

„Mindannyiunkat egyformán érint?”^F

Az Egyesült Királyság koalíciós kormányának munkaerő-piaci reformjai^F

Jeremias Prassl^{*}

Néhány évvel ezelőtt egy Nicola Countouris-szal és Mark Freedland-del, a globális pénzügyi válságnak az Egyesült Királyság munkajogára gyakorolt hatásairól folytatott összehasonlító kutatásunkban megállapítottuk, hogy sem a pénzügyi válság hatása, sem a 2010 májusában következő rendes választások után a koalíciós kormány megalapítása nem vezetett a munkajogban drasztikus változásokhoz. Ehelyett,

a koalíciós kormány [eddig] politikai tevékenységét elsősorban a közszféra leépítése és a jóléti reform jellemezte a munkajogi reform helyett. Valójában ez pontosan azt sugallja, hogy a munkajogi reform gyakrabban képezte spekulációt, nem pedig politika tárgyát, [...] miközben [...] egyáltalán nem volt valószínűtlen, hogy a kormány megbízatásának második felét arra fogja felhasználni, hogy legalább néhány munkajogi reformot a Parlament elé vigyen.²

Amikor a fent hivatkozott tanulmányt szeretnénk volna megjelentetni, a széljárás hirtelen fordulni kezdett – ráadásul olyan módon, amely minden képzeletünket felülmúlta. Rövid időn belül és kevés egyeztetéssel, a koalíciós kormány egy sor jelentős változást hozott az Egyesült

^F A tanulmány a Pázmány Péter Katolikus Egyetem TÁMOP-4.2.1.B-11/2/KMR-2011-0002. sz. projektje (A tudományos kutatások kibontakoztatása a PPKE-n) keretében jelent meg.

^F Fordította Hrecska Renáta - Phd-hallgató, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar.

^{*} St John's College, University of Oxford. Kérdéseit és megjegyzéseit kérem, hogy írja meg a jeremias.prassl@law.ox.ac.uk e-mail címre. Köszönetemet szeretném kifejezni Gyulavári Tamásnak, hogy bemutathattam ezt a munkát 2013. november 19-én Budapesten, és az Európai Bizottság által támogatott (DG Employment, VP/2012/001/0067) INLACRIS hálózat tagjainak, hogy kérdéseikkel és javaslataikkal segítették a tanulmány megírását. A leírtak a szerző álláspontját képezik.

² M. Freedland, N. Countouris és J. Prassl (2012): 'Royaume-Uni'. In: M. Escande-Varniol, S. Laulom és E. Mazuyer (szerk.): *Quel Droit Social Européen Dans une Crise?* Larcier. Jelen cikk több ponton épít erre a korábbi munkára és kiterjeszti az abban foglaltakat, de ezért minden felelősség egyedül a jelenlegi szerzőt terheli.

Királyság munkajogában,³ és tette ezt egy folyamatosan gyorsuló ütemben. Sőt, még a jelen tanulmány írásának idejében sem lehet látni ennek a folyamatnak a végét, hiszen a javasolt változtatások folyamatosan egymást követik.⁴

Ez a változó környezet kihívást jelent a jelenlegi munka számára is, amelyben azt remélem, hogy bemutathatom és megmagyarázhatom a koalíciós kormány néhány munkaerő-piaci reformtörekvését, valamint elkezdhetem felvázolni ezek messzebb menő következményeit: nem világos, hogy az eddig látott változások milyen mértékben illeszkednek egy szélesebb összefüggésbe; nem is beszélve arról, hogy miként lehetne megsejteni, milyen módon viszonyulnak a még be nem jelentett politikai kezdeményezésekhez. Mindazonáltal van értelme számot vetni még akkor is, ha csak az út felénél járunk.⁵ A legutóbbi változások áttekintése lehetőséget ad a különböző, feltételezhetően szemben álló és apránként hozott reformok lehetséges összefüggéseinek elemzésére, és biztosítja a szükséges forrást, hogy megláthassuk, következnek-e, és ha igen, akkor pontosan milyen területek és irányok a reformjavaslatokból. A Konzervatív Párt 2009-es konferenciáján (és azóta is több alkalommal) hangzott el a pénzügyminiszter ismert megjegyzése, miszerint „ez mindannyiunkat együtt érint”.⁶ A jelen cikk bizonyítani szeretné, hogy helyzetünk valójában ennek teljesen az ellenkezője, hiszen a közelmúltban megismert reformok a foglalkoztatás védelmének gyors széttöredeztségéhez vezetnek.

Ebből a célból, a tanulmány a következőképpen épül fel. Az első rész példákat hoz a munkajogot érintő vonatkozó eljárás- és anyagi jogi, közelmúltban elfogadott reformokból, lazán csoportosítva őket a következő címszavak szerint: a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei; a munkaügyi bíróságok eljárási díjainak bevezetése és személyi összetételének megváltozása; valamint a rendkívül ellentmondásos „részvényt jogokért” jogintézménye, amely a részvényes munkavállalók szabályaiban testesül meg. A második rész a koalíciós kormány ma is tartó reformjainak (előzetes) elemzését adja az első részben olvasható példák alapján. Különösen két, egymással összefüggő területet vizsgálunk; elsőként annak a motivációnak a *hiányosságait*, amely a változások mögött feltételezhető:

3 Bár általában jelentős különbségeket találhatunk az Egyesült Királyságban létező különböző jogrendszerek között, a foglalkoztatási jog és munkajog nagy része fontos kivételt képeznek e szabály alól, hiszen azok egész Nagy-Britanniában alkalmazandók. Lásd: A. Bradley and K. Ewing (2011): *Constitutional and Administrative Law*. 15. kiadás Pearson, 40. o; az 1992-es Szakszervezetekről és Munkaügyi kapcsolatokról szóló (konszolidációs) törvény (továbbiakban: SZMT) 301. § (1) bek. Jelen elemzésben a két fogalmat (employment law, labour law) egyenértékűen használjuk.

4 A legutóbbi példához lásd: <https://www.gov.uk/government/consultations/zero-hours-employment-contracts> (utolsó hozzáférés: 2014. január 12.).

5 Egy első teljes kísérletért lásd B. Hepple (2013): Back to the Future: Employment Law under the Coalition Government. *ILJ*, 2013. 42. szám. 203. old.

6 Lásd pl. http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk_politics/8292680.stm (utolsó hozzáférés: 2014. január 1.).

nehéz megítélni, hogy ha egyáltalán van ilyen hatás, akkor mennyire lehetne úgy értelmezni a vázolt fejlődést, mint amely hozzájárul a kormány átfogó céljához, a nemzeti költségvetési hiány csökkentéséhez. A reformokat továbbá hasonlóan nehéz megmagyarázni olyan alternatív motivációkkal, mint a munkahelyteremtés, vagy a munkáltatókra nehezedő szabályozási terhek csökkentése. Sőt, ha lehet valamit egyáltalán meg lehet állapítani, akkor éppen az ellenkező hatás figyelhető meg minden eddig vizsgált területen. A másik téma kitékint a három területen felvázolt szakpolitikai változások *hibás végrehajtására*. Egy túlságosan elhamarkodott konzultációs folyamat, amely olykor közel egyhangú szembenállást váltott ki az összes résztvevő részéről, olyan jogszabályokhoz vezetett, amelyek nehezen egyeztetethetők össze a brit munkajog meglévő kereteivel (csakúgy mint a többi, kapcsolódó terület, mint például a társasági jog rendelkezéseivel). Továbbá ezek az egyedi reformok erősítik egymást, amivel a kockázatokat egy éles váltással a legjobb befogadó közegetől (munkaadók) az egyes munkavállalók felé irányítják.⁷ Rövid következtetéssel elhelyezzük ezeket a nemzeti szintű változásokat az EU jog tágabb összefüggésében, és vizsgáljuk az Unió potenciális hatását a vizsgált területeken.

I. rész: Munkajogi reformok

A brit munkajogászok az elmúlt években már szembesültek a reformok valódi fércművével, ami a vonatkozó eljárási és anyagi jogi példák későbbi elemzésével szemben különösen nagy kihívást jelent. A feladat még nehezebb, mint első ránézésre, annál a ténynél fogva, hogy a legtöbb reform apránként léphetett életbe végrehajtási rendeletekkel vagy szélesebb hatályú jogalkotási lépések kisebb részeként.⁸ Továbbá egy egyre növekvő listánk van a reform javaslatokról hivatalos konzultációkból, a kormánytanácsadók javaslataiból, politikai vitákból és informálisan egyeztetett tervekből.⁹ Ahelyett, hogy összegyűjtenénk és bemutatnánk ezt a teljes „salátalistát”, az első rész inkább a 2013 késő őszeig elfogadott, három vitathatatlanul legnagyobb jelentőségű változásra koncentrálna: a munkaviszony jogellenes megszüntetésével elleni védelem módosításai, jelentős változások a munkaügyi viták elbírálásának rendszerében, és egy új foglalkoztatási „státusz”, bevezetése, *azaz* a részvényes munkavállaló fogalma.

7 J. Hacker, *The Great Risk Shift* (2008): the New Economic Insecurity and the Decline of the American Dream. Oxford, OUP.

8 A részvényes munkavállaló fogalma (I/C. pont, alább), például megtalálható a 2013-as Növekedési és infrastruktúra törvény 31. §-ban, a Wales-i besorolási listák gyűjteményének kihirdetése után (30. §).

9 Áttekintésért lásd például Hepple id. mű (2013).

