

# JOGGYAKORLAT

*Szita Natasa*

## **A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó hazai szabályok és gyakorlat az uniós joggal összevetve - Különös tekintettel a munkavállalókat védő szabályokra, így a konzultációs és tájékoztatási kötelezettségre<sup>1</sup>**

### **1. Bevezetés**

A munkaviszony azon jellegzetessége miatt, hogy az abban szereplő felek között alá-fölérendeltségi viszony van, továbbá, hogy a munkavállaló a személyes munkavégzési kötelezettsége miatt a teljes személyiséggel vesz részt a jogviszonyban, a munkáltató utasításai, valamint körülményváltozásai nagy mértékben befolyásolhatják a munkavállalók nemcsak szakmai, hanem magánéletét is.

Természetesen a legdrasztikusabb változást a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése jelenti, amely a munkavállalón kívül kihathat közvetetten a családjára is.<sup>2</sup>

Mivel a munkaviszony megszüntetése súlyos megélhetési problémákhoz vezethet, a munkajogi szabályozások speciális rendelkezéseket vezettek be arra az esetre, ha a munkáltató működésével összefüggő ok miatt – tipikusan ilyen, ha a munkáltató csődhelyzetbe került vagy gazdasági okból átszervezésre van szükség – rövid időintervallumon belül aránylag nagyobb számú munkavállaló munkaviszonyát szüntetik meg. Erre azért van szükség, mert sok munkavállaló azonos időszakon belüli elbocsátása nem csak az egyénre és közvetlen környezetére van negatív hatással, hanem egy adott térség munkaerő-piaci és nemzetgazdasági helyzetére is.<sup>3</sup> Éppen ezért a csoportos létszámcsökkentés szabályozása társadalompolitikai szempontból sem elhanyagolható.<sup>4</sup>

A csoportos létszámcsökkentés nem egy munkaviszony-megszüntetési jogcím, hanem eljárási szabályok összessége, amely a munkáltató működésével összefüggő okból történő, jogszabályban meghatározott számot elérő munkaviszony megszüntetés esetén speciális tájékoztatási és konzultációs, valamint tárgyalási kötelezettséget ír elő.

A téma fontosságát mutatja, hogy az Európai Unióban a munkajogi tárgyú harmonizáció során először a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó 75/129 EGK irányelvet fogadták el. Ezt később módosították, így jelenleg a csoportos

---

<sup>1</sup> DOMESTIC RULES AND PRACTICES ON COLLECTIVE REDUNDANCIES COMPARED TO EU LAW

In particular, rules protecting workers, such as consultation and information obligations

<sup>2</sup> Prugberger Tamás: A csoportos létszámleépítés magyar szabályozása az európai uniós és a tagállami szabályozások tükrében. MISKOLCI JOGI SZEMLE 13. évfolyam (2018) 2. szám 1. kötet 1.

<sup>3</sup> Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. BUDAPEST, ELTE EÖTVÖS Kiadó, 2013.216.

<sup>4</sup> Prugberger i.m. 1.

létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, a Tanács 98/59/EK irányelve (továbbiakban: Irányelv) van hatályban.

Magyarországon 1991 óta vonatkoznak különös szabályok a csoportos létszámcsökkentésre.<sup>5</sup>

Melyek is ezek a speciális jogintézményt szabályozó rendelkezések és mennyire védik ténylegesen a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalókat?

## **2. Az Európai Unió szabályozás, különös tekintettel a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségre**

Az Irányelv a preambulumban rögzíti, hogy azért van szükség a jogharmonizációra a csoportos létszámcsökkentés területén, mert továbbra is különbségek vannak a tagállamokban érvényben lévő rendelkezések között az elbocsátások gyakorlati megoldásaira és eljárásaira vonatkozóan.<sup>6</sup>

Továbbá az Irányelv hivatkozik a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartára, amelynek 7. cikke értelmében a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet-és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben.<sup>7</sup>

Az Irányelv 1. cikke szerint csoportos létszámcsökkentésnek minősülnek az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma

1. vagy egy 30 napos időszak során:

– a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 10 fő,

– a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10 %-a,

– a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 30 fő;

2. vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben.

Ebből a megfogalmazásból kitűnik, hogy az Irányelv lehetőséget biztosít a jogharmonizáció során a tagállamoknak a választásra arra vonatkozóan, hogy mely küszöbértéket ültessék át a belső jogukba.

Az Irányelv az 1. cikk (2) bekezdés a) pontjában kiveszi a hatálya alól azon munkaviszony-megszüntetéseket, amelyek a korlátozott időre vagy meghatározott feladatra kötött szerződés esetén a meghatározott idő eltelté, illetve a feladat elvégzése miatt szűnnek meg. Viszont, amennyiben a meghatározott idő lejárt, vagy feladat

---

<sup>5</sup> 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 22. §

<sup>6</sup> Irányelv Preambulum (3) bekezdés. Elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0059&from=HU>

<sup>7</sup> Közösségi Charta: <http://aci.pitt.edu/4629/1/4629.pdf>

teljesítése előtt szünteti meg a munkáltató a szerződést a működésével kapcsolatos ok miatt, úgy az Irányelv szabályait alkalmazni kell.

