



A munkaszerződések megszüntetésének szabályozása Spanyolországban: rugalmasítás a válság éveiben.^a

Yolanda Maneiro Vázquez*

Megszüntetés, mint a gazdasági nehézségek leküzdésének eszköze

Amióta a gazdasági válság 2007 közepe táján elkezdte éreztetni hatását Spanyolországban, a következmények különös intenzitással mutatkoztak meg a munkaviszonyok, ezen belül is a munkaszerződés megszüntetése területén. A nehézségek, amelyekkel a vállalatoknak szembe kellett nézniük, a gazdasági válsághoz való alkalmazkodást követelték meg, amelynek egyik megnyilvánulása volt mind a munkafeltételek, mind a munkaviszony megszüntetése rugalmasságának növelése az európai kereteknek megfelelően.¹ Egy szélesebb körben megvalósult munkaügyi reform² keretében a rugalmasság különösen jelentős mértékben jelent meg a felmondás és a munkaviszony megszüntetése területén.³

^a A tanulmány a következő rövidítéseket tartalmazza: ET (Texto Refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo – *A Munka Törvénykönyve királyi rendelettel jóváhagyott felülvizsgált szövege*); LJS (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social – *a társadalmi joghatóságról szóló törvény*); RDL (Real Decreto Ley – *királyi törvényerejű rendelet*); RD (Real Decreto – *királyi rendelet*).

* Profesora Contratada Doctora, Universidad de Santiago de Compostela, yolanda.maneiro@usc.es. Fordította: Hrecska Renáta, PhD-hallgató, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Doktori Iskola.

¹ A. Montoya Melgar szerint (Comentario a la reforma laboral de 2012, Civitas Thomson-Reuters, Madrid, 2012, p. 10): „Az Európai Unióhoz való tartozásunk (és a tagadhatatlan szuverenitás-korlátozás, amelyet ez magában foglal) lehetetlenné teszi, hogy ne kövessük az európai bíróság ebben és más kérdésekben tett iránymutatásait.”

² Lásd Desdentado Bonete, A.: Introducción a un debate. Los despidos económicos en España, Lex Nova (Valladolid, 2011), p. 36.

³ A spanyol jogban a fegyelmi intézkedésként történő elbocsátásra kizárólag a munkáltató akaratából kerülhet sor, a munkavállaló lényeges kötelezettségzegésének következményeként. A spanyol munkaügyi szabályozás jelenleg a felmondási indokok kötött rendszerét ismeri, így a munkáltatónak meg kell tudni jelölni azt a Munka Törvénykönyvében (Estatuto de los Trabajadores - 54. §) foglalt indokot, amely pontosan lefedi a munkavállaló által megvalósított kötelezettségzegést. Ezt követően az 55. §-ban foglalt formális elvárások szerint kell eljárnia. A munkaszerződés megszűnése tehát nem a munkavállaló kötelezettségzegéséből adódik, hanem olyan objektív indokokon alapszik, amely a munkavállaló nem vétkes magatartásából (hirtelen fellépő munkaképtelenség,

Bár a jogi reformok folyamatosan részét képezik a spanyol normarendszernek, igazán újító folyamatok 2010-ben kezdődtek, és a jelenlegi skizofrén helyzetet eredményezték, amelyet megállíthatatlan és néha elfogadhatatlan jogi reformok sorozata jellemez. Ez ugyanakkor képtelen gátat szabni az egyre növekvő munkanélküliségnek és a munkaerőpiacot jellemző bizonytalanságnak. Így az elmúlt évtizedben a következő reformok valósultak meg a csoportos létszámleépítés tekintetében:

- RDL 10/2010 (június 16.) Sürgős munkaerő-piaci reformintézkedések,
- 35/2010. számú törvény (szeptember 17.) Sürgős munkaerő-piaci reformintézkedések,
- 36/2011. számú törvény (október 10.) a Szociális határkörök szabályozása,
- RDL 3/2012 (február 10.) Sürgős munkaerő-piaci reformintézkedések,
- 3/2012. számú törvény (július 6.) Sürgős munkaerő-piaci reformintézkedések,
- RDL 11/2013 (augusztus 2.) A részmunkaidős munkavállalók védelméről és további sürgős szociális és gazdasági intézkedésekről.

A fenti reformok mindegyikében előforduló elem az egyéni munkaszerződés és kollektív szerződés megszüntetéséhez kapcsolódó rugalmasság növelése és a költségek csökkentése. Mind a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos indokok, mind pedig a munkaviszony megszüntetését eredményező eljárási szabályok körében megjelenik a rugalmasságra törekvés. A felmondási indokok konkrét meghatározásával a jogalkotó igyekezett elkerülni az értelmezési és alkalmazási bizonytalanságokat, valamint hogy csökkentsék a munkaügyi bíróságok szerepét, amelyek általában a munkavállalókat védelmező értelmezést követték. Másfelől a válságban megfigyelhető volt, hogy a vállalatok számára továbbiakban nem jelentett megoldást a felmondás, így a jogalkotó lassanként bevezette a „megelőző felmondás” jogintézményét,⁴ amellyel egy olyan krízist próbál elkerülni, amely még nem következett be.