Mielőtt kifejténék a fentieket és megkezdénék az elemzést, két fontos megkötéssel kell élnünk a választott anyag vizsgálatakor. Az első pont a common law fejlődése és a törvényi reformok közötti kapcsolattal foglalkozik. A jogszabályi (törvényi) rendelkezésekre való hivatkozás a későbbi viták során, nem jelent javaslatot arra nézve, hogy a Common Law-t alkotó bírósági döntések valahogy kevésbé fontosak lennének napjainkban – ezek ugyanolyan súllyal bírnak, mint korábban. A jelen esetben azonban a jogalkotási anyagokra helyezett hangsúly két okból indokolt. Először, mert a legtisztább és legközvetlenebb kifejeződése a munkaerő-piaci szabályozást illető kormányzati politikának – az aggodalomnak, amely e tanulmány lényege. Másodsor, mert a jogszabályi fejlődés beumtatása gyakran az egyetlen módja annak, hogy értelmezhesük az Egyesült Királyság tágabb értelemben vett munkajogát. Amint Davies és Freedland megjegyezte, a rendszer gyakran úgy tűnik, hogy „nélkülöz minden koherenciát, kivéve, ha valakinek sikerül jól megragadnia a jogszabályok viharos történetét.”¹⁰ Míg a múltat elsősorban a common law munkaszerződéssel kapcsolatos szabályai ¹¹ és a kollektív *laissez-faire* idején az állam korlátozásának szelleme határozta meg,¹² addig ma a törvényi beavatkozás vizsgálata jelenti a kulcsot a nemzeti munkajog sok, ha nem az összes területének megértéséhez.

A második szűkítést terjedelmi megfontolások és a gyors tempójú környezet indokolja, ahol a reformok már zajlanak: a jelen cikk nem állítja, hogy átfogó áttekintést ad a közelmúltban megvalósított, illetve a tervezett jövőbeli reformok minden területén. A nem érintett témák közé tartozik például a „passzív akciók” avagy a meglévő kulcsfontosságú törvényi rendelkezések végrehajtásának elhalasztása,¹³ egy „bürokratikus vonal” működtetése a legmagasabb kormányzati szinten,¹⁴ valamint a közelmúltban indított konzultációk az úgynevezett „nulla-órás szerződések” szabályozásáról.¹⁵ Ehelyett három példát választottunk, amelyeket *pars pro toto* vázolunk annak érdekében, hogy kialakíthassuk és bemutassuk a következő rész elemző szálait. Bár az egyes pontokhoz alkalmazható részletes útmutatás (még) nem mindig érhető el vezető forrásmunkákban,¹⁶ egyre több releváns kommentár és

10 cf P. Davies és M. Freedland (1993): *Labour Legislation and Public Policy*. Oxford, Clarendon Series Előszó.

11 M. Freedland (1976): *The Contract of Employment*, Oxford, OUP.

12 P. Davies and M. Freedland (szerk.) (1983): *Kahn-Freund's Labour and the Law*. 3. kiadás, London VIII. Fejezet.

13 Nevezetesen a 2010-es Esélyegyenlőségi törvény.

14 Lásd a Miniszterelnöki Hivatal honlapján <http://www.redtapechallenge.cabinetoffice.gov.uk/home/index/> (utolsó hozzáférés: 2013. december 24.).

15 Lásd n 3, fentebb.

16 Említésre méltó kivételekhez lásd S. Deakin and G. Morris (2012): *Labour Law*. 6. kiadás, Hart. gyakran frissített verzióit.

elemzés elérhető az interneten, különösen a Munkavállalói Jogok Intézetének (MJI) Koalíciós Idővonalán.¹⁷

A munkaviszony jogellenes megszüntetése

Az Egyesült Királyságban a megszüntetés elsődleges szabályozása a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogszabályi rendszerében található – szemben a jogellenes elbocsátás szerződéses rendszerével –, erősen akadályozva a fejlődésben a Lordok Háza *Johnson v Unisys* döntése óta.¹⁸ Mint védelem csak a munkát végzők egy központi csoportját érinti, a munkavállalókat,¹⁹ és csak hosszabb szolgálati időt követően érvényesíthető, azaz az egyének nagy száma ki van zárva a rendelkezések hatálya alól. A megszüntetés okai több kategóriába sorolhatók; nagyjából ilyennek tekinthető a „rendes” tisztességtelen elbocsátás (ahol egy potenciálisan tisztességes lényegi okot ellenőriz a bíróság az „ésszerű reakciók csoportjába” sorolva²⁰), és az automatikusan tisztességtelen elbocsátás (ahol a megszüntetés alapja beleesik a védett kategóriába). Vezető elemzők szerint, a rendszer már „erősen a munkavállaló ellen súlyozott, különösen azért, mert a bíróság számára nem engedélyezett, hogy tisztességtelenként állapítson meg egy megszüntetést kizárólag azért, mert úgy ítéli meg”;²¹ a koalíciós kormány ennek ellenére be több fontos változást vezetett be.²²

Ezek közül az első, amikor emelték az időküszöböt, mielőtt a munkavállaló élhet a „rendes” tisztességtelen elbocsátás elleni védelemmel – az intézkedést George Osborne jelentette be beszédében a konzervatív (tory) párt konferenciáján, 2011 októberében²³ és törvénybe iktatták nem sokkal ezután a tisztességtelen megszüntetésről és a megszüntetés indokolásáról (a szolgálati idő változásáról) szóló rendeletben 2012-ben.²⁴ Az addigi egy év két évre való növelése a brit szolgálati időszakot az egész Európai Unió viszonylatában a leghosszabbá tette,²⁵ és azonnali, jelentős hatással bírt: több mint 3 millió munkavállaló a foglalkoztatás

17 <http://www.ier.org.uk/resources/coalition-timeline> (utolsó hozzáférés: 2013. október 28.).

18 *Johnson v Unisys Ltd* [2003] 1 AC 518 (HL); *Edwards v Chesterfield Royal Hospital NHS Foundation Trust* [2011] UKSC 58.

19 Amint az 1996-os Foglalkoztatási jogokról szóló törvény 230. § (1) bekezdése meghatározza (FJT).

20 *Izland Frozen Foods Ltd v. Jones* [1983] ICR 17.

21 K. Ewing and J. Hendy (2012): *Unfair Dismissal Law Changes – Unfair?* ILJ 2012. 41. szám, 115. old., 117. old.

22 A teljes listához lásd *uo.*

23 <http://www.telegraph.co.uk/news/politics/georgeosborne/8804027/Conservative-Party-Conference-2011-George-Osborne-speech-in-full.html> (utolsó hozzáférés: 2013. november 1.) A beszéden keresztül mutatunk be néhány, a következő szakaszban tárgyalt kulcsfontosságú módosítást, és részletesebben elemezzük a tanulmány II. részében). Lásd még <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/10/articles/uk110019i.htm> (utolsó hozzáférés: 2014. január 1.).

24 Statutory Instrument SI 989/2012.

25 Uo. 3. §

második évében elveszíti védelemhez való jogát a szolgálati szerződés tisztességtelen megszüntetésével szemben.²⁶

Nem sokkal ezután egy másik változás a tisztességtelen megszüntetés szabályainak jogorvoslati dimenziójában történt, amikor csökkentette a sikeres keresetek nyomán megítélt kártérítések törvényes korlátját, vagy maximumát. A vállalati és szabályozási reformról szóló 2013-as törvény 15. §-a az államtitkárnak adta a hatalmat, hogy módosítsa az 1996-os Foglalkoztatási jogokról szóló törvény 124. §-át, amely meghatározza a kártérítés összegének törvényi korlátait. A vonatkozó változásokat nem sokkal később bevezették a Tisztességtelen megszüntetésről (a kártérítés korlátainak változásáról) szóló 2013-as rendeletben: a munkavállalóknak járó kártérítés felső határát 74,200 £-ban vagy 52 heti bérben határozzák meg.²⁷ Ez a korlátozás jelentős, amennyiben szinte lehetetlen megkerülni;²⁸ másrészt a munkáltatókat védő hatását nehéz látni, tekintettel arra, hogy a valóságban a díj átlagos összege tisztességtelen elbocsátás esetén éppen csak meghaladja a 4,500 £-ot.²⁹

A szükséges szolgálati idő két évre történő emelésével és a kártérítési plafon beállításával a koalíciós kormány még kevesebb alkalmazott számára tette elérhetővé a tisztességtelen elbocsátás elleni védelmet, és erős jelzést adott arra nézve, hogy a kérelmezők, még ha sikert érnek is el, nagyban korlátozott, hogy mit remélhetnek elérni az eljárással. A reformokat továbbá nem lehet különválasztani egymástól: Hugh Collins elhíresült megjegyzése szerint, „ez a fark csóválja a munkaviszony egész kutyáját.”³⁰ A reformok vízvázalóként is működnek, amennyiben „a tisztességtelen elbocsátással szembeni jogról úgy tűnik, azt gondolták, hogy túl jól rögzült egy frontális támadás megkezdéséhez.”³¹ A változásokat végül értékelnünk kell a munkaügyi bíróságok eljárási reformjainak fényében is, amelyet a következőkben vizsgálunk – különös tekintettel az ACAS (Tanácsadó, Békéltető és Döntőbírói Szolgálat) kötelező szerepének bevezetésére.³²

Munkaügyi bíróságokkal kapcsolatos reformok

A munkajogi ítélkezés hagyományos brit megközelítését 1964 óta ismerjük, mely szerint a specializálódott Foglalkoztatási (történelmileg Ipari) Törvényszékek eseteik többségében

26 Ewing and Hendy (n 20) 116, a BIS számok és a TUC átfedést mutatnak e tekintetben.

27 Statutory Instrument SI 1949/2013. Lásd szintén: ACAS információk a <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4074> címen. (utolsó hozzáférés: 2013. december 1.).

28 *Johnson v Unisys; Edwards v Chesterfield* (n 17).

