határidőt. Az időközben felmerült változásokra, elsősorban az Európai Bíróság esetjogára tekintettel az irányelvet 1998-ban 98/50/EK irányelvvel[10] módosították, majd 2001-ben a 01/23/EK irányelvvel az átláthatóság és a közérthetőség érdekében újrakodifikálták[11].

Hazánkban az új Mt., tehát az 1992. évi XXII. törvényben még nem került sor a munkáltatói jogutódlás közösségi szabályainak átvételére. Ugyanakkor a társadalmi-gazdasági rendszerváltozást követően az állami tulajdon (vállalatok) magántulajdonosok javára történő megszüntetése [privatizáció][12] során sorra jöttek létre az olyan ügyletek, átruházások, amelyek a munkáltatói jogutódlás szabályozási körébe estek. A Legfelsőbb Bíróság eseti döntéseiből[13] is kitűnik, hogy a gyakorlatban is egyre inkább felszínre kerültek az ezzel kapcsolatos problémák.

A fejlődés e szakaszának összegzéseként megállapíthatjuk tehát, hogy Magyarországon a munkáltatói jogutódlás során a munkavállalói érdekek védelmét nem elsősorban a vállalatok koncentrációjából származó veszélyekkel szemben kellett oltalmazni, hanem a korábbi állami vállalatok szétforgácsolódása okozhatott a munkavállalóknak egzisztenciális zavarokat.[14]

Ilyen előzmények után és törvényi szintű szabály hiányában, 1992. november 26-án született meg a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása (továbbiakban MK 154. sz.)[15].

A Legfelsőbb Bíróság pedig az Mt. 86.§ b) pontjából indult ki, mely szerint a munkaviszony megszűnik a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével. Ebből pedig az a következtetés adódott, hogy a munkáltató jogutóddal való megszűnése a munkaviszonyokat nem érinti.

Ennek felelt meg az új Mt. 40.§-a is, amely szerint a munkáltató, illetve a szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti.

Az állásfoglalás természetéből következik ugyanakkor, hogy az nem jogszabály, hanem a jogalkalmazás által adott jogmagyarázat[16], amely csak a Legfelsőbb Bíróságra nézve kötelező. Kérdésként merülhet tehát föl, hogy akkor a munkavállalókat védő rendelkezések a munkajogi jogutódlásban részes felek jogügyleteiben hogyan érvényesültek? Ennek megválaszolására a Legfelsőbb Bíróság egy 1993. évi eseti döntését ismertetem.

10 121/1993. sz. (BH 709):

Ebben a jogesetben ugyanis a felperes munkáltató azon az alapon támadta a Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalásának alkalmazhatóságát, hogy az abban foglalt jogutódlásnak nincs jogszabályi alapja. Vagyis az Mt. nem mondja ki azt a szabályt, amely szerint például a nem jogutód gazdálkodó szervezetet a végkielégítésre jogosító idő szempontjából is jogutódnak kell tekinteni. Az állásfoglalás tehát az adott esetben nem vehető figyelembe, mert az többletkötelezettséget állapít meg, amire a jogalkalmazó szerveknek nincs hatásköre.

A Legfelsőbb Bíróság döntésének indokolása szerint ez az érvelés téves, mivel álláspontja szerint valóban igaz az, hogy a bíróságok többletkötelezettséget nem állapíthatnak meg, azonban kötelezettségük az ítélezés során a jogszabályok értelmezése. Így például a jogutódlás során a jogutódlás fogalmába a különös jogutódlás eseteit is beleérteni nem más, mint kiterjesztő értelmezés. Ebből pedig az is következik, hogy mivel a különös jogutódlás nem érinti a fennálló munkaviszonyokat, ezért a jogelőd munkáltatónál munkaviszonyban töltött időket a végkielégítés iránti igények elbírálásánál be kell számítani a jogutód munkáltatónál eltöltött időbe.[17]

Az állásfoglalás utolsó mondata szerint „a kifejtettek nem érintik a jogelődnek az átszállás (átruházás) előtt keletkezett tartozásokért való és esetleges egyéb kötelezettségeit”.

Berke Gyula irodalmi véleménye szerint ezzel a Legfelsőbb Bíróság az irányelv „átvétele” tekintetében nem lépett tovább. E szerint a rendelkezés szerint ugyanis az LB nem foglalkozott a jogelőd munkaviszonyból származó - az átszállás előtt esedékessé vált – munkáltatói tartozásokért való felelősségével. Ugyanitt az is megfogalmazódik, hogy „a Legfelsőbb Bíróság visszaható hatállyal alkalmazta az általa ’alkotott’ normát” és „eltérően az Mt. 40.§-a alapján az általános jogutódlásra kínált megoldástól, az LB gyakorlatában nem érintette a kollektív szerződések sorsának kérdését.”[18]

Ezekkel kapcsolatban a következő megjegyzéseket tenném. A Legfelsőbb Bíróság, mint jogalkalmazó szerv csak a jogszabályok értelmezésre és alkalmazására jogosult illetve ez egyben kötelezettsége is, mint azt a különös jogutódlás vonatkozásában fentebb olvashattuk. Tételes jogi szabály hiányában tehát az LB nem léphetett túl a törvényi kereteken, hiszen ezzel az állásfoglalás többletkötelezettségeket állapított volna meg. Az ekkor hatályos Mt. 40.§ (2) bekezdése pedig csak a következő szabályt rögzítette – A munkáltató illetve a szakszervezet jogutóddal való megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti. A jogutód tehát e tekintetben is általános jogutódja a jogelődnek. Dr. Radnay József éppen ezért rámutat arra, hogy „(...) e körben további értelmezés alapozhatott volna meg olyan kritikát, hogy az állásfoglalás túlmegy a jogalkalmazáson.”[19] A szerző továbbá a visszaható hatállyal kapcsolatban megállapítja azt is, hogy „a magyar bírói gyakorlat a döntvényt következetesen a jogszabály értelmezésének és alkalmazásának tekinti, amelynél az alapul szolgáló jogszabály hatálybalépését követő időt illetően nem lehet szó visszaható hatályról, legfeljebb méltányossági megszorításról[20]”.

A munkajogi jogutódlás szabályainak átvételére, ezzel tehát a jogutódlás tételes jogi szabályozásának megalkotására 1997-ben került sor, az 1997. évi LI. törvénnyel.[21] A törvénymódosítás célja tehát a jogharmonizációs feladatok teljesítése mellett a gyakorlatban felmerült jogalkalmazási problémák rendezése volt. Az Európai Unió irányelvei közül ugyanis ezzel a törvénnyel vettük át a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó 77/187/EGK irányelv mellett a tömeges elbocsátásokra vonatkozó 75/129/EGK irányelv rendelkezéseit is. Az általános miniszteri indokolás szerint a törvény teljes egészében átveszi az irányelv rendelkezéseit, továbbá él azzal a lehetőséggel is, hogy a munkavállalók számára nagyobb biztonságot jelentő szabályokat állapítson meg (egyetemes, illetve kezesi felelősség).[22]

Az 1997. évi LI. törvényben a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó szabályokat meglehetősen szétszórta található. E jogszabály tehát 85/A.§-al Munka Törvénykönyve munkaszerződés módosításáról rendelkező III. rész, III. fejezetébe iktatta a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás általános szabályait (jogok és kötelezettségek automatikus átszállása, egyetemes felelősség), valamint a törvény 209.§ (2) bekezdésében meghatározta a munkáltatói jogutódlás fogalmát. Továbbá rendelkezett a munkáltató előzetes tájékoztatási kötelezettségéről [21.§(3)], a szakszervezeti tisztségviselők védelméről [28.§ (6)], kiegészítette a kollektív szerződések fenntartására vonatkozó szabályokat [40/A.§ (1) és (2)], megtiltotta a munkáltatói jogutódlásra alapított rendes felmondást [91/A. §].

Végezetül pedig európai viszonylatban is egyedülállóan rendelkezett a jogutód munkáltató általi munkaviszony-megszüntetés esetén a jogelőd munkáltatót terhelő kezesi felelősség szabályairól [97.§ (3)].[23]

Tekintve, hogy a munkáltatói jogutódlás vonatkozásában az Mt. 1999.[24] illetve 2002. évi[25] módosításai csak technikai jellegű változtatásokat jelentettek, ezért ezek ismertetésétől eltekintek.

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás szabályainak átfogó módosítására a 2003. évi XX. törvényben - 2003. július 1-ei hatállyal- került sor. Ez a törvény öt közösségi irányelv, köztük a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó, időközben újrakodifikált 01/23/EK irányelv rendelkezéseit építette be a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény és az ezzel összefüggő munkaügyi tárgyú törvények szabályai közé.

A Tanács 01/23/EK irányelve a jogbiztonság és az átláthatóság érdekében ugyanis tisztázza a munkáltatói jogutódlás fogalmát, melynek kialakítása során figyelembe veszi a jogintézményhez kapcsolódó európai bírósági gyakorlatot is. Ennek az irányelvnek megfelelő jogi szabályozás kialakítása érdekében tehát a hatályos szabályokat módosítani kellett.

2003. évi XX. törvény által érintett módosításokat részletesen – jelentőségüket és összetettségüket tekintve – a dolgozat IX. fejezetében elemzem.

Annyit azonban előljáróban megállapíthatunk, hogy e törvény már igyekszik a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó szabályok szétszórta elhelyezkedését is kiküszöbölni, ezzel is elősegítve a szabályok alkalmazását.

III. A munkáltatói jogutódlás intézményének általános kérdései

3.1 A munkáltatói jogutódlás (alanyváltozás) helye a munkajog rendszerében

Minden jogintézmények az adott jogterület vagy adott jogág rendszerén belüli elhelyezkedése már önmagában is jelentőséget hordozhat, valamint hozzásegítheti a jogalkalmazókat ahhoz, hogy minél inkább megértsék egy jogintézmény szabályozási célját.

A hatályos Mt.-ben a munkáltatói jogutódlás szabályait – 2003. július elsejétől egységesen, azt megelőzően pedig annak alapszabályait – a Munkaszerződés módosítása című III. Rész III. fejezetben találhatjuk.

Ebből pedig már önmagában több következtetés is adódik:

- E fejezetben foglalt rendelkezésekre az Mt. 13. § (3) bekezdésének általános szabálya szerint az ún. relatív diszpozitivitás jellemző. Ennek megfelelően, ha a törvény másképpen nem rendelkezik, akkor a munkavállaló javára eltérhet a jogszabály rendelkezéseitől a kollektív szerződés és a felek megállapodása.[26]

- Ugyanakkor a munkaszerződés módosításának előfeltétele a munkavállaló és a munkáltató közös megállapodása a módosításokban. A munkáltatói jogutódlás azonban a munkavállaló hozzájárulása nélkül is bekövetkezik, mivel a magyar munkajog a munkajogviszonyok automatikus átszállásának elvéből indul ki. Ennyiben tehát kérdéses lehet ennek a jogintézménynek a munkaszerződés módosításának szabályai között történő elhelyezése.

Egyes szerzők[27] szerint a munkáltatói jogutódlás, a munkaszerződés módosításának speciális esete. Ezt a szemléletmódot támasztja alá a jogalkotó szándéka is azzal, hogy a jogutódlás szabályait az Mt. 1997. évi módosítása során a törvény III. fejezetében helyezte el. Radnay József Munkajog[28] c. könyvében viszont azt olvashatjuk, hogy a munkáltatói jogutódlást szabályozó törvényi tényállások különböznek a munkaszerződés módosításától, éppen ezért a szerző a munkaszerződés alanyának megváltozása elnevezés alatt ismerteti a vonatkozó szabályokat. Ezzel a megfogalmazással kiküszöbölhető ugyanis az előbb vázolt látszólagos ellentmondás, hiszen a jogutódlás egyes eseteiben előfordul, hogy valóban csak a munkáltató személye változik meg, a jogviszony tartalma azonban változatlan marad.

Összegzésképpen megállapítható, hogy a jogutódlással egy automatikus munkaszerződés módosulás következik be, annyiban, hogy az előző munkáltató helyébe a jogutód munkáltató kerül. Ennek bekövetkeztéhez azonban nem szükséges a munkavállaló hozzájárulása.

Ugyanakkor a jogutód munkáltató nincsen elzárva attól, hogy egyes munkavállalók foglalkoztatási körülményeit a jogutódlást követően megváltoztassa (vagy akár egyes munkavállalók munkaviszonyát megszüntesse). Amennyiben egyes munkafeltételek megváltoztatása szükségessé válik és az a munkaszerződés módosításának fogalomkörébe esik, arra már a munkaszerződés módosításának szabályai irányadóak, vagyis ehhez mindenekelőtt az érintett munkavállaló hozzájárulása szükséges.

Hangsúlyozandó azonban, hogy önmagában a munkáltatói jogutódlás nem nyújt jogalapot az említett intézkedések alkalmazásához.

3.2 A munkáltatói alanyváltozás kizárólagossága

Az Mt. 86.§-ának a) pontja szerint a munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával. A magyar munkajogban tehát a munkaviszony a munkavállaló oldalán személyes jellegű. Ebből pedig következik, hogy a munkajogi jogutódlás a munkavállaló tekintetében fogalmilag kizárt.

Ezzel szemben azonban az Mt. 86. § b) pontja értelmében munkáltató vonatkozásában csak annak jogutód nélküli megszűnése vezet a munkajogviszony automatikus megszűnéséhez. A magyar munkajogban tehát a munkajogviszony a munkáltató oldalán nem személyes jellegű, ezért annak jogutóddal történő megszűnése esetén a munkajogviszony fennmarad.

3.3 A munkáltatói jogutódlás és az áthelyezés intézményének kérdései

A dolgozat szorosabb értelemben vett témája alapján ennek a kérdésnek valójában nincs jelentősége. Figyelembe véve azonban azt a körülményt, hogy az LB több eseti döntésében is foglalkozik a címben megjelölt témával, valamint a jogirodalomban olvasható eltérő álláspontok miatt is szükséges e kérdéskör vizsgálata.

Mint az már a munkáltatói jogutódlás történeti fejlődésének vizsgálata során is említésre került, az 1992. évi XXII. törvény hatályba lépésekor ugyan nem tartalmazott e jogintézményre vonatkozó rendelkezéseket, de az V. rész, vegyes és átmeneti rendelkezéseinek körében az Mt. 209.§ -a következőképpen fogalmazott:

209. § Ha a munkavállaló munkaviszonya e törvény hatálybalépése előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, mindaddig míg munkaviszonyát nem szüntetik meg - 95. § alkalmazását kivéve - úgy kell tekinteni, mintha jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el.

Berke Gyula ezzel kapcsolatos irodalmi álláspontjának összegzésére törekedve a következőket mondhatjuk. Az új Munka Törvénykönyve magalkotása során a jogalkotó figyelmen kívül hagyta a 209.§-ban foglalt szabályt, és ezzel hozzájárult ahhoz, hogy a munkáltatói jogutódlások során – egyéb tételes jogi szabály hiányában – ez a rendelkezés kerüljön alkalmazásra. Ez elsősorban azért volt problematikus, mert e szabály általában elismeri a jogviszonyok folyamatosságát (tehát ha a munkavállaló jogviszonya csak az új Mt. hatálybalépése után szűnt meg, akkor az azt megelőző időt is úgy kell tekinteni, mintha azt a jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el), azonban a végkielégítésre való jogosultság ebből a szempontból kivételt képezett. Az Mt. 209.§ pedig kógens szabály, amelytől eltérést a törvény nem enged. Ebből következően a felek sem állapodhattak meg ettől eltérően, hiszen egy ilyen kikötés érvénytelen lett volna. Ebből pedig a szerző azt a következtetést vonja le, hogy lehetetlen lett volna olyan megállapodás, amely szerint minden munkaviszonyból származó jog és kötelezettség átszállt volna az átvevő munkáltatóra. Ezzel viszont a tisztelt szerző álláspontja szerint a Legfelsőbb Bíróság 147. számú állásfoglalása ellentétes szabályokat rögzít, amikor lehetővé teszi kollektív szerződés azon rendelkezését, amely szerint a végkielégítés szempontjából az áthelyezett munkavállalónak az áthelyezés előtti munkajogviszonyában töltött idejét is figyelembe kell venni. [29]

A fenti indokokkal kapcsolatban Dr. Radnay József tanulmányában[30] a következő megállapításokat teszi.

Az Mt. 209.§ egy kifejezetten átmeneti jellegű rendelkezés volt, ezért is került a törvény átmeneti rendelkezéseinek fejezetébe, amelyet kizárólag az új Munka Törvénykönyve hatályba lépése, tehát „1992. július 1-je előtt átruházással keletkezett, azonban 1992. július 1. napján vagy azt követően még fennálló munkaviszonyok 1992. július 1-jét megelőző tartamának figyelembe vehetősége tekintetében [kellett alkalmazni], hiszen e jogok –eltérő szabályozás hiányában – az új Mt. általános rendelkezéseinek megfelelően a munkáltatóval fennálló munkaviszony tartalmának megfelelően alakultak volna”. [31] A Legfelsőbb Bíróság 154. számú állásfoglalása szerint azonban „Jogutódlás esetén tehát nem lehetett, illetve lehet szó áthelyezésről, következésképpen az erről szóló akár tiltó rendelkezések a vitás kérdés elbírálása szempontjából közömbösek.”

Tehát az Mt. 209.§ közvetlenül nem volt alkalmazható a jogutódlások során[32]. Következésképpen ez a rendelkezés nem volt akadálya annak sem, hogy a jogelőd munkáltatónál munkaviszonyban töltött időket is figyelembe vegyék a munkaviszonynak a jogutód általi megszüntetése esetén a végkielégítésre, felmondási időre járó átlagkereset stb. megállapításánál. Legfelsőbb Bíróság ugyanis több eseti döntésében is hangsúlyozta[33], hogy a „munkaviszony fennmaradása mellett a munkáltatói jogokat nem lehet a kötelezettségekkel járó terhek nélkül megszerezni”.

Az áthelyezés és a munkáltatói jogutódlás alapvetően különböző természetének vizsgálatával is egyértelművé válik, hogy hiányzik az a közös alap, amelynek alapján e két jogintézmény egyáltalán összevethető lenne. Ennek bemutatására szolgál a következő táblázat.

Az áthelyezés intézményének részletes szabályait az 1967. évi II. törvény 25.§-ának (2) bekezdése következőképpen határozta meg.

„M megszűnik a munkaviszony a dolgozónak más munkáltatóhoz történő áthelyezésével. Ebben a két munkáltatónak egymással és a dolgozóval meg kell állapodnia.”

