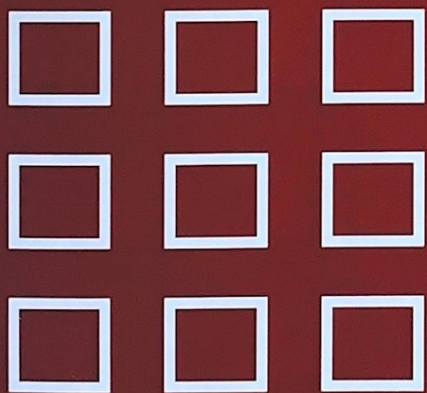


MUNKAJOG

hvgorac

2021. I.



ÉRTEKEZÉSEK

Dr. Horváth István – Dr. Kártyás Gábor:
LÁTLELET: AZ EGÉSZSÉGÜGYI
SZOLGÁLATI JOGVISZONYRÓL
ÉS A SZABÁLYOZÁS KÉRDŐJELEIRŐL

A MUNKA VILÁGA

Dr. Lőrincz György:
ELMÉLKEDÉS, IDŐNKÉNT ÁLMÉLKODÁS
A MUNKÁLTATÓ KÁRFELELŐSSÉGÉT ÉRINTŐ
EGYES BÍRÓI DÖNTÉSEKRŐL

Dr. Tallián Blanka:
A VILÁGJÁRVÁNY HATÁSA A HATÁROZOTT
IDEJŰ MUNKAVISZONYRA – „ESETLEGESEN
A SZERZŐDÉSEK MEGSZÜNTETÉSÉRE
KIFEJEZETLEN SZÜKSÉG VAN”

Dr. Rácz Réka:
A FEGYELMI FELELŐSSÉG EGYES KÉRDÉSEI
A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉBEN

Dr. Takács Dóra – Dr. Varga Dóra:
GONDOLATOK AZ EURÓPAI PARLAMENT
ÉS A TANÁCSMEGFELELŐ MINIMÁLBÉREKRE
VONATKOZÓ IRÁNYELVJAVASLATÁNAK MARGÓJÁRA

Dr. Arany Tóth Mariann:
AZ ERŐSZAK ÉS ZAKLATÁS ELLENI 2019. ÉVI
EGYEZMÉNY ÉS AJÁNLÁS ÚJÍTÁSAI (1. RÉSZ)

ÍTÉLKEZÉSI GYAKORLAT

Herdon István – Dr. Sipka Péter
– Dr. Zaccaria Márton Leó:
A CSOPORTOS LÉTSZÁMCSÖKKENTÉS
UNIÓS JOGI FOGALMA: A MUNKAVISZONY
MEGSZÜNTETÉSÉNEK IDŐPONTJA
ÉS ENNEK JELENTŐSÉGE
A KÚRIA JOGGYAKORLATÁBÓL

JOGMAGYARÁZAT

Dr. Molnár Balázs:
FOGLALKOZTATOTTAK GYERMEKVÁLLALÁSÁT
ÉS GYERMEKNEVELÉSÉT SEGÍTŐ ELLÁTÁSOK
MAGYARORSZÁGON

JOGÉLET

ÉRTEKEZÉSEK

- Dr. Horváth István – Dr. Kártyás Gábor: Láttelet: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről 1

A MUNKA VILÁGA

- Dr. Lőrincz György: Elmélkedés, időnként álmélkodás a munkáltató kárfelelősségét érintő egyes bírói döntésekről 18
- Dr. Tallián Blanka: A világjárvány hatása a határozott idejű munkaviszonyra – „esetlegesen a szerződések megszüntetésére kifejezetten szükség van” 24
- Dr. Rácz Réka: A fegyelmi felelősség egyes kérdései a Munka Törvénykönyvében 28
- Dr. Takács Dóra – Dr. Varga Dóra: Gondolatok az Európai Parlament és a Tanács megfelelő minimálbérekre vonatkozó irányelvjavaslatának margójára 35
- Dr. Arany Tóth Mariann: Az erőszak és zaklatás elleni 2019. évi Egyezmény és Ajánlás újításai (1. rész) 43

ÍTÉLKEZÉSI GYAKORLAT

- Herdon István – Dr. Sipka Péter – Dr. Zaccaria Márton Leó: A csoportos létszámcsoökkentés uniós jogi fogalma: a munkaviszony megszüntetésének időpontja és ennek jelentősége 52
- A Kúria joggyakorlatából 59

JOGMAGYARÁZAT

- Dr. Molnár Balázs: Foglalkoztatottak gyermekvállalását és gyermeknevelését segítő ellátások Magyarországon 64

JOGÉLET

- Dr. Szakács Dóra: Recenzió Kiss György (szerk.): Munkajog (Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2020) 72
- Prof. Dr. Kun Attila: Az új társadalombiztosítási jogi kódex – „Kommentár a társadalombiztosításról szóló törvényhez” (ajánló, recenzió) (Gergely Katalin – Kiss Zoltán: Kommentár a társadalombiztosításról szóló törvényhez. (Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2020) 74
- Dr. Molnár Csaba: Recenzió Hoffman István – Gellérné Lukács Éva, Bevezetés a társadalombiztosítási és szociális jogba (ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020) 76
- Kiváló Ügyvéd Munkáért díj 78
- Önálló Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék a Széchenyi István Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Karán 78

FŐSZERKESZTŐ:

Petrovics Zoltán

A SZERKESZTŐ- BIZOTTSÁG TAGJAI:

Berke Gyula
Dudás Katalin
Fodor T. Gábor
Gellérné Lukács Éva
Gyulavári Tamás
Horváth István
Kun Attila
Lőrincz György
Pál Lajos

A FOLYÓIRAT TANÁCSADÓ TESTÜLETÉNEK TAGJAI:

Berey Edit
Cséffán József
Dávid Ferenc
Dospolyné Mészáros Melinda
Ferencz Jácint
Hajdú József
Jakab Nóra
Kardkovács Kolos
Kiss György
Knab Erzsébet
Kordás László
Lehoczkyné Kollonay Csilla
Nádas György
Palkovics Imre
Prugberger Tamás
Rolek Ferenc
Táiné Molnár Erika

IMPRESSZUM

MUNKAJOG

V. évfolyam, 1. szám,
2021. február

ISSN 2560-1687

KIADJA:

a HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.

