

együttműködés formáira és a munkavédelemmel összefüggő egyéb eljárásokra, a munkavédelmi hatóságok hatáskörére, valamint a jogorvoslati szabályokra.

Külön fejezetet szentel a kötet a munkaidő és a pihenőidő szabályainak (VI. rész). Ez, akárcsak a következő, a munka díjazásáról értekező VII. rész nagy segítséget nyújt a munkajog talán két legszövevényesebb területének áttekintésében. A munkabérhez kapcsolódóan a kötet ismerteti a bér fogalmát és fajtáit, a minimálbérre vonatkozó szabályokat, s kitér a besorolás, a költségek megtérítése, az egyenlő bérhez való jog, valamint a munkabér védelmének témakörökre.

A VIII. szociális juttatások címet viselő részben az olvasó megismerheti a munkáltató által adható, illetve a szociális biztonsági rendszer keretében biztosított juttatások rendszerét. Számos példával illusztrált a felek kártérítési felelősségét részletesen tárgyaló, gyakorlatorientált IX. rész. Minden bizonnyal nagy érdeklődésre tart számot a munkaviszony megszűnését és megszüntetését tárgyaló X. rész is. A kötet itt a jogszabály mellett gazdag esetjogot ismertet, s ugyancsak felhívja a figyelmet a szabályszerű eljárásra, illetve az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó eltérő szabályokra.

A XI. rész a kollektív munkajog területére kalauzolja az olvasót. Tárgyalja az országos érdekegyeztetést, a szakszervezetek jogállását. Hasznos ismereteket nyújt a kollektív szerződésben megengedett eltérések tárgyalása. A napjainkban gyakori sztrájkok miatt különös aktualitást nyer a sztrájkjal foglalkozó fejezet. A munkavállalói részvétel egyes formái közül az üzemi tanácsról nyújt részletesebb képet, de megemlíti más lehetőségeket is (pl. felügyelő bizottság). Természetesen nem marad el az európai üzemi tanács intézményének bemutatása sem.

A munkaügyi vita címet viselő XII. rész többek között a munkaügyi viták feloldásának módjait taglalja. A munkaügyi per áttekinthető leírása mellett keresetlevél és külzet mintát, valamint a gyors ügyintézését megkönnyítő tanácsokat kap az olvasó. A záró XIII. részben kaptak helyet a munkaügyi ellenőrzéshez kapcsolódó feladatok. A sok módosuló szabály miatt e fejezetnél is érdemes igénybe venni az online követést.

Összefoglalóan elmondható, hogy a kötet összeállítása során az alkotók sikerrel vették figyelembe az eltérő felhasználói igényeket és érdeklődést.

Kajtár Edit

Runggaldier, Ulrich: Grenzen der Regelungsbefugnis der Kollektivvertragsparteien, Das Recht der Arbeit, 2008, Dezember, 58. Jahr, Heft 316.

A szerzőnek az Osztrák Munkajogi és Szociális Jogi Társaság 2008. évi (szokásosan) Zell am See-ben megtartott ülésén elhangzott előadását közli a vezető osztrák szakfolyóirat. Figyelemre méltó a társasági ülés témaválasztása is: ahogy napjaink magyar munkajogában általában, úgy az osztrák munkajogban is alapvető (elméleti és gyakorlati) kérdéssé vált, illetve tulajdonképpen ilyen kérdés maradt a gazdasági és társadalmi körülményekkel adekvát kollektív szerződéses szabályozás kialakításának lehetősége, az ezzel összefüggő elméleti alapkérdések és tételes jogi, valamint jogalkalmazási problémák. A szerző

e kérdéskört a kollektív szerződést kötő felek szabályozási felhatalmazása korlátainak (negatív) oldaláról vizsgálja, áttekintve e korlátozások körét (tekintettel a tételes jogra, az osztrák bírói gyakorlatra, valamint az uralkodó szakirodalmi felfogásokra).

