

*Homicskó Árpád egyetemi adjunktus,
Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék*

*Kun Attila egyetemi docens,
Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék*

A munkáltató „méretének” relevanciája a munkajogi szabályozásban a 41/2009 (III. 27.) AB határozat fényében*

1. Bevezetés

A munkajogi gondolkodásban újabban mind nagyobb hangsúllyal merül fel annak dilemmája, hogy a munkajogi szabályozásban – vagy annak legalábbis bizonyos szegmenseiben – indokolt-e, szükséges-e, lehetséges-e, differenciálni a munkáltatók „mérete” (ld.: „gyengébb kismunkáltatók” kontra „erős nagyüzemek”), illetve „gazdasági / egzisztenciális ereje” szerint (pl. foglalkoztatottak létszáma szerint). E szélesebb körű elméleti és gyakorlati diskurzusnak adott sajátos kontextust az Alkotmánybíróság egy közelmúltbéli határozata.

Jelen tanulmány egy tágabb perspektívából kívánja elemezni az említett AB-határozatot és annak kontextusát, kitérve a dilemma általános munkajog-tudományi hátterére, nemzetközi tapasztalataira, hazai jogi környezetére és szakmai megítélésére, illetve különösképpen az AB-határozat fogadtatására, lehetséges hatásaira.

2. A „kismunkáltatók” munkajogi megítélésének alapidilemmái

Alapvető dilemmaként fogalmazódik meg, hogy amíg a kis- és középvállalkozói (továbbiakban: KKV) munkáltatói kör minden kétséget kizáróan kiemelkedő – sőt növekvő – szerepet játszik a foglalkoztatásban és a gazdaságban, addig éppen ebben a szektorban a

* A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült (Kun Attila, Bolyai-ösztöndíjas).

legmélyebb az ún. „job quality deficit”¹, vagy „decent work deficit”² (azaz igen alacsony a foglalkoztatás minősége, tisztességessége, jogi megfelelési szintje).

Ami a foglalkoztatást illeti: az összes foglalkoztatottnak EU-s szinten 67,4%-a, hazánkban pedig 71,1%,-a KKV-szektorban dolgozik (azzal, hogy hazánkban a mikro vállalkozások aránya ezen belül is kiemelkedően magas).³ Jelenleg a KKV szektorba sorolható a vállalkozások 99,8%-a⁴, sőt a gazdaság e szegmense képezi az innováció és „vállalkozó-szellem” fő forrását, a KKV-k a gazdaság dinamikus „motorjai”, a növekedés fő tényezői. A szektor jelentőségnövekedésének főbb okai között olyan általános 21. századi jelenségeket is említhetünk, mint a globalizálódó gazdaság terciarizációja (azaz a döntően KKV-kat „éltető” szolgáltatási szektor előtérbe kerülésével párhuzamosan csökken a hagyományos termelő típusú nagyüzemekben foglalkoztatottak száma), vagy éppen a vállalatszervezés vertikális dezintegrációja (azaz az ún. hálózat- vagy network-modell elterjedése, illetve a nagyvállalatokat körülfontó kiterjedt – gyakran globális – alvállalkozói, beszállítói láncok – és ezek rétegeiben a KKV-k – jelentőségnövekedése). Az ún. kiszervezés (outsourcing) is mind elterjedtebb megoldássá válik, mint a működési költségek csökkentésének egy eszköze. Ez is a szolgáltatásokat rugalmasabban ellátó „kismunkáltatók” számának növekedéséhez vezet. Magyarországon a gazdasági rendszerváltás, a centralizált állam-szocialista gazdaság lebontása is „berobbantotta” a KKV-k elterjedését.

Másfelől szembetűnő, hogy számos tényező miatt minden bizonnyal éppen ebben a szektorban a legkevésbé jellemző a minden tekintetben minőségi foglalkoztatás:

- E szférában van a legtöbb munkajogi jogsértés.⁵
- Kiterjedt e körben az „informális” (vagy szürke) gazdaság súlya.⁶
- A KKV-knál sokszor a képesség és a készség is hiányzik a jogi megfeleléshez, jellemzőek a napi szintű gazdasági bizonytalanságok.
- A munkajog kikényszerítése számos strukturális nehézségbe ütközik e körben. Például a KKV-k összessége nyilvánvalóan „elérhetetlen” kellő gyakorisággal a

¹ Fenwick, Colin & Howe, John & Marshall, Shelley & Landau, Ingrid (2007): Labour and Labour-Related Laws in Micro and Small Enterprises: Innovative Regulatory Approaches, Legal Studies Research Papers No. 322, Melbourne Law School, ILO. p. 1.

² Business environment, labour law and micro- and small enterprises, ILO Governing Body GB.297/ESP/1 297th Session, Geneva, November 2006. p. 6.

³ *SBA Fact Sheet HUNGARY 2009*. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/pdf/final/sba_fact_sheet_hungary_en.pdf (2011.01.28.)

⁴ Uo.

⁵ Vö.: Fodor T. Gábor: A Munka Törvénykönyve koncepciójának dicsérete és kritikája, Kézirat, Budapest, 2010. június 14. I. 3.

⁶ Business environment, labour law and micro- and small enterprises i. m. p. 2.

hatóságok (pl. munkaügyi ellenőrzés) számára. Továbbá az információáramlás is nehézkes ebben a körben (sokszor egyszerűen nincsenek tisztában e munkáltatók a munkajogi kötelezettségeikkel), valamint e szféra eleve elég hibrid, heterogén és fluid jellegű, ahol a hagyományos kikényszerítési mechanizmusok (pl. bírságolás) és eljárási eszközök enyhe hatásfokúak.

- A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (továbbiakban: ILO) által is kimutatott empirikus tény: általában véve alacsonyabbak a bérek és hosszabb a munkaidő e szférában. Ami a béreket illeti: egy európai kutatás szerint a KKV-szektorban dolgozók átlagkeresete átlagosan 70-80%-al alacsonyabb az általános adatoknál.⁷ Az alacsonyabb bérekben közrejátszik a beszállítói láncok „leszorító” hatása is: a KKV-k gyakran hosszú, komplex alvállalkozói, beszállítói láncok „alján” helyezkednek el.
- Kollektív munkajog intézményei (érdekképviseltek, kollektív szerződés, sztrájk stb.) elhanyagolható jelentőséggel bírnak a KKV-k körében. Mind a munkavállalók szervezettsége, mind a munkáltatók érdekképviseltekbe tömörülése rendkívül alacsony e körben.
- A KKV-k alulreprezentáltak a politikaformálásban, lobbiban is.⁸
- A KKV-k humán erőforrás menedzsmentje kevésbé professzionális, formalizált, szervezett és tudatos (emiatt például kevésbé érvényesülnek az anti-diszkriminációs szabályok is a munkaerő felvételénél).
- Hasonlóan: a KKV-knál jellemzően hiányoznak a kellő munkabiztonsági megfeleléshez szükséges belső mechanizmusok, eljárások és erőforrások. Ezért például kiemelt arányban fordulnak elő a KKV-knál a munkabalesetek.⁹

Ugyanakkor azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy – véleményünk szerint némileg a „kivétel erősíti a szabályt” logikába illeszkedve – gyakran éppen a KKV-knál, éppen szükségszerűen a méretből adódóan jelenik meg az az „emberközelség”, természetes

⁷ Faundez, Julio (2008): A view on international labour standards, labour law and MSEs, ILO, Job Creation and Enterprise Development Department, Employment Sector Employment Working Paper No. 18. p. 11., 16.

⁸ Business environment, labour law and micro- and small enterprises i. m. p. 11.

