

雅考布·诺拉、普鲁格贝格·道马什、托特·希尔达
(*Jakab Nóra – Prugberger Tamás – Tóth Hilda*)

匈牙利政治制度变更 后的劳动法典演变



本论文阐述匈牙利制度变更后的劳动法和公共服务法的编纂过程。详细说明以1992年通过的一系列法律形成的法规体系以及集体劳动法和个体劳动法相关的条款。本论文还研究2012年《劳动法典》的主要规定以及其所带来的变化,特别是法律主体地位、劳务关系的终止以及与赔偿责任有关的规定。

关键词: 集体劳动法、个体劳动法、《劳动法典》、赔偿责任、法律主体地位

前情¹

在1990年的政治制度变革之前,以及在其之后的两年,匈牙利实行的劳动法典是1967年通过的第二法律。该法律只对个体劳动法,雇用法律关系进行了规定。这项法律不仅适用于经济界参与者,而且还适用于公职人员和公务人员的劳动法律关系。之所以这样做,是因为当时企业部门的绝大部分是国有的,而且根据当时的观念,国有企业是经济管理的最低层面(Ficzere, 1970:87)。因此,公司的

荣誉退休教授普鲁格贝格·道马什(Prof. dr. Prugberger Tamás DSc)米什克尔茨大学(prugberger.tamas@t-online.hu);托特·希尔达博士(Dr. Tóth Hilda PhD)大学副教授,米什克尔茨大学(toth.hilda@uni-miskolc.hu);雅考布·诺拉博士(Dr. habil Jakab Nóra)大学副教授,米什克尔茨大学副校长(jakabn81@gmail.com)

工作人员实际上是公职人员。而合作社工作人员不属于这个范畴内：对合作社社员适用的是《农业合作社法律》（1967年第三法律），而对工业合作社员工法律状态适用的是“全国工业合作社联盟”颁布的劳动规则范例基础上，各家工业合作社制定的《劳务规则》（Hegedűs, 1973:34）。《劳动法典》没有规定集体劳动法，只包含了一个总结工会法律地位和功能的短短的章节。由于全国工会理事会（SZOT）是准部级单位，而且其主席是部长会议成员，工会没有承担员工利益保护任务，而保障工人满足国家对公司及其员工的经济期望。根据当时的理论，不需要特意设立员工利益保护机制，是因为国有公司是国家所有公民同时也是员工的资产。这样看来，公司领导团队和员工集体之间理论上没有任何矛盾（Venediktov, 1948）。因此匈牙利没有罢工法律。这个局面的不合理性表现在制度变更之前两年政府不得不以特别法律出台了“职工股份”以使员工对业务感兴趣，制定了关于集体框架合同的法律，并且在1989年通过了关于罢工的第七法律（Kenderes、Prugberger、Tatár, 1989; Prugberger、Tatár, 1994）。

政治制度变革后的首次劳动法编纂及其的批判性评估

制定条款的一般原则

1990年社会制度变革后上台的第一任民选政府总理安塔尔·约瑟夫和总理博罗什·彼得（Antall、Boross政府）的劳动部立即开始了与劳动法有关的再编纂工作。议会在1992年通过的新《劳动法典》将西欧劳动法作为其制度、监管方式以及内容的典范：除了个体劳动法，也就是说，雇佣关系之外，还规定了集体劳动法。

1992年的《劳动法典》中的集体劳动法

自1992年起施行的《劳动法典》按西欧模式规定了集体劳动法的两个领域：利益协调权力，其中的工会权利和义务、全国利益协调权力和公司集体劳动合同以及《企业组织法》和其中的企业委员会制度和企业协议制度。以这种集体劳动法规，匈牙利劳动立法在中东欧国家居首要地位，其它中东欧国家劳动法典中只有后来才出现了这种规定。此外，除了波兰以外，任何一个国家都没有出现企业委员会和企业协议制度。而在波兰，也只适用于公共机构和国有企业，并且在经济劳动法领域只适用于没有工会的企业（Prugberger, 1993）。

同时，匈牙利的集体劳动法是相当不完整又很混杂的：只对全国利益协调机制进行了规定，并没有提到产业内和区域内的全国利益协调以及参与国家、工会和用人单位利益代表者三方形成的全国利益协调理事会条件。¹但是，缔结公司集体协议的条件，即代表性，是非常民主地处理了：法律规定，当企业设有一家或多家工会获得至少10%职员的表决，且在职工企业管委会选举中独立或与其它类似工会加盟参加并获得表决50%以上时，即集体劳动合同可以订立。当企业内的