29 Ewing és Hendy (n 20) 117, támaszkodva az Igazságügyi Minisztérium által kiadott statisztikára.

30 H Collins (1992): *Justice in Dismissal*. Oxford, OUP 270. old.

31 Davies és Freedland id. mű. (1993) 200. old.,

32 Lásd <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1342> (utolsó hozzáférés: 2014. január 13.).

munkajogi követelésekkel kapcsolatban járnak el.³³ A speciális illetékesség alapítása mögött meghúzódó alapgondolat lényege az, hogy legyen egy könnyen hozzáférhető és olcsó rendszer a munkahelyi viták eldöntésére.³⁴ Ezek a bíróságok eltérnek az általános „common law” bíróságoktól, különösen azért, hogy laikus tagokkal rendelkezzenek mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldalról, hogy segítsék az elnöklő bíró feladatának ellátását:

„Az Ipari Bíróság egy ipari tanács, amelynek feladata mind a munkáltatók, mind a munkavállalók szempontjából az ipari kapcsolatok ismerete [...] egy olyan területen, ahol a szokásoknak és gyakorlatoknak van a legnagyobb jelentősége.”³⁵

Egy 2011-ben készült konzultációs dokumentumban a kormány megfogalmazta terveit arra nézve, hogy „sokkal korábban sort kerítsenek a munkahelyi vitákra, hogy a felek önállóan megoldhassák saját problémáikat, [...] anélkül, hogy munkaügyi bíróságra kelljen menniük” és „biztosítsák, hogy ha adott feleknek szükséges bírósághoz fordulni, az eljárás egy gyors, ügyfélbarát és hatékony rendszerre épüljön, amennyire csak lehetséges.”³⁶ Ezek a változások hamarosan hatályba léptek, egy már ismerős minta alapján: a 2013-as Vállalati és szabályozási reformról szóló törvény második része rögzítette a vonatkozó törvényi alapot, azt követően, hogy kiegészítették egy sor jogintézménnyel.³⁷ Három ilyen változás különösen fontos a jelen vizsgálatban.³⁸

Az első az eljárási díjak bevezetése a bírósághoz fordulók számára. A 2013 nyarán hatályba lépő A munkaügyi bíróságok és a munkaügyi fellebbviteli bíróságok eljárási díjairól szóló rendelet alapján várható, hogy a kérelmezők 250 £-ot is kifizetnek, és 950 £-ot adnak ki egy kereset benyújtásakor annak elsőfokú elbírálásához.³⁹ A jogorvoslatok még nagyobb összegbe kerülnek, 400 £ a fellebbezés benyújtása, és 1200 £-ba kerül a munkaügyi fellebbviteli

33 Egy teljesebb bevezetésért lásd H. Collins, K. Ewing and A. McColgan (2013): *Labour Law*, CUP, 28ff.

34 Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations (1968, Cmnd 3623) X. fejezet.

35 *Williams v Compair Maxam Ltd* [1982] ICR 156 (EAT) (Browne-Wilkinson J).

36 BIS & HM Tribunal Service, *Resolving workplace disputes: A consultation* (London, January 2011).

37 Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013, Statutory SI No 1237/2013.

38 Teljes áttekintéshez lásd: D. Mangan (2013): Employment Tribunal Reforms to Boost the Economy. ILJ 2013. 42. 409. old. A hivatalos kormányzati álláspont a Vállalkozás, Innováció és Szakismeretek Minisztériumának jelentésében olvasható: Resolving Workplace Disputes – Government Response to Consultation. (November 2011), elérhető: <https://www.gov.uk/government/consultations/resolving-workplace-disputes-public-consultation> (utolsó hozzáférés: 2014. január 1.). Egy korábbi Alsóházi könyvtárbeli kutatási jegyzet szintén szolgálhat segítő részletekkel: J. Parker: Employment Tribunal Reform – Introduction of Fees and New Rules of Procedure. (HC Standard Note, SN6407, August 2012).

39 SI No. 1893/2013, II. rész

bíróságok (MFB) előtti tárgyalás.⁴⁰ Amint ezeket egybe vesszük a felperes képviseleti költségeivel,⁴¹ valamint azzal, hogy a költségek a sikertelen kérelmező számára csak növekednek, „egyértelműen lehetséges, hogy a teljes költségek figyelembe vétele létrehoz egy 'dermesztő hatást', visszatartva azokat, akik esetleg valamilyen keresettel élnének.”⁴²

Egy másik fontos reform következett a munkaügyi bíróságok összetétele tekintetében bizonyos követelések, különösen a tisztességtelen elbocsátás feltételezésével benyújtott keresetek esetében. A közelmúltban bevezetett reformok *de facto* megszüntették az „ipari tanács” jelenlétét⁴³ azáltal, hogy lehetővé tették a két oldalról bevont laikus tagok jelenléte nélkül is megtárgyalni az igényeket, kivéve, ha a bíró ellenkezőleg dönt.⁴⁴ A változásokat kísérő, kormány által kiadott iránymutatás arra utal, hogy „az átalakulást úgy ítélik meg, mint amely leghatékonyabban segíthet a bíróságoknak kezelni a rájuk háruló ügyterhet [sic]”⁴⁵

Az utolsó változtatás az ACAS kötelező részvétele a munkaügyi bíróságok eljárásaiban.⁴⁶ Az 1996-os Munkaügyi Bíróságokról szóló törvény módosított 18/A. §-a előírja, hogy a munkavállalói kereseteket először alá kell vetni az ACAS előtt egy korai egyeztetésnek, mielőtt benyújtanák a munkaügyi bírósághoz. Ahogy David Mangan megjegyzi, ez különösen aggasztó a szolgáltatás folyamatos finanszírozási válsága miatt, és ez az intézkedés egyértelműen a felperes hozzáállását igyekszik befolyásolni. Úgy tűnik, hogy [ACAS] szűrő szerepe az egyénre helyezi az igényérvényesítés sikerének kockázatát.”⁴⁷

Részvényes munkavállalók

George Osborne pénzügyminiszter a Konzervatív Párt konferenciáján 2012-ben tartott beszédében megígérte, hogy „a munkajog terén radikális változást” vezetnek be⁴⁸ egy új foglalkoztatási „státusz”, a részvényes munkavállaló intézményének bevezetésével. Jelen szerző további munkái elérhetők az „részvényeket jogokért” modelljéről,⁴⁹ a követő

40 Uo. III. rész

41 Bár az önkéntes képviselet létezik – lásd például: Free Representation Unit (FRU), at <http://www.thefru.org.uk> (utolsó hozzáférés: 2014. január 1.).

42 Mangan id. mű. (2013), 415.old.

43 Hepple id. mű. (2013) 212. old.

44 Az 1996-os munkaügyi bíróságokról szóló törvény (Törvényszéki összetételről szóló) 2012-es rendelet, SI 2012/988. Ez a reform 2012-ben lépett hatályba. Az MBT-hez lásd ERA 2013, 12. pont.

45 Magyarázat az 1996-os munkaügyi bíróságokról szóló törvény (Törvényszéki összetételről szóló) 2012-es rendelethez [7.5].

46 ERA, 7. cikk.

47 Mangan id. mű. (2013) 413-4. old.

48 G. Osborne: Party Speech, 2012.

http://www.conservatives.com/News/Speeches/2012/10/George_Osborne_Conference_2012.aspx (utolsó hozzáférés: 2013. május 3.)

49 Employee-Shareholder ‘Status’ (2013): Dismantling the Contract of Employment. *ILJ* 2013. 42,307 old.; J Prassl (2013): ‘Third Time Lucky?’ *SJ* 2013. 1 szám. 9.old.

bekezdések így a reform legfontosabb szempontjainak rövid bemutatására összpontosítanak, amelyeket a közel egyhangú egyetértés ellenére vezettek be, miszerint nem volt szükséges ösztönözni a munkavállalói tulajdon növekedését, mert káros hatással bírhat a vállalkozások és a munkavállalók érdekeire, valamint a kormány ismételt vereségei ellenére a Lordok Házában. Ezt a foglalkoztatási státuszt a 2013-as Növekedési és infrastruktúra törvény 31. §-a vezette be, amely 2013. április 25-én megkapta a királyi jóváhagyást,⁵⁰ és 2013. szeptember 1-én az államtitkár rendeletével lépett hatályba.⁵¹ Ugyanazon a napon kiterjedt útmutatót tettek közzé az interneten.⁵²

Az új rendszer vázlatja

Az 1996-os foglalkoztatási jogokról szóló törvény újonnan beillesztett 205/A. §-a meghatározza a „Részvényes munkavállalói státusz” feltételeit. Azok, akik egyetértenek abban, hogy részvényes munkavállalók lesznek, az őket foglalkoztató cég részvényeiből kapnak (vagy annak anyavállalatától) részvényt, amelynek értéke nem lehet kevesebb, mint 2000 £.⁵³ Cserébe a (tőkenyereségre vonatkozóan adómentességet élvező) részvényekért, a munkavállalók később nem érvényesíthetik a foglalkoztatási jogokról szóló törvényben meghatározott következő munkavállalói jogosultságokat:⁵⁴

- A jogot, hogy ne szüntethessék meg munkaviszonyukat tisztességtelenül (Ezt nevezik a „rendes” tisztességtelen megszüntetésnek, mivel a munkavállalók továbbra is védelmet élveznek az automatikusan tisztességtelen megszüntetés kategóriájával szemben,⁵⁵ és ekkor a megszüntetése ellentétes a 2010-es Esélyegyenlőségi törvényben foglaltakkal)
- A törvényes végkielégítéshez való jogot⁵⁶
- A rugalmas munkaidőhöz való jogot⁵⁷
- A tanulmányi vagy képzési támogatáshoz való jogot⁵⁸

50 BIS (2013): Enterprise and Regulatory Reform Bill Receives Royal Assent (Press Release, London 25 April 2013).

51 Növekedési és infrastruktúra törvény (2013), 35. § (1) bek. Eredetileg bejelentette: HM Treasury, *Budget 2013* (London, March 2013) 1.133.