Az említett szabályozási felhatalmazási korlátozások közül elsődleges az ArbVG² 2. § (2) bekezdésében található, mely szerint „kollektív szerződés szabályozhatja a munkáltatónak és a munkavállalónak a munkajogviszonyból származó kölcsönös jogait és kötelességeit.” E megfogalmazás nyilvánvalóan számos értelmezési és elhatárolási kérdést vet fel, amelyek a szerző szerint nem megnyugtatóan tisztázottak, illetve különösen a szakirodalomban vitatottak. Az osztrák judikatúrában irányadó álláspont szerint a munkajogviszonynak a tipikus, lényeges és rendszeresen visszatérő tartalma tartozhat kollektív szerződéses rendelkezés hatálya alá (képezheti kollektív szerződéses szabályozás tárgyát). A jogirodalomban ezzel a részben akceptált felfogással szembeni kritikák lényege az, hogy a jogszabályi megfogalmazások nem kellően pontosak, és az az álláspont látszik kialakulni, hogy a jogalkotó a kollektív szerződést kötő felek szabályozási felhatalmazását olyan ügyekre kívánta korlátozni, amelyek a munkajogviszonnyal szoros tárgyi összefüggésben vannak, azaz a munkáltató és a munkavállaló (közvetlenül) kapcsolatát érintik (pl. a munkavállaló képzése, a szabadság idejére nyújtott tartozatlan munkáltatói teljesítés visszakövetelése stb.).

A szerző a dolgozat harmadik fejezetében az alapjogoknak, mint a kollektív szerződéses szabályozási felhatalmazást korlátozó körülményeknek a vizsgálatát végzi el. Alapvető megállapítása, hogy a feleknek az alapjogokra, azok sértetlenségére figyelemmel kell normát alkotniuk. Ehhez képest (csak az) vitás az irodalomban, hogy a kollektív szerződés alapjogokhoz kötöttsége közvetetten vagy közvetlenül érvényesül. A szerző szerint az előbbi felfogás látszik előre törni: az alapjogok a polgári jog generálklauzuláin keresztül fejtik ki hatásukat. Rendkívül figyelemre méltók ugyanakkor a szerzőnek „a legyengített alapjogokra”³ vonatkozó megállapításai. Ezek az alapjogok közvetlen érvényesülésének tanához kapcsolódnak. Alapjuk az, hogy az alapjogok a jogalkotásban közvetlenül azért érvényesülhetnek, mert ez a közérdek érvényesülése érdekében szükséges; ehhez képest a kollektív szerződéses felek nem kötelesek a közérdeket maradéktalanul figyelembe venni, hiszen ez a jogalkotó kötelessége (csupán). Ellenérv ezzel szemben az, hogy a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók és munkavállalók alappal bízhatnak az alapjogi védelemben.

A dolgozat negyedik fejezete az ArbVG 3. § (1) bekezdés második mondatának szabályát elemzi.⁴ (Az első mondat szerint a kollektív szerződéses rendelkezések hatálya üzemi megállapodásban⁵ vagy munkaszerződésben sem nem zárható ki, sem nem kor-

² Arbeitsverfassungsgesetz. A legutóbb 2006-ban módosított törvény lényegében az osztrák kollektív munkajogi viszonyokat (kollektív szerződés, üzemi alkotmányjog, hatósági és eljárási szabályok, munkavállalói részvétel az európai részvénytársaságban és európai szövetkezetben) szabályozza.

³ „abgeschwächte Grundrechtsbindung”

⁴ Az ArbVG 3. §-a külön cím alatt a kollektív szerződés és egyéb jogforrások viszonyával foglalkozik.