	Áthelyezés (1967. évi II.)	Munkáltatói jogutódlás (1992. évi XXII.)
1.	Szükségszerű következménye a munkaviszony megszűnése.	<i>Nem érinti a fennálló munkaviszonyokat.</i>
2.	Feltétele egy háromoldalú megállapodás az átadó-áthelyezéssel érintett munkavállaló – és az átvevő munkáltató között.	A jogviszonyok automatikus átszállásának elve: a munkaviszonyok folyamatossága a törvény erejénél fogva bekövetkezik → ehhez nem szükséges a munkavállaló hozzájárulása, vagy a felek akarata

A munkáltatói jogutódlás során tehát az említett Mt. szabály alkalmazása csak a felek által történő téves jogértelmezés lehetett. A Legfelsőbb Bíróság témával kapcsolatos eseti döntései is ezt igazolják.[34]

Dr. Radnay József tanulmányában az MK 147. számú állásfoglalással kapcsolatban pedig rámutatott, hogy az „az 1991. október 19. napja előtti és utáni időtől 1992. június 30-ig terjedő időre járó végkielégítéssel, az MK 154. számú állásfoglalás pedig az 1992. július 1. napját követő idővel foglalkozott. Már ebből az okból nem kerülhetett egymással szembe a két állásfoglalás, amelyek egyébként tartalmilag azonos következtetést foglalnak magukban”. [35]

IV. A munkáltatói jogutódlás fogalma

4.1 Általános alapvetés

A munkáltatói jogutódlás intézménye azon tényállásokat foglalja magában, amelyek következtében a munkáltató személye különböző jogi aktusok révén megváltozik, azaz a munkáltató alanyi pozíciójában alanycsere, illetve jogutódlás következik be.

Emellett azonban nem kizárt, hogy a munkaviszony tartalmában is bekövetkeznek változások, például azáltal, hogy a munkáltató telephelye, a munkavállaló munkabére stb. megváltozik. Ilyenkor azonban megállapodáson alapuló munkaszerződés-módosításnak van helye, azt azonban ismét hangsúlyoznám, hogy ez a jogutódlást nem érinti, mivel az a törvény erejénél fogva bekövetkezik.

A Legfelsőbb Bíróság egy 1995-ös eseti döntésében is kitért erre a kérdésre. A perben alperesként szereplő jogutód munkáltató ugyanis az alapján támadta az MK 154. számú állásfoglalás alkalmazhatóságát, hogy ő a munkavállalót nem változatlan feltételekkel, hanem megemelt munkabérrel foglalkoztatta tovább. A Bíróság ítéletében kiemelte, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a jogutód munkáltató és a munkavállaló a foglalkoztatás feltételeinek módosításában megállapodhatnak, ez azonban a jogutódlás tényét nem érinti. [36]

A munkáltatói jogutódlás fogalmának a meghatározásakor is a Legfelsőbb Bíróság MK. 154. számú állásfoglalása jelenti a kiindulópontot.

A Legfelsőbb Bíróság az Mt. 86. §-ának a) illetve b) pontjának talaján kereste a munkáltatói jogutódlás dogmatikai bázisát. A munkaviszony tehát megszűnik a munkavállaló halálával, valamint a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével. Ebből pedig az is következik, hogy a munkaviszonyt a munkáltató jogutóddal való megszűnése nem érinti. Ennek felel meg továbbá az a rendelkezés is, hogy a munkáltató jogutódlással való megszűnése a kollektív szerződést nem érinti. [37]

Az állásfoglalás a jogutódlásnak két esetét különbözteti meg. Az egyetemes jogutódlást, valamint ide sorolta a különös jogutódlás eseteit is.

Egyetemes (általános) jogutódlás esetén a jogelőd a jogutód vagyont, mint egészet szerzi meg. Az átszállás kiterjed a vagyon aktív és passzív alkotóelemeire egyaránt. [38] Ebben az esetben pedig nincs jelentősége annak, hogy a jogutódlással érintett jogok és kötelezettségek a jogelődöt jogszabályi rendelkezés vagy szerződés alapján illették-e meg.

A Legfelsőbb Bíróság azonban kiterjesztően értelmezte a jogutódlás fogalmát, mivel ez alatt a különös jogutódlás eseteit is értette, tehát amikor csak valamely jól körülhatárolható alanyi jogi helyzetben áll be az alanycsere. [39] Ilyenkor tehát jogutód nem szerzi meg a jogelődöt megillető valamennyi jogot és kötelezettséget, hanem csak a jogok és kötelezettségek egy részének tekintésben lép a jogelőd helyébe. A Legfelsőbb Bíróság ezt a következtetését több eseti döntésében [40] is a következőkkel indokolta.

A munkáltatónak a jogutódlással való megszűnése (megváltozása) nem vezet a munkaviszony megszűnéséhez. Ilyenkor a munkaviszony - megegyezésen alapuló módosítás hiányában - változatlanul fennáll. Ha tehát a munkáltató nem szűnt meg és a dolgozó foglalkoztatása változatlan feltételek mellett folytatódik, a munkaviszony fennmarad és azzal a munkáltatóval folyamatosan tovább tart, amelyik a korábbi munkáltatóval történt megállapodás alapján a foglalkoztatást a korábbi munkáltató helyében tovább végzi.

A kifejtettekből következik, hogy a munkaviszonyból származó és fennmaradt kötelezettségek az új munkáltatót terhelik, mivel a munkaviszony fennmaradása mellett a munkáltatói jogokat nem lehet a kötelezettségekkel járó terhek nélkül megszerezni.

Mindezek alapján jutott a Legfelsőbb Bíróság arra a következtetésre, hogy az üzem(rész)nek a munkavállalókkal együttesen történt, megállapodáson alapuló tényleges átvételére tekintettel, az új munkáltató a korábbinak a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek vonatkozásában - egyetemes jogutódlás hiányában is - különös jogutódja. A munkaviszonyt tehát a munkáltató személyében bekövetkezett különös jogutódlás nem érinti.

1997. július elsejét követően azonban az Mt. új 209.§ (2) bekezdésében foglalt fogalom-meghatározás már a munkajogi jogutódlásnak jogszabályon alapuló és megállapodáson alapuló eseteit különböztette meg. A törvény a megállapodáson alapuló jogutódlás eseteit részletesebben meghatározta, annyiban, hogy egy példálózó felsorolást ad annak lehetséges módjaira. Megállapodáson alapul például a jogutódlás egy adásvétel esetén, ilyenkor ugyanis csak az adásvétel tárgyának tulajdonjoga vonatkozásában áll be a jogutódlás.

A jogszabályon alapuló jogutódlás eseteire azonban a törvény nem ad magyarázatot, azonban annak tartalmát az általános jogelvek és a gazdasági társaságok működésére vonatkozó polgári jogi szabályok alapján határozhatjuk meg. Ha abból indulunk ki, hogy az általános jogutódlás klasszikus esete a gazdasági társaságoknál az átalakulás, az arra vonatkozó jogszabályok pedig kifejezetten előírják, hogy a jogutód generálisan a jogelőd helyébe lép, akkor ebből levonhatjuk azt a következtetést, hogy az általános jogutódlás mindig jogszabály

erejénél következik be. Vagyis az Mt. alkalmazásában is a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás akkor alapul jogszabályon, ha egyetemes (általános) jogutódlás következik be. Mivel pedig az általános jogutódlás leglényegesebb ismérve az, hogy a jogelőd megszűnik, és ezért következik be jogai és kötelezettségei tekintetében a jogutódlás, így a jogszabályon alapuló egyetemes jogutódlás eseteiben is a jogelőd munkáltató megszűnik, és az őt megillető jogok és kötelezettségek tekintetében a jogutód munkáltató a jogelőd helyébe lép.

4.2 A munkajogviszonyok automatikus átszállásának elve:

A magyar munkajog – az irányelv rendelkezéseinek megfelelően – a munkajogviszonyok automatikus átszállásának elvéből indul ki.

A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása kimondja, hogy a munkaviszonyt a munkáltató jogutódlással való megszűnése (megváltozása) nem érinti.

Az Mt. 85/A. §-ának (1) bekezdése szerint pedig a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóról a jogutód munkáltatóra szállnak át.

Ebből több következtetést is levonhatunk:

- A jogutódlás időpontjában a munkajogviszonyok a maguk egészében, az abban foglalt jogokkal és kötelezettségekkel átszállnak a jogutód munkáltatóra. Ebből pedig az is következik, hogy ahhoz nem szükséges a felek sem egy, sem többoldalú nyilatkozata, különösen a munkaszerződés módosítása illetve új munkaszerződés megkötése.[41] Ha tehát a jogutód munkáltató a jogelőd munkavállalóit folyamatosan továbbfoglalkoztatja, azonban a jogelőd munkáltató és a munkavállaló mégis - tévesen - megegyezik a munkaviszony megszüntetésében, akkor ez a megegyezés valójában nem szüntette meg a munkaviszonyokat. Ebből következik, hogy a munkavállalók nem veszítették el a folyamatosan munkaviszonyban töltött idejükből származó előnyöket, így a végkielégítés törvényes mértékére vonatkozó jogosultságukat sem. Ennek igénylésére azonban csak akkor nyílik lehetőségük, ha a jogutód munkáltató megszünteti a munkaviszonyukat. [42]

- Ez azzal a következménnyel is jár, hogy a magyar munkajogban – ellentétben a német munkajoggal - a munkavállaló nem mondhat ellent a munkáltatói jogutódlásnak azért, hogy annak bekövetkeztét megakadályozza. Ennek a kérdéskörnek azonban egy önálló (VII.) fejezetet szánok.

- A jogutód munkáltató jogszabályon alapuló jogutódlás esetén – mivel a jogutódlás a törvény erejénél fogva egyetemes lesz – nem hivatkozhat arra, hogy csak a munkavállalók egy részét kívánja továbbfoglalkoztatni. Ezzel szemben a megállapodáson alapuló jogutódlás esetén a felek közötti szerződés tartalmának is jelentősége van. A felek megállapodásán múlik, ugyanis az, hogy mi a szerződés tárgya, és ez alapján milyen széles körben következik be a jogutódlás. A munkajogviszonyok automatikus átszállásának fent meghatározott elvéből azonban az következik, hogy a jogutód a törvény erejénél fogva a munkavállalók munkaviszonya tekintetében munkáltatóvá válik. Ebből azt a következtetést is levonhatjuk, hogy a leendő jogutód munkáltató nem válogathat, köteles valamennyi munkavállalót átvenni és továbbfoglalkoztatni. Elképzelhető azonban egy olyan értelmezés is, ha a felek megállapodása alapján a jogutód nem köteles minden munkavállaló átvételére, az intézkedéssel nem érintett munkavállalói kör továbbra is az eredeti munkáltatóval marad munkaviszonyban. Ilyenkor természetesen az eredeti munkáltatónak fennáll a foglalkoztatási kötelezettsége, következésképpen, ha ennek gazdasági, technikai vagy szervezeti okból nem tud eleget tenni, akkor számára nem marad más lehetőség, mint a munkaviszony rendes

felmondással való megszüntetése. A hatályos szabályok alapján a munkáltató működésével összefüggő okból egyszerre akár több munkavállaló munkaviszonyát is megszüntetheti. Ha a munkáltató ezen intézkedése több – de legalább az Mt. 94/A.§-ában foglalt szabályok alapján előírt minimális létszámot elérő – munkavállalót érint, akkor ilyen esetekben az Mt. csoportos létszámcsökkentésére vonatkozó szabályainak alkalmazására is sor kerülhet.

4.3 Általános (jogszabályon alapuló), valamint a különös (jogügyleten alapuló) jogutódlás

Az Mt. - egészen annak 2003. évi módosításáig - a munkáltatói jogutódlás eseteit az értelmező rendelkezések között található 209.§ (2) bekezdésében szabályozta. Erre tekintettel az általános és különös jogutódlás fogalmát először ezen szabályozás alapján ismertetem, majd a dolgozat IX. fejezetében foglalom össze, hogy ehhez képest milyen jelentős változásokat hozott a törvény 2003. július 1-től hatályos szabályozása.

4.3.1 Általános jogutódlás

Az Mt. 209.§ (2) bekezdése a jogszabályon alapuló jogutódlás esetét általános jogutódlásnak nevezi.[43]

Arra vonatkozóan pedig, hogy mely esetek tartoznak ide a Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása ad irányutatást. Ennek szövegezéséből egyértelműen kitűnik, hogy ez csak egy példálózó jellegű felsorolás.

- Ide tartozik például a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény 59.-78.§-ai által szabályozott gazdasági társaságok jogutódlással való megszüntetésének esetei. Általános jogutódlás következik be akkor, ha az egyik gazdasági társaság átalakul egy másik társasági formává (Gt. 67.§). De általános jogutódlást hoz létre a gazdasági társaságok egyesülése (beolvadás és összeolvadás), valamint szétválása (különválás[44]) is.

- Az 1992. évi XXXVIII. törvény 90.§-ának (3) bekezdése, a költségvetési szerv megszüntetése esetére – az alapító szerv vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – általános jogutódként az alapító szervet jelöli meg.

- Jogszabályon alapul a jogutódlás az állami vállalatokról szóló 1977. évi VI. törvény 42.§ b) pontjában foglalt esetben is, vagyis amikor az állami vállalat jogutódlással való megszűnése azáltal következik be, hogy az gazdasági társasággá vagy szövetkezetté alakul.

A felsorolást természetesen még folytathatnánk. Ezen tényállások közös jellemzője azonban, hogy az (eredeti) jogelőd társaságok megszűnnek és fennálló jogviszonyaiban a jogutód lép helyébe. Amennyiben ezek a jogutódlás időpontjában munkajogviszonyoknak is alanyai, akkor ez utóbbiakban bekövetkezik a munkáltatói jogutódlás is[45].

Tekintettel arra, hogy az Mt. 73.§-a értelmében munkáltató bármely természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiség nélküli gazdasági társaság is lehet, ezért a munkáltatói szervezet jogutóddal való megszűnésétől meg kell különböztetni a magánszemély munkáltató halálának az esetét. A magyar munkajogban a munkáltató halála estén nem szűnik meg automatikusan a munkaviszony, hanem a munkáltató helyébe annak örököse lép[46].

4.3.2 Különös jogutódlás

Az általános bevezetőben már említésre került, hogy a Legfelsőbb Bíróság egy kiterjesztő értelmezéssel alkalmazta a munkáltatói jogutódlás általános jogutódlásra vonatkozó szabályait a különös jogutódlás eseteire is.

A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása, valamint az 1997. évi Mt. módosítást követően az Mt. 209.§-ának (2) bekezdése is csak példálózó jelleggel sorolja fel azoknak a jogügyleteknek a körét, amely révén a munkáltatói alanyváltozás bekövetkezhet.[47]

A különös jogutódlás megvalósulásához tehát szükséges:

- Jogszabályon alapuló jogutódlás hiánya.

- A munkáltató egészének vagy egy részének az átszállása. Ennek alapján tehát a különös jogutódlás nemcsak egy üzemnek, hanem egy üzembrésznek, munkahelynek vagy telephelynek a megállapodáson alapuló átvételén is alapulhat. A Legfelsőbb Bíróság joggyakorlata az MK 154. számú állásfoglalásnak megfelelő munkáltatói jogutódlásnak tekinti például a munkahelynek megállapodáson alapuló átvételét, amennyiben az együtt jár a munkavállalók folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatásával.[48]

- A különös jogutódlást megalapozó megállapodás Itt értelemszerűen minden olyan jogügylet szóba jöhet, amely alkalmas az üzematruházás megvalósítására. Így ide tartozhat az adásvétel, a csere, de a munkáltató által vagyonbevitellel alapított gazdasági társaság is a nála változatlan feltételekkel továbbfoglalkoztatott munkavállalók munkaviszonya tekintetében jogutód munkáltatónak minősül[49].

Ez azonban nem jelenti azt, hogy a különös jogutódlás csak tulajdonosi jogokhoz kapcsolódhat. A Legfelsőbb Bíróság egy másik eseti döntésében azt is kifejtette, hogy a megállapodáson alapuló átvétellel és a tényleges továbbfoglalkoztatással a jogutódlás attól függetlenül bekövetkezik, hogy az átvett üzemmel és annak (termelő) eszközeivel a jogutód munkáltató nem tulajdonjog, hanem bérleti jog alapján rendelkezik.[50]

A megállapodás jellegét illetően pedig téves az az álláspont, amely szerint a jogutódlás csak olyan megállapodás alapján következhet be, amelyben az átadó és az átvevő pontosan meghatározzák, hogy „mely kérdések tekintetében lép az átvevő az átadó jogaiba”. Ebből tehát az következik, hogy az üzem(rész) átadása tárgyában kötött megállapodásnak nem kell kitérnie a jogügylet részletes feltételeire.[51]

- A „munkavállalók folyamatosan történő és tényleges továbbfoglalkoztatása”. A munkavállalók folyamatosan történő és tényleges továbbfoglalkoztatásának kritériuma a jogirodalomban a munkáltatói jogutódlás kapcsán az egyik legvitatottabb fogalom. Ennek tanulmányozása során több olyan elemzéssel is találkoztam, amely e kritérium jelentőségével és a hozzá kapcsolódó bírósági gyakorlattal foglalkozik. E kérdéskör vizsgálata még aktuálisabbá vált mióta, a 2003. július 1-től hatályos Mt. módosítás alapján az Mt. 85/A § (1) nem tartalmazza ezt a megfogalmazást. Ebből adódó következtetéseket tehát nem a dolgozatom IX. fejezetében tárgyalom, hanem a jelen fejezetben.

Kiindulópontul ismét a Legfelsőbb Bíróság MK. 154. számú állásfoglalása szolgál, amely a különös jogutódlás - megállapodáson alapuló jogutódlás - esetén megkívánja, hogy az átadó az átvevő jogaiba lépjen, valamint, hogy a jogutódlás alapjául szolgáló jogügylettel együtt járjon a munkavállalók folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatása is.[52] Mindez az általános jogutódlás esetén azért nem feltétel, mivel ilyenkor a jogelőd munkáltató jogai és kötelezettségei ipso iure, a maga egészükben szállnak át a jogutód munkáltatóra.

Az 1997. évi LI. törvény miniszteri indokolása szerint a Legfelsőbb Bíróság 154. számú állásfoglalása a 77/187/EGK irányelv rendelkezéseinek megfelelően határozta meg a munkáltatói jogutódlás tényállásait. Ennek megfelelően az Mt. új 209. § (2) bekezdése 1997. július 1-i hatállyal átvette az állásfoglalás szövegét.[53]

A 2003. július 1-jét követő jogutódlások tekintetében azonban a jogalkotó már nem követeli meg ezt a feltételt, mivel érvelése szerint a munkáltatói jogutódlás ennek hiányában is bekövetkezik.