A KIADÓ JOGI SZERKESZTŐJE:
Bodnár Kriszta

SZERKESZTŐSÉG CÍME:

HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.
1037 Budapest, Montevideo u. 14.
Tel.: 340-2304, 340-2305, Fax: 349-7600
E-mail: kozpont@hvgorac.hu

FELELŐS KIADÓ: Frank Ádám, a kiadó ügyvezetője

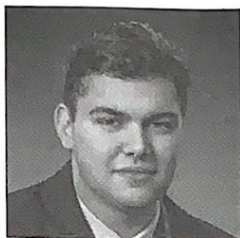
NYOMDAI KIVITELEZÉS: Multiszolg Bt.

ÉVES ELŐFIZETÉSI DÍJ A 2021. ÉVRE:

– 4 nyomtatott lapszám + online: 20 000 Ft
– 4 nyomtatott lapszám: 18 000 Ft
– Online: 18 000 Ft

Online előfizetéssel 1 évig hozzáfér a folyóirathoz a munkajogilap.hu oldalon, az aktuális évfolyamon kívül az archivált lapszámokat is elérni.
Amennyiben csoportos online hozzáférést szeretne rendelni, kérjük, írjon a kozpont@hvgorac.hu címre!

HERDON ISTVÁN
V. évfolyamos joghallgató,
Debreceni Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar



DR. SIPKA PÉTER
adjunktus, Debreceni Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar;
ügyvéd, dr. Sipka Ügyvédi Iroda



DR. ZACCARIA MÁRTON LEÓ
adjunktus, Debreceni Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar



A CSOPORTOS LÉTSZÁMCSÖKKENTÉS UNIÓS JOGI FOGALMA: A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉNEK IDŐPONTJA ÉS ENNEK JELENTŐSÉGE

A döntés: UQ kontra Marclean Technologies (C-300/19. sz. ügyben 2020. november 11-én hozott ítélet), az Európai Unió Bírósága.

Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) munkajogi tárgyú ítélezési gyakorlatában nem ritka jelenség és nem is új keletű probléma a csoportos létszámcsökkentés esetén alkalmazandó szabályok értelmezése, illetve ezek gyakorlati érvényesülésének garantálása.² Ezek a szabályok hosszabb ideje ismertek az uniós jogban, a Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (a továbbiakban: irányelv) ugyanis koherens és a tagállamok számára kötelezően alkalmazandó fogalmi rendszert használ, aminek következtében a

csoportos létszámcsökkentés kérdéskörében kiterjedt jogharmonizációról beszélhetünk. Ugyanakkor éppen a csoportos létszámcsökkentés fogalma körében biztosít az irányelv bizonyos eltérési lehetőségeket a tagállami jogalkotók számára; pontosabban a csoportos létszámcsökkentés törvényi fogalmának meghatározására kínál több lehetőséget az irányelv 1. cikk (1) bekezdése. Bár az alább elemzendő eset spanyol jogi kiindulású, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 71. § (1) bekezdése is jó példa lehet a tagállami fogalomválasztásra, hiszen a magyar munkajog az első lehetőséget választotta. Ugyanakkor e fogalommeghatározások egyaránt a létszámcsökkentéssel érintett személyek számára és arra a periódusra koncentrálnak, amelyen belül az adott számú munkavállaló munkajogviszonya megszűnik. Ennek megfelelően – és tekintettel arra, hogy a csoportos létszámcsökkentés munkavállalói garanciáinak alkalmazása alapvető jelentőségű a több munkavállalót érintő munkáltató általi munkaviszony-megszüntetés során – az EUB-nak több alkalommal kellett már értelmeznie az irányelv 1. cikkét, illetve más rendelkezéseit is,³ hiszen az említett, expanzív jogharmonizáció ellenére a tagállami megoldások jelentős eltéréseket mutatnak. Ráadásul az irányelvi fogalomnak éppen olyan kulcselemei vitatottak döntően, amelyek a nemzeti munkajogi rendszereken belül is vitákhoz vezethetnek. Így a munkavállaló fogalma, a munkaviszony megszüntetésének módja, az érintett munkavállalói létszám meghatározása vagy éppen az a referencia-időszak, amelyben az előbbi létszám számítható, a mai napig európai bírósági jogértelmezés tárgya. A következőkben

¹ A jelen tanulmány és az ennek alapjául szolgáló kutatás az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-20-2 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült. A szerzők közül ÚNKP ösztöndíjas: Heldon István; Pályázati azonosító: ÚNKP-20-2-I-DE-269.

² Lásd az újabb európai bírósági esetjogból: C-429/16. sz. Małgorzata Ciupa és társai kontra II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecn. Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr L. Rydygiera Sp. z o.o. w Łodzi ügyben 2017. szeptember 21-én hozott ítélet, C-149/16. sz. Halina Socha és társai kontra Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu ügyben 2017. szeptember 21-én hozott ítélet, C-103/16. sz. Jessica Porras Guisado kontra Bankia SA és társai ügyben 2018. február 22-én hozott ítélet, C-201/15. sz. Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) kontra Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis ügyben 2016. december 21-én hozott ítélet és C-422/14. sz. Christian Pujante Rivera kontra Gestora Clubs Dir SL és Fondo de Garantía Salarial ügyben 2015. november 11-én hozott ítélet.

³ Ld. pl. az előző lábjegyzetben felsorolt ítéleteket.

utóbbi kérdés, azaz a csoportos megszüntetések kapcsán irányadó periódus számítási módját illetően tekintjük át az EUB egy e tárgykörben meghozott újabb ítéletét, majd ezt követően megvizsgáljuk a döntés hazai jogra gyakorolt hatását.

1. A döntés alapjául szolgáló tényállás
2. A tagállami bíróság döntése
3. Az EUB ítélete
4. Az EUB ítéletének jelentősége
- 4.1. Az ítélet jelentősége a csoportos létszámcsökkentés joggyakorlatát illetően
- 4.2. Az ítélet szerepe az EUB ítélkezési gyakorlatában
- 4.3. Ami az ítéletből kimaradt
- 4.4. További dilemma: az Európai Unió Alapjogi Chartájának relevanciája
5. Következtetések a magyar munkajogra nézve

1. A DÖNTÉS ALAPJÁUL SZOLGÁLÓ TÉNYÁLLÁS

Az eredeti ügy felperese (UQ) 2016 októberétől dolgozott a munkáltatónál, a Marclean Technologiesnél, munkaköre minőségellenőr volt. Munkáját a Sandhar Group telephelyén végezte, az itt előállított termékek ellenőrzése volt a feladata. A felperes 2018. május 28-án munkaképtelenné vált, majd néhány nappal később, 2018. május 31-én munkaviszonyát megszüntette a munkáltató. A felmondás jogellenes volt, ezt a munkáltató azonnal – azaz jogvita nélkül – elismerte, és az erre az esetre előírt kártérítési összeget meg is fizette a felperesnek.⁴