52 <https://www.gov.uk/employee-shareholders> (utolsó hozzáférés: 2013. szeptember 11.) (BIS Guidance)

53 FJT (1996), 205/A. § (1a) és (b) bekezdés. Az államtitkár rendeletével növelheti ezt a mértéket: *uo.* 205/A. § (11) bek.

54 FJT (1996), 205/A. § (2a)-(d) bekezdés. Kivétel a 205/A. § (8) bekezdés.

55 Ilyen például szakszervezeti tagnak lenni (FJT (1996), 103. §) vagy bejelenteni (FJT (1996), 103/A. §).

56 FJT (1996), 135. §.

57 FJT (1996), 80/F. §.

58 FJT (1996), 63/D. §.

- A részvényes munkavállalók hosszabb felmondási idővel rendelkeznek, mielőtt visszatérnek a szülési, apasági vagy örökbefogadási szabadságról (akár hat-nyolc hét felmondási időtől tizenhat hétig terjedően).⁵⁹

Ezen érdemi reformokat egy sor eljárási biztosíték kíséri, amelyeket egy többfordulós „parlamentari ping-pong” eredményeként vezettek be 2013 tavaszán. A 205/A. § elrendeli, hogy a leendő részvényes munkavállalóknak részletes nyilatkozatot kell adniuk, beleértve a kibocsátott részvények felsorolását, valamint azon jogok listáját, amelyek nem érvényesíthetők.⁶⁰ A nyilatkozat kézhezvételét követően a munkavállaló jogosult független felvilágosításra (a munkáltató költségére és a munkavállaló végső döntésétől függetlenül, hogy lesz-e részvényes munkavállaló vagy nem);⁶¹ érvényesen csak az ilyen kioktatást követő ajánlat fogadható el egy hétnapos türelmi időszak lejártával.⁶²

Szabályozást hoztak továbbá arra nézve, hogy megvédjék a munkavállalókat a munkaviszonyból és/vagy annak tisztességtelen megszüntetéséből keletkező sérelmekkel szemben abban az esetben, ha a munkavállaló nem akar részvényessé válni.⁶³ A kormányzat azt is rögzítette, hogy az álláskeresőket nem kényszeríthetők részvényes munkavállalóként történő munkavégzésre, és így elveszítsék az álláskeresői támogatásra való jogosultságot.⁶⁴ Míg a belerázódási szakasz eleinte meglepően lassúnak bizonyult,⁶⁵ jelen szerző egyre inkább kíváncsi a rendszer gyakorlati felhasználhatóságára – legfőbbképpen, a magánvállalkozások területén.

Következtetés

A tanulmány első rész tehát bemutatta három kulcsfontosságú terület legutóbbi fejleményeit, bizonyítva, hogy egyre nehezebb a munkaviszony tisztességtelen megszüntetésével kapcsolatban felmerülő igényeknek érvényt szerezni az esetleges károk magasabb küszöbértékével; az akadályokat az ACAS kötelező igénybevételének előírásával, a

59 1999-es szülési és szülői szabadság stb szabályok (SI 3312/99), reg 11, 2002-es apasági és örökbefogadási szabadság szabályok (SI 2788/02), reg 25. További apasági szabadság szabályok 2010-ből (SI 1055/10), reg 30.

60 FJT (1996), 205/A. § (1) bek. (c) pont.

61 FJT (1996), 205/A. § (7). bek.

62 FJT (1996), 205/A. § (6) bek. (b) pont.

63 Egy új 47/G. § és 104/G. § 1996-os FJT-be való helyezésével.

64 A BIS útmutató (n 33) megjegyzi, hogy „az álláskeresői járadékot kapó igényjogosult nem akar vállalni részvényes munkavállalói munkát, akkor nem kell ezt tennie.”

65 J Winch and R Burn-Callander: No take-Up on “Rights for Shares. *The Daily Telegraph*, 31 August 2013.

munkaügyi bíróságok eljárási díjaival, a törvényszékek összetételének megváltoztatásával és a munkavállalók legfontosabb jogainak mintegy megvásárlását lehetővé tevő új foglalkoztatási státusszal tették a felperesek útjába. Végül meg kell röviden említeni, hogy amint azt az elején is rögzítettük, ez a lista távolról sem teljes. Itt nem említett figyelemre méltó reform többek között a 2010-es Esélyegyenlőségi törvény végrehajtásának megakadályozása,⁶⁶ például az állami hatóságokra irányadó új kötelezettséggel, miszerint vegyék figyelembe a társadalmi-gazdasági hátrányokat az egyes programok tervezése és elfogadása során, illetve az új, „kettős diszkrimináció” rendelkezéssel.⁶⁷ A kormány hivatalosan is bejelentette, hogy egyiket sem terjeszti elő másodlagos jogszabályokban annak érdekében, hogy megvédje a vállalkozásokat,⁶⁸ „a kormány azon törekvésének részeként, hogy csökkentsék a szabályozás költségeit minden vállalkozás érdekében, ezzel létrehozva a megfelelő feltételeket egy fokozott versenyhez, a munkahelyteremtéshez és a fenntartható növekedéshez. Becslések szerint a vállalkozások évente 3.000.000 £-ot fognak ezzel spórolni.”⁶⁹ További változásokat jelent a szerzett jogokról szóló irányelv⁷⁰ nemzeti végrehajtási intézkedéseinek módosítása, a vállalkozások átruházásáról (foglalkoztatás védelméről) szóló rendelet (TUPE),⁷¹ és a már tárgyalt nullaórás szerződésekkel kapcsolatos konzultáció.

II. rész: A reformok értékelése – mindannyiunkat egyformán érint?

Miután láttuk a legutóbbi reformok vázlatos összefoglalását, a vizsgálatot most tematikus értékelésbe fordítjuk, arra törekedve, hogy ezeket a változásokat tágabb kontextusban helyezhessük el. Tekintettel a már bemutatott fenntartásokra, ez kicsit több lehet egy első vázlatnál az időbeli távolság, vagy a reformok tényleges hatását bizonyító eredmények nélkül:

66 Discrimination Law Review, *A Framework for Fairness: Proposals for a Single Equality Bill for Great Britain* (HM Government Consultation Paper, London 2007); lásd B. Hepple (2010): *The New Single Equality Act in Britain* Equal Rights Review 2010. 5. szám, 11. old.

67 2010-es Esélyegyenlőségéről szóló törvény, 1. és 14. §-ok.

68 Government Equalities Office, *The Public Sector Equality Duty: reducing bureaucracy*: Policy Review Paper (London, March 2011).

69

http://www.equalities.gov.uk/equality_act_2010/faqs_on_the_equality_act_2010/dual_discrimination.aspx (utolsó hozzáférés: 2013. október 1.).

70 A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a tagállami jogszabályok közelítéséről a munkavállalók jogainak védelmével kapcsolatban, a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén – HL [2001] L82/16.

71 <https://www.gov.uk/government/news/changes-to-tupe-rules-cut-red-tape-for-business> (utolsó hozzáférés: 2013. november 1.). További részletekért lásd: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/254738/bis-13-1272-draft-tupe-regulations-2013.pdf (utolsó hozzáférés: 2014. január 1.).

a vizsgált szabályok olyan fejleményekről szólnak, amelyek még javában folyamatban vannak. További kihívást jelent az átalakulásnak ebben az állapotában kérdéseket azonosítani, hiszen nincsenek átfogó hivatalos politikai nyilatkozatok, de még egy világos, 3-6 hónapon túlmutató ütemtervet sem ismerünk.

Mindazonáltal két fontos megállapítást azért tehetünk: először is nem világos, hogy pontosan mi motiválja a reformok jelenlegi kavalkádját. Nincs kifejezett terv az olyan homályos javaslatokon túl, miszerint a kiadások lefaragásával és a gazdasági növekedés erőteljesebb támogatásával segítenék a GDP-arányos hiány csökkentését. De az előző fejezetben vizsgált szabályoknak még egy felületes elemzése is megmutatja, ez az állítás nem állja meg a helyét: sőt, az egyes javasolt reformok pontosan ezzel ellenkező hatást váltanak ki. Ugyanez igaz a közvetettebb indokokra is, mint például a munkáltatókra nehezedő szabályozási terhek csökkentése, illetve a munkahelyteremtés. Másrészt ez a hibás motiváció közvetlenül az aktuálisan javasolt rendszerek működésében is megnyilvánul. Eredetükben és tervezésükben hibásak ezek, mélyen aggasztó következményekkel a munkáltatókra és a munkavállalókra nézve egyaránt – beleértve egy drasztikus „kockázatemelést” az egyes munkavállalók rovására.

Hibás motivációk

Mint azt már kifejtettük, „a koalíciós programból hiányzik a munkajog reformjáról szóló átfogó terv”:⁷² van ilyen cél vagy irány, de nincs mellette koherens politikai alapozás.⁷³ Amint nincs tiszta gazdasági helyzet sem, amit körvonalazni lehetne; „a dereguláció melletti érvek mögött [tehát] nem áll szilárd bizonyíték, hanem főként ideológiailag talál támogatásra bizonyos munkáltatók szubjektív megítélése alapján.”⁷⁴

A szakpolitikai iránymutatás hiánya

A korábbi kormányok hagyományosan bonyolult politikai dokumentumokat, vagy „Fehér Könyveket” mutattak be a munkajog területén,⁷⁵ a hasonló viták azonban különösen

72 Freedland, Countouris and Prassl id. mű. (2012).

73 Hepple id. mű. (2013), 205ff azt mondja, hogy a felülvizsgálat két irányban nyitott, mindkettő a munkavállalók magasabb védelme felé – eltörölve egyes munkavállalói jogokat, visszavezetve ezeket a koalíciós kormányon belüli ideológiai feszültségekhez (uo. 208ff).