多家工会当中只有一家要订立集体劳动合同时, 该工会应当在职工企业管委会选举中获得至少65%的票数。(匈牙利这种解决方案比那个年代的捷克斯洛伐克解决方案要好得多, 因为其劳动法没有防止工资通胀的全国性集体劳动合同制度。再说, 公司内具有代表权的所有工会都可以参加集体劳动合同的缔结, 而且无任何代表人数标准的规定。然而, 由于许多反对意见相互抑制, 因此捷克斯洛伐克的公司集体劳动合同一个接着一个失败没有被成功缔结。)

但是, 匈牙利尚未制定了全国范围内利益协调的全面规定。政府希望按德国模式采纳国家不参与的双边的, 以全国产业协调和集体劳动合同的缔结制度, 但是当时的全国工会联合会主张法国、比利时、荷兰、西班牙的三方模式。作为妥协, 首先成立了国家利益协调理事会(OÉT)。该理事会只有三项事项强制管理: 最低工资和最长工作时间的确定以及集体裁员规则的变更。国家利益协调理事会使其就全国劳工事项中具有普遍决策权, 此外, 在劳动部范围内形成了一个官僚主义的办事处。同时, 进入国家利益协调理事会的, 基于代表性的条件制度问题没有得到解决。雇主利益保护组织都成为了国家利益协调理事会成员, 同时根据这些组织的房地产所有权比例确定了其代表权力。由于工会联合会拥有工会房地产的较大部分, 而新成立的工会只具备了一小部分, 所以全国工会理事会(SZOT)的权利继承人, 即匈牙利工会全国联合会(MSZOSZ)在国家利益协调理事会中拥有90%的代表权比例, 而其他新成立的工会只有10%的比例(Prugberger、Nádas、Rab, 2015:67-73)。³

加入国家利益协调理事会(OÉT)的代表性制度完全不同于西欧, 如比利时、荷兰和西班牙的国家理事会、产业和区域性委员会制度。就前两者而言, 单独或同盟后代表其产业50%以上的以及具备法定最低成员数的工会和雇主联合会可以在平等的基础上进入国家劳动理事会(比利时)或国家经济和社会理事会(荷兰)以及产业委员会。在西班牙制度中, 根据职工委员会选举结果从下往上, 而用人单位根据成员数量自下而上自动选择地加入了联盟伙伴的产业和全国产业委员会以及最终到国家劳动委员会(Bódis, 1994; Rens, 1992; Borbély, 1994)。在匈牙利法律中, 二元性占优势: 直到公司层面, 代表权利就如西班牙那样, 自下而上确定的, 随后反之亦然, 即按比利时和荷兰模式, 从上到下确定了代表权, 没有任何同等代表性, 条件不平等, 没有法律规定, 一切建立在商议的基础上。(从这个角度来看, 保加利亚劳动法在及时性和解决方案方面都先于我国。在保加利亚设立的国家三方理事会完全符合比利时和荷兰模式。)在匈牙利, 经过旷日持久的谈判, 仅在2009年才能将三方的(基本上是采用荷兰解决方案的)利益协调制度形成: 通过两项法律(2009年第七十三法律和第七十四法律)将平等代表制度的代表规则既纳入到国家利益协调理事会(OÉT), 又引进到产业利益论坛制度。通过这种方式, 确立了基于实体法的、平等和代表性框架内确定成员数的单一或联盟的产业代表条件下成为国家利益协调理事会(OÉT)和对话委员会成员的条件、引入了全国三边和产业-区域双边利益协调制度(Prugberger、Nádas、Rab, 2015:69-71, 73-74)。

谈到企业委员会，1992年《劳动法典》以德国模式为基础引入了其独特的形式。然而，两者之间有着显著的差异：德国企业委员会就雇主决定工作条件的形成、薪酬、劳动健康与安全方面拥有广泛的共同决定权，而匈牙利企业委员会的共同决定只涉及企业机构的管理以及福利基金配额有关的决定。对任何其它问题只有发表评论权利，但如果雇主不遵守规定，则不会有严重的处罚。在企业委员会选举制度中，没有工会参与的制度是与比利时、荷兰、法国和西班牙制度相结合的，候选人不是由即将卸任的企业委员会任命的提名委员会提名，而是由工会提名。匈牙利采纳了一种混合的体系，主要由工会直接提名，此外，50名员工还可以直接提名一人。

