

Berke Gyula – Takács Gábor

Vállalati szerkezetátalakítások¹

¹ 2020. augusztusában hatályosított, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány

Tartalom

1. Bevezetés	4
2. A létszámcsökkentés a vállalati szerkezetátalakításokban ..	9
2.1. A csoportos létszámcsökkentés	10
2.2. A releváns megszüntetési jogcímek.....	11
2.3. A csoportos létszámcsökkentés küszöbszámai	13
2.4. A csoportos létszámcsökkentés időszaka.....	15
2.5. Kollektív érdekegyeztetés a csoportos létszámcsökkentéssel összefüggésben	17
2.6. A csoportos létszámcsökkentés okainak feltárása, megoldási lehetőségek	20
2.7. A csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés	24
2.8. A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos munkavállalói jogok	28
3. A munkáltató személyében bekövetkező változás.....	29
3.1. A munkáltató személyében bekövetkező változás alapjául szolgáló tényállások	31
3.2. A munkáltató személyében bekövetkező változás jogkövetkezményei a munkaviszonyban.....	34
3.3. A munkáltató személyében bekövetkező változás kollektív munkajogi joghatásai	57
3.4. Tájékoztatás és konzultáció a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz kapcsolódóan	61
4. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése.....	71

4.1. A tájékoztatáshoz fűződő kollektív jogok a megszüntetési eljárásokban.....	73
4.2. A kollektív érdekképviselői lehetőség csődegyezség esetén.....	75
4.3. A Nemzeti Foglalkoztatási Alap szerepe.....	77
5. A munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció általános keretei	81

1. Bevezetés

Az Európai Unió munkajogában a hetvenes évek második felét a munkajog első aranykorának is nevezik. Ennek indoka az, hogy ebben a időszakban nagy jelentőségű, (módosításokkal) napjainkig hatályba lévő irányelvek jöttek létre, amelyeknek az évtizedek során rendkívül kiterjedt gyakorlata is kialakult az Európai Bíróság jogalkalmazási tevékenységében. Három ilyen irányelvről emlékezhetünk meg. Az első, a 75/129/EGK irányelv a csoportos létszámcsökkentésről rendelkezett. Ezt követte 1977-ben a 77/187/EGK irányelv (az ún. transfer-irányelv), amely – a mai munkajogi szóhasználattal – a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályait (pontosabban e tényállásban a munkavállalói igények védelmét) rendezte. 1980-ban született meg a harmadik: a 80/987/EGK irányelv, amely a munkáltatói fizetéképtelenségi esetekre rendelkezett a munkavállalói igények védelméről. Említésre méltó, hogy ebben az időszakban az európai jogalkotó szerveknek még nem volt kifejezett felhatalmazása ún. szociálpolitikai (munkavállaló-védelmi) tárgyú jogszabályok megalkotására, ezért az irányelvek kibocsátásának jogalapját mindhárom

esetben az Alapító Szerződésnek az a rendelkezése (100. cikk) képezte, amely általános felhatalmazást adott irányelvek kibocsátására olyan esetben, ha a jogalkotó szerv a közös piac működését lényegesen érintő, a tagállamokban alapvetően eltérően szabályozott kérdést észlelt.

Az említett irányelveket az európai és hazai munkajogi irodalomban összefoglalóan a vállalati szerkezetátalakítás európai munkajogi szabályaiként említik, de használatos az ún. átstrukturálási irányelvek megnevezés is. Valóban: a három irányelv által szabályozott esetek (tényállások) a vállalatok működésének jelentős változására utalnak. Az egyik esetben viszonylag nagyszámú munkavállaló munkaviszonyának, viszonylag rövid időszak alatt történő megszüntetéséről van szó, a másik esetben üzemek, üzemszék, telephelyek másik munkáltatónak való átadásáról. A fizetéseképtelenségi irányelv pedig arról a tényállásról rendelkezik, amelyben a munkáltató megszüntetésére irányuló eljárásban a munkáltató nem képes a munkavállalókat megillető munkabérek megfizetésére.

Amint említettük, mindhárom irányelv alkalmazásának – a kezdetektől – rendkívül kiterjedt bírói gyakorlata alakult ki,

amelynek nyomán utóbb sor került az irányelvek módosítására, illetve hatályos szövegének kialakítására is.

A magyar munkajog már a kilencvenes évek elején megkezdte az említett irányelvek átvételét, az európai munkajogi szabályok magyar munkajogba való átültetését. Ez a folyamat jószérével a közvetlen közelmúltig, lényegében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 2012. évi hatálybalépéséig zajlott.

Kiadványunk elsősorban a három európai munkajogi irányelvnek a magyar munkajogban alkalmazott szabályait igyekszik röviden bemutatni. A feldolgozásban mellőzzük az Európai Bíróság említett, rendkívül kiterjedt gyakorlatának bemutatását, s igyekszünk a jogalkalmazás hazai szempontjaira irányítani a figyelmet.

Az Európai Parlament és a Tanács 2002. március 11. napján bocsátotta ki a 2002/14/EK irányelvet, amely a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak az általános kereteiről rendelkezik. A magyar munkajogba is átvett irányelv szintén kapcsolódik a vállalati szerkezetátalakításokhoz, hiszen az abban a tájékoztatás és konzultáció területeiként megjelölt tárgykörök a

vállalkozások jövőbeli gazdálkodási, foglalkoztatási, munkaszervezési változásaihoz kapcsolódnak.

Az évezred első évtizedének végén kibontakozott gazdasági válságjelenségek újra napirendre tűzték a gazdasági szerkezetátalakítás kérdéseit. Az Európai Bizottság 2013. december 13. napján bocsátotta ki közleményét „A változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó uniós minőségi keret” címmel (COM/2013/ 882 final), amely a gazdasági változásokra való felkészüléssel, valamint az e körben kialakult „bevált gyakorlatok” széles körű elterjesztésével foglalkozott. E körben kiemelkedő jelentőséget tulajdonított a munkavállalók (munkavállalói képviselők) megfelelő időben és módon való tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak, elsősorban a csoportos létszámcsökkentések elkerülése érdekében. A „minőségi keret” a szerkezetátalakításokban érintett egyes szereplők számára fogalmazza meg a változások kezelése érdekében szükséges teendőket. A munkáltatók számára a hosszú távú tervezés jelentőségét hangsúlyozza, míg a munkavállalói képviselők számára a vállalati foglalkoztatási igények folyamatos feltérképezését, valamint az egyes munkavállalók támogatására irányuló

mechanizmusok kialakítását. Az egyes munkavállalókat érintően az oktatáshoz és képzéshez való jogok érvényesítése emelhető ki, míg a szociális partnerek szerepét illetően a gazdasági környezetről szóló ismereteknek a tagokkal való megosztása kapott hangsúlyt. A nemzeti és regionális hatóságok feladatai mellett a keret az Európai Bizottságnak az európai strukturális és beruházási alapok programozásában való szerepét emeli ki, és előírja a kiadványunkban is tárgyalt irányelvek egységes szerkezetbe foglalásának lehetőségét.

2. A létszámcsökkentés a vállalati szerkezetátalakításokban

A munkáltató vállalati szerkezetátalakításaival gyakran együtt járhat a létszámcsökkentés. Ez nem feltétlenül kötődik a munkáltató, vagy egy szervezeti egysége megszűnéséhez – előfordulhat akkor is, amikor a szervezeti egység átszervezésével összefüggésben válik szükségessé a munkavállalók egy részének elbocsátása, esetleg ezzel összefüggő cseréje. A létszámcsökkentés, mint a munkáltató működési körébe tartozó körülmény, a határozatlan idejű munkaviszony felmondásának indoka lehet, akkor is, ha a munkaviszony megszüntetése nem kapcsolódik szerkezetátalakításhoz. A határozott idejű munkaviszony megszüntetésének ugyanakkor a létszámcsökkentés formálisan jogi indoka nem lehet, még ha valójában emiatt is történik a munkaviszony megszüntetése; a munkaviszony felmondására ilyenkor csak kivételesen, csőd- vagy felszámolási eljárás tartama alatt kerülhet sor, illetve az kompenzáló kifizetés mellett, elszámolási jogviszonnyá alakítás [Mt. 79. § (1) bek. b) pont] útján szüntethető meg.

2.1. A csoportos létszámcsökkentés

A csoportos létszámcsökkentés a munkaviszonyok megszüntetéséhez kapcsolódó eljárási rend, annak a szabályozása, amikor a munkáltató a működési körébe tartozó okból, rövid időszakon belül, meghatározott küszöbértéket elérő számú munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg (Mt. 40. cím). A munkaviszonyok megszüntetésének indoka tehát soha nem lehet az, hogy csoportos létszámcsökkentésre kerül sor, hanem minden esetben kell hogy legyen egy, a munkáltató működésével összefüggő, az anyagi jogi szabályoknak megfelelő ok. Ez lehet a munkafeladatok csökkenése miatti létszámcsökkentés, átszervezés stb.

A hazai szabályozás a Tanács 98/59/EK számú, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló irányelvén alapul. Az eljárási rend szabályozásának elsődleges célja – a munkavállalók megfelelő időben történő informálása mellett – annak biztosítása, hogy az állami foglalkoztatási intézményrendszer kellő időben tájékoztatást kapjon az eseményről annak érdekében, hogy az egyszerre, illetve rövid időn belül a

munkaerőpiacra lépő, nagy létszámú álláskeresőket kezelésére a foglalkoztatási rendszer fel tudjon készülni.

2.2. A releváns megszüntetési jogcímek

A csoportos létszámcsökkentési eljárás azokra a munkáltató általi munkaviszony-megszüntetésekre vonatkozik, amikor azok oka a munkáltató működésével függ össze. Nem kell tehát a csoportos létszámcsökkentés eljárásrendjében figyelembe venni azokat az eseteket, amikor a munkavállaló személyében rejlő ok (annak magatartása vagy képessége) a megszüntetés indoka, és ugyanígy nem tartoznak ide a munkaviszony törvény általi megszűnésének esetei (például a határozott idő lejárt).

A csoportos létszámcsökkentés szempontjából releváns megszüntetési jogcím így

- a) a munkáltatói felmondás, ha annak indoka a munkáltató működésével összefüggő ok,
- b) a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés,

- c) a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi elszámolási jogviszonnyá alakítása [Mt. 79. § (1) bek. b) pont],
- d) a munkáltatói felmondás, ha azt nem kell indokolni (nyugdíjasok és vezetők esetében).

A d) pont szerinti esetben a munkáltatónak ugyanakkor van lehetősége bizonyítani, hogy a felmondásra nem a működési körébe tartozó okból, hanem például a munkavállaló magatartása, képessége miatt került sor. A törvény több jogcímet és indokot kihagy, de a 98/59/EK irányelv rendelkezéseiből az következik, hogy azokat a munkáltató általi munkaviszony-megszüntetések – a megszüntetés jogcímétől függetlenül –, amelyek a munkáltató működése, és nem a munkavállaló személye miatt történnek, a csoportos létszámcsökkentés küszöbszámaiban figyelembe kell venni. Így egészen biztosan idetartozik az, ha a határozott idejű munkaviszonyt a munkáltató felszámolási vagy csődeljárásra hivatkozva mondja fel, de akár az is, ha elháríthatatlan külső okra hivatkozik –, mivel az sem a munkavállaló személyéhez kötődik. Ugyanígy, a próbaidő alatt azonnali hatályú felmondások is lehetnek olyanok, amelyek oka a munkáltató működése és nem a munkavállaló magatartása vagy

képessége, így azokat is indokolt lenne a küszöbszámokban figyelembe venni.

2.3. A csoportos létszámcsökkentés küszöbszámai

A küszöbszámok meghatározásakor a munkáltatónak a döntést megelőző félévre – rövidebb ideje alakult munkáltató esetén az adott időszakra – számított átlagos statisztikai létszáma irányadó. A létszámot a döntéssel érintett telephelyre kell megállapítani azzal, hogy az azonos megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. Amennyiben a döntés több megyében lévő telephelyet is érint, akkor a statisztikai létszámot külön-külön, megyénként kell meghatározni. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

Csoportos létszámcsökkentés akkor valósul meg, ha

- a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,

- b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló

munkaviszonya kerül a törvényben meghatározottak szerint megszüntetésre.