A felperes ennek ellenére megtámadta a felmondást a 3. sz. barcelonai szociális és munkaügyi bíróságon (*Juzgado de lo Social n 3 de Barcelona*), kérelme a felmondás semmissége, illetve jogellensége kimondására irányult. Fontos tényállási elem, hogy 2018. május 31. és 2018. augusztus 14. között összesen hét munkavállaló munkaviszonya került megszüntetésre az alperesnél. E hét megszünés között volt egy határozott időtartam lejárta miatti megszűnés, két munkavállalói oldalról kiinduló felmondás és négy munkáltatói felmondás, utóbbi nem a munkavállaló személyében rejlő okból került közlésre. 2018. augusztus 15-én további huszonkilenc munkavállaló munkaviszonya szűnt meg; az alperes által bemutatott bizonyítékok tanúsága szerint kivétel nélkül a munkavállalók kezdeményezték az utóbbi esetben a felmondást.⁵

A felperes arra hivatkozott, hogy mivel a fent említett, nagyobb számú munkaviszony-megszűnések időben egybeestek – habár nem egyszerre történtek –, az alperes valójában rejtett csoportos létszámcsökkentést hajtott végre, így a munkavállalók elvesztik munkanélküli-ellátás iránti jogosultságukat. Azaz a csoportos létszámcsökkentés leplezett volta miatt semmis (jogellenes) a munkáltató felmondása. Az alperes védekezésében arra hivatkozott, hogy a munkavállalói állomány csökkentése mellett munkavállalói szerződésszegés egyaránt a felmondás indoka volt.⁶

A spanyol bíróságnak arról kellett tehát döntenie, hogy a jelzett időszakban megszűnt nagyobb számú munkaviszony alapján (leplezett) csoportos létszámcsökkentésnek kell-e

minősíteni a fenti munkáltatói, illetve munkavállalói cselekményeket, utalva arra a tényre, hogy néhány esetben a munkavállalói oldalról indult ki a munkaviszony-megszüntetés.

2. A TAGÁLLAMI BÍRÓSÁG DÖNTÉSE

2019 februárjában hozott végzésében a spanyol bíróság úgy döntött, hogy az elbocsátás összesen harminc-harmincöt munkavállalót érintett, és mivel ez kilencven napon belül ment végbe, ezért a tényállás az irányelv szerint csoportos létszámcsökkentésnek minősíthető. Ugyanakkor felveti az ügyben eljáró bíróság, hogy a spanyol legfelsőbb bírósági (*Tribunal Supremo*) szerint a kilencven napot kizárólag a vitatott elbocsátás időpontját megelőző időszakra kell számítani, márpedig ez esetben – az irányelv 1. cikk (1) bekezdés első albekezdése szerint – nem biztos, hogy mind a harmincöt megszűnő munkaviszonyt figyelembe lehet venni. A vonatkozó spanyol szabályozás ugyanakkor még itt is lehetővé tenné a teljes elbocsátott létszám figyelembevételét akkor, ha a munkáltató „csalárd” módon járt el,⁷ márpedig jelen esetben a felperes éppen a rejtett csoportos létszámcsökkentésre hivatkozik.

A fenti megfontolásokra tekintettel a 3. sz. szociális és munkaügyi bíróság kérdéseket terjesztett elő előzetes döntéshozatal céljából:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [98/59 irányelv] 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontját, hogy a csoportos létszámcsökkentés fennállásának megállapításához előírt 30 vagy 90 napos referencia-időszakként mindig azon időpontot megelőző időszakot kell figyelembe venni, amelyben a jogvita tárgyát képező, vizsgált egyéni elbocsátásra sor került?

2) A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontja értelmezhető-e úgy, hogy a csoportos létszámcsökkentés tényének megállapításához előírt 30 vagy 90 napos referencia-időszak azon időponttól számítható, amelyben a jogvita tárgyát képező, vizsgált egyéni elbocsátásra sor került, anélkül, hogy az említett későbbi munkaviszony-megszüntetéseknek visszaélészerűeknek kellene minősülniük?

3) A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontja szerinti referencia-időszakok értelmezhető-e úgy, hogy lehetővé teszik a 30 vagy 90 napon belül történt elbocsátások vagy munkaviszony-megszüntetések figyelembevételét úgy, hogy a jogvita tárgyát képező elbocsátásra is az említett időszakokon belül került sor?”

3. AZ EUB ÍTÉLETE

Az EUB ítéletében megállapította, hogy az irányelv 1. cikk (1) bekezdés első albekezdés a) pontja úgy értelmezendő, hogy annak értékeléséhez, hogy egy vitatott egyéni elbocsátás csoportos létszámcsökkentés részét képezi-e, az e rendelkezés által a csoportos létszámcsökkenés fennállásának megállapításához előírt referencia-időszak kiszámítása során figyelembe kell venni azt a teljes, egymást követő harminc vagy kilencvennapos időszakot, amelynek során ezen egyéni elbocsátásra sor került, és amelynek folyamán a munkáltató részéről, ugyanezen rendelkezés értelmében nem a munkavál-

⁴ C-300/19. sz. ügyben hozott ítélet (a továbbiakban: ítélet) 7–9. pont.

⁵ Ítélet 10–13. pont.

⁶ Ítélet 14–15. pont.

⁷ Ítélet 16–19. pont.

lalók személyében rejlő egy vagy több ok miatt a legnagyobb számú elbocsátás történt.

Az EUB tehát két fontos megállapítást tesz az irányelv szerinti csoportos létszámcsoökkentés fogalmát illetően. Elsőként tisztázza, hogy az irányelv szerinti harminc- vagy kilencvennapos periódus hogyan, pontosabban honnan számítandó. Ahogyan fentebb utaltunk erre, elképzelhető olyan értelmezés is, hogy csak a vitatott, konkrét egyéni munkaviszony-megszüntetés megelőző időszakban közölt felmondások számítanak bele ebbe az időtartamba. Az EUB azonban ezzel ellentétesen értelmezi az irányelvet, egyértelműen kimondva azt, hogy mivel egymást követő időszakokról van szó ebben az esetben, nem kizárt a felmondásokat magában foglaló periódus egybe-függő, folytatódó számítása. Ennek az a jelentősége, hogy ezáltal az alapesetben foglaltakhoz hasonló esetekben az sem kizárt, hogy viszonylag nagy időközökkel és egymástól látszólag elkülönült módon közölt felmondásokat számítson egybe a jogalkalmazó. Ezzel alapvetően kivédhető a rejtett csoportos létszámcsoökkentés végrehajtása.

