

A rugalmas biztonság: az elbocsátáshoz való jog Hollandiában

Létezik manapság egy módszer, amely a munkajogi jogszabályokat, különösen a munkaszerződések megszüntetésének jogát kívánja modernizálni. E megoldási módot tartalmazza az Európai Unió Bizottságának munkajogi¹ „modernizációja”, illetve a legújabb nemzeti szakvélemények, jelentések² noha számos közgazdász³ úgy tartja, hogy jelenleg nem állítható teljes bizonyossággal, hogy a foglalkoztatás-védelmi szabályok és a munkanélküliség területén elért eredmények között releváns kapcsolat létezne. A számos nemzeti törvényhozás által javasolt, illetve megvalósított módosítás a „rugalmas biztonság” mozgalom létrehozását célozta, melyet a közösség intézményei is támogatnak, különösen az Európai Unió Tanácsa,⁴ még akkor is, ha ez a fogalom⁵ nem szerepel kifejezetten az európai megállapodások szövegében. Nagy a kísértés egy, az Európai Unió különböző tagállamaiban erre vonatkozó szabályokat tartalmazó áttekintés elkészítésére.⁶ Ma már divat a „rugalmas biztonság” összekapcsolása a dán szabályozással.⁷ Ez legegyszerűbben egy olyan mechanizmust jelentene, amely ötvözi a szabad elbocsátást és a teljes foglalkoztatottságot, de hátrányos következmények nélkül, hiszen az or-

¹ *Livre vert Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle*, Commission de l'Union Européenne 2006 cf. *Le livre vert de la Commission Européenne post-il les bonnes questions?* RDT 2007 p. 72 F. Valdés del Ré, F. Gaudu; T. Wiltshagen, S. Bekker, In search of the best of both worlds? Questions and answers regarding the green paper on the modernisation of labour law, *Tilburg Law Review. Journal of International and Comparative Law*, 14, (1&2) 2007, p. 128. European Expert Group on Flexicurity (Wiltshagen, T. et al.) (2007): *Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping-Stones*. Brussels: Expert Report for European Commission, June 2007; Ph. A. Jaspers., Groenboek Europese Commissie: aanzet tot modernisering van het arbeidsrecht? *Sociaal Recht* 22 (2007) 2 p. 37.

² Például Franciaországban: *Rapport sur la modernisation du dialogue social*, Avril 2006 («Rapport Chertier») cf. *Que penser du rapport Chertier?* RDT 2006 p. 216 obs. M. A. Souriac et Ph. Langlois

³ David R. Howell – Dean Baker – Andrew Glyn & John Schmitt, *Are Protective Labour Market Institutions Really at the Root of Unemployment?* July 2006; E munka arra törekedett, hogy figyelembe vegye az összes olyan tanulmányt, amely a munkanélküliségi rátát vizsgálja a Foglalkoztatási Védelmi Szabályozáson keresztül. Azt mutatja, hogy ezeket a munkálatokat a kitalált elmélet igazolásának, megerősítésének vágya vezette, ahelyett, hogy összehasonlították volna az adatokat egy kritikus szempont alapján.

⁴ T. Wiltshagen – F. Tros – H. van Lieshout, Towards ‘flexicurity’? Balancing Flexibility and Security in EU Member States, *European Journal of Social Security* 2004, vol. 6, 2, 113.; S. Laulom, Flexicurité: la Commission souhaite des principes communs, *Semaine sociale Lamy* 16 juill. 2007 n. 1316, 4.; J.C. Barbier, Social Europe and the limits of soft law – the example of ‘flexicurity’, [in Rogowski R. (ed.), *The European Social Model and Transitional Labour Markets: law and policy*], London: Ashgate, 2007.

⁵ A legújabban használt „felxicurity” fogalomnak sem a helyesírását, sem a kiejtését nem rögzítették még franciául, a szerzők szerint különböző változatai léteznek (flexicurité, flexécurité, flexsécurité, flex-sécurité, flexisécurité, flexi-sécurité).

⁶ P. Rémy, Le discours sur la flexibilité, le droit du travail et l’emploi en Allemagne, RDT 2006, 4, ou encore O. Kaufmann – F. Kessler – P.A. Köhler, *Le droit social en Allemagne*. Diegem, Wolter-Kluwer Belgique, 2008.

⁷ Vö. Pl. a mai francia irodalomban a Rapport Besson-val, E. Besson, *Flexicurité en Europe, Eléments d’analyse*. Secrétariat d’Etat Chargé de la Prospective et de l’Evaluation des Politiques Publiques, 26 février 2008.

szág szociális biztonsági rendszere igen jó, és így ösztönzőként hat a munkaerőpiacra való gyors visszatérésre.⁸

Hollandiát következetesen az „északi országok”⁹ közé soroljuk, és mindig „rugalmas” törvényhozású országgént említjük. Egyébként a holland jogalkotó volt az, aki először elfogadta (hosszas vita után) 1999-ben „a rugalmasság és biztonság” törvényt (*Wet Flexibiliteit en Zekerheid*).¹⁰ A holland jogot mégis elkerülhetetlenül a dán jog alternatív modelljeként mutatják be a „külső rugalmasság”¹¹ tekintetében, előbbiben ugyanis elfogadott a létszámváltoztatás lehetősége a vállalati igényekhez igazítva, amelynek eszköze az elbocsátás, illetve a határozott idejű szerződések megújításának elmaradása.

A holland „biztonság és rugalmasság” joga különösen arról ismert, hogy megkönnyíti az „atipikus munkához”, a határozott idejű vagy a részmunkaidős szerződéshez jutást. A törvény egyik célja az volt, hogy megteremtse a lehetőséget a munkáltató számára a munkaviszony megszüntetésére, az elbocsátás folyamatának felgyorsítására, ideértve a felmondási idő csökkentését is. Ennek ellenére továbbra is létezik az ország szabályozásában néhány (típusú) elbocsátással kapcsolatban előzetes közigazgatási engedélykérési eljárás. A holland szabályok vizsgálata annál is inkább vonzó, mivel az elbocsátási szabályok lazulása legalább húsz éve visszatérő társadalmi vitatéma Hollandiában. Ez képezi a tárgyát a munkáltatói szervezetek, szakszervezetek és a kormány közötti tárgyalásoknak, melyek általában új törvények megalkotásához vezetnek.¹²

A holland kormány 2007 júliusában a munkáltatói szervezetek, a Gazdasági és Szociális Tanács¹³ és egy független szakértői bizottság¹⁴ ösztönzésére bemutatta számos új intézkedését, melyeknek célja a munkaerőpiac segítése, a személyzeti irányítás rugalmasságának

⁸ Ilyen megközelítés vö. «Rapport Besson» op. cit. 2008 Annexe 4 qui parle de «triangle magique du modèle danois»; l'on parle parfois également du «triangle d'or»; comp. J.C. Barbier, 2007, Au-delà de la 'flex-sécurité', une cohérence sociétale solidaire au Danemark, [in: S. Paugam, dir., *Repenser la solidarité, l'apport des sciences sociales*], Paris, PUF 2007 p. 473-490

⁹ Pl. az EU Bizottsága által 2007-ben kiadott *Employment in Europe*, amely teljes egészében csak angol nyelven áll rendelkezésre. „A foglalkoztatás Európában” hasznos eszköze a DG foglalkoztatásnak, és a Szociális ügyi és Esélyegyenlőségi Bizottság által az EU-ban a foglalkoztatási teljesítmény és munkaerőpiac területén készített elemzésének.

