

## 2. Birk, Rolf (Trier): Perspektiven des Internationalen Arbeitsrechts, Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht, 1/2007, 21. Jahrgang, 91 – 101.

Nehéz elhinni, hogy Professzor Rolf Birk – a Miskolci Egyetem és a Pécsi Tudományegyetem díszdoktora – immár emeritus professzorként a Trier-i Egyetemen búcsúelőadását tartotta. A ZIAS az európai és az összehasonlító munkajog világszerte elismert reprezentánsának ezt az előadását publikálta. Professzor Birk előadásában egy időközi mérleget, összegzést kívánt készíteni, hangsúlyozván, hogy az egyetemi tanári szolgálat végeztével nem szükségszerű, hogy egy kutató tudományos pályafutása is befejeződjék. A szűkebb szakterülete – a nemzetközi munkajog – fogalma rendkívül összetett. Egyik értelemben jelenti a munkajog nemzetközi közjogi részét (*Arbeitsvölkerrecht*), és ezen a területen mindenekelőtt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezettől (ILO) származó normaanyagot. Másik értelemben jelent egy, az előzőtől teljesen eltérő intézményrendszert, a munkajog kollíziós normaanyagát. A kettő viszonyát Birk akként jellemezte, hogy ahol a nemzetközi munkajog közjoga befejeződik, ott kezdődik el a kollíziós rendszer.

Ami az *Arbeitsvölkerrecht* intézményrendszerét illeti, a szerző egy általános strukturális problémára hívja fel a figyelmet. A munkajog nemzetközi közjogi értelemben – saját ideája szerint – univerzális, amennyiben globális hatállyal rendelkezik. Ebben a kontextusban azonban mindenekelőtt azt a kérdést kell feltenni, hogyan minősíthetők ezek az általános hatályú egységes jogforrások. Nyilvánvaló, hogy egy „világjogalkotó”, valamint egy „világbíróság” hiányában egységes jogról aligha beszélhetünk. Egy ilyen rendszer gazdasági és politikai elutasítására való tekintettel egy torzóval állunk szemben, amelynek hatálya hol tágabb, hol szűkebb. Végeredményben ugyanez érvényesül szűkebb régióinkban, mint ahogyan ezt az Európa Tanács törekvései is jól tükrözik.

Ezen a helyzeten a gazdasági globalizáció sem változtatott érdemlegesen. Az ILO szerepét sem lehet túlértékelni, hiszen az említett *Arbeitsvölkerrecht* jószerevével azonos az egyezmények és az ajánlások megkötésével, amely azonban egységes távlati program és az aláíró államok kötelességeinek pontos meghatározása hiányában aligha teremt koherens rendszert. A jelenlegi helyzetben a munkajog sem tárgyában sem területi hatályában nem minősíthető átfogónak. Lényeges ebből a szempontból, hogy a nemzetközi munkajog ugyan – mint eljárás – megkísérelte a munkajog nacionalitását megszüntetni, de a munkajog mindmáig megőrizte nemzeti sajátosságát, a saját általános politikai és szociálpolitikai környezetét, a kollektív munkajogi rendszerét és a saját állami kereteit. A tárgyalat értelemben vett nemzetközi munkajog kialakulásának alapvetően gazdasági okai voltak, nevezetesen a verseny nemzetközivé válására vezethetők vissza. Birk kiemeli, hogy a munkavédelmi szabályok, valamint az általuk megalapozott, majd tartalmában kiszélesedett munkafeltételek nemzetközivé tételével valamelyest sikerült a versenyt neutralizálni. Az ILO megalakulásával a szociális igazságosság került előtérbe, beleértve a nemzetközi védelmi standardokat, többek között a munkaidő, a megélhetés és a munkaerőpiac egyensúlyát biztosító viszonyok, a bérek, a gyermekek, a fiatalkorúak

és a nők munkajogi védelme, továbbá az egyesülési szabadság munkajogi kontextusai területén.