A 2003. évi XX. törvény miniszteri indokolása alapján ezt a módosítást az tette szükségessé, hogy a hatályos jog fogalma nem felel meg 01/23/EK irányelv rendelkezéseinek. A magyar munkajog szerint ugyanis a munkáltatói jogutódlás nem következik be akkor, ha a jogutód

munkáltató nem foglalkoztatja tovább a jogutódlással érintett munkavállalókat. Az Mt. szabályai szerint, ha a jogelőd valamely jogügylettel ugyan átveszi és megszakítás nélkül, hasonló tevékenységet folytatva tovább működteti a materiális és immateriális javak szervezett egységét, de a munkavállalókat - a munkáltatói jogutódlás következményeit elkerülendő - nem foglalkoztatja tovább, nem valósul meg a munkáltatói jogutódlás. Ezt a jogalkotó azért találja aggályosnak, mivel az irányelv és az Európai Bíróság kapcsolódó joggyakorlata[54] is inkább az üzem működésének továbbfolytatását vagy újbóli beindítását tartja fontosnak a munkáltatói jogutódlás megállapíthatóságához, amelynek csak egyik, de nem kizárólagos és feltétlenül szükséges ismérve a munkavállalói állomány tényleges átvétele. Az európai fogalom alapján tehát a jogutódlás következményei nem köthetők a munkavállalók továbbfoglalkoztatásához, mivel ez utóbbi nem a jogutódlás feltétele, hanem annak jogkövetkezménye.

Dr. Hovánszky Arnold tanulmányában megállapítja, hogy a magyar jogalkotó félreértelmezte a munkáltatói jogutódlás irányelvben meghatározott fogalmát, mivel ez utóbbi az üzemek és üzemszervezetek átvételének - gazdasági egység megőrzésének - tényéhez kapcsolja a munkáltatói jogok és kötelezettségek átszállását és nem a munkavállalók tényleges továbbfoglalkoztatásához.[55]

Ahhoz, hogy e kérdés jelentőségét megértsük vizsgálunk kell a vállalat átruházásának Európai Bíróság által kidolgozott fogalmát, figyelemmel arra a körülményre is, hogy az 2003. évi módosítások indokát a törvény miniszteri indokolása az európai joggyakorlatnak való ellentmondásra vezette vissza. Általánosságban elmondható, hogy az Európai Bíróság egy sajátos átfogó szempontrendszerrel dolgozott ki, amelynek során nem pusztán a vállalkozások, üzemek fogalmából, felépítéséből indult ki, hanem bevezetett egy sui generis fogalmat vizsgálati módszerébe, a gazdasági egység fogalmát, amely egység identitásának (azonosságának) megőrzése lett a munkajogi jogutódlás megállapításának döntő előfeltétele. A gazdasági egység kifejezés alatt pedig a Bíróság személyek és eszközök olyan szervezett csoportját érti, amely egy sajátos tárgyú tevékenység kifejtését segíti elő[56]. A gazdasági egység identitásának megőrzésének vizsgálatára kidolgozott vizsgálati modelljét a bíróság a Spijkers v. Benedik- esetben fejtette ki először. A nemzeti jogalkalmazók az említett jogesetben adott iránymutatás alapján valamennyi körülmény gondos és együttes mérlegelésével dönthetik csak el, hogy az adott esetben az üzematrúházás tényállása megvalósult-e. Ilyen mérlegelendő és vizsgálandó körülmény közé tartozik:

- a vállalkozás vagy az üzem típusa;
- az, hogy sor került-e anyagi eszközök, úgy mint épületek és ingó vagyontárgyak, vagy ingatlanok átruházására;
- az átruházás időpontjában az eszmei/ingatlan vagyontárgyak értéke;
- az, hogy a munkavállalók jelentős részét továbbfoglalkoztatták-e az új munkáltatónál;
- az, hogy a jogelőd vevőkörét átruházták-e;
- az átruházás előtt vagy és azt követően folytatott tevékenységek hasonlósága;
- az az időtartam, ha volt ilyen, amikor a tevékenység folytatása szünetelt;

Berke Gyula tanulmányában a vállalkozások átruházásával kapcsolatban a következőket olvashatjuk. „Az üzemszervezet egy szervezeti egységnek relatíve önálló, elkülöníthető része. Az elkülöníthetősége pedig abban áll, hogy a szervezeti rész önállóan is alkalmas valamely gazdasági cél elérésére (dolog vagy szolgáltatás létrehozására). Ebből következően az üzemnek és üzemszervezetnek fogalmi eleme az, hogy ahhoz kapcsolódóan munkavállalókat foglalkoztatnak. Ebből pedig az következik, hogy a munkavállalók továbbfoglalkoztatása nem

feltétele, hanem a tényálláshoz kapcsolódó joghatása a jogutódlásnak”[57]. Ezzel ellentétes álláspontot képvisel a jogirodalomban Dr. Radnay József, aki tanulmányában a munkavállalók továbbfoglalkoztatásának kritériumával kapcsolatban kifejti, hogy „ez a körülmény az üzem-utódlásnál általában fenn áll, s ha kivételesen mégis hiányzik, mert korábban leállított üzemet szerez meg a másik fél, akkor annak jelentősége van nevezetesen az, hogy munkajogi elem hiányában az ügy megítélése kizárólag a magánjog stb. szabályai szerint alakul”.[58] A Spijkers esetből is az következett, hogy átruházás tárgyának egy működő üzemnek[59] kell lennie.

Az Európai Bíróság azonban éppen az ún. tevékenység kihelyezésekkel[60] kapcsolatos eseti döntéseiben kényszerült arra, hogy a gazdasági egység fogalmát, és ezzel a vállalat, üzem illetve üzemszámvetés fogalmával kapcsolatban kialakított gyakorlatát finomítsa. A Bíróság joggyakorlatából ugyanis az következik, hogy a gazdasági egység által kifejtett tevékenység jellegének bizonyos területeken meghatározó jelentősége lehet[61]. Vannak ugyanis, olyan alapvetően emberi erőforráson alapuló tevékenységformák[62], ahol a munkavállalók egy szervezett csoportja, akár a termelés egyéb tényezőinek hiányában is gazdasági egységnek minősülhet. Következésképpen egy ilyen gazdasági egység képes megőrizni identitását egy olyan jogutódlás esetén, ahol a jogutód nem csak továbbfoglalkoztatja a jogelőd által folytatott tevékenységet, hanem átveszi a munkavállalók mind mennyiségileg mind képességei szerint meghatározó hányadát[63].

Az ellentmondás lényege tehát abban rejlik, hogy a munkajogi jogutódlás a gyakorlatban előfeltételezi a felek (jogelőd és jogutód munkáltatók) esetleges előzetes megállapodását arról, hogy a jogutód munkáltató átveszi a jogelőd munkáltató munkavállalóinak olyan meghatározó hányadát, ami szükségessé teszi az irányelv alkalmazását. Ezért mondja számos szerző – többek között Berke Gyula is –, hogy a munkavállalók továbbfoglalkoztatása, ami a valóságban a munkajogi jogutódlás eredménye egy ilyen szemléletmód mellett annak előfeltételévé válik, valamint ebben az esetben a munkajogi jogutódlás megvalósulása a felek akaratától függne, ami azonban ellentmond a munkajogviszonyok automatikus átszállása alapvető elvének.[64]

Mégis annak indokát, hogy a Legfelsőbb Bíróság miért tartotta szükségesnek e továbbfoglalkoztatási kritérium fenntartását, a következőkben látom.

Először is a kapcsolódó joggyakorlat tanulmányozása során arra a következtetésre jutottam, hogy a továbbfoglalkoztatási kritérium csak egy volt azon körülmények közül, amit a Legfelsőbb Bíróság megvizsgált olyan esetekben, amikor vitás volt a különös jogutódlás fennállta. Így „a munkáltatói jogutódlás megállapítását például nem zárja ki az, ha nem teljesen változatlan feltételekkel történik a munkavállaló további foglalkoztatása, de a foglalkoztatás egyéb ismérvei a munkaviszony fennállása mellett a munkáltató személyében bekövetkezett változásra utalnak”. A jogutód munkáltató a jogelőd munkáltató üzeméből hozza létre a jogutód társaságot, szövetkezetet stb. döntően a jogelőd társaság anyagi eszközeivel. A jogutódlással érintett munkavállalókat pedig továbbfoglalkoztatják, akiknek még a munkavégzési helye sem változik meg, mivel a jogutód ugyanott működik tovább, ahol a jogelőd társaság. Így tehát az, hogy például a jogutód munkáltatóval a munkavállalók később munkaszerződést kötnek, amiben a munkavállaló munkaköre és munkabére megváltozik a jogutódlást megelőző munkafeltételekhez képest, önmagában még nem zárja ki a munkáltatói jogutódlás megállapítását.[65]

Ebből a jogesetből egyértelműen látszik, önmagában az a tény, hogy a jogutód társaság, szövetkezet stb. létrehozása a jogelőd anyagi eszközeinek felhasználásával történik, még nem elegendő a munkáltatói jogutódlás megállapításához. Ha Dr. Radnay József álláspontját követjük azért nem, mivel munkavállalók továbbfoglalkoztatása nélkül nem jön létre

munkajogi probléma, ennek hiányában tehát nem alkalmazhatók a munkáltatói jogutódlás jogkövetkezményei sem.

Ez már abból a Bevezetőben említett megállapításból is következhet, hogy a munkáltatói jogutódlás nem fedi teljes egészében a jogutódlás polgári jogi és társasági jogi eseteit. Ha jobban belegondolunk, akkor a gyakorlatban előfordulhat az is, hogy csak egy üres üzemet vagy ingatlant vásárolnak meg, ahol nincsenek munkavállalók. Nyilvánvaló, hogy ez esetben hiányoznak azon körülmények, az a munkajogi probléma, ami megalapozhatná a munkáltatói jogutódlást.

Ennyiben tehát megállapíthatjuk, bár a munkavállalók folyamatosan történő és tényleges továbbfoglalkoztatását a törvény 2003. júliusa óta nem tartalmazza, de ennek ellenére a gyakorlatban általában vizsgálni kell majd a meglétét, hiszen ez lényegében logikai előfeltétele a munkáltatói jogutódlásnak.

Természetesen az a jogalkalmazók feladata, hogy körültekintően megvizsgáljanak minden olyan esetet, amikor felmerülhet annak lehetősége, hogy egy ilyen, a példában szereplő átruházás valójában a munkáltatói jogutódlás munkavállalók jogait védő szabályainak megkerülésére irányul-e vagy sem. Az ugyanis, már az MK 154. számú állásfoglalás is leszögezte, hogy abban foglaltak „nem érintik azt az elvet, hogy a végkielégítésre irányuló igény kellő érdek nélküli megghiúsítása, joggal való visszaélésnek minősülhet és érvénytelenséghez vezethet”.

V. A munkáltatói jogutódlás hatása a fennálló munkaviszonyokra

Az Mt. 85/A. § (1) bekezdése értelmében a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek a jogutódlás időpontjában – automatikusan – átszállnak a jogelőd munkáltatóról a jogutód munkáltatóra.

A magyar jogalkotó szerint, mivel a fenti tényállás egyben automatikus átszállás jelent, indokolt a munkavállalói igények védelme érdekében garanciális szabályok beépítése.[66]

Általánosságban továbbá elmondható az is, hogy az Mt. 85/A.§ (2) és (3) bekezdésébe foglalt felelősségi szabályok célja az eredeti állapot fenntartása, és ezáltal a munkavállalói jogok védelme. E szándék jellemzi továbbá az Mt. egyéb rendelkezéseit is, mint például a munkáltató felmondási jogának korlátozása, vagy a kollektív szerződésben foglalt munkafeltételek fenntartásának követelménye intézményeit.[67]

A jogelőd és jogutód munkáltatók helytállási kötelezettségeit a továbbiakban a szerint csoportosítom, hogy a kötelezettségek a jogutódlást megelőzően vagy azt követően keletkeztek-e.[68] Ennek indokát pedig abban látom, hogy ezen a polgári jogból már jól ismert felelősségi formák lényegén túl, a munkáltatói jogutódlás esetén jelentősége van annak a speciális tényezőnek is, hogy mikor, tehát a jogutódlást megelőző vagy az azt követő időben keletkezett a felelősség alapjául szolgáló kötelezettség.

Bár a dolgozat témája kizárólag a munkáltatói jogutódlás magyar szabályainak áttekintése, e helyen mégis szükséges egy kisebb kitekintést tenni a 77/187/EGK irányelv rendelkezéseire.

Ennek 3.cikkely (1)[69] második albekezdése ugyanis csak az átadó és az átvevő munkáltató egyetemleges felelősségéről rendelkezik az átruházás időpontjában fennálló kötelezettségek vonatkozásában.

A magyar munkajogban alkalmazott kezesi felelősség szabályát tehát az irányelv nem tartalmazza, azonban a záró rendelkezései között a 7. cikkely kimondja, hogy „az irányelv nem érinti a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállaló számára kedvezőbb törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak”.

A kezesi felelősség speciális magyar szabályait illetve annak bevezetésének indokait majd e fejezet második pontjában tárgyalom.

5.1 A jogutódlást megelőzően keletkezett kötelezettségekért való felelősség (egyetemes felelősség)

Az Mt. 85/A.§ (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy „a jogelőd munkáltató a munkavállalóval szemben, a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségekért - az igénynek a jogutódlás időpontját követő egy éven belüli érvényesítése esetén - a jogutód munkáltatóval egyetemlegesen felelős”.

Ezzel a törvény a polgári jogból ismert jogszabályon alapuló kötelezetti egyetemességet állít fel a jogutódlást megelőző kötelezettségek vonatkozásában. Tehát a kötelezettek – ti. a jogelőd és a jogutód munkáltatók – az egész szolgáltatással tartoznak mindaddig, amíg a jogosult – ti. a munkavállaló – nem kapott teljes kielégítést.

A polgári jogban fontos hitelezővédelmi eszközként ismert egyetemes felelősség itt is a munkavállaló fokozott védelmét szolgálja azáltal, hogy a jogutód munkáltató fizetőképességét vagy annak hiányát azáltal kompenzálja, hogy szükség esetén a jogelőd munkáltató helytállását is ki lehet kényszeríteni[70]. Ennek alkalmazására azonban a törvény szigorú feltételeket szab:

- Nyilvánvalóan feltétele, hogy a munkáltató személyében jogutódlás következzen be.
- Csak a jogutódlást megelőzően keletkezett és csak a ki nem elégített követelések tekintetében lehet alkalmazni.
- A törvény felállít egy objektív jogvesztő határidőt is, mely szerint a munkavállaló csak a jogutódlás időpontját követő egy éven belül érvényesítheti a volt munkáltatójával szemben is esedékessé vált és lejárt követeléseit. Ezt követően tehát a jogelőd munkáltató kötelezettségének teljesítéséért kizárólag a jogutód munkáltató felel, akivel szemben a munkavállaló természetesen az általános három éves elévülési időn belül bármikor bírósághoz fordulhat.

E szabállyal kapcsolatban Dr. Radnay József felhívja a figyelmet a német BGB[71] azon rendelkezésére, amely szerint az egyetemes felelősség csak az átadás előtt esedékessé vált követelések tekintetében jelent teljes felelősséget. Az átadást követően esedékessé vált kötelezettségek tekintetében ugyanis az átadó csak az átadást megelőzően eltelt, szolgáltatásra jogosító idő arányában felel.[72] Az egy éves határidőt a BGB pedig nem az igényérvényesítéshez, hanem a követelés esedékessé válásához fűzi. Dr. Radnay József a magyar szabályok ennek megfelelő kiigazítását javasolja. Azzal ugyanis, hogy az Mt. a jogelőd egyetemes felelősségét a munkavállaló igényérvényesítéséhez köti, lehetővé teszi, hogy a jogelőd munkáltató ily módon szabaduljon a munkaviszony megszüntetésével járó gyakran jelentős költségektől. A jogelődnek nem kell ugyanis mást tennie, mint várni egy évet, amelyen belül, ha a munkavállaló nem érvényesíti vele szemben is a követelését, akkor ezt követően teljes egészében menetsül fizetési kötelezettségei alól. Ha azonban ezt a határidőt a követelés esedékességéhez fűzzük, akkor a jogelőd legalább arányos felelősséggel tartozik majd például a ki nem fizetett végkielégítésekért. Előfordulhat persze, hogy a konkrét esetben nem lesz probléma, mert a jogutód társaság is egy jól prosperáló vállalat, de ha mégsem, akkor a hatályos törvények szerint a munkavállalók jogai sérülnek. Ezzel pedig az Mt. szabályai összeütközésbe kerülnek a 77/187/EGK irányelv célkitűzéseivel, amelynek célja a munkavállalók szerzett jogainak védelme a vállalkozások átruházása esetén.

- Az egyetemes felelősség alkalmazásának logikai előfeltétele továbbá az is, hogy mind a jogelőd, mind pedig jogutód munkáltatók az igény érvényesítésének időpontjában

létezzenek. Ebből következően e szabály alkalmazása szempontjából nem jöhetnek szóba azon esetek, amikor a jogutódlás a jogelőd munkáltató megszűnésével jön létre. Vagyis a különválás és az összeolvadás Gt.-ben[73] rögzített eseteiben.[74]

Minden más esetben azonban - amennyiben persze az egyéb törvényi feltételek is fennállnak - a munkavállaló a teljes kielégítés érdekében mind a jogelőd, mind a jogutód munkáltatójával szemben felléphet az igényérvényesítés céljával.

5.2 A jogutódlást követően keletkezett kötelezettségekért való felelősség (kezesi felelősség)

Mint azt már e fejezet bevezetőjében említettem, ezt a felelősségi formát a munkavállalók szerzett jogairól szóló irányelv nem tartalmazza.

Az 1997. évi LI. törvény miniszteri indokolása alapján a hazai tapasztalatok szerint egyes munkaszervezetek likviditási gondjai jó néhány esetben a munkavállalói igények kielégítésének elmaradását vagy legalábbis jelentős késedelmét jelentik.[75] Ezért az Mt. 85/A.§ (3) a) és b) pontja a jogelőd munkáltató kezesi felelősségéről rendelkezik a jogutód munkáltató egy éven belül közölt munkaviszony megszüntetéseinek meghatározott eseteiben.[76]

E helyen tehát a törvény egy jogszabályon alapuló kezesi felelősséget állít fel. A polgári jogban ez a jogintézmény egy a kötelelem megerősítését célzó személyi biztosíték, amely rendeltetését azáltal tölti be, hogy az adós kötelezettségének teljesítésére más is kötelezettséget vállal[77].

A kezeség egyik fajtája az ún. egyszerű vagy sortartó kezeség. Ennek alapján tehát a kezes (jogelőd munkáltató) mindaddig megtagadhatja a követelés kifizetését, amíg a jogosult (munkavállaló) be nem bizonyítja, követelésének a jogutód munkáltatótól való behajthatatlanságát. A jelen esetben pedig „egyszerű sortartó kezeségről van szó, hiszen az Mt. nem rendelkezik a kézfizető kezeség alkalmazásáról[78],,.