¹⁰ V. la synthèse heuristique de J.-C Barbier, From political strategy to analytical research and back to politics, a sociological approach of «flexicurity» [in H. Jorgensen – P. K. Madsen (eds.), *Flexicurity and Beyond*], Copenhagen, DJ F Publishing, 2007.

¹¹ *External flexibility* –t az «*Employment in Europe*» szerződés alapján kell értelmezni, amely 3. fejezete külön ezzel foglalkozik. De ez a terminológia változhat, így a Bizottság munkájában «flexibilité quantitative externe», vagy «flexibilité numérique externe». Az «*External numerical flexibility*» –t a «*2006-os Employment in Europe*» úgy definiálja, mint az elbocsátás vagy felvétel könnyedségének, nehézségének mérőszáma, és amely lehetővé teszi a határozott idejű munkaszerződések alkalmazását.

¹² B Waas, *Modell Holland? – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande* (unter Mitarbeit von Prof. Dr. Guus Heerma van Voss), Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2003.

¹³ WRR; *Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht*, Verkenningen, nr. 14, Amsterdam 2007; Sociaal Economische Raad, *Ontslagpraktijk en werkloosheidswet*, SER Adviezen, nr. 2005/06, Den Haag 2005. v. aussi Werkgroep ontslagrecht, *Naar een nieuw ontslagrecht in duplo*, Sociaal Recht 2000, 243.

¹⁴ A.P. Deelen – E.L.W. Jongen – S. Visser, *Employment protection legislation: lessons from theoretical and empirical studies for the Dutch case*, Centraal Planbureau CPB document, nr. 135, Den Haag 2006

növelése, illetve az elbocsátás jogi kereteinek a törvényjavaslat általi átalakítása volt. Ám ezt az elbocsátás jogát átalakító nagy reformot 2007 decemberében megakasztották, és egy új bizottságot állítottak fel, amelynek 2008 júniusára kellett véleményt nyilvánítania.¹⁵

A reformot követő vita megfelelő megértése (II.) szükségessé teszi a holland elbocsátási tételes jog rövid bemutatását (I.).

I. A munkaszerződés megszüntetése tételes jogának jellemzése

A mai holland jogban a munkaszerződés megszüntetésének három főbb fajtája létezik: a megszüntető megállapodás (*beëindigingsovereenkomst*), elbocsátás (*ontslag*), illetve a bírói megszüntetés (*ontbinding door de rechter*); utóbbi a kerületi bíró előtt.¹⁶ Megjegyzendő, hogy ugyanezek a szabályok vonatkoznak arra az esetre is, ha határozott idejű szerződést kívánnak a határozott idő lejárta előtt megszüntetni.

A holland doktrína alkalmazandó főleg a „duális” rendszerű elbocsátáshoz való jogra, amely egyrészt magánjogi, különösen polgári törvénykönyvi szabályokat tartalmaz,¹⁷ megalkotva a munkaszerződés felbontásának közös szabályait, másrészt pedig az egyes elbocsátásokra alkalmazandó közjogi normákat,¹⁸ ezzel létrehozva egy közigazgatási felülvizsgálatot a rendkívüli munkára vonatkozó rendelet 6. cikkelye alapján (*Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen - BBA*¹⁹).

1. A rendkívüli elbocsátási eljárás

Nem minden elbocsátás hatósági engedélyköteles, ám minden elbocsátás során tiszteletben kell tartani a munkaszerződés felbontására vonatkozó közös szabályokat. Az elbocsátott munkavállaló megőrzi azt a jogát, hogy a polgári bírósághoz fordulhat a munkája elvesztése miatt szenvedett károk megtérítése iránt, ha úgy véli – és bizonyítja –, hogy az engedély megléte vagy hiánya ellenére az elbocsátás következtében őt aránytalan károsodás érte.

¹⁵ B. Waas, *Flexibilisierung, Individualisierung und Dezentralisierung im Arbeitsrecht der Niederlande: Ein Ausblick auf die Zukunft des Arbeitsrechts in Deutschland?*, à paraître 2008.

¹⁶ Egyszerűsített eljárású békebíróság fajta C.J. Loonstra, *De kantonrechter als arbeidsrechter* (oratie Rotterdam), Deventer: Kluwer 2000, 24.

¹⁷ Burgerlijk Wetboek, boek 7, titel 10 (Code civil livre 7 titre 10) (loi du 14 juin 1822, Stb. 10.), az 1938. október 1-jei változatában, utoljára módosítva 2006. szeptember 14-ei törvénnyel.

¹⁸ R.M. Beltzer – S.F.H. Jellinghaus – A.D.M. van Rijs, *Handboek Ontslagpraktijk*, Den Haag, Sdu Uitgevers, 2006.

¹⁹ Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, 1945. október 5-ei rendelet, Stb. F 214 2001. november 29-én módosított változatában, Stb. 625; ezt a rendeletet a második világháború alatti német megszállók hozták létre (Besluit van de Opperbevelhebber van Land- en Zeemacht van 27 mei 1940, Stb. 1940, O 801). A szabályt, amelyet csak a munkáltatók alkalmaztak, az 1944-es új holland kormány megőrizte (Koninklijk Besluit van 17 juli 1944, Stb. 1944, E 52) légmentesen módosítva 1945. H. Naber, *Van een preventief ontslagverbod terug naar een repressief ontslagrecht?* (thèse Utrecht), Deventer: Kluwer 1981, 342.

a) A munkaszerződés megszüntetésére vonatkozó közös szabályok

A közös szabályok először is a munkaszerződés megszüntetésének alakiságára vonatkoznak: semmilyen különösebb formaiságot nem követel meg a munkaszerződés feleitől. A felbontás okát írásba kell foglalni a másik fél kifejezett kérelme esetén.²⁰