A másik fontos konklúzió pedig az, hogy az EUB külön kitér arra, hogy az ezen időszakok vonatkozásában a nem a munkavállalók személyében rejlő okból bekövetkezett munkaviszony-megszüntetéseket kell figyelembe venni. Pontosabban ezen időszakok közül is azt, amely során a legnagyobb számú elbocsátás történt.

Összességében tehát az EUB úgy ítélte meg, hogy nem korlátozható a munkavállalói létszám összeszámítása pusztán az érintett referencia-időszakok látszólagos távolsága miatt,

... az EUB úgy ítélte meg, hogy nem korlátozható a munkavállalói létszám összeszámítása pusztán az érintett referencia-időszakok látszólagos távolsága miatt, hiszen ebben az esetben nagyon nehéz lenne megfelelni az irányelvi fogalmi ismérveknek, akár a harminc, akár a kilencvennapos számítási módot alkalmazza az adott tagállam.

hiszen ebben az esetben nagyon nehéz lenne megfelelni az irányelvi fogalmi ismérveknek, akár a harminc, akár a kilencvennapos számítási módot alkalmazza az adott tagállam. Mindezt megerősíti az is, hogy az érintett időszakok közül azt a periódust kell vizsgálni, amelyikben a legnagyobb számú munkaviszony-megszüntetés történt. Ellenkező értelmezés esetén a számítási mód korlátozná a munkavállalók jogait és vé-

eredményben lehetőséget biztosítana a korábban már említett visszaélésszerű munkáltatói magatartásra azáltal, hogy könnyebben kijátszhatná a periódusokat azokat egymással nem feltétlenül összefüggő volta okán. Ez a fajta jogértelmezés pedig kerüendő az EUB szerint, tekintettel elsősorban a csoportos létszámcsoökkentés szabályozásának céljára és az irányelv fő elveire.⁸

4. AZ EUB ÍTÉLETÉNEK JELENTŐSÉGE

Az ítélet a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó uniós joggyakorlatok halmazának egyik fontos eleme. A következőkből ugyanis kitűnik, hogy a már több évtizede alkalm-

zott irányelv⁹ számos rendelkezésének interpretációjában nyújtott segítséget az EUB, így minden ilyen ítélet az egyébként nem túl terjedelmes irányelv vonatkozásában komoly figyelmet érdemel.

4.1. AZ ÍTÉLET JELENTŐSÉGE A CSOPORTOS LÉTSZÁMCsoökkENTÉS JOGGYAKORLATÁT ILLETŐEN

Az ügy legfőbb jogi kérdése az volt, hogy az EUB hogyan értelmezi az irányelv 1. cikkében található, a csoportos létszámcsoökkentés megállapíthatósága szempontjából releváns referencia-időszakokat. Bár a kérdés megválaszolása első ránézésre egyszerűnek tűnhet, meggyőződésünk, hogy a nemzeti bíróság helyesen járt el abban a tekintetben, hogy az EUB-hoz fordult az adott rendelkezés értelmezése céljából, ugyanis a referencia-időszak számítására vonatkozó konkrét rendelkezésekkel az EUB érdemben még nem foglalkozott.

A főtanácsnok indítványában az előzetes döntéshozatalra bocsátott kérdések értelmezését távolabbról kezdte. A fogalmi alapok tisztázása céljából ugyanis álláspontja szerint megoldhatatlan annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy a jelen eset a csoportos létszámcsoökkentés körében tárgyalandó-e. Ennek kapcsán kiemelte, hogy három konjunktív feltételnek kell teljesülni ehhez.¹⁰

Az első az, hogy a munkaviszonyt megszüntető aktusnak elbocsátásnak kell minősülnie. Az elbocsátás fogalmát a főtanácsnok tovább értelmezve rögzítette, hogy az irányelv értelmében elbocsátásról akkor van szó, amikor a jogviszonyok nem a munkavállaló személyében rejlő ok miatt szűnnek meg. Ezt meghaladóan többletfeltétel, hogy a jogviszony megszüntetése nem a munkavállaló akaratából, illetve beleegyezésével történik.¹¹ Az elbocsátások fogalmi körénél véleményünk szerinti felmerülhetnek még azok a jogviszony-megszüntetések is, amelyek a munkáltató kezdeményezésére indulnak. Erre utal többek között az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének utolsó fordulata, valamint a főtanácsnoki indítvány is röviden kitér erre a jelen ügyben, arra az álláspontra jutva, hogy ezen megszüntetések értelmezése a tagállami bíróságok feladata.

A második feltétel az, hogy az elbocsátottak számának el kell érnie egy bizonyos mennyiségi küszöbértéket. Ez, amint látható a fentiekől, egyfelől függ az EUB értelmezésétől, másfelől nem független a tagállami bíróságok végső megfontolásaitól sem.

A harmadik feltétel pedig az, hogy az elbocsátásnak minősülő munkaviszonyt megszüntető aktusoknak amellelt, hogy egy bizonyos mennyiségi küszöböt kell elérniük, egy meghatározott referencia-időszakban kell történniük.¹²

Az előzetes döntéshozatali kérdéseket előterjesztő nemzeti bíróság a referencia-időszakra nézve három értelmezési módot látott megalapozottnak, melyek között – és így a jog-

⁸ Ítélet 34. pont és irányelv (2)–(3) preambulumbekezdés.

⁹ A jelen irányelv a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelv az áttekinthetőség és a célszerűség érdekében történő konszolidáció céljából született.

¹⁰ Michal Bobek főtanácsnoki indítványa 18. pontja a C-300/19. sz. ügyben.

¹¹ C-422/14. sz. ügyben hozott ítélet 48. pont.

¹² Michal Bobek főtanácsnoki indítványa 19–26. pontja a C-300/19. sz. ügyben.

következményeik tekintetében is – szignifikáns az eltérés. Ha ugyanis a tagállamok számára lehetséges volna az, hogy az irányelv 1. cikk (1) bekezdés a) pontjának küszöbértékét – a módszert és így magát az értéket – szabadon értelmezzék, úgy akár mentesülhetnének is az irányelv által rögzített kötelezettségek alól. Ilyen céllal viszont maga az irányelv nem rendelkezhet, így csak olyan értelmezés fogadható el, amely az előbbi lehetőséget kizárja.