Az Európai Unió Bírósága a gyakorlata során többször vizsgálta, hogy az Irányelv csoportos létszámcsökkentés fogalma, mely létszámcsökkentési okokat foglalja magában. Egy konkrét ügyben megállapította, hogy Portugália nem teljesítette az Irányelv alapján fennálló jogharmonizációs kötelezettségét, amikor a portugál szabályozásba úgy ültette át a csoportos létszámcsökkentés fogalmát, hogy azt a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott létszámcsökkentésekre korlátozta, és nem terjesztette ki minden olyan okra, amely nem a munkavállalók személyében rejlik. A bíróság az indokolásában kifejtette, hogy az Irányelv nem határozta meg egységesen az elbocsátás jelentését. Ugyanakkor a közösségi norma céljai alapján azt egységesen kell értelmezni a tagállamokban. Továbbá a közösségi jogalkotó a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó szabályok harmonizációjával egyrészt biztosítani kívánta a munkavállalói jogok védelmének összehasonlíthatóságát a különböző tagállamokban, másrészt közelíteni akarta azokat a terheket, amelyeket ezek a védelmi előírások előidéznek a közösségi vállalkozásoknál.

Ezt a fogalmat tehát úgy kell értelmezni, hogy magában foglalja a munkaszerződés minden olyan felmondását, amely nem a munkavállaló akaratából, és nem a beleegyezésével történt. Azonban a definíció nem követeli meg, hogy az alapul szolgáló okok megfeleljenek a munkáltató akaratának.<sup>8</sup>

Egy másik ügyben – az Európai Unió Bírósága előzetes döntéshozatali eljárás keretében – szintén az 1. cikk értelmezésére került sor, pontosabban a csoportos létszámcsökkentés esetén irányadó időtartam számítási módjára vonatkozott a Bíróság döntése.<sup>9</sup>

A Bíróságnak arra kellett választ adnia, hogy az Irányelv 1. cikk (1) bekezdése első albekezdésének a) pontját akként kell-e értelmezni, hogy annak értékeléséhez, hogy egy vitatott egyéni elbocsátás csoportos létszámcsökkentés részét képezi-e, az e rendelkezés által előírt 30 vagy 90 napos referencia-időszak kiszámítása során kizárólag egy, az ezen egyéni elbocsátást megelőző időszakot vagy egy, az említett elbocsátást követő időszakot is figyelembe kell venni, nem csak család eljárás esetén, de annak hiányában is. Vagyis figyelembe kell-e venni a teljes 30 vagy 90 napos időszakot, amelynek során az egyéni elbocsátásra sor került?

A kérdéssel kapcsolatban a bíróság a határozatában úgy foglalt állást, hogy a fenti rendelkezést akként kell értelmezni, 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 30 vagy 90 napos időszakot, amelynek során ezen egyéni elbocsátásra sor került, és amelynek folyamán a

---

<sup>8</sup> C-55/02. Bizottság v Portugal [ECLI:EU:C:2004:605]  
<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=49177&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1881015>

<sup>9</sup> C-300/19. UQ v Marclean Technologies, SLU [ECLI:EU:C:2020:898]  
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=233542&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4222379>

munkáltató részéről, ugyanezen rendelkezés értelmében nem a munkavállalók személyében rejlő egy vagy több ok miatt a legnagyobb számú elbocsátás történt.

Ezzel a Bíróság egyrészt ismételten megerősítette, hogy a csoportos létszámcsökkentés hatálya alá azon elbocsátások tartoznak, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél bizonyos mennyiségi és időbeli feltételek teljesülnek.

Szintén kimondta a Bíróság, hogy a 30, illetve 90 napos periódusoknak folyamatosan, szünetelés vagy félbeszakadás nélkül kell egymást követniük. Az Irányelv hatályosulását korlátozná, ha úgy kellene értelmezni, hogy a nemzeti bíróságok nem vehetik figyelembe a vitatott egyéni elbocsátás előtt vagy után történt felmondásokat annak megállapítása céljából, hogy fennáll-e csoportos létszámcsökkentés, vagy sem.<sup>10</sup>

Egyértelműen ez az interpretáció felel meg azon jogalkotói célnak, hogy a csoportos létszámcsökkentés következményeit a speciális szabályok valamelyest enyhíteni tudják az érintett munkavállaló számára. Továbbá a „szabadon” figyelembe vehető időszakok előnyösek lehetnek a munkavállalóknak abban az esetben, ha a munkáltató elmulasztja a tájékoztatási kötelezettségét teljesíteni.<sup>11</sup>

Az Irányelv II. szakasza foglalkozik a tájékoztatással és konzultációval. Abban az esetben, ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentést tervez, köteles – megállapodás kötése céljából – megfelelő időben konzultációt kezdeményezni a munkavállalók képviselőivel.<sup>12</sup>

A munkáltató és a munkavállalók képviselői közti konzultáció tárgyát képezi legalább a létszámcsökkentés elkerülése, az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjai és eszközei, valamint a következmények enyhítése olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.