Rendes felmondás esetén a munkáltatónak tiszteletben kell tartania a törvényben szabályozott, a szolgálati időtől függően²¹ egytől négy hónapig terjedő felmondási időt, amely egy szerződésben szereplő, legfeljebb hat hónapig terjedő felmondási idővel is helyettesíthető.²² Ez a felmondás csak a hónap végére közölhető. A szabályok be nem tartása kártérítéshez vezethet,²³ amely a munkavállaló választása alapján lehet általány, vagy rögzített összegű a ténylegesen elszenvedett kár függvényében.²⁴

A holland jog is ismer számos speciális felmondási tilalmat (*bijzondere opzeggingsverboden*), amelyekre vonatkozó kimerítő felsorolást a Polgári Törvénykönyv 7:670 cikkelye tartalmazza, és megsértésüket a hatósági engedély nélküli elbocsátással azonos módon szankcionálja. Ezek közé tartozik például az, hogy a hosszú ideig beteg munkavállaló leghamarabb a betegség kezdetétől számítva két év múlva bocsátható el, illetve ilyen még a várandós munkavállaló, szakszervezeti tag, vagy a közhivatalt gyakorló védelme. Ezek az elbocsátásokat érvénytelenítik,²⁵ ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követő két hónapon belül érvényesíti ezt az igényét. Ehhez hasonlóan tilos a hátrányos megkülönböztetés miatti elbocsátás,²⁶ különösen az, amely a munkavállaló neme²⁷ vagy életkora²⁸ miatt történik.

²⁰ A holland törvénykönyv 7:669 cikkelyének alkalmazásában (*Burgelijk Wetboek – BW*).

²¹ Art. 7:672 Abs. 2 BW, 1999. január 1-je óta a törvényes felmondási idők a következők, (kivéve azok a munkavállalók, akik 1999. január 1-jét követően 45. életévüket betöltötték, és még mindig ugyan annál a munkáltatónál dolgoznak, mert ők hosszabb felmondási időben részesülnek a régebbi szabályokhoz képest, számukra a maximális felmondási idő mindig 6 hónap). Egyéb esetben:

- egy hónap az 5 évnél rövidebb munkaviszony esetén;
- két hónap az 5 évnél hosszabb, de 10 évnél rövidebb munkaviszony esetén;
- három hónap a 10 évnél hosszabb, de 15 évnél rövidebb munkaviszony esetén;
- négy hónap a 15 évnél hosszabb munkaviszony esetén.
- Felmondás esetén a felmondási idő legalább 1 hónap (Art. 7:672 al. 3 BW). Speciális szabályok vonatkoznak a csőd esetére.

²² Art. 7:672 al. 6 § 8 BW.

²³ *Gefixeerde schadevergoeding*. Art. 7:677 al. 4 1 et 7:680 BW.

²⁴ *Volledige schadevergoeding* Art. 7:677 al. 4 2 BW.

²⁵ Art. 7:677 Abs. 5 S. 1 BW

²⁶ Az egyenlő elbánásra vonatkozó törvény 5. cikkelye alapján (*Algemene wet gelijke Behandling, AWGB*)

²⁷ Art. 7:646 Abs. 1 BW.

²⁸ A. Gielen – J. van Ours, *Een soepel ontslagrecht en de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers*, *TPEdigitaal* 1 (2007) 1, 19.

b) Az elbocsátáshoz szükséges hatósági engedély

Az 1945-ös munkaviszonyról szóló rendkívüli határozat²⁹ 6. cikkelyének első bekezdése megtiltja a munkáltató (és a munkavállaló) számára, hogy megszakítson olyan munkaviszonyt, amelynek megszüntetéséhez egy előzetesen bejelentett felmondásra van szükség anélkül, hogy előzetesen erre írásban engedélyt kapott volna a Munkaügyi és Jövedelmi Központtól (*Centra voor werk en inkomen*: CWI). Az engedélyezett elbocsátás eredményeként lehetőség van a felmondási időt egy hónappal csökkenteni azzal a kikötéssel, hogy a közjogilag előírt egy hónapot feltétlenül meg kell tartani. Minden a CWI által engedélyezett elbocsátás a munkáltató által fizetendő megszüntetési kártérítés nélkül alkalmazható, és az említett kikötésen felül lehetséges kollektív szerződésnek vagy szociális tervnek a gazdasági indok miatti csoportos létszámcsökkentés esetében való alkalmazása.

A CWI-ket az 1990-es évek végén kezdték létrehozni abból a célból, hogy egyesítsék a helyi szociális segítséget nyújtó szolgáltatókat,³⁰ illetve a központi Foglalkoztatási Hivatal és Társadalombiztosítási Hivatal helyi szerveit. A CWI-k a szociális partnereket is bevonják a tevékenységükbe. Megjegyezzük, hogy a 131 munkaügyi és jövedelmi központ a Szociális és Munkaügyi Minisztérium irányítása alatt áll, és biztosítja a munkakeresők adatbázisának megalkotását. Szintén a CWI-k kezelik a munkavállalási engedélyeket is (külföldi munkavállalók esetében).

Az említett szabály azonban számos kivételt ismer: mentesül a munkáltató a hatósági engedély alól, amennyiben a felmondást a szabadság vagy a próbaidő alatt közli a munkavállalóval – előzetes értesítés nélkül (*ontslag op staande voet*) – csőd esetén, vagy ha a megszüntetés közös megegyezéssel történt, illetve ha komoly ok vagy változás okozta az elbocsátást, úgyszintén, ha közszférában dolgozó munkaszerződését bontják fel, vagy ha oktatási intézményben dolgozó oktatót, a magánszférában egyéni cégnél dolgozót, valamint a vallási hivatást betöltő személyeket.

A súlyos indokok miatt történő elbocsátás (*opzegging om en dringende reden ou ontslag op staande voet pose*³¹) elemzése számos vitának ad helyet: a tét nem csupán az előzetes bejelentés hiánya, hanem inkább a hatósági engedély kérése alóli felmentés.

A CWI előtti eljárást a Szociális ügyekért felelős miniszter által hozott, elbocsátásról szóló határozat szabályozza.³² Az eljárás írásbeli.³³ Az ügy ezt követően az Elbocsátási

²⁹ *Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 BBA*, 1945. október 5-ei rendelet, *Stb.* F 214. Utoljára módosítva: 2001. november 29-én, *Stb.* 625.

³⁰ Sénat – Service des Etudes Juridiques, *L'organisation de l'indemnisation et du placement des chômeurs. Etude Pays-Bas*; Etudes de législation comparée janvier 2004.

³¹ Art. 7:677 et 7:678 BW

³² *Ontslagbesluit*, du 7 décembre 1998, *Stcrt.* 238. Dernièrement modifié le 16 décembre 2005, *Stcrt.* 249.