A példa szerinti munkáltató statisztikai létszáma az alábbiak szerint alakul:

- Székesfehérvár: 400 fő

- Kecskemét: 180 fő
- Jászberény: 200 fő
- Szolnok: 110 fő
- Debrecen: 15 fő

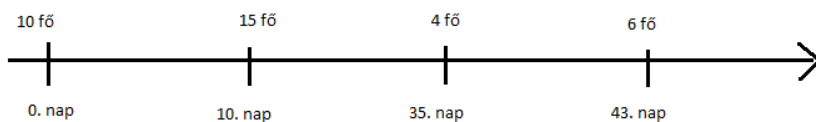
Csoportos létszámcsökkentésre kerül sor Székesfehérváron, mivel 30 főt meghaladja az érintett létszám. Kecskeméten nincs létszámcsökkentés, mert a 10%-os küszöbszámot nem éri el a megszüntetésre kerülő munkaviszonyok száma, Debrecenben pedig azért nincs, mert a minimális 20 fős küszöbszám nem áll fenn. Jászberény és Szolnok vonatkozásában viszont szintén megvalósul a csoportos létszámcsökkentés, mert bár önállóan egyik telephelyen sem érik el a szükséges küszöbszámot, de a két telephely együttes statisztikai létszáma (310 fő) és a megszűnő munkaviszonyok száma (35) együttesen megvalósítják a csoportos létszámcsökkentés feltételeit.

2.4. A csoportos létszámcsökkentés időszaka

A csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkaviszony-megszüntetések harmincnapos időszakon belül kell vizsgálni, azaz annak időbeni ütemezését harmincnapos

időszakok alapján kell meghatározni. Ezt az ütemezést a munkáltatónak a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntésében kell meghatároznia. A munkavállalók létszámát viszont együttesen kell figyelembe venni, ha a munkáltató az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt.

Ennek keretében tehát azt kell megállapítani, hogy a korábbi, a csoportos létszámcsökkentés szempontjából releváns munkaviszony-megszüntetéshez képest 30 napon belül van-e olyan munkaviszony-megszüntetés, amelyet a csoportos létszámcsökkentés szempontjából figyelembe kell venni.



A példa szerinti esetben ugyan a munkáltató (melynek a statisztikai létszáma legyen 400 fő) soha nem szünteti meg 30 napon belül legalább 30 munkavállaló munkaviszonyát, mégis, mivel nincs olyan harmincnapos időszak, amikor munkaviszony-megszüntetés nem történik, így az összes

munkaviszony-megszüntetést egybe kell számítani – azaz megvalósult a csoportos létszámcsökkentés tényállása. Ebben az esetben pedig már az első (0. napon közölt) munkaviszony-megszüntetéseket is a csoportos létszámcsökkentés szabályai szerint kellett volna megtenni, függetlenül attól, hogy a munkáltató esetleg nem is akart csoportos létszámcsökkentést, és így formális döntést sem hozott arról.

2.5. Kollektív érdekegyeztetés a csoportos létszámcsökkentéssel összefüggésben

A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, köteles az üzemi tanáccsal tárgyalni. Ez a tárgyalás az Mt. által meghatározott *konzultáció* (Mt. 233. §) egyik speciális esete, formája, amelyet azonban csak az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal, közalkalmazotti tanáccsal) kell lefolytatnia a munkáltatónak, a szakszervezettel vagy a munkavállalók egyéb képviselőivel nem – bár a 98/59/EK irányelv nem szűkíti le ennyire a tárgyaló fél személyét.

A tárgyalás megindítása a munkáltató írásos adatközlésével (tájékoztatásával) kezdődik, amelynek keretében a munkáltató az üzemi tanács részére információt ad

- a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,
- b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy
- c) a csoportos létszámcsökkentés küszöbszámairól,
- d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,
- e) a kiválasztás szempontjairól, valamint
- f) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről.

A tájékoztatásnak alkalmasnak kell lennie arra, hogy abból az üzemi tanács a fenti információkat ténylegesen megismerje, megvizsgálhassa, és az ezzel kapcsolatos véleményét kialakíthassa, azt megfelelően tudja képviselni (kifejteni) az ezt követő tárgyaláson. A felületes, nem kibontott (címszavakban történő) tájékoztatás például a kiválasztás szempontjairól nem megfelelő, azzal az előzetes tájékoztatás nem valósul meg – a csoportos létszámcsökkentés eljárása

pedig ilyenkor nem kezdődik meg. A tájékoztatást egyidejűleg a munkáltató köteles írásban megküldeni az állami foglalkoztatási szervnek is – ennek másolatát pedig az üzemi tanácsnak át kell adnia.

A (megfelelő) tájékoztatás megadását leghamarabb 7 nappal követően lehet megkezdeni a tárgyalást (konzultációt), amelyet a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen

- a) a felek megfelelő képvisellete (üzemi tanács elnöke vagy teljes jogú meghatalmazottja, a munkáltató vezetője vagy döntésre feljogosított meghatalmazottja, helyettese),
- b) a közvetlen, személyes véleménycsere,
- c) az érdemi tárgyalás.

A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő 15 napig áll fenn.

A tárgyalási kötelezettség lényege, hogy a munkáltató és a munkavállalók képviselői keressenek megoldásokat a csoportos létszámcsökkentés elkerülésére, vagy ha az nem lehetséges, akkor a következményeket enyhítsék. Ennek

keretében a tárgyalásnak ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés

- a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
- b) elveire,
- c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
- d) az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

A munkahelyek megőrzésére, vagy épp a csoportos létszámcsökkentés hátrányos következményeinek enyhítésére a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet szabályai szerint támogatás is igénybe vehető.

2.6. A csoportos létszámcsökkentés okainak feltárása, megoldási lehetőségek

A tárgyalás során széles körű eszköztár áll a felek rendelkezésére e célok eléréséhez, de ehhez mindenképpen szükséges a csoportos létszámcsökkentés okait feltárni, és hatékony megoldásokat keresni azok megszüntetésére. Ezek

az okok végeredményben a munkáltató versenyképességéhez kötődnek, azonban eltérő megoldásokat kell figyelembe venni a rövid- és a hosszútávú versenyképesség fenntartása esetén.

Rövidtávú versenyképességi probléma lehet, ha a munkáltató megrendelési állományában visszaesés következik be, csökken az árbevétele, ami miatt költséget kell csökkentenie. Ez jellemzően együtt jár a létszámcsökkentéssel, mivel a megrendelések hiányában nem tudja a korábbi létszámot gazdaságosan foglalkoztatni. Ilyen esetben a megrendelés visszaesésének felmérésével, annak várható mértékével, időtartamával kalkulálva megoldást jelenthet a munkaidő és a munkabérek nagyobb létszámra kiterjedő csökkentése, amellyel elkerülhető, vagy minimalizálható a létszámcsökkentés. Ennek szemléletes, és az Unióban, illetve Magyarországon is sok munkáltató által alkalmazott példája volt a részmunkaidő, ennek keretében a rövidebb munkahét (például 40-ről 32 órára csökkentett munkaidő, a munkanapok számának heti 5-ről 4-re csökkentésével), bevezetése és az azzal arányos bércsökkentés. Ennek előnye a munkáltató számára, hogy a szakképzett munkaerőt megtarthatja, annak sem elküldésével, sem – a visszaesés

megszűnése, az újbóli növekedés esetén – újbóli felvételével, esetleg betanításával, képzésével összefüggésben költséget nem kell viselnie. Ez hosszútávon még akkor is költséghatékony megoldás lehet a munkáltatónak, ha a részmunkaidőre kifizetett bérek – megrendelés, és így bevétel hiányában – fedezetlen költségként jelennek meg.

Hosszabb távú versenyképességi kérdés, ha a munkáltató elavult technológiával vagy nem hatékony munkaszervezési módszerekkel dolgozik, és döntésének gazdasági háttérben a működésének átalakítása, technológiaváltás áll, amellyel összefüggésben a régi munkaerőt el kívánja küldeni, sőt, esetleg új (megfelelő szakképzettséggel rendelkező) munkaerőt kíván helyette felvenni. Ebben az esetben a létszámcsökkentés elkerülésének eszköze a munkavállalók átképzése, és – a rövid távú versenyképesség fenntartása érdekében – az átmeneti időre szóló bérmegállapodás (bércsökkentés) szintén megoldást jelenthet.

Elképzelhető azonban olyan eset is, amikor a munkahelyek fenntartását célzó megállapodásokkal nem kezelhetők a munkáltató gazdasági döntései. Például, ha multinacionális cégcsoportok esetében a tevékenységet más országba helyezik át, vagy ha a munkavállalói létszám csökkentésére

gazdasági mutatók javítása érdekében kerül sor, melynek érdekében külső szolgáltatás útján (munkaerő-kölcsönzés, outsource, stb.) oldják meg a feladatok ellátását. Ilyenkor legfeljebb arra van lehetőség, hogy az új munkáltatóval (kölcsönbeadóval, alvállalkozóval) is leüljenek tárgyalni a felek a munkaerő esetleges átvételéről, továbbfoglalkoztatásáról.

A csoportos létszámcsökkentés szerencsés esetben nem velejárója a napi működésnek, így jellemzően kevés tapasztalattal rendelkezik mind a munkáltató, mind az üzemi tanács az eljárásrenddel és a lehetséges megállapodásokkal kapcsolatban. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat épp ilyen szituációban, az adott helyzetekre vonatkozó konkrét megoldási lehetőségek feltárása és egyeztetése, adott esetben kimunkálása körében tud segítséget nyújtani, a tagjai és szakértői tapasztalata és szaktudása útján.

A tárgyalás során kötött megállapodást írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek. Fontos azonban, hogy az így megkötött megállapodás nem minősül munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, vagyis nincs olyan normatív ereje, mint a kollektív szerződésnek vagy a

normatív hatályú üzemi megállapodásnak. Ebből következően az üzemi tanács által vállalt kötelezettségek jogi úton történő számon kérése csak akkor lesz lehetséges, ha a munkavállalók külön, egyedi megállapodásokban is vállalják annak teljesítését magukra nézve. A munkáltatót azonban köti a megállapodás; ha az abban foglaltakat megsértve szünteti meg munkaviszonyt, akkor az akár a megszüntetés jogellenességét is eredményezheti. Ez az egyenlőtlenség kiküszöbölhető, ha a vitás pontok feloldására az üzemi tanács és a munkáltató egyeztetőbizottságot hoz létre, amely – előzetes alávetés esetén – munkaviszonyra vonatkozó szabályként biztosítani tudja a döntésben foglaltak végrehajtását. Az egyeztetőbizottság elnökét és akár tagjait is adhatja a Szolgálat.

Természetesen a leírt megoldási lehetőségek, illetve a Szolgálat eljárása nem csak csoportos létszámcsökkentés esetében vehető igénybe, azok bármilyen munkaviszony-megszüntetési eljárásban, a végleges munkáltatói döntést megelőzően felhasználhatók.

2.7. A csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés

A munkáltató jellemzően kifejezett döntést hoz a csoportos létszámcsökkentésről, és a törvény is erre a döntésre alapítja a szabályozást; mégis, amint a korábbi példából is kitűnt, a csoportos létszámcsökkentés megvalósulhat ténylegesen, formális döntés hiányában is.

A munkáltatói döntésnek fontos szerepe van a folyamat időrendjében:

- a) a döntést megelőzően legalább 22 nappal írásban kell tájékoztatni az üzemi tanácsot a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos tervről;
- b) a döntést megelőzően legalább 15 nappal meg kell kezdeni a tárgyalásokat az üzemi tanáccsal;
- c) a döntés időpontját megelőző féléves statisztikai létszám lesz irányadó a küszöbszámok meghatározásakor;
- d) a döntésről a felmondások közzlése előtt legalább 30 nappal írásban kell tájékoztatnia az érintett munkavállalókat és az állami foglalkoztatási szervet.

A csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni

- a) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát, valamint
- b) a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet írásban, legalább 30 nappal az egyoldalú munkáltatói felmondás, azonnali hatályú felmondás közzlése előtt tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló

- a) azonosító adatait,
- b) munkakörét, valamint
- c) szakképzettségét.

A döntésről szóló tájékoztatásban szereplő munkavállaló munkaviszonyát ugyanakkor utóbb nem kötelező megszüntetnie a munkáltatónak, de olyan munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése esetén, aki ebben a tájékoztatásban nem szerepelt, bírságot kaphat. Ez

ugyanakkor a munkaviszony megszüntetésének jogszerűségét nem érinti.

A bejelentések megtehetőek papír alapon, formanyomtatvány útján, vagy elektronikusan, a <https://estat.munka.hu> oldalon is.

Ha a csoportos létszámcsökkentés nem is volt elkerülhető, annak következményeit lehet enyhíteni. Ennek egyik gyakorlati módja, hogy a munkáltató hozzájárul az érintett munkavállalók átképzéshez, vagy részükre munkaerőpiaci tanácsadást biztosít, segítve ezzel a jövőbeni elhelyezkedésüket.

Szintén segítséget jelenthet, ha a felek úgy állapodnak meg, hogy a munkavállaló nem végkielégítést kap, hanem annak összegét elnyújtott munkaviszonyra „váltják át”, melynek tartama alatt a munkabérét folyamatosan kapja, de felmentik a munkavégzés alól, és így több ideje van megfelelő új munkahelyet keresni – nyugdíj előtt álló munkavállalók esetében pedig akár a nyugdíjjogosultságot jelentő életkorig is kitolható egy ilyen megoldással a munkaviszony vége. Ezek olyan megoldási lehetőségek, amelyek felajánlásáról az üzemi tanáccsal kötött megállapodásban lehet rendelkezni,

de megvalósításukhoz mindenképpen kell a munkavállaló egyetértése.

2.8. A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos munkavállalói jogok

A munkavállalók a csoportos létszámcsökkentést megelőzően jogosultak tájékoztatást kapni arról, hogy munkaviszonyukat az eljárás keretében a munkáltató meg fogja szüntetni. A tájékoztatást írásban, legalább 30 nappal az egyoldalú munkáltatói felmondás, azonnali hatályú felmondás közlése előtt kell megtenni. Amennyiben a munkavállaló a tájékoztatás napján felmondási tilalom [Mt. 65. § (2) bek.] vagy a felmondási idő kezdetét érintő felmondási korlátozás [Mt. 68. § (2) bek.] alatt nem áll, akkor a felmondás közlésekor a tilalom, korlátozás fennállását már nem kell vizsgálni. Az egyéb felmondási korlátozások [Mt. 66. § (5)–(6) bek.] körében a felmondás közlésének időpontja irányadó továbbra is. Az előzetes tájékoztatás kötelezettsége nem terheli viszont a munkáltatót, ha csoportos létszámcsökkentési eljárás keretében, de közös

megegyezéssel szüntetik meg a munkaviszonyt [EBH 1999.146.].

A tájékoztatási kötelezettség megszegésével közölt felmondás (és azonnali hatályú felmondás is) az abban foglalt indok tartalmi vizsgálata nélkül jogellenes. Bár a törvény kifejezetten nem mondja ki, de a megfogalmazásból következően ugyancsak jogellenes a megszüntetés akkor, ha a munkáltató és az üzemi tanács által a csoportos létszámcsökkentés elveire, végrehajtására kötött megállapodásban meghatározott, az érintett munkavállalók körét meghatározó szempontokat a munkáltató megsérti – erre viszont a munkavállaló nem hivatkozhat, ha a munkáltatói kötelezettség teljesítéséhez szükséges tájékoztatást nem adta meg.

3. A munkáltató személyében bekövetkező változás

A vállalati szerkezetátalakítások körében gyakran alkalmazott jogintézmény a munkáltató személyében bekövetkező változás. E jogintézmény korábbi elnevezése – a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 1992. november 26. napi

(formailag ma is hatályos) MK 154. számú állásfoglalása nyomán – a „munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás”, illetve „munkajogi jogutódlás” volt, amely elnevezések a gyakorlatban ma is előfordulnak. A hatályos Mt. alapvető célja volt a Tanács 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelve rendelkezéseinek teljes körű átvétele, valamint a korábbi hazai szabályozás egyszerűsítése. Az egyszerűsítés háttérében ugyanakkor az is meghúzódik, hogy a hazai jogalkalmazásban már elterjedt az Európai Bíróság rendkívül széles körű gyakorlatának ismerete, illetve az abban kialakított jogelvek alkalmazása (ezek részletes bemutatását terjedelmi okokból mellőzzük). Az Mt. hatálybalépésével megváltozott a jogintézménynek az Mt. rendszerében való elhelyezése is: a szabályozás (alapjaiban) a munkajogviszony alanyaira vonatkozó rendelkezésekhez kapcsolódik. A munkáltatói alanycseréhez ugyanakkor számos egyéb joghatás, illetve ezekre vonatkozó rendelkezés is hozzátapad. Ezek közül a munkaviszony megszüntetését korlátozó szabály változatlanul a munkáltatói felmondáshoz kapcsolódóan helyezkedik el annak érdekében, hogy – a jogalkalmazást könnyítendő – egy körben tartsa a munkáltatói felmondásra irányadó rendelkezéseket (Mt.

66. §). Ugyancsak a jogintézményhez kapcsolódnak a kollektív munkajogi következmények. Ezek közül a kollektív szerződés jogi sorsára vonatkozó a kollektív szerződés szabályai körében található (Mt. 282. §). A munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettség rendezése a munkavállalói részvétel intézményrendszere körében történt meg (Mt. 265. §), illetve a munkavállalói részvételi szervek (központi üzemi tanács, üzemi tanács, üzemi megbízott) helyzetére vonatkozó szabályokat a munkavállalói részvétel tárgyilag kapcsolódó rendelkezéseivel illesztette a jogalkotó (Mt. 254. §). Új elem munkajogunkban az 1992-es törvény megoldásához képest az, hogy – a joggyakorlatban felmerült ellentmondások nyomán – a versenytilalmi megállapodás (Mt. 228. §) és a tanulmányi szerződés (Mt. 229. §) tekintetében is érvényesül a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz kapcsolódó joghatás, azaz e szerződéseknek az átvevőre (jogutódra) való automatikus átszállása.

3.1. A munkáltató személyében bekövetkező változás alapjául szolgáló tényállások

Az Mt. 36. § (1) bekezdése rögzíti a munkáltató személyében bekövetkező változás alapjául szolgáló tényállást. Ezt – az európai és a hazai bírói gyakorlatra is tekintettel – úgy összegezhethetjük, hogy „az identitását őrző gazdasági egység jogügyleten alapuló átadása-átvétele.” A jogalkotó nem törekedett ennél részletesebb meghatározásra, amint említettük elsősorban abból a feltevésből kiindulva, hogy a hazai joggyakorlatban meggyökeresedtek a kiterjedt európai bírósági gyakorlatban kialakult szempontok. Ezeket összegezve azt rögzítjük, hogy a tényállásban a gazdasági egység átadásáról van szó. A gazdasági egység anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja, amint ezt a korábbi szabályozás tartalmazta, ilyen pl. az üzem, üzembrész, üzlet, gyár, telephely vagy ezek egy része. Az átszállás (átadás-átvétel) során a gazdasági egységnek meg kell őriznie identitását, ami a korábbi (átvétel előtti) tevékenység tényleges folytatásában vagy újrakezdésében, illetve e lehetőség fennálltában nyilvánul meg. Az Európai Bíróság gyakorlata szerint egyes gazdasági ágazatokban, illetve tevékenységek esetében, ahol a gazdasági egység erőforrásai körében meghatározó jelentőségű a személyzet, az emberi erőforrás, a munkavállalók lényeges (meghatározó) részének

– külön munkaszerződéssel való – átvétele megvalósíthatja a gazdasági egység átszállását (materiális vagy immateriális eszközök átruházása nélkül).

Az Mt. 36. § (1) bekezdése szerint a gazdasági egység átadására-átvételére jogügylet révén kerülhet sor. Ezt a megfogalmazást azért alkalmazza az Mt., mert mind a hazai, mind az európai bírósági gyakorlatban bebizonyosodott, hogy a korábban használatos „megállapodás” fogalomszűkítő értelmezésre ad lehetőséget, illetve nem fedi le a gazdasági egység átadás-átvételének alapjául szóba jöhető ügyletek körét. Az említett bírói gyakorlatból levonható az az alapvető következtetés, hogy a tulajdonjog átruházására irányuló jogügyletek mellett a használati jog átengedésére irányuló ügyletek (pl. bérleti szerződés) is az irányelv (az Mt.) hatálya alá tartoznak; nemcsak az ügyletek létrejötte, hanem – határozott idejű szerződések esetében – azok megszűnése is az irányelv hatálya alá tartozó „szerződés” (jogügylet). Említésre méltók a bírói gyakorlatból azok az ügyek, amelyeknek jellemzője, hogy az átadó és az átvevő között közvetlen jogi (szerződéses) kapcsolat nem áll fenn, hanem a gazdasági egység átadására-átvételére harmadik személy közbejöttével kerül sor. Az átadás-átvétel bekövetkezhet

gazdasági társaságok átalakulásával (a Ptk. szerinti összeolvadással, beolvadással, szétválással, kiválással) is. Összegzésképpen azt lehet megállapítani, hogy az Mt. 36. § (1) bekezdése szerint jogügyletnek kell tekinteni minden olyan jogügyletet, amely alkalmas a munkáltatói irányítási hatalom, illetve jog jogosultjának a kicserélésére (megváltoztatására), azaz másként: a gazdasági egység fölötti (irányítási) hatalom megszerzésére. A tényállás megvalósulhat a munkaező-kölcsönzés keretében is.

3.2. A munkáltató személyében bekövetkező változás jogkövetkezményei a munkaviszonyban

A gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételéhez kapcsolódóan az Mt. 36. § (1) bekezdésében rögzített joghatás az, hogy az átvétel időpontjában fennálló munkaviszonyok az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át, azaz az átvevő lesz a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek jogosultja, illetve kötelezettje. E rendelkezés értelmezésének és alkalmazásának alapkérdése az, hogy mely munkaviszonyok kapcsolódnak a jogügylettel érintett gazdasági egységhez. Figyelemmel az Európai

Bíróság gyakorlatára is, azt állapíthatjuk meg, hogy csak azokra a munkaviszonyokra vonatkozik a joghatás, amelyek az átvétel időpontjában fennállnak (a gazdasági egységhez kapcsolódóan). A gazdasági egységgel való tárgyi kapcsolat tekintetében az a bírósági álláspont alakult ki, hogy a vállalat irányításában – a gazdasági egység ügyeinek vitelében – alkalmazottak nem kapcsolódnak a gazdasági egységhez.

A munkajogi szabályok alkalmazása szempontjából – több tekintetben is – jelentősége van az átszállás időpontjának. Erről a kérdésről az Mt. kifejezett rendelkezést nem tartalmaz. Az uralkodó hazai és európai gyakorlat alapján azt állapíthatjuk meg, hogy az átszállás időpontjának azt az időpontot kell tekinteni, amikor a gazdasági egység feletti munkáltatói hatalom alanyának megváltozása ténylegesen bekövetkezik, azaz sor kerül a munkáltatói jogkör (irányítási jog) gyakorlása tényleges lehetőségének a megszerzésére (és nem pl. a jogügylet létrejöttének időpontját).

A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszállása bekövetkezik az ún. szünetelő jogviszonyokban is (pl. a gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadság ideje alatt).

