

Dolgozatok az Industrial Law Journal 2009. évi márciusi számában az „Employment Act 2008” tárgyában

Astrid Sanders: Part One of The Employment Act 2008: 'Better' Dispute Resolution?; K. D. Ewing: Recent Legislation, Employment Act 2008 – Implementing the ASLEF Decision – A Victory for the BNP?; Bob Simpson: The Employment Act 2008's Amendments to the National Minimum Wage Legislation; Michael Wynn: Regulating Rogues? Employment Agency Enforcement and Sections 15-18 of the Employment Act 2008; Industrial Law Journal, Vol. 38, No. 1, March 2009., 30-49., 50-57., 57-64., 64-72.

A munkaügyi viták rendezése – Employment Act 2008, Első Rész (1-7. szakasz)

Az első tanulmány a 2008. évi brit Employment Act Első Részének³ kritikai elemzését végzi el, amely a munkahelyi viták feloldásának rendszerét a korábbi – a 2004. évi Employment Act általi – szabályozástól eltérő új alapokra helyezte.

A 2008. évi törvény eredeti, a Kormány által 2007 nyarán deklarált célja a szabályozás egyszerűsítése volt⁴, amely a munkahelyi viták feloldási rendszerére vonatkozóan az 1. és 2. szakaszokban⁵ mutatkozott meg. Az új szabályozás alapvetően két területen hozott jelentős változást: egyfelől eltörölte a felek számára a 2004-es törvény által beiktatott törvényes eljárási kötelezettségeket⁶ (SDDPs), másfelől eltüntette a brit munkajog rendszeréből az ún. „no-difference rule”-t.⁷ E szabály értelmében ha csupán eljárási hiba történt az amúgy jogszerű elbocsájtás során, de kimutathatóan a jogszerű magatartás, illetve eljárás sem vezetett volna eltérő végeredményhez, az elbocsájtást „fair”-nek kell minősíteni.

E két jelentős módosítás első olvasatra azt a benyomást keltheti, hogy az új törvény a 2004. évi, az 1987. évi,⁸ sőt az 1979. évi⁹ szabályozásokhoz, döntésekhez fordul vissza – az idő kerekét visszafelé forgatva. A tanulmány szerzője ugyanakkor számos szempont és előzmény részletes elemzése után arra a következtetésre jut, hogy a törvény új korszakot nyithat a jogellenes elbocsájtások brit szabályozásában, amelyben a „prosperáló gazdaságnak” nagyobb szerepe kell legyen, mint a „szociális igazságosságnak.”

³ Part One: Dispute Resolution

⁴ 'Employment Simplification' Bill

⁵ s1: Statutory dispute resolution procedures; s2: Procedural fairness

⁶ „SDDPs”: statutory dispute and dismissal procedures

⁷ „no-difference rule” alapja: British Labour Pump Co Ltd v Byrne (1979, ICR 347)

⁸ Polkey v AE Dayton Services (1988) AC 344 (HL)

⁹ British Labour Pump Co Ltd v Byrne (1979) IRLR 94 (Employment Appeal Tribunal)

Az „SDDP” szabályok eltörlése

A tanulmány első részében a szerző azokat a történeti vonatkozásokat elemzi, amelyek a jelen szabályozás indokaként felhozhatók. Az 1970-es évektől megfigyelhető a brit jogalkalmazásban a munkaügyi bíróságok túlterheltsége, melyre a jogalkotásnak válaszokat kellett találnia. Az 1998-ban megalkotott Employment Rights (Dispute Resolution) Act erre az ún. ACAS¹⁰ rendszer kialakítását látta megoldásnak. A tanácsadói, békéltető és arbitrációs fórum önkéntes igénybevétele azonban alapvetően kudarcot vallott, mivel 2001 és 2004 között összesen negyvennégy ügy került a fórumok elé; a munkaügyi perek száma viszont tovább nőtt.