Amennyiben az egyéni munkavállalói elbocsátást azon az alapon vitatják, hogy a munkavállalót a csoportos létszámcsoökkentést megalapozó elbocsátottak számába be kell számítani, úgy az egyik értelmezési lehetőség az, hogy a vitatott munkavállalói elbocsátással kezdődik meg az az irányelv szerinti harminc- – a spanyol jog szerinti kilencven- – napos referencia-időszak, amelynek során a csoportos létszámcsoökkentés szempontjából az elbocsátások számát figyelembe kell venni. Ezzel ellentétben egy másik értelmezés lehet az, hogy a vitatott elbocsátás a hivatkozott referencia-időszaknak nem az előbbiektől nyitó, hanem éppen a zárópontja. E két, egymással ellentétes értelmezés körében az EUB rögzítette, hogy valójában egyik sem felel meg az irányelv rendeltetésének.¹³

Ez megállapítás önmagában is jelentős, és alkalmas annak megelőzésére, hogy a jövőben az egyes nemzeti bíróságok az egyik vagy a másik értelmezés közül válasszanak önkényesen, ami egyfelől elősegíti az irányelv jogharmonizációs célját, másfelől pedig a tagállamokon belül akadályt gördít az egyes bíróságok eltérő megközelítései elé. Értelemszerűen ugyanis mindkét merev és egyoldalú megközelítés leszűkítené azt a munkavállalói csoportot, amelyet figyelembe lehetne venni a csoportos létszámcsoökkentés szempontjából, hovatovább előfordulhat, hogy éppen a panaszos munkavállaló elbocsátásának idejét megelőzően vagy azt követően az egyoldalú referencia-időszakban nincs kellő számú érintett a csoportos létszámcsoökkentés megállapításához. Az EUB által helyesen elutasított szigorú értelmezések több esetben lehetővé tennék, hogy a munkavállaló pusztán információ hiányában nem tesz panaszt arra hivatkozva, hogy ő is érintett a csoportos létszámcsoökkentésben. Ha ugyanis a munkavállaló már kikerül a munkáltató szervezetéből, lényegesen nehezebb információhoz jutni arra nézve, hogy az elbocsátása után milyen mértékű további elbocsátások történtek a volt munkáltatójánál. Bár az irányelv 2. cikke szigorú tájékoztatási kötelezettséget ír elő a munkáltató számára, a munkáltatónak értelemszerűen nem érdeke a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó szigorúbb szabályok alkalmazása.

Végül az EUB – szintén a főtanácsnoki indítvány nyomán¹⁴ – deklarálta, hogy az irányelv szerinti harminc- – a spanyol jog szerinti kilencven- – napos referencia-időszakkal szemben csak az az elvá-

rás, hogy ennek folyamatosan, szünetelés vagy félbeszakadás nélkül kell letelnie.¹⁵ Ennek a követelménynek viszont a harmadik, azon értelmezés felel meg, hogy az egyéni munkavállalói elbocsátást a csoportos létszámcsoökkentés részének kell tekinteni akkor, ha az elbocsátott száma bármely harminc- – illetve kilencven- – napos referencia-időszakban eléri az irányelv 1. cikk a) bekezdése szerinti létszámot, feltéve, hogy minden más feltétel teljesül. Ez az értelmezés megfelel az irányelv által lefektetett azon célnak, hogy annak szabályai a csoportos elbocsátások következményeit kívánják enyhíteni. Nem melléleg a „szabadon” figyelembe vehető harminc- – illetve kilencven- – napos referencia-időszak megerősítheti a munkavállalók védelmét azokban az esetekben, amikor is a munkáltató elmulasztja az irányelvből következő tájékoztatási kötelezettségét.

4.2. AZ ÍTÉLET SZEREPE AZ EUB ÍTÉLKEZÉSI GYAKORLATÁBAN

Bár a döntés elsősorban a referencia-időszak értelmezési módjáról szól, ezt megelőzően az elmúlt években az EUB számos olyan ítéletet hozott, amelyek jelen döntéshez hasonlóan egy-egy értelmezési „láncszemet” jelentenek az irányelv 1. cikkének tartalmi magjához, így jelen döntés ebben a kontextusban is a jogfejlesztő értelmezés példája.

Az irányelv 1. cikke, amely lényegében a csoportos létszámcsoökkentés fogalmát tartalmazza, egyben az irányelv tárgyi hatályát is képezi. Ennek értelmében csak ilyen elbocsátásokra lehet alkalmazni az uniós irányelvet – illetve pontosabban az ezt implementáló nemzeti jogot. E körben rögzítendő, hogy az uniós jognak semmiképpen nem célja az uniós tagállamok elbocsátási szabályainak egységesítése, továbbá az sem, hogy a szükségesnél mélyebben alakítsa a munkáltatói szervezetek belső rendjét.¹⁶ Ezzel együtt az elmúlt években az EUB joggyakorlata kiemelten érintette az elbocsátás számítási alapjára, valamint az elbocsátott munkavállalóra, az elbocsátó munkáltatóra vonatkozó kérdéseket.

Az EUB joggyakorlata kezdetben sokat foglalkozott az irányelv 1. cikkében meghatározott „üzem” fogalmával. Bár az „üzem” kifejezést alkalmazza az irányelv, annak fogalmáról nem rendelkezik, így ennek implementálása és értelmezése komoly problémákat vetett fel.¹⁷ Általánosságban igaz, hogy minél tágabb az „üzem” fogalmának értelmezési mezsgyéje, annál több munkavállaló kerülhet „előnyösebb” helyzetbe, mivel a csoportos létszámcsoökkentés küszöbértékeinek a számításánál tágabb személyi kört kell figyelembe venni. Ez adott esetben többletkötelezettséget róhat a munkáltatóra nézve, ezért szignifikáns kérdés az, hogy milyen értelmezés húzódhat meg az „üzem” fogalma mögött. A kérdés nehézségét az adja, hogy bár meg lehet hozzá találni a látszólag megfelelő nemzeti terminológiát – például a telephely fogalmát –, elképzelhető, hogy ezt a jövőben szűkebben vagy éppen tágabban kell értelmezni az EUB által megadott uniós interpretáció nyomán. Sőt így a látszólag szélesebb körű nemzeti

... az egyéni munkavállalói elbocsátást a csoportos létszámcsoökkentés részének kell tekinteni akkor, ha az elbocsátott száma bármely harminc- – illetve kilencven- – napos referencia-időszakban eléri az irányelv 1. cikk a) bekezdése szerinti létszámot, feltéve, hogy minden más feltétel teljesül.

ven- – napos referencia-időszakkal szemben csak az az elvá-

¹³ Ítélet 28–29. pont.