Az Mt. 36. § (1) bekezdése a munkaviszonyból származó

jogok és kötelezettségek átvevőre való átszállását a gazdasági egység átvételéhez köti. E megfogalmazásból kitűnik, hogy a jogalkotó e joghatás bekövetkezését nem a felek erre irányuló nyilatkozatainak joghatásaként kívánta megállapítani, hanem pusztán a törvény erejénél fogva. A munkaviszony automatikus átszállásából következik az is, hogy az új (átvevő) munkáltató részéről próbaidő kikötése is érvénytelen. Az Mt. 45. § (5) bekezdése szerint a felek a próbaidőt a munkaszerződésben köthetik ki. Mivel pedig a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében nincs szó munkaszerződésről, így a próbaidő kikötése is érvénytelen. Ugyancsak a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek automatikus átszállásából következik az, hogy a munkaviszony a maga egészében, teljes tartalmával, azaz valamennyi abból származó joggal és köteleességgel együtt száll át az átvevőre. Ennek legalapvetőbb következménye az, hogy a hazai bírói gyakorlat nem ismeri el a munkavállaló ún. ellentmondási jogát. A Legfelsőbb Bíróság (Kúria) gyakorlata szerint a munkavállalónak az a magatartása, amellyel nem veszi tudomásul a munkaviszony átszállását, megtagadja a teljesítést az átvevő felé, a munkaviszony azonnali hatályú munkáltatói

megszüntetésére is alkalmas. A munkaviszony változatlan és automatikus átszállása nem eredményezi ugyanakkor azt, hogy a felek a munkaszerződést ne módosíthatnák (akár a munkáltató személyében bekövetkező változásra tekintettel is). A legutóbbi időszak jogalkalmazásában merült fel az Mt. 16. §-a alkalmazásának kérdése a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásában. Az Mt. 16. §-a – a korábbi gyakorlatban kialakult bizonytalanságok kiküszöbölése érdekében – a munkáltatói kötelezettségek új jogcímét hozta létre azzal, hogy az egyoldalú kötelezettségvállalást a munkavállalói alanyi jogok keletkezésének jogalapjaként határozza meg. A munkáltató személyében bekövetkező változás összefüggésében ez azt a kérdést veti fel, hogy az egyoldalú kötelezettségvállalással keletkezett jogokra is kiterjed-e az (automatikus) átszállás joghatása. Megítélésünk szerint a válasz igenlő, hiszen az Mt. 36. § (1) bekezdése a joghatás rögzítése körében nem tartalmaz differenciáló szabályt abban a tekintetben, hogy az egyes jogoknak, kötelezettségeknek mi a jogalapja. Az egyoldalú kötelezettségvállalás alapján fennálló jogok, illetve köteleességek tehát az Mt. 36. § (1) bekezdésében meghatározott tényállásban az átadó munkáltatóról az

átvevőre szállnak át. Ennek a gyakorlatban jellegzetes példája a munkáltatói szabályzatban rögzített juttatások esete. Kétségtelen azonban, hogy a kötelezettségek fenntartása az átvevő részéről nehézségekbe ütközhet, esetleg lehetetlen is lehet. Az Mt. 16. § (2) bekezdése a kötelezettségvállalás jogosult terhére való módosítását vagy felmondását abban az esetben teszi lehetővé, ha a kötelezettséget vállaló körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a teljesítést lehetetlenné teszi vagy az aránytalan sérelemmel járna. Megítélésünk szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás ilyen körülmény lehet, azonban minden egyes esetben külön (egyedi) vizsgálatra szorul, hogy az átadás-átvétel okán az átvevő helyzete megalapozza-e a módosítást vagy felmondást.

A 2011. évi CXV. törvény alapvető változást hozott a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályozása körében e szabályoknak a felszámolási eljárásban való alkalmazása kizárásával. Az Mt. ezt a megoldást magáévá tette: az Mt. 36. § (2) bekezdésének utaló szabályai szerint a felszámolási eljárásban a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai nem alkalmazandók (csődeljárásban, végelszámolásban azonban alkalmazandók).

E rendelkezés alapján tehát a felszámolási eljárás keretében a gazdasági egység átadására irányuló jogügyletekhez nem kapcsolódik hozzá a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok automatikus átszállása. Gyakorlati szempontból ez oda vezet, hogy a felszámolási eljárásban vagyont szerző nem köteles a munkavállalók átvételére, illetve továbbfoglalkoztatására, de a munkavállalói köteleességekből folyó jogok sem szállnak át rá (nem lép munkáltatói pozícióba). A munkáltató személyében az Mt. 36. § (1) bekezdése alapján – a törvény erejénél fogva – bekövetkező változás elmaradása nem zárja ki, hogy a munkavállalók a felszámolási eljárásban vagyont szerzővel munkaszerződést kössenek, sőt az sem kizárt, hogy a felek úgy állapodjanak meg, hogy a munkaviszonyt folyamatosnak tekintik, azaz munkaszerződésben rögzíthetik a munkavállalót megillető jogok szempontjából a korábbi munkáltatóval fennállott munkaviszony figyelembevételét. Az Mt. azt sem zárja ki, hogy az érintett alanyok (a felszámolás alatt lévő munkáltató, illetve a felszámoló, a munkavállaló és a vagyont szerző új munkáltató) háromoldalú megállapodást hozzanak létre, amely tartalmilag egyrészt a korábbi munkaviszony

megszüntetésére és ezzel egyidejűleg új munkaviszony létesítésére irányul. Erre a megállapodásra egyrészt a közös megegyezéssel történő munkaviszony-megszüntetés, másrészt a munkaszerződés szabályait kell alkalmazni. Amennyiben ilyen megállapodás nem jön létre, úgy a munkaviszony fennmarad a felszámolás alatt álló munkáltatóval, amely azt az általános szabályok szerint jogosult megszüntetni. A 2013. évi CIII. törvénnyel bekövetkezett Mt.-módosítás alapján azonban az Mt. 38. § (2) bekezdését a felszámolási eljárásban alkalmazni kell, azaz az átadó vagy – a munkáltatók megállapodása alapján – az átvevő munkáltatót a felszámolási eljárásban is közvetlenül a munkavállalókkal szemben terheli tájékoztatási kötelezettség az Mt. 38. § (2) bekezdésében meghatározott körülményekről.

Az Mt. 37. §-a az átadó munkáltatónak az átvevővel szemben fennálló tájékoztatási kötelezettségéről rendelkezik. Az Mt. 37. § rendelkezése tárgyánál fogva nem a munkaviszonyra vonatkozó szabály, hiszen nem az átvevő vagy az átadó munkáltatónak a munkaviszonyban irányadó kötelezettségét rögzíti, hanem az átadónak az átvevővel szemben fennálló kötelezettségét. E kötelezettség teljesítésének, a teljesítés

elmaradásának (késedelmes teljesítésének) a munkáltató személyében bekövetkező változás munkaviszonyra irányadó szabályai alkalmazása szempontjából nincs jelentősége, illetve következménye. A munkaviszonyból származó jogok és kötelességek abban az esetben is átszállnak az átvevőre – az Mt. 36. § (1) bekezdésében meghatározott tényálláshoz a törvény erejénél fogva kapcsolódó joghatásként –, ha az átvevő tájékoztatási kötelezettségét nem, illetve hibásan teljesíti. Amennyiben tehát a tájékoztatás nem teljes körű, illetve nem terjed ki valamennyi érintett munkavállalóra, ez a joghatás, azaz a gazdasági egységhez kapcsolódó munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszállását nem érinti. A tájékoztatási kötelezettség nem pusztán az átszállással érintett munkavállalók körének megjelölésére terjed ki, hanem a munkaviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre is. Az Mt. ezek megjelölésére vonatkozó konkretizáló szabályt nem tartalmaz és ezzel az átadót minden munkafeltétel tekintetében az átvevővel szembeni közlésre jogosítja. Az Mt. 37. §-a nemcsak a munkaviszonyból, hanem a tanulmányi szerződésből (Mt. 229. §) és a versenytilalmi megállapodásból (Mt. 228. §)

származó jogok és köteleességek tekintetében is előírja az átadó tájékoztatási kötelezettségét.

A 2001/23/EK irányelv 7. cikk (6) bekezdése úgy rendelkezik, hogy amennyiben a munkavállalók egy vállalkozásban vagy üzemben önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselőkkel, úgy velük szemben közvetlenül áll fenn a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség. Az irányelv 7. cikke a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget főszabályként a munkavállalói képviselőkkel szemben állapítja meg. A (6) bekezdés ennél fogva kiegészítő szabálynak tekinthető és csak arra az esetre irányadó, ha a munkavállalók „önhibájukon kívül” nem rendelkeznek képvisellel. Az „önhibájukon kívül” fordulat az irányelvben arra az esetre utal, ha a tagállami jogszabály nem biztosít lehetőséget a munkavállalói képviseletek működésére. Az Mt. alapján ez csak abban az esetben áll fenn, ha az Mt. 236. § (1) bekezdésében meghatározott feltételek nem teljesülnek, azaz a gazdasági egység a munkáltatónak olyan telephelyén, részlegénél működik, ahol a munkavállalók átlagos statisztikai létszáma nem éri el a képviselet létrehozásához szükséges 16 főt.

A munkáltatói kötelezettség főszabályként az átadót terheli,

azonban a munkáltatók megállapodhatnak a kötelesség átvevő általi teljesítésében. A tájékoztatás elmaradása esetén a munkavállalók a tájékoztatást az átadótól követelhetik. A tájékoztatási kötelezettség tartalmilag ebben az esetben azonos az üzemi tanáccsal szemben rögzítettel (Mt. 265. §) azzal, hogy a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről való tájékoztatást is magában foglalja. A tájékoztatási kötelezettségnek legkésőbb a munkáltató személyében bekövetkező változást megelőzően 15 nappal kell eleget tenni. A tájékoztatás elmaradása nem eredményezi a munkaviszonyból származó jogok és kötelességek átszállásának elmaradását, mert ez megghiúsítaná az Mt. 36. §-ában megfogalmazódó munkavállaló-védelmi jogalkotói célkitűzést.

Amennyiben a munkáltató(ka)t az Mt. 38. § (2) bekezdése alapján nem terheli előzetes tájékoztatási kötelezettség, úgy a tájékoztatási kötelezettség tekintetében csak az Mt. 38. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés irányadó. Ez utólagos, a munkáltató személyében bekövetkező változást követően legkésőbb 15 nappal teljesítendő kötelezettséget tartalmaz. Az írásban teljesítendő tájékoztatásnak ki kell terjednie az új munkáltató személyére, valamint az Mt. 46. § (1)

bekezdésében meghatározott körülményekre, amennyiben ezek megváltozása következett be. Ilyen változás nem feltétlenül következik be valamennyi feltétel tekintetében. Amennyiben az átvevőre az átadóra irányadó kollektív szerződéstől eltérő kollektív szerződés hatálya terjed ki, úgy a tájékoztatás erre vonatkozóan feltétlenül fennáll, hiszen ezzel a munkaviszonyra irányadó kollektív szerződés bizonyosan megváltozik. Ugyanezt kell irányadónak tekintenünk az üzemi megállapodás tekintetében is, ha az munkaviszonyra vonatkozó szabály természetű (Mt. 268. §). A munkáltató személyében bekövetkező változás rendszerint együtt jár a munkáltatói jogkör gyakorlója személyének megváltozásával is, rendszerint akkor, ha az átvett gazdasági egység az átadónál korábban működött munkaszervezeti egységnek egy része (ún. üzembrész).