A munkáltatónak tájékoztatási kötelezettsége van a munkavállalók képviselői felé, hogy megfelelő javaslatot tudjanak kidolgozni a konzultáció során. Írásban kell megadniuk minden, a tárgyra vonatkozó információt; továbbá a tervezett elbocsátások okait; az elbocsátani kívánt munkavállalói kategóriák számát; a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat; azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani; az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismerveket, valamint a végkielégítés kiszámításának módszerét.<sup>13</sup>

A fenti információkat – az utolsó kivételével – a munkáltatónak meg kell küldeni egy másolati példánnyal az illetékes állami foglalkoztatási szervnek is.

Az Irányelv a III. és egyben utolsó szakaszában a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárási szabályokat tartalmazza. A munkáltatónak értesítési kötelezettsége áll fenn minden tervezett csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban az illetékes állami hatóság felé. Az értesítés tartalmazza a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációval kapcsolatos összes lényeges információt, továbbá

---

<sup>10</sup> C-300/19. 33. és 35. cikk

<sup>11</sup> Herdon István- Sipka Péter- Zaccaria Márton Leó: A csoportos létszámcsökkentés uniós jogi fogalma: a munkaviszony megszüntetésének időpontja és ennek jelentősége. *Munkajog*, 2021/1. 54.

<sup>12</sup> Irányelv. 2. cikk (1) bekezdés. Az Irányelv 1. cikk (1) bekezdés b) pontja értelmében azok minősülnek a munkavállalók képviselőinek, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint annak tekinthetők.

<sup>13</sup> Irányelv 2.cikk (3) bekezdés b) pont

különösen az elbocsátás okait, az elbocsátandó munkavállalók létszámát, és azt az időszakot, mely alatt a létszámcsökkentés végrehajtását tervezik.

Ezen értesítésnek azért is van fontos szerepe – azon túl, hogy így az állami foglalkoztatási szerv fel tud készülni –, mert a felmondási idő sérelme nélkül, legkorábban az értesítéstől számított 30 nappal léphet hatályba a létszámcsökkentés. Ezt a határidőt az illetékes állami hatóság meghosszabbíthatja.<sup>14</sup>

### **3. Az első törvényi szabályozás hazánkban, valamint a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) rendelkezései**

Magyarországon – ahogy arra már a bevezetőben utaltam – a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény tartalmazott először rendelkezéseket az egyszerre több munkavállalót érintő létszámcsökkentésekkel kapcsolatosan. E jogszabály 22. §-a alapján, ha a legalább harminc munkavállalót foglalkoztató munkaadó, amely fél éven belül munkavállalói létszámát legalább 25%-kal, vagy legalább ötven fővel tervezi csökkenteni, a döntéséről köteles volt tájékoztatni a munkaviszony felmondását megelőző három hónappal a munkaügyi központot, valamint a munkaadónál működő munkavállalói érdekképviseleti szervezetet.

A 23. § (1) bekezdése értelmében a munkaadó minden olyan létszámleépítésre vonatkozó döntéséről, amely 30 nap alatt legalább tíz főt érint, köteles volt az érintett munkavállalókat, továbbá az illetékes munkaügyi központot a felmondást megelőzően 30 nappal tájékoztatni.

Ugyanezen szakasz (2) bekezdése szerint létszámleépítés végrehajtása esetén a munkaadónál a munkavállalók képviselőit is magába foglaló bizottságot kellett létrehozni. A bizottság feladata volt meghatározni a létszámleépítés végrehajtásának elveit, valamint annak időbeni ütemezését, továbbá döntött a létszámleépítéssel érintett munkavállalók részére - a jogszabály alapján járó juttatásokon felüli - juttatások odaítéléséről.

A létszámleépítéssel érintett munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésére a munkajogi szabályok voltak irányadók, azzal a különbséggel, hogy a felmondás csak a 23. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatás megadását követő legalább 30 nappal volt közölhető a munkavállalóval.

Ezen utóbbi szabállyal kapcsolatban kimondta a Legfelsőbb Bíróság egy 1998-as döntésében, hogy csoportos létszámcsökkentés esetében az előzetes tájékoztatási kötelezettség nem áll fenn azzal a munkavállalóval szemben, akinek munkaviszonya közös megegyezés alapján szűnik meg. A határozat indokolása szerint a jogszabály szövegéből következően a munkavállaló előzetes tájékoztatására vonatkozó kötelezettség a munkáltatót csak a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése esetén terheli, ezen tájékoztatás elmaradása a közös megegyezésen alapuló munkaviszony megszüntetés jogszerűségét nem érinti.<sup>15</sup>

A régi Mt. 1997. július 1-től tartalmazta a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezéseket. Ennek értelmében csoportos létszámcsökkentésnek

---

<sup>14</sup> Ezt az időszakot az Irányelv alapján az állami hatóság arra használja fel, hogy megoldást keressen a létszámcsökkentés okán felmerülő problémákra.