Ezzel egy időben cél volt különösen felmondáskor a vállalatokat terhelő közvetlen és közvetett költségek csökkentése. A közvetlen költségek mérséklését a végkielégítés, illetve a munkaviszony jogellenes megszüntetése után járó kártérítés csökkentésével érték el. A közvetett költségeket az elmaradt jövedelem bizonyos korlátok melletti mérséklésével csökkentették. Ezeket a juttatásokat a munkaviszony megszűnése és az azt jogellenesnek, illetve semmisnek nyilvánító ítélet között eltelt idő figyelembevételével számolták ki, így a kifizetendő összeg gyakran magasabb volt, mint amennyi kártérítésként járna a munkavállalónak.

megfelelő munkakör hiánya, stb.), vagy a vállalat működési körén belül merül fel(átszervezés, szolgáltatások bővítése, nehéz gazdasági helyzet), illetőleg közös megegyezés eredményezi.

⁴ Martín Jiménez, R.: Despido por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo, in volume “La reforma laboral de 2010”, Thomson-Aranzadi (Navarra, 2010), p. 555.

Az egyes és többes felmondás (ET 52.c cikk) mellett csoportos létszámcökkentést (ET 51. cikk) is találunk a törvényben. Ezek a megszüntetési formák egy adott időszakban, a munkavállalók teljes létszámához képest elbocsátással érintettek számától függően kerülnek alkalmazásra. A legutóbbi munkaügyi reformok különösen a csoportos létszámcökkentést érintették, méghozzá kettős céllal: elsőként azért, hogy rögzítsék a lehetséges indokokat, ezzel objektivizálva az eljárást és megelőzve a bíróságnak azt a tevékenységét, hogy felülvizsgálja a vállalati stratégiához tartozó intézkedéseket. Másodsorban a csoportos létszámcökkentéshez kapcsolódó eljárás is rugalmasabb lett. A tárgyalási szakaszban a munkáltató és a munkavállalók érdekképviselője között kötött megállapodás szerepe gyengébb volt, hiszen eddig a jogalkotó megkövetelte a közigazgatási hivatal jóváhagyását. A 2012-es reformokat követően csupán azt követeli meg a jogalkotó, hogy mindkét fél jóhiszeműen járjon el, de a megállapodás megkötése megszűnt elengedhetetlen eleme lenni a létszámleépítésnek. Napjainkban, a hivatal eljárása arra korlátozódik, hogy megvizsgálja a leépítéshez kapcsolódó tárgyalási folyamatot, illetve jogosult figyelmeztetni a feleket vagy javaslatokat tenni számukra, amely azonban nem bír kötőerővel. Még abban az esetben is, ha a döntést megtámadják munkaügyi bíróság előtt, az indított eljárás semmilyen hatással nincs a munkáltató által megállapított időpontkor történő hatálybalépésre.

Olcsóbb megszüntetési lehetőségek keresése: a szerződés megszüntetése objektív indokkal

A munkaszerződés objektív indokkal történő felmondására igen ritkán került sor, mivel a felek inkább a fegyelmi típusú indokkal való felmondással éltek, ezért a jogalkotó úgy döntött, szükséges lenne meghatározni és rögzíteni azokat az indokokat, amelyek alapul szolgálhatnak a jogviszony ilyen objektív indokkal történő megszüntetéséhez. Az intézkedés mozgatórugója az volt, hogy csökkentse az igazságszolgáltató szerv szerepét, illetve a bírók oldalán annak lehetőségét, hogy az ítélettel egyben a vállalatirányítást is értékeljék. Az RDL 3/2012. preambulumban és a későbbi törvényszövegben leírtak szerint a bírók korlátozzák magukat, hogy kizárólag a megjelölt ok fennállását vizsgálhatják, de az intézkedés ésszerűségét nem.

Az okok újradefiniálása

A 2010-es reform egy új, konkrétabb és specifikusabb szövegezést vezetett be a megszüntetést illetően, különösen a gazdasági, technikai, szervezeti és termelési okból történő megszüntetések területén, azzal a céllal, hogy növeljék a jogbiztonságot mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára, akárcsak az igazságszolgáltató szerveknek az okok létezésének és valóságtartalmának

megítélésében. Ezen reform előtt a gazdasági okokból történő elbocsátás akkor volt jogszerű, ha azt valamilyen „kedvezőtlen gazdasági helyzet leküzdésének” hatékony eszközeként vették figyelembe. Ugyanakkor a technikai, szervezeti és termelési okokkal szemben megkövetelték, hogy a megszüntetés „garantálja a vállalat életképességét”.