⁵ Az osztrák munkajog üzemi megállapodása – ellentétben a magyar munkajoggal – munkajogviszonyra vonatkozó szabály természetű, azaz a felek munkajogviszonyból származó jogait és kötelezettségeit szabályozhatja.

látozható.) E rendelkezés szerint e külön megállapodások (mármint az üzemi megállapodás vagy a munkaszerződés) abban az esetben érvényesek, ha a kollektív szerződéstől a munkavállaló javára térnek el vagy olyan tárgykörben tartalmazznak szabályt, amelyet a kollektív szerződés nem szabályoz – feltéve, hogy az eltérés lehetőségét a kollektív szerződés nem zárja ki. E jogszabályi megközelítésből vezethető le az, hogy a kollektív szerződéses felek – mind az üzemi megállapodással, mind a munkaszerződéssel szemben - kógens (eltérést nem engedő, zweiseitig zwingend) normákat alkothatnak. Ezt a jelenséget az „*Ordnungsprinzip*” elveként írja le az osztrák munkajog. Az említett törvényszövegből egyúttal az is következik, hogy az ilyen kógens normákkal kapcsolatban a kollektív szerződésnek mindig kifejezetten rendelkeznie kell az adott norma ilyen természetéről (hiszen ilyen rendelkezés hiányában attól a munkavállaló javára el lehet térni). A kollektív szerződéses felhatalmazásnak ezt a jellegzetességét sem a joggyakorlat, sem a jogirodalom nem vitatja olyan esetekben, amikor ezek a kógens kollektív szerződéses szabályok (*Ordnungsnormen*) a jövőre nézve, azaz a hatályba lépésük után keletkezett jogviszonyokban (illetve a felek azonos tárgyú megállapodásaiban) tiltják az eltérést, azaz *pro futuro*. A szerző szerint erősen vitatott azonban az, hogy a kollektív szerződés beavatkozhat-e a hatályba lépése előtt létrejött munkáltatói vagy munkavállalói jogviszonybeli pozíciókba.⁶ A bírói gyakorlattal kapcsolatban a szerző azt rögzíti (felsőbb bírósági eseteket idézve), hogy az a kérdésben napjainkig nem foglalt egyértelműen állást. Az irodalmi álláspontok⁷ eredőjét akként összegzi, hogy bizonyos korlátok (a tulajdon szabadsága, az egyenlő elbánás elve, okszerűség, arányosság és az ellentétes érdekek megfelelő mérlegelése) figyelembe vétele mellett a kollektív szerződés a hatályba lépésekor már fennálló jogviszonyokba is beavatkozhat – kógens normákkal. A szerző ezzel ellentétesen foglal állást: megítélése szerint alapjogi korlátja van a visszaható hatályú beavatkozásnak.

Az említetthez hasonló rendszertani és jogpolitikai problémaként van jelen az osztrák munkajogban az a kérdés, hogy a kollektív szerződés tartalmazhat-e diszpozitív normákat avagy a német nyelvű munkajogban szokásos megjelöléssel ún. „*Öffnungsklauseln*”-t. A bírói gyakorlat álláspontja itt határozottnak tűnik: a kollektív szerződéses felek az általuk alkotott normának kölcsönözhetnek ilyen hatályt. A szerző ugyanakkor rámutat több legfelsőbb bírósági ítélet ellentmondásosságára is. Az irodalmi álláspontokat áttekintve Runggaldier arra a következtetésre jut, hogy azok szerint a kollektív szerződéses normák általános jelleggel diszpozitívak nem lehetnek, hiszen ez alapvetően kétségbe vonná a kollektív szerződés (alapvető) védelmi funkcióját. Egyes esetekben ugyanakkor elképzelhető az ilyen természetű kollektív szerződéses normaalkotás. A szerző jogirodalmat, illetve a bírói gyakorlatot érintő igen részletes kritikai észrevételeket tesz. Saját álláspontja – Tomandl és Binder nyomán – az irodalmi véleményekkel kapcsolatosan az, hogy a diszpozitív kollektív szerződéses normát korlátozás nélkül megengedni nem lehet, illetve csak abban az esetben lehet, ha ez okszerű (*sachlich gerechtfertigt*) és szem előtt tartja a munkajog védelmi funkcióját (*arbeitsrechtliches Schutzprinzip*).