⁹ Amíg Európában a munkavállalók mintegy 66%-a dolgozik a KKV-szektorban, addig e szektorban következik be a munkabalesetek mintegy 82 %-a, a halálos munkabaleseteknek pedig 90 %-a. Health and safety at work in SMEs: Strategies for employee information and consultation, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0911028s/tn0911028s.pdf> (2011.01.17.)

együttműködési készítés, magától értetődő „szociális felelősség” (CSR)¹⁰, amely a munkajogi/foglalkoztatási viszonyok esszenciája lehet.¹¹

A fenti kontextusban a munkajog számára az jelenti a legnagyobb kihívást, hogy a munkajogi szabályozási környezet úgy feleljen meg a KKV-k igényeinek (ld. pl.: rugalmasság, „könnyítés”), hogy mindeközben mégis megfelelő, megkülönböztetés-mentes védelmet és munkafeltételeket biztosítson az e szektorban foglalkoztatott munkavállalóknak.

Egyfelől ugyanis kétség kívül cél a gazdaság növekedésének ösztönzése és a munkahelyteremtés, a foglalkoztatás bővítése. A gazdaságilag eleve „gyengébb” KKV-k tekintetében ennek egyik jelentős eszköze lehet(ne) az irányukban megvalósított munkajogi dereguláció, „könnyítés”, azaz a differenciált munkajogi szabályozás. Számos ILO egyezmény is engedi a vállalat „mérete” szerinti differenciálást¹², az EU munkajogi irányelveiben is több tekintetben jelentősége van a foglalkoztatotti létszámnak¹³, illetve a differenciálás lehetőségét számos külföldi példa, modell is igazolja. A külföldi példák alapján alapvetően két modell rajzolódik ki¹⁴: 1. a KKV-k bizonyos foglalkoztatotti létszám alatt kivonásra kerülhetnek a munkajogi szabályok egésze (pl. Dél-Ázsia egyes országaiban, Indiában, Pakisztánban), vagy azok egy része alól (pl. Németországban 6 fő alatt a felmondásvédelmi szabályok tekintetében¹⁵); 2. önálló, specifikus, „párhuzamos”, könnyített munkajogi szabályok kerülnek megalkotásra célzottan a KKV-k számára (pl. Dél-Amerika számos országában). Az IOE egy felmérése szerint a 47 vizsgált ország 60%-a alkalmaz valamiféle speciális, foglalkoztatotti létszám mentén differenciált munkajogi szabályt a KKV

¹⁰ Corporate Social Responsibility. Ld. bővebben: Opportunity and Responsibility – How to help more small businesses to integrate social and environmental issues into what they do, CSR, European Expert Group on Corporate Social Responsibility and Small and Medium-sized Enterprises. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/documents/ree_report_en.pdf (2011.01.25.)

¹¹ Vö: Prugberger Tamás (2008): Munkajogi normatív értékek és a neoliberális globalizálódó gazdaság, Bíbor Kiadó, Miskolc. p. 356.

¹² Bővebben: Faundez, Julio (2008) i. m. Például a következő egyezményekben, témákban jelenik meg a munkáltató mérete szerinti differenciálás lehetősége: munkaidő (C-01, 1919; C-30, 1930); munkaügyi ellenőrzés (C-81, 1947); munkavállalók üzemi képviselőinek védelme (C-135, 1971), a fizetett tanulmányi szabadság (C-140, 1947); szociális biztonság (C-102, 1952); munkaviszony megszüntetése (C-158, 1982).

¹³ Például: Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról; Az Európai Parlament és a Tanács 2009/38/EK irányelve (2009. május 6.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról; A Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkenésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

¹⁴ Vö.: Business environment, labour law and micro- and small enterprises i. m. p. 7.; Fenwick, Colin & Howe, John & Marshall, Shelley & Landau, Ingrid (2007) i. m. p. 10.

¹⁵ Németország: PADA (Protection Against Dismissal Act). Említi: Faundez, Julio (2008) p. 9., 19.

szektorra.¹⁶ Számos ország ugyanakkor nincs e differenciálásra tekintettel (valójában hazánk is ide tartozik, hiszen a néhány differenciáló szabály nem áll össze koherens, célzott kis- és középvállalkozási munkajog-politikává).

Másfelől viszont nem szabad(na) elfeledkezni az ILO által is megfogalmazott – jelen tanulmánynak pedig mintegy a mottóját is képező – azon kívánalomról sem, miszerint elvárás a „...munkaügyi törvények megkülönböztetés mentes alkalmazása a KKV-kban megvalósuló foglalkoztatás minőségének javítása érdekében...” [ILO: 189. sz. Ajánlás, 1998, a munkahelyteremtés ösztönzésének általános feltételeiről a KKV-kban, 6. cikk (1), b.). pont]. A KKV definíciójának megalkotását egyébként az ajánlás a tagállamokra hagyja.

Hazánkban a – munkajogi szakmai közvélemény körében kiemelt jelentőségűnek tulajdonított – közelmúltbéli „Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához” című dokumentum¹⁷ állította előtérbe a kérdést és a differenciálásra törekvést. A „Tézisek” is rámutat, hogy a jövőbeni munkajogi szabályozásnak fokozottan tekintettel kellene lennie arra, hogy a munkavállalók egyre nagyobb számban KKV-knál dolgoznak. A sematikusan a nagyüzemi, gyári dolgozókra szabott munkajogi szabályok manapság – a KKV-szektor és a szolgáltatási ágazat megerősödésével – már ezer sebből vérzenek, a „kismunkáltatók” igényei és lehetőségei pedig a differenciált szabályozás követelményét diktálják. A dokumentum több kapcsolódó javaslatot vet fel. A részletek mellőzésével utalunk például arra a – nagy közéleti visszhangot is kiváltó – megoldási javaslatra, amely egy meghatározott munkavállalói létszám alatt nem követelné meg a munkáltatói rendes felmondás érvényességi kellékeként az indokolást (hiszen e körben számos jellemző hivatkozási ok – például átszervezés, létszámleépítés stb. – sokszor szinte értelmezhetetlen)¹⁸, azonban ebben az esetben az elbocsátott munkavállalót kiemelt – alapvetően a munkaviszony időtartamához igazodó – anyagi kompenzáció illetné meg.¹⁹ Egyébként elvi síkon említésre érdemes, hogy az ILO 158. számú, a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről szóló Egyezménye is megengedi

¹⁶ International Organization of Employers (2006): Labour Law & Micro and Small Enterprises (MSEs), Survey. p. 4.

¹⁷ Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás (Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Robert, Horváth István), Pécsi Munkajogi Közlemények, II. évf. III. szám, 2009. dec. pp. 147-160.

¹⁸ Prugberger közbülső megoldásként azt javasolja, hogy e körben a felmondást akkor legyen kötelező írásban indokolni, ha ezt a munkavállaló igényelné. Prugberger Tamás (2008) i. m. p. 365.

¹⁹ Vö.: Kiss György, Berke Gyula, Bankó Zoltán, Kovács Erika, Kajtár Edit (2010): A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére, TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása”, Pécs 2010. p. 157.

bizonyos körben, szigorú feltételekkel a derogációt az Egyezménytől – így a munkaviszony megszüntetésének indokolására vonatkozó 3. cikktől is – a vállalat „méretére” tekintettel.²⁰ A későbbiekben kifejtendő okokból azonban a magunk részéről nem tartanánk kívánatosnak a KKV-k tekintetében e „könnyített”, indokolás-mentes rendes felmondás bevezetését.