A 2010-es reform bevezette az „előrelátható” veszteséget, mint hivatkozási alapot, amely magában foglalta, hogy nem kizárólag az adott gazdasági helyzetet nézte, hanem ezt és a jövőbeli, előre látható helyzeteket együtt kell figyelembe venni.⁵

A 2012-es reform fontos szempontból módosították a megszüntetés objektív indokait, célul tűzve ki, hogy értékelésük során nagyobb szerepet kapjon a tárgyilagosság, illetve szűkítse a bírói értelmezés kereteit.

Gazdasági, technikai, szervezeti vagy termelési okok

Ez a módosítás különösen a „gazdasági okok” fogalmának meghatározásával kapcsolatban jelentős. A 2010-es reform előtt a gazdasági okokból történő megszüntetés megkövetelte, hogy „járuljon hozzá a negatív gazdasági helyzeten való túljutáshoz”, vagy „leküzdje azon nehézségeket, amelyek a vállalat rendes működését akadályozzák”. Ha ezt nem sikerült bizonyítani a bíróság előtt, akkor a munkaviszony megszüntetése jogellenes volt.

A 2010-es reformot követően már nem előfeltétel, hogy a megszüntetés egy kedvezőtlen gazdasági helyzeten való túljutásban segítse a vállalkozást, amennyiben a szolgáltatott adatok alátámasztják a rossz gazdasági helyzetet. Valójában elég, ha a körülmények fennállnak. Ugyanakkor nem rögzítették, hogy mit kell kedvezőtlen gazdasági helyzet alatt érteni, hiszen nem csak az évek alatt kimutatott gazdasági veszteségek sorolhatók ide. Ebben benne foglaltatik a „jelenlegi és várható hiány”, ugyancsak az „állandósult bevételecsökkenés, amely befolyásolhatja a vállalat életképességét”.

A 2012-es⁶ reformok után eltörölték az utóbbi két lehetőséget. Ugyanígy most már nem szükséges, hogy „a vállalat alátámassza az állítólagos eredményeket és bizonyítsa megszüntetésre vonatkozó döntés ésszerűségét, hogy megőrizze vagy szolgálja a vállalat versenyképességét és piacon betöltött pozícióját.”⁷

⁵ Gárate Castro, J.: *Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo.*, p. 252

⁶ Az ET 51.1 cikkének az RDL 3/2012 és a 3/2012. sz. tv. által beiktatott új szövegezése értelmében vannak „negatív gazdasági körülmények, mint például a jelenlegi vagy előre látható veszteségek, vagy a bevétel vagy eladások normál mértékének folyamatos csökkenése. Bármely esetben állandósult csökkenésen azt kell érteni, ha három egybefüggő időszakban a bevétel vagy eladási mutatók rosszabbak, mint a megelőző év azonos időszakában.”

⁷ Ezen a módon tülszárnyaljuk a „mindenkori történelmi vagy múltbeli gazdasági eredményeket”, amelyek Martin Jiménez, R. (*La reforma laboral de 2010*, Thomson Reuters, Navarra, 2010, p. 566) szerint meghatározták a 2010-es reform gazdasági körülményeit.

A 2012-es reformok után a „bevétel vagy értékesítés állandósult csökkenése” elegendő, és a gyakorlat szerint „három egybefüggő időszak”⁸ után állapítható meg.

Hiányzók elbocsátása

A 2012-es reform után a személyzetet illető általános hiányzási statisztikát már nem vesszük figyelembe,⁹ tekintettel arra, hogy összetett értelmezési problémákat vetett fel és helyette az egyes munkavállalókra vonatkozó hiányzás ellenőrzése lépett. Így az 52.d cikk megengedi a munkaviszony megszüntetését „hiányzás miatt, még akkor is, ha igazolt, ám rendszeres és két egymást követő hónapon keresztül eléri a munkanapok számának 20%-át, valamint a megelőző tizenkét hónapban az összes hiányzás a munkanapok számának 5%-a, vagy egy tizenkét hónapos periódusban négy nem egybefüggő hónapban 25%-ot ér el”. Ennek a megszüntetési oknak a célja, hogy küzdjön a hiányzások ellen és megengedje a munkáltatónak, hogy folytathassa tevékenységét azon munkavállalók nélkül, akik rendszeresen rövidebb időszakokra hiányoznak a munkából.

A korábban jogalkalmazási problémákat okozó, a személyzet létszámához viszonyított általános hiányzási mutatók eltűnése egyszerűsíti ennek a megszüntetési oknak az alkalmazását.

A munkavállaló alkalmazkodásának hiánya a munkakörében bekövetkező módosításokhoz

Az ET 52.b cikkének csupán formális adaptációja ment végbe a korábbi gyakorlathoz képest.¹⁰ Ebben az értelemben, a 3/2012. számú törvény által bevezetett reform kifejezetten rögzíti a vállalkozás azon kötelezettségét, hogy az adott munkakört érintő módosításokat követően átképzést ajánljon fel a munkavállalónak, mielőtt a munkaviszony megszüntetése mellett dönt. Mellesleg a 2012-es reform után a képzés ideje is munkaidőnek számít.