A 2001/23/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdés második mondatában a tagállamok számára lehetőséget (nem kötelezettséget) biztosít arra, hogy az átadó és az átvevő munkáltatók együttes felelősségét állapítsák meg az átszállást megelőzően keletkezett követelések tekintetében. Az Mt. 39. §-a az átadó és az átvevő munkáltató egyetemleges felelősségét rögzíti. Az egyetemleges felelősség alapján a

munkavállaló választása szerint érvényesítheti igényeit az átvevő (jelenlegi) vagy az átadó (korábbi) munkáltatóval szemben. E felelősségi szabály célja nyilvánvalóan az, hogy megakadályozza a csalárd átruházásokat, hiszen lényegében megakadályozza, hogy az átadó a vele szemben keletkezett munkavállalói igényektől a gazdasági egység átadása révén szabaduljon. Noha e követelések az Mt. 36. § (1) bekezdése szerint az átvevőre átszállnak, azonban az egyetemleges felelősségi szabály lehetővé teszi, hogy a munkavállaló a volt munkáltatóval szemben is érvényesítse a követeléseit, amelyek vele (az átadóval) szemben keletkeztek. Az átadó csak a jogutódlást megelőzően keletkezett követelésért felel. Noha az irányelv erre utaló rendelkezést nem tartalmaz, mivel az egyetemleges felelősségi szabály alkalmazása a tagállamok számára nem kötelező, az Mt. – hasonlóan a korábbi megoldáshoz – az egyetemleges kötelezést csak meghatározott ideig, a munkaviszony átszállását követő egy évig teszi lehetővé. Ezt követően – az elévülési időn (Mt. 286. §) belül – a munkavállaló az átszállást megelőzően keletkezett követeléseit csak az átvevővel szemben érvényesítheti. Az egyetemleges felelősségi szabály alkalmazásának egyik alapkérdése a munkavállalói követelés

keletkezésének időpontja, különösen olyan esetekben, amikor a munkavállalónak olyan időszakra járó munkabér iránti igényéről van szó, amely időszakot a munkáltató személyében bekövetkező változás időpontja kettévág. Ezen időszakok lehetnek akár hosszabbak is (például prémium, jutalék iránti igény esetében), de a probléma a rendszerinti (általában havi) munkabér esetében is felmerülhet. A munkabérek esedékességére vonatkozó szabályt ezekben az esetekben irányadónak kell tekinteni. A prémium vagy jutalék iránti igény a teljesítési időszak elteltével, a munkabér iránti igény – eltérő megállapodás hiányában – a tárgy hónapot követő hónap 10. napján esedékes (Mt. 157. §). A magyar munkajog nem tartalmaz olyan rendelkezést, mely szerint az ilyen, az átszállással kettészakított időszakban keletkezett követelésekért a munkáltatók időarányosan tartoznak helyállni. Ebből következően a munkavállaló ezeket a követeléseit az átvevővel szemben érvényesítheti, tekintettel arra, hogy a követelés az átszállást követően keletkezett.

Az 1977. évi irányelv 4. cikkének (2) bekezdése úgy rendelkezett, hogy amennyiben az átszállással érintett munkajogviszony megszüntetésére azért kerül sor, mert az

identitását őrző gazdasági egység jogügyleten alapuló átadása-átvétele nyomán a munkafeltételek lényegesen megváltoznak a munkavállaló hátrányára, úgy a megszüntetést a munkáltató nyilatkozatával bekövetkezettnek kell tekinteni. E rendelkezést tartalmilag a 2001/23/EK irányelv 4. cikk (2) bekezdése azonosan tartalmazza. A jogintézmény a tagállamok számára teremt szabályozási kötelezettséget az irányelv céljához igazodóan, amelyet az Mt. 40. §-a valósít meg. A rendelkezés szerint a munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása esetén a munkavállaló felmondással szüntetheti meg a munkajogviszonyt. A változás bekövetkezhet azzal, hogy a munkaviszonyra új kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás hatálya terjed ki. A munkavállalói felmondási joghoz kapcsolódó probléma az is, hogy a munkaviszonyban fennálló munkavállalói jogokat és köteleességeket egyoldalú munkáltatói aktusok is rendezhetik. Ilyenek jellegzetesen munkáltatói szabályzatokban jelennek meg, amelyek a munkáltató személyében bekövetkező változást követően magától értetődően irányadók lesznek a munkaviszonyban (pl. a munkaidő beosztása tekintetében).

Az Mt. 40. §-a tehát a munkavállaló felmondási jogát vezeti

be a munkáltató személyében bekövetkező változásnak ahhoz a következményéhez kapcsolódóan, hogy annak okán a munkafeltételek a munkavállaló hátrányára lényegesen és hátrányosan megváltoznak. A szabályozás nem zárja ki azt, hogy az átvevő és a munkavállaló a munkaszerződést (közös megegyezéssel) módosítsák. Ebben az esetben az Mt. 40. §-ban meghatározott szabályok nem lesznek alkalmazandók; a munkavállaló a munkafeltételeknek ilyen okból való megváltozására a felmondásának indokaként nem hivatkozhat. A munkafeltételek változása bekövetkezhet a munkaviszonyra vonatkozó szabály (jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás) irányadó rendelkezései vagy az átvevő munkáltatónál hatályos egyoldalú kötelezettségvállalás (Mt. 16–17. §-ok) irányadó tartalmának megváltozása miatt. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok körében szóba jöhet a jogszabály alapján bekövetkező lényeges változás is, hiszen az Mt. a köztulajdonban álló munkáltatók esetében maga is sajátos (kógens) szabályokat alkalmaz, illetve utal arra, hogy külön törvény is tartalmazhat ilyen rendelkezéseket (Mt. 204–207. §-ok). Amennyiben tehát a gazdasági egység átvételére ilyen munkáltató részéről kerül sor, a munkafeltételek megváltozása bekövetkezhet. Az

Mt. 16. § (2) bekezdése lehetővé teszi az egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás módosítását vagy felmondását a munkáltató körülményeiben bekövetkezett változás esetében. Ha a munkáltató e jogával a munkáltató személyében bekövetkezett változást követően él, úgy az Mt. 40. § rendelkezéseit nem lehet alkalmazni, hiszen a változás nem a munkáltatói alanyváltozás okán következne be.

Az Mt. 40. § alkalmazásának egyik alapvető kérdése, hogy miként értelmezzük a munkafeltételek fogalmát. Ebben a körben a korábbi bírói gyakorlat irányadónak tekintendő. Eszerint a munkafeltételek fogalmát szélesen kell értelmezni. A munkafeltételek körébe nemcsak a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei, hanem a kollektív szerződésnek a munkavállaló munkaviszonyból eredő jogaira és kötelezettségeire – ideértve a díjazásra – vonatkozó valamennyi rendelkezése beletartozik. A munkafeltételek fogalmának széles értelmezése alapján e körbe tartoznak a munkaidőre, illetve a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok is (kollektív szerződés, üzemi megállapodás vagy munkáltatói döntés alapján).

A munkaviszony megszüntetésére munkavállalói felmondással kerül sor, ezért az arra vonatkozó

rendelkezéseket (például Mt. 69. §) ebben az esetben is alkalmazni kell, azonban az Mt. 40. §-ából folyó eltérésekkel. A felmondás ebben az esetben is csak írásban érvényes. A munkavállalónak a határozatlan időre létesített munkaviszony megszüntetését – eltérően az Mt. 67. § (1) bekezdésétől – indokolnia kell. Az indokolás csak olyan megszüntetési okot jelölhet meg, amely azt támasztja alá, hogy a munkaviszony fenntartása a munkavállaló számára – a munkafeltételeknek a munkáltató személyben bekövetkező változás okán – aránytalan sérelemmel járna. A bizonyítási kötelezettség ezen okok tekintetében a munkavállalót terheli. Ugyanezek a szabályok irányadók a határozott időre létesített munkaviszony megszüntetése esetében is [Mt. 67. § (2) bekezdés].

A munkavállalói felmondási jog gyakorlására az Mt. 40. § (3) bekezdése határidőt állapít meg: a felmondás a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő 30 napon belül gyakorolható. A jognyilatkozat közlésére az Mt. 24. §-ának, míg a határidő számítására az Mt. 25. §-ának rendelkezései irányadók. A 30 napos határidő kapcsolódik az Mt. 38. § (1) bekezdésének rendelkezéséhez, amely szerint az átvevő az átszállást követő 15 napon belül köteles

tájékoztatni a munkavállalót az Mt. 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról. A 30 napos határidő a munkáltató személyében bekövetkező változással nyílik meg. Ennek időpontja – a korábban kifejtettek szerint – az az időpont, amikor a változás ténylegesen bekövetkezik, azaz az átvevő munkáltató ténylegesen a munkavállaló irányítására jogosult lesz (ténylegesen megszerzi a gazdasági egység fölötti irányítási hatalmat). A határidő tehát nem nyílik meg sem az átvételre irányuló jogügylet létrejöttével, sem pedig a munkáltatónak az Mt. 38. § (2) bekezdésében vagy az Mt. 265. §-ában rögzített tájékoztatási kötelezettsége teljesítésével.

A munkavállalói felmondás abban az esetben jogszerű, ha a munkavállaló – jogvitában – bizonyítja, hogy a munkafeltételek változása lényeges (és a munkavállalóra hátrányos). A munkafeltételek lényeges változásának megítélésével kapcsolatban azt kell rögzíteni, hogy ezeknek szubjektíve, azaz a munkavállaló számára kell lényeges, a további munkavállalói teljesítést aránytalanul elnehezítő változást hoznia, illetve aránytalan sérelmet okoznia. A munkafeltételek változása tehát önmagában nem feltétlenül olyan súlyú, amely a munkavállalói felmondást megalapozná.

A jelentéktelen, illetve aránytalanul csekély hátrányt okozó változás nem lehet alapja a jogszerű felmondásnak, illetve az Mt. 40. § alkalmazásának. A változással bekövetkező sérelem arányosságának, aránytalanságának megítélése a bírói gyakorlatra vár. Kétségtelen azonban, hogy ilyen változás elsősorban a munkadíjak jelentős megváltozása (csökkenése), vagy a munkavállalóra irányadó munkaidő-beosztásnak olyan módosulása, amely a munkavállaló szokásos életvitelét elnehezíti, különösen családi körülményeire tekintettel (például gyermek vagy más közeli hozzátartozó nevelése, ápolása, gondozása nem lesz teljesíthető az új munkaidő-beosztás okán).

A munkavállaló által közölt felmondás alapján az Mt. 70. §-át megfelelően alkalmazni kell, azaz a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni és jogosult lesz a munkáltatói felmondás esetében őt megillető távolléti díjra is. A végkielégítés tekintetében az Mt. 77. §-ának rendelkezései irányadók (a megemelt összegű végkielégítés és a végkielégítésre jogosultság kizárása tekintetében egyaránt). A munkaviszony megszűntetéséhez kapcsolódó egyéb szabályok is alkalmazandók (Mt. 80–81. §-ai, valamint 95. §-a). Egyezően az Európai Bíróság gyakorlatával, a

munkafeltételek megváltozására alapított munkavállalói felmondás esetében a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének következményei (Mt. 82–83. §-ai) nem alkalmazhatók. A munkavállalói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei lesznek alkalmazandók abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszonyt indokolás nélkül, vagy olyan okból szünteti meg, amely az Mt. 40. § (1) bekezdésében foglalt feltételeknek nem felel meg.

A 2013. évi CIII. törvény 8. § (28) bekezdése módosította az Mt. 287. §-át. A törvény indoklásában a következőket találjuk: „A (28) bekezdés egységesíti a munkavállaló jogellenes megszüntetésével kapcsolatos anyagi igények érvényesítésére vonatkozó rendelkezéseket. Eszerint mind a munkavállaló, mind a munkáltató egységesen, az elévülési időn belül fordulhat bírósághoz igényeik érvényesítése érdekében. A munkavállaló munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos igényérvényesítés ugyanis a munkavállaló státuszát nem érinti, kizárólag anyagi igényre korlátozódhat, így indokolatlan, hogy a törvény eltérjen az igényérvényesítés általános szabályaitól és ebben az esetben a kivételes, 30 napos keresetindítási határidőt alkalmazza.” Noha az

indokolás csak a munkavállaló általi jogellenes munkaviszony-megszüntetésre utal, az Mt. 287. § (2) bekezdés a) pontja alapján az Mt. 40. §-a szerinti munkavállalói felmondással kapcsolatos igény is az elévülési időn belül érvényesíthető. A szabály (általános) megfogalmazásából eredően az igényérvényesítés határidejére vonatkozó rendelkezés mind a munkavállaló, mind a munkáltató tekintetében irányadó. Ez munkavállalói oldalról oda vezet, hogy – a felmondási nyilatkozat közlésére vonatkozó, az Mt. 40. § (3) bekezdésében rögzített határidő változatlansága mellett – a jogalkotó egyértelművé tette: az Mt. 40. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalói igények az általános elévülési időn belül érvényesíthetők. A szabály ugyanakkor (elvileg) a munkáltatói oldal tekintetében is irányadó, ami gyakorlatilag oda vezet, hogy amennyiben a munkavállalói felmondás jogellenes, úgy az abból folyó munkáltatói igények is az elévülési időn belül érvényesíthetők.