³³ A munkavállaló a CWI-től megkapja a hatósági engedély kérelmének egy másolatát. Az ezt követő két héten belül kifogással élhet ellene. Ez különösen az elbocsátási tilalom fennállása esetén fordul elő. Mindkét fél ezután további 10 napon belül reagálhat a felhozott érvekre.

Bizottság (*ontslagadviescommissie*) elé kerül, amely munkavállalók és munkáltatók képviselőiből áll. A CWI kikérheti a bizottság véleményét a munkavállaló biztosításának fennálltáról³⁴ vagy a munkaügyi ellenőrzésről abban az esetben, ha az elbocsátásra betegség vagy munkaképtelenség miatt került sor.

Az elbocsátás történhet személyes okokból,³⁵ vagy gazdasági indokból (*bedrijfseconomisch ontslag*), a munkáltató, a munkavállaló vagy a köz érdekkörében rejlő ok miatt.³⁶ Az indok annyiban is lehet gazdasági,³⁷ hogy összefügg az alkalmazott magatartásával vagy egészségi állapotával. Minden gazdasági ok miatt elbocsátott alkalmazott véleményét ki kell kérni egy hetes határidővel.³⁸

Amennyiben a CWI hatáskörébe tartozó gazdasági indok miatt több mint 20 munkavállalót bocsátanak el három hónapos időszak alatt, úgy a munkáltatót a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó különös szabályok³⁹ is kötik. Köteles a szakszervezeteket írásban értesíteni, az elbocsátás következményeiről velük tárgyalni, majd a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó engedélyt kell kérnie a CWI-től. A CWI engedélyt csak egy hónap várakozási időt követően ad, illetve előfordulhat, hogy hamarabb, ha a szakszervezet támogatja a munkáltató kérését, vagy a munkáltató csődbe megy. A csoportos létszámcsoökkentési kérelemhez csatolni kell a felmondási listában szereplő munkavállalók egyéni nyilatkozatát, és meg kell jelölni mindegyikükénél a felmondás okát.

Meg kell jegyeznünk, hogy egészen 2006-ig, a „last in first out” szabályt alkalmazták abban az esetben, ha csoportos létszámcsoökkentésre az egyik leggyakoribb, gazdasági indok miatt került sor. Ezt az „elsőbbség a szolgálati időben” szabályt helyesbítette egy azt leváltó másik szabály, az „egyensúlyi elv az elbocsátás rendjéért” (*afspiegelingsregel*): ez azt jelenti, hogy az elbocsátással érintett munkavállalók életkora alapján felállított korfának tükröznie kell a teljes munkavállalói létszám korfáját.⁴⁰ Ezt a szabályt enyhíti a hátrányos

³⁴ UWV Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. E szervezet felelős a társadalombiztosítási szabályok betartásáért vö. V. Delarue, *Politiques et institutions néerlandaises d'aide au retour à l'emploi*, les papiers du CERC N 2005 - 03 Décembre 2005 .

³⁵ R.M. Beltzer, *Fases blijvende belang voor de wetenschap en de praktijk van het ontslagrecht: een persoonlijke visie*, [in A.Jacobs – F. Pennings (red.), *Een inspirerende Fase in het sociaal recht*], Zutphen: Uitgeverij Paris 2007, 93.

³⁶ Art. 3:1 *Ontslagbesluit*. On relira A. de Theux – P. Gérard – F. Ost – M. van der Kerchove, *Droit et intérêt*, vol. 3 *droit positif, droit comparé et histoire du droit*, Bruxelles, Facultés universitaires Saint-Louis, 1990, 289.

³⁷ Az EURES honlapja ezt az okot „a vállalat gazdálkodásával összefüggő okok”-ként fordítja <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=8479&acro=living&lang=fr&parentId=7789&countryId=NL&living>. Ha a szó szerinti fordítás félreérthető, akkor az a gazdasági okok átfogó, holland jogban átvett fogalmára vezethető vissza.

³⁸ Art. 2:6 Abs. 2 *Ontslagbesluit*

³⁹ *Wet Melding Collectief Ontslag* – WMO, 1976. március 24-ei törvény, Stb. 223. Utoljára módosítva a 2004. március 4-ei törvénnyel, Stb. 104.

⁴⁰ A személyzetet először a funkciójuk, majd az életkoruk alapján csoportosítják: 15-24 évesek, 25-34 évesek, 35-44 évesek, 45-54 évesek és 55 év felettiek. Ezután az egyensúlyi elvét figyelembe véve alkalmazzuk a szolgálati idő elvét az egyes korosztályokra. Így az alkalmazottak korösszetétele az elbocsátás előtt és után ugyanaz marad.

megkülönböztetés és „szociális erőszak” tilalma szabályának alkalmazása, amennyiben az érintett munkavállaló elbocsátása hátrányos helyzetbe hozná őt a munkaerőpiacon más munkavállalókhoz képest.

A holland jogot módosították annak érdekében, hogy 2006. március 1-jét követően a CWI ne ellenőrizhesse többé a csoportos létszámcsökkentés során a gazdasági indokokat, amennyiben a munkáltató rendelkezik az érintett szakszervezetek nyilatkozatával.

Bár egyetlen jogszabály sem követeli meg, mégis szokásos, hogy a munkáltató a szakszervezetekkel és az üzemi tanáccsal megállapodva létrehoz egy szociális tervet a csoportos létszámcsökkentés, átszervezések és fúziók esetére.⁴¹ Az elbocsátási engedély hatálya időben korlátozott, a munkaszerződéseket meg kell szüntetni határidő lejárta előtt.⁴²

Meg kell jegyeznünk, hogy az elbocsátás engedélyezése feltételes. Abban az esetben, ha az elbocsátásra gazdasági okokból kerül sor, a CWI huszonhat hetes időtartamra megtilthatja a munkáltatónak, hogy az elbocsátott munkavállaló helyére másik munkavállalót alkalmazzon, amennyiben nem biztosította a munkavállaló újraalkalmazásának lehetőségét. A holland szabályozás nem ismer speciális szabályt a CWI engedélye mellett elbocsátott munkavállaló ebből eredő kárának megtérítésére. Számos kollektív szerződés rendelkezik az ilyen gazdasági elbocsátások miatti kártérítési igényekről. Általában az jellemző, hogy a munkáltató által gondosan előkészített elbocsátási kérelemre 6-8 hetes határidőn belül adják ki az engedélyt.⁴³ Az eljárás rövidebb lehet, ha gazdasági indokú elbocsátás során annak indokoltságát a munkavállaló írásban elismeri.⁴⁴ Az elutasított elbocsátási kérelmet követően a munkaviszonyt fenn kell tartani. A kerületi bíró jogosult a munkaviszony megszüntetésére, ha úgy találja, hogy a közigazgatási (hatósági) vétó nem indokolt.