74 Hepple id. mű. (2013), 203. old.

75 Lásd, a legismertebb ide vonatkozó forrást, DTI, *Fairness at Work* (London, 1998) Elérhető: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.berr.gov.uk/files/file24436.pdf> (utolsó hozzáférés: 2014. január 13.).

hiányoztak a legutóbbi választások előtt. A három nagy párt közül egyik sem helyezett nagy hangsúlyt a munkajogi reformokra választási kampányában, sem az újraszabályozás, sem a dereguláció területén,⁷⁶ és a méltányosságra törekvés, a nemek közötti egyenlőség és a megkülönböztetés tilalma mind fontos választások előtti ígéretek maradtak az egész politikai spektrum részéről. Még a választást követően is, egy hivatalos Koalíciós Nyilatkozat csupán néhány tippet szolgáltatott arról, hogy mi fog következni, ígérve csupán, hogy a kormány teljes mértékben vállalja

„a foglalkoztatási és munkahelyi szabályrendszer felülvizsgálatát annak érdekében, hogy mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára maximális rugalmasságot biztosítson, miközben védi a tisztességes joggyakorlást és biztosítja a versenyképes környezetet a vállalkozások fejlődéséhez.”⁷⁷

Ez és más hasonló kijelentések messze elmaradtak az átfogó koherens stratégia kívánalmától, nemhogy egy teljes értékű Fehér Könyvtől. A koalíciós kormány akkor került legközelebb egy, a munkajogot illető konkrét átfogó politikai nyilatkozathoz, amikor egy széleskörű jelentést készített a munkajogi reformról a David Cameron miniszterelnök által megbízott, korábbi kockázatitőke-befektető és a nagy konzervatív párti támogató Adrian Beecroft. A dokumentum első tervezetét 2011 októberében szivárogtatta ki a Daily Telegraph napilap,⁷⁸ a legvitatottabb javaslatok között volt a „kompenzált, nem hibán alapuló elbocsátás” bevezetése annak érdekében, hogy „lehetővé tegyék a munkáltató számára, hogy egy munkavállaló munkaviszonyát egy relatív rövid idő alatt megszüntesse egy ismert összeg kifizetése mellett, anélkül, hogy tartania kellene egy bírósági keresettől.”⁷⁹ Egy ilyen rendszer lehetséges következményeit egyértelműen elismerték a jelentésben: „Néhány munkavállalót csupán azért

76 Liberal Democrat Manifesto 2010 (Liberal Democrats, London 2010); Invitation to Join the Government of Britain: The Conservative Manifesto 2010 (The Conservative Party, London 2010); A Future Fair for All: The Labour Party Manifesto 2010 (Labour, London 2010).

77 HM Government, *The Coalition: Our Programme for Government* (London, 2010) 10.

78 C. Hope – R. Winnett: Give firms freedom to sack unproductive workers, leaked Downing Street report advises. Daily Telegraph, 25 October 2011 <http://www.telegraph.co.uk/finance/jobs/8849420/Give-firms-freedom-to-sack-unproductive-workers-leaked-Downing-Street-report-advises.html> (utolsó hozzáférés: 2013. augusztus 1.)

79 A. Beecroft (2011): Report on Employment Law – Draft, 12 October 2011. 4. A teljes anyag elérhető a következő címen: <http://s.telegraph.co.uk/graphics/viewer.html?doc=357771-employmentlaw> (utolsó hozzáférés: 2013. augusztus 1.). A téma részletes áttekintéséhez (és Ausztráliában véghezvitt párhuzamos fejlesztéseihez) lásd: J. Howe: Poles Apart? The Contestation between the Ideas of No Fault Dismissal and Unfair Dismissal for Protecting Job Security (2013) 42 ILJ 122.

elbocsáthatnak, mert a munkáltató nem kedveli őket. Bár ez szomorú, [...] ezt az árat érdemes megfizetni azokért az előnyökért, amelyek a változásból következnek.”⁸⁰

A jelentés hivatalos kormányzati verziója 2012 májusában jelent meg,⁸¹ a megfogalmazása jelentősen enyhítette az eredeti szövegben foglaltakat.⁸² Vince Cable, a gazdasági államtitkár mégis azonnal megtagadta a javaslatok megvalósítását,⁸³ megjegyezve, hogy „a nehéz gazdasági körülmények közepette szinte biztosan ellentétes hatással bírna a [munkavállalók] elbocsátással szembeni félelmének növelése.”⁸⁴ Ezt a nézetet hangoztatták a szociális partnerek képviselői, beleértve azon „vállalkozások egyértelmű többségét, amelyek nem támogatták” a kompenzált nem hibás elbocsátás rendszerének bevezetését, mint azt a munkajogi reformok végrehajtásáért felelős kormányhivatal (BIS) következő, 2012 szeptemberében kiadott jelentése szárazon megjegyzi.⁸⁵

A motivációkra vonatkozó bizonyítékok ilyen hiánya megköveteli tőlünk, hogy egyre szélesebb területen keressük a lehetséges indítékokat, igen széles ecsetvonásokkal egészen a kormányzati politikáig bezárólag - elsősorban és főként a költségvetési hiány csökkentésére építkezve.

Hiánycsökkentés?

Megalakulását követően 2010 nyarának elején, a koalíciós kormány azonnal agresszív utat jelölt ki, hogy csökkentse a brit államháztartási hiányt. 2010. június 23-án George Osborne, az új pénzügyminiszter, bemutatott egy megszorító költségvetést a Parlament előtt.⁸⁶ Témáiban érintette a közszektor nagyobb megvonásait, beleértve legalább 11 milliárd fontnyi megvonást az (akkor) összesen 192 milliárd fontnyi jóléti célú költségvetési keretből. A költségvetés

80 Beecroft id. mű. (2011), 4. old.

81 A. Beecroft (2011): Report on Employment Law - 24 October 2011. Elérhető a következő címen: <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/r/12-825-report-on-employment-law-beecroft.pdf> (utolsó hozzáférés 2013. augusztus 1.).

82 R. Winnett – C. Hope: Controversial Beecroft report on employment reform 'doctored' by No 10. Daily Telegraph, 21 May 2012 <http://www.telegraph.co.uk/news/politics/9281161/Controversial-Beecroft-report-on-employment-reform-doctored-by-No-10.html> (utolsó hozzáférés 2013. augusztus 1.).

83 Vince Cable a kirúgós terveket a Beecroft-jelentésben „a rossz megközelítés”-nek nevezi. BBC News 21 May 2012 <http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-18142544> (utolsó hozzáférés: 2013. augusztus 1.).

84 Announcement: Beecroft Report on Employment Law. <https://www.gov.uk/government/news/beecroft-report-on-employment-law> (utolsó hozzáférés: 2013 augusztus 1.).

85 Department for Business, Innovation and Skills: Analysis of measures delivered in comparison with Adrian Beecroft report September 2011 (London, September 2012) 2.

86 Budget 2010 (HM Treasury, London 2010).

vegyes fogadtatást váltott ki, a vezető pénzügyi elemzők pedig attól féltek, hogy a szegényebb családokra gyakorol majd még nagyobb hatást az új helyzet.⁸⁷

A kiadások felülvizsgálatára 2010. november 22-én került sor, ugyanazon a napon további közszektort érintő megvonásokat jelentettek be.⁸⁸ George Osborne 2011. március 23-án kiadott első teljes költségvetése⁸⁹ megerősítette a koalíció elhatározását, hogy maradnak az úton, és ez felerősítette a félelmeket, hogy különösen kemény hatással lesz a sérülékeny gazdasági helyzetben lévőkre.⁹⁰ Különösen azért volt ez a helyzet, mert a szociális jog és a foglalkoztatás egyre fontosabb területté vált, mint a pénzügyi válságra adott közvetlen (közvetett?) válasz a kormány szélesebb határozott hiánycsökkentési programjának részeként. A legfrissebb hivatalos nyilatkozatok világossá teszik, hogy a jelenlegi reformok útja és a folyamatos megszorítások az elkövetkező években tovább folytatódnak.⁹¹

Továbbgondolva azonban ezt a stratégia, amely összekapcsolja a munkajogi reformokat a költségvetési hiánnyal, nehéz megmagyarázni: lehet-e közvetlen okozati összefüggést azonosítani? Amint Simon Deakin megjegyezte,

„Napjaink költségvetési hiánya nem következménye a túlzott jóléti kiadásoknak, illetve a munkaerőpiac túlszabályozásának a tagállamokban, amelyeket leginkább érintett a válság. Sokkal inkább együttes eredménye a pénzügyi válság által kiváltott globális gazdasági recesszióknak, amely 2009 őszen kezdődött az Egyesült Államokban és Nagy-Britanniában, valamint annak, hogy a kormányok átvállalták azokat a terheket, amelyek először a magánszektorban keletkeztek a bankok és pénzintézetek túlzott hitelezése és rossz kockázatkezelése miatt.”[...]”⁹²

Valóban, amint Aristeia Koukiadaki és Lefteris Kretsos érvelt,⁹³ „mivel a túlzott munkajogi szabályozás nem volt felelős a válságért, [...] a dereguláció nem tesz semmit, hogy enyhítse, és nagy valószínűséggel csak még rontja a helyzetet.”⁹⁴

87 George Parker, Chris Giles and Nicholas Timmins (2012): Osborne signals fresh welfare cuts, FT (London, June 23 2010).