A 2001/23/EK irányelv 4. cikk (1) bekezdése a munkáltatói felmondási jog korlátozására irányul. Ennek rendelkezéseit az Mt. 66. § (3) bekezdése veszi át a magyar munkajogba. A rendelkezés tehát sajátos, a munkáltatói felmondással

szemben érvényesülő tartalmi korlátozást jelent azzal, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás önmagában nem szolgálhat a munkáltatói felmondás indokául. A rendelkezés nem jelenti a munkáltató (az átadó és az átvevő) átszervezési, esetleg létszámcsökkentési lehetőségeinek kizárását. Az Mt. szövegének „kizárólag” fordulata arra utal (miként az irányelv említett szövege erre külön is rámutat), hogy a korlátozás nem érinti a más, szokásos okból bekövetkező munkáltatói felmondást, illetve annak jogát. Annak megítélése, hogy a felmondás egyébként – az itt említett korlátozással – megfelel-e az Mt. 66. § (2) bekezdésében említett követelményeknek, illetve a 64. § (2) bekezdésében említetteknek (valóság és okszerűség), egyedileg lehetséges. Gyakorlatilag: ha a felmondás valóságos indoka a munkáltató személyében bekövetkező változás, ám a felmondás indokolása más okot jelöl meg, ez a munkáltatói felmondást jogellenessé teszi, annak összes következményével (Mt. 82. §).

Az Mt. 36–40. §-ában foglaltaktól a kollektív szerződés a munkavállaló javára térhet el. Az Mt. munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseinek általános természete az, hogy azoktól a kollektív szerződés (üzemi megállapodás) eltérhet

[Mt. 277. § (2) bek.], míg a munkaszerződés (a felek megállapodása) – a jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el (Mt. 43. §). A munkáltató személyében bekövetkező változás szabályaitól a kollektív szerződés is csak a munkavállaló javára térhet el. A kollektív szerződéses eltérés lehetősége több vonatkozásban felmerülhet, azonban nyilvánvalóan nem zárhatja ki az Mt. 36. § (1) bekezdésében a törvény által rögzített joghatást. A kollektív szerződés – az Mt. 36. § (2) bekezdésében foglaltakhoz képest – a munkáltató ellen folyamatban lévő felszámolási eljárásban is előírhatja a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályainak alkalmazását. A munkáltató és a munkavállaló megállapodása csak abban az esetben zárhatja ki az Mt. 36. § (1) bekezdésében rögzített joghatást, ha e megállapodás háromoldalú megállapodásként jön létre. Az Mt. 66. § (3) bekezdésében említett felmondás-korlátozási szabálytól kollektív szerződés és munkaszerződés is csak a munkavállaló javára térhet el.

3.3. A munkáltató személyében bekövetkező változás kollektív munkajogi joghatásai

Az Mt. 258. §-ának címe utal arra, hogy a törvénynek ez a – gazdasági egységek összevonására, szétválasztására irányuló – rendelkezése a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében is alkalmazandó. Az Mt. indokolása utal a 2001/23/EK irányelvre. Az irányelv 6. cikke rendelkezik a munkavállalók képviselői szerveinek jogállásáról a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén. Főszabályként rögzíti, hogy e szervek jogállása változatlan és jogaikat is változatlan feltétellel gyakorolják. Az irányelv ugyanakkor azt is megállapítja, hogy mindez nem vonatkozik arra az esetre, „ha a tagállam törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata szerint, illetve a munkavállalók képviselőivel kötött megállapodás alapján fennállnak a szükséges feltételek a munkavállalók képviselőinek ismételt kinevezéséhez vagy a munkavállalói képviselet újraalakításához”. Az irányelv hangsúlyozza továbbá, hogy „amennyiben a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része nem őrzi meg önállóságát, a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházás által érintett azon munkavállalók, akik az

átruházás előtt képviselettel rendelkeztek, továbbra is megfelelő képviselettel rendelkezzenek azon időszakban, amely a munkavállalói képviselet ismételt megalakításához vagy a munkavállalók képviselőinek kinevezéséhez szükséges a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban”. Az irányelv arra is utal, hogy „ha az átruházás által érintett munkavállalók képviselőinek megbízatása az átruházás következtében megszűnik, a képviselők továbbra is jogosultak arra a védelemre, amelyet a tagállamok törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata biztosítanak.”

Az Mt. 258. §-a az irányelvben megfogalmazott követelményeknek megfelelően – a felek megállapodásának tág lehetőséget adva – alakítja ki a munkavállalók képviseletét, illetve részvételi jogainak biztosítását. A szabályozás a gazdasági egységek összevonásából, illetve a gazdasági egység szétválásából indul ki – az irányelv fogalmainak figyelembevételével. Az Mt. konstrukciója arra irányul, hogy a gazdasági egységek összevonása, illetve gazdasági egység szétválása esetén a munkavállalók képviseletének folyamatossága megmaradjon, és ennek megfelelően rövid időn belül a megfelelő létszámú

képviselői testület alakuljon meg. Az ezekre a tényállásokra kialakított megoldásokat rendeli alkalmazni abban az esetben is, ha a gazdasági egységek összevonására vagy a gazdasági egység szétválasztására a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt kerül sor. Az Mt. 258. § (1) bekezdése értelmében gazdasági egységek összevonása esetén, ha minden egységben működik üzemi tanács, az összevonást követő három hónapon belül új üzemi tanácsot választanak. Az Mt. 258. § (2) bekezdése arról a tényállásról rendelkezik, hogy gazdasági egységek összevonása esetén, ha csak az egyik gazdasági egységben működik üzemi tanács, a képviselővel nem rendelkező munkavállalók képviselőjét három hónapon belül üzemi tanács tag választásával biztosítani kell. Az Mt. 258. § (3) bekezdése értelmében gazdasági egység szétválasztása esetén a szétválasztást követő három hónapon belül az új gazdasági egységeknél üzemi tanácsot választanak. E szabályok irányadók abban az esetben is, ha a gazdasági egységek összevonására vagy a gazdasági egység szétválasztására a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásában kerül sor. Az üzemi tanács megszűnésére ezekben az esetekben az Mt. 252. § b) pontjában meghatározott okból kerül sor: az ok lényegében

az, hogy a gazdasági egységek összevonása, szétválasztása esetében megszűnhetnek az üzemi tanács törvényes működési feltételei (Mt. 236. §).

Az Mt. 260. § (3) bekezdése rendelkezik az üzemi tanács elnökének ún. munkajogi védelméről. A rendelkezés szerint az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató üzemi tanács elnökét érintő, az Mt. 53. §-a szerinti intézkedéséhez (a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz) az üzemi tanács egyetértése szükséges. A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követően hat hónapos időtartamra illeti meg, feltéve, hogy a tisztséget korábban legalább tizenkét hónapon át betöltötte. E rendelkezés irányadó a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében is, pontosabban akkor, ha a megbízatás megszűnésére az üzemi tanácsnak a gazdasági egységek összevonása, szétválasztása esetén bekövetkező megszűnése miatt kerül sor. Az egyetértési jogot ebben az esetben az újonnan megválasztott üzemi tanács jogosult gyakorolni.

3.4. Tájékoztatás és konzultáció a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz kapcsolódóan

Az Mt. 265. §-a az átadó és az átvevő munkáltató üzemi tanáccsal szembeni tájékoztatási kötelességét rögzíti. Ennek értelmében a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja a nála működő üzemi tanácsot a változás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról, okáról, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről. Ennek a tájékoztatásnak a lebonyolítási módja – összhangban a 2001/23/EK irányelvvel – abban áll, hogy a fentiekben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről. A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre. Lényeges, hogy az átadó és az átvevő munkáltatónak akkor is teljesítenie kell a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót

ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. Ebből következően a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta.

A felek közötti tárgyalások eredményeként üzemi megállapodás jön létre, amely az Mt. 13. §-a szerinti munkaviszonyra vonatkozó szabály, azaz abból a munkavállalók alanyi joga következik (mind az átadó, mind az átvevő munkáltatóval szemben). A megállapodás bármilyen, a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdésről rendelkezhet, ám ebben az esetben leginkább a szervezeti változtatáshoz kapcsolódó következmények képezhetik a megállapodás tárgyát. Meg kell jegyezni, hogy noha a munkáltató személyében bekövetkező változás önmagában(!) nem szolgálhat a munkáltatói felmondás indokául, felmondásra egyéb okból (pl. átszervezés) sor kerülhet. Ehhez kapcsolódóan is rendelkezhet az üzemi megállapodás (pl. a munkavállalókat megillető juttatásokról, a képzés/átképzés lehetőségéről stb.). Amint utaltunk rá, az átvevőre az átadó által egyoldalúan vállalt kötelezettségek (Mt. 16-17. §§) is irányadók azzal, hogy számára megnyílhat

a kötelezettségvállalás módosításának, felmondásának joga. Üzemi megállapodás tárgyat képezheti e kötelezettségvállalások sorsa, illetve jövőbeli (az átvevő általi) fenntartása is. Az Mt. 36. § (2) bekezdése a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályait nem rendeli alkalmazni a felszámolási eljárásban, azonban nem kizárt, hogy ezt üzemi megállapodás ellenkezően rendezze.

Az Mt. mellőzi azt, hogy a (képvisellel rendelkező) szakszervezet helyzetére vonatkozó szabályt is alkosson a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére. Ennek indoka az, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásai önmagukban nem érintik a szakszervezet, illetve a tisztségviselők helyzetét, jogállását (hiszen erről maga a szakszervezet jogosult rendelkezni). Az Mt. ugyanakkor azt sem zárja ki, hogy a munkáltató(k) és a szakszervezet(ek) között – kollektív szerződéses hatályú – megállapodás jöjjön létre a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére, illetve annak szabályozására.

A képvisellel rendelkező szakszervezet tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogait (Mt. 272. §) a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz kapcsolódó szabályozás nem érinti. Ez különösen a konzultációs jog

tekintetében lényeges: a szakszervezet konzultációt kezdeményezhet, és – az Mt. 233. §-a alapján – azt megállapodás megkötése érdekében kell lefolytatni, azzal, hogy a konzultációnak legalább hét napos időszakra felfüggesztő hatálya van a tervezett munkáltatói döntéssel szemben (ld. még alább az 5. pontot). Meg kell említeni, hogy a szakszervezet (kollektív szerződés-kötési jogosultsága esetén) kollektív szerződéses hatályú megállapodást köthet a munkáltató személyében bekövetkező változásnak a munkavállalókat érintő következményei tekintetében. (Ez mind az átadó, mind az átvevő munkáltatóval lehetséges, értelemszerűen a náluk képviselettel rendelkező szakszervezetekkel).