Az ILO tevékenységének aktivitása hosszú idő óta csökkent. Ennek oka az államok inhomogenitása, a bizonyos régiók közötti különbségek által gerjesztett feszültségek kialakulása. Mindezek meghatározzák az egyezmények tartalmának szintjét, valamint a ratifikációk végrehajtásának hatékonyságát. Végeredményben ezek a folyamatok jelzik a norma és a valóság közötti ellentmondást. Az ILO működését még egy szimptóma jellemzi. Annak ellenére, hogy az ILO szabályozási felhatalmazása egyetemes, továbbá nem korlátozódik egyetlen munkajogi jogintézményre, hatása az egyes területekre valóban csekély. Nem lényegtelen ebből a szempontból, hogy a nemzetközi szociálpolitika alapvetően függ a nemzetközi gazdaság- és versenypolitikától, és az előbbi nem lehet önálló területként feltüntetni, illetve kezelni. Végezetül a nemzetközi szervezeteket még egy tényező teszi virulenssé, nevezetesen a nemzeti konfliktushelyzeteknek a jogi nemzetköziesítése.

Az ILO működésében az utóbbi években megfigyelhető az ún. *soft law* eszközeinek alkalmazása. A különböző nyilatkozatok, és egyéb hasonló eszközök nem rendelkeznek különösebb felhatalmazással és strukturális háttérrel sem. Ezek terjedése összefüggésben áll az egyre erőteljesebben globalizálódó világban az alapjogok minimálstandardjának biztosításával, valamint azzal a törekvéssel, hogy a közjogi elemek fokozottabban alakítsák a magánjogi jogalanyok jogviszonyait. Mindenesetre úgy tűnik, hogy ezeknek a jogi eszközöknek a hatékonysága a résztvevők ön-kötelezettség vállalásának a függvénye. Úgy is fogalmazhatunk azonban, hogy a résztvevők alatt nem annyira az egyes államokat, hanem a multinacionális vállalkozásokat és *global compact* törekvéseiket kell értenünk. Az ellentétes mechanizmusok azonban abban is megnyilvánulnak, hogy az ILO minimálstandardjai mellett, vagy helyett – amelyek egyébként napjaink szociális jogának magját alkotják – a multinacionális vállalkozások gyakran ismernek el és követnek különféle belső *code of conduct*-ot, amelyet természetesen nem kell külön ratifikációs eljárás alá vetniük. Az ILO által alkalmazott *soft law* természetesen legfeljebb valamiféle pótlólagos szerepet tölthet be, és kétségtelen, hogy a multinacionális vállalkozások jelenléte megmutatta az ILO gyengeségeit, és azt is nyilvánvalóvá tette, hogy a munkajog ebben az értelemben használt nemzetközi közjoga a globalizációt jogilag nem volt képes legyőzni.

Ami a nemzetközi munkajog másik vetületét illeti, Birk ismét utalt arra, hogy a kolíziós jog ott kezdődik, amikor a nemzetközi közjog (munkajog) már nem tud mit mondani. A megoldások tartalma az egyes nemzetek jogában van, azonban kérdés, hogy melyikben. A szerző utalva a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló Római (I) Egyezményre, kifejti, hogy az természetesen vonatkozik a munkaszerződésre is,<sup>20</sup> azonban sajnos nem vonatkozik a munkajog egyéb sajátos (szerződéses) intézményeire, például a kollektív munkajogra. Felteszi azonban a kérdést, hogy a nemzetközi

<sup>20</sup> Lásd az Egyezmény 6. cikkelyét.

munkajog jelenlegi állapotában mit is akarhat még többet az ember? Az előadásban, illetve a tanulmányban megfogalmazott kellemetlen érzések, illetve kritikai megjegyzések okai a hatályos jognál mélyebben gyökereznek.

Vitán felül áll, hogy a kollíziós jogra szükség van, és ez mindaddig így marad, amíg a munkajogi anyagi jog nacionalizáltsága, illetve territorializáltsága nem csökken. A koordináció feloldási lehetősége az egyezmény 3. és 6. cikkelye által, az individuális munkajogot illetőleg nem váltott ki nagy lelkesedést. Birk kitér arra is, hogy az Európai Közösség a munkajogviszony számára nem rendelkezik egységes megoldással. Az európai munkajogi kollíziós jogot három korszakra osztja: a) a Római Egyezmény előtti időszakra; b) a Római (I) Egyezmény időszakra, azaz 1980-tól 2007-ig; c) és a Római (I) Egyezmény utáni (post-római) időszakra, amely – mint ahogyan Birk fogalmazott 2006-ban – várhatóan 2007-ben kezdődik meg. Az európai munkajogi kollíziós jog általános mérlege ugyan pozitív, azonban az alapprobléma megmaradt, nevezetesen a kollíziós jog kettészakadása. Példaként ismételtén utal a kollektív munkajog kívül maradására, valamint a munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv sajátos tartalmára.