A költségvetési hozzájárulás hiánya

A 3/2012. sz. törvény új megfogalmazást alkalmaz az ET 52.e cikkében, amikor megengedi a közvetlenül non-profit szervezetek által kötött ideiglenes, meghatározott – stabil gazdasági források

⁸ Ez a megkötés megelőzi, hogy alkalmi vagy rövid távú kedvezőtlen körülményeket negatív gazdasági körülménynek tudjunk be (Garate Castro, J.: *Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo*, cit., p. 252.) A szerző szerint még ha egy gazdasági körülmény folytonosan fenn is áll, de a bevételek vagy eladások csökkenésének intenzitása nem releváns, olyan lesz a helyzet, amelyet bíróságnak kell mérlegelés alapján értékelni.

⁹ Az ET 52.d cikkének korábbi, a 35/2010. sz. tv. 20. módosításával hozzáadott szövegezése értelmében a munkaszerződés megszüntethető „hiányzások miatt, még akkor is, ha igazolt, ám rendszeres és két egymást követő hónapon keresztül eléri a munkanapok számának 20%-át, valamint a megelőző tizenkét hónapban az összes hiányzás a munkanapok számának 5%-a, vagy egy tizenkét hónapos periódusban négy nem egybefüggő hónapban 25%-ot ér el.”

¹⁰ Blasco Pellicer, A. (*La extinción del contrato de trabajo en la reforma laboral de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, p. 121) szerint „még ha a munkáltató korábbi szabályozása nem is volt jogilag kikényszerítve, hogy átálljon vagy szakmailag fejlődjön”, nem mentesült az alól, hogy biztosítsa a munkavállaló számára a módosításokhoz való alkalmazkodást és „most, amint az rögzítve lett, az átalakulás kötelező”.

nélküli, közigazgatás által finanszírozott – tervek vagy közösségi programok, illetőleg éves, költségvetésen kívüli külső bevételből realizálandó tervek megvalósítására szóló munkaszerződések megszüntetését, ha a szerződés teljesítéséhez szükséges támogatás nem megfelelő. Ezek a rendelkezések alkalmazhatók a közigazgatás szervezetében dolgozókra, azonban tisztviselőkre nem, mert rájuk önálló szabályozás vonatkozik.¹¹

A korábbi követelményrendszer rugalmasabbá tétele

A 2010-es reform 30 napról 15 napra csökkentette a felmondási időt a gazdasági okokból történő felmondások esetén. Ugyanakkor a formai kritériumokat érintő legfontosabb módosítás a korábbi rendszerhez képest az, hogy megszűnt az objektív indokkal történő felmondás formai indokból történő érvénytelenítésének lehetősége. 2010 után, amint a fegyelmi elbocsátások esetében is történt, a formai követelmények nem teljesítése tisztességtelen eljárás megállapítását eredményezheti, de nem vonja maga után a megszüntetés érvénytelenségét.

A csoportos létszámcsökkentés végső rugalmasítása

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályozás számos változtatást élt meg Spanyolországban, különösen a 2012-es és 2013-as reformoknak köszönhetően, amelyek mind az okok rendszerére, mind a megkötendő megállapodáshoz kapcsolódó eljárásra és ennek fellebbezésére hatást gyakoroltak. A módosítások jelentősége okán úgy tekinthetünk rájuk, mint „a munkaszerződés megszüntetéséhez kapcsolódó reformok atommagjára”.¹²

A csoportos létszámcsökkentéssel összefüggő eljárás szabályozásának fejlesztése kifejezetten intenzív volt az utóbbi években. A csoportos létszámcsökkentéshez vezető okok objektívizálásának és aprólékos meghatározásának az volt a célja, hogy szűkítse a bíróságok addigi, rendkívül tág mozgásterét, amelyet a 10/2010-es RDL és a későbbi 35/2010. sz. törvény alapozott meg, a 2012-es reformok pedig felerősítettek.¹³

¹¹ Lásd Alfonso Mellado, C.L.: Despido, suspensión contractual y reducción de jornada por motivos económicos y reorganizativos en la Administración Pública. Bomarzo, Albacete, 2013.

¹² Blasco Pellicer, A.: La extinción del contrato de trabajo..., p. 29. A szerző szerint „Ezen a módon mindkét hiányosság, amellyel a foglalkoztatás összes szabályozása rendelkezett. Először, az indokok hiányos meghatározása és alkalmazhatóságuk a vállalati döntés megítélésében; valamint másodsor, egy olyan eljáráshoz kötődik, amelyet lassúnak és bürokratikusnak tartanak. A vállalkozás jó hírnevének védelme érdekében a cég intézkedését elnyújtják, így sok esetben hatástalanná és torzzá válik.”