Nincs akadálya annak sem, hogy a munkavállaló egyszerre perelje a munkáltatóját és kezesét, vagyis a jogelőd munkáltatóját. Ilyenkor a bíróság a jogelőd munkáltatót feltételesen a behajthatóságtól függően marasztalja.

A kezesi felelősség alkalmazásának azonban szigorú feltételei vannak.

- Nyilvánvalóan itt is feltétel, hogy a munkáltató személyében jogutódlás következzen be.
- A jogelőd munkáltató mögöttes felelőssége azonban csak a jogutód által alkalmazott munkaviszony-megszüntetések két esetében áll fenn[79]:
- Egyrészt a 89.§ (4) bekezdésével összhangban csak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondás esetén.
- Másrészt a határozott idő lejártá előtti munkaviszony – megszüntetés esetén[80].
- Meghatározza a törvény a munkavállalói kötelezettségek jellegét is, hiszen a jogelőd munkáltató kezesi felelőssége csak a munkavállalót a munkaviszony megszűnésekor megillető járandóságokért áll fenn.
- A kezesi felelősség alkalmazhatóságának időbeli korlátja, hogy a munkaviszony megszüntetését a jogutódlás időpontjától számított egy éven belül közöljék.
- Az egyetemes felelősségtől eltérően a kezesi felelősség feltételül szabja a törvény, hogy a jogutód munkáltató a jogelőd munkáltató döntéshozó szervében a szavazatok több

mint ötven százalékkal rendelkezzen. A jogelőd munkáltató mögöttes felelőssége tehát „a jogutódlás egyetlen, az un. apportálás révén megvalósuló tényállásában alkalmazható[81]”. E szabály abból indul ki, „hogy a jogelőd nem pénzbeli hozzájárulása, az üzem stb. társasági vagy bevitele és többségi részesedése folytán a munkajogviszonyok megszüntetésére is döntő befolyással rendelkezik, hiszen befolyással bírhat a munkáltató gazdálkodásának alakítására is[82]”. Az Mt. szerinti mögöttes felelősség alkalmazása szempontjából pedig nincs jelentősége, ha a társasági szerződés ettől eltérő döntési rendszert hoz létre; „pusztán az apportálás nyomán előálló többségi részesedés megalapozza a jogelőd kezesi felelősségét”. [83] E helyen is felhívnom a figyelmet arra, hogy a kezesi felelősség szabályait a 2003. évi XX. törvény jelentősen módosította, amelynek részleteiről dolgozatom IX. fejezete szól.

5.3 A végkielégítés és a felmondási időre járó átlagkereset

E fejezet utolsó elemzési pontjául a munkáltatói jogutódlás során a végkielégítésre és a felmondási időre vonatkozó szabályok ismertetését választottam.

Kiindulópontul ismét a Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása szolgál, mely szerint a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás a fennálló munkaviszonyokat nem érinti. Az állásfoglalás is utal arra, hogy a gyakorlatban sokszor vitás volt, hogy a munkáltató jogutódlással való megszűnése (megváltozása) esetén a munkavállaló egyes jogai – különösen a felmondási időre járó átlagkereset és a végkielégítés szempontjából – hogyan alakulnak. Ezt a helyzetet az a III. fejezetben már érintett körülmény idézte elő, hogy a gyakorlatban sokáig – tévesen – az áthelyezés intézményét alkalmazták olyan esetekben is, amikor az megfelelt volna – tételes jogi szabály hiányában – az irányelv tárgyi hatályának. A munkavállalót - a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése során - megillető törvényes juttatások szempontjából ennek a következők miatt van jelentősége. Az Mt. 92.§-a értelmében a felmondási idő törvényben meghatározott legkisebb tartama a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtől függ, valamint a végkielégítés törvényben meghatározott mértéke is a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időhöz képest alakul[84].

A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása alapján, mivel a munkáltatói jogutódlás a fennálló munkaviszonyokat nem érinti, így a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal – megegyezésen alapuló módosítás hiányában – változatlanul fennáll, az e munkaviszonyban töltött időket, különösen a felmondási idő és végkielégítés szempontjából együttesen kell számításba venni.

Természetesen itt is érvényes az a szabály, hogy a munkavállalót nem illeti meg a rendes felmondás esetén előírt munkavégzés alóli felmentés idejére járó átlagkeresete arra az időre, amely alatt munkabérre sem lenne jogosult.

A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása azt is kimondja, hogy e szabályok nem érintik azt az elvet, hogy a végkielégítésre vonatkozó igény kellő érdek nélküli megghiúsítása joggal való visszaélésnek minősülhet, és érvénytelenségre vezethet.

VI. A munkaviszony munkáltató általi megszüntetésének korlátozása a munkajogi jogutódlás során

Általánosságban elmondható, hogy e rendelkezés célja – a felelősségi szabályok stb. mellett – szintén a felek eredeti állapot fenntartására való rákényszerítésével, a munkavállalói jogok védelme. Kiindulópontul jelen esetben a 77/187/EGK irányelv 4. cikkelye szolgál, amely szerint vállalat, üzem illetve vállalatrész vagy üzembrész átruházása önmagában nem szolgálhat felmondási okként az átadó vagy átvevő számára.

Mivel a privatizáció hazai gyakorlata is azt mutatta, hogy az Mt. meglévő felmondási tilalmat és korlátozást elrendelő szabályai nem nyújtanak kellő védelmet a munkavállalónak a munkáltatói jogutódlás során bekövetkező munkaviszony – megszüntetés esetére, ezért az 1997. évi Mt. módosítás a törvény 91/A.§-aként egy további tilalmat állapított meg[85]. E szerint pedig a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének indokául.[86] Nyilvánvalóan ez a rendelkezés azt a célt szolgálja, hogy a munkáltatói jogutódlást az abban érintett gazdasági szereplők oly módon szervezzék meg, hogy a munkáltatói alanyváltozás ne eredményezze a munkaviszonyok tömeges méretű megszüntetését[87].

Ez a szabály természetesen nem tiltja a munkáltatónak azt, hogy egyéb indokból – a munkaerőt érintő gazdasági, technikai vagy szervezeti okból – a jogutódlást követően, vagy akár azzal egy időben egyes munkavállalók munkaviszonyát megszüntesse.

Ez rendszerint rendes felmondással történik, természetesen az erre vonatkozó szabályok – különösen a felmondási idő és illetmény, valamint a végkielégítés szabályainak – megtartásával.

VII. A munkavállaló lehetősége a munkáltatói jogutódlás hatásai alóli mentesülésre (A munkavállaló „ellentmondási joga”)

A munkavállaló ellentmondási joga a német Szövetségi Munkaügyi Bíróság folyamatos joggyakorlata által - a 70-es évek közepétől - kifejlesztett jogintézmény, amely egyik lehetősége a munkavállalónak a munkáltatói jogutódlás hatásai alól történő mentesülésre.[88] Általánosságban elmondható, hogy ilyenkor az átszállással érintett munkavállaló nem ismeri el magára nézve kötelezőnek a munkáltatói jogutódlást, és továbbra is a jogelőd munkáltató munkavállalójának tekinti magát. Az ellentmondási szándékot kifejező egyoldalú jognyilatkozatot a jogutódlás előtt és azt követően is csak személyesen lehet előterjeszteni. De alapulhat az ellentmondás a munkavállaló ráutaló magatartásán is[89]. Az ellentmondási jog előzetes kizárása semmis. Amennyiben több olyan munkavállaló is ellentmond a munkáltatói jogutódlásnak, akik szakképzettségük révén szükségesek a rendes üzem működéshez, akkor az üzemutódlás bekövetkezése megakadályozható. Azonban ha a munkavállaló csak azért mond ellent munkaviszonyának a jogutód munkáltatójára való átszállásának, hogy ezzel hozzájusson végkielégítéséhez, akkor a munkavállaló végkielégítés iránti igénye a jóhiszeműség és tisztesség elvébe ütközik. A munkavállaló továbbá önmagában azért nem tagadhatja meg a jogutód munkáltatónál a további munkavégzést, mert az gazdaságilag bizonytalanabb helyzetben van.

A német Szövetségi Munkaügyi Bíróság joggyakorlata, mindezen szabályokat arra alapozta, hogy munkahely és foglalkozás szabad megválasztásának alkotmányos jogába ütközik, ha a munkavállalót akarata ellenére arra kényszerítik, hogy olyan munkáltatónak végezzen munkát, akivel korábban munkaszerződést nem kötött. Továbbá a Bíróság a BGB 415.§ (1) bekezdésének analógiájára, amely az adós és a hitelező közötti szerződés szabályairól rendelkezik, a következőket állapította meg. A 415.§ (1) bekezdés értelmében a harmadik személy részéről történő tartozásátvállalás (az eredeti adós és hitelező szerződésének vonatkozásában) csak akkor lesz érvényes, amennyiben a hitelező ehhez hozzájárul. A üzemátruházás során a jogutód munkáltató személyének belépése az eredeti munkaszerződésbe az „adós” személyének megváltozását eredményezi, ezért az előbbi szabály értelmében ehhez a munkavállalónak, mint hitelezőnek a hozzájárulása szükséges.

Hangsúlyozandó azonban, hogy a magyar munkajog nem ismeri el a munkavállaló ellentmondási jogát, mint a munkáltatói jogutódlás jogkövetkezményei alól történő

mentesülés alternatíváját. Ennyiben tehát, figyelemmel a dolgozat címére, nem lenne szükséges a vizsgálata.

A jogirodalom tanulmányozása során azonban azt tapasztaltam, hogy megoszlanak a vélemények a tekintetben, hogy szükséges-e egy ilyen vagy ehhez hasonló jogintézmény meghonosítása esetleg a magyar munkajogban is, tekintettel arra, hogy az Európai Unió joggyakorlata is elismeri az ellentmondási jogot, mint a közösségi joggal nem ellentétes intézményt. [90]

Ugyanakkor azt is tapasztaltam, hogy a témával fogalalkozó szerzők felvetik az imént vázolt problémát, azonban az ellentmondási jognak a magyar munkajog rendszerével és jellegzetességeivel való egybevetését elmulasztják, ami megkerülhetetlen.

A továbbiakban tehát a munkáltatói jogutódlás jellegzetességeiből adódó szempontok és a magyar Alkotmánybíróság és Legfelsőbb Bíróság témával kapcsolatos határozatai alapján az ellentmondási jog magyar munkajoggal való egybevetésével vállalkozom.

7.1 Az összeegyeztetethőség kérdése

- Az Mt. 86.§ a) pontja értelmében a munkavállaló halálával a munkajogviszony automatikusan megszűnik. Ugyanezen § b) pontja értelmében a munkáltató oldalán csak annak jogutód nélküli megszűnése eredményezi a munkaviszony megszűnését. A magyar munkajog tehát a munkáltató oldalán nem tekinti személyes jellegűnek a munkaviszonyt, hiszen megengedi, hogy a munkáltató a munkavállaló hozzájárulása nélkül is átruházza a tulajdonában álló üzemet (üzemrészt, munkahelyet stb.).

- A jogviszonyok automatikus átszállásának elve lényege szerint a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek a jogutódlás időpontjában a törvény erejénél fogva szállnak át a jogutódra, ezért ahhoz nem szükséges ez az átszállás a munkavállaló akaratától függetlenül bekövetkezik.

- Hangsúlyozom továbbá, hogy a munkavállalónak a számára nem kívánatos változások bekövetkezésének megakadályozására egyéb jogszerű eszközök állnak rendelkezésre. Így például rendes felmondással élhet, de nincs akadálya a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének sem. Hozzá kell tenni természetesen, hogy az Mt. munkaviszony megszüntetésre vonatkozó szabályok alapján, ha a munkavállaló szüneti meg rendes felmondással a határozatlan idejű munkaviszonyt, akkor nem kell alkalmazni az Mt. felmondási időre járó átlagkeresetre, valamint a végkielégítésekre vonatkozó szabályait.

A magyar munkajogban tehát a munkavállaló nem mondhat ellent a munkáltatói jogutódlásnak azért, hogy annak bekövetkeztét magára nézve megakadályozza. Tekintettel azonban arra, hogy Mt. nem ad konkrét eligazítást abban a kérdésben, hogy a munkajogi jogutódlás alól a munkavállaló kivonhatja-e magát oly módon, hogy azt nem fogadja el magára nézve kötelezőnek, az összeegyeztetethőség kérdésére teljes körű választ, a Legfelsőbb Bíróság joggyakorlatának ismeretében kapunk.

7.2 A Legfelsőbb Bíróság joggyakorlata

A munkavállaló munkaviszonya a jogutódlás bekövetkezését megelőzően nem szűnik meg automatikusan, ennek alapján tehát a munkavállalót nem illeti meg végkielégítés. Mivel pedig a munkaviszonyok fennállása folyamatos, ezért a jogutód munkáltatónál nem létesül új munkaviszony, ezért a jogutódláshoz nem szükséges a munkavállaló előzetes hozzájárulása. Következésképpen, ha a felek közös megállapodásban rögzítik munkáltató személyében bekövetkező változásokat, azt a munkavállaló tévedés és kényszerhelyzet címén nem támadhatja meg /10 493/1994. sz. (BH 375)/.

Ha a munkavállaló változatlan munkafeltételek mellett nem hajlandó a jogutódnál továbbdolgozni, akkor ez a magatartása rendkívüli felmondásra okot adó körülményként értékelhető, mivel ezzel a munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált /10 542/1995 sz. (1996/174)/.

Téves az az álláspont, amely szerint a 154. számú állásfoglalást értelemszerűen csak azon esetekre vonatkoztatja, amikor az érintett munkavállaló(k) a jogutódláshoz hozzájárult(ak). A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén ugyanis a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul az eredeti feltételekkel, a munkavállalók hozzájárulása nélkül is fennáll /10 506/1997/3. sz./.

A szakszervezet és a munkáltatók olyan megállapodást kötöttek, melynek értelmében azon munkavállalók munkaviszonyát, akiket a jogutód társaságban nem kívánnak továbbfoglalkoztatni, rendes felmondással megszüntetik. Mivel pedig konkrét esetben a munkavállaló nem kívánta továbbfoglalkoztatását a jogutód munkáltatónál, ezért vele szemben a munkáltatói jogutódlás nem hatályosult /10 156/1999. sz. (BH 2001.192)/. Ez a döntés, bár még nem végleges[91] mégis több kérdést is fölvet. A Legfelsőbb Bíróság érvelése szerint a konkrét jogeset elbírálása szempontjából nincs jelentősége annak, hogy mások tekintetében a munkáltatói jogutódlás bekövetkezett-e, mivel az érintett munkavállaló volt az egyetlen, aki továbbfoglalkoztatását a jogutódnál kifejezetten nem kívánta. Ennek alapján pedig arra következtetett, hogy a munkáltatói jogutódlásnak nincs szerepe a vitás kérdés elbírálása szempontjából. Véleményem szerint azonban a jelen esetben fontos és értékelendő körülménynek kell tekinteni azt, hogy más munkáltatók vonatkozásában bekövetkezett-e a munkáltatói jogutódlás, ha ugyanis ez bebizonyosodik, akkor a munkavállaló továbbfoglalkoztatásának mellőzését kérő nyilatkozata a vitás kérdés szempontjából nem vehető figyelembe, mivel a munkáltatói jogutódlás a magyar munkajogban a munkavállaló hozzájárulása nélkül is bekövetkezik.

Dr. Hovánszky Arnold álláspontja szerint a szakszervezet nem köthetett volna olyan megállapodást a jogelőd és jogutód munkáltatókkal, amely lehetőséget ad meghatározott munkavállalók továbbfoglalkoztatásának mellőzésére, figyelemmel arra a körülményre is, hogy az ellentmondási jog kizárólag személyesen gyakorolható. Megállapítja továbbá, hogy a szakszervezet nem nyúlhat át a munkavállalók feje fölé a jogátszállás ellen ható megállapodás megkötésének céljával, ugyanis egy ilyen megállapodás jogszerűtlen.[92]

A magyar munkajog az ellentmondási jog intézményét nem ismeri, éppen ezért annak német jogi szabályai a kérdés eldöntése szempontjából közömbösek. Fontosnak tartom hangsúlyozni, ha jogutód munkáltató a jogutódlással érintett munkavállaló(k) jogviszonyát azon az alapon szünteti meg rendes felmondással, mert például ő magasabb szaktudással rendelkező munkavállalókat kíván alkalmazni, ezért nála az adott munkavállaló(k) számára felajánlható munkahely nincsen, akkor ez nem ütközik az Mt. 89.§ (1) bekezdésébe, mivel ez esetben a felmondás nem a munkáltatói jogutódláson alapul.[93] Figyelemmel az Európai Bíróság joggyakorlatára is, amely megengedi, hogy a munkaviszony megszüntetésére olyan technikai, gazdasági, vagy átszervezési okból kerüljön sor a jogutódlással összefüggésben, amely a foglalkoztatás körében változásokat eredményez.

Mindezek alapján tehát elmondható, hogy önmagában nem jogellenes, ha a szakszervezet[94] megállapodást köt a jogelőd és jogutód munkáltatókkal, akár egyes munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésére, természetesen csak a munkáltatói jogutódlás során előírt garanciális szabályok megtartása mellett[95]. A jelen esetben tehát a szakszervezet és a munkáltatók között létrejött megállapodás jogszerűtlensége megállapításához ismerni kellene a megállapodás pontos tartalmát.

7.3 Az Alkotmánybíróság 500/B/1994-es határozata

Az ellentmondási jognak, valamint általánosságban a munkáltatói jogutódlásnak az alkotmányos szempontból való vizsgálatával lesz teljessé e téma értékelése. Az Alkotmánybíróság e határozatában több indítványozó kérelmét egyesítette és azokat együttesen bírálta el. Az indítványozók ennek során azt sérelmezték, hogy megkérdésük nélkül kerültek jogviszonyba a munkáltatói jogutódlás során az új tulajdonossal. Ebben a helyzetben pedig a (a) munka és a foglalkozás szabad megválasztásának, valamint az

(b) esélyegyenlőség alkotmányos jogának sérelmét látták.

7.3.1 A munka és foglalkozás szabad megválasztásának joga[96]

Az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdése kimondja, hogy mindenkinek joga van a munka és szabad foglalkozás megválasztásához. Az Alkotmány e szakasza valóban magában foglalja annak negatív oldalát is, azaz alapjogot arra, hogy senki sem kényszeríthető olyan munkáltatóval munkaviszonyba, akivel munkaszerződést nem kötött és nem is kíván kötni, akinél munkát végezni egyáltalán nem akar. A munkafeltételekben beálló változás esetén azonban a munkavállaló - az Mt. 87.§ (1) b) pontja értelmében - a munkaviszonyát rendes felmondással megszüntetheti. Van tehát jogszerű lehetősége arra, ha ettől a reá nézve hátrányos helyzetűtől szabadulni kíván. Ettől a szabálytól pedig eltérni nem lehet, így ez megfelelő törvényi garancia arra is, hogy senkit se lehessen arra kényszeríteni, hogy akarata ellenére munkaviszonyát fenntartsa.