A kollektív szerződések sorsa a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében – a tételes jogi szabályozás megjelenése óta – sajátos problémát okoz a magyar munkajogban. A 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdése – az irányelv munkavállalók jogainak védelmére vonatkozó II. fejezete körében – úgy rendelkezik, hogy az átvevő köteles fenntartani a kollektív szerződésben rögzített munkafeltételeket, azonosan azzal, ahogy a kollektív szerződés ezeket az átadó számára előírja. A munkafeltételek

fenntartása kötelezettségének időtartamával kapcsolatosan ugyanez a szabályhely azt a rendelkezést tartalmazza, hogy ez az időtartam a kollektív szerződés megszűnéséig, illetve lejártáig vagy újabb (másik) kollektív szerződés hatálybalépéséig, illetve alkalmazásának időpontjáig tart. A 3. cikk (3) bekezdés második albekezdése lehetőséget teremt a tagállamok számára, hogy ezt az időtartamot korlátozzák azzal, hogy a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása kötelezettségének időtartama nem lehet kevesebb egy évnél. Az említett rendelkezések az irányelv általános, a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek átszállására, azaz a munkáltatói alanycserére vonatkozó szabályait egészítik ki a munkavállalói státusz kollektív munkajogi védelmével. A „munkafeltételek fenntartása” irányelvi fordulat alkalmazása oda is vezet, hogy a kollektív szerződéseknek az ún. kötelmi hatályú, azaz kizárólag az azt megkötő feleket jogosító, illetve kötelező rendelkezéseire az irányelv hatálya nem terjed ki. Az irányelv említett szabálya értelmezésének és alkalmazásának alapkérdése a „munkafeltételek” fogalmának mikénti értelmezése. Ehhez maga az irányelv nem ad támpontot. Uralkodónak tekinthetjük azt a nézetet, hogy a

munkafeltételek alatt valamennyi olyan kollektív szerződéses rendelkezés értendő, amely a hatálya alatt álló munkaviszonyból származó jogokra és kötelességekre irányul. Megjegyezzük, hogy az Mt. 282. §-át a munkaviszonyra vonatkozó szabály természetű üzemi megállapodás (Mt. 268. §) tekintetében is alkalmazni kell [Mt. 268. § (4) bekezdés e) pont].

Röviden utalnunk kell a korábbi munka törvénykönyve megoldására is annak érdekében, hogy az Mt. 282. §-ának – a korábbiakhoz képest lényegesen egyszerűbb – szabályait bemutassuk. Az 1997. évi LI. törvény iktatta a régi törvénybe annak 40/A. §-át, amely több tényállást is szabályozott. Ezek közül említésre méltó az, amikor a munkáltató személyében bekövetkező változás (korábban: jogutódlás) időpontjában mind az átadó (jogelőd), mind az átvevő (jogutód) munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés van hatályban. Látható, hogy ebben a tényállásban két kollektív szerződés lehetséges alkalmazása merülhetett fel. Ezt a régi törvény oly módon próbálta megoldani, hogy a munkavállalóra a kedvezőbb kollektív szerződést rendelte alkalmazni. Ha a két kollektív szerződés közül a jogelődnél hatályos volt a munkavállalóra kedvezőbb, úgy azt fenn kellett tartani (a

munkafeltételek tekintetében). Ez gyakorlatilag oda vezethetett, hogy a jogutód munkáltatónál két kollektív szerződéses munkafeltétel-csoport volt alkalmazandó – akár azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében is. Ez szükségtelen jogalkalmazási ellentmondáshoz vezethetett, hiszen tulajdonképpen magában hordozta az egyenlő bánásmód elvének sérelmét. A régi törvény 40/A. § (1) bekezdése tartalmazott egy további ellentmondásos megoldást. Amikor ugyanis a munkafeltételek fenntartásának kötelezettségéről rendelkezett, ezek köréből kivette a munkarendet, azaz a munkaidő beosztásának kollektív szerződésbe foglalt szabályait.

Amint utaltunk rá, az Mt. 282. §-a a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása körében alkalmazott szabályokat alapvetően változtatta meg. Az Mt. szerint a kollektív szerződésnek a(z) identitását őrző gazdasági egység átvételkori sorsa tekintetében több tényállást különböztethetünk meg.

a) Az első lehetséges eset az, hogy az átadó és az átvevő munkáltatóra azonos kollektív szerződés hatálya terjed ki. Az Mt. 276. § (1) bekezdés a) pontja alapján ez rendszerint olyan esetben állhat elő, ha a két munkáltató ugyanannak a

munkáltatói érdekképviseleti szervezetnek a tagja, esetleg úgy, hogy a két munkáltató ún. több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kötött. A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége egyik esetben sem vet fel gyakorlati problémát, hiszen az első esetben a kollektív szerződés hatálya az átvevőre is azonosan terjed ki, illetve a második esetben az átvevő is alanya a kollektív szerződésnek.

b) Az Mt. 36. § (1) bekezdésében említett tényállás megvalósulhat azzal, hogy a kollektív szerződés hatálya csak az átadóra terjed ki. Ez lehetséges azáltal, hogy a kollektív szerződést ő kötötte az Mt. 276. § rendelkezései szerint a szakszervezettel (szakszervezetekkel), de akár azáltal is, hogy az ún. általános hatályú (ágazati/alágazati) kollektív szerződés hatálya az átvevőre nem terjed ki. Ebben az esetben az átvétel időpontjától – az átvétellel érintett munkaviszonyokban – az átvevő munkáltatót terheli a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége. Ez független attól is, hogy az átvevőnél nem működik szakszervezet. Az átvevői kötelezettség általános szabály szerint az átvételtől számított egyéves időtartamban áll fenn. Ennél rövidebb időtartamban áll fenn az említett

munkáltatói kötelezettség, ha a kollektív szerződés (időbeli) hatálya ezt megelőzően megszűnik. Hangsúlyozni kell, hogy az átvevő – mivel a kollektív szerződésnek nem alanya – nem tehet a kollektív szerződés megszüntetésére irányuló nyilatkozatot és a kollektív szerződés módosítására irányulót sem. Másként: a munkafeltételeket az átadás-átvételnél állapottan köteles fenntartani. Amennyiben azonban az átvevőre az egy év letelte előtt – akár általa megkötött kollektív szerződés okán, akár egyéb okból (ágazati vagy kiterjesztett hatályú kollektív szerződés) – rá kiterjedő hatályú kollektív szerződés volna alkalmazandó, úgy a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége ezzel megszűnik.

c) Amennyiben az átvétel időpontjában csak az átvevőre kiterjedően van hatályban kollektív szerződés, úgy azt az átvett munkavállalók tekintetében az átvétel időpontjától azonnal alkalmazni kell. Ennek jogalapja nem az Mt. 282. §-a, hanem az Mt. 279. § (3) bekezdése, hiszen az átvétel aktusával az átvevő és az érintett munkavállalók között munkaviszony keletkezik.

d) Az Mt. igyekezett elkerülni a korábbi törvény 40/A. § (2) bekezdésének szabályából folyó kollíziós helyzetet a

kollektív szerződések tekintetében. Az Mt. 282. § (2) bekezdése tükrözi ezt a jogalkotói szándékot. Ennek utolsó fordulata szerint ugyanis, ha a(z átvétellel érintett) munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki, úgy az átvevőt nem terheli a korábbi kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelessége. Két (esetleg több) kollektív szerződéses munkafeltétel-rendszer alkalmazására tehát az Mt. alapján nem kerülhet sor az átvevőnél. Ha az átvevő akár maga által kötött, akár ágazati/alágazati, akár kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alatt áll az átvétel időpontjában, úgy annak rendelkezéseit kell irányadónak tekinteni az átvett munkavállalók munkaviszonyára, nem pedig az átadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződéses munkafeltételeket.

A munkáltatói felszámolási eljárásban az Mt. 282. §-át nem kell alkalmazni [Mt. 36. § (2) bekezdés *b*) pont]. Ez a rendelkezés az irányelv 5. cikk (1) bekezdésének rendelkezésére támaszkodik, és azzal függ össze, hogy ebben a tényállásban az Mt. a munkaviszony átszállásának joghatását sem fűzi a gazdasági egység átadásához-átvételéhez. Az átvevő és a szakszervezet ugyanakkor ebben megállapodhatnak.

4. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése

A munkáltató jogutód nélküli megszűnése a munkaviszony megszűnését is magával vonja. A jogutód nélküli megszűnés nem a munkaviszonnyal összefüggésben tett munkáltatói jognyilatkozaton alapul, hanem a törvény által szabályozott megszűnési jogcím, amely így független a felek akaratától, jognyilatkozatától. Mégis, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén a munkavállalót olyan helyzetbe kell hozni, mintha a munkáltató mondta volna fel a munkaviszonyt; így ebben az esetben a munkavállaló

- a) végkielégítésre jogosult, ha annak feltétele (a munkaviszony kellő tartama) fennáll;
- b) a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmentési időre járó távolléti díjra jogosult.

A munkáltató jogutód nélküli megszűnése kizárólag nem természetes személy munkáltatóknál jöhet szóba; a természetes személy halálakor minden esetben van jogutód – ha másként nem, az állammal mint szükségképpen örökösrel. A jogutód nélküli megszűnés soha nem egyik napról a másikra következik be, annak – a jogi személy

formájától függő – törvényben meghatározott eljárási szabályai vannak, amelyek lehetőséget biztosítanak arra, hogy a megszűnéssel összefüggésben a jogi személy tartozásai – így például a munkavállalók bérigénye is – kiegyenlítésre kerüljenek. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése ezekben az eljárásokban sokszor több lépésben valósul meg, amellyel párhuzamosan a munkavállalók munkaviszonya is több ütemben, akár csoportos létszámcsökkentés(ek) keretében kerül megszüntetésre; de előfordulhat az is, hogy a megszüntetési eljárásban kerül sor a munkáltató egyes gazdasági egységeinek az értékesítésére, ami együtt jár a munkáltató személyében bekövetkező változással. Ezekben az esetekben a korábbi fejezetekben írt szabályok természetesen irányadók.

A munkáltató jogutód nélküli megszűnésére vonatkozó szabályok közül a legnagyobb munkáltatói kört, a gazdálkodó szervezeteket, ezeken belül is a cégeket érintő szabályozás kerül áttekintésre. Ezek közül a kényszertörlési és a végelszámolási eljárásra a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény, a csődeljárásra és a felszámolási eljárásra a

csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény szabályai vonatkoznak.

A *végelszámolási eljárás* a cég megszűnésének rendezett módja, amely tulajdonosi döntésen alapul, és nem fizetéképtelenség az oka. A *csődeljárás* a gazdálkodó szervezetek fizetéképtelensége esetére szóló reorganizációs eljárás, melynek célja, hogy a gazdálkodó szervezet megszűnése elkerülhető legyen, és tartozásait a hitelezői részére átütemezve meg tudja fizetni. Sikeres csődeljárás esetén a munkáltató jogutód nélküli megszűnése nem következik be. A *felszámolási eljárás* ezzel szemben már kifejezetten a megszűnéssel függ össze; annak célja, hogy a gazdálkodó szervezet tartozásait a hitelezői felé minél teljesebben, a törvényben meghatározott módon megfizesse, és rendezett jogi körülmények között szűnjön meg. A *kényszerítési eljárás* a cég szabálytalan működése miatti eljárás, amelyben nincsenek, vagy nem teljesíthetők a hitelezői követelések, és így a cég működése gyors befejezésének van helye.

4.1. A tájékoztatáshoz fűződő kollektív jogok a megszüntetési eljárásokban

Amennyiben a munkáltató csődeljárás lefolytatása iránti kérelmet nyújt be, arról a munkavállalókat, a szakszervezeteket, és az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) tájékoztatnia kell. Végelszámolás esetén a végelszámolás kezdő időpontját követő negyvenöt napon belül kell a tájékoztatási kötelezettséget a munkáltató (korábbi) vezető tisztségviselőjének teljesíteni. Hasonló kötelezettség terheli a gazdálkodó szervezet vezetőjét akkor is, ha a felszámolást elrendelték – bár itt (feltehetően pontatlanság okán) csak a képviselettel rendelkező szakszervezetek tájékoztatását írja elő a törvény.