个体劳动法有关的规定

1992年的《劳动法典》的个体劳动法规则符合福利国家理念和社会市场经济体制影响的西欧法规体系，包括了西欧工人几乎所有最低社会保障标准。然而，随着《劳动法》的修正，这些劳动和社会保障权利逐渐减弱了，缩小了。这是与以下事实有关系的：欧盟在中欧扩大过程中，不愿意给新成员国给予旧成员国员工在欧洲经济共同体时期指令基础上赋予的社会市场经济和福利国家的福利权利。因此，逐渐改变或取代了事先的指令，这大大降低了保护工人利益的最低社会标准。新成员国不得不与这样更改的欧盟劳动法标准进行国内劳动法的一体化，但与此同时，大多数旧成员国几乎没有改变其劳动法（Prugberger, 2009; 2016）。第一次重大变化发生在1995年：对员工的所有合法缺勤（请假，病假、履行公民义务等）推行了低于平均工资补贴的缺勤津贴。通过2001年的全面修订，处于技术和经济利益原因员工在特殊情况下每周工作超过40小时成为可能。加班的每周限制被取消，只确定每年250个工作小时的加班上限，而且这个上限还可以通过集体劳动合同再提高到300个工作小时。作为指导政策，推进了所谓的工作时间框架（参考期）制度，在没有集体劳动合同的情况下参考期可达4个月，而有集体劳动合同时还可以提升至6个月。但是欧盟旧成员国仍然坚持工作时间框架只有在特殊情况下才可以超过1个月。

值得一提的是，欧洲工业和雇主联盟（UNICE）和欧洲公有股份企业与普遍经济利益企业中心（CEEP）打算对连续运营的、多班制的以及季节性的工作场所和家庭企业以及待命工作和值班施行每周60小时的工作。据计划，对于这类工作，两个工作日之间的11小时固定休息时间可减至8小时。这些计划的规则在匈牙利《劳动法典》中也临时出现了。由于欧洲工会联合会（ETUC）强烈抵制，这个计划只能部分纳入工作时间有关的指令，所以在匈牙利《劳动法典》中，每周工作时间为52小时的可能性只保留在季节性工作、家庭企业、待命和值班工作有关，而在所有情况下，两个工作日之间的休息时间仍可降低至8小时。虽然欧洲法院在几项判决中裁定，应当在工作场所值班的时间（NZA, 2000:1227-1228; Prugberger、Nádas, 2014:230）以及在某些情况下应急工作时间也应当

视为正常工作时间 (Zaccaria, 2013; Fodor, 2016; Sipka, Zaccaria, 2016), 为此需要支付正常工资, 但是匈牙利《劳动法典》对应急时间仅支付工资总额的20%而对值班支付40% (而且2012年的《劳动法典》也没有更改这个问题)。这也违背了美国《门户对门户法案》, 该法案规定, 员工在工作场所无论是工作、值班还是待命, 应当得到全工资。

匈牙利1992年的《劳动法典》如同德国劳动法, 不允许对劳动合同进行单方面的和最终的修改, 但是允许将员工 (通常用于替换其他工作人员) 调到与用人单位有着持久的所有权或经济关联关系的其它企业或者本公司内的其它岗位、工厂、营业部门工作。其一年内的时间不得超过44个工作日, 总共不得超过110个工作日。此外, 还允许在订单减少等情况下用人单位将多余的员工最多为期两个月, “借给”其他雇主, 从而使员工免于被解雇。与此同时, 由于《劳动法典》没有采纳西欧国家的规定, 即当临时修改雇佣合同超过一个月时, 必须得到劳动局或企业委员会的同意, 因此匈牙利的雇主也会滥用这个条件。由于雇佣合同的这种临时修改可以连续多次实施, 雇主可以迫使不受欢迎的工人辞职。同时, 如果用人单位将员工调到工资较低的岗位或单位工作, 只需要支付缺勤津贴。

就用人单位而言, 1992年的《劳动法典》采用了西欧就解雇保护的解决方案 (引咎辞职说明、解雇通知期限、遣散费等), 但只对集体裁员出现令人担忧的限制。在修正指令之前, 当雇佣10名主要员工的企业计划裁员5个人时, 被视为集体裁员, 而在修正指令后, 只有在雇佣20多名员工的企业打算裁员10个人, 才视为达到集体裁员标准。在这种情况下, 雇主应当邀请企业委员会, 或者没有企业委员会时, 在公司具有代表的工会和劳动局代表参加谈判。解雇之前的谈判期, 过去长达30天, 在较复杂的情况下可延续30天, 而情况较简单时, 可降低至15天。德国和法国规定, 雇主只有在社会正当理由的情况下才可以解雇员工。当前大多数西欧大陆国家所采用的是这个办法, 而放弃国际货币基金组织推荐的“工龄原则”, 即在裁员时先解雇工龄短的员工 (Birk, 1997)。在匈牙利, 依照修正的指令, 谈判期为15天, 并且可延长至30天。在谈判期间, 应当努力尽可能减少被裁员的人数 (Prugberger, 2008)。然而, 与罗马尼亚劳动法相反 (Kokoly, 2006:758) 匈牙利法规并没有规定, 当公司经济状况复苏且需要增加员工人数时, 一年以内裁员的员工对重新雇佣享受优先权。