88 HM Treasury, *Spending Review 2010* (Cm 7942, London October 2010).

89 Budget 2011 (HM Treasury, London 2011).

90 N Timmins (2011): ‘Cuts have barely begun to bite’ FT, London March 23 2011.

91 Lásd például <http://www.theguardian.com/politics/2014/jan/06/george-osborne-britain-cuts-austerity> (utolsó hozzáférés: 2014. január 7.).

92 S. Deakin (2012): Editorial – The Sovereign Debt Crisis and European Labour Law. ILJ 2012. 41. szám., 251, 251. old.

93 A Koukiadaki and L Kretsos (2012): ‘Opening Pandora’s Box: The Sovereign Debt Crisis and Labour Market Regulation in Greece’ ILJ 2012. 41. szám, 276. old.

Ez a kijelentés két nagyon fontos pontot vet fel: a reformok nagy valószínűséggel nem vezetnek GDP-növekedéshez, vagy a meglévő költségvetési hiány más módon történő stabilizálásához, amint a vezető elemzők azt többször megerősítették. David Mangan például bírálta azt az állítást, hogy a „(bosszantó) igények akadályozzák a gazdasági növekedést”,⁹⁵ amely gyakran jelenik magyarázatként a legutóbbi tisztességtelen elbocsátást és a bírósági struktúrát érintő reformokkal kapcsolatban, annak ellenére, hogy nagyon nehéz – ha nem lehetetlen – konkrét bizonyítékokat találni erre. Ugyanez igaz a gyakran vitatott munkaerő-piaci dereguláció eredményeként történő munkahelyteremtésre. Míg a „tétel, miszerint a tisztességtelen elbocsátással szembeni védelem a munkanélküliség egyik oka, elér[hetett] egy mitikus állapotot”,⁹⁶ az OECD többször is megjegyezte, hogy az Egyesült Királyságnak van már „az egyik legrugalmasabban szabályozott munkaerőpiaca a világon”,⁹⁷ ezért nehéz látni, hogy a dereguláció hogyan bontja le ezt a keveset is.

Sőt, még az a terület is, ahol a közelmúltban bevezetett reformok közvetlen állami bevételi forrásokat jelentettek (munkaügyi bíróságok eljárási díjai), várhatóan a bíróságok költségeinek csupán harmadát fedezi.⁹⁸ A további programok jelentős közvetlen költséget jelenthetnek az adófizetők számára, köztük különösen a sokat magasztalt adókedvezmény, amely a részvényes munkavállalók részvényeire jár. A felsővezetők jelentős előnyre tehetnek szert a munkavállalókat érintő tőkenyereség-adó alóli mentesség okán. Míg egy kis, 2000 £-os részesedés értékének 530%-kal kellene emelkednie, mielőtt bármilyen adókedvezmény hatását éreznék,⁹⁹ a számok jelentősen különböznek a nagy részvényblokkok esetén. Nem meglepő tehát, hogy a Költségvetési Hivatal becslése szerint az új státuszhoz fűződő költségvetési kiadások valószínűleg legalább 25%-a emelkedni fognak 1 milliárd £ (sic) felé a jelenlegi időszak végéig, az agresszív adótervezés hatásának okán.¹⁰⁰

Munkáltatóvédelem és munkahelyteremtés?

94 Deakin id. mű. (2012), 252. old.

95 Mangan id. mű. (2013), 417-8. old.

96 Ewing és Hendy id. mű. (2012) 3. számú lábjegyzet.

97 Jo Swinson MP, *Employment Law 2013: Progress on reform* (BIS, March 2013) Foreword (hivatkozva: Hepple id. mű. (2013) 204. old.).

98 Employment Tribunal and Employment Appeal Tribunal Fees Stakeholder factsheet <http://www.justice.gov.uk/downloads/tribunals/employment/et-fees-factsheet.pdf> (utolsó hozzáférés: 2013. december 24.).

99 Emp. L.B. 2013, 113(Feb) 1, 3: 10,600 £ adómentes összeg.

100 Budget 2013 (32 szám) Policy Costings [9]. A magánszemélyek „anyagi érdekből” való kizárása a vállalatból, segíthet csökkenteni az adóelkerülés mértékét.

Megfogható költségvetési vonzatok hiányában felmerül tehát a más lehetséges motivációk kérdése. A munkáltatók védelmére és a szélesebb munkahelyteremtésre többször utaltak, mint a koalíciós kormány komoly céljára.¹⁰¹-Amint a pénzügyminiszter rámutatott:

„Tiszteletben tartjuk mindazoknak a jogait, akik egész életüket azzal töltötték, hogy felépítsenek egy kisvállalkozást. Ne lássák, hogy az elért eredményeik elpusztulhatnak egy munkaügyi bíróságra benyújtott kellemetlen kereset által. Ennek érdekében kevésbé kockázatosabbá fogjuk tenni a vállalkozások számára, hogy munkaerőt vegyenek fel. Két évre emeljük, azaz megduplázzuk azt az időt, amíg anélkül lehet alkalmazni valakit, hogy a tisztességtelen elbocsátással kapcsolatban benyújtható igény kockázatával számolni kellene. És elmondhatom, hogy első alkalommal vezetünk be egy bírósági díjat, amelyet a peres fél csak akkor kap vissza, ha nyer. Véget vetünk a kis üzletekkel szembeni egyirányú spekulációnak.”¹⁰²

Míg egyes újabb vizsgálatok megerősítik a túlzott munkajogi „korlátokat”¹⁰³ illető aggodalmakat és félelmeket, egy friss, a Brit Ipar Szövetség megbízásából készült munkajogi reformokról szóló tanulmány azt sugallja, hogy nem az egyes normák, hanem ez a változás önmagában ad okot aggodalomra: még kisebb jogalkotási lépések is további megfelelési terhekhez és fokozott bírósági igénybevételhez vezethetnek a komplexitás eredményeként.¹⁰⁴ Ezért nem meglepő, hogy a közelmúltban lefolytatott kormányzati konzultáción a résztvevők megjegyezték, hogy „[már] úgy érzik a gazdasági társaságok és a munkáltatók, hogy a

101 A problémát illetően Bob Hepple id. mű. (2013) az 1980-as évekhez nyúlik vissza, hivatkozva például: *Lifting the Burden* (DTI, 1985) Cmnd 9751.

102 <http://www.telegraph.co.uk/news/politics/georgeosborne/8804027/Conservative-Party-Conference-2011-George-Osborne-speech-in-full.html> (utolsó hozzáférés: 2014. január 13.). Ezzel majdnem elégségesen reflektáltak a hivatalos politikai dokumentumokban ígérve, hogy „a munkajogi változások megerősítik a vállalkozásokat, hogy több munkaerőt vegyenek fel. Megnöveljük a megelőző időszak tartamát, hogy a munkavállalók a tisztességtelen elbocsátással szemben egy év helyett két év után nyújthassanak be keresetet, és díjakat vezetünk be a munkaügyi keresetekre, hogy ezzel is áthárítsuk az ilyen perek költségeit az adófizetőkről a rendszer használóira.” HM Government: *One-in, One-out – Second Statement of New Regulation* (London, September 2011) 14.

103 E Jordan, A Thomas, J Kitching, R Blackburn (2003): *Employment Regulation. Employer Perceptions and the Impact of Employment Regulation*. BIS, Research Series 123/2003.

104 CBI / Harvey Nash, *Facing the Future: Employment Trends Survey* (London 2012) 35 (a 2011-es Agency Workers Regulations speciális összefüggésében).

foglalkoztatási státuszok túl bonyolultak és sokfélék a jelenlegi rendszerben. [...] Bármely új foglalkoztatási forma valószínűleg megzavarja munkáltatói ügymenetet.¹⁰⁵

Objektíve megalapozatlanok az olyan félelmek, amelyek a munkaügyi bíróságok előtt zajló bosszantó követelésekkel kapcsolatosak. Ami a vonatkozó statisztikákat illeti, Keith Ewing és John Hendy rámutatnak, hogy a munkáltatóknak a gyakorlatban nagyon kevés okuk van aggodalomra. Ezt szemlélteti például az is, hogy a fent vázolt, tisztességtelen elbocsátással kapcsolatos reformok minden évben csupán néhány, viszonylag kis értékű követelést lehetetlenítenek el, ami nincs arányban a munkavállalókra gyakorolt jelentős visszatartó hatással: „Biztosan aránytalanok tekinthető, hogy a tisztességtelen elbocsátás elleni védelemtől megfosztunk mintegy három millió munkavállalót annak érdekében, hogy közülük alig több mint 100-tól megtagadjuk a kompenzációt, amely a legtöbb esetben valószínűleg mintegy 4 500£ lenne.”¹⁰⁶

A módosításoknak úgyszintén nincs tényleges hatása a munkanélküliség szintjére. Valójában, ahogy Simon Deakin megjegyezte, a tisztességtelen elbocsátásról szóló joganyag „ösztönzi a munkavállalókat arra, hogy komolyabban kötelezzék el magukat a cég felé”, míg a munkáltatót „erősen arra ösztönzi, hogy munkavállalói készségeit fejlesztendő forrásként kezelje, ahelyett, hogy megsemmisítendő eszközként tekintsen rá.”¹⁰⁷ A megszüntetési szabályozásról pedig kimutatták, hogy „következtesen pozitív és jelentős hatást gyakorol az innovációra,”¹⁰⁸ és így valóban fontos mozgatórugója a gazdasági növekedésnek. Így teljesen helytálló Ewing és Hendy következtetése, miszerint „ha valóban igaz, hogy a munkáltatók a munkaerő-felvétel akadályaként tekintenek a tisztességtelen elbocsátás jogára, Osborne és Cable uraknak tanácsos lett volna, hogy terjesszék a [munkaügyi bírósági sikerekről szóló] statisztikákat a leendő igényjogosultaknak, a törvény megváltoztatása helyett.”¹⁰⁹

Összefoglalva tehát nehéz felismerni bármiféle következetes motivációt vagy stratégiát, amely alátámasztaná a különféle, vázolt reformokat: nem valószínű, hogy ezek hozzájárulnak a hiánycsökkentéshez, akár közvetlenül a kiadások csökkentésével (ha hatással van, akkor az sokkal inkább negatív irányú a kormányzati jövedelemre nézve), vagy közvetetten a GDP-

105 BIS (2012): Implementing Employee Owner Status: Government Response to Consultation. (London, December 2012) ('Consultation Response') 8.