A Tézisek továbbá felvillantja a munkaidőre vonatkozó szabályozás differenciálásának lehetőségét is. A Tézisek arra is utal, hogy meg kell határozni – a későbbi kodifikációs döntéstől függően általában vagy jogintézményenként eltérően – azt a munkáltatói létszámot, amely alatt indokolt esetben a generálistól eltérő, a polgári joghoz közelítő szabályok érvényesülnek. Természetesen az eltérések pontosan kodifikált szabályok alapján lennének lehetségesek és bizonyos garanciális kérdésekben (pl. minimálbér, munkaidő leghosszabb mértéke, fiatalok foglalkoztatása) az általános szabályoknak kell érvényesülniük – a foglalkoztató adottságaitól függetlenül.

Prugberger – lényegében a Tézisekkel összhangban – azt veti fel, hogy a „jövőbeli munkajogi szabályozásnak egyszerre kell helyt adni a rugalmasabb polgári jogi jellegű kis-közép és a merevebb, közjogi jellegű közép-nagyvállalati munkajogi megoldásoknak”.²¹

A Tézisek ezen elemeinek fogadtatása a munkajogi szakmai közvéleményben egyébként alapvetően pozitív, ám megfogalmazódnak olyan megfontolandó kritikai felvetések is, melyek kidomborítják, hogy a munkajogi alapértékeknek a KKV-knál foglalkoztatottak tekintetében is érvényesülni kell, a védelmi szint e körben sem vihető lejjebb. Mi több, feltehető a kérdés: miért lennének éppen a KKV-knál foglalkoztatottak kevésbé kiszolgáltatottak gazdaságilag, mint más munkavállalók? Mivel éppen ők képezik a munkavállalók többségét, éppen hogy kiemelt, fokozottan hatékony védelmük szükségessége mellett is felhozhatók érvek.²²

3. Az Alkotmánybíróság kapcsolódó határozata és fogadtatása

Az Alkotmánybíróság a 41/2009. (III. 27.) AB határozatában egyebek mellett megállapította, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény (továbbiakban: Mt.) 175. §

²⁰ „Amennyiben szükséges, az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekkel, ott ahol ilyenek léteznek, történő konzultációk után az ország illetékes hatósága által vagy megfelelő eljárás útján intézkedések tehetők az alkalmazott személyek azon további, korlátozott számú kategóriáinak az Egyezmény egésze vagy egyes előírásai alóli kivonására, amelyekkel kapcsolatosan különös és lényegbevágó problémák jelentkeznek az érintett munkavállalók sajátos munkafeltételei avagy az őket foglalkoztató vállalat mérete vagy jellege szempontjából.” ILO C-158. 2. cikk 5. bekezdés. Hazánk egyébként nem ratifikálta ezt az Egyezményt.

²¹ Prugberger Tamás (2008) i. m. p. 356.

²² Vö.: Fodor T. Gábor i. m. I. 3.

(1) és (2) bekezdése alkotmányellenes, ezért azokat 2009. december 31. napjával megsemmisítette. A megsemmisített rendelkezések szerint a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért csak vétkessége esetén felel, és a munkáltató akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a károkozás következtében vétkesség nem terheli. (Szemben a főszabállyal, amely alapján egyébként a munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül – objektíven –, teljes mértékében felel.) Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy e körben nincs ésszerű alkotmányos indoka a munkáltatói felelősségi alakzatok közötti, a munkáltatói cégformán (jogálláson) és a foglalkoztatotti létszámon alapuló különbségtételnek. Az AB érveléséből levezethető, hogy a munkáltatók meghatározott két csoportjára eltérő felelősségi szabályok megállapítása adott esetben elvileg még elfogadható is lenne, ám ezáltal a munkavállalók azonos csoportjára nézve nem a tulajdonhoz való jog, hanem alapjognak nem minősülő egyéb jog – kártérítéshez való jog – tekintetében tesz különbséget a jogalkotó (hiszen a károkozók közötti különbségtétel egyben a károsultak közötti különbségtételt is jelent). Utóbbi megkülönböztetés pedig már aggályos – ésszerűtlen és indokolatlan – az Alk. 70./A. § fényében. Az AB nem vitatja, hogy a (teljes) foglalkoztatotti létszám egy bizonyos szempontból mutatja egy munkáltató gazdasági erejét, de önmagában ez alapján a munkáltató gazdasági helyzete, teljesítőképessége nem ítélnélhető meg. Ugyanígy nem függ a munkáltató cégformájától (jogállásától) fizető- illetve teljesítőképessége (azaz a munkáltató magánszemély mivolta nem azonos a kisegzisztenciával).²³

Az ABH önmagán túlmutató jelentőséggel bír a munkajogban, annak nyomán alapvetően két kérdés, kétirányú félelem fogalmazódott meg munkajogász berkekben:

- Számos hasonló – a munkáltatók foglalkoztatotti létszáma mentén differenciáló – hatályos munkajogi szabály lehet „aggályos” (ezeket lásd alább kifejtve)?²⁴
- A fentebb tárgyalt új Mt.-konceptió egyik alapelveként létjogosultsága kérdőjeleződött meg ezáltal?²⁵

²³ Az ABH részletes elemzéséhez ld.: Berke Gyula: Az Alkotmánybíróság határozata a munkáltató kártérítési felelősségéről, Pécsi Munkajogi Közlemények, II. évf. II. szám, 2009. jún. pp. 127-137.; Marencsák Zsolt: A KKV szektor differenciált munkajogi szabályozásának kérdései, különös tekintettel az Alkotmánybíróság 41/2009. (III.27.) AB határozatára (kézirat).

²⁴ Vö.: Horváth István: Az alkotmányosság árnyékában, 2010.02.19. MunkajogPortál. <http://munkajogportal.hu/cikkek/az-alkotmanyosság-arnyekaban> (2011.01.20.)

²⁵ Vö.: Berke Gyula i. m. p. 136.

Utóbbi dilemma vonatkozásában leszögezhetjük, hogy az AB nem zárta ki sem a „kiszegisztenciájú” munkáltatók különböző eszközökkel való támogatást, sem a „gazdasági erő” szerinti differenciálást. Ugyanakkor az ABH elvi éllel mutatott rá, hogy minden ilyen differenciálási törekvést erősen korlátoz a munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód követelménye. Technikai értelemben az is következik az AB érveléséből, hogy az esetleges differenciálás mutatóit pontosan ki kell dolgozni (a létszám és /vagy jogállás mentén való differenciális nem elegendő). Berke Gyula ebből azt a következtetést vonja le, hogy ezért inkább a munkavégzés sajátosságai alapján lehet (érdemes) differenciálni (mint például egyes atipikus jogviszonyok esetében), nem a munkáltató adottságai alapján.²⁶ Álláspontunk szerint az ABH szellemében lehetséges ugyan a munkáltató adottságai szerint is differenciálni, ám ennek legalább két elvi kritériuma van. Tartalmi értelemben a differenciálás nem különböztetheti meg hátrányosan a „kismunkáltatóknál” foglalkoztatottakat, azaz meglátásunk szerint nem lehetséges olyan ponton differenciálni, ahol egyértelműen csökkenne e munkavállalók védelmi szintje (pl. felmondás indokolása). Technikai értelemben pedig pontosan ki kell dolgozni a differenciálás mutatóit (amelyben a létszám csupán egy tényező lehet), illetve lehetséges területeit (itt leginkább bizonyos adminisztratív, pénzügyi jellegű könnyítéseket tartunk lehetségesnek). Továbbá fontos, hogy minden ilyen differenciálás alapos előzetes gazdasági jellegű hatásvizsgálaton alapuljon, illetve a létszámhatár meghúzása ne önkényes, ad hoc jellegű legyen, hanem objektíve indokolható, és lehetőleg álljon összhangban a KKV-kra vonatkozó egyéb jogszabályokkal (ld. alább: KKV-törvény).