Az az érv pedig, hogy habár a felmondás indoka a munkáltatónál keletkezik, mégis a munkavállalónak kell ilyenkor felmondással élnie, amely esetben azonban elesik a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése esetén neki járó kedvezményektől (felmentési időre járó átlagkereset, végkielégítés), nem alkotmányos érv. Ugyanis ezen juttatásokra a munkavállalónak nincsen alkotmányos joga és az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdéséből nem vezethető le a munkáltató felmondási kötelezettsége sem.

7.3.2 A jog- és esélyegyenlőség joga

Az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdése értelmében, a Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.

Az indítványozó a szakasz sérelmét abban látta, hogy a munkáltatói jogutódlás szabályai arra kényszerítik az új munkáltatót, hogy az olyan kötelezettségekért is helyt álljon, amelyek a korábbi munkáltató érdekkörében merültek fel. A korábbi munkáltató pedig indokolatlanul mentesül a munkaviszony megszüntetésének kötelezettsége és az ehhez kapcsolódó anyagi követelmények (felmondási időre járó átlagkereset, végkielégítés) alól.

Az Alkotmánybíróság ennek azonban a jog – és esélyegyenlőség elvével értékelhető kapcsolatát nem látta megállapíthatónak.

Összefoglalásul a következő megállapításokat tenném.

Az Európai Bíróság joggyakorlata alapján, a jogviszonyok automatikus átszállását csak a munkavállaló önkéntes és szabad elhatározáson alapuló döntése zárja ki.[97] Az irányelv célja tehát elsősorban az, hogy a munkavállaló munkaviszonyát az eredeti feltételekkel tartsa fenn a jogutód munkáltatónál történő továbbfoglalkoztatás esetén. Ebből következik, hogy az irányelv alapján kialakított szabályozás nem áll ellentétben a munkahely és a foglalkozás szabad megválasztásának alkotmányos jogával sem, hiszen arra nem kényszeríti a munkavállalót, hogy a jogutód munkáltatónál továbbdolgozzon, mivel ő bármikor megszüntetheti a jogutód munkáltatóval szemben fennálló munkaviszonyát.[98]

Kérdéses persze, hogy az ellentmondási jog intézménye valóban nagyobb védelmet nyújt-e a munkavállalók számára. Abban az esetben, ha egy munkavállaló – a német joggyakorlat alapján – ellentmond a munkáltatói jogutódlásnak, annak érdekében, hogy annak jogkövetkezményei ne álljanak be a személyét érintően, korántsem biztos, hogy a jogelőd munkáltató esetleg később, nem szünteti meg a munkaviszonyát, pl. gazdasági, átszervezési okból. Ilyenkor azonban kizárólag a jogelőd munkáltató felelős a munkavállalóval szemben fennálló követelésekért. Ha azonban a munkavállaló tovább dolgozik a jogutód munkáltatónál és az a jogutódlást követően megszünteti a jogviszonyát, akkor a magyar munkajog speciális rendelkezése alapján, a jogelőd munkáltató – a jogutódlástól számított egy éven belül – is mögöttes, kezesi felelősséggel tartozik a munkavállaló követeléseinek teljesítésért. Következésképpen ez a felelősségi forma jóval nagyobb védelmet nyújt a munkavállalóknak, mint egy esetleges ellentmondási jog.

Valamint véleményem szerint a jogutódlásból eredő, és a munkavállalót érintő esetleges hátrányos következmények kiküszöbölésére az új munkáltató és a munkavállaló munkaszerződés-módosítása is alkalmas lehet, erre azonban már az általános szabályok vonatkoznak.

A 77/187/EGK irányelv szintén nem ismeri az ellentmondási jog intézményét, de hasonló jogpolitikai szándékkal a 4. cikk (2)[99] bekezdése bevezeti bizonyos helyzetekben a jogutód felelősségét a munkavállaló általi munkaviszony megszüntetés esetére. Ezzel kapcsolatban Prugberger Tamás tanulmányában a következőket írja. „Az irányelv értelmében a munkavállaló ... [a jogutódlás alóli mentesülés érdekében – a szerző] a munkáltatói jogutódlás esetén felmondással élhet, amit úgy kell tekinteni, mintha a jogutód munkáltató élt volna rendes felmondással (felmondási idő, munka alóli felmentés, végkielégítés)[100]”. Ezzel kapcsolatban a következő megjegyzéseket tenném. Az irányelv első, 1974-es tervezetében ennek a rendelkezésnek az eredeti megfogalmazása szerint ide tartozott, minden olyan az érintett dolgozó munkafeltételeiben bekövetkező alapvető változás, amely a vállalatok egyesülésének vagy átruházásának a következményeként valósult meg[101]. A szociális jogok területén a Közösségekben szokásos döntéshozatali eljárásnak megfelelően a Gazdasági és Szociális Bizottság is véleményt (opinion)[102] fogalmazott meg és javaslatára a fent említett szöveg kiegészült azzal a megfogalmazással, hogy csak abban az esetben kell a munkaviszonyban bekövetkező alapvető változásokat a jogutód munkáltató hátrányára értékelni, ha a munkafeltételek a dolgozó hátrányára változtak meg lényegesen. Előfordulhat ugyanis, hogy a munkafeltételek kifejezetten a munkavállaló előnyére változnak meg a jogutódlást követően, ilyen esetekben pedig a Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye szerint nem indokolt a munkáltató felelősségének fenntartása. Továbbá a munkavállalók hátrányára történő módosításoknak azért is kifejezésre kellett jutnia a szövegben, mert ez alatt a kifejezés alatt nem csak azokat az eseteket lehet érteni, amikor a munkavállalók munkaviszonyának anyagi feltételei rosszabbodnak. Ide tartozhat ugyanis az az eset is, amikor a munkavállalót végső soron új, jobban fizetett munkakörben foglalkoztatják, de ő koránál, betegségénél, vagy a munkáltató telephelyének megváltozása folytán keletkező többlet terhek miatt a munkát nem tudja vállalni. Az irányelv 1998. évi és 2003. évi módosításai alapján a 4. cikk (2) bekezdésének hatályos szövege már a következőképpen rendelkezik.

„Ha a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert a jogutódlás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszüntetéséért.”

Mindezzel az irányelv az abból adódó és a munkavállalókat terhelő hátrányokat kívánja kiküszöbölni, ha a munkáltatói jogutódlás bekövetkezik, és az lényegesen hátrányos körülményeket eredményez a foglalkoztatás terén, ezért munkavállaló – a magyar jog szerint

pl. rendes felmondással – megszünteti a munkaviszonyát akkor esik a végkielégítéstől, a felmondási időre járó átlagkeresettől, ami járna neki, ha a munkáltató szüntette volna meg a munkaviszonyt. E szabály alkalmazása szempontjából azonban nem csak a munkafeltételek hátrányos megváltozása a döntő kritérium, hanem az is, hogy ezeknek a változásoknak olyan jelentősnek is kell lennie, ami már „elviselhetetlenné” teszi a munkaviszony munkavállalók általi fenntartását. A gyakorlatban ugyanis a munkáltatói jogutódlás egy munkáltató intézkedésen alapul, nem a munkavállalók kezdeményezik az annak alapjául szolgáló jogügyleteket. Következésképpen a munkavállalók számára a munkáltatói jogutódlás általában rosszabb munkafeltételeket jelent, hiszen kiszolgáltatottnak érezhetik magukat egy felettes munkáltatói döntéssel szemben. Hogy mit tekinthetünk jelentős módosulásnak a munkafeltételekben az természetesen mérlegelés kérdése, ezért annak tartalma esetről esetre változhat. Ez a szabály azonban jelenleg hiányzik a munkáltatói jogutódlás Mt.-ben foglalt szabályai közül, amelynek utólagos beillesztését javasolja Prugberger Tamás is „munkavállaló védelmi okokból a közép-európai és a hazai erős vállalatszerkezeti mozgások miatt”. [103] A munkáltatói jogutódlás más országokban hatályos szabályozása is tartalmazza ezt a rendelkezést, ezért álláspontom szerint is indokolt lenne az Mt. ilyen irányú kiegészítése, azonban csak a fent említett kritériumok figyelembevételével.

VIII. A jogutódlás hatása a kollektív munkajogban

A munkáltatói jogutódlás egyéni munkajogot érintő szabályainak áttekintését követően most rátérnék annak kollektív munkajogi jogkövetkezményeire.

8.1 A kollektív szerződés hatályának kérdése

Kiindulópontunk jelen esetben is az, hogy a munkáltatói jogutódlás a fennálló munkaviszonyokat nem érinti. Ugyanakkor a jogutódlás alapelve az is, hogy az nem eredményezheti az érintett munkavállalók helyzetének hátrányosabbá válását, jogaik nem csökkenhetnek. Ez az alapelv pedig nem csak a munkaszerződések változatlan továbbélésére vonatkozik, hanem – amennyiben volt ilyen – a kollektív szerződésben biztosított kedvezmények további fenntartására is. Ennek megfelelően írja elő az Mt. a munkáltató jogutóddal történő megszűnésekor, a jogutód munkáltató a kollektív szerződés tekintetében is a jogelőd helyébe lép. [104]

Az 1997. évi LI. Törvény pedig a 77/187/EGK irányelv rendelkezéseinek átvétele során a kollektív szerződések jogi szabályai közé illesztette az Mt. 40/A § (1) illetve (2) bekezdéseket, elsősorban azért, mert ezeket a szabályokat önmagában „a bírói gyakorlat nem tudta kimondani [105]”. Az irányelv 3. cikkely (3) bekezdése szerint a jogutód munkáltató a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket – annak felmondásáig, illetve hatályának lejártáig, vagy új kollektív szerződés hatályba lépéséig – köteles fenntartani. Azokban az országokban (pl. Nagy-Britannia, Németország) ahol a kollektív szerződések elsősorban ágazati (alágazati, illetve szakmai) szinten kerülnek megkötésre, ott egy üzemátruházás esetén a jogutódlással érintett munkajogviszonyok tartalma – legalább megközelítőleg – azonos [106]. Magyarországon azonban a kollektív szerződéseket elsősorban a munkaszervezet szintjén kötik meg, ezért előfordulhat, hogy egy adott munkáltatóra több kollektív szerződés hatálya fog kiterjedni illetve, hogy a jogutód munkáltató egyes munkavállalói csoportjaira eltérő kollektív szerződéses előírások is vonatkozhatnak. A kollektív szerződés fenntartásának a kötelezettsége ugyanis csak a jogutódlással érintett munkavállalóit érinti, a jogutód munkáltató saját munkavállalóit nem.

Az ebből adódó problémák kiküszöbölésére vezette be a jogalkotó az Mt. 40/A.§ (1)-(2) bekezdésben foglalt szabályokat, amelyek többek között biztosítják a jogelőd munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés hatályának automatikus fenntartását, igaz csak ideiglenes jelleggel.

Ha a jogutód munkáltatónál korábban nem létezett kollektív szerződés, a jogelődnél viszont igen, akkor csak az átvett munkavállalók élvezik a jogelőd munkáltatóval (munkáltatói érdekképviselői szervezettel) kötött kollektív szerződésből eredő kedvezményeket, a jogutód munkáltató saját dolgozói nem.

Ha azonban a jogelőd és a jogutód munkáltatónál egyaránt kötöttek kollektív szerződést, akkor ez – az 1997. évi LI. törvény miniszteri indokolása alapján – a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a jogelődre irányadó kollektív szerződés, a jogutód munkáltató eredeti munkavállalóira pedig a jogutódnál kötött kollektív szerződés alkalmazását jelenti. A magyar munkajogban érvényesülő általános szabály szerint egy munkáltatónál csak egy kollektív szerződés köthető[107]. Az így keletkező látszólagos ellentmondás a következőkkel oldható fel. Ez a szabály azt nem tiltja, hogy a munkáltatóra ezen kívül szélesebb hatályú kollektív szerződés hatálya is kiterjedjen.[108] Így nem lehet akadálya annak sem, hogy egy munkáltatónál a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén – átmenetileg – több kollektív szerződés legyen hatályban. Az Mt. 33. § (1) bekezdésébe foglalt szabály célja ugyanis csak az, hogy meggátolja, hogy a munkáltató szervezetén belüli szervezeti egységek (üzem, műhely, főosztály stb.) saját kollektív szerződést kössenek.

A törvény a 40/A § (1) bekezdésének vonatkozásában két korlátozást is tartalmaz.

- Egyrészt a munkarendre vonatkozó kollektív szerződéses rendelkezéseket megkülönböztetetten kezeli és e rendelkezések betartása alól a jogutód munkáltatót mentesíti. Ennek indokát pedig abban kell keresni, hogy a jogutód munkáltatónak adott esetben olyan munkarendet – mint munkafeltételt kellene átvennie, amelyet saját technológiájára, gazdasági, illetve szervezeti környezetére egyáltalán nem tud adaptálni. [109]

- Mivel a korábbi munkáltatónál kötött kollektív szerződés hatályának a jogutód munkáltatónál való fenntartása a fent említett kettős helyzet kialakulásához vezethet, ezért az ebből adódó feszültségek[110] elkerülése érdekében ez csak átmenetileg állhat fenn. Egy egyéves átmeneti határidőt követően megszűnik a fenntartási kötelezettség, és a jogutód munkáltatónál új, valamennyi munkavállalóra kiterjedő kollektív szerződést kell kötni.[111]

A jogutódlás egyes eseteiben az is előfordulhat, hogy a jogutód munkáltatóra irányadó kollektív szerződés a jogelőd munkáltatónál kedvezőbb szabályokat tartalmaz, például a végkielégítésekre vonatkozóan. Ilyenkor a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében is a jogutód munkáltató kollektív szerződését kell alkalmazni.[112]

A törvény ugyan azt az esetet nem rendezi, ha csak a jogutód munkáltatónál volt hatályban kollektív szerződés, a jogelődtől átvett munkavállalókra azonban ilyen nem vonatkozott. Az Mt. általános szabályaiból azonban az következik, hogy ilyen esetben a jogutódnál hatályos kollektív szerződés szabályait a továbbfoglalkoztatott munkavállalók tekintetében is alkalmazni kell.

8.2 A szakszervezet tájékoztatása a jogutódlásról, valamint a konzultációs kötelezettség

A jogelőd és a jogutód munkáltatókat a szakszervezetek irányában terhelő tájékoztatási kötelezettség már a 77/187-es irányelv megalkotásának előkészítő anyagaiban is szerepelt, nyilvánvalóan azért, mert a jogelőd és jogutód munkáltatók által kötött szerződés alapvető változást eredményezhet a munkaviszonyukat illetően. A módosított 98/50/EGK irányelv kollektív munkajogi szabályai körében részletes szabályokat tartalmaz a munkavállalók képviselőivel szembeni tájékoztatás és konzultáció [6. cikkely[113]] vonatkozásában. E szabályoknak megfelelően az 1997. évi LI. törvény vezette be az Mt. rendelkezései közé a 21.§ (3) bekezdését. Mivel azonban a munkaadó és az érdekképviselői szervek együttműködését szigorító 2002. évi XIX. törvény e szabályokat az Mt. 21.§ (4) bekezdésébe[114] iktatta, így a továbbiakban is ez utóbbi jogszabályhelyre fogok hivatkozni. [115]

Az Mt. 21.§ (4) bekezdése a pedig írja elő a tájékoztatás és konzultáció vonatkozásában:

- Először is ez mind a jogelőd mind a jogutód munkáltatót kötelezi arra, hogy a szakszervezetet tájékoztassa a jogutódlásról. Ennek a tájékoztatásnak pedig a jogutódlást megelőző megfelelő időpontban kell megtörténnie, de legalább azelőtt, mielőtt a munkavállalók foglalkoztatási viszonyát, illetve munkafeltételeit érintené. A megfelelő időpont megválasztása során tekintettel kell lenni arra, hogy a szakszervezet a rendelkezésre álló időben képes legyen feladatainak ellátására.

- A tájékoztatás tárgyát illetően a törvény akként rendelkezik, hogy annak ki kell terjednie: a jogutódlás okára, valamint a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményekre.

- A tájékoztatási kötelezettségen felül a jogutódlásban érintett munkáltatók kötelesek konzultációt kezdeményezni a szakszervezettel a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről.

- A munkáltató és a szakszervezetnek munkaügyi kapcsolatok vonatkozásában fennálló együttműködési kötelezettségének általános szabályaiból következően [116], valamint a rendeltetészerű joggyakorlás elvének is megfelelően, a munkáltatók úgy kötelesek ezt a határidőt betartani, hogy az valóban lehetővé tegye a szakszervezet felkészülését és érdemi hozzászólását a kérdéshez. a szakszervezet észrevételeire, javaslataira pedig a munkáltatók kötelesek részletes álláspontjukat és ennek indokait 30 napon belül közölni.

- Ugyancsak az együttműködési kötelezettség általános szabályaiból következően a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség megszegése esetén kifogással lehet élni. Ennek pedig az lesz a következménye, hogy az átalakulásról szóló határozatot a munkáltató és a szakszervezet közötti egyeztetés befejezéséig, illetve a jogerős bírósági döntésig végrehajtani nem lehet, illetve a végrehajtását fel kell függeszteni.[117]

8.2.1 A munkavállalók képviselőinek védelmére vonatkozó szabályok

A munkavállalók szerzett jogainak védelméről szóló irányelv, tekintve, hogy az csak a szabályozás minimum szintjének meghatározására törekszik, nem tartalmaz olyan részletes eljárási szabályokat a munkavállalói képviselők jogállásának védelme kapcsán, mint ahogyan azt a konzultációs kötelezettségekkel kapcsolatban az előző pontban láthattuk. A garanciális jogi és igazgatási szabályok megalkotását a tagállamok jogalkotóira bízta az irányelv[118].

A munkavállalók képviselői a magyar munkajogban: a szakszervezet választott képviselői, az üzemi megbízott és a központi üzemi tanács tagjai, valamint a munkavédelmi képviselő és a munkahelyi munkavédelmi bizottság.[119]

E személyi körre a magyar munkajogban hagyományosan azonos védelem terjed ki. E védelem alapja pedig az Mt. 28.§-ában található. A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi státusában bekövetkező változáshoz[120] a felettes szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges. Rendkívüli felmondás előtt a felettes szakszervezeti szerv véleményt nyilváníthat.[121] Ez a védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére, illetve annak megszűnését követő egy évre illeti meg, feltéve, hogy tisztségét legalább 6 hónapon át betöltötte.[122]

Az 1997. évi LI. törvény kiegészítette a munkajogi védelem szabályait a 28.§ (6) bekezdésében foglalt rendelkezéssel. A jogutódlás ténye tehát – az irányelvbe foglaltakkal összhangban – a tisztségviselők védelmét nem érinti. Ha pedig a jogutódlás a tisztségviselő megbízatásának a megszűnését eredményezi, akkor – az előbbieken kifejtett általános szabályoknak megfelelően – a védelem a tisztségviselőt további egy évig megilleti feltéve, ha tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte.