106 Ewing and Hendy id. mű. (2012), 118. old.

107 S. Deakin: Shares for Rights – Why Entrepreneurial Firms Need Employment Law Too. (Financial Times, 11 February 2013) <http://blogs.ft.com/economistsforum/2013/02/shares-for-rights-why-entrepreneurial-firms-need-employment-law-too/> (utolsó hozzáférés: 2013. augusztus 1.).

108 V. Acharya, R. Baghai and K. Subramanian (2010): Labor Laws and Innovation. NBER Working Paper No. 16484 4, 23.

109 Ewing and Hendy id. mű. (2012), 119. old.

növekedés ösztönzésével. Az általános helyzet talán legtalálhatóbb összegzését Sir Bob Hepple adja, miszerint

„Marx szerint a történelem ismétli önmagát, az első alkalommal tragédiaként, másodsorra pedig komédia formájában.¹¹⁰ Thatcher helyében Cameron és Clegg, Hayek helyett Beecroft.”¹¹¹

Hibás végrehajtás

Egy 2011. szeptember 28-án kelt dokumentum felvázolja az új kormány szabályozási napirendjén szereplő fejlődést, a Vállalkozás, Innováció és Szakismeretek Minisztériumának honlapján.¹¹² Felsorolta az „egyet-be, egyet-ki” szabályozási program legfontosabb eredményeit (ahol minden új szabályozást, amely hatással bír az üzleti költségekre, hasonló mértékű deregulációval kell ellensúlyozni), és felvázolt egy programot a „közeljövőre” nézve. Ebben szerepelt a tisztességtelen elbocsátásra jogosító, munkaviszonyban töltött időtartam egy évről két évre történő növelése, a munkaügyi bíraskodás díjkötelezettségének bevezetése, valamint egy konzultáció az esélyegyenlőségi törvény tárgyában, amelyből eltávolították a munkáltatót terhelő felelősségi szabályt, ha korábban nem tett megfelelő lépéseket, hogy megakadályozza harmadik fél zaklatását.¹¹³

A minisztérium nem sokkal később kiadott egy nyilatkozatot, amelyben szövegezési hibára hivatkozik az állítások legalább egy részében, és kifejtette, hogy a végső döntésre még nem került sor, legalábbis a tisztességtelen elbocsátás küszöbértékének növelésével kapcsolatban.¹¹⁴ Visszatekintve, egyre inkább egyértelműnek tűnik, hogy ez a véletlen kiszivárgás talán nem egyszeri baklövés volt, hanem jelzőeseménye egy nagyobb méretű, a különböző reformok mélyen elhibázott végrehajtási folyamatának – nem utolsósorban reflexió az átláthatatlan, vagy nem létező átfogó stratégiára, amelyet az előző alfejezetben vázoltunk. A következő alfejezetek a helytelen végrehajtás három példáját mutatják be, a szokásos

110 K Marx (1973): ‘The Eighteenth Brumaire of Louis Bonaparte’ in D Fernbach (szerk.) *Surveys from Exile* Penguin 146. old.

111 Hepple (2013) 221.

112 HM Government (2011): One-in, One-out: Second Statement of New Regulation. London, September 2011

113 D. Barnett (2011): Government Proposals for Employment Law Reform, *Employment Law Bulletin*. (elektronikus kiadás: 2011. szeptember 28.).

114 D. Barnett, FRISSÍTVE: Government Proposals for Employment Law Reform, *Employment Law Bulletin*. (elektronikus kiadás: 2011. szeptember 28.).

politikai ciklus sorrendjében:¹¹⁵ adottak a konzultáció és a jogszabály-tervezetek jelentős hibái, a legutóbbi módosításoknak gátat szabtak a technikai problémák, és mindez egy sor nem szándékolt következményhez vezet.

Hibás konzultációs folyamat

A vázolt problémák már a jogalkotási javaslatok beadásakor, a tervezetek kidolgozása előtti konzultációs szakaszban kezdődnek. Az észrevételezésre nyitva álló idő drasztikusan csökkent, és az érintettek álláspontját gyakran figyelmen kívül hagyják. Osborne bejelentése az új részvényes munkavállalói státuszról egy jó esettanulmányt kínál ebben a tekintetben: a BIS ugyanazon a napon kiadott sajtóközleménye azonnal körvonalazta az új jogintézményt,¹¹⁶ a túlnyomórészt ellenséges kezdeti reakció legjobb esetben is óvatos fogadtatásra talált.¹¹⁷ A kormány ennek ellenére nekilátott az új szabályozás végrehajtásának, és tette ezt eddig nem látott sebességgel. A nyilvános konzultáció 2012 novemberében indult és tartamát mindössze három hetesre csökkentették a szokásos három hónap helyett.¹¹⁸ A rendkívül rövid időkeret ellenére több mint 200 beadvány érkezett a munkáltatók, munkavállalók, képviselőik és a külső tanácsadók széles táborából.¹¹⁹ Az értékelések túlnyomórészt negatív megállapításokat tartalmaztak: a megtárgyalt beadványok több mint fele az új státusz hatását kifejezetten negatívnak vagy vegyesnek sorolta be,¹²⁰ és csak „egy nagyon kisszámú beadvány üdvözölte a rendszert, és fejezte ki érdeklődését a bekapcsolódás iránt”;¹²¹ a kormány ennek ellenére folytatta a rendszer bevezetését az Infrastruktúra és növekedés törvény (2013) részeként.

Hibás jogalkotási tervezet

Egy ilyen sietős végrehajtás eredményét nem nehéz megjósolni. Egy konzervatív nemes szavai szerint „a rendszer [annyira] rosszul átgondolt, kevert és zavaros, [mintha] a lószerszáma lenne valaminek, amit valaki a fürdőben talált ki”.¹²² Az új státusz problémái különösen megmutatkoznak a meglévő rendszerekkel való, számos nehézséget felmutató

115 A teljes áttekintéshez lásd például <http://www.parliament.uk/topics/Legislative-process.htm> (utolsó hozzáférés: 2014. január 1.).

116 BIS: Press Release. <http://news.bis.gov.uk/Press-Releases/No-capital-gains-tax-on-employee-share-ownership-for-new-employee-owners-68152.aspx> (utolsó hozzáférés: 2013. augusztus 1.).

117 <http://www.britishchambers.org.uk/press-office/press-releases/bcc-comments-on-osborne's-speech.html#UYaNmJWbJD9>; <http://www.cbi.org.uk/media-centre/press-releases/2012/10/cbi-responds-to-george-osbornes-speech-to-conservative-party-conference/> (utolsó hozzáférés: 2013. augusztus 1.).

118 BIS (2012): Consultation on Implementing Employee Owner Status. (London, October 2012).

119 Lásd például TUC: Trading Rights for Shares. (TUC, London 2012); N Countouris, M Freedland and J Prassl (2012): Implementing Employee Owner Status. IER. London.

120 Consultation Response id. mű. (2012) 34. oldal.

121 Uo. 4. old.

122 Lord Forsyth, House of Lords, 20 March 2013; Vol. 744, c. 597; c. 614.

kölcsönhatásaiban. Ez nem meglepő, tekintve, hogy az angol jog rétegeinek komplex egymásra hatását a szabályozás teljesen figyelmen kívül hagyta.¹²³

A részvényes munkavállalói státusszal kapcsolatos problémák közé tartozik, de nem csupán erre korlátozódik, hogy a kollektív szféra jogszabályi rendelkezéseivel – úgy mint a szakszervezet elismerése, a kollektív alku és a munkáltatóval való konzultáció, valamint a sztrájk – egy bonyolult kapcsolat áll fenn.¹²⁴ A Common Law pozícióját nehéz megítélni, ami például a szerződészegés (jogellenes elbocsátás) rendszerének változását, valamint a tisztességtelen elbocsátás törvényi rendelkezéseit illeti, figyelembe véve a Lordok Háza és a Legfelsőbb Bíróság korábban ismertetett döntéseit.¹²⁵ A kivitelezéssel kapcsolatos gondok végül jóval túlnyúlnak a foglalkoztatási jog területén, érintve például a társasági jogot, ahol olyan kérdéseket vetettek fel, mint a státusz helyét a 2006-os Társasági Törvényben, vagy annak hatását a már meglévő Résztulajdonos Munkavállalói rendszerekre.¹²⁶

(Nem?) Szándékolt következmények

Az utolsó szempontok lehetnek a legkevésbé nyilvánvalóak, még akkor is, ha kiderülhet ezekről, hogy a legproblémásabb hatást váltják ki hosszú távon: a látszólag kisebb reformok, mint a munkaügyi bíróság összetételének korábban tárgyalt változásának hatása, mélyen problémás nem kívánt következményekben nyilvánulnak meg – különösen a tisztességtelen elbocsátás jogát illetően. Amint Corby és Latreille megjegyezte, jelentős veszélye van annak, hogy a munkaügyi bíróságok egy olyan folyamatnak tartanak az elején, amely eredményeként egyre jobban hasonlítanak a hagyományos common law bíróságokra.¹²⁷ Hepple megmagyarázza az e mögött meghúzódó problémát:

„A tripartizmus viszonylag későn (1964) érkezett meg Nagy-Britanniába a speciális munkaügyi bíróságokra, és különösen jelentős volt, mert a common law bíróságok hosszú távú megítélése az volt, hogy ellenségesek a dolgozók

123 Az utóbbi részletesebb áttekintéséhez lásd M. Freedland – N. Kountouris (2011): *The Legal Construction of Personal Work Relations* Oxford, OUP, 96ff; A. Burrows (2012): *The Relationship between Common law and Statute in the Law of Obligations* LQR. 128., 232. old.