c) Jogorvoslatok az elbocsátás ellen

Az engedély nélkül történő elbocsátás esetén a munkaszerződés fennmarad, a jogviszony megszakadása ellenére is. A munkavállaló hat hónapos határidőn belül kérheti visszahelyezését, vagy vagyoni kártérítést. A CWI által hozott döntés ellen fellebbezésnek nincs helye,⁴⁵ az elbocsátott munkavállaló csak a bizottság közjogi felelősségének megállapítását kérheti, vagy panaszt intézhet a nemzeti ombudsmanhoz.⁴⁶

A munkavállalónak nyilvánvalóan ésszerűtlen okból történő felmondás (*«kennelijk onredelijk ontslag»*)⁴⁷ esetén nincs lehetősége arra, hogy a kerületi bírósághoz forduljon és

⁴¹ C.J. Loonstra, *Het sociaal plan: de mist is nog lang niet opgetrokken. Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2002(3) 16, 41.; v. en langue française interview de J. Voute in: *Liaisons sociales Europe* n. 44 déc. 2001, 8.

⁴² Art. 2:7 (1) *Ontslagbesluit*

⁴³ A.T.J.M. Jacobs, *Labour Law in The Netherlands*, The Hague, Kluwer Law International, 2004, 100.

⁴⁴ Art. 2:6 al. 1 phrase. 1 *Ontslagbesluit*

⁴⁵ BW. 7:681 szakasz, 2 bekezdés

⁴⁶ A www.ombudsman.nl internetes oldalon ugyancsak számos CWI előtt történő elbocsátás található.

⁴⁷ BW 7:681 Abs 2.

kérje, hogy az elbocsátás engedély alapján történjen – a gyakorlatban ilyen engedélyezési eljárás ritkán fordul elő – vagy, hogy a szerződés felbontásához ne legyen szükség ilyen engedélyre, például súlyos hiba miatt történő rendkívüli felmondás esetén. A munkavállalónak a szerződés felbontását követő hat hónapon belül kell kérnie a szerződés megszüntetése semmisségének megállapítását; az elévülési jellegű határidő a munkavállaló szabadságáról kiállított igazolás után kezdődik.

Minden olyan a CWI engedélyével végrehajtott elbocsátás törvénytelen, melynek indokát a munkavállalóval nem közölték, vagy melynek indokai nem valósak. E szabály eredményeképp, amennyiben az eljárás alakisága kevésbé kimunkált, a munkáltatónak érdekében állhat a maga számára biztosítani a lehetőséget a felmondás okainak közlésére.

Ugyancsak törvénybe ütköző az olyan elbocsátás, melynek következményei a munkavállalóra nézve egyértelműen súlyosabbak, mint amiket a munkáltatónak kellene elviselnie, ha a munkavállalót munkaviszonyában megtartaná. Ez az az eset, amikor a munkáltató megtagadta a munkavállalótól az outplacement tanács szolgáltatásait, vagy amikor megtagadta a kártérítés megfizetését. Az ilyen jogellenes elbocsátás szankciója a visszahelyezés és/vagy kártérítés lehet,⁴⁸ tekintettel a munkavállaló életkorára, szolgálati idejére, annak valószínűségére, hogy talál-e másik munkahelyet, valamint tekintettel a nyugdíjhoz való jogosultságára.

2. Bíróság általi megszüntetés

A munkáltató és a munkavállaló a BW 7:685 szakaszának értelmében kérheti a munkaszerződés bíróság által történő felbontását (*ontbinding door de kantonrechter*). Egyre gyakoribb, hogy a munkáltató polgári bírósághoz fordul, különösen akkor, amikor a felmondást nem fogadták el. Ugyanakkor a munkáltató kérheti a szerződés bíróság által történő feltételes megszüntetését, addig, amíg a CWI engedélyező határozata meg nem születik, illetve amennyiben törvényben meghatározott felmondási tilalom áll fenn.⁴⁹

A munkáltató választhat a szerződés megszüntetésének módzatai között – (hatósági) engedély nélkül bontja-e fel azt, vagy bírósági úton. De facto a munkáltató igénybe veheti a bíróság által történő felbontást is, amennyiben nem biztos a felmondás minősítésében. Amennyiben a munkáltató a kerületi bíróságon keresetében kéri a munkaszerződés felbontását, a munkavállalónak joga van kifogást benyújtani. Az ügyben szóbeli eljárás folyik. A tárgyaláson mindkét félnek személyesen kell megjelennie, vagy gondoskodniuk kell képviselőükről. A kerületi bíróság a tárgyalás alatt úgy ítélt meg, hogy fennáll a lehetőség a megegyezésre és ebben az esetben felkérheti a feleket ennek létrehozására.

⁴⁸ Art. 7:681 al. 1 BW 7:681 szakasz 1 bekezdés.

⁴⁹ W.H.A.C.M.Bouwens, *De voorwaardelijke ontbinding, Sociaal Recht. Nederlands t dschrift voor sociaal recht* 2004, 179.; Ezt a lehetőséget 1500 esetben alkalmazták 2005-ben.

A bíróság által történő szerződésbontás a munkáltató (vagy a munkavállaló) oldaláról komoly indokot (*gewichtige redenen*) feltételez. Komoly indoknak tekinthető az, amely felmondási idő nélküli felmondást tesz lehetővé⁵⁰ (vö. feljebb). A bíróság általi felbontás jogosságát igazoló komoly ok különösen a lopás, a csalás, a súlyos és ismétlődő szakmai mulasztások, vagy a biztonsági intézkedések ismétlődő megszegése a munkavállaló részéről.⁵¹

A bíróság először azt vizsgálja, hogy a bíróság általi felbontásra irányuló kérelem nem ütközik-e felmondási tilalomba.⁵² Amennyiben helyt ad a munkaszerződés ilyen indokból történő megszüntetésének, úgy a kerületi bíróság kártérítés megfizetésére kötelezheti azt a felet, akinek a szerződés megszüntetése felróható.⁵³ Helyt lehet adni olyan bíróság általi megszüntetésre irányuló kérelemnek is, amikor olyan változások álltak be, melyek a szerződés azonnali megszűnését valósították meg. Ez esetben a kerületi bíróság pontos leírást kér az indokról és meghatározza a munkaszerződés megszűnésének azonnali vagy jövőbeli időpontját.