¹³ Ebben a témában lásd: Garate Castro, J.: Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo. Netbiblo, A Coruña, 2012. p. 251.

Mindez történt az ET 51. cikkének módosításával együtt, amelyet a 3/2012-es RDL és a 3/2012. sz. törvény, 1483/2012 (október 29.) is tartalmazott. Ezek hagyták jóvá a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárásokat, a munkaszerződés felfüggesztését és a munkaidő-csökkentést szabályozó rendelkezést is.¹⁴

A teljesség igénye nélkül, alább soroljuk fel a főbb pontokat, amelyek összefüggésben állnak a csoportos létszámcsökkentés eljárásával és hatásaival. A csoportos létszámcsökkentés spanyol szabályozása, amelyet legnagyobb részt az ET 51. cikke rendez, tekintettel arra, hogy nem is lehetne másképp, megfelel a 98/59/EK (július 20.) irányelvnek, amely továbbgondolta a 75/129/EGK (február 17.) irányelvet, amelynek újabb módosítása a 92/56/EGK (június 24.) irányelv.

A hivatali engedélyeztetés megszüntetése

A 2012-es munkaügyi reformok egyik meghatározó törekvése volt a hivatali engedélyeztetés eltörlése, amely megszüntette az „expediente de regulación de empleo” (ERE, Munkaügyi szabályozás akta) nevű eljárást, amelyet addig lassú, bürokratikus, túlzóan beavatkozó eljárásnak tartottak, mivel elnyújtja a létszámcsökkentéshez kapcsolódó folyamatot, lényegében hatástalanná téve azt.¹⁵

Most az ellenőrzés a bíróság hatáskörébe került át, egy olyan eljárással, amelynek szabályozása több kétséget vet fel (LJS 124. cikk). A 2010-es reformmal a munkaügyi hivatal megtartotta képességét, hogy átlassa a konzultációs időszakban elfogadott intézkedések pontos tartalmát és ebből következően engedélyezze az adott csoportos létszámcsökkentés, vagy megtagadja hozzájárulását ahhoz.¹⁶

A 2010-es reformmal a megelőző hivatali engedélyezés követelményét eltörölték. A munkaügyi hivatal jelenleg csupán közvetítői jogosultsággal rendelkezik a tárgyalási folyamatban, és „megfigyeli a konzultációs időszak hatékonyságát, valamint ha szükség van rá, figyelmeztetést és ajánlásokat ad a feleknek, amely azonban nem eredményezheti az eljárás megakasztását vagy leállítását” (ET 51.2. cikk). Ugyanígy, a munkaügyi hatóság megfellebbezheti az elbocsátást, ha megtevését, kényszert vagy rendeltetésellenes joggyakorlást állapít meg az egyeztető eljárás folyamán.

¹⁴ Ezt ugyanakkor kiegészítette a haszonnal működő és ötven éves vagy idősebb munkavállalókat csoportos létszámcsökkentéssel elbocsátó vállalatok által szolgáltatandó gazdasági hozzájárulásról szóló RD 1484/2012 (október 29.)

¹⁵ Blasco Pellicer, A.: Nuevas perspectivas en materia de despido colectivo: aspectos procedimentales. In.: “La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo”, La Ley, (Madrid, 2012). p. 455.

¹⁶ Mercader Ugina, J.R. – De La Puebla Pinilla, A. (Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p.148): „Olyan közigazgatással nézünk szembe, amely megkönnyíti a konzultációs időszakkal megerősített önálló döntések alkalmazását, valamint a nyilvános és magán dokumentumok bemutatását, amelyek igazolják a döntést. Miután a kérdés tisztán bírói jellegűvé válik, a folyamat megfelelő haladása ily módon biztosítható.”

Egyeztető eljárás

A csoportos létszámcsökkentésről szóló döntést a munkavállalók képviselőivel folytatott, törvényben meghatározott tartalommal bíró (ET 51.2. cikk) konzultációs eljárást követően hozza meg a vállalkozás. 2010 előtt a vállalkozás és a munkavállalói érdekképviselő között folytatott tárgyalásnak nem volt rögzített tartalma, csupán annyit követelt meg a jogalkotó, hogy a megállapított intézkedésekkel csökkenthető legyen a létszámcsökkentés hatása. A 2010-es reformmal a jogalkotó rögzítette, hogy az egyeztetési eljárásban foglalkozni kell „egyrészt a módokkal, amelyekkel elkerülhető vagy csökkenthető a létszámleépítés hatása, másrészt az intézkedésekkel, amelyekre szükség van, hogy az érintett munkavállalók helyzetét javítsa áthelyezéssel. Ezt a kifejezetten ezzel foglalkozó engedélyezett cégek segítségével érhetik el a felek, vagy szakmai és fejlesztő lépésekkel, amelyek jobb foglalkoztatási lehetőségeket kínálnak, valamint biztosítják a program folytonosságát és életképességét” (ET 51.4. cikk). A 2010-es reform után rögzítésre került, hogy a munkavállalói érdekképviselőkkel folytatott konzultációnak „legalább arra kellene irányulnia, hogy feltárja a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének vagy mérséklésének lehetőségeit, illetve csökkentse a következményeit olyan szociális támogató intézkedésekkel, mint az áthelyezési intézkedések vagy a jobb munkakörülmények eléréséhez szükséges szakmai és fejlesztő lépések” (ET 51.2. cikk).¹⁷