Ezt meghaladóan is, az adós munkáltató vezetője, a vagyonfelügyelő, a felszámoló a csődeljárás, a felszámolási eljárás alatt kérésükre 8 munkanapon belül köteles tájékoztatni

- a) a munkavállalókat,
- b) a képviselettel rendelkező szakszervezeteket,
- c) az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat), valamint
- d) az állami foglalkoztatási szervet

a munkavállalókat érintő kérdésekről. Ennek keretében kaphatnak információt arról, hogy a munkavállalók bérkövetelései közül mik szerepelnek a munkáltató

nyilvántartásaiban, igénybevételekre kerül-e a Bérgarancia Alap a bérkövetelések kifizetésére, miként alakul a munkaviszonyok megszüntetése stb. Ennél a pontnál a munkáltatónak nincs tárgyalási kötelezettsége, csak információt kell szolgáltatnia, bár konzultáció (Mt. 233. §) ilyenkor is kezdeményezhető, ha van olyan kérdés, amelyet szakszervezet, üzemi tanács (üzemi megbízott) meg kíván tárgyalni a munkáltatóval.

4.2. A kollektív érdekképviselet lehetősége csődegyezség esetén

Míg a végelszámolási és a felszámolási eljárás célja a munkáltató jogutód nélküli megszüntetése mellett a hitelezői követelések kielégítése, addig a csődeljárás alapvetően a reorganizációról, azaz a munkáltató további működésének biztosításáról szól. A csődeljárás kezdő időpontjától számított 60 napon belül egyezségi tárgyalást kell tartani, amelynek időpontjáról a szakszervezeteket és az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) tájékoztatni kell. A csődeljárás hatálya alatt álló munkáltató az egyezség létrehozásához az

adósnál működő érdekképviseleti szervek és az üzemi tanács közreműködését is kérheti.

Az egyezség mielőbbi megkötése alapvető munkavállalói érdekeket szolgál, hiszen a legjobban az biztosítja a munkáltató működésének folytatását, és ezzel együtt a munkavállalók munkahelyeinek megőrzését. Éppen ezért a szakszervezetnek, üzemi tanácsnak is fontos, hogy konstruktív, a munkavállalói, munkáltatói érdekek mellett a hitelezői érdekeket is figyelembe vevő javaslatokkal tudjon előállni; azért is, mivel a határozott munkavállalói elköteleződés a munkáltató működése mellett a hitelezőket is pozitív irányba tudja befolyásolni. A munkavállalói képviselők ugyanakkor az egyezségi tárgyaláson csak tárgyalási joggal rendelkeznek, a csődegyezség megkötésében félként nem vesznek részt.

A csoportos létszámcsökkentés elkerüléséhez hasonlóan, itt is számításba lehet venni a munkaidő és a munkabérek széles körű, a reorganizációs eljárás tartamára szóló csökkentését, a munkavállalók átképzését, de akár a részleges létszámcsökkentést is. A létrejövő csődegyezség ugyanakkor szintén nem munkaviszonyra vonatkozó szabály, és nincs is lehetőség arra, hogy a felek ezt azzá tegyék (még egyeztető

bizottsági határozat útján sem). Ugyanakkor, ha a reprezentatív szakszervezet(ek) egyetértésével jön létre az egyezség, akkor az annak megvalósításához szükséges intézkedések, normatív megállapodások kollektív szerződésbe foglalhatók.

A munkáltatói reorganizációs lehetőségek feltárása és egyeztetése körében a Szolgálat tagjai és szakértői tapasztalatuk és szaktudásuk útján, tanácsadási eljárás keretében tudnak segítséget nyújtani, amely elsősorban az üzemi tanács (megbízott) és a szakszervezet számára bírhat jelentőséggel.

4.3. A Nemzeti Foglalkoztatási Alap szerepe

Önmagában a jogi szabályozás nem tudja megakadályozni azt, hogy a munkáltató ne rendezett formában fejezze be tevékenységét, hátrahagyva adósságait; de még a szabályokat alapvetően követő munkáltató is kerülhet olyan helyzetbe, hogy nem képes minden tartozását kiegyenlíteni. Az első esetben cégek esetén jellemzően kényszertörlési eljárásra, a másodikban felszámolási eljárásra kerül sor. Mivel az ilyen helyzet legsúlyosabban a munkáltatótól gazdaságilag függő

helyzetben lévő munkavállalókat érinti, ezért érdekeik és jogaik biztosítására megfelelő garanciális szabályozás volt szükséges. Az Európai Unióban ezt a 80/987/EGK tanácsi irányelvet felváltó, az Európai Parlament és a Tanács 2008/94/EK számú, a munkáltató fizetéseketelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló irányelve valósította meg, amely hazai átültetése a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény útján történt meg.

A Nemzeti Foglalkoztatási Alapból (a korábbi Bérgarancia Alap) a bérgarancia-eljárás keretében, a felszámolás vagy kényszertörlési eljárás alatt álló gazdálkodó szervezetnek a szokásos magyarországi munkavégzési hellyel rendelkező munkavállalóval szemben fennálló kiegyenlíthetetlen bértartozás költsége előlegezhető meg. Ennek feltétele, hogy a bértartozást a felszámolás kezdő időpontját követően a felszámolási költségek fedezetét jelentő bevételek hiánya miatt a bérfizetési napon – ideértve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt járó béreket is – nem lehet kielégíteni. A támogatás igénylése és megállapítása az alábbiak szerint történik:

Támogatás különös körülményei	Igénylés	Támogatás megállapítása	Támogatás összege
nincs (alapeset)	kötelező	kötelező	5 havi
a gazdálkodó szervezettel fennálló munkaviszony a felszámolás kezdetét követően jött létre	nem kötelező	mérlegelési jogkör	5 havi
a felszámolási eljárás kezdetétől egy év eltelt	nem kötelező	mérlegelési jogkör	további 2 havi
a jogosultra addig igénybe vett összeg kimerítette az 5 havi összeget	nem kötelező	mérlegelési jogkör	további 2 havi

A támogatás összegének meghatározásakor a tárgyévet megelőző második év nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresete irányadó. Bértartozásként a felszámolási

költségek körébe tartozó munkabérek vehetők figyelembe, támogatás csak azok kifizetésére adható; idetartoznak a munkáltatót terhelő munkabér és egyéb bérjellegű juttatások, ideértve a munkaviszony megszűnésekor járó végkielégítést, a kollektív szerződésben, illetve a munkaszerződésben meghatározott juttatásokat, valamint a munkáltatót a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben terhelő fizetési kötelezettségeket is. A felszámolási eljárásban a hitelezői – idetartozóan pedig a munkavállalói – követeléseket be kell jelenteni, ám a felszámoló hivatalból veszi figyelembe a felszámolási eljárás befejezésének időpontjában esedékessé váló követelések közül a gazdálkodó szervezet jogutód nélküli megszűnése miatt a törvény alapján járó végkielégítést és felmentési időre járó díjazást, valamint a munkaviszonyra tekintettel járó egyéb juttatásokat.

Kényszertörlési eljárásban a felszámoló helyett a cégbíróság által kijelölt bérgarancia biztos jár el. A bérgarancia biztos kijelölése nem automatikus, a munkavállalónak pedig bérigényét a kényszertörlési eljárás jogerős befejezéséig be kell jelentenie, mivel az automatikusan nem kerül figyelembe vételre. Ha a munkáltatónak van is elérhető vezető

tisztségviselője, az csak a kényszertörlési eljárás kezdő időpontjáig esedékes bért köteles hivatalból, a kényszertörlési eljárást elrendelő végzés közzétételét követő húsz napon belül kifizetni; az ezt követő időszakra vonatkozó követeléseket be kell jelenteni.

A munkáltató megszűnését rendező eljárásokban – különösen a kényszertörlési eljárásban – a kollektív érdekegyeztetésnek már nincs sok szerepe, helye; ilyenkor az üzemi tanács, szakszervezet szerepe szinte csak arra csökken, hogy tájékoztassa a munkavállalókat a lehetőségeikről, és hogy milyen igényeket és hogyan tudnak érvényesíteni.

5. A munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció általános keretei

A 2002/14/EK irányelv egyik alapvető célja a munkáltatók és a munkavállalói képviselők közötti párbeszéd erősítése volt, mégpedig elsősorban azzal a szándékkal, hogy a párbeszéd ne csupán a már meghozott gazdasági döntések utólagos kezelését szolgálja, hanem sokkal inkább a tervezett gazdasági (munkaszervezési, foglalkoztatási) intézkedések előkészítését. Az irányelv (2. cikke) nem foglalt állást abban

a kérdésben, hogy milyen típusú (szakszervezeti vagy üzemi tanácsi) munkavállalói képviselőket kell a tájékoztatási és konzultációs jogok jogosultjaként szabályozni a nemzeti jogokban, hanem ennek eldöntését a tagállamokra bízta. A tájékoztatás és konzultáció minimális területeiként a következőket határozta meg:

- a) a vállalkozás jelenlegi gazdasági helyzete és annak várható alakulása;
- b) a foglalkoztatás jelenlegi helyzete, szerkezete és annak várható alakulása, a tervezett intézkedések (különösen abban az esetben, ha a foglalkoztatást veszély fenyegeti);
- c) olyan (munkáltatói) intézkedések (különösen csoportos létszámcsökkentés, gazdasági egységek átadása-átvétele), amelyek várhatóan a munkaszervezést vagy a munkaszerződéses viszonyok lényeges változásához vezetnek.

Az irányelv átvételét az Mt. több rendelkezése szolgálja. Az Mt. 233. §-a határozza meg a tájékoztatás és a konzultáció fogalmát. Utóbbival kapcsolatban azt rögzíti, hogy a konzultáció a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd. Ezt a felek közötti megállapodás létrehozása érdekében kell folytatni, a

konzultációs kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képvisellete, a közvetlen és személyes véleménycsere és az érdemi tárgyalás. A konzultációnak „felfüggesztő hatálya” van, azaz az arra irányuló kezdeményezéstől számított legalább hét napig (a feleknek hosszabb határidőre irányuló megállapodása hiányában) a munkáltatói (tervezett) döntést nem lehet végrehajtani. Az Mt. az üzemi tanács feladatai és jogköre kapcsán szabályozza az irányelvben megfogalmazott követelményeket. Az üzemi tanács feladatainak ellátása érdekében bármilyen kérdésben jogosult tájékoztatást kérni és tárgyalást (konzultációt) kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el. A munkáltató (legalább félévenkénti) tájékoztatási kötelezettségének tárgyköréit is meghatározza az Mt. 236. §-a. A kezdeményezett konzultációnak ebben az esetben is megállapodás érdekében kell folynia, s az e körben kialakuló viták feloldása esetében is helye lehet a kollektív munkaügyi viták feloldási módjainak (vitarendező szolgálat igénybe vételének). Az Mt. 264. §-a a vállalati szerkezetátalakításokat is érintő véleményezési jogokat rögzít (pl. átszervezések, átalakítások, technológiai változtatások esetére). Az Mt. 265.

§-a a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére rögzít előzetes munkáltatói tájékoztatási kötelezettséget azzal, hogy a tájékoztatással egyidőben az átadó és átvevő munkáltatók – megállapodás érdekében – tárgyalást (konzultációt) is kötelesek kezdeményezni a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről. A felek közötti kapcsolatokról (párbeszédéről) üzemi megállapodás (Mt. 267. §) is rendelkezhet. A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a munkáltatótól – az Mt. 272. § (4) bekezdése alapján – bármilyen, a munkavállalók munkavisztonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos kérdésben tájékoztatást kérhet. A szakszervezet konzultáció kezdeményezési joga – az Mt. 272. § (5) bekezdése alapján szintén általános jellegű, minden (tervezett) munkáltatói intézkedéssel szemben fennáll. Ebben az esetben is irányadó az, hogy a konzultációt megállapodás érdekében kell folytatni, s a megállapodás létrehozása körében szintén szerepe lehet a kollektív munkaügyi viták megoldását szolgáló mechanizmusoknak (harmadik személyek, pl. vitarendező szolgálat igénybe vételének).