A munkaszerződés megszüntetésének forrása a felek közti kapcsolat megváltozásában keresendő („megakadt munkakapcsolat,” *verstoorde arbeidsrelatie*, vagy a bizalom elvesztése, *gebrek aan vertrouwen*) vagy a teljesítési feltételek, nevezetesen a munkaszerződés gazdasági feltételeinek megváltozásában. Ez utóbbi esetben általány kártérítés adható.⁵⁴ A BW 7:685 szakasza nem határozza meg konkrétan az általánycastleártérítés kifizetésének idejét és formáját: a jogtudományos álláspont szerint a munkaviszony végén kell a kifizest teljesíteni. További kártérítés csak kivételes esetekben követelhető.⁵⁵

Megjegyzendő, hogy a holland kerületi bíróságok egyesülete annak érdekében, hogy csökkentsék a törvény egyenlőtlenségeit és, hogy elősegítsék a bírósági eljárást kiadtak egy ajánlást⁵⁶, mely meghatároz egy végkielégítés-számítási módszert, melyet a bíróságok használhatnak a fizetendő kártérítés mértékének meghatározására. A számítás alapja a havi bruttó jövedelem, melyet megszoroznak a szolgálati idővel, valamint egy kollektív faktorról. Túl a 40. életéven az évek 1,5-szörös szorzóval számítanak, míg 50 éven felül kétszeressel. A korrekciós tényező tükrözi az elbocsátás körülményeit: a bizonyítottan gazdasági okból történő elbocsátás az egyes tényezőt vonja maga után, amennyiben az elbocsátás nem indokolt, egyesnél magasabb tényezőt kap, ha az elbocsátás indokolt, ez a tényező egynél kisebb, és akár a nullát is elérheti, ha a felmondás szükségszerű volt.

⁵⁰ BW 7:677 szakasz 1 bekezdés.

⁵¹ C.G. J. Jansen – C.J. Loonstra, *Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van wanprestatie. Sociaal Recht* 2004, 43.; W.L. Roozendaal, *Ontbinding wegens alcoholmisbruik, Rechtshulp* 2004, (2), 18.

⁵² V. supra, BW 685 szakasz Abs 1 S 3.

⁵³ BW 7:677 szakasz 3 bekezdés.

⁵⁴ Art. 7:685 al. 8 BW

⁵⁵ C.J.H. Jansen – C.J. Loonstra – Sijthoff/Ouwerkerk: Een opmerkelijke uitspraak van de Hoge Raad over opdracht, ontbinding en onvoorziene omstandigheden. *Nederlands Juristenblad (NJB)* 76(24) 5, 1997, 1074.

⁵⁶ Aanbevelingen kring van kantonrechters. *Kantonrechtersformule, NJB* 1996, 838.; Legújabb verzió: 1999, *NJB* 1999, 1789.

A munkaszerződés bíróság általi felbontásának megtagadása meglehetősen ritka. A munkaszerződés bíróság által történő felbontása gyakran csak a megítélt kártérítés összegében értékelhető. Kijelenthető az is, hogy bár közjogi engedélyezési eljárással járhat, az elbocsátás relatíve gyors. A kétpólusú rendszert bírálják merevsége miatt, és a jogi felfogások egy része, a törvényjavaslatok a munkaszerződés felbontására vonatkozó szabályok megreformálását tűzték célul.

II. Vita az elbocsátáshoz való jog reformjáról

A holland doktrína úgy összegzi a munkáltató lehetőségeit a munkaszerződés megszüntetésére, hogy az egy hosszú és nehézkes adminisztratív engedélyezési eljárás helyett egy gyors, de drága eljárás alternatíváját kínálja⁵⁷ – a szerződés bíróság általi megszüntetését.

Megjegyezzük, hogy a szerződés bíróság által történő felbontási eljárását döntően a munkáltatók veszik igénybe: a szerződést gyorsan fel lehet bontani anélkül, hogy tekintettel lennének a törvényben szabályozott felmondási időkre. A Polgári Törvénykönyv 7:685 szakasz 11. bekezdésének további előnye, hogy a kerületi bíróság döntése ellen nincs helye fellebbezésnek.⁵⁸ Valójában a gazdasági indokból eredő felmondások 2/3-a a kerületi bíróságok elé kerül. A bíró elé került ügyek száma 2005-ben a felmondások 10 %-áról 50 %-ára emelkedett.⁵⁹

Az elbocsátásra vonatkozó szabályokat elfogadásuk előtt megvitatták: először a legmegfelelőbb garanciákat – a felmondási idő 1954-es, a felmondási tilalmak 1980-as, az idősebb munkavállalókra vonatkozó speciális szabályok 1968-as, csoportos létszámleépítésre vonatkozó szabályozások 1976-ben történő bevezetését –, de legfőképp a munkaszerződés bírósági úton történő megszüntetésének 1970-ben történő engedélyezését. A poláris rendszer egyszerűsítésére számos javaslat és kísérlet született.⁶⁰ Csak 1999-ben ültettek át ezekből „rugalmasságról és a biztonságról” szóló törvényben a felmondási idők enyhe csökkentésével. A vita 1998-ban újjáéledt, és csak 2000-ben, az „Elbocsátás ket-

⁵⁷ Hassink, W.H.J. – A.M. Roorda – A.M. Reitsma, *Gedwongen Ontslag via Kantonrechter of RDA: Een Economische Analyse*, *Sociaal Maandblad Arbeid*, Vol. 53 1998 No. 10, 440. Kiszámolták, hogy 1998-ban az engedélyeztetési eljárás költsége 5826 euró volt, míg a bírósági eljárás költsége 21772 és 22289 euró közé volt tehető; G.J.J. Heerma van Voss, *Nederlands ontslag is duur*, *Zeggenschap* 2006/2, 6.

⁵⁸ Megkérdőjelezhető e szabály összeegyeztethetősége az Emberi Jogok Európai Egyezményének 6. cikkelyével és az Európai Emberi Jogi Bíróság joggyakorlatával; ezért a kerületi bíróságok az Európai Bírósághoz fordulnak a közösségi jog értelmezésével kapcsolatban.

⁵⁹ A.Deelen – E.Jongen – S. Visser, *Employment Protection Legislation Lessons from theoretical and empirical studies for the Dutch case*, Centraal Plan Bureau, CPB-Dokument n. 135, 66.