Ugyanezen a módon a konzultációs időszakban kötött megállapodásokkal megállapíthatunk kedvezményeket olyan szempontok alapján, mint például a családi állapot, meghatározott életkor elérése vagy megváltozott munkaképesség, vagy akár a jogi vagy érdek-képviselői tagság. Azon vállalatoknál, amelyek több mint 50 munkavállalót foglalkoztatnak, a csoportos létszámcsökkentéshez kapcsolódóan ki kell dolgozni egy tervet a munkavállalók elhelyezkedésével összefüggésben.

A 2012-es jogalkotás a munkavállalók érdek-képviselőivel folytatott konzultációt úgy tekinti, mint a csoportos létszámcsökkentés egyik központi kérdését. Így különleges figyelem hárul egyes cégekre, nevezetesen a kis- és mikrovállalkozásokra, amelyek nem rendelkeznek képviselővel. 2010 előtt a konzultáció során nem vették figyelembe a jogi képviselők hiányát, ezzel csak a 2010-es reform foglalkozott, az új rendelkezések pedig hatályban maradtak 2012 után is. Ez az utóbbi újítás lehetővé tette az érintett vállalkozások számára, hogy „ad hoc” bizottságot állítsanak fel három olyan képviselőből, akiket szakszervezetből vagy a munkavállalók közül választottak.

További szabályozási kérdések, amelyeket a közelmúltban módosítottak:

¹⁷ Mercader Ugina, J.R. – De La Puebla Pinilla, A. (Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 143) „A konzultációs időszak valódi párbeszédnek mentén kell, hogy létrejöjjön, mindkét fél által a tervezett intézkedéseket illető közös megegyezés céljával.” Ebben a kérdésben lásd STSJ Cataluña de 26 de junio de 2012.

Elismert a csoportos létszámcsökkentés alkalmazhatósága az állami szektorban technikai, szervezeti, termelési vagy gazdasági (mint ad hoc) okok esetén.

A haszonnal működő és több mint 100 főt foglalkoztató vállalkozások esetén, ha 50 év feletti munkavállalót bocsát el, akkor az Államkincstár számára be kell fizetnie egy meghatározott összeget. A Fondo de Garantía Salarial (FOGASA, Bérgarancia Alap) felelőssége limitált azon kártérítésekre, amikor az elbocsátás 25 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató kis- és középvállalkozásoknál történik. Emellett szükséges az is, hogy az elbocsátások legyenek jogellenesek. Másfelől a FOGASA nem felel azon elbocsátásokból eredő kártérítésekért, amelyekről békéltető eljárás vagy bírói döntés mondta ki a jogellenességet. Ez a vállalatok számára költségnövekedést jelent,¹⁸

hiszen haladéktalanul ki kell fizetniük a kártérítési összeget, és csak azután perelhetik a FOGASA megfelelő részlegét. Ugyanígy, a FOGASA kártérítési felelőssége a munkaszerződés gazdasági és hasonló indok alapján történő megszüntetése esetén a minimálbér háromszorosáról annak kétszeresére lett csökkentve. (RDL 20/2012, ET 33.1. cikk)

A nézeteltérések megoldása

A csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos fellebbezés új eljárását hozták létre (LJS 124. cikk), egyúttal növekedett a bírói úton kívül eső vitarendezési eljárások (békéltetés, mediáció, döntőbíráskodás) szabályozása a kollektív szerződésekben, annak érdekében, hogy feloldják a konzultációs idő alatti konfliktusokat, ezáltal próbálva elkerülni a bíróság bevonását.

Ha a konzultációs folyamat alatt sikerül megállapodást kötni, ennek egy másolatát a munkáltató köteles elküldeni a munkaügyi hivatalnak, amely megfellebbezheti a döntést, ha úgy ítéli meg, hogy a megállapodás hibában szenved, megtévesztés, kényszer vagy rendeltetésellenes joggyakorlás útján született, illetőleg ha a munkanélküliség után járó kompenzációt adminisztráló egység úgy informálja, hogy a megállapodás jogellenesen rendelkezik a járandóságról (ET 51.6. cikk)