<sup>15</sup> EBH1999. 146., Legf. Bír. Mfv. I. 10.416/1998., BH2000. 75.

minősült, ha a munkáltató a döntést megelőző fél éves átlagos statisztikai létszáma szerint

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

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 kívánta harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.<sup>16</sup>

Ezzel összhangban a bírói gyakorlat kimondta, hogy annak eldöntésénél, hogy a közalkalmazott felmentése csoportos létszámcsökkentés keretében valósult-e meg, mindazt a megszüntetést számításba kell venni, amelynek oka bármilyen mértékben összefügg a munkáltató működésével.<sup>17</sup>

Fontos garanciális szabály volt a régi Mt.-ben – a 94/B. § (1) bekezdés alapján –, hogy a munkáltató abban az esetben, ha csoportos létszámcsökkentést tervezett, a döntést megelőzően legalább tizenöt nappal köteles volt az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a munkáltatónál képvisellettel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal (a továbbiakban együtt: a munkavállalók képviselői) konzultációt kezdeményezni és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni. Ezen rendelkezés alapján a munkáltatónak valamely munkavállalói képviselővel – még ha üzemi tanács vagy szakszervezet nem is működött a munkáltatónál – mindenképp szükséges volt konzultációt elősegítenie. A konzultációnak magában kellett foglalnia a létszámcsökkentés elveit, a létszámcsökkentés elkerülésének módját, illetve eszközt vagy az érintett munkavállalók számának csökkentését, valamint a létszámcsökkentés okozta következmények enyhítését célzó eszközöket.

Ezen túlmenően a munkáltatónak többféle, bár időben elkülönülő tájékoztatási kötelezettsége is felmerült. Így egyrészt a munkáltatónak a konzultáció megkezdése előtt legalább hét nappal részletes írásbeli tájékoztatást kellett küldenie a munkavállalók képviselőinek. Ennek tartalmaznia kellett: a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait, a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban, illetve a döntést megelőző fél éves időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.<sup>18</sup>

Ha a munkáltató úgy döntött, hogy végrehajtja a csoportos létszámcsökkentést, akkor a régi Mt. 94/C. § (1) bekezdése értelmében meg kellett határoznia az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban, a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját, valamint a végrehajtásának időbeni ütemezését. A törvény rendelkezése alapján a létszámcsökkentés ütemezését harminc napos időszakok alapján kellett meghatározni.

Fontos, a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalókat védő szabály volt a régi Mt.-ben, hogy ha a munkáltató az adott időszakon belül az utolsó

---

<sup>16</sup> Régi Mt. 94/A. § (1) bekezdés

<sup>17</sup> EBH2007. 1645.

<sup>18</sup> Régi Mt. 94/B. § (3) bekezdés

munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani.<sup>19</sup> Ez a szabály hivatott volt megakadályozni, hogy a munkáltatók megkerüljék a harminc napos szabályt,<sup>20</sup> és a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezése alkalmazása nélkül szüntessék meg a munkavállalók jogviszonyát.

A régi Mt. taxatív módon meghatározta a fenti rendelkezés vonatkozásában, mely munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatokat kell a csoportos létszámcsökkentés szempontjából figyelembe venni: így a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondást, a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi megszüntetést<sup>21</sup>, valamint a közös megegyezést.

A munkáltató második tájékoztatási kötelezettsége a csoportos létszámcsökkentés eldöntését követően keletkezett. Erről írásban értesítenie kellett az állami foglalkoztatási szervet a rendes felmondás, illetve a határozott idejű munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően. Tájékoztatni kellett a foglalkoztatási szervet a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók személyi adatairól, az utolsó munkaköréről, a szakképzettségéről és az átlagkeresetéről.<sup>22</sup>

Szigorú szabályok vonatkoztak továbbá a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés munkavállalókkal való írásbeli közlésére. Eszerint a munkáltató köteles volt a rendes felmondás, illetve a határozott idejű munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatának közlését megelőzően legalább harminc nappal tájékoztatni.