⁶⁰ M. Vierink, Pays-Bas. Le projet de réforme du licenciement: un tournant dans la politique néerlandaise de flexicurité. *Chronique internationale de l'IRES* n. 108 – septembre 2007 p. 26 ; v. par ex. les travaux du Conseil économique et social Sociaal-Economische Raad, *Adviesadviesrechtelijke ontslagbescherming van de Sociaal-Economische Raad* publicatie nr. 94/05, Den Haag, 1994. Le débat doctrinal était très important alors par ex. Vakgroep sociaal recht en sociale politiek KUB Tilburg, *Ontslagrecht anders*, *Sociaal Recht* 1994, 7/8, 203.; C.G. Scholtens, *Her(ont)ziening van het ontslagrecht: een paarse nachtmerrie*, *TVVS* 1995, 8. 205.

tős rendszerével foglalkozó bizottságról” szóló munkajogi dokumentum (Commission Rood) publikálásával ért véget; a bizottság a kettős rendszer megszüntetését és a munkaszerződések megszüntetésének kizárólag bírósági úton történő ellenőrzését, valamint egy elbocsátást megelőző tárgyalás bevezetését javasolta.⁶¹ A holland doktrína az elbocsátás ellenőrzésével kapcsolatban „megtorló” eljárásról beszél.⁶²

A javaslatot megküldték a munkáltatók és a szakszervezetek egyenlő számú képviselőjéből álló Alapítványnak, hogy kidolgozzák azt. (*Stichting van de Arbeid – STvda ou STAR*).⁶³ Egy, a szociális ügyekkel foglalkozó miniszterhez 2003. június 15-én intézett véleményében az Alapítvány elutasította a Commission Rood javaslatait, azzal, hogy az engedélyeztetési eljárás költséges, és az utólagos engedélyezés javaslata hosszú, bizonytalan időszak kezdetét jelentette volna, mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára, és így a népesség gyengébb rétegei védelmének csökkentését eredményezte volna.⁶⁴

2006-ban az elbocsátáshoz való jogot úgy módosították, hogy az nehezítette volna az engedélyeztetési eljárást. Egy 2006 márciusi törvény értelmében a törvényhozó elrendelte a korábbi „last in first out” szabály végleges eltörlését a gazdasági indokból történő csoportos létszámcsökkentés esetén. A szabályt leggyakrabban az egyensúly elvének érvényre juttatása céljából alkalmazzák (ld. fent). 2006. október 1. napja óta az a munkavállaló, aki elfogadja a munkáltató kezdeményezésére történő szerződésbontást betegsége időtartama alatt anélkül, hogy engedélyeztetési eljárást kezdeményezne, többé nincs kizárva a munkanélküli segély igénybevételéből.

A Kormányzati Politika Tudományos Tanácsa (*Wetenschappelijke Raad voor de Regering*) vitát kezdeményezett az elbocsátáshoz való jogról, a „befektetés az állások biztonságába” intézményéről (*Investeren in werkzekerheid*),⁶⁵ mely a holland munkaerőpiac rugalmasságát és biztonságát szolgálná. Ez a független szakértőkből álló tanács az előzetes engedélyeztetési eljárás és a végkielégítés eltörlését, valamint egy fizetett felmondási időszak bevezetését javasolta, mely az új munkára történő átképzést és az elhelyezkedést segítené elő. Ezt a megoldást a „foglalkoztathatóságba történő szükséges befektetés” indokolta, mely a biztonság gondolatában gyökerezett.

⁶¹ Adviescie Duaal Ontslagstelsel, *Afscheid van het duale ontslagrecht: rapport van de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel*, Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid Doetinchem 2000.

⁶² W. Fase. De dringende reden in een repressief ontslagstelsel, SMA 2001(1), 26.; A.T.J. M. Jacobs, *Ontslagsrecht en flexibele arbeidsrelaties*. Deventer, Kluwer 2001, 107.

⁶³ A Munkajogi alapítvány, melyet a polgári jog szabályoz, nemzeti szinten biztosít együttműködést a három holland munkáltatói szervezet és a három szakszervezeti konföderáció között. Az Alapítvány, melyet 1945. május 17-én hoztak létre, a munkaviszonyban, illetve a munkáltató-munkavállaló kapcsolatban felmerülő aktuális kérdésekről történő egyeztetések színtere. Ezek a tárgyalások különféle jelentéseket, nyilatkozatokat, és más dokumentumokat eredményezhetnek, melyeknek címzettjei a kollektív szerződésekről tárgyaló munkáltatók és szakszervezetek. Néhány kérdésben a kormány is tanácsot kérhet az Alapítványtól. http://doc.politiquestsociales.net/serv1/f_foundation.pdf.

⁶⁴ Stichting van de Arbeid; *Advies inzake het rapport van de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel*; 15 juli 2003; publicatie nr. 7/03.

⁶⁵ WRR, *Investeren in werkzekerheid* (r77 apr 07). University of Amsterdam Press, 2007.

Ezeket az elgondolásokat, melyek élénk elméleti vitákat⁶⁶ váltottak ki, az engedélyeztetési eljárás egyszerűsítéséről szóló törvénytervezet⁶⁷ részben átvette azzal, hogy eltörölte az előzetes adminisztratív engedélyeztetést, miként a szerződés bíró általi megszüntetésének lehetőségét is.⁶⁸

Az elbocsátás a munkáltató döntése, akinek négy héten belül (*aanzeggingstermijn*) értesítenie kell a munkavállalót, akinek négy hét felmondási idő (*opzeggingstermijn*) áll rendelkezésére. A munkavállaló számára végkielégítéssel kell kompenzálni az elbocsátás által okozott sérelmet, mely követi a „kerületi bíróságok által meghatározott gyakorlatot” (ld. fent), de legmagasabb összege egy évi munkadíj vagy 75000 EUR lehet.⁶⁹ E doktrína szerint végkielégítések növekvő összegűek.⁷⁰

A tervezet bevezette a „látszólag megalapozatlan” elbocsátás vitatásának lehetőségét. Az ilyen elbocsátást a végkielégítés összege kétszeresének megfelelő mértékű kártérítéssel lehet szankcionálni. A kettősség a gazdasági okból történő elbocsátásban maradt fent: a szakszervezetek és a képviselők közötti egyeztetést, a munkaügyi központ előtti eljárást, a jövedelmeket, és a hosszabb felmondási idők tiszteletben tartását mindig ellensúlyozta a törvényben meghatározott végkielégítés kifizetésének elmaradása.

A tervezet csak az egyezségen vagy szerződésen alapuló végkielégítések meghatározásának lehetőségét tartotta meg. A tervezet továbbá lehetővé tette a munkavállaló befektetését egy „posztkontraktuális” munkaszerződésbe, oly módon, hogy csökkenti a végkielégítését. Ennek munkavállaló által történő visszautasítása szintén a végkielégítés csökkentését vonja maga után. A tervezet végezetül előírányzott egy törvényreformot a határozott idejű munkaszerződések megújítására vonatkozóan.

E tervezetet a munkáltatói szervezetek elutasították, túlságosan visszafogottnak találták, a szakszervezetek pedig ellentmondásosnak, mivel csak gazdasági indokból történő elbocsátásra vonatkozik, és megnehezíti a munkavállalók helyzetét.⁷¹ A Munkaügyi

⁶⁶ E. Verhulp, *Ontslagen door CWie? Sociaal Recht*, 22 (2007), 4, 111.; Kritikai elemzését lásd: R. Beltzer, *Weer geen nieuw ontslagrecht, Arbeidsvoorwaarden* (2007), 3, 7.; G. van Arkel, *Ontslagrecht in Amerika en Nederland moet anders. A Just Cause for Dismissal in the United States and the Netherlands, A study on the extent of protection against arbitrary dismissal for private-sector employees in the United States and the Netherlands*. Thèse 2007, Universit  Erasmus Rotterdam.