匈牙利的问题在于, 尽管必须邀请劳动中心参加集体裁员谈判, 而且能以建议以短期工作时间取代裁员, 承诺临时从失业救济金支付因此产生的工资减少, 而帮助公司有机会走出低谷, 但是还是很少派人参加谈判。大多数情况下, 集体裁员是因为用人单位面临破产, 在破产程序是初期发生的。这时候雇主往往欠员工几个月的工资。在我国, 这些费用以及解雇通知期的工资, 以及可能的遣散费可从 (用人单位应当根据工资一定比例每个月作为税款缴纳给劳动中心管理的) “职工工资保障基金”支付。据最近符合于“工资担保指令”的匈牙利法规, 劳动中心在裁员谈判过程中, 原则上可以让用人单位支付三个月的拖欠工资和工资类酬金。

规定匈牙利职工工资保障基金运行条件的1994年第六十五号法律经过了一系列修正。首先，与指令相反，劳务中心有酌情权决定是否向陷入困境的用人单位为了支付工资而发放贷款。如果认为没有机会偿还贷款，便可以拒绝批准。根据第一届欧尔班（Orbán）政府的措施，只有在六个月之前，用人单位为了支付工资已申请过该基金提供贷款，但是没有偿还时，劳务中心才可以拒绝给予贷款。通过又一个修正处理了这一问题，匈牙利“职工工资保障基金”有关的法规就符合欧共体关于职工工资保障基金的第80/987EEC指令标准。该标准规定，即使永远不会被偿还，管理“职工工资保障基金”的机关基于保障责任原则或贷款原则，总有义务替无支付能力的企业支付拖欠的三个月的工资。

1992年的《劳动法典》作为制裁雇主非法解雇行为规定，从解雇之日起计算直至有效回复职判决产生为止，雇主应当给职工交付平均工资并且赔偿职工因被非法解雇而产生的损失。当雇主或职工不要复职时，雇主应当除了可能的遣散费之外，还可以由相当于12个月的解雇费取代复职。根据随后修正《劳动法典》的附律，非法解雇职工1到12个月的解雇费月数由法官自行决定。

政治制度变革后的第二次劳动法编纂及其批判性评估

2012年的《劳动法典》涉及个体劳动法的变更

在2008-2009年，爆发了世界近80年最严重的金融经济危机，失业率的上升是其带来的一个后果。早在金融危机之前，欧盟就业政策文献中出现了所谓的“灵活保障”⁴原则。该原则包括在国际和国家规则中需要实现灵活可靠的合同的必要性、终身学习、积极的劳动力市场政策以及更灵活的社会保障体系（Tóth, 2017; Jakab, 2017）。这引发了一场关于劳动法发展问题的公开辩论：如何能通过发展劳动法来实现可持续增长以及在欧盟创造更多更好的就业机会。2006年，与此相关发表了所谓的《绿皮书》，其内这么早就提到了二十一世纪的挑战（EC, 2006）。

编制匈牙利新《劳动法典》理念的基本目标之一是以创造灵活保障条件，在维护员工社会福利安全同时，将绿皮书的建议纳入到国内法律体系。也就是说，新《劳动法典》注意到了国际社会经济变化并且将劳动立法推向了“可选性”。因此雇主与员工和工会与雇主之间的协议内容得到更广泛的回旋余地，而国家的干预功能退居二线。一般而言，立法者的意图在一定意义上足够处理已出现的经济危机的后果，然而社会伙伴认为，《劳动法典》突出“可选性”可视为侵害员工权利和集体劳动权利。

新《劳动法典》的一项重大变化是在劳动法，特别是一般规则和劳动法赔偿责任规则均明确体现在2013年生效的《民法典》的规定条款。新法律给当事人协议提供了更大的回旋余地，并且在个人部分中就雇佣关系内容确定了主要框架规则，而且还规定，签约当事人在雇佣合同或集体劳动合同中可以偏离这些规则。更深入地研究这个看似公平的解决方案会发现，其实是有问题