E szabályok megszegésével közölt munkáltatói rendes felmondás érvénytelen volt. Tehát az általános szabályokon túl, amikor is érvénytelen a rendes felmondás, a jogszabály további érvénytelenségi jogcímeiket határozott meg: ha a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről nem tájékoztatta az állami foglalkoztatási szervet, illetve az érintett munkavállalót, vagy a tájékoztatás és a felmondás közlése közt kevesebb, mint 30 nap telt el, továbbá abban az esetben is, amennyiben a munkavállalók képviselői és a munkáltató által kötött megállapodásba ütközik.<sup>23</sup>

Ezzel kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy ha a munkáltató a legalább 10 főt érintő létszámleépítésre vonatkozó döntése esetén elmulasztja az érintett munkavállalónak és az illetékes munkaügyi központnak a törvényben meghatározott határidőkben történő tájékoztatását, a felmondások jogellenesek, és azokat a bíróságnak ez okból kell hatálytalanítani.<sup>24</sup>

---

<sup>19</sup> Régi Mt. 94/C. § (3) bekezdés

<sup>20</sup> Berki Katalin – Handó Tünde - Horváth István – Lőrincz György – Suba Ildikó – Szűcs Péter: *Nagykommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez, 2009. augusztus 20-i időállapot Mt. 94/C. §-hoz fűzött magyarázat.*

<sup>21</sup> Régi Mt. 88. § (2) bekezdés

<sup>22</sup> Régi Mt. 94/D. (1) és (2) bekezdései

<sup>23</sup> Berki-Handó-Horváth-Lőrincz-Suba-Szűcs i.m. Mt. 94/F. §-hoz fűzött magyarázat.

<sup>24</sup> BH1996. 401.

#### 4. A hatályos Munka Törvénykönyve szerinti szabályozás

A hatályos szabályozás, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 71. § (1) bekezdésében az Irányelvvel összhangban határozza meg a csoportos létszámcsökkentés fogalmát. Eszerint csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre 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 - harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni. Ebből egyértelműen megállapítható, hogy a magyar szabályozás az Irányelv 1. cikk (1) bekezdés első fordulata szerint határozza meg a csoportos létszámcsökkentés fogalmát.

Abban az esetben, ha a munkáltatónak több telephelye van, akkor a fenti, létszámra vonatkozó kritériumokat telephelyenként kell megállapítani, kivéve az azonos vármegyében és Budapesten lévő telephelyeket, ugyanis itt össze kell számolni a munkavállalók létszámát. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

Az Mt. a 72. § (1) bekezdésében kötelezővé teszi a munkáltatónak, hogy ha csoportos létszámcsökkentést tervez, akkor köteles az üzemi tanáccsal tárgyalni.

A korábbi szabályozás szerint a munkáltató nem csak az üzemi tanáccsal volt köteles tárgyalni, hanem annak hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezettel és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal is.<sup>25</sup> Álláspontom szerint azzal, hogy a hatályos szabályozás már csak az üzemi tanáccsal való tárgyalást írja elő, csökkentek a munkavállalókat védő garanciák, továbbá felmerül az, hogy a jogharmonizációs kötelezettséget sem teljesíti a jogszabály. Hiszen az Irányelv is úgy fogalmaz, a munkáltató köteles tárgyalásokat folytatni a munkavállalók képviselőivel, amely meghatározás szélesebb kört ölel fel, mint csak az üzemi tanács. Ezt támasztja alá az Európai Unió Bíróságának gyakorlata is, ugyanis egy döntésében kimondta, hogy Nagy-Britannia nem teljesítette a jogharmonizációból fakadó kötelezettségét, amikor is nem követelte meg a konzultációt, illetve annak elmaradását nem szankcionálta az uniós szabályoknak megfelelően.<sup>26</sup>

A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni

- a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,
- b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy

<sup>25</sup> Régi Mt. 94/B. §

<sup>26</sup> C-383/92. Bizottság v Nagy-Britannia és Észak-Írország [ECLI:EU:C:1994:234]

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61992CJ0383&from=HU>



- c) a 71. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,
- d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,
- e) a kiválasztás szempontjairól, valamint
- f) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos - a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő - juttatás feltételéről és mértékéről.

Az Európai Unió számos országában, így például Franciaországban, Ausztriában, Németországban és a skandináv országokban a munkáltató köteles szociális tervet készíteni és a tárgyalásra szóló meghívóhoz csatolni.<sup>27</sup> Franciaországban a szociális terv elsődleges célja, hogy elkerülhető legyen a munkaviszony megszüntetése, másodlagos pedig, hogy minél kevesebb munkavállalót érintsen. A szociális tervnek tartalmazni kell egy áthelyezési tervet, amely megkönnyíti a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók cégen belüli, vagy azon kívüli áthelyezését.<sup>28</sup>

Meghatározza a jogszabály a munkáltató tárgyalási kötelezettségének határidejét, így az fennáll a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig. Ezen rövid határidő lehetővé teszi a munkáltatóknak, hogy minél gyorsabban vigyék véghez csoportos létszámcsökkentéseket.

A tárgyalásnak ki kell terjednie az Mt. 72. § (4) bekezdés alapján a létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjára, eszközére, elveire, következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

Az Mt. meghatározza továbbá, hogy a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésnek tartalmaznia kell a foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát, valamint a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését. Az ütemezést 30 napos időszakok alapján kell meghatározni.

Nagyon fontos a csoportos létszámcsökkentés szabályainak alkalmazásával kapcsolatosan, hogy az Mt. 73. § (3) bekezdése alapján – összhangban az Irányelvvel és az Európai Unió Bíróságának gyakorlatával – a munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni akkor, 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.