8.2.2 A munkavállalók folyamatos képviselőinek biztosítása

Ennek a sajátos helyzetnek a szabályaival az irányelv 5.cikkely (1) negyedik albekezdése foglalkozik. Eszerint, ha a vállalat, üzem, vállalatrész, illetve üzemrész nem őrzi meg függetlenségét a jogutódlást követően, akkor a tagállamoknak biztosítani kell a munkavállalók szabályszerű képviselőt arra az időre, amíg a munkavállalói képviselőt újraalakítják, vagy újraválasztják.

Ez a helyzet a szakszervezeti tisztségviselői vonatkozásában, nem állhat elő, hiszen a szakszervezet ún. munkahelyi szervezetének helyzetét a jogutódlás tényállásai nem érintik. Az üzemi tanács vonatkozásában, az Mt. 55.§ d) és f) pontjában foglalt tényállások esetén azonban igen.[123] Tehát ha az üzemi tanács azért szűnik meg, mert tagjainak száma a munkáltatói jogutódlás következtében több mint egyharmaddal csökken, illetve ha a munkáltatói alanyváltozás által következik be, hogy több munkáltató vagy telephely egyesül és így a munkáltatónál több üzemi tanács működne. Erre az esetre, az irányelv úgy rendelkezik, hogy az új képviselői szerv létrehozásáig biztosítani kell a munkavállalók képviselőt. Az erre vonatkozó szabályok azonban a magyar munkajogból egészen a 2003. évi XX. törvény hatályba lépéséig hiányoztak. Az e fejezet rendelkezéseivel kapcsolatos 2003. évi módosításokat, egységesen - a korábbi szabályokat figyelembe véve – a dolgozatom IX. fejezetében ismertetem.

IX. A munkáltatói jogutódlás szabályainak 2003. évi módosításai

A 2003. évi XX. törvény - 2003. július 1-jei hatállyal - jelentősen módosította a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó szabályokat. Mivel a magyar munkajog időbeli hatálya szerint a munkajogi anyagi jogszabályokra az igény keletkezésekor hatályos jogot, az eljárási jogszabályokra pedig a cselekmények megtételekor hatályos jogot kell alkalmazni, ezért ezeket a módosított rendelkezéseket is a 2003. július 1-jét követő jogutódlások során kell alkalmazni.

Azért döntöttem úgy, hogy a munkáltatói jogutódlás új szabályait egy önálló és dolgozatom utolsó fejezetében foglalom össze, mert a munkáltatói jogutódláshoz kapcsolódó joggyakorlat még a korábbi szabályokhoz kapcsolódik, valamint így lehetőségem nyílt a korábbi szabályokkal való összevetésre is, anélkül azonban, hogy ezzel a dolgozat az állandó hivatkozások révén áttekinthetetlené válna.

A továbbiakban tehát csak a változásokat foglalom össze, eltekintek tehát a módosítás által nem érintett rendelkezések ismertetésétől.

A július elsejei módosítások a munka – illetve a közszolgálati jog hatálya alá tartozó munkáltatók közötti jogutódlásra vonatkozó szabályok vonatkozásában is jelentős változtatásokat vezettek be, amelyek mind a Munka Törvénykönyvét[124], mind pedig a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt érintették. Ezeknek az új szabályoknak az elemzése azonban a dolgozat szorosabb értelemben vett témájára tekintettel nem tárgya e tanulmánynak.

9.1 A munkáltatói jogutódlás fogalma

A 2003. évi módosítás a jogutódlás fogalmának szabályait egységesen a törvény 85/A. §-ában szabályozza.

A legjelentősebb változás a különös jogutódlás estekörét és annak feltételrendszerének tekintetében következett be. Az Mt. 85/A.§ (1) új b) pontja szerint ide a következő esetek tartoznak:

„ munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának (például gazdasági egység, üzem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, e törvény hatálya alá tartozó szervezet vagy személy számára történő, megállapodáson alapuló átadása és átvétele, így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén.”

Ebben a megfogalmazásban több újdonságot is felfedezhetünk.

A munkáltató anyagi és nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának megfogalmazása az Európai Bíróság által a vállalat, üzem, vállalat- és üzemszámvetés fogalmával kapcsolatban kialakított joggyakorlatra utal. Kifejezi tehát a gazdasági egység fogalmát, és azzal kapcsolatos alapvető követelményt, hogy annak bizonyos szervezeti függetlenséggel kell rendelkeznie. Az immateriális javak körébe pedig beletartozhat az üzem viteléhez szükséges feladatoknak, szolgáltatásoknak az átruházása – vagyis a tevékenység kihelyezések – is.

A további működtetés és újbóli beindítás céljából történő átadás és átvétel fogalma szintén az Európai Bíróság joggyakorlata által kifejlesztett fogalmak. A gyakorlatban ugyanis előfordulhat, hogy az átruházást követően eltelik egy hosszabb-rövidebb időtartam, amíg a jogutód a gazdasági tevékenységet újból megkezd. Ez a körülmény önmagában nem lehet akadálya a munkáltatói jogutódlás bekövetkezésének.[125] Amennyiben a munkavállalókat továbbfoglalkoztatják és a gazdasági tevékenységet később újraindítják, akkor ez a munkáltatói jogutódlása utaló körülménynek minősül.

Álláspontom szerint azonban az Mt. új fogalom-meghatározása több szempontból sem szerencsés. Azt a látszatot kelti ugyanis, hogy az anyagi és nem anyagi eszközök átvétele, valamint a tevékenység hasonlósága lenne minden esetben a döntő kritérium a munkajogi jogutódlás megvalósulása során. Az Európai Bíróság a 90-es évek második felében[126] bevezette az átruházott gazdasági egység által folytatott tevékenység jellege alapján, az alapvetően emberi erőforráson alapuló tevékenység formák megkülönböztetését. Ez utóbbiak esetében pedig anyagi eszközök átvétele nélkül is megvalósulhat a jogutódlás, azon az alapon, hogy maga a tevékenység sem igényel jelentős eszközállományt, ezért a jogutódlás megvalósulását sem lehet ezek átvételéhez kötni. A munkajogi jogutódlás új fogalmából ugyanakkor nem következik minden az Európai Bíróság által kidolgozott és megvizsgálandó körülmény. Ilyen például, hogy nincs jelentősége annak, ha az átruházás tárgya a jogelődnek nem fő csak melléktevékenysége volt, valamint, hogy a jogutódlás nem függ az átruházással érintett munkavállalók számától stb.

9.2 A jogutódlás időpontjában átszálló jogok és kötelezettségek

A jogutódlás időpontjában átszálló jogok és kötelezettségek vonatkozásában az Mt. 85.§ (2) bekezdése annyival egészült ki, hogy az átszálló jogok és kötelezettségek alatt a jogutódlás időpontjában fennálló jogokat és kötelezettségeket kell érteni.

A korábbi szabályozásból ugyanis az is következhetett volna, hogy valamennyi munkaviszonyból származó jog és kötelezettség, amely a jogelőd munkáltatót megillette, illetve terhelte, átszáll a jogutód munkáltatóra. Így ide tartozhattak azon jogviszonyok is, amelyek időközben már megszűntek, de a jogelőd munkáltatónak valamilyen jogcímen még tartozása állt fenn volt munkavállalójával szemben (pl. hátralékos munkabér, végkielégítés, versenytilalmi megállapodás alapján fennálló fizetési kötelezettség).

9.3 A jogelőd munkáltató előzetes tájékoztatási kötelezettsége a jogutód munkáltató irányában

A 2003. július 1.-t megelőző szabályozás az Mt. 21.§ (4) bekezdésében a jogelőd és jogutód munkáltató tájékoztatási kötelezettségét csak a munkáltatói jogutódlás okának és következményeinek vonatkozásában és csak a szakszervezet irányába írta elő. Ennek részleteivel a dolgozat VIII. fejezetében foglalkoztam. (jogelőd és jogutód munkáltató→szakszervezet)

Az Mt. 85/A. § új (3) bekezdése szerint a jogelőd munkáltatót a jogutód munkáltató irányába is terheli annak vonatkozásában ez a tájékoztatási kötelezettség, hogy mely jogok illetve kötelezettségek szállnak át a törvény 85/A.§ (2) bekezdése értelmében. (jogelőd munkáltató→ jogutód munkáltató)[127]. Ugyanakkor a törvény azt is rögzíti, hogy a tájékoztatás elmaradása a „jogutódlásból eredő jogkövetkezmények alkalmazását és a munkavállaló igényérvényesítési jogát nem érinti.”

9.4 A jogutód általi munkaviszony-megszűntetés esetén a jogelőd munkáltatót terhelő kezesi felelősség szabályainak változásairól

A 2003. évi XX. törvény pontosította a kezesi felelősség alkalmazásának feltételeit a jogelőd munkáltatóra vonatkozó speciális szabályok megállapításával.[128]

A korábbi szabályozás ugyanis a gyakorlatban nem tudta teljes mértékben betölteni a célját. Manapság, a nagyobb konszernek világában és a privatizáció elmúltával nem az a gyakori, hogy a munkáltató maga alapít meg egy jogutód társaságot, hanem az, hogy a munkáltató anyavállalata, vagy a vállalatcsoport valamely másik tagja alapít egy jogutód munkáltatót. Nem kell tehát mást tennie a munkáltatónak a kezesi felelősség elkerülés érdekében, mint azt, hogy nem közvetlenül ő szerez többségi részesedést a jogutód munkáltatóban, hanem egy – az azonos tulajdonosi csoporthoz tartozó – másik vállalat.[129]

Erre figyelemmel tehát az Mt. 85/A.§ új (6) bekezdése szerint a kezesi felelősség további feltétele, hogy a jogelőd munkáltató, vagy annak többségi tulajdonában álló másik társaság, vagy többségi tulajdonosa a jogutód munkáltató legfőbb szervében a szavazatok több mint ötven százalékával rendelkezzen. Az alábbi ábra az Mt. kezesi felelősségi alakzatainak lehetséges változatait mutatja be.

Értelmező táblázat:

T2 vállalat: T1 vállalat többségi tulajdonában álló másik társaság

Az alábbi nyíl T1 vállalat közvetett több mint 50 százalékos befolyásszerzését jelenti B vállalat legfőbb szervében, T2 vállalat által.

Szemléltető Ábra az Mt. 85/A.§ (6) bekezdés a)-c) pontjaihoz

Érdekes kérdés, hogy az Mt. miért az 50%+1 százalékarányhoz köti a jogelőd munkáltató kezesi felelősségét. Ennek a kérdésnek a megválaszolása túlmutat a munkajog keretein. A társasági törvény[130] konszernjogi rendelkezései (XIV. fejezet) alapján ugyanis ide a többségi és a közvetlen irányítást biztosító befolyás esetei tartozhatnak[131]. Többségi befolyás esetén az uralkodó tag a szavazatok több mint 50 százalékával – de kevesebb mint 75%-val rendelkezik -, közvetlen irányítást biztosító befolyás esetén pedig a szavazatok több mint 75%-t tudhatja magáénak az ellenőrző társaság. Többségi befolyás esetén van ugyanis az ellenőrző társaság először olyan helyzetben, hogy pl. a társaság üzletpolitikája terén, az egyszerű többséget igénylő kérdésekben nagy valószínűséggel sikerül majd rákényszerítenie az ellenőrzött társaságra akarátát. Közvetlen irányító befolyás esetén pedig már a minősített többséget igénylő ügyek eldöntéséhez is elegendő szavazattal rendelkezik. Továbbá a Gt. szabályai alapján is a többségi befolyás mértékétől kerül olyan helyzetbe az uralkodó tag, hogy akár csökkenteni tudja a vállalat vagyontát és ezáltal elvonja az ellenőrzött társaság hitelezői követeléseinek fedezetét.

Felhívnám azonban a figyelmet, hogy a versenytörvény ismeri a tényleges meghatározó befolyás eseteit is, amikor tehát akár 50%-nál kevesebb szavazat is elegendő lehet bizonyos helyzetekben ahhoz, hogy az uralkodó tag akarata tükröződjön az ellenőrzött társaság legfőbb szervének döntéseiben. Előfordulhat ugyanis, hogy a társaság egyik részvényese csak 25 százalékos (vagy kevesebb) kisebbségi szavazatot képvisel, azonban rajta kívül nincs jelentős súlyú részvényes, mivel olyan sok és alacsony részesedéssel rendelkező részvényese van a társaságnak. Ilyen esetben a 25 százalékos kisebbségi részvényes ténylegesen szerzi meg az irányítást a társaság fölött. Valamint ugyan az Mt. a kezesi felelősséget a szavazattöbbséggel történő befolyásszerzéshez köti, azonban előfordulhatnak olyan esetek is, amikor a többségi tulajdonos részesedéséhez nem kapcsolódik szavazattöbbség, mivel a többi tag az érdekeinek figyelembevételével köteles szavazni, ezért ténylegesen mégis képes lesz irányítani a társaságot.[132] Éppen ezért álláspontom szerint szükséges lenne az Mt. vonatkozó szabályainak is a fentieknek megfelelő kiegészítése.[133]

9.5 A jogutódlás hatása a kollektív szerződésekre

Általánosságban elmondható, hogy az Mt. 40/A. §-a a 2003. évi módosítások által nem változott. Azonban az irányelv 1. cikk (1) bekezdés c) pontjának értelmében az irányelv rendelkezéseit alkalmazni kell a köz-, és magántulajdonban álló, gazdasági tevékenységet folytató vállalkozásokra, tekintet nélkül arra, hogy működtetésük során nyereség elérését célozzák-e. Kivételt csak a közigazgatási szervek átszervezése, vagy a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átadása jelent. A Kjt. korábbi 13.§-a azonban kizárta az Mt. 40/A. § alkalmazását, amely megoldás a fentiek alapján az irányelvvel ellentétben állt, így azt módosítani kellett.

9.6 A jogelőd és a jogutód munkáltató előzetes tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége

A 2003. évi XX. törvény technikai jellegű módosításaihoz tartozik, hogy a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségekre vonatkozó szabályokat a törvény 21.§-ának (4) bekezdéséből egységesen a munkáltatói jogutódlás szabályai közé emelte egy új 85/B. § beiktatásával. Ugyanakkor a jogalkotó a 01/23/EK irányelv követelményeire tekintettel újra is szabályozta az erre vonatkozó Munka Törvénykönyvében foglalt szabályokat, ugyanis a magyar szabályozás az irányelv által megkövetelt rendelkezésekhez képest szűkebb körben rendelkezik a tájékoztatásról és konzultációról.

A korábbi szabályozás szerint az előzetes tájékoztatási és konzultációs kötelezettség csak a szakszervezet irányában állt fenn. Az üzemi tanács felé történő tájékoztatási kötelezettségre az Mt. nem utalt kifejezetten, valamint nem tette kötelezővé a tájékoztatást képviselők

hiányában is. Az Mt. új 85/B.§ (1) bekezdése kitér tehát arra az esetre is, ha a munkáltatónál nem működik szakszervezet. Ilyenkor ugyanis a munkáltatók kötelezettsége az üzemi tanács, ennek hiányában pedig a „nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottság” irányában áll fenn. Pontosítja továbbá a törvény ezen kötelezettségek teljesítésének határidejét, amikor úgy rendelkezik, hogy annak legfeljebb a jogutódlást megelőzően 15 nappal kell megtörténnie.

Az Mt. új 85/B. § (2)-(5) bekezdések részletesen is szabályozzák a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó kötelezettségeket.

- A 85/B. § (1) bekezdés utolsó mondata értelmében a munkáltatónak a tájékoztatással párhuzamosan konzultációt is kell kezdeményeznie a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről is. Ennek a konzultációnak a célját közelebbről a 85/B.§ (2) bekezdése határozza meg.

„85/B (2) A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, illetve eszközére, továbbá e következmények enyhítését célzó eszközökre.”

- Előfordulhat továbbá, hogy a jogutódlásról való döntést nem a munkáltató, hanem a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozza meg. Az Mt. új 85/B.§ (3) bekezdése értelmében azonban ez a körülmény a munkáltatók tájékoztatási és konzultációs kötelezettségét nem érinti, tehát azok nem hivatkozhatnak arra, hogy ezen kötelezettségeiket azért nem teljesítették, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a jogutódlásról szóló döntésről a tájékoztatást elmulasztotta.

- Kiterjesztésre kerültek továbbá e kötelezettségek a felszámolási eljárás, illetve végelszámolás alatt álló munkáltatókra is. Az új szabályok értelmében, a jogutód nélkül megszűnő munkáltató esetén e kötelezettségek a munkáltató felszámolóját vagy végelszámolóját terhelik.[134]

- Végül a törvény biztosítja a szakszervezetnek és az üzemi tanácsnak a jogot, ha a munkáltató eljárása során megsérti az előbbieken kifejtett jogaikat, ők ennek megállapítása iránt – közvetlenül – bírósághoz fordulhatnak.[135] Az Mt. korábban a jogutódlás esetére ugyanis nem tartalmazott speciális rendelkezéseket a munkavállalói képviselők jogsérelme esetén irányadó eljárásokra.

- Kérdéses lehet, hogy a munkavállalók vonatkozásában miért nem került sor a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségek megsértése esetén irányadó eljárás szabályozására. Ennek indokát a következőkben látom. A tájékoztatási és konzultációs jog címzettje elsősorban az üzemi tanács, illetve a szakszervezet. Ezen túlmenően a munkaügyi jogviták általános szabályai alapján a munkavállaló jogvitát indíthat a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek érvényesítése érdekében.

9.7 A munkavállalói képviselet kontinuitása

Dolgozatom VIII. fejezet d) pontjában felvetett probléma megoldására a következő új Mt. szabályok szolgálnak. Emlékeztetőül azonban annyit elmondanék, hogy a 2003. július 1-jét megelőző időszakban nem léteztek szabályok arra az esetre, hogyan alakul a munkavállalók ideiglenes képviselete, ha a jogutódlás tárgyát képező üzem megszűnése okán a munkavállalói képviselők megbízatása megszűnik. Ismételten hangsúlyozandó, hogy ez a helyzet csak az üzemi tanács esetében fordulhat elő az Mt. 55.§ d)-g) pontjában felsorolt tényállásokban. A szakszervezeti tisztségviselők megbízatása ugyanis a jogutódlással érintett egység megszűnése esetén nem szűnik meg.