的：因为雇主是更强的一方，雇员的生计依赖于其，因此在任何此类协议中，雇主的意愿占优势，或者如果雇员不愿意接受雇主的提议，雇主可以采取报复行动。法语-拉丁语国家劳动法仍然有很多保护员工社会和生计状况的法规，这并非巧合。由于德意志法律体系缺乏这些规定，所以单独法律对其进行规定（Prugberger、Nádas，2014:48-50）。

该简短的理论迂回基础上可以说，员工法人实体在劳动法中是个核心领域。就是说，立法者没有将劳动法的社会性和生计保护纳入关联范围，从而劳动保护制度的范围延伸到了员工的所有法律关系。虽然长期业务和服务合同在许多方面相似于工作或公勤务关系，但是与劳动法有关的生活和社会保护还是不延伸到它们，因为独立企业主身份会为长期雇佣的企业家和从事委托业务的人提供保护。然而，最近出现一些创造全新收入来源的就业形式，因此，决定劳动法的个人范围适用于哪些人，基本上是法律政策问题。同时，社会经济变革和期望迫使做出这种法律政策决策。在不久的将来，随着无数非典型的服务活动，例如优步等类似的服务，这也将成为匈牙利的当务之急。问题就是，其中对哪个要延伸构成社会和生活保护伞的员工的法律实体。

员工的法律实体的意思是一般和特定意义上的员工资格。一般意义上的员工资格是指符合法律条件的能力，而特定资格的意思是能胜任具体岗位的能力。一般和具体的员工资格是对于智力残疾人和残疾人来说尤为重要。就因为这个原因，员工的法律实体有一个更广泛的，适用于残疾人就业的概念。这一概念是环境和个人因素的综合，因为不仅个人的健康状况和能力，又是社会对残疾状况的接受度、经济和劳动力市场条件、成人保护规则以及教育和培训体系的发展和接受能力决定就业的成功。如果目标是将更多人（包括残疾人）引进劳动力市场，立法者应当采取整体观，并认识到整合不仅是劳动法的问题，而是广义上的就业、康复、教育和成人保护规则方面的问题。此外，员工法律地位也会活跃的变更。其活跃程度可根据历史、经济和社会事件的背景下确定。变更的活力又是劳动法对个人圈子的延伸，主要是非典型就业的分类或拒绝这种分类，即将某些员工从劳动法排除而形成的。

在21世纪的经济环境中出现的就业条件会影响劳动法的个人范围、员工的法律地位，亦即，影响我们对员工和“依赖性自营职业”界限的定义。在欧洲，法院执法、法律理论思想家、立法者和集体谈判在延伸方面发挥了作用。“依赖性自营职业”界限的确定在欧洲各国劳动法中出现了以下几个方法：第一是工人概念的延伸、第二是第三类工人的形成（*tertium genus*）。第三是对工人制定一种共同法律并确定不同种类的工人不同等级的权利。第四种方法是排除。显然，工人不能被视为统一的群众。对此，法律政策的答案是有必要在员工和企业家之间建立一个中间概念，并且为此提供充分的劳动和社会保护（Prugberger、Nádas，2014:249, 253, 258; Kiss, 2005:104）。文献的一种观点认为，通过员工的概念要定义劳动关系的独特特征（劳动法是员工的特别法）。在此基础上，员工就是为他人工作的人。这让我们能够区分员工和自雇人士。⁵

这个概念侧重于工作，也就是说，工作能力。在这个陈述中行为能力没有任何作用。

之前的《劳动法典》第72条规定，满16岁未成年人以及法律能力有限的人可以在未经其法定代表人同意的情况下建立雇佣关系。在此基础上，员工性质的前提是除了达到一定年龄之外，还至少要有受限的行为能力。这与1959年关于民法典的第四法律是一致的。同时，旧《劳动法典》第72条和1998年关于残疾人权利和确保其平等待遇的第二十六法律（简称“残疾人法律”）之间存在着矛盾。《残疾人法律》第15条和第16条规定，残疾人有权享用尽可能融合性工作环境，或没有的话，享受受保护的工作环境。在融合性工作环境中，在完成工作所需要的程度上雇主应当确保适当的工作环境，特别是工具和设备的适当改造，并且为此可向中央预算申请资助。此外，在招聘过程中，雇主应当在各方面提供无障碍化环境，以便协助残疾人有就业机会。当对空缺职位进行公开招聘并且残疾人求职并且表明面试有特殊需要，而且满足该特殊需求对雇主不造成不成比例的负担时，这些义务应由雇主承担。不成比例的负担是指，履行义务使雇主的运行变得不可能。如果残疾人的就业在这种融合性工作环境框架下无法实现，则应当尽可能确保其对工作的权利。雇佣残疾工人的经认可的雇主和从事社会福利就业的单位依照法律之规定得到中央预算的支持政策。