4. A differenciált szabályozás veszélyei

Az ABH által felvetett alapjogi aggályok és munkavállaló-védelmi szempontok mellett számos egyéb kifogás fogalmazható meg a differenciált szabályozás ellenében. Ami rövidebb távon kecsgető lehet, az hosszú távon megbosszulhatja magát: a munkajogi védelem szintjének lejjebb szállítása esetleg csak rövidtávon serkenthetné a gazdasági növekedést és munkahelyteremtést (sőt, még erre sincsenek igazán egzakt közgazdasági bizonyítékok). Ugyanakkor hosszabb távon bizonyos, hogy a tisztességes munkafeltételek és a javuló minőségű foglalkoztatás (a munkavállalók „jól-léte”) fontos, kritikus tényezői a

²⁶ Berke i.m. p. 137.

termelékenység növekedésének, a produktívitásnak illetve a versenyképességnek.²⁷ A tisztességes foglalkoztatás megteremtésében pedig a munkajognak döntő szerepe van. Mindazonáltal szinte lehetetlen objektív igazságot tenni abban a komplex jogi, gazdasági, szociológiai stb. kérdésben, hogy a munkajogi szabályozás összességében inkább fékje, avagy elősegítője lehet a KKV-k gazdasági fejlődésének, avagy általában véve a gazdasági növekedésnek.²⁸

A fenti elvi megfontolás mellett számos gyakorlati aggályt is felvetnének a „kismunkáltatókra” alkalmazott „könnyített” munkajogi szabályok. Így fennállna annak a veszélye, hogy az ilyen szabályrendszer ellenőztönözné a KKV növekedését („growth trap”-jelenség, „növekedési csapda”). Effajta szabályozási környezetben könnyen megjelenhetne annak kockázata, káros tendenciája is, hogy a piaci szereplők a munkáltatói entitásokat mesterségesen, színlelve, kreatívan „ügyeskedve” megbontanák („feldarabolnák”) annak érdekében, hogy a „könnyített” szabályrendszer hatálya alá kerüljenek. A differenciált szabályozás mindezekén túl tisztességtelen versenyfeltételekhez vezethet, piactorzító hatással is járhat. A „könnyítés” egyfajta „rossz üzenetet” is sugallana a gazdasági szereplőknek, és az amúgy is csekély szintű általános munkajogi jogkövetési kultúra ellen hathatna. A KKV szektor sajátos munkajogi megkülönböztetése egyfajta „fapados” munkavállalói státuszt kreálna, valamelyest szegregálná a „mainstream” gazdaságtól a KKV-kat, elmélyíteni a „kicsik” és „nagyok” között már jelenleg is meglévő szakadékokat a munkáltatási kultúra tekintetében.²⁹

Mindezekén túl az is bátran kijelenthető, hogy a differenciált munkajogi szabályozás nem csupán indokolatlan lenne, hanem valójában szükségtelen is: empirikus kutatások (ILO, OECD, IOE) igazolják ugyanis, hogy a KKV-k tulajdonosai, a vállalkozók messze nem a munkajogi megfelelést tartják a növekedés fő akadályának (hanem sokkal inkább a politikai bizonytalanságokat, makroökonómiai instabilitást, adóterheket stb.). A Világbank egy kutatása – amely 53 ország 26,000 vállalatának megkérdezésén alapult – például kimutatta, hogy a megkérdezettek csupán 16%-a tekintett úgy a munkajogi szabályokra, mint a gazdasági növekedés jelentős akadályára.³⁰ (Ugyanakkor az IOE egy felmérése fényében a munkáltatók 43%-a szerint a munkajogi szabályok negatívan hatnak a KKV-k gazdasági

²⁷ Fenwick, Colin & Howe, John & Marshall, Shelley & Landau, Ingrid (2007) i. m. p. 47.

²⁸ Vö.: Faundez, Julio (2008) i. m. p. IX., 30.

²⁹ Vö.: Business environment, labour law and micro- and small enterprises i. m. p. 7.

³⁰ Business environment, labour law and micro- and small enterprises. i.m. p. 4.

fejlődésére, és csak 37%-uk tekintette azt kifejezetten pozitív faktornak.³¹⁾ Másfelől viszont semmiféle empirikus kutatás nem igazolja egyelőre a differenciálás – csökkentett munkajogi védelem – valóban pozitív gazdasági hatásait.³²⁾ Álláspontunk szerint tehát a KKV-k – teljes vagy részleges – kizárása a munkajogi megfelelésből nem indokolt és nem is szükséges.

Álláspontunk szerint nem sematikusan „lazítani” kell a KKV-k munkajogi megítélését, hanem innovatív regulációs megoldásokkal kellene azokat helyzetbe hozni, támogatni. A KKV-jellegű munkáltatók adminisztratív terheinek csökkentését feltétlenül követendő jogpolitikai célnak tartjuk, ám ennek nem lehet elsődleges, adekvát eszköze az itt dolgozó munkavállalók munkajogi védelmi szintjének lejjebb szállítása. A fentebb említett kívánatos innovatív technikák körében például megemlíthetjük a KKV-knak célzott információs kampányokat, képzéseket, pozitív ösztönzőket (pl. ILO WISE program³³⁾), adójogi támogatásokat, közbeszerzési eljárásokban való előnyben részesítést. Fontos lenne, hogy a KKV-k hatósági ellenőrzése (pl. munkaügyi felügyelet) célzott legyen, és ne elsősorban a büntetésre fókuszáljon, hanem sokkal inkább a támogatásra, tanácsadásra, a „helyes útra terelésre”. Elméleti szinten mindez összhangban áll az ún. szabályozási piramis / rezponzív reguláció elmélettel.³⁴⁾ Ennek értelmében a munkajogi jogkövetés kikényszerítésének stratégiái egy képzeletbeli piramisba rendezhetők, ahol a hagyományos értelemben vett szankció (pl. bírság) csak a piramis csúcsát képezi. Azaz ennek alkalmazása nem feltétlenül kívánatos, az csak a legvégső lehetőség, ha egyéb, az önkéntes jogkövetésre sarkaló kényszerítő intézkedések – mint például a tájékoztatás, vagy a figyelmeztetés – nem vezetnek eredményre. Ennek az elméleti kívánalomnak egyébként már hazánkban is vannak gyakorlati megvalósítási „csírái”: például a 2010. évi LXXXIV. törvény a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvényt (KKV-törvény, ld. később) akként módosította, hogy a KKV-k hatósági ellenőrzése során – az adó- és vámhatósági eljárást kivéve – a hatóságok az első esetben előforduló jogsértés esetén bírság kiszabása helyett figyelmeztetést alkalmaznak.

³¹⁾ International Organization of Employers (2006) i. m. p. 1.

³²⁾ Fenwick, Colin & Howe, John & Marshall, Shelley & Landau, Ingrid (2007) i. m. p. xii., 14.

³³⁾ Work Improvements in Small Enterprises (WISE).

³⁴⁾ Ld. még bővebben: Ian Ayres – John Braithwaite: Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate. Oxford University Press, New York, 1992. Továbbá ld.: Business environment, labour law and micro-and small enterprises i. m. p. 17. ; Kun Attila: A Multinacionális Vállalatok Szociális Felelőssége – CSR-Alapú Önszabályozás Kontra (Munka)Jogi Szabályozás. Ad Librum, Budapest, 2009. p. 241.