¹⁴ Michal Bobek főtanácsnoki indítványa 32. pontja a C-300/19. sz. ügyben.

¹⁵ Ítélet 33. pont.

¹⁶ Catherine BARNARD: *EU Employment Law*. Oxford University Press, Oxford, 2012. 630. o.

¹⁷ Ld. FERGE Zsigmond: A csoportos létszámleépítés kérdései az Európai Bíróság újabb ítéleteiben. *HR & Munkajog*, 2016. 3. szám.

fogalom eredményezhet végül szűkebb értelmezést, amely kizárhatja az irányelv érvényesülését egyes személyekre nézve. Ilyen az, amikor egy nemzeti jog nem az üzemet – vagy telephelyet – tekinti a számítás alapjának, hanem a vállalatot.¹⁸

4.3. AMI AZ ÍTÉLETBŐL KIMARADT

Egy döntés jelentőségéhez nemcsak annak konkrét megállapításai tartoznak, hiszen beszédes lehet az is, ha az adott bíróság egy kérdést nem említ a döntésében.

Az időszak megválasztása tekintetében a Spanyol Királyság „ötvözi”¹⁹ az irányelv 1. cikk (1) bekezdés i. és ii. alpontja szerinti választási lehetőségeket. Ezt az EUB a munkavállalók javára történő pozitív eltérésként értelmezte arra figyelemmel, hogy a spanyol nemzeti jog az irányelvben rögzített harminc- helyett kilencvennapos referencia-időszakban rendeli alkalmazni a fenti feltételeknek megfelelő elbocsátásokra a csoportos létszámcsoökkentés szabályait. Bár ezzel a megfontolással az EUB érdemben nem foglalkozik (hiszen a minimális jogharmonizációra törekvő irányelv 5. cikke megengedi a pozitív irányba történő, a munkavállalói jogvédelmet előmozdító eltérő nemzeti szabályozást), úgy véljük, az EUB-nak vizsgálnia kellett volna ezt a látszólag könnyen megítélhető eltérést.

Ennek oka, hogy az EUB az utóbbi időben több olyan ítéletet hozott, amelyben éppen az irányelv által lehetővé tett, munkavállalók számára kedvezőbb szabályozással összefüggésben állapította meg az uniós jogba ütközést. Például az EUB a közösségi joggal ellentétesnek minősítette az olyan nemzeti – az adott esetben görög – szabályozást, amely megfosztja az irányelv rendelkezéseit hatékony érvényesülésüktől, így különösen, ha az az Európai Unió működéséről szóló szerződés 49. cikkében rögzített letelepedés szabadsága elé gördít akadályt (AGET Iraklis-ügy).²⁰ Egy másik, éppen a spanyol joghoz köthető esetben²¹ az EUB szintén nem fogadta el a munkavállalóra kedvezőbb – vagy legalábbis annak tűnő – nemzeti rendelkezések alkalmazását. Itt ugyanakkor az előbbi esettel szemben nem volt egyértelműen megállapítható az, hogy a telephely (üzem) helyett a teljes vállalat figyelembevétele az elbocsátások számításánál ténylegesen kedvez-e a munkavállalóknak. A spanyol jogban viszont az, hogy a gazdasági, technológiai, szervezeti vagy termelési okból történő elbocsátásokra szűkült a csoportos létszámcsoökkentés, az irányelvi „nem a munkavállalók személyében rejlő okhoz” képest visszalépést jelent, így összességében nem érvényesül a munkavállaló javára történő eltérés.²² Az előbbiekből kifolyólag tehát közel sem lett volna mellékes az, hogy az EUB a kérdéskörben állást foglaljon. Úgy véljük, hogy a jelen eset leginkább a már idézett AGET Iraklis-ügyhöz hasonló aggályokat vethet fel abban a tekintetben, hogy a „meg-

háromszorozott” referencia-időszak a vállalkozások érdekét egyértelműen hátrányosan érinti, oly módon, hogy a spanyol jogalkotó az irányelv 1. cikk (1) bekezdés i. és ii. albekezdéseinek megoldásait ötvözi.

A jelen ügy kapcsán a főtanácsnoki indítvány és az EUB ítélete egyaránt mellőzi annak a ténynek az értékelését, hogy az alapügy felperese ideiglenesen munkaképtelen volt az elbocsátása idején. Ebben az esetben talán nem lett volna mellékes annak a kérdésnek a rögzítése sem, hogy a felperes ettől az állapotától függetlenül a munkavállalói státuszát megőrzi. Ez egyébként többről a kevesebbre történő következtetés alapján levezethető a 2004/38/EK irányelvből,²³ amelynek 7. cikk (3) bekezdés a) pontja rögzíti, hogy ha baleset vagy betegség következtében ideiglenesen munkaképtelenné vált a korábbi a munkavállaló, úgy megtartja a munkavállalói jogállását.

... a főtanácsnoki indítvány és az EUB ítélete egyaránt mellőzi annak a ténynek az értékelését, hogy az alapügy felperese ideiglenesen munkaképtelen volt az elbocsátása idején.