Amennyiben a felek nem kötnek megállapodást a konzultációs időszak folyamán, a munkáltató tájékoztatja a munkaügyi hivatalt és a munkavállalók érdekképviselőjét a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos végső döntéséről, nyilvánosságra hozva többek között az érintett munkavállalók listáját, a létszámleépítés időpontját, valamint más szociális támogató intézkedéseket, amelyekről megállapodhatnak. A vállalat ilyen formájú tájékoztatását megfellebbezheti a munkavállalói érdekképviselő egy különös eljárási módosításnak köszönhetően, amelyet az LJS 124. cikke¹⁹ tartalmaz; ha a munkaügyi hivatal támadja meg a döntést, úgy az LJS 148. és további cikkei

¹⁸ Sempere Navarro, A.V. – Martín Jiménez, R.: Claves de la reforma laboral de 2012. 2ª edición, Thomson-Aranzadi (Navarra, 2012). p. 257.

¹⁹ Maneiro Vázquez, Y.: La nueva modalidad procesal de despido colectivo tras la reforma laboral de 2012, Actualidad Laboral, n° 3, 2013.

szerint járhat el; a rá vonatkozó döntést ezen felül megtámadhatja az előző kettő hiányában az érintett munkavállaló is az egyedi munkaszerződésekre vonatkozó eljárást alkalmazva (LJS 120-123. cikk).

Fegyelmi elbocsátás: egy örült megoldás a gazdasági problémákra

A spanyol jogi szabályozás egyik legnagyobb problémája a munkaviszony megszüntetése területén a fegyelmi elbocsátás szabályozásának visszaélészerű alkalmazása. A jogintézmény a munkavállalónak a munkaviszonyból származó „súlyos és vétkes” kötelezettségszegését hivatott szankcionálni. Amennyiben az elbocsátást jogellenesnek nyilvánítják, a kiszabható kártérítés sokkal magasabb volt a 2012-es reformig, mint amennyi a munkaviszony megszüntetése esetén járt: 45 napnyi munkabér a munkában töltött évek számával szorozva, szemben az általános megszüntetés 20 napos mértékével. Így a fegyelmi elbocsátás alkalmazása magasabb költségeket jelenthetett a vállalkozásoknak, hiszen egyrészt magasabb volt a kártérítés összege, másfelől pedig az elmaradt jövedelem miatt, amelyet a munkavállalónak számoltak a munkaviszony megszüntetésének időpontjától az elfogadhatatlanságot vagy érvénytelenséget kimondó döntés meghozataláig. Ezt a helyzetet megoldotta az úgynevezett „gyorsított elbocsátás”, amely megengedte a munkáltatónak, hogy a vonatkozó elmaradt jövedelmet ne kelljen megfizetnie, ha az első pillanattól kezdve elismerte a megszüntetés tisztességtelen voltát és kifizette a kártérítést, elkerülve a tárgyalást.

Ez az eljárási egyszerűsítés és a költségek csökkentése ahhoz vezetett, hogy az egyszerű megszüntetéseket is gyorsított elbocsátással rendezték, még akkor is, ha a valóságban nem a munkavállaló súlyos és vétkes kötelezettségszegése, hanem gazdasági, technikai, szervezeti vagy termelési okok alapozták meg az elbocsátást. Még akkor is, ha a gyorsított elbocsátás magasabb költségeket jelentett a munkáltatónak, elkerülhetett egy viszonylag hosszú bírósági procedúrát, köszönhetően a munkaszerződés felmondásához kötődő, hiányosan és pontatlanul megfogalmazott indokrendszernek, amely megnehezítette az indok, és ez által a megszüntetés jogszerűségének bizonyítását.

Paradox módon a fegyelmi elbocsátás területén hozott főbb jogi reformok nem próbálkoztak azzal, hogy csökkentsék az elbocsátások számát, csupán azt tűzték ki célul, hogy csökkentsék a kapcsolódó költségeket. Ezen a módon a reformoknak két központi eleme volt: az elmaradt jövedelem kiiktatása és a jogellenes fegyelmi elbocsátás után járó kártérítés mérséklése.

Elmaradt munkabér

Hogy elkerülhető legyen a különböző visszaélések, az RDL 3/2012 – és további feldolgozása a 3/2012. sz. törvényben – visszaszorította az azonnali hatályú felmondást azzal, hogy eltörölte a

jogerősen jogellenesnek minősített megszüntetéshez kötődő elmaradt munkabért, amikor a munkáltató dönt a megszüntetés mellett. Más szavakkal, elmaradt munkabér csak az alábbi három esetben fizetendő: amikor a felmondást semmisnek nyilvánítják (ET 55.6 cikk), amikor tisztességtelennek minősítik és a munkáltató a munkavállaló újraalkalmazása mellett dönt (ET 56.2 cikk), vagy amikor a munkavállaló szakszervezeti tisztségviselő és vagy a munkaviszony megszüntetése mellett dönt vagy ismét munkába áll a vállalatnál (ET 56.4 cikk).