Ezt követően a szerző a munkajogilag releváns német rendelkezéseket elemzi, hangsúlyozva, hogy az EVÜ<sup>21</sup> a Savigny által megalapozott kollíziós jogi modellre épül, amely a külföldi jog egyenértékűségét és annak alapvető alkalmazhatóságát pártolta, amennyiben az a „jogviszony székhelyét” érinti. Álláspontja szerint azonban Savigny paradigmája nem fogta át az abban az időszokban szigorúan nemzeti alapozású szociálpolitikát, hanem kifejezetten a magánjogra korlátozódott. Ebből következően nem tartalmazta a munkaszerződési jogot, illetve egyáltalán nem foglalkozott a munkajog egészével. Amennyiben a munkajogot a polgári jog kritikájaként értelmezzük (*Kritik des bürgerlichen Rechts*), világossá válik, hogy ebben a tekintetben nem a magánjog paradigmájának a szintjén gondolkodik. És ebben van az EVÜ értéke. Birk hangsúlyozza, hogy a munkajog ugyanazon a szinten áll, mint a fogyasztóvédelem. A munkaszerződésre vonatkozó kollíziós jog ennél fogva abban a fonák helyzetben van, amelyben a kollíziós jog által nem igazán értékelhető kedvezőbb szabály alkalmazásának elve (*Günstigkeitsprinzip*) alól nem lehet szabadulni.

Ezt követően Birk rögzíti, hogy egy, a tárgyi joggal adekvát kollíziós jognak a tárgyi jog érvényesüléséből kell kiindulnia. Ebből következően a kollíziós jog ettől a követelménytől szakadhat el. Lényeges tehát, hogy ebben a kontextusban nem a gyakran politikai megfontolásokkal terhelt „európai szociálmodellt” kell szolgálnia. Tartalmának annál sokkal általánosabbnak kell lennie, mintsem fontosabb jogalkotói döntések vezérfonala legyen, annál is inkább, mert a munkajog harmonizációjának lényege, belső magja nem egyszer a tisztán belső piaci tényállásokra terjed ki, megfelelő kollíziós normák által megfogalmazva.

<sup>21</sup> Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht laut Kundmachung der Ratifikation BGBl III 166/1988 idF BGBl III 208/1988.

A munkajogi kollíziós jognak még egy problémával kell szembenéznie, nevezetesen a munkajogi tényállások nem ritkán előforduló komplex jogi struktúrájával, amely gyakran teljesen szétszórt jogszabályokat fog át. Ezek közül az alábbiak emelhetők ki: a) az individuális és a kollektív munkajog egymást kölcsönösen korlátozni képes joganyaga; b) a több munkajogviszonyra vonatkozó komplex szabályozási rendszerek, így például a szabadság kiadása, az egyenlő megítélés alkalmazása, a szociális kiválasztás szempontjai a munkáltató működési körében történő felmondás esetén, a munkáltató személyében bekövetkező változás stb.; c) az egyes munkajogi tényállások esetén több jogág szerződés-típusainak, illetve jogviszonyainak a találkozása, így például a munkajog, a társadalombiztosítási jog, a csőd- és felszámolási jog, a szellemi alkotások joga stb. Az ebben a körben felmerülhető problémák megoldása egyszerűen nem képzelhető el csak egy szerződési státusz alapján. És még egy nehézség: több országban a munkajog egy bizonyosfajta szerződési kényszert, illetve típuskényszert indukál, amelyből következően a feleknek nincs választási lehetőségük. Ez a sajátosság a munkajogi kollíziós jog összefüggésében még további feldolgozásra vár.