A 2003. évi XX. törvény tehát az Mt. 55.§ (1) – (2) és 56.§-át speciális rendelkezésekkel egészítette ki. Mivel a szabályozás megfogalmazása meglehetősen bonyolult az átláthatóság érdekében a következő táblázatban összefoglaltam a lehetséges eseteket. Az egyes tényállásokkal kapcsolatos speciális szabályokat valamint ezek értelmezését a táblázat ismertetését követően és – az ismétlések elkerülése érdekében – annak alapján mutatom be.

	Lehetséges esetek a jogutódlás során	Kontinuitást biztosító szabály
I. (Mt. 56/A.§)	a) több munkáltató vagy több telephely egyesülése → a munkáltatónál több üzemi tanács működne [Mt. 55.§ (1) f)] b) a munkáltató vagy telephely szétválása [Mt. 55.§ (1) g)]	Az új üzemi tanács (üzemi megbízott) megválasztásáig, de legfeljebb a korábbi üzemi tanács (üzemi megbízott) megbízatásának megszűnésétől számított 6 hónapig a korábbi üzemi tanács (megbízott) által delegált ideiglenes üzemi tanács (megbízott) gyakorolja a 65.§-ban előírt jogosítványokat.
II. (Mt. 56/B.§)	A jogutódlás a jogutódnál korábban működő üzemi tanács létét nem érinti, de a jogelődnél működő üzemi tanács valamilyen oknál fogva megszűnik	A jogutódlással érintett szervezeti egység munkavállalóinak részvételi jogának biztosítása a jogutód munkáltató üzemi tanácsának működésében, ha a jogutódlás időpontjáig a jogelődnél is működött üzemi tanács (megbízott).
III.* (Mt. 56/B.§ (6))	A jogutódlással érintett munkavállalók létszáma – a jogutódlás időpontjában – eléri a jogutód munkáltató munkavállalói összlétszámának 20 %- át.	Az üzemi tanács (üzemi megbízott) legfeljebb a jogutódlás bekövetkezésétől számított 1 évig a delegált tag részvételével működhet → ez követően új üzemi tanácsot kell választani (ennek hiányában az üzemi tanács (megbízott) megbízatása megszűnik [Mt. 55.§ (1) h)])

* A 2003. évi XX. törvény miniszteri indokolása csak két esetről beszél. Annak indokát, hogy ezt a tényállást önálló esetkörnek tekintetem a következőkben látom – ilyen esetben is a jogutódlás következménye (lehet) az üzemi tanács megszűnése, az üzemi tanács megszűnésének esetei között is önállóan került feltüntetésre, valamint speciális szabályok biztosítják a munkavállalói képviselőlet folyamatosságát.

I. ponthoz – Ilyen esetekben tehát, mivel vagy az Mt. 55.§ f) vagy g) pontja alapján megszűnik az üzemi tanács, az Mt. 56.§-a értelmében a megszűnéstől számított három hónapon belül üzemi tanácsot kell választani. Ezt a szabályt pedig megfelelően kell alkalmazni akkor is, ha az üzemi megbízott megbízatása szűnik meg. A delegált ideiglenes üzemi tanács vagy megbízott megbízatására a táblázatban szereplő időtartamokat ennek figyelembevételével kell értelmezni.

Az delegált ideiglenes üzemi tanács tagjaira, valamint az ideiglenes üzemi megbízott kiválasztására vonatkozó szabályokat rögzíti az Mt. 56/A. § (2)-(3) bekezdése. Ugyanezen §

(4) bekezdése pedig mind az ideiglenes üzemi tanács tagjaira, mind az ideiglenes üzemi megbízottakra az általános szabályokat rendeli alkalmazni.

II. ponthoz – Ilyen eset például akkor állhat elő, ha a jogutód munkáltató a jogelődötől egy üzletet, vagy egy kisebb szervezeti egységet vásárol meg és a jogelődnél működő üzemi tanács pl. tagjai számának, vagy a munkavállalók létszámának csökkenése miatt megszűnik.

Az Mt. kontinuitást biztosító, speciális szabályai a következők. A jogutód munkáltató üzemi tanácsának működésében részt vevő személyt (delegált tag) legkésőbb a jogutódlás bekövetkezésének időpontjáig a jogelőd munkáltatónál működő üzemi tanács jelöli ki, a jogutódlással érintett tagjai, ilyen tag hiányában, a jogutódlással érintett munkavállalói közül. Erről a delegálásról a jogutód munkáltatót és annak üzemi tanácsát írásban kell tájékoztatni.[136] Ha a jogutódnál üzemi megbízott működik, akkor az üzemi megbízott és a delegált tag együtt, egyhangú döntéssel jogosultak a 65.§-ban előírt jogok gyakorlására [Mt. 56/B. § (3)].

A delegált tag jogállásával kapcsolatos rendelkezések:

- A delegált tag a jogutód munkáltató üzemi tanácsának teljes jogú tagja.
- Speciális szabályok alkalmazása esetén a jogutód munkáltatónál működő üzemi tanács – 45.§-ban meghatározott – taglétszáma egy fővel megnő.
- A delegált tagra az üzemi tanács tagjára – ha a delegált tag az üzemi megbízottal együtt jár el, az üzemi megbízottra – vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.
- A delegált tag megbízatása a jogutód munkáltató üzemi tanácsának (üzemi megbízottjának) a megbízatásáig tart.[137]

III. ponthoz – A 2003. évi törvény miniszteri indokolása alapján az 56/B. § (1)-(5) bekezdésekben foglalt rendelkezések alkalmazását csak rövidebb ideig lehet biztosítani, ha a jogutódlással érintett munkavállalói létszám a jogutódnál munkaviszonyban álló munkavállalói létszámhoz (összmunkavállalói létszám) viszonyítottan jelentősebb (eléri a 20 %-ot). Ilyen esetekben tehát a jogalkotói szándék szerint az Mt. 56/B.§ (6) bekezdésében foglalt egy éves határidő arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy a jogutódlást követően kialakult létszámarányokra tekintettel mielőbb új üzemi tanácsot válasszanak. Ugyanis ha ezt a határidőt elmulasztják, akkor az üzemi tanács megszűnik[138].

XI. Zárszó

Dolgozatom lezárásaként elmondható, hogy a magyar jogi szabályozás és a magyar gazdaság, 27 évvel az Uniós irányelv megalkotását követően jutott el a gazdasági fejlődés azon szakaszába, hogy ma már nem elsősorban a privatizációs ügyletek, hanem az ún. konzern-koncentrációk, valamint a tevékenység kihelyezések kapcsán merülnek fel a munkáltatói jogutódlás problémái. Ezek azok a változások, amelyek mind a munkavállalókat és munkáltatókat, mind pedig a jogalkotókat újabb kihívások elé állítják. A vállalkozások elsődleges célja ugyanis –akár a nemzeti, akár a határokon túli piacokra gondolunk –, hogy növeljék versenyképességüket. A hatékony költségcsökkentő megoldások kidolgozásának „versenyében” azonban általában figyelmen kívül hagyják nem csak a munkavállalók, hanem más vállalatok, és a fogyasztók érdekeit is. E folyamatok hátrányos következményeinek csökkentésére és a nagyvállalatok „túlkapásainak” visszaszorítására törekszik hagyományosan a versenyjog, amely jogterület mellett a munkajog is alkalmas arra, és fontos szerepe van abban, hogy közvetlenül beavatkozzon a kiszolgáltatott helyzetben lévők érdekében. Hiszen azt soha nem szabad elfelejteni, legyen szó bármilyen munkajogi kérdésről, hogy a munkavállalók gazdaságilag legtöbbször kiszolgáltatottabb helyzetben vannak, mint a jogviszony másik pólusán álló munkáltatók.

Ugyanakkor figyelemmel kell lenni az üzleti és kereskedelmi élet szereplőinek biztonságához és előreláthatóságához fűződő érdekeire is. Különös tekintettel arra, hogy a 77/187/EGK irányelv megalkotásának célja is a vállalkozások mobilitásának, átruházásának támogatása volt a munkavállalói állomány jogainak egyidejű védelme mellett. A munkavállalói és munkáltatói érdekek egyensúlyának tehát különös jelentősége van e jogintézmény kapcsán. Mind a hazai, mind pedig az Európai Bíróság joggyakorlatából az következik – és ennek tükröződnie kell a jogi szabályozásban is –, hogy a jogalkotó nem kíván mindent alárendelni a munkavállalói érdekeknek, ugyanakkor alapvető garanciális szabályok által megakadályozza azt, hogy gazdasági élet szereplői figyelmen kívül hagyják a munkavállalói érdekeket egy jogi átruházás során. Ez az a kettősség, ami tükröződik például a felmondási tilalom alóli kivételek megfogalmazása vagy akár az ellentmondási jog intézményének elutasítása során is.

A munkáltatói jogutódlás magyar jogi szabályai természetesen a fenti követelményeknek mindenben eleget tesznek, néhány részletszabály megalkotása, mint például azt a tényleges befolyás szerzéssel, vagy a munkáltatói jogutódlás fogalmával kapcsolatban láthattuk, még további módosításokat tehetnek szükségessé. Továbbra is hiányoznak továbbá a munkáltatói jogutódlásnak a munkáltató fizetésképtelenségének esetére vonatkozó szabályai. Ezekkel az esetleges módosításokkal kapcsolatban pedig előre vetíthető, hogy a gazdaság szerkezetében bekövetkező változások a jogalkotóktól is egy új, a folyamatokat a különböző jogterületek közötti összefüggéseiben is elhelyezni képes szemléletmódot követel.

Felhasznált irodalom

1. Ádám Lóránt, Fekete Zsuzsanna, Radnay József, Stéfán László, Tallián Blanka, Munkajog 1995-1998, Budapest, hvgorac, 1999
2. Balassa Tamás, Az üzemátruházás munkajogi problémái, in: Jogtudományi Közlöny, 1998/9, pp. 339-346
3. Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Munkajog, Pécs, Penta Unió, 2003, pp. 58.
4. Berke Gyula, A munkajogi jogutódlás, in: JURA, 2001/1, p. 19-35
5. Bíró György, A kötelmi jog és a szerződés tan közös szabályai, Miskolc, 'Novotni Kiadó', 2001, pp.159. valamint 505.
6. Brian Bercusson, European Labour Law; Butterworth, London, 1996
7. Hagelmayer Istvánné, Szegediné dr. Sebestyén Katalin, A gazdasági társaságok, az egyesülés és közhasznú társaság munkajogi kérdéseinek új szabályai, Budapest, Agrocent Kiadó, 1999, p. 341-355
8. Hajdú József, A szociális dimenzió fogalma és normatív szabályozásának fejlődése az Európai Unióban, in: Európai Jog, 2001/3. szám pp. 17 – 22.
9. Hajdú József, Az Európai Unió munka- és szociális jogának alapvető sajátosságai, különös tekintettel a jogharmonizációra, in: Collega, 2001/4. szám, pp. 19-24.
10. Handó Tünde, A munkáltató és a munkaviszony, Budapest, Magyar Hivatalos Könyvkiadó, 2000, p. 128-130 szerk.: Hanti Erzsébet, Az Európai Unió irányelvek és érvényesülésük a hazai kollektív tárgyalásos gyakorlatban, Budapest, Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, 2003.
11. Hovánszki Arnold, „A munkáltatói jogutódlás törvényi definíciójának és a kapcsolódó joggyakorlatnak a hibái” in: Munkaügyi Szemle, 2002/7-8.sz, p. 30-42.
12. Kende Tamás és Szűcs Tamás (szerk.) Európai Közjog és Politika, Osiris Kiadó, Budapest, 2003
13. Kiss Ferenc, A munkajogi jogutódlás gyakorlati vonatkozásai, a jogutódlás időpontja, in: Adó, 2001/8, p. 34-39
14. Kiss György, A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása a munkavállalók jogainak és a vállaltok, üzemek, üzembrészek tulajdonosváltása esetén történő

- megóvásáról szóló 77/187 (EGK) számú Irányelv tükrében, in: Jogtudományi Közlöny, 1995/10, p. 437-450
15. Kiss György, Munkajog, Budapest, Osiris Kiadó, 2000 szerk. Kiss György, Az Európai Unió munkajoga, Budapest, Osiris, 2001, pp.223-269.
 16. Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán, A vállalkozások átstrukturálásának európai munkajogi problémái, Pécs, Pécsi Tudomány Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2002
 17. Lábady Tamás, A magyar magánjog (polgári jog) általános része, Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 2000
 18. Miholics Tivadar, A Magyar Munkajog I., 2.ed., Budapest, Unió Kiadó, 1998 p. 219-223
 19. Miskolczi Bodnár Péter, A versenytörvény magyarázata, Budapest, KJK KERSZÖV, 2002
 20. Pruberger Tamás, A munkáltatói jogutódlásról szóló Európai Uniós normák tartalma és átültetésének mikéntje a magyar jogrendszerbe, Miskolc, Miskolc University Press, 2002
 21. Prugberger Tamás, Európai és Magyar Összehasonlító Munka- és Közszolgálati jog, második, bővített kiadás és az ahhoz kapcsolódó függelék (2003), Budapest, KJK-KERSZÖV, 2001
 22. Radnay József, Munkatörvénykönyv a gyakorlatban, in. Jogi tájékoztató füzetek, Budapest, 1993. május 12., pp. 19-21.
 23. Radnay József A Munka törvénykönyve legutóbbi módosításai, , in. Jogi Tájékoztató füzetek: Elhangzott szakmai előadásokról, Budapest, 1997, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, pp.64-65.
 24. Radnay József, Munkajog, 3.átdolg.kiadás, Budapest, Szent István Társulat, 2003
 25. Radnay József, A munkáltatói jogutódlás kérdései, in: Gazdaság és jog, 2004. február 2. szám, pp. 17-22.
 26. Sárközy Tamás, A Rendszerváltozás és a privatizáció joga, Budapest, MTA, 1997
 27. Reinhard Richardi, Dr. Otfried Wlotzke, Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht II., II. Auflage, Verlag C.H. Beck, München, 2000, p. 247-252.
 28. Thomas Dieterich, Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, Dr. h.c. Günter Schaub, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, II. neubearbeitete Auflage, Verlag C.H. Beck, München, 2001, pp. 1525-1528.
 29. A 2003. évi XX. törvény indokolása a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról
 30. Az 1997. évi LI. törvény indokolása a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény módosításáról
 31. A Tanács 1977. február 14.-i 77/187/EGK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről
 32. A Tanács 1998. június 29.-i 98/50/EK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 77/187/EGK irányelv módosításáról.
 33. A Tanács 2001/23/EK Irányelve a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

[1] A dolgozat lezárásának ideje: 2004 április

[2] Berke Gyula, A munkajogi jogutódlás, in: JURA, 2001/1, Pécs, pp. 19.

[3] Dr. Kiss György, „A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek, üzemszervezetek tulajdonosváltása esetén történő megóvásáról szóló 77/187 (EGK) számú Irányelv tükrében”, in: Jogtudományi Közlöny 1995/10, pp. 437.

[4] A tagállami szabályozások eltérő megoldásainak jellemzésére lásd Berke Gyula tanulmányát, Az Európai Unió Munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés

folyamatában; szerk.: Kiss György, Osiris Kiadó, Budapest, 2003, pp. 225. valamint szintén Berke Gyulától Kiss György - Berke Gyula – Bankó Zoltán, A vállalkozások átstrukturálásának európai munkajogi problémái; Pécs, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara, 2002, pp. 49-50

[5] Az Európai Unió történetében az 1950 és az 1970-es évek eleje közötti időszakot gyakran nevezték „aranykornak”, ugyanis az EK országokban egy gyors gazdasági növekedés gyakorlatilag teljes foglalkoztatottság mellett volt jellemző. Ezt az időszakot az integrációs folyamat első szakaszaként szokták emlegetni, amikor a kereskedelem liberalizálásával a tagországok egymás közötti kereskedelme dinamikusan fejlődött, és a tagországok gazdasági összefonódottsága egyre inkább növekedett. A kedvező gazdasági fejlődés és az integráció egymást erősítették. Európai Közjog és Politika, szerk. Kende Tamás és Szűcs Tamás, Osiri Kiadó, Budapest, 2003 pp.54

[6] A világgazdasági környezetről bővebben lásd az Európai Közjog és Politika c. könyvet, uo. 23-24. oldalig, valamint 53-57-ig.

[7] Az európai integráció megalkotásának célja kezdetben csak egy gazdasági együttműködés volt, az alapító atyák ezért nem kívántak erős szociális politikai rendelkezéseket foglalni az alapító szerződésbe. Ők ugyanis még úgy gondolták, hogy egy egységes szociális politika kialakítása a tagállamok között nem előfeltétele a közös piac működésének.

[8] A szociális dimenzió fogalma és normatív szabályozásának fejlődése az Európai Unióban, Dr. Hajdú József, in: Európai Jog, 2001/3. szám pp. 17.

[9] Tekintettel arra, hogy az irányelv, a jogközelítés, és nem a jogegységesítés eszköze, ezért a munkavállalók szerzett jogairól szóló irányelv célja sem egy minden elemében egységes szabályozás kialakítása volt. Célja volt azonban a munkavállalók munkaviszony alapján megszerzett jogainak, alapvető garanciális szabályokkal történő védelme.

[10] A 98/50/EGK számú irányelvet az Európai Közösségek Tanácsa 1998. június 29-én fogadta el, hatályba lépésének napja: 1998. július 17. (Az Európai Közösségek Hivatalos Lapjában történő közzététel napja); az implementációs határidő pedig: 2001. július 17.

[11] A 2001. évi irányelv tehát csak formai változtatásokat jelentett a fent említett célok érdekében. A 01/23/EGK számú irányelvet az Európai Közösségek Tanácsa 2001. március 12-én fogadta el; hatálybalépésének időpontja: 2001. április 11.; az irányelv konkrét implementációs határidőt nem határozott meg.

[12] Sárközy Tamás, A rendszerváltozás és a privatizáció joga, 1997, MTA, pp. 64.

[13] BH 1993/709, BH 1993/771, BH 1994/455

[14] Kiss György, id. mű in. Jogtudományi Közlöny, 1995/10, pp. 438.

[15] A kollégiumi állásfoglalást a BH 1993/1. számában tették közzé

[16] Dr. Kiss György, id. mű, Jogtudományi Közlöny 1995/10, pp. 438.

[17] Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10 121/1993. sz.

[18] Az Európai Unió Munkajoga, szerk. Kiss György, Osiris Kiadó, 2001, Budapest, pp. 250.

[19] Dr. Radnay József, A munkáltatói jogutódlás kérdései, in: Gazdaság és jog, 2004. február 2. szám, pp. 18.

[20] Lásd Dr. Radnay József uo. pp. 18.

[21] Az 1997. évi LI. törvény 1997. július 1-én lépett hatályba.