从这一切可以看出，前《劳动法典》只确保行为能力受限制的人参加劳动。前《劳动法》最初却没有提到关于没有行为能力的残疾人就参加劳动的权利。只有《残疾人法律》才包含了遵守建立就业和工作中平等待遇总框架的规则的条件。后来相应的规则，遵守平等待遇原则的一般义务以及违反平等待遇的处理办法被纳入《劳动法典》第5条。这个义务不变地纳入到了新《劳动法典》第12条。因此，在雇佣残疾人时，用人单位仍有义务为残疾人提供无障碍环境。修正的目的是这一义务在就业前招聘程序中也成立。2003年关于促进同等待遇的第一百二十五法律（《平等待遇法》）包括了关于残疾人平等待遇的具体规定。

直到制定新《劳动法典》为止，基本上是《残疾人法》和《平等待遇法》抵消了行为能力作为员工法律地位的前提条件。这之所以是有问题的，是因为在其它地方，由于必要性还是规定，替无行为能力的人在劳动法律关系中应当有其法定代表人签署雇佣合同。但是如果无行为能力的人没有法定代表人，当时不可能有员工的法律地位。新《劳动法典》放弃旧《劳动法典》就员工法律地位与行为能力联系起来的方式，因而解决了这一矛盾，并且只有在第34条中规定，员工是指根据雇佣合同工作的自然人。因而新《劳动法典》将无行为能力的人也潜在地归类为职工。此外，注意到新《民法典》，新《劳动法典》也出现了“相对行为能力”的类别并且规定，行为能力不受完全限制受监护的人在其自由裁量能力不受限制的范围内可以未经监护人的同意订立雇佣合同。在此基础上，包括个人和经济依赖的工作是指劳动法范围的工作。有鉴于此，新《劳动法典》中只出现了那些与雇主或委托方有着某种形式上的个人依赖关系的，构成收入来源的活动，如居家就业和电子工人关系作为非典型雇佣关系。

虽然新《劳动法典》就员工法律地位较广泛地考虑到了员工的利益,但是在解决劳动关系内容方面并没有这样做。在工作时间、休息时间和假期,即劳动关系的两个最重要的领域,以及在包括补贴在内的工资方面,与过去相比,新《劳动法典》显著降低了员工的权利。就工作时间而言,正常的工作时间符合欧盟指令,即40小时。同时新《劳动法典》允许员工与用人单位商定基础上不到60小时延长工作时间。这方面的承诺最长时间为6个月,但是可以延续。在西欧劳动法中,员工可以随时终止这一承诺,但是匈牙利《劳动法典》不包含这种选择。在以前的《劳动法典》中,在工作时间延长基础上支付了补贴,而且只有在职工要求的前提下才给了休息日。但是根据新《劳动法典》的规定,延长的工作时间基于是否以补贴还是休息日结算,取决于用人单位和职工的商定,但在这种情况下,很显然,雇主的意愿占上风。

原则上将延长的工作时间应当在下个月底之前结算,但是也可以在参考期内考虑到平均值在较长时间内结算。根据关于工作时间和休息时间以及假期的指令和匈牙利《劳动法典》其时间为6个月,而在季节性和待命工作的情况下,可长达12个月。在此期间,必须抵消灵活的工作时间,而且如果该工作时间平均每周超过40小时,则需时间结算提供补贴或假期。在产业集体劳动合同允许的条件下,一些西欧国家还可以将参考期延长至12个月或以上。然而,在2018年12月底通过的2018年第一百一十六法律修订了匈牙利《劳动法典》将该期限延长至3年。虽然只能根据雇主与员工协议基础上进行这种延期,但是缺乏产业集体协议来遏制雇主的压力。因为有可能雇主每三年结算和支付一次加班费。在这么长的一段时间里,雇主也有可能破产或被清算,而且员工不会得到应得的加班费,而职工工资保障基金只在有限的范围内处理雇主对雇员的工资。此外,在匈牙利,法律通常允许使用四个月的工作时间框架,然而许多公司通过集体协议依据法律之规定提升至6个月,而在旧欧盟成员国,参考期通常不超过2-4周(Prugberger、Tóth, 2019)。