A jogellenes felmondás miatti kártérítés mérséklése

Az elbocsátáshoz kapcsolódó költségek mérséklését azzal is elérte a jogalkotó, hogy csökkentette a kártérítés mértékét, amelyet a munkáltató köteles fizetni jogellenes megszüntetés esetén. Eddig a kártérítés mértéke 45 napi bér/munkában töltött év (maximum 42 hónap) volt, de a 3/2012. sz. törvény csökkentette ezt a számot 33 napi bér/év mértékre 24 hónapos plafonnal. A 45 napos kártérítést 1980-ban²⁰ vezette be a jogalkotó. Hozzá kell tennünk, hogy a 33 napos összeg egy meghatározott kivételként, adott szerződéshez kapcsolódva jelenik meg: ez a határozatlan idejű szerződésre vonatkozó biztatási szerződés, amelyet 1997-ben²¹ vezettek be a spanyol jogba, de ez a reform eltörölte. Összevetve a korábbi reformokkal, ebben az esetben új szerződési módozatot nem alkottak az alacsonyabb összegű kártérítési felelősséghez, így a kártérítési összeg mérséklése általában minden szerződésre alkalmazandó.²²

Még ha a spanyol rendszer nem is ismeri el a felek akarata szerinti foglalkoztatást, és kizárólag az ET 54. cikkében²³ foglalt okokra hivatkozva fogadja el a megszüntetést, lehetőség van a munkavállaló elküldésére a rögzített indokok bármelyikének kimerítése nélkül, ha kifizeti a munkáltató a jogellenes megszüntetés után járó kártérítést. A 2012-es reformok után ez a lehetőség továbbra is létezik, de most már alacsonyabb összeggel kell számolnia a munkáltatónak, hiszen kevesebb kártérítést köteles fizetni.

²⁰ Megállapította a 8/1980 sz. tv. (március 10.) – Munka törvénykönyve.

²¹ Megállapította a 64/1997. sz. tv. (december 26.), amely a szociális biztonság kérdéseit és a határozatlan idejű szerződések és munkastabilitás pénzügyi kereteit rendezte.

²² Goerlich Peset, J.M.: New perspectives in matters of compensation and other effects linked to the termination of the work contract. In.: “La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo”, La Ley (Madrid, 2012), p.522.

²³ Az idézett ET 54. cikk értelmében a következők lehetnek fegyelmi elbocsátás okai: „1. A munkaszerződést felmondhatja a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyból származó súlyos és vétkes kötelezettségszegésére hivatkozva. 2. A következők tekinthetők kötelezettségszegésnek: a) Ismételt és nem igazolt hiányzások, illetve a pontosság hiánya. b) Munkahelyi fegyelmezetlenség vagy engedetlenség. c) Verbális vagy fizikai támadások a munkáltató, a munkatársak vagy velük együtt élő hozzátartozóik ellen. d) A szerződés jóhiszemű teljesítésének megszegése, visszaélés a munkahelyi bizalommal. e) Folyamatos és erősödő hatékonyságromlás a megállapított vagy normál munkafolyamatban. f) Szokásos ittas állapot vagy kábítószer függőség, ha ezek negatívan befolyásolják a munkavégzést. g) Faji, etnikai, vallási, erkölcsi, kor alapján történő, fogyatékonyságon vagy szexuális irányultságon alapuló zaklatás, valamint szexuális zaklatás a munkáltató, illetve a munkatársak irányában.

Mindazonáltal ezt a szabályozást csak azon szerződésekre kell alkalmazni, amelyeket 2012. február 12. után kötöttek a felek, hiszen ezzel a dátummal léptek hatályba a 2012-es reformok. Az ezen időpont előtt kötött szerződésekre a 45 napos szabály irányadó ezen időpontig, míg ezen időpont után a 33 napos szabály alkalmazandó.

Összefoglalás

A gazdasági világválságnak természetesen közvetlen hatása volt a spanyol munkajogra, különös hangsúllyal a munkaviszony megszüntetésének szabályozására. 2010 óta a különféle jogalkotói reformoknak két fő célja volt: a megszüntetés egyszerűsítése és a költségek csökkentése. A gazdasági, technikai, szervezeti és termelési okok „objektív” megszüntetésként működnek, de a megszüntetéshez kapcsolódó eljárás is könnyebb lett.

Napjainkban lehetőség van az egyes jogalapok pontosabb és rugalmasabb definiálására. A jogalkotó azért vezette be ezeket a változtatásokat, hogy elkerülje a törvénykezés során felmerülő jogértelmezéshez és jogalkalmazáshoz kötődő bizonytalanságokat. Ezért a törvényhozás másodlagos célja a munkaügyi bíróságok szerepének visszaszorítása volt: különösen ezen a területen lehetett azt gondolni, hogy nagyobb részt a munkavállalók javára szóló döntéseket hoznak. A rugalmasítás különösen intenzívnek tekinthető a csoportos létszámcsökkentés területén.