5. A munkáltató „méretének” relevanciája a hatályos magyar munkajogban

A magyar munkajogi szabályozás köréből azon rendelkezéseket érdemes a vizsgálódás középpontjába helyezni, amelyekben a munkáltató mérete miatti különbségtételnek jelentősége lehet.

Kiindulási pontként meg kell határozni, hogy mit is kell / lehet a munkáltató méretének szempontjából definícióként használni. Egy ILO kutatás is rámutat, hogy nincs univerzálisan egységes definíció (értsd: létszámküszöbök) a KKV-kra.³⁵ Hazánkban erre vonatkozóan a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvényt kell alapul venni, amely jogszabályi szinten részletesen meghatározza a KKV-k körét. A törvényt az Országgyűlés azzal a szándékkal alkotta meg, hogy növelje ezáltal a KKV-k tőkeerejét, előmozdítsa fejlődésüket, segítse verseny- és foglalkoztatási képességük megőrzését. A törvény alapján a vállalkozások megkülönböztetésének egyik legfontosabb mérőszáma a foglalkoztatottak száma. A foglalkoztatotti létszám alapján mikro-vállalkozásnak minősül a 10 főnél kevesebbet, kis-vállalkozásnak az 50 főnél kevesebbet, közép-vállalkozásnak a 250 főnél kevesebbet foglalkoztató, profitorientált gazdálkodó szervezet. A létszám adatok egy – az EU-s mércével összhangban lévő – viszonylag egyszerű, és könnyen meghatározható irányvonalat adnak a vállalkozás minősítésének meghatározására. A foglalkoztatotti létszámon túl a másik fontos ismérve a KKV-knak azok a mutatók, amiket a gazdálkodási adatok alapján kell meghatározni (ezek közül az éves nettó árbevételt, vagy a mérlegfőösszeget kell figyelembe venni). Utóbbi ismérvek részletes elemzése jelen írásnak nem célja. Kijelenthető tehát, hogy a KKV-kör „beazonosítása” a jogszabályokban sem csupán létszámhatárhoz kötött. Az Mt. ugyanakkor csak létszámok mentén differenciál bizonyos pontokon (ld. alább), sőt még azt sem rögzíti minden esetben³⁶, hogy létszám alatt pontosan mit is ért (a KSH módszertana ugyanis például különbséget tesz az „alkalmazásban állók munkajogi állományi létszáma”, illetve az „alkalmazásban állók statisztikai állományi létszáma” között³⁷).

A foglalkoztatotti létszám szempontjából megtalálható különbségtételek egyrészt az Mt.-ben, másrészt a munkaügyi tárgyú rendelkezéseket (is) tartalmazó jogszabályok körében lelhetők fel. Az Mt-ben elszórtan, ekletikusan találhatók meg azon rendelkezések, amelyek

³⁵ Faundez, Julio (2008) i. m. p. 2.

³⁶ A csoportos létszámcsökkentés esetében például kivételesen szerepel pontosítás: „átlagos statisztikai létszám szerint”, ld. Mt. 94.A § (1) bek.

³⁷ Ld. bővebben: Központi Statisztikai Hivatal: Útmutató A Munkaügyi-Statisztikai Adatszolgáltatáshoz, Érvényes 2009. Január 1-jétől. Budapest, 2008. KSH.

szempontjából a munkáltató méretének, vagyis jelen esetben a foglalkoztatotti létszámnak jelentősége van.

Foglalkoztatotti létszámra vonatkozó különbségtételek a hatályos Mt.-ben:

- Szakszervezet-alapítási létszám: Mt. 15.§ (1) bek. (lényeges tartalmát az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény határozza meg);
- Munkavállalói participáció (üzemi megbízott és üzemi tanács választása): Mt. 43. § (1) – (2) bek.;
- Esélyegyenlőségi terv: Mt. 70/A. § (1) bekezdés;
- Csoportos létszámcsökkenés: Mt. 94/A. § (1) bekezdés;
- Rendkívüli munkavégzés körében: Mt. 127/A §;
- 2009. december 31-ig a munkáltatói kárfelelősség szabályozása (ld. fentebb).

Foglalkoztatotti létszámra alapított különbségtételre vonatkozó egyéb főbb munkaügyi tárgyú jogszabályok:

- A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (munkavédelmi képviselő);
- A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (munkaügyi bírság mértéke tekintetében);
- Az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyról szóló 2010. évi LXXI. törvény;
- Az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvény.
- A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rátája, rehabilitációs hozzájárulás Flt. 41/A. §).

Egyéb, a foglalkoztatotti létszám szempontjából differenciáló jogszabály:

- A 2005. évi CLXXX. törvény a foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről, valamint a végrehajtására kiadott 55/2005. (XII.29.) PM-FMM együttes rendelet.

A továbbiakban a fentiekben megjelölt, és a foglalkoztatotti létszám szempontjából differenciáló fontosabb jogszabályi rendelkezéseket elemezzük röviden, az irányadó Alkotmánybírósági indokolás aspektusából.

5.1. Foglalkoztatotti létszámra vonatkozó különbségtételek a hatályos Mt-ben

Ad. 1: A szakszervezetek alapítása szempontjából is felfedezhető a foglalkoztatotti létszám kérdése. Az Alkotmány 4.§-a kimondja, hogy a szakszervezetek és más érdekképviselések védik és képviselik a munkavállalók, és a vállalkozások érdekeit. A munkajogban szakszervezeten a munkavállalóknak minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek az előmozdítása és a megvédése. Szakszervezetek alapítására ugyanakkor az egyesülési jogról szóló törvény rendelkezései alapján van lehetőség. A szakszervezetek ugyanis az egyesületekhez hasonló társadalmi szervezeteknek minősülnek. Az egyesülési jogról szóló törvény azonban előír minimum létszámot, amely szükséges a nyilvántartásba vételhez. Ez a létszám legalább tíz alapító tagot jelent. A szakszervezet, mint társadalmi szervezet tehát akkor jön létre, ha legalább tíz magánszemély alapító tag a szakszervezet megalakítását kimondja, a szakszervezet alapszabályát megállapítja, és megválasztja a szakszervezet ügyintéző és képviselői szerveit. Arra viszont nem kapunk választ a jelenlegi jogszabályi rendelkezésekből, hogy miért pont e tíz fős létszámhatár vonatkozik a szakszervezetekre is, illetve mit tehetnek azon munkavállalók, akiknek az adott munkáltatónál a létszámuk nem éri el a tíz főt. Tekintettel arra, hogy itt egy alkotmányos alapjogról van szó, így ebben az esetben az ilyen munkavállalók alkotmányos alapjogának sérelméről is beszélhetnénk. Különösen érzékelhetővé válik ez a hátrányos megkülönböztetés a legalább tíz főt nem foglalkoztató munkáltató esetében, ha megvizsgáljuk azt, hogy milyen jogosultságai vannak egy szakszervezetnek a munkáltatónál. A szakszervezet joga például az, hogy meghatározott szabályok szerint kollektív szerződést kössön a munkáltatóval, amely alapján lehetőség van eltérni az Mt. szabályaitól, adott esetben a munkavállalók érdekében előnyösebb foglalkoztatási feltételek kialakítása céljából. A kollektív szerződés megkötése mellett a szakszervezeteknek számos olyan további joga van (pl. információs jogok, képviselői jogok, konzultációs jogok, ellenőrzési jogok stb.), amelyek hiánya egy 10 fő alatti cégnél is jelentős hátrányokat jelenthet.