A 2002. évi Employment Act új megoldást talált: abból a feltételezésből indult ki, hogy kevesebb munkaügyi vita lenne, ha a munkahelyeken hatékony fegyelmi és panaszkezelési eljárások működnének. Ezért a törvény egy három lépésből álló kötelező eljárási rendszert (SDDP) rögzített, amely vállalati nagyságtól függetlenül minden munkáltatóra nézve kötelező érvényű volt. A törvény két típusú eljárást nevesített: az egyiket felmondás és fegyelmi ügyek esetén kellett alkalmazni, a másikat munkavállalói panaszok kezelésekor. Mindkettő esetében azonos a három lépés: „levél – személyes találkozó – fellebbezés.” A jogkövetés ösztönzése céljából a törvény pénzbüntetést írt elő annak a félnek a terhére, aki megszegi ezeket a szabályokat. A kitűzött célt azonban így sem sikerült elérni: a munkaügyi perek száma továbbra is nőtt.¹¹ 2006-ban a Michael Gibbons által vezetett bizottság vizsgálta a törvény alkalmazásának gyakorlati vonatkozásait („Gibbons Jelentés”). A vizsgálat eredménye szerint az SDDP rendszer ugyan előmozdította a munkahelyi kapcsolatok rendszerét, a munkahelyi kommunikációt, ugyanakkor az eredeti célt – a munkaügyi bíróságok tehermentesítését és a munkaügyi perek számának csökkentését – nem tudta megvalósítani. A 2008. évi Employment Act 1. bekezdése a Gibbons jelentés alapján ezeket az eljárási kötelezettségeket törli el.

Az új ACAS (Advisory Conciliation and Arbitration Service) kódex

Az SDDP szabályok eltörlése önmagában nyilvánvalóan nem hozhat változásokat. Szükség van a mögöttük keletkező űr kitöltésére; itt Gibbons érvelése szerint nem tételes szabályozásra (lásd: SDDP-k), hanem elvi iránymutatásra van szükség. Ezt valósítja meg az újraértelmezett ACAS kódex. A kódex végleges, 2008. novemberi változata tíz oldalas, amelyet további hetvennégy oldalas értelmezést és alkalmazást segítő rész követ. A kódex szabályainak megszegésére vonatkozó részletes szabályokat a törvény 3. szakasza tartalmazza.

A munkaügyi bíróságok működésére vonatkozó új szabály

A 2008. évi törvény Első Rész 4. szakasza,¹² a munkaügyi bíróságok eljárására vonatkozó újítást tartalmaz. Ezek szerint az 1996. évi Employment Tribunals Act 7. szaksza

¹⁰ Advisory Conciliation and Arbitration Service

¹¹ Egyes források szerint közvetve vagy közvetlenül, de közel 30%-kal

¹² s4: Determination of proceedings without hearing

kiegészül a következő szabályozással: tárgyalás nélkül, a bíró egy személyben, a beadott írásbeli dokumentáció alapján dönt az elé vitt ügyben, ha ehhez minden fél előzetesen írásban hozzájárult, vagy ha az alperes nem védekezett az eljárás során, illetve ha a keresetet nem vitatta. Az új eljárás célja nyilvánvalóan a gyorsítás, az egyszerűbb ügymenet és a költséghatékonyság.

ADR – Alternative Dispute Resolution

A brit Kormány saját kutatásai szerint is a munkaügyi viták munkaügyi bíróságokhoz viszonyítottan jobb, rugalmasabb, gyorsabb és olcsóbb rendezésének két módja lehet: az egyik erős és hatékony munkahelyi szabályok és eljárások kialakítása és működtetése, a másik az ún. ADR rendszerek, vagyis az alternatív vitafeloldó rendszerek alkalmazása. Alapvetően elmondható a 2008. évi törvényről, hogy a két lehetőség közül egyiket sem tartalmazza, annak ellenére sem, hogy mind Gibbons, mind a felsőházi tag Lord Jones szerint a jövő vitarendezési módja a mediáció. A törvény Első Része ugyanis törli a fent részletezett munkahelyi SDDP szabályokat és helyettük egy relatíve gyenge ACAS kódexet rendel alkalmazni, és csak halvány utalást tartalmaz a mediáció lehetőségére az 5. és a 6. bekezdésekben.¹³ Az ADR szolgáltatást nyújtók minősítése szerint a 2008-as törvény egy „elszalasztott lehetőség”.

Szakszervezeti tagok kizárása vagy eltávolítása politikai aktivitásuk okán – Employment Act 2008., 19. szakasz

A törvény 19. szakasza a címben jelzett téma kapcsán az alábbi módosításokat tartalmazza.