Erre azért van szükség, hogy a munkáltató ne tudja kijátszani a 30 napos határidőre vonatkozó szabályozást.

Szintén kiemelkedő jelentőségű, azonban a gyakorlat nem volt teljesen egységes abban, pontosan mely jognyilatkozatok szerinti munkaviszony megszüntetést kell figyelembe venni a csoportos létszámcsökkentéseknél.

---

<sup>27</sup> Prugberger i.m. 9.

<sup>28</sup> David Hartmann: Collective dismissal in France. 2021. február 26. Elérhető: <https://www.alaris-law.com/collective-dismissal-france-labour-law/>  
Code du travail Art. L 1233-62 [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189441/#LEGISCTA000006189441](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189441/#LEGISCTA000006189441)

Az Mt. 73. § (4) és (5) bekezdése értelmében a csoportos létszámcsökkentés szabályait kell alkalmazni, ha a munkaviszony-megszüntetésére a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondás, a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés; továbbá a munkáltató működésével összefüggő okra alapított közös megszüntetés alapján kerül sor továbbá, ha a munkáltató azonnali hatállyal szünteti meg a határozott idejű munkaviszonyt, valamint a felmondásra, ha azt nem kell indokolni.

Ebből a szabályból következik, hogy e körbe tartozik a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat, illetve megállapodás a munkáltatói felmondás, a határozott idejű munkaviszony határozott idő lejártá előtti munkáltatói azonnali hatályú felmondása, a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés, továbbá nem zárható ki a csoportos létszámcsökkentés szempontjából a nyugdíjasnak minősülő és a vezető állású munkavállaló sem.

Felmerül a kérdés, hogy mi van abban az esetben, ha a munkavállaló kezdeményezi a közös megegyezést a munkáltató működésével kapcsolatban felmerülő okból?

A korábbi gyakorlat szerint ugyanis, ha a munkaviszonyban/közalkalmazotti jogviszonyban a felmentési (közös megegyezéssel) ok bármilyen mértékben összefüggött a munkáltató működésével, azt a csoportos létszámleépítésre vonatkozó jogszabályok alkalmazása szempontjából figyelembe kellett venni. A Legfelsőbb Bíróság rámutatott, hogy nem annak van jelentősége, hogy a munkáltató milyen, a Kjt.-ben meghatározott felmentési indokot jelöl meg, illetve a közös megegyezéssel megszüntetésre vonatkozó megállapodás megkötését melyik fél kezdeményezi, hanem annak, hogy a felmentésre, illetve a közös megegyezésre vonatkozó megállapodás megkötésére bizonyítottan milyen okból kerül sor. Amennyiben ugyanis ez az ok bármilyen mértékben is összefügg a munkáltató működésével, az adott jogviszony megszüntetését a csoportos létszámleépítésre vonatkozó jogszabályok alkalmazása szempontjából figyelembe kell venni. Ez felel meg a másodfokú bíróság által hivatkozott 98/59/EK iránylevelben előírtaknak is.<sup>29</sup>

Az Mt. szabályozása ezen a gyakorlaton változtatott és egyértelművé tette, hogy kizárólag a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezéssel történő megszüntetés vehető figyelembe a csoportos létszámcsökkentés szempontjából.

Az Iránylev rendelkezéseivel egyezően a csoportos létszámcsökkentés számításánál a munkaviszonynak/közalkalmazotti jogviszonynak a határozott idő lejártával való megszűnése nem vehető figyelembe.<sup>30</sup>

Az Mt. 75. §-a szerint a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

A fentiek megszegésével közölt felmondás jogellenes.

A jogalkotó lehetőséget biztosít a munkáltatónak, hogy a tárgyalás során kötött megállapodás rögzítse azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a

---

<sup>29</sup> BH2009. 89.

<sup>30</sup> EBH2005. 1341.

munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza. Ilyen jogintézménnyel találkozunk a francia és a német jogban is.<sup>31</sup>

Több európai ország jogi szabályozásában – így Lengyelországban, Csehországban, Szlovákiában és Romániában – található olyan rendelkezés, amely kötelezi a cégeket arra, hogy amennyiben a csoportos létszámcsökkentés után a gazdasági helyzet helyreáll, akkor egy éven belül köteles visszavenni azokat a munkavállalókat, akiknek még nem sikerült ismét elhelyezkedniük.<sup>32</sup>

Az Mt. szabályai alapján végkielégítés illeti meg a munkavállalót a csoportos létszámcsökkentés esetén, amennyiben a végkielégítésre vonatkozó feltételeknek megfelel.