根据国际劳动法的实践,夜班工人当中那些连续在夜间工作的并因此生物节律适应了这种工作条件的人获得较少的夜班津贴。对他们适用的夜班津贴一般为15%,这也用于匈牙利的实践。匈牙利法律,如同外国实践一样,对轮班工作制夜班工作,由于每周在不同时间段上班的变更导致身体更大的负担而支付30%夜班津贴。前匈牙利法律对轮班工作制下午班基本工资给予了20%补贴,但新《劳动法典》废除了下午班津贴,而施行了对晚上6点至凌晨6点上班15%的夜班津贴。⁶

工资方面的一个积极变化是最低工资标准之外还出现了最低工资保障。该最低工资保障范围内给予的工资高于最低工资标准并且应当适用于具有中高资历的人。然而,负面的变化是基本工资和最低工资保障的幅度是政府单独决定的,作决策的过程中没有社会(联盟)合作伙伴参与,没有与他们进行利益协调,而且只考虑通货膨胀率,而不考虑消费者一篮子物品和服务。新《劳动法典》废除了实物报酬的概念,并且将其作为“自助餐式的福利”继续使用,这一变化也不是个积极的变化。

还有必要谈一谈另外两个劳动法律事项。其中一个 是雇佣关系的修改。匈牙利《劳动法典》规定，基本上只能经双方达成共识才可以修改。但是，雇主可以通过将员工在自己公司内调到另一个岗位或工作场所或通过借调或通过外派而暂时地修改雇佣合同。每年只能一次偏离雇佣合同而将这些调动派遣的方式适用于员工。这个规则对员工而言，比前《劳动法》的规定更有利。但与此同时，现行的《劳动法典》与前《劳动法典》一样，并没有提及，雇员被调动派遣的时间可长达一年，而且还可以再延长最多一年。只得对《劳动法典》进行补充，就订单停滞的情形加以规定，用以避免雇佣关系的终止。⁷修订雇佣合同的另一种情况是雇主权利的继承。其规则没有改变而且符合关于雇主权利继承的《欧盟委员会第2001/23/EC号指令》以及员工的公平利益。

新《劳动法典》部分修订了雇主对员工的赔偿责任规则，部分将其置于新的基础。在劳动法中出现了“无过失制度”以及在其范围内的“可预见性”条款：如果损害在损害发生时无法预见，雇主有可能部分免于赔偿责任。另一条规则通过使用更广泛意义的“控制范围”而放弃“经营范围”这一概念也允许限制雇主的责任范围。意思是如果损害是其可控制范围以外的情况造成的，雇主可免于承担责任。前《劳动法典》根据危险操作责任的类比处理了雇主的责任。其规定的更严格的责任程度比现在的要更加正确合理。由于公司的运营是雇主的风险，因此经营所产生的利润也是他的。所以雇主与雇员要分担公司运营风险的任何努力都是没有根据的。此外，新规则对员工歧视不利的，可以举例说，在一家工厂发生工业爆炸而除了工人以外，其他人也受伤，则雇主应对其他人比自己员工按更严格的危险操作责任规则负责。对工人可以更容易地证明自己没有过失。并非巧合，法官实践根据匈牙利最高法院（Kúria）的指导为了纠正这个反常情况而根据以前的法律适用这个规则（Sipka, 2015）。

关于雇员对雇主的赔偿责任的规定在较小程度上改变了，但是这个改变对雇员不利。在民法中引进“可诉行为”概念是正确的，但是给雇员带来了不合理的负担，因为如果对雇主的损害是由雇员疏忽所致的，原则上可以要求员工赔偿全部损失。在这种情况下，考虑重复多小时单调工作流程造成的损害风险增加，并且雇主可以在其对工作的监督期间防止或减轻损害的负面影响（Eörsi, 1961:16; Nagy, 1964:15-16）。

对非法终止雇佣关系的法律后果制度也进行了重大变更。在非法终止雇佣关系时（与大多数欧盟老会员国法规相反）员工无法申请复职，只能要求赔偿。在赔偿的情况下，可索赔没有得到的工资，但是赔偿金额有限：不得超过12个月的缺勤费。员工在被解雇后，应当寻找新工作单位，并且应当在法庭上证明这一点。而欧盟成员国于此相反：除了复职以外，雇主还应当赔偿员工的全部损失。此外，在一些北欧国家，当雇主非法终止与员工的雇佣关系时，应当向员工支付固定数额的统一赔偿金。如果员工的损失比统一赔偿金较大，员工也可以要求赔偿高于统一赔偿金的损失，但是在这个情况下员工承担举证责任（Prugberger, 2013）。