⁶ Nyilvánvaló, hogy a kérdés a magyar munkajogban is napirenden van, különösen az utóbbi időszakban, a gazdasági válság nyomán elterjedt a munkaidő, illetve a díjazás csökkentését célzó kollektív szerződéses megállapodások tekintetében.

⁷ Tomandl, Strasser, Jabornegg, Cerny és Trost interpretációira hivatkozik a dolgozat.

A kollektív szerződéses normák jogi természetével kapcsolatos polémia a szerző szerint igen élesen jelentkezik a kollektív szerződésekben szabályozott igényérvényesítési (határidőre vonatkozó), illetve elévülési tárgyú szabályok tekintetében. (Ezek többnyire a munkavállaló számára biztosított kollektív szerződéses juttatások iránti igények érvényesítésének időbeli korlátozására vonatkoznak.) A dolgozat részletesen áttekinti a tárgyban (az ezredfordulót követő) felsőbírósági gyakorlatot, amelynek az a jellemzője, hogy az egyes követelés-típusok esetében eltérő elveket alkalmaz a korlátozások megengedhetőségét illetően azzal mindenesetre, hogy az alapvető értelmezési kérdés a kollektív szerződésnek a jogszabálytól⁸ a munkavállaló javára való eltérése. E körben az osztrák munkajogi gyakorlatban különös jelentőséget kapott a rendkívüli munkavégzés ellenértékéért nyújtott díjazás vagy kiadott szabadidő kérdése (a szállodaipar kollektív szerződése, illetve a munkaidőről szóló törvény, az Arbeitszeitgesetz 2007. évi novellája nyomán).

Amint arra a bevezetőben utaltunk, kiemelkedő elméleti és gyakorlati jelentőségű (kollektív szerződéses) problémát tárgyalt a szerző a nagy hagyományokkal rendelkező konferencián. E körülmény még élesebben láttatja a hazai szerzővel az ilyen jellegű viták hiányát a hazai jogéletben, illetve munkajogász közvéleményben.

Waas, Bernd: A Restatement of the Law with Respect to Labour Law; Kohler C., Thomas: Restatement – Technique and Tradition in the United States, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 24, Issue 4, 2008, 451 – 467; 469 – 493.

Az IJCLLIR a német Waas és a Boston College Law School-ban dolgozó Kohler professzorok azonos tárgyban íródott tanulmányát publikálta. A két dolgozat együttes megjelenése egyáltalán nem véletlen. A Pécsi Munkajogi Közlemények 2008. 1. számában beszámoltunk az European Labour Law Network (ELLN) megalakulásáról és egyben arról, hogy az ELLN céljának – nevezetesen az európai munkajog újragondolásának – gyökerei az amerikai jogban gyökereznek. Bernd Waas és Thomas C. Kohler a „restatement of the law” különböző megközelítési módjait elemzi, feltárva az európai és az amerikai jogi gondolkodás és jogi struktúra különbségeit, különös tekintettel a munkajogra.

Az ELLN megalakulásának és célkitűzésének ideája az Európai Bizottság 2003. februárjában kibocsátott dokumentumából származik. A kötelmi jog egységesítésére irányuló ‘A Coherent European Contract Law’ című dokumentum az egyes tagállamok kötelmi rendszereiben felfedezhető jelentős különbségekre, illetve az ebből adódó nehézségekre hívta fel a figyelmet, és ennek kiküszöbölésére akciótervet hívott életre. A bizottság egy ún. ‘common frame of reference’ megalkotását tűzte ki célul, az alapvető elvek és az egységes terminológia használata érdekében. A ‘common frame of reference’-

⁸ A tárgyban jogszabályok: ABGB 1162d. §, Angestelltengesetz 34. §.