Álláspontunk szerint e minimum létszám előírása a kis munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalók védelmi szintjének csökkenéséhez vezethet³⁸, és sem alkotmányjogi, sem munkajogi szempontból nem tekinthető feltétlenül szükségesnek e korlátozás. A nemzetközi gyakorlatban is elterjedt, hogy a legtöbb ország alkalmaz bizonyos létszámküszöböt a

³⁸ Vö.: Fenwick, Colin & Howe, John & Marshall, Shelley & Landau, Ingrid (2007) i. m. p. 49.

szakaszervezetek alapíthatósága tekintetében³⁹, noha a vonatkozó ILO Egyezmény nem említi kifejezetten ezt a lehetőséget, sőt kifejezetten azt hangsúlyozza, hogy a munkavállalók „mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására”.⁴⁰ Ugyanakkor az ILO szakértői bizottsága (Committee of Experts) – gyakorlati megfontolásokból – mégsem találta egyezményesértőnek például azt a konkrét nemzeti szabályt, amely minimum 20 főhöz köti a szakszervezet alapításának jogát.⁴¹ Utóbbi fényében ugyan nem tűnik direkten aggályosnak a hatályos magyar szabályozás, ám ez még nem jelenti azt, hogy létszámküszöb feltétlenül szükséges és indokolt is lenne. Meglátásunk szerint éppen elég gyakorlati, praktikus korlátja van manapság a munkavállalók szervezkedésének, különösen a KKV szektorban. Éppen ezért a létszámkorlát (jogi korlát) fenntartása nem tűnik szükségesnek, az egyfajta „rossz üzenetet” hordoz (még ha logikája érthető is).

Kiemelendő, hogy hazánkban továbbra is leginkább a vállalati szintű szakaszervezetek dominálnak és sajnálatos módon továbbra is gyenge az ágazati szintű kollektív alku kultúrája. Ennek az a következménye, hogy a KKV-knál foglalkoztatott munkavállalók elenyésző számban állnak kollektív szerződés hatálya, lefedettsége alatt (hiszen itt a vállalati szintű alku esélye – szervezettség és munkáltatói szándék hiányában – minimális, „felülről”, ágazati szintről pedig egyfajta „ür” mutatkozik). Ebben a kontextusban rendkívül felelőtlen döntés volna még az Mt. minimálstandard jellegű előírásai tekintetében is kivételeket, felmentéseket teremteni a KKV-k számára, hiszen esetükben az Mt.-től jelenleg alapvetően pozitív irányú eltérést lehetővé tevő kollektív szerződéses, középszintű szabályozási szint is csaknem teljesen hiányzik. A KKV-kra vonatkozó esetleges differenciált munkajogi szabályozásnak tehát fontos előfeltétele lenne az erős – a KKV-knál foglalkoztatottakat is „felülről” reprezentáló – ágazati szintű munkaügyi kapcsolatok erősödése, illetve az ágazati kollektív szerződések jelentőségnövekedése.

Ad. 2: A munkavállalói participáció olyan intézményesen biztosított részvételi lehetőség a munkavállalók számára, amellyel a munkavállalók egyfajta képviselői jogot szereznek a munkáltató döntési folyamataiban való részvételhez. Az Mt. kimondja, hogy a részvételi jogokat a munkavállalók közössége nevében az általuk választott üzemi tanács, illetve üzemi megbízott gyakorolja. Minden olyan munkáltatónál, illetve a munkáltató minden olyan telephelyén (részlegénél), ahol a munkavállalók létszáma az ötven főt meghaladja,

³⁹ Jellemző kivétel: Svédország. Említi: Faundez, Julio (2008) i. m. p. 14.

⁴⁰ ILO C-87. számú Egyezmény az egyesülési jogról és a szervezkedési jog védelméről (1948) 2 cikk.

⁴¹ Faundez, Julio (2008) i. m. p. 13., 23.

üzemi tanácsot, ahol pedig a tizenöt főt meghaladja, üzemi megbízottat kell választani.⁴² Itt is a munkáltató szervezetének mérete szerinti különbségtétel lelhető fel, ami a KKV-kat érinti. A szabályozással kapcsolatosan kiemelendő, hogy egyrészt a jogalkotó nem ad kellő eligazítást azzal kapcsolatosan, hogy milyen módszer alapján került meghatározásra a tizenöt, illetve az ötven fős létszámkorlát, másrészt pedig mi van azokkal a munkavállalókkal, akik olyan munkáltatónál kerülnek alkalmazásra, ahol a foglalkoztatotti létszámuk nem éri el a legalább tizenöt főt. Az első kérdéssel kapcsolatosan megállapítható, hogy nincs semmilyen indok arra vonatkozóan, hogy legalább tizenöt fő esetében lehessen csupán üzemi megbízottat választani, illetve hogy ötven főnél többet foglalkoztató munkáltatónál lehessen csupán üzemi tanács. Sajátos, sokat kritizált rendelkezés, hogy a szakszervezet főszabály szerint akkor jogosult a munkáltatóval a kollektív szerződést megkötni, ha jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok több mint felét megszerezték.⁴³ Ha viszont nincs üzemi tanács az adott munkáltatónál – mert például egy 13 főt foglalkoztató KKV-ról van szó –, úgy ez az előírás is nehezen értelmezhető.

Álláspontunk szerint adott esetben egy mikro-vállalkozás esetében is indokolt lenne participációs, üzemi megbízotti jellegű tisztség létesítése, míg vannak ma Magyarországon olyan kisvállalkozásoknak minősülő cégek, ahol üzemi megbízott helyett üzemi tanács létrehozása lenne indokolt. Álláspontunk szerint a tizenöt főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató mikro- és kisvállalkozások számára is indokolt lenne előírni, hogy legalább üzemi megbízottat legyen szükséges választaniuk. A szabályozás elemzése alapján megállapítható, hogy súlyos következménye lehet annak, ha az adott munkáltatónál semmiféle érdekképviselő nem működik. Ha nincs üzemi tanács, akkor nem lehet kollektív szerződést kötni, hiszen a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultsága jelöltjeinek az üzemi tanácsi választáson elért eredményétől függ. Ez hátrányos lehet a munkáltató (pl. egy KKV) számára is, hiszen a törvénynél rugalmasabb munkafeltételek sokszor csak a kollektív szerződésben szabályozhatók. Az is kiemelhető hátrányként, hogy az üzemi tanácson kívül más szerv által a participációs jogok, vagyis a munkáltató vezetésében való részvételt teremtő jogosítványok sem gyakorolhatók. Azok a vállalkozások tehát, ahol a munkavállalók létszáma a tíz főt eléri, de a tizenöt főt nem, az Mt. értelmében nem kell, hogy üzemi megbízotti tisztséget létesítsenek, számukra csak a szakszervezet alapítási jogosultság adott, ezáltal ezen munkavállalók érdekérvényesítő képessége is hátrányosabban valósítható meg.

⁴² Mt. 43. § (1) – (2) bekezdése

⁴³ Mt. 33. § (2) bekezdés

E körben utalunk rá, hogy az Európai Parlament és a Tanács vonatkozó iránylevele – 2002/14/EK irányelv az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról – kiemeli, hogy célja minden olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozás kiküszöbölése, amely a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlesztését akadályozza. Ennek megfelelően ennek az irányelvnek a hatályát a tagállamok választása szerint a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra, vagy a legalább 20 munkavállalót foglalkoztató üzemekre kell korlátozni.