4.4. TOVÁBBI DILEMMA: AZ EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI CHARTÁJÁNAK RELEVÁNCIÁJA

Érdekes, és némiképpen ellentmondásos az az uniós szintű szabályozás, hogy amíg az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikke deklarálja az indokolatlan elbocsátással szembeni védelmet, addig a csoportos létszámcsoökkentésről hallgat. Ez nem is feltétlenül lenne problémás, hiszen ha a csoportos létszámcsoökkentést az elbocsátás *lex specialis* alakzataként fogjuk fel, akkor speciális rendelkezések hiányában az általános 30. cikk szerinti szabályok felhívhatók.²⁴ Ezzel ellentétben álláspontja jutott viszont az ügyben előterjesztett főtanácsnoki indítvány.²⁵ Az érvelés szerint, mivel az kizárólag az „indokolatlan” elbocsátásokkal szemben hívható fel, így „nem ismerik el alapvető egyéni jogként bármifajta olyan típusú szabálytalanság esetén, amely egy létszámcsoökkentést jellemezhet”. Bár megjegyzi, hogy létszámcsoökkentéssel összefüggő súlyos jogsértés esetén sem fogalmilag kizárt az erre való hivatkozás, álláspontja szerint az irányelv megsértése az irányelv tartalmát tekintve csak eljárási jellegű jogellenességhez vezethet.²⁶ Az előbbi érveléssel nem tudunk egyet érteni. Igaz, hogy az irányelv nagyrészt eljárási szabályokat tartalmaz, ugyanakkor a jogforrás célja a munkavállalókat a csoportos létszámcsoökkentéssel ért hátrány enyhítése. Így amennyiben a munkáltató a munkavállalót a csoportos létszámcsoökkentésről nem tájékoztatja vagy – a jelen tanulmány témáját adó ítélet fényében – a küszöbérték és/vagy

¹⁸ C-392/13. sz. Andrés Rabal Cañas kontra Nexea Gestión Documental SA és Fondo de Garantía Salarial ügyben hozott ítélet.

¹⁹ Michal Bobek főtanácsnoki indítványa 24. pontja a C-300/19. sz. ügyben.

²⁰ C-201/15. sz. ügyben hozott ítélet.

²¹ C-392/13. sz. ügyben hozott ítélet.

²² LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: Gazdasági érdek – szociális érdek: az érdekek összehangolása az Európai Unió Bíróságán. In: BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest, 2019. 263. o.

²³ Az Európai Parlament és a Tanács 2004/38/EK irányelve (2004. április 29.) az Unió polgárainak és családtagjainak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról, valamint az 1612/68/EGK rendelet módosításáról, továbbá a 64/221/EGK, a 68/360/EGK, a 72/194/EGK, a 73/148/EGK, a 75/34/EGK, a 75/35/EGK, a 90/364/EGK, a 90/365/EGK és a 93/96/EGK irányelv hatályon kívül helyezéséről.

²⁴ LEHOCZKYNÉ: i. m. 261. o.

²⁵ Paolo Mengozzi főtanácsnok indítványa 97. pontja a C-12/08. sz. ügyben.

²⁶ Uo. 97. pont.

a referencia-időszak számítását jogellenesen végzi el, úgy a közölt „rendes” felmondás az Alapjogi Charta 30. cikke értelmében indokolatlannak tekinthető.

5. KÖVETKEZTETÉSEK A MAGYAR MUNKAJOGRA NÉZVE

A fentiek fényében megvizsgálandó, hogy az EUB döntése milyen hatással lehet a hazai jogra nézve. Magyarországon a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó szabályokat az Mt. 40. címe az irányelv 1. cikk (2) bekezdés második fordulata alapján szabályozza, tehát a harmincnapi időszak figyelembevétele mellett. Ezen norma – bár több esetben illette kritika a jogirodalom részéről²⁷ – látszólag kiállta az idő próbáját, ugyanis a vizsgált uniós ügryhöz hasonló tényállással a precedensképes ítéletekben nem találkozhatunk. Ez persze nem jelenti azt, hogy a probléma a hazai gyakorlatban nem merülhetett fel, pusztán csak ennek bírói megítélése számunkra nem vált ismertté. Ettől függetlenül azonban úgy véljük, hogy a munkáltatóknak a csoportos létszámcsoökkentés tervezése során az ítélet rendelkezéseit ismerniük kell, ugyanis pusztán az Mt. szabályaiból könnyen juthatnánk az EUB döntésében foglaltaktól eltérő következtetésre is, ami munkavállalói igényérvényesítés esetén komoly anyagi következményekkel járhat.

Az Mt. 71. § (1) bekezdése szerint csoportos létszámcsoökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző fél-évre számított átlagos statisztikai létszám szerint

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 munkaviszonyát kívánja – figyelemmel a (3) bekezdésben foglaltakra – harmincnapi időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

Már a törvény szövegezéséből is láthatjuk, hogy a hazai norma némiképpen eltér az irányelv szövegétől: míg az előbbi esetben a munkáltató „harmincnapi időszakon belül működésével összefüggő okból kívánja megszüntetni” a jogviszonyt, addig az utóbbinál a meghatározott időtartamban nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosított elbocsátásokat kell figyelembe venni. A pusztán nyelvtani értelmezés alapján a hazai szabályozást akár úgy is lehetne érteni, hogy már önmagában a megszüntetésről szóló döntés (még a közlés előtt) is jogellenessé válhat pusztán a „megszüntetni kívánással”, ami nyilvánvalóan ellentétes lenne akár az irányelv, akár az Mt. más rendelkezéseivel (például a jognyilatkozatok közlésére vonatkozó szabályokkal). Ez tehát akár felvethetné a jogszabály módosításának szükségességét is, azonban a csoportos létszámcsoökkentéseket

taglaló bírói gyakorlat²⁸ helyesen értelmezte a belső jogot az irányelv szövegezésével összhangban,²⁹ így valószínűleg az Mt. korrigálása nem indokolt, ugyanakkor a szabályozás korántsem egyértelmű a további szakaszokban sem.

Az Mt. ugyanis egy lineáris, és egyúttal ideális folyamatot vázol fel, ami magában foglalja a döntés-előkészítést, a konzultációt, a hatósági bejelentéseket és a végrehajtást is. Az azonban nem derül ki a jogszabályból, hogy az érintett harmincnapi időszakot pontosan mikor kell figyelembe venni, tehát annak kezdetét és végét a jogalkotó konkrétan nem állapítja meg, pusztán annyit ír elő az Mt. 73. § (2) bekezdésében, hogy az ütemezést harmincnapi időszakok alapján kell meghatározni. A törvény 73. § (3) bekezdése kimondja azt is, hogy a munkavállalók létszámát 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. A jogalkotó tehát nem szabályozza konkrétan a szakaszos elbocsátások kérdéskörét, pontosabban nem derül ki az, hogy amennyiben akár a döntések meghozatala, akár annak végrehajtása egymástól időben eltolva történik, úgy azt miként kell értékelni. Vajon ha a munkáltató nem egy, hanem több döntés alapján, többszöri elkülönült szakaszok alapján végez leépítést, úgy az egyes döntésekhez kapcsolódó felmondások külön-külön vagy együttesen számítandók? Ehhez kapcsolódik annak problematikája is, hogy miként kell értelmezni a „meg kívánja megszüntetni” fordulatot a döntés előkészítése és végrehajtása során: eredményezhet-e jogellenességet az, ha egy hosszabb folyamat alatt összesen a küszöbértéket meghaladó számú jogviszonyt kíván megszüntetni a munkáltató, azonban már a harmincnapi „etapokban” a küszöbérték alatt marad a felmondások közlésével?