Szintén a munkavállalókat védő rendelkezés, hogy a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény értelmében abban az esetben, ha a csoportos létszámcsökkentésre a munkáltató fizetéseképtelensége miatt felszámolási eljárás során kerül sor, akkor a bérgarancia-eljárás keretében a felszámolás vagy kényszerterelési eljárás alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkavállalóval szemben fennálló kiegyenlíthetetlen bértartozásából jogosultanként (munkavállalónként) legfeljebb a tárgyévvel megelőző második év bruttó átlagkereset ötszörösét elérhető összeg előlegezhető meg.<sup>33</sup>

## 5. Aktualitás

Az eddigi talán kissé száraz és bonyolult jogi szabályozás fontosságát, illetve azt, hogy mennyire tudja befolyásolni munkavállalók életét, egy jelenleg zajló csoportos létszámcsökkentés példáján keresztül szeretném bemutatni.

Magyarország harmadik legnagyobb magánkézben lévő vállalkozása, a Tungsram Operations Kft. (a továbbiakban: Tungsram) 2022. április 27. napján jelentette be, hogy csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, melynek keretében a munkavállalói több mint felének, 1600 dolgozónak a munkaviszonyát szünteti meg.<sup>34</sup> A legutóbbi cégadatok szerint a Tungsram 2928 főt foglalkoztatott.<sup>35</sup> A cég vezetése a létszámcsökkentést a gazdasági helyzettel indokolta, mivel az elszálló energiaárak miatt a hagyományos izzógyártási tevékenység veszteségesen működik, ezért annak a beszüntetése vált szükségessé.

E bejelentést megelőzően, 2022 februárjában a Tungsram szintén gazdasági indokokra – így a Covid járvány termelési hatásaira, az energia és nyersanyag árak alakulására, a szállítási költségek növekedésére, a tervezett projektek elcsúszására és

---

<sup>31</sup> Kommentár: magyarázat a 71.§-76.§-hoz

<sup>32</sup> Prugberger i.m. 12.

<sup>33</sup> A bérgarancia alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény 1. § (1) bekezdés a) pont és 7. § (1) bekezdés  
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99400066.tv>

<sup>34</sup> Gólya Ágnes: Itt a bejelentés: tömeges leépítés jön a Tungsramnál. *Forbes*. 2022. április 7.

<https://forbes.hu/uzlet/tungsram-tomeges-leepites-tungsram/>

Bozzay Balázs: Idén 1600 embert küld el a Tungsram, felhagynak a hagyományos lámpagyártással. *Telex.hu*, 2022. április 27.

<https://telex.hu/gazdasag/2022/04/27/iden-1600-embert-kuld-el-a-tungsram-felhagynak-a-hagyomanyos-lampagyartassal>

<sup>35</sup> Cégadatok: <https://www.ceginformacio.hu/cr9311491388>

felfüggesztésére – hivatkozva<sup>36</sup> felmondta a 2023-ig hatályos Kollektív Szerződés három pontját, amelyek mindegyike a munkaviszony megszüntetése esetére biztosított – a felmondási idővel, a végkielégítéssel és a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban – az Mt. általános szabályaihoz képest többletjogokat a munkavállalók számára. Ennek következtében 2022 májusától, amennyiben a munkáltató felmondással megszünteti a jogviszonyt, a munkavállalók az életkorától és a vállalatnál eltöltött időtől függően 2-től 8,5 hónapig terjedő mértékben kapnak kevesebb havi összeget, mint mikor még vonatkozott rájuk a Kollektív Szerződés. Továbbá az előbbi időponttól kezdve megszűnt az a szabály, hogy házastársaknak csoportos létszámcsökkentés esetén nem lehet egyszerre megszüntetni a munkaviszonyát.<sup>37</sup> Ez azt jelentette, hogy csoportos létszámcsökkentés bekövetkezésekor előfordulhat olyan szerencsétlen helyzet, hogy egy családban mindkét kereső egyszerre veszíti el a munkáját és jövedelmét.

A létszámleépítés 2022 júliusában indult és országszerte összesen öt telephelyet érintett, először Kisvárdát és Hajdúböszörményt, majd Nagykanizsát, Zalaegerszeget, végül pedig ősszel Budapestet.<sup>38</sup>

A Tungstram a csoportos létszámcsökkentés bejelentését követően nem sokkal csődvédelmet is kért. A csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény 1. § (2) bekezdése értelmében a csődeljárás olyan eljárás, amelynek során az adós – a csődegyezés megkötése érdekében – fizetési haladékot kap, és csődegyezés megkötésére tesz kísérletet, annak érdekében, hogy a fizetéseketelenségi helyzet megoldódjon. A Kúria több eseti döntésében is kifejtette, hogy „a csődeljárás célja az adós gazdasági helyzetének a hitelezőivel való egyezségkötéssel történő helyreállítása, tevékenységének folytatása érdekében.”<sup>39</sup>

A vállalat közleménye szerint a csődvédelemre azért volt szükség, hogy továbbra is fizetni lehessen a béreket, közterheket és a szükséges átalakulást is folytatni tudják.<sup>40</sup>

A csődeljárás keretében azonban a Tungstramnak nem sikerült megállapodnia a hitelezőivel, ugyanis nem fogadták el a reorganizációs tervet.