Ad. 3: A munkáltató és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet – szakszervezet hiányában az üzemi tanács – együttesen, meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet fogadhat el.⁴⁴ A lehetőség kötelezettséggé változik minden ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervnél, és a többségi állami tulajdonban álló, jogi személyként működő munkáltatónál.⁴⁵ Az esélyegyenlőségi terv tartalmát az Mt. keretszerűen határozza meg.⁴⁶ E ponton is kérdéses, miért pont az 50 főben húzta meg a jogalkotó a létszámhatárt, az mennyiben indokolható objektíven.

Ad. 4: Összhangban a vonatkozó EU-irányelvvel, a csoportos létszámcsökkentés esetében is felelhető a munkavállalói létszám szerinti differenciálás az Mt-ben. Az Mt. kimondja, hogy csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző fél éves átlagos statisztikai létszáma szerint húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz, száz, vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka, és háromszáz, vagy annál több munkavállaló esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harminc napos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.⁴⁷ Ami ebből a meghatározásból megállapítható az az, hogy ismét újabb számítási módszert, küszöböt alkalmaz a jogalkotó. Nehéz szabályszerűséget felfedezni a definíció alapján arra vonatkozóan, hogy milyen szempontok szerint kerültek kialakításra az adott munkavállalói létszám szerinti csoportok. Az is nehezen értelmezhető jogalkalmazói, illetve elemzői szempontból, hogy miért csak a húsz főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál érzi úgy a jogalkotó, hogy a csoportos létszámcsökkentésnek a munkavállalók szempontjából fokozottabb védelmét jelentő szabályait alkalmazni legyen szükséges. Ez a

⁴⁴ Mt. 70/A. § (1) bekezdés

⁴⁵ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, 63. § (4) bekezdés

⁴⁶ Mt. 70/A. § (2) bekezdés

⁴⁷ Mt. 94/A. §-a

számítási módszer egyébiránt a mikro, illetve kis- és közép vállalkozások szempontjából sem ad megfelelő eligazodást, hiszen nincs kapcsolat a meghatározásuk szempontjából irányadó munkavállalói létszám és a csoportos létszámcsökkenés által érintett munkavállalói létszám között.

Ad. 5: A munkáltató és a munkavállaló legfeljebb egy éves határozott időre írásban megállapodhat a munkáltató által meghatározható éves kétszáz órán felül legfeljebb száz, összesen legfeljebb háromszáz óra időtartamú rendkívüli munkavégzés elrendelésének lehetőségéről.⁴⁸ A megállapodás olyan munkavállalóval köthető meg, akinek a munkakörével azonos munkakörben munkáltatója az állami foglalkoztatási szervnél külön jogszabály szerint munkaerőigényét bejelentette, és állásközvetítést kért, amely nem járt eredménnyel.⁴⁹ A megállapodás feltétele, hogy megkötése előtt legalább harminc nappal a munkáltató az igényét bejelentette.⁵⁰ A megállapodás a legfeljebb tíz munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén egy munkavállalóval,⁵¹ a tíz főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén a munkavállalók tíz százalékának megfelelő létszámú munkavállalóval köthető meg.⁵² E ponton ismét más küszöbérték mentén differenciál az Mt.

5.2. Foglalkoztatotti létszámra alapított különbségtételre vonatkozó egyéb főbb munkaügyi tárgyú jogszabályok

Ad. 6: A tágabb értelemben vett munkaügyi szabályozás köréből is említhetők olyan rendelkezések, ahol a munkavállalói létszámnak jelentősége van. Ilyen jogintézmény a munkavédelmi képviselő, mint a munkavállalók által választott személy. Feladata a munkáltatóval való együttműködés a munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő érdekek védelme érdekében. Munkavédelmi képviselőt kell választani minden olyan munkáltatónál, ahol az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább ötven fő. A választás megtartásának lebonyolítása, és a feltétek biztosítása a munkáltató kötelezettsége. Amennyiben az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi tanács, vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi a választás megtartásával kapcsolatos kötelezettség a munkáltatót

⁴⁸ Mt. 127/A. § (1) bekezdése

⁴⁹ 127/A. § (2) bekezdése

⁵⁰ 127/A. § (3) bekezdése

⁵¹ 127/A. § (4) bekezdés a) pont

⁵² 127/A. § (4) bekezdés b) pont

terheli. A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére az Mt-nek az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának a lehetőségét is. Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői. A munkavédelmi szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges, a munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére pedig, javaslatot tehet a munkáltató részére.

Itt ismételten a munkavállalók létszáma szerinti differenciálás történik. Az ötven fős létszám objektív indokát megint nem lehet felfedezni a jogalkotói akarat tekintetében, hasonló létszám az üzemi tanács esetében van, de ott az ötven főt meghaladja kitétel található meg, vagyis ötvenegy főtől kell az Mt. szerint üzemi tanácsot választani, viszont ott kisebb munkavállalói létszám esetében van egy kiegészítő kötelező szabály, amely az üzemi megbízott választását teszi kötelezővé a legalább tizenöt főt alkalmazó munkáltató vonatkozásában. Ugyanez a szabályozási logika a munkavédelmi képviselő esetében már nem fedezhető fel, hiszen nincs garanciális szabály a törvényben arra vonatkozóan, hogy az 50 főnél kevesebbet foglalkoztató munkáltatónál munkavédelmi képviselő kerüljön megválasztásra. Ha van a munkáltatónál szakszervezet, illetve üzemi tanács, úgy nagyobb az esélye annak, hogy ezek kezdeményezik a munkavédelmi képviselő választását, de garancia erre vonatkozóan a törvényből nem olvasható ki, így adott esetben sérülhet a munkavállalók érdeke, hiszen a munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek az érvényesüléséről, valamint további garanciális jogosítványai vannak a munkavállalók munkavégzési feltételeinek megfelelő biztosítása szempontjából. Az pedig, hogy az ötven főnél kevesebbet foglalkoztató munkáltatók esetében, amelyeknél nincs szakszervezet, és üzemi tanács sem, a munkavállalóknak kell kezdeményezniük a munkavédelmi képviselő megválasztását, (ismerve a hazai munkaerőpiaci helyzetet, ahol a munkavállalók egzisztenciális kiszolgáltatottsága alapján nehezen képzelhető el, hogy adott esetben ilyen követeléssel keressék fel munkáltatójukat) teljes mértékben a munkavédelmi garanciális szabályok érvényesülését gátolja meg. Álláspontunk szerint ebben az esetben a munkavállalói létszám szerinti differenciálás a kis- és középvállalkozásoknál dolgozó munkavállalók védelmi szintjének csökkentését eredményezi, így nem feltétlenül ésszerű. (Egyébként az AB döntése

indirekt módon is éppen a KKV-k körében megvalósítandó munkabiztonsági prevenció – és így közvetett módon a munkavédelmi képviselő – fontosságát húzta alá azzal, hogy valójában szigorította „kismunkáltatók” kártérítési felelősségét, például a munkahelyi balesetek körében).

Ad. 7: A Munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény alapján a munkaügyi bírság mértéke attól is függhet, hogy a munkáltató hány munkavállalót foglalkoztat. Ha az eljárás alá vont foglalkoztatónál az ellenőrzés megkezdésekor a foglalkoztatottak száma a húsz főt nem haladja meg, a munkaügyi bírság mértéke harmincezer forinttól az általános szabályok szerint meghatározott összeg felső határának feléig terjedhet.⁵³ A kiszabható munkaügyi bírság szempontjából természetesen nem csak a foglalkoztatottak számának, hanem több egyéb szempontnak is jelentősége van, így a létszámhatár alkalmazása itt megalapozottnak tűnik (ugyanakkor a küszöbérték – itt 20 fő – miértje ismét nem következetes, indokolt).