A szakszervezet jogszerűen jár el, ha tagját politikai párttagsága miatt kizárja vagy eltávolítja a szakszervezetből akkor, ha a politikai pártban való tagság ellentétes a szakszervezet alapszabályával vagy annak céljaival. Ha a kizárás vagy eltávolítás a fentiek szerint történt, a döntés akkor is lehet jogszerűtlen, ha az bizonyos eljárási szabályok megsértésével született, vagy az érintett személy érdekeinek képviselete nem megfelelő módon történt. Ha a kizárás a fenti kritériumoknak megfelel, még akkor is jogszerűtlennek minősíthető, ha az az érintett személy megélhetését lehetetlenné tenné, vagy „rendkívüli nehézségek” elé állítaná (ez utóbbi fogalmat nem pontosítja a törvény).

Ha a szakszervezet a fenti pontok valamelyikének megsértésével dönt a tag kizárására vagy eltávolítása mellett, úgy legalább hétezerháromszáz font ellentételezést kell az érintett részére fizetnie.

A szabályozás komoly hatása, hogy a mérleg nyelvét a kialakult politikai vitában éppen a felé a BNP (British National Party)¹⁴ felé billentette el, amelyik ellen a szakszervezeti kizárások elsősorban irányultak. A szabályozással szemben ugyanakkor a leg súlyosabb kritika, hogy egyedül a szakszervezetektől vonja meg a döntés szabadságát a tekin-

¹³ s5: Conciliation before bringing of proceedings; s6: Conciliation after bringing of proceedings

¹⁴ Szélsőjobb brit nacionalista párt, parlamenti tagság nélkül

tetben, hogy kívánnak-e együtt dolgozni BNP tagokkal vagy sem, míg a munkáltatók szabadon dönthetnek a velük folytatott együttműködésről vagy annak megtagadásáról. Általános, a BNP tagok elleni diszkriminációt tiltó szabályozás hiányában tehát hiba kiemelni egyet és egyedülként a szervezetek közül a szakszervezetek kezét megkötni.

A kötelező legkisebb munkabér szabályozásának kiegészítése – Employment Act 2008., Második Rész (8-14. szakasz)

Az 1998. évi National Minimum Wage Act (NMWA)¹⁵ tíz éves fennállása alatt számos érdemi és adminisztratív jellegű változtatáson ment keresztül. Az Employment Act 2008 módosításai egyrészt – de legfőképp – a törvény megfelelő végrehajtását célozzák, másrészt pedig azonosítják azokat a munkavállalókat, akiket legalább a legkisebb munkabér megillet. Ezek a szabályok a Második Részben kerültek szabályozásra. A megfelelő végrehajtást célzó rendelkezések közül kiemelendő a 8. szakasz,¹⁶ amely a munkavállaló részére ellentételezés megtérítését írja elő arra az esetre, ha a minimálbérnél kevesebb munkabérben részesül. Az utóbbi szabályozás negatív módon történik – a 13. szakaszban a törvény kizárja az NMWA hatálya alól a Korona alkalmazásában¹⁷ álló munkavállalók segítőit (önkéntes munka),¹⁸ és hadsereg bizonyos szervezeteinek tagjait,¹⁹ akiknek a részére a szervezeten belül biztosított a megfelelő legkisebb munkabér.

A munkaerő-kölcsönzés új szabályai – Employment Act 2008., 15-18. szakasz

A tárgyalta törvény az 1973. évi Employment Agencies Act (EAA) rendelkezéseit módosítja. Jelentős területről van szó, mivel ez a rugalmas foglalkoztatási forma az Egyesült Királyságban 1,1-1,5 millió munkavállaló (az összes munkavállaló 5%-a) megélhetését biztosítja, amelyről tavaly közösségi jogforrás is született.²⁰ Ennek ellenére a jelenlegi módosítás csupán szűk területre terjed ki, és jól tükrözi a brit Kormány *laissez-faire* politikáját a munkaerő-kölcsönzés irányában. Ennek jó példája, hogy 1994-ben még a munkaerő-kölcsönző cégek engedélyezési eljárását is megszüntették.²¹

Ásványi Zsófia

¹⁵ Legkisebb nemzeti munkabérről szóló törvény (Fordítás: szerző)

¹⁶ s8: „Arrears payable in case of non-compliance”

¹⁷ Her Majesty's Revenue and Customs (HMRC)

¹⁸ „who assists the activities of those forces otherwise than in the course of Crown employment”

¹⁹ The Combined Cadet Force; the Sea Cadet Corps; the Army Cadet Force; the Air Training Corps.”

²⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

²¹ Deregulation and Contracting Out Act 1994.