Ebből a megközelítésből joggal merül fel a kérdés, hogy az Mt. alapján miként értelmezendő a harmincnapi szabály kezdete és vége? A magunk részéről teljes mértékben egyetértünk Lőrincz György megállapításaival, aki szerint csoportos létszámcsoökkentésnek tekinthető, ha a munkáltató bármely kezdő időponttól számított harminc napon belül az Mt.-ben meghatározott jogcímen az ott megjelölt számú munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg.³⁰ Ebből az is következik – szintén osztva az előbb hivatkozott szerző álláspontját –, hogy ha a munkáltató ezeket a harmincnapi időszakokat megfelelően választja meg, úgy elkerülheti a csoportos létszámcsoökkentés veszélyeit. Ez a megállapítást látszik alátámasztani a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye is, ami kimondja, hogy „az ütemezésről a munkáltató dönt, amely munkaügyi vita tárgyát

²⁸ Ld. bővebben: *A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata*. A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése. Kúria, 2015. március 23. https://kuria-birosag.hu/hu/joggyak_csop/felmondasok-es-azonnali-hatalyu-felmondasok-gyakorlata (2021. február 7.).

²⁹ Pl. EH 2008.1799 (nem precedensképes) döntés értelmében a csoportos létszámcsoökkentés szempontjából irányadó időszakban nemcsak az átszervezéssel, hanem a nyugdíjjogosultsággal érintett munkavállalókat (közalkalmazottakat) is figyelembe kell venni (Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.357/2007.).

³⁰ LŐRINCZ György: *A munkaviszony megszüntetése és megszüntetése*. HVG-ORAC, Budapest, 2017. 192. o.

²⁷ Ld. pl. PRUGBERGER Tamás: Munkáltatói visszaélések a munkaviszony megszüntetése során az új munkajogi szabályozás kihasználásával. *Gazdaság és Jog*, 2016. 10. szám, 8. o., PRUGBERGER Tamás – TÖRŐ Emese: Szociális és jogdogmatikai problémák a munkaviszony megszüntetése és megszüntetése körül. *Magyar Jog*, 2018. 1. szám, 48. o.

nem képezheti, fogalmilag kizárt annak rendeltetésellenessége amiatt, hogy az ütemezés alapján a létszámcsoportosítás nem minősül csoportosításnak.”³¹

A most vizsgált ítélet a hazai jogunkban kimunkált jogértelmezési tételeket tehát azzal egészíti ki, illetőleg pontosítja, hogy a törvényi időintervallumban az adott perben támadott jogviszony-megszüntetésnek szükségképpen bele kell esnie, azonban ezen túlmenően az időkeret eleje és vége tetszőlegesen határozható meg.

kimondja ugyanis, hogy azt az időszakot kell megvizsgálni, amely magában foglalja a vitatott egyéni elbocsátást,³² tehát ez lesz a biztos pont, amitől számítva legfeljebb harminc nap-

A most vizsgált ítélet a hazai jogunkban kimunkált jogértelmezési tételeket tehát azzal egészíti ki, illetőleg pontosítja, hogy a törvényi időintervallumban az adott perben támadott jogviszony-megszüntetésnek szükségképpen bele kell esnie, azonban ezen túlmenően az időkeret eleje és vége tetszőlegesen határozható meg. Az EUB döntése

pal lehet előbbi vagy későbbi időtartamot elemezni, de olyan időintervallum biztosan nem lehet releváns, ami az adott felmondáshoz képest – bármely irányban – harminc napon túli.

Ennek rögzítése azért is indokolt, mivel pusztán a jogszabálysövegből nem vonható le arra nézve következtetés, hogy egy adott perben az elbocsátott munkavállaló hivatkozhat-e arra, hogy az ő felmondásához képest harminc napon kívüli időszakban volt olyan harminc nap, amikor a csoportos létszámcsoportosítás feltételei megvalósultak, és amivel az ő elbocsátása is összefüggésben áll. Ezen döntés értelmében a hazai joggyakorlatban is egyértelmű, hogy ilyen esetben a csoportos létszámcsoportosítás szabályainak megsértése nem teremt jogalapot a jogellenes megszüntetéshez, ugyanakkor természetesen nem is zárja ki azt, hogy az adott felmondás – az általános szabályok szerinti egyéb okból – jogellenes legyen.

Nem vitatjuk, hogy a fenti értelmezéssel együtt az Mt. kétségtelenül megfelel az irányelv írott szövegének, és formálisan a jelenleg uralkodó jogirodalmi (és Kúriai) joggyakorlat koherens egységet képez azzal. Ugyanakkor látható, hogy a cikkben tárgyalt, elsődlegesen munkavállalói jogvédelmet elősegítő aspektusokból levezethető/kíváncsatos lenne a munkavállalókra kedvezőbb szabályozás is, ami azonban jelenlegi ismereteink szerint nem reális cél a közeljövőben.

³¹ Összefoglaló jelentés: i. m. 42. o.

³² Ítélet 35. pont.

A JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS

A joggal való visszaélés elmélete, bírói gyakorlata és munkajogi jelentősége

SZERZŐ: Tercsák Tamás

ÁRA: 8000 Ft



„Tercsák Tamás könyve a joggal való visszaélés intézményének monografikus feldolgozását adja. [...] Külön ki kell emelni, hogy Tercsák elemzései túlterjeszkednek a szorosabban felfogott polgári jogon, és behatóan foglalkoznak a joggal való visszaélés munkajogi kérdéseivel. Ez a széles feldolgozási horizont önmagában is egyedülálló jelentőségűvé teszi a könyvet, amely jogirodalmunkban elsőként ad összefoglaló képet a munkajogi jogviszonyokban lehetséges visszaélési helyzetekről és azok jogi megítéléséről. A mű másik feltétlenül kiemelendő erényét a bírói gyakorlat szinte teljes körű feldolgozása jelenti. Nincs ma a magánjognak még egy olyan területe, amelynek teljes mértékadó jogalkalmazási praxisát egyetlen könyvben találhatja meg az alaposan dolgozó jogász.”

Részlet Vékás Lajos ajánlásából

www.hvgorac.hu → Munkajog