[22] lásd az 1997.évi LI. törvényhez fűzött általános miniszteri indokolást

[23] Lásd a 2003. évi XX. törvény 12.§-hoz fűzött miniszteri indokolást

[24] 1999. évi LVI. törvény 1999. augusztus 17-ei hatállyal, a kezesi felelősség szabályait az Mt. 85/A.§ (3) bekezdésébe, míg a felmondási tilalom szabályait az Mt. 89.§ (4) bekezdésébe iktatta.

[25] 2002. évi XIX. törvény 2002. szeptember elsejei hatállyal, az előzetes tájékoztatási és konzultációs kötelezettség szabályát az Mt. 21.§ (4) bekezdésébe iktatta

[26]13.§ (3) 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.

[27] Dr.Hagelmayer Istvánné, Szegediné dr. Sebestyén Katalin, A gazdasági társaságok, az egyesülés és közhasznú társaság munkajogi kérdéseinek új szabályai, Budapest, Agrocent Kiadó, 1999,p. 343.

[28] Dr. Radnay József, Munkajog, 3.átdolg.kiadás, Budapest, Szent István Társulat, 2003,p. 97. valamint 219.

[29] Az Európai Unió Munkajoga, szerk. Kiss György, Osiris Kiadó, 2001, Budapest, pp.249.

[30] A munkáltatói jogutódlás kérdései, Dr. Radnay József, in: Gazdaság és jog, 2004. február 2. szám, pp. 17-22.

[31] Dr. Radnay József, lásd uo. pp. 18.

[32] Dr. Radnay József, lásd uo. pp. 18.

[33] BH 1994/455, BH 1994/571, BH 1995/62

[34] BH 1994/10. sz. 571, 1995/7. sz. 434.

[35] A munkáltatói jogutódlás kérdései, Dr. Radnay József, in: Gazdaság és jog, 2004. február 2. szám, pp. 18.

[36] Legf.Bír.Mvf.I.10024/1994.sz. (BH 1995/571)

[37] Mt. 40.§ (2) A munkáltató, illetve a szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti.

[38] Lábady Tamás, A magyar magánjog (polgári jog) általános része, 2000, Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó pp. 263

[39] Lábady Tamás id. mű pp.264.

[40] 10473/1993. sz. (BH 455);10306/1993. sz. (BH 290);10024/1994. sz. (BH 571), 10118/1994.sz. (BH 1995/62); 10021/1994.sz. (BH 1995/189)

[41] 10396/1996.sz. (BH 1997.153);10638/1998.sz. (BH 2000.10)

[42] 10501/1996/4.sz.

[43] A jogszabályon alapuló jogutódlás meghatározása 2003.július 1-től az Mt.85/A.§ (1) a) pontjában található.

[44] A gazdasági társaságok szétválásának másik esete a kiválás. Kiváláskor azonban a gazdasági társaság, amelyből a kiválás történik, a társasági szerződése módosítását követően változatlan társasági formában működik tovább, a kivált tagok részvételével és a társasági vagyon egy részének felhasználásával pedig új gazdasági társaság jön létre (Gt. 78.§ (4) bekezdése). A kiválás tehát nem érinti a gazdasági társaság valamennyi jogát és kötelezettségét, ezért ebben az esetben nem beszélhetünk általános (egyetemes) jogutódlásról.

[45] Az Európai Unió Munkajoga, szerk. Kiss György, Osiris Kiadó, 2001, Budapest, pp.254.

[46] Lásd erről részletesen Berke Gyula tanulmányát in: uo. mint a 32. jelzet pp. 255

[47] 209.§ (2) E törvény alkalmazásában a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak minősül a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint a munkáltató egészének vagy egy részének (üzem, üzlet, telephely, munkahely) megállapodáson alapuló átadása és átvétele - így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagyonbevitel révén - a munkavállaló(k) folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatásával.

[48] 10509/1995/2.sz.

[49] 10542/1995.sz. (BH 1993/174)

[50] 10010/1998/5.sz.

[51] 10336/1997/3.sz.

[52]Az állásfoglalás alkalmazása szempontjából jogutódlásnak kell tekinteni nemcsak az egyetemes jogutódlást, hanem az üzemnek, üzletnek, munkahelynek megállapodáson alapuló átvételét is, ha az átvevő az átadó jogaiba lép így különösen a munkáltatói üzem egészére vagy meghatározott részére vonatkozó jogátruházás, például adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén a munkavállaló(k) folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatásával.

[53] 209.§ (2) E törvény alkalmazásában a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak minősül a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint a munkáltató egészének vagy egy részének (üzem, üzlet, telephely, munkahely) megállapodáson alapuló átadása és átvétele - így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén - a munkavállaló(k) folyamatosan történő tényleges továbbfoglalkoztatásával.

[54] Az Európai Bíróság a Christel Schmidt-ügyben is következetesen hangsúlyozta, hogy a gazdasági szervezet egységének a megőrzését már az is megalapozza, ha az új munkáltató tovább folytat vagy újra beindít egy ugyanolyan vagy hasonló tevékenységet, mint amit a jogelőd folytatott. (C-392/92. Sz.)

[55]Dr. Hovánszky Arnold „A munkáltatói jogutódlás törvényi definíciójának és a kapcsolódó joggyakorlatnak a hibái”- Munkaügyi Szemle 2002 7-8 sz. 30-42 p.

[56] Case C-13/95 Süzen v Zehnacker [1997] ECR I-1259 para.13

[57] Az Európai Unió munkajoga, szerk. Dr. Kiss György, 2001, Osiris, Budapest, p.256.

[58] Dr. Radnay József, A munkajogi jogutódlás kérdései, in. Gazdaság és Jog, 2004 február 2. szám, pp. 19.

[59] going concern

[60] A tevékenység kihelyezés (outsourcing) a munkáltatói jogutódlás szabályinak legújabb alkalmazási területét jelenti. A fogalom alatt egy olyan eljárást kell érteni, amely során egy korábban közvetlenül a vállalat által nyújtott szolgáltatás további biztosítását, ami gyakran mellékes jellegű az átruházó főtevékenységéhez képest, kiszerveznek egy (külső) vállalkozásnak; azaz ezentúl külső szállítótól, mint szolgáltatást, árut vásárolják meg. Ennek a folyamatnak az elsőrendű oka, hogy minden vállalt egyre inkább törekszik alaptevékenységére koncentrálni. Emellett a specializált beszállítóktól várja, hogy időben, olcsón kiváló minőségben szállítsanak mindent, amire ehhez az alaptevékenységhez szükség lehet.

[61] Annak ellenére, hogy a Spijkers-ügyben megállapítást nyert, hogy az ott felsorolt kritériumok egyikét sem lehet izoláltan kezelni.

[62] Mint például a fordítás-tolmácsolás, vagy a takarítás.

[63] Case C-13/95 Süzen, para 21.

[64] Ennek az elvnek ugyanis éppen az a lényege, hogy az irányelv által a munkavállalóknak biztosított védelem nem a felek akaratától függ, hanem az a törvény erejénél fogva bekövetkezik.

[65] Legf.Bír.Mvf.II.10.874/1995. sz. (BH 504. sz.)

[66] lásd. az 1997. évi LI. törvény 9.§-hoz fűzött miniszteri indokolást

[67] Az Európai Unió Munkajoga, szerk. Kiss György, Osiris Kiadó, 2001, Budapest, pp.262, 185. lábjegyzet

[68] Ennyiben eltér tehát attól a Berke Gyula által alkalmazott rendszerezési szemponttól, ami a jogelőd és a jogutód munkáltató együttes felelőségének illetve a jogelőd munkáltató mögöttes felelőségének felosztását alkalmazza.

[69] 3.cikkely (1) (...) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az átadó és az átvevő egyetemlegesen felelősek az átruházás időpontjában fennálló munkaszerződésből vagy

munkaviszonyból eredő azokért a kötelezettségeikért, amelyek az átruházást megelőzően keletkeztek.

[70] Bíró György, A kötelmi jog és a szerződés tan közös szabályai, 'Novotni Kiadó', 2001, Miskolc, pp.159.

[71] BGB 613a.§ (2) bekezdés: Az átadó munkáltató az (1) bekezdésben foglalt kötelezettségeikért, amennyiben azok a jogutódlást megelőzően keletkeztek és az ezt követő egy éven belül esedékessé váltak, az átvevő munkáltatóval egyetemesen felelős. Amennyiben ezek a kötelezettségek a jogutódlást követően válnak esedékessé, akkor az átadó munkáltató csak az átadást megelőzően eltelt, szolgáltatásra jogosító idő arányában felel.

[72] Dr. Radnay József, A munkáltatói jogutódlás kérdései, in: Gazdaság és jog, 2004. február 2. szám, pp. 20.

[73] A gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény VII. fejezete

[74] Különváláskor a szétváló társaság megszűnik, vagyona pedig a szétválási szerződés rendelkezésében meghatározott módon száll át a különválással létrejövő gazdasági társaságokra. Összeolvadásnál pedig az egyesülő gazdasági társaságok megszűnnek és a vagyonuk, mint egész száll át a szervezeti változással létesülő új gazdasági társaságra.

[75] lásd az 1997. évi LI. törvény 15.§-ához fűzött miniszteri indokolást.

[76] 85/A.§(3) A jogelőd munkáltató a munkavállalót a munkaviszony megszüntetésekor megillető járandóságokért - feltéve, ha a jogutód munkáltató döntéshozó szervében a szavazatok több mint fele megilleti - a munkaviszonynak a jogutód munkáltató által a jogutódlás időpontjától számított egy éven belül közölt

a) a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondással, illetve

b) a 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedéssel

történő megszüntetése esetén kezesként felel.

[77] Bíró György, A kötelmi jog és a szerződés tan közös szabályai, 'Novotni Kiadó', 2001, Miskolc, pp. 505

[78] Az Európai Unió munkajoga, szerk. Kiss György, 2001, Budapest, Osiris Kiadó, pp.264.

[79] A munkaviszony megszüntetésének egyéb eseteiben ugyanis a munkavállalót az Mt. általános szabályai alapján sem illetné meg plusz járandóságok.

[80] Mt. 88.§ (2) bekezdésében foglalt intézkedés.

[81] Az Európai Unió munkajoga, szerk. Kiss György, 2001, Budapest, Osiris Kiadó, pp.263.

[82] Berke Gyula lásd uo. mint az 55. jelzetben, pp. 263.

[83] Berke Gyula lásd uo. mint az 55. jelzetben, pp. 264.

[84] Mt. 95.§ (3)-(4) bekezdései.

[85] Dr.Hagelmayer Istvánné, Szegediné dr. Sebestyén Katalin, A gazdasági társaságok, az egyesülés és közhasznú társaság munkajogi kérdéseinek új szabályai, Budapest, Agrocent Kiadó, 1999, p. 346.

[86] Az 1999. évi Mt. módosítás ezt a rendelkezést, változatlan tartalommal áthelyezte az Mt. rendes felmondás indokait szabályozó 89.§ (4) bekezdésébe.

[87] Dr.Hagelmayer Istvánné, Szegediné dr. Sebestyén Katalin, A gazdasági társaságok, az egyesülés és közhasznú társaság munkajogi kérdéseinek új szabályai, Budapest, Agrocent Kiadó, 1999, p. 346-347.

[88] A német munkajogban 2002. április elsejétől a BGB 613a.§ (6) bekezdése törvényi szinten szabályozza a munkavállaló ellentmondási jogát.

[89] Például erre utalhat a munkavégzés megtagadása az új munkáltatónál.

[90] Ezzel kapcsolatban lásd Dr. Hovánszky Arnold idézett művét, amelyben kifejti - a magyar bíróságok „a 77/187/EGK irányelv által támasztott követelmények teljesítése ellen ható, a jogharmonizáció követelményeivel éppen ellentétes irányba fejlesztik a magyar ítélkezési gyakorlatot”. (id. mű p. 38.)

Említésre kerül még e jogintézmény: Berke Gyula, A munkajogi jogutódlás, in: JURA, 2001/1, pp.23.

[91] A Legfelsőbb Bíróság felülvizsgálati eljárása során a másodfokú ítéletet hatályon kívül helyezte és a másodfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalra kötelezte.

[92] Id. mű p.38.

[93] Ez az úgynevezett minőségi csere intézménye.

[94] pl. az Mt. 85/B. § (1) bekezdésében foglalt előzetes konzultáció során.

[95] Így pl. a rendes felmondás nem alapulhat a munkáltatói jogutódláson, valamint ki kell fizetni a munkavállalóknak járó törvényes járandóságokat (végkielégítés, felmondási időre járó átlagkereset stb.).

[96] Ennek a kérdésnek az érintése azért is érdekes, hiszen míg a német Szövetségi Munkaügyi Bíróság (BAG) éppen ezen alkotmányos alapelvnek a dogmatikai bázisán talál kiindulópontot az ellentmondási jog intézményének megalapozására, addig a magyar Alkotmánybíróság elutasítja ezt a megközelítést.

[97] Mikkelsen C- 105/84, 1985. július 11. I-2639

[98] Berg C- 145/87, 1988. május 5. I-2559

[99] 4. cikk (2) Amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszüntetéséért.

[100] Prugberger Tamás, Európai és Magyar Összehasonlító Munka- és Közszolgálati jog, második, bővített kiadás és az ahhoz kapcsolódó függelék (2003), Budapest, KJK-KERSZÖV, 2001; függelék/2003 8. oldal

[101] Lásd a Bizottság eredeti 1974. évi tervezetét in: OJ C 1974/104 pp. 3.

[102] Opinion of the Economic and Social Committee, in: OJ C 1975/255 pp. 28-29.

[103] Prugberger Tamás, uo, mint a 86. sz. jeleztben 8. oldal

[104] Mt. 40. §-ának (2) bekezdése szerint a jogutódlást követően egy meghatározott ideig a jogutód munkáltató a jogelődnél kötött kollektív szerződést köteles hatályában fenntartani.

[105] Radnay József, A munka törvénykönyve legutóbbi módosításai in. Jogi tájékoztató füzetek: Elhangzott szakmai előadásokról, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, Budapest, 1997, p. 64-65

[106] Kiss György, Magyar Munkajog, 2000, OSIRIS kiadó, p.385-386

[107] Mt. 33.§ (1) bekezdés

[108] Radnay József, Munkajog, Budapest, 2003, Szent István Társulat, 3.átdolg.kiad., p.261

[109] lásd. 1997. évi LI. Törvény 7. §-hoz fűzött miniszteri indokolás második bekezdés utolsó mondatát

[110] Azonos munkavállalói körre eltérő munkafeltételek alkalmazása miatt.

[111] Egy évnél korábban is megszűnhet a kollektív szerződés felmondásának kötelezettsége, ha a jogutód munkáltató a kollektív szerződést felmondja vagy annak hatálya korábban lejár, végül pedig, ha egy éven belül új, a teljes foglalkoztatotti körre kiterjedő kollektív szerződést kötnek a felek. [Mt. 40/A.§ (1) bekezdés]

[112] Mt. 40/A. § (2) bekezdése

[113] Az új 01/23/EGK irányelvben már a 7. cikk.

[114] A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogelőd és a jogutód munkáltató - a jogutódlást megelőzően megfelelő időpontban, de legalább azelőtt, mielőtt a munkavállalók foglalkoztatási viszonyait, illetve munkafeltételeit érintené - köteles tájékoztatni a szakszervezetet a jogutódlás okáról, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről, továbbá konzultációt kezdeményezni a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről.”

[115] 2003. évi XX. törvény a munkáltatói jogutódlás szabályainak egységesítése során 2003. július elsejei hatállyal jelentősen módosította a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó szabályokat, valamint azokat az Mt. 85/B § alá rendezte. Ezen változásokat azonban majd a dolgozatom X. fejeztében elemzem.

[116]Mt. 21.§ (1)

[117] Mt. 23. § (5) bekezdése

[118] A 77/187/EGK irányelv értelmében, amennyiben a jogutódlással érintett üzem megtartja önállóságát, az átszállással érintett munkavállalók képviselőjének vagy képviselőjének jogállása és funkciói akként maradnak meg, ahogyan ezt a tagállamok jogi és igazgatási szabályai előírják [5.cikkely (1)].

[119] Ez utóbbi két képviseleti forma azonban azért nem igényel külön elemzést, mivel a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 76.§ (3) bekezdése értelmében a munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

[120]Más munkahelyre történő beosztásához, illetve munkaviszonyának munkáltató általi rendes felmondásához.

[121] Mt. 28.§ (1) bekezdése.

[122] Mt. 28.§ (4) bekezdése.

[123] Az Európai Unió munkajoga, szerk. Kiss György, 2001, Budapest, OSIRIS kiadó, p.267

[124] Mivel a jogutódlások során szükségképpen megváltozik a munkáltató jogállása, ezért az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató és a Kjt. vagy a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltatók között valósul meg a jogutódlás, akkor az Mt. új 85/A- 85/C.§ szakaszainak speciális rendelkezései biztosítják az átjárást a munkaviszony és a közszolgálati jogviszony speciális rendelkezései között.

[125] Gyakorlatban pl. előfordulhat, hogy a tevékenység újra szervezése vagy a termelőeszközök újraindítása időbe telik.

[126] A Süzen-ügyben

[127]85/A.§ (3) A jogelőd munkáltató a jogutódlást megelőzően köteles tájékoztatni a jogutód munkáltatót a (2) bekezdésben meghatározott jogokról és kötelezettségekről.

[128] A korábbi rendelkezések szerint csak akkor keletkezett ez a kezesi felelősségi alakzat, ha a jogelőd munkáltatót a jogutód munkáltató döntéshozó szervében a szavazatok több mint fele megillette.

[129] Lásd a 2003. évi XX. törvény 12. §-ához fűzött miniszteri indokolást

[130] A gazdasági társaságoktól szóló 1997. évi CXLIV

[131] Értelemszerűen ide tartozhat a kölcsönösen jelentős befolyás esete is, azonban csak abban az esetben, ha mind a jogelőd mind a jogutód társaságot több mint 50% szavazati jog illeti meg a másik társaság legfőbb szervében.

[132] A felek azonban megállapodhatnak úgy is, hogy a társaság irányításában nem a tulajdoni viszonyoknak van jelentősége, ezért a többségi tulajdonjog alapján nem feltétlenül keletkezik tényleges irányító befolyás.

[133] A ténylegesen meghatározó befolyás szerzés eseteire lásd még Miskolczi Bodnár Péter, A versenytörvény magyarázata, KJK KERSZÖV, Budapest, 2002, pp. 303-307

[134] Mt. 85/B.§ (4)

[135] Mt. 85/B.§ (5)

[136] Mt. 56/B.§ (2)

[137] Mt. 56/B.§ (5)

[138] 2003. évi XX. törvény 4-5. §-hoz fűzött miniszteri indokolás hatodik bekezdés