Rolf Birk az európai munkajogi kollíziós jog megosztottságát a már említett 96/71/EK irányelv gyakorlati megvalósulásával ábrázolja. Ennek a közösségi normának valójában a határokon átnyúló szolgáltatásokat kellene támogatnia, a valóságban azonban sokkal inkább a nemzeti munkaerőpiac védelmét látjuk erősödni, azt a küzdelmet követhetjük nyomon, amely a külföldi szociális dömping ellen folyik.

Előadásának utolsó részében Rolf Birk három új kérdést fogalmazott meg, egyben vázolta a lehetséges megoldásokat. Az első a gazdaság és általában az életviszonyok globalizálódásának összefüggése a kollíziós joggal. A szerző abból indul ki, hogy az említett globalizáció nem hozta magával a jog globalizációját. Ez utóbbinak az egyértelmű jele a jog területiális kötődésének gyengülése, valamiféle világjog kialakulása lenne, amelyre azonban – a bevezetésben említettek szerint – még beláthatatlan ideig várni kell. Kérdés azonban, hogy a kollíziós jognak ilyen körülmények között mi a rendeltetése. Az egzakt válasz még késik. Bizonyosnak látszik, hogy a hagyományos kollíziós jog ezt a problémát alig képes átfogni. A globalizációtól való aggodás abból az ideából adódik, hogy a globalizáció kikapcsolja a nemzeti jogokat. Éppen ezért lenne alapvető érdek azt kutatni, hogy a nemzeti jogok és ebből következően a kollíziós jog milyen módon maradhatna fenn, és ebből következően ez hogyan szolgálná az egyes államok vagy nagyobb egységek, közösségek érdekeit.

A második kérdés az, hogy az ipari társadalom átalakulása információs társadalommá, és a vele együtt járó struktúraváltozás hogyan hat a kollíziós jogra. A munkajog környezete szerkezetileg szinte teljesen átalakult, és ez magának a munkajognak is az újragondolását teszi szükségessé. Birk hangsúlyozza, hogy a munkajog alapvető premisszái, mint a függő munka *versus* önálló munka új értelmet nyert, amelynek többek között az a következménye, hogy a szociális védelmi szükséglet szintjei is eltolódtak. Minél inkább az egyes országok szintjén marad a vonatkozó anyagi és eljárási jogi szabályok kimunkálása, annál súlyosabb a kérdés, hogy az egyes esetekben melyik ország joga

alkalmazandó. Ezek az ún. státuszkérdések a hagyományos kollíziós jog eszközeivel megoldhatók.

A harmadik kérdés az ún. nemzetközi tényállások különleges kezelésével áll összefüggésben. Nem minden tényállás minősül nemzetközinek, amelyben van valamilyen külföldi elem, csupán azok, amelyekben ezeknek az elemeknek a hozzárendelése valamely adott nemzeti joghoz tartalmilag azért nem helytálló, mert egy másik jog e tényállás megítélésében egyenlő legitimitással rendelkezik, így akár oda is tartozhatna. Kérdés, hogy az ilyen tényállások feloldására szükséges-e egy sajátos módszert kimunkálni, hogy egy legalábbis kétséges hozzárendeléssel egy mindenre nem kiterjedő jog alkalmazását elkerüljük. Általánosságban kijelenthető, hogy ez az út lenne járható, azonban a nehézségek a részletekben rejtőznek, arról nem is szólva, hogy ki adna felhatalmazást egy ilyen eljárásra. A probléma megoldása a munkajogban azért különösen fontos, mert a multinacionális vállalkozások, konszernek léte miatt ez a jogág bővelkedik az ilyen jellegű tényállásokban.

Professzor Rolf Birk mintegy összegzőképpen arra a kérdésre keres választ, hogy milyen perspektívák elé néz a nemzetközi munkajog. Álláspontja szerint a nemzetközi munkajogi közjog torzó marad. Némileg más a helyzet a munkajogi kollíziós joggal. A munkaszerződés jelenlegi kollíziós joga megerősítendő, mintsem, hogy egyre kevésbé érvényesüljön. A munkajogi kollíziós jog számára összességében marad a tartalmilag adekvát kollíziós normák általi szisztematikus fejlődés. A végeredmény: a kilátások komorak, de a tapasztalt ember egy adag rezignációval mindezt elviselheti.

Kiss György