Ad. 8: A 2010. évi LXXV. törvény rendelkezik az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyról. A törvény alapvetően a foglalkoztatottak létszámához köti a meghatározott napi alkalmi munkavállalói létszámkeretet. A törvény úgy rendelkezik, hogy akkor kell alkalmazni a szabályait, ha az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás esetén az egyszerűsített munkaviszonyban egy naptári napon legfeljebb foglalkoztatott munkavállalók létszáma – a munkáltatónak az adott hónapot megelőző hat havi átlagos statisztikai létszámát alapul véve – nem haladhatja meg az Mt. hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy főt⁵⁴, egy főtől öt főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a két főt⁵⁵, hattól húsz főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a négy főt⁵⁶, húsznál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám húsz százalékát⁵⁷.

Ad. 9: Az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvényben szintén megtalálhatók foglalkoztatotti létszámra vonatkozó rendelkezések. A törvény például kimondja, hogy közösségi szinten működő vállalkozás a tagállamokban működő olyan

⁵³ A munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény 7. § (5) bekezdése

⁵⁴ 2010. évi LXXV törvény 1.§ (2) bekezdés a) pont

⁵⁵ 2010. évi LXXV törvény 1.§ (2) bekezdés b) pont

⁵⁶ 2010. évi LXXV törvény 1.§ (2) bekezdés c) pont

⁵⁷ 2010. évi LXXV törvény 1.§ (2) bekezdés d) pont

vállalkozás, amely a tagállamokban legalább ezer munkavállalót, és legalább két tagállamban tagállamonként legalább százötven munkavállalót foglalkoztat.⁵⁸

Ad. 10. Az Ft. 41/A. § alapján a munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 20 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát (kötelező foglalkoztatási szint).

5.3. Egyéb, a foglalkoztatotti létszám szempontjából differenciáló jogszabály

Ad. 11: A 2005. évi CLXXX. törvény a foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről, valamint a végrehajtására kiadott 55/2005. (XII.29.) PM-FMM együttes rendelet a legfeljebb 250 fő éves átlagos statisztikai állományi létszámmal rendelkező, az Mt. hatálya alá tartozó, legalább 6 hónapja működő KKV-ra vonatkozó kedvezményes szabályozást tartalmaz.

A fenti elemzés alapján megállapítható, hogy az Mt., és az egyéb munkaügyi tárgyú szabályok szempontjából nincs egységes foglalkoztatotti létszám, nincs egységes, koherens mérce, amit objektív alapon alkalmazni lehetne a KKV-k munkavállalói szempontjából. Megállapítható, hogy az Mt. és az egyéb munkaügyi tárgyú jogszabályok nincsenek összhangban a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló törvénnyel, illetve nem kezelik kellően, következetesen az ezzel a kérdéssel (KKV szektor) kapcsolatos, esetleges szabályozásban is megjeleníthető különbözőségeket. Az egyes Mt. rendelkezések, és az egyéb munkaügyi tárgyú jogszabályok is eltérő, eklektikus, következetlen foglalkoztatotti létszámokat, küszöböket írnak elő az egyes differenciált munkajogi jogintézmények vonatkozásában, ami azonban adott esetben ellentmondásokat, és szabályozási következetlenséget eredményez. A fenti szabályok közül a foglalkoztatotti létszám szerinti differenciálás elvileg vitatható lehet például a szakszervezeteknél, az üzemi tanácsnál, az üzemi megbízottnál, illetve a munkavédelmi képviselőnél. Lehetséges ugyan a foglalkoztatotti létszám szerint differenciálni, de a munkavállalók védelmi szintje ezáltal nem csökkenhet más munkavállalókhöz képest (amint erre lényegében az AB is rámutatott). Ebből a szempontból többszörösen hátrányos helyzetben lehetnek például azok a munkavállalók, akik olyan cégnél

⁵⁸ Az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvény 2. § (1) bekezdés

dolgoznak, amelynek alkalmazottainak a száma a tíz főt sem haladja meg, hiszen az ő esetükben sem önálló szakszervezet alapításról, sem üzemi megbízottról, sem munkavédelmi képviselő választásáról a jogszabályi rendelkezések alapján nem beszélhetünk.

6. Következtetések

Álláspontunk szerint, a foglalkoztatotti létszám szerinti munkajogi differenciálás tehát alapvetően nem „ördögtől való” gondolat. A differenciálás indokolt lehet, illetve lehetne ott, ahol ez a KKV szektor munkaügyi adminisztratív, bürokratikus terheinek csökkentését eredményezné (pl. egyes munkaidő-szervezési megoldások, nyilvántartási kötelezettségek), adójogi/pénzügyi jellegű intézkedéseket, támogatásokat, költségcsökkentéseket támasztana alá, illetve technikai jellegű „könnyítésekre”, egyszerűsítésekre vonatkozna. Indokolt lehet továbbá a KKV-k „helyzetbe hozása” célzott – akár munkajogi tárgyú – képzések, tanácsadások, oktatás révén, amikor tehát nem a munkavállalók jogainak csökkentéséről van szó, hanem a kisebb létszámból eredően felmerülő hátrányok kompenzálásáról. Álláspontunk szerint minden olyan esetben elfogadható a foglalkoztatotti létszámon alapuló differenciálás, amikor az objektív, ésszerű feltételeken alapul, és nem eredményezi a munkavállalókat védő jogszabályi rendelkezésekből eredő munkajogi védelem megkülönböztetés-jellegű csökkenését. Indokolt lehetne például olyan célzott foglalkoztatáspolitikát folytatni, és olyan munkaügyi tárgyú rendelkezéseket alkotni, amelyek lehetővé tennék a KKV-k fokozottabb figyelemmel kísérését és támogatását. Létre lehetne hozni például egy olyan, külsős munkajogi tanácsadó intézményt / fórumot, amely konzultációkkal, ingyenes tanácsadással, okiratmintákkal, esetleg munkajogi auditálással, célzott vizsgálatokkal, az állam által (is) támogatott formában – esetleg a szociális partnerek bevonásával – tudná segíteni ezeket a cégeket.⁵⁹ Innovatív szervezkedési stratégiák által fontos lenne továbbá a KKV-k munkavállalóinak bevonása – például ágazati szintű – érdekképviselőtekbe, oldva a szektor kollektív képviselőtének deficitjét. Érdekes megoldás a nemzetközi irodalomban javasolt azon technika, hogy nagy cégek egyfajta partneri alapon, kölcsönös előnyök mentén mentori-jellegű tevékenységet nyújtsanak KKV-knak (felmutatva ezáltal a munkáltatási kultúra pozitív példáit is).⁶⁰

⁵⁹ Munkavédelmi téren ilyen jellegű tanácsadó fórum egyébként működik például Ausztriában (AUVA) és Németországban (Technischer Beratungsdienst) is. Health and safety at work in SMEs: Strategies for employee information and consultation i. m.

⁶⁰ Faundez, Julio (2008) i. m. p. 41.

Meglátásunk szerint ugyanakkor a munkajog alapvető – kétség kívül átalakulóban lévő, ám továbbra sem negligálható – védelmi funkciójával ellentétes lenne, ha a munkajog elsődleges funkcióját a gazdaság élénkítésében, munkahelyek teremtésében jelölnénk meg. Álláspontunk szerint tehát a KKV-k – teljes vagy részleges – kizárása a munkajogi minimálstandardoknak való megfeleleléből nem indokolt és nem is szükséges, a szektor „helyzetbe hozása” inkább a gazdaságpolitika feladat kell, hogy legyen.