124 Nagyon jelentős, hogy a kollektív jogok listája az 1992-es Szakszervezetekről és munkaügyi kapcsolatokról szóló konszolidációs törvényben található meg.

125 *Johnson v Unisys Ltd; Edwards v Chesterfield Royal Hospital NHS Foundation Trust* (n 17). Lásd: C. Barnard – L. Merrett: *Winners and Losers*(2013): *Edwards and the Unfair Law of Dismissal*. CLJ 72. szám. 313. old.

126 G Nuttall (2012): *Sharing Success – The Nuttall Review of Employee Ownership*. BIS, London.

127 S. Corby – P. Latreille(2012): *Employment Tribunals and the Civil Courts: Isomorphism Exemplified*. ILJ 2012. 41 szám. 387. old. Lásd ugyanazon szerzőktől(2012): *Tripartite Adjudication – An Endangered Species*. IRJ 43. szám 94. old.

érdekeivel szemben. Ez olyan tudósokat mozgatott meg, mint Kahn-Freund és Wedderburn, akik mellett érveltek, hogy alapvető lenne biztosítani a munkajog autonómiáját az általános joggal szemben, valamint a jogviták elbírálását speciális munkaügyi bíróságok bíráira kellene bízni, akik megértik az ipari szokásokat és gyakorlatot.”¹²⁸

Azzal, hogy a bírók egyre inkább magukban ülnek, az ipari tapasztalat eltűnése hamarosan érezhető lesz munkajogi ügyekben az egész fórumon – bár talán a legerősebb hatást a tisztességtelen elbocsátás jogára gyakorolja, az „ésszerű (munkáltatói) reakciók csoportja” teszttel.¹²⁹ Ez a teszt már jelentős eltéréseket mutat a munkáltatói döntéseket illetően, és az „ipari tanács” hiányában ezek valószínűleg csak még differenciáltabbak lesznek.¹³⁰ A változtatások összekeverednek egymással: még ha egyszer az igényjogosult munkavállalónak sikerült is kifizetnie az eljárási díjat, végigment az ACAS-eljáráson és meghallgatásra idézték (egy további díjfizetés ellenében), most szembe kell néznie egy igazságszolgáltatási rendszerrel, amely képtelen átfogóan megvizsgálni a felmondásra vonatkozó munkáltatói döntést.

Összefoglalva tehát azt látjuk, hogy a legutóbbi reformok egészét komoly hibák kísérik, emellett rejtegetik a lehetőségét, hogy egy sor nem várt negatív következményt is magukban hordoznak az egyes munkavállalókra nézve. Az egyetlen megjegyezhető, apró, pozitív eredmény az, hogy az így azonosított hibák a reformokat bizonyos szemszögből nyitottá tették a bírósági vizsgálat számára, akár hazai, akár Európai Unió (EU) szinten. Ami az utóbbit illeti, például a diszkriminációs törvénynek a múltban legalább egy alkalommal már sikerült visszaszorítania a tisztességtelen elbocsátás megnövekedett küszöbét, a nőkre gyakorolt potenciálisan eltérő hatásával.¹³¹ Míg egy későbbi ügy elfogadhatóvá tette a kormány indoklását az adott összefüggésben,¹³² az elmúlt reformokkal szembeni potenciális fogási terület a fiatal munkavállalókra gyakorolt eltérő hatásuk lehet.¹³³ A munkaügyi bírósági eljárási díjak bevezetése ellen indított bírósági felülvizsgálatok a hazai jogban még függőben vannak az írás megszületésekor.¹³⁴

128 Hepple id. mű. (2013), 212. old. (idézetek elhagyhatók).

129 *Iceland* (n 19).

130 *R (ex parte Prolife Alliance) v British Broadcasting Corporation* [2003] UKHL 23 (per L Hoffman).

131 *R (ex parte Equal Opportunities Commission) v Secretary of State for Employment* [1994] UKHL 2.

132 *R (ex parte Seymour-Smith) v Secretary of State for Employment (no 2)* [2000] ICR 244.

133 A. Palmer (2010): Opinion – Unfair Dismissal Claims. *The Lawyer* 4 October 2010. További forrásért lásd: Ewing and Hendy (n 20) 119.

134 Lásd például *R (on the application of UNISON) v Lord Chancellor QBD* (29 July 2013) unreported; valamint: Mangan id. mű. (2013), 415. old.

Még ha ezek a kihívások sikeresek is lennének, nem sokat segítenének a jelentős „kockázat-áttelepítés” elterjedt trendjével szemben, ahol egyre kevesebb foglalkoztatással kapcsolatos kockázat marad a munkáltatóra annak ellenére, hogy eközben folyamatosan élvezhetik a munkavállalók feletti kiterjedt ellenőrzés előnyeit. Sőt, a kormány alapvető célja, hogy míg tovább csökken a munkáltató által észlelt kockázat,¹³⁵ addig a megvizsgált intézkedések mindegyike közvetlenül a munkavállalókra terhelje a kockázatot – és olykor drasztikus mértékben. Például a részvényes munkavállalók vitathatatlanul rosszabb kockázati pozícióban vannak, mint még azok is, akiknek a foglalkoztatáshoz fűződő jogait egyszerűen megvásárolja anyagi megfontolásból a munkáltató a teljes szerződési szabadságot adó modell alapján.¹³⁶ A foglalkoztató szervezet részvényeinek tulajdonával a dolgozók nem tudják megvédeni magukat az értékpapír-portfólió diverzifikációján (a kockázat csökkentésére irányuló magatartáson – a ford.) keresztül: a teljes részesedésük egy befektetésben koncentrálódik.¹³⁷

Következtetés

A vizsgált változások nem kevesebbet jelentenek, mint egy alapvető „átalakítását annak az alkunak, amely egykor szabályozta [a munkavállalók és a munkáltatók] kölcsönösen előnyös, de eleve nyugtalan kapcsolatát”, amelyben „a munkavállalók és a munkáltatók [megosztják] a bizonytalanság kockázatát a piacon, akár csak a képességekből és innovációból származó termelékenység nyereségét”:¹³⁸ ennek pontosan az ellenkezője George Osborne gyakran felidézett megjegyzése, miszerint „tulajdonosok, munkavállalók, valamint adóbeszedők mind egyformán benne vannak.”¹³⁹

Végezetül két pontot meg kell még említeni. Először is, egy figyelmeztetés a tárgyalt reformok állandósága tekintetében, amelyek eshetőleg csak a válságra és annak idejére érvényes válasznak tűnhetnek. A szóban forgó intézkedéseket azonban úgy tervezték és léptek életbe, hogy állandó jelleggel töltsék be helyüket az Egyesült Királyság

135 Lásd például: Department for Business, Innovation & Skills: *The Employer's Charter* (London, 2011).

136 HL Deb 20 March 2013, col 617 per Lord O'Donnell: „Tudjuk, hogy a régi időkben egy rabszolga ára 20 vagy 30 ezüst volt – mostanra 2000£ lett?”

137 H Markowitz, 'Portfolio Selection' J Finance 1952 (7) 77; H Markowitz (1991), 'Portfolio selection: efficient diversification of investments'. 2nd ed, Oxford, Blackwell.

138 Hacker id. mű. (2008), 66. old.

139 G. Osborne: Party Speech 2012.

http://www.conservatives.com/News/Speeches/2012/10/George_Osborne_Conference_2012.aspx (utolsó hozzáférés: 2013. május 3.) *A kiemelés utólagos*. A javaslatok teljes időrendi soráért, beleértve a sajtóközleményeket, lásd: L. Anstis: Employee Shareholders – from speech to legislation. Work/Life/Law blog, 25 April 2013. <http://worklifelaw.co.uk/2013/04/employee-shareholders-from-speech-to-legislation/> (utolsó hozzáférés: 2013. augusztus 1.).

munkajogában, és így igen nehéz ezeket visszafordítani. A másik pont, ami az uniós jog szerepét illeti a nemzeti munkajogi normák rendszerének megállapításában és alkalmazásában. Amint azt már megjegyeztem máshol, egykor, az uniós jogra úgy tekinthettek volna a brit munkajogászok, mint egyfajta fehér lovagra, amely a fő „kiegyenlítő erőként” működik, hogy biztosítsák az alapvető munkaügyi normák védelmét.¹⁴⁰ Ez az irány már határozottan megfordult: akkor is, ha a reformokat nem gondosan tervezték, hogy elkerüljék az uniós joggal való ütközést, a hagyományos nézet már nem tartható fenn a legutóbbi jogalkotási fejlemények és EUB döntések fényében, mint amilyen például az *Alemo-Herron-ügy*.¹⁴¹ Amint Simon Deakin emlékeztetett minket, az „EU intézményeinek még túl kell lépni a nézeten, amely általánossá vált a válság alatt: hogy a munkajog az egységes piac és a valutaunió torzító tényezőjeként működik.”¹⁴²

140 Davies and Freedland id. mű. (1993), 576. old.

141 C-426/11 sz. ügy: *Alemo-Herron and others v Parkwood Leisure Ltd* [2013] ECR I-00000. Lásd J. Prassl (2013): Freedom of Contract as a General Principle of EU Law? Transfers of Undertakings and the Protection of Employer Rights in EU Labour Law. *ILJ* 2013 31. szám., 434. old.

142 Deakin id. mű. (2012), 253. old.