⁶⁷ G.J.J. Heerma van Voss – Ter Visie: *Ontslagrecht volgens Donner, Sociaal Recht* 2007, 7-8, 231.

⁶⁸ R.M. Beltzer, *Het kabinet en de ontslagvergoeding, Praktijkblad Arbeidsvoorwaarden* 2007 nr. 7/8, 7.

⁶⁹ Az id sebb munkavállalók számára a v gkiel g t st m sf l havi munkab r alapulv tel vel kell kisz m tani szolgálati  venk nt a 40.  let v bet lt se ut n, 50  v felett pedig 2 havi munkab r alapján ; a munkavállaló legfeljebb egy  ves munkab r nek megfelel   sszeget vagy 100 000 eurót kaphat. F. van der Hoek, M.V. Ulrici, *Naar een nieuw ontslagstelsel of een nieuwe kantonrechttersformule? SMA* 62 (2007) 10, 356.

⁷⁰ C.J. Loonstra, P. Kruit, *Statistiek ontbindingsvergoedingen 2006: de stabiliteit voorbij? ArbeidsRecht* 2007(5), 15. Legújabb megállapítása értelmében a végkielégítés alkalmazása differenciáltabb, mint a kerületi bíróságok joggyakorlata. A szerzők egy bizonyos mértékű állandóságot véltek felfedezni a végkielégítések körében. Lásd C.J. Loonstra – P. Kruit, *Statistiek ontbindingsvergoedingen 2005: een jaar van stabiliteit. ArbeidsRecht* 2006(6/7) nr.38, 20.

⁷¹ M. Vierink, *Pays-Bas: Abandon du projet de réforme du licenciement. Chronique internationale de l'IRES* n 110 - janvier 2008, 7.; R. A. A. Duk, *Het einde van de discussie over het ontslagrecht? SMA* 62 (2007) 2, 43.

Alapítvány 2007. augusztus 30-ai törvénytervezetéről alkotott vélemény negatív volt.⁷² A nemzeti mediátor, csaknem ugyanabban az időpontban kiadott egy tanulmányt „egy tisztességes elbocsátási eljárás felé” címmel (*Naar een eerlijke ontslagprocedure*⁷³), mely bírálta a CWI paritáson alapuló bizottságainak működését, és amely kimutatta, hogy a CWI előtt zajló elbocsátások nagy számban a munkáltatóknak kedveznek. Némelyek szerint nincs szükség az elbocsátásra vonatkozó szabályok rugalmasabbá tételére. Mások az adminisztratív engedélyeztetési eljárás szükségességét teszik kérdésessé.⁷⁴

2007 novemberében ideiglenesen felfüggesztették a reformtervezetet, de a tárgyalások még nem fejeződtek be.⁷⁵ Várható a kérdésről egy új jelentés, mely nem jósol mást, mint az eljárási garanciák átmeneti időszak finanszírozásával történő helyettesítését, illetve az erre vonatkozó elképzelés újbóli átdolgozását.⁷⁶

Végezetül megállapíthatjuk, hogy még azokban az országokban is, ahol az elbocsátásra vonatkozó szabályok rugalmasak, a tendencia az, hogy még inkább rugalmasabbá teszik azokat.⁷⁷

A tudományos és adminisztratív előkészítő munkálatokat úgy kell tekinteni, mint a Munkaügyi Alapítványban egyesült szociális partnerek véleményét, melyek illeszkednek a külföldi és nemzeti gazdasági és jogi irodalomba, megjelenítik a módszertani megközelítéseiket és céljaikat. Jegyzetek és szakértői vélemények tekintélyes tárházát vonultatják fel mindenki számára hozzáférhetően; ez is a holland megközelítés tanulsága.

Flexicurity: right to terminate the employment in the Netherlands

Over the last 20 or so years extensive discussion has taken place about the reform of the Dutch labour market. The flexibilisation of the rules has not only been presented on the agenda of the goverment, employers' organisations and trade unions but has also captured the attention of the whole society. Denmark is the prominent example of flexicurity (i.e. the combination of flexible termination of employment on the one hand and full employment on the other). The Dutch

⁷² Stichting van der Arbeid, *Commentaar van de Stichting van de Arbeid op de adviesaanvraag 'Hoofddlijnen heroverweging arbeidsovereenkomstenrecht en het ontslagrecht* 30 augustus 2007 – publicatie nr. 5/07.

⁷³ De nationale Ombusman, *Naar een eerlijke ontslagprocedure*, Onderzoek uit eigen beweging naar de ontslagprocedure van de Centrale organisatie werk en inkomen, Rapportnummer 2007/260 Dossiernummer 2007.01774 21 november 2007. A dokumentum előlapján olvasható. „*De CWI-ontslagprocedure verloopt niet eerlijk. Vooral de werknemer is de dupe van de gebreken in deze procedure.*” (A CWI előtti eljárások nem feltétlenül tisztességesen zajlanak; Különösen a munkavállaló szenved el sérelmeket az eljárások hiányosságai miatt.)

⁷⁴ P.F. van der Heijden, CWI hoeft niet langer een rol te spelen bij ontslag : weg met het duaal ontslagstelsel, *S&D* 63 (2006) 7/8, 10.

⁷⁵ Egy szerző szerint Hollandiának el kell kerülnie a „holland helyzetet”. C. J. Loonstra, *Franse toestanden in Nederland? Ars Aequi* 2006, 410.

⁷⁶ E. Haket, *Donners ontslagplan komt terug in 2008*, *UnieMagazine* 36 2008/1, 11.

⁷⁷ Cf. E. Dockès: op.cit. supra.

model which is often considered as atypical version of the Danish one is characterized by big density of atypical forms of employment (e.g. part-time and fixed term work) and an “internal flexibility” responsive to the needs of the employer. According to the distinctive Dutch legislation the contract of employment can be terminated in three ways: termination by mutual consent (beëindigingsovereenkomst), dismissal (ontslag), and termination through a judicial cancellation (ontbinding door de rechter). In addition to the detailed description of the above mentioned three types the reform ideas of the last 20 years are also analyzed and insight is provided into the vivid debate. The reform governing the law came into halt in December 2007 and the new committee had to come up with its proposals by June 2008. Among the main objectives of the reform were the creation of more room for the employer to terminate the employment contract and the shortening of the dismissal procedure.