A Fővárosi Törvényszék ezért a 39.Fpk.975/2023/10. számú végzésében, 2023. január 23-i kezdő nappal, a Tungstram felszámolási eljárásának megindítását közzétette.<sup>41</sup>

Erre a nehéz helyzetre reagált az ellátórendszer is. Például a Fővárosi Önkormányzat bejelentette, hogy a budapesti telephelyről elbocsátott 400 dolgozó részére álláshelyeket ajánlanak fel a főváros munkaügyi cégeknél betöltetlen álláshelyekre.<sup>42</sup>

---

<sup>36</sup> Tungstram Dolgozók Független Szakszervezete: <http://www.tdfsz.hu/>

<sup>37</sup> Gólya i.m. II. rész

<sup>38</sup> Világgazdaság: Júliusban indul a létszámleépítés a Tungstramnál. 2022. május 17. <https://www.vg.hu/cegvilag/2022/05/juliusban-indul-a-letszamleepites-a-tungstramnál>

<sup>39</sup> BH2014. 118.

<sup>40</sup> A Tungstram bejelentése: Csődvédelmet kér a Tungstram. 2022. május 11. <https://index.hu/gazdasag/2022/05/11/csodvedelmet-ker-a-tungstram/>

<sup>41</sup> Tungstram felhívás: <https://tungstram.com/hitelezoi-igeny-bejelentese-registration-of-creditor-claims/>

<sup>42</sup> Pénzcentrum: Újabb fordulat a Tungstram-ügyben: 1000 állást ajánlott fel a főváros az elbocsátott dolgozóknak 2022. május 4. <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20220504/ujabb-fordulat-a-tungstram-ugyben-1000-allast-ajanlott-fel-a-fovaros-az-elbocsatott-dolgozoknak-1124531>

Továbbá az állami foglalkoztatási szerv célzott szolgáltatásokkal igyekszik segíteni a munka nélkül maradókat, például támogatott képzéseken való részvételi lehetőséggel.<sup>43</sup>

## 6. Összegzés

A fentieket összefoglalva és a bevezetőben feltett kérdésre válaszolva álláspontom szerint a magyar szabályozás nagyrészt összhangban van az Irányelv szabályaival, a jogharmonizációs kötelezettségének az ország eleget tett.

Egyértelműen megállapítható, hogy számos, a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalókat védő rendelkezés került be mind az uniós szabályozásba, mind pedig a haza jogszabályokba; így mindenekelőtt fontosnak tartom kiemelni a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét, valamint a tárgyalási kötelezettségét. Ezen utóbbi vonatkozásában azonban véleményem szerint még kedvezőbb lenne, ha a 15 napos tárgyalás kötelezettség hosszabbítható lenne, mivel több ideje lenne a munkáltatónak az üzemi tanáccsal egyeztetni és nagyobb eséllyel tudnának kompromisszumra, vagy egyezsége jutni, ami a csoportos létszámcsökkentéssel érintettek számának csökkentéséhez vezethetne, és előnyös lenne mind a munkavállalók, a munkaerő-piac, mind pedig a gazdaság szempontjából is.

Lényeges különbség az Irányelvhez, valamint a régi Mt. szabályaihoz képest, hogy az Mt. már csak az üzemi tanáccsal teszi kötelezővé a tárgyalást, más munkavállalói képviselővel nem. Ez a szabályozás ugyanakkor igencsak hátrányos a munkavállalókra vonatkozóan, hiszen amennyiben nem működik sem szakszervezet, sem pedig üzemi tanács az adott munkáltatónál eleshetnek a tárgyaláshoz való jogtól.

Szintén szűkítette az Mt. azt, hogy mely munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatok alapozzák meg a csoportos létszámcsökkentést, és a munkavállaló felmondását kivette ezen körből.

Álláspontom szerint a munkavállalók védelme megvalósul a hatályos Mt. szabályozása alapján, ugyanakkor a védelem szintje növelhető lenne többek között a tárgyalási periódus hosszabbításának lehetőségével, a munkavállalók képviselőivel való konzultációval, illetve azzal, ha a munkáltatóknak kötelező lenne szociális terv elkészítése.

Felmerül továbbá a Tungsram-ügy kapcsán, hogy a kollektív szerződés felmondásának korlátozásával a munkavállalók nem esnének el a kollektív megállapodás nyújtotta előnyöktől. Ez megvalósulhatna akár úgy, hogy a kollektív szerződés felmondása csoportos létszámcsökkentés bejelentése esetén egy meghatározott ideig nem léphetne hatályba, így nem tudnák a munkáltatók kiküszöbölni a kedvezőbb szabályok alkalmazását.

---

<sup>43</sup> Világgazdaság: Támogatott képzéseket indítanak a Tungsram elküldött dolgozóinak. 2022. május 18. <https://www.vg.hu/cegvilag/2022/05/tamogatott-kepzeseket-inditanak-a-tungsram-elkuldott-dolgozoinak>