2012年法律编纂对集体劳动法的变更

在劳动关系领域,与集体协议有关的一个重要变化是法律在较小的程度上限制当事人的集体合同订立行为。成员数达雇主员工10%的工会也可以订立集体协议。这个规则是反民主的:如果公司中没有其它工会,少数人可以将自己的意志强加给大多数员工,因此与雇主的放纵之下会伤害多数人。以前,在职工企业管委会选举中的成功率是工会订立合同能力的基准。⁸利益协调权力和社会伙伴与国家达成三方集体协议的可能性也发生了变化。2011年第九十三号法律改变了国家利益协调理事会(OÉT),使其成为一个咨询和提出意见的机构,从而在其范围内无法达成全国性的和普遍的集体协议。与此同时,产业和区域利益协调机制还存在,所以有产业集体协议。立法者希望这些修改提高利益代表机构在劳动世界中发挥作用的活跃程度,同时遏制不合理的国家干预并且限制国家形成符合市场的解决方案。

在2010年后适用于公职员的规定

自1992年实行的《关于公职员法律地位的法律》(简称“公职员法”)虽然经过了一些修订但是直到2010年的政府改变后仍然有效。2012年的第八十六法律中公职员工法律关系更接近于《劳动法典》。这表现于《关于公职员法律地位的法律》中将纪律处分程序由特别罢免而取代。与此同时,与《劳动法典》也疏远了,因为废除了用人单位或与岗位重组有关的实行集体裁员有关的特殊规定,削弱了公职员的生计安全。虽然欧盟法律不涉及到公共服务,但是值得一提的是2018年关于政府行政的第一百二十五号法律从政府官员的服务关系中取消了公务人员的所有特权,将工作时间增加到每天9小时,而且上班间歇休息时间与其他按《劳动法典》工作的员工一样应当以工作时间弥补。

总结

政治制度变更后的第一届民选政府编纂了中东欧地区作为第一个国家,按照西欧国家劳动和公职服务法律,就这两个法律领域进行了编纂。而本地区的其它国家只调整了其旧法典使其适应新要求。⁹匈牙利新劳动法试图和谐搭配雇主和职工的利益。然而,由于没有尝试国债的降低或偿还期重新安排,私有化不足、错误的经济政策等,经过多次的修正,越来越多的最低社会标准从《劳动法典》和《关于公职员法律地位的法律》被取消。涉及到1992年和2012年的一系列修正一般都不利于员工的利益,而且还缩小了员工社会保护规则。在社会主义市场经济条件下,确定个体劳动法律内容问题的集体劳动法,在2012年的《劳动法典》中被置于个体劳动法规则后面。工会权利缩小了,而企业委员会与雇主本来很小的共同决策的权利再缩小使其成为形式化。而全国性的普遍的利益调解也没有了,只留下了国家和区域性产业利益调解机制。

就个体劳动法而言，我们在上文中可以看到，与工作时间有关的规定，其中加班和特殊工作时间的扩大（其实需要达成共识，但是）很显然是符合雇主利益的。同时，周末提供两个休息日的政策比西欧成员国法规（与欧盟指令一致）确保的一天半休息日的政策更优惠。同样优惠的政策是在孩子满3岁以前，根据申请须安排妇女兼职工作。但是，雇主对员工以及员工对雇主承担责任有关的规定完全与西欧法律相抵触，因为新《劳动法典》将雇主的责任减少了，反而员工的责任提升至雇主水平了。与此同时，匈牙利新法规有关终止雇佣关系的，明显侧重于雇主的条款侵犯了工人的权利。

作为最终的结论可以陈述，匈牙利劳动法在政治制度变更时期发生了很多变化，在大多数情况下对工人是不利的，而在一些情况下对员工得到了有利的变化。但是立法者希望确保政府工作的效率，所以根据“关于政府行政管理的法律”，政府官员的服务关系条件也接近了劳动法典规定的条件。即使在法律上没有，但是事实上出现了几乎像1990年之前的情况，即对经济和公共服务领域实行了同样的法规。

备注

- ¹ 米什克尔茨大学博士生律师瑟勒什·安德烈奥博士（dr. Szöllős Andrea）参加了本论文资料的汲取。
- ² 社会制度变化后和当前的员工参与管理模式的变更见于Lentner、Parragh, 2017a; 2017b
- ³ 全国工会理事会（SZOT）的资产分割是1991年关于工会资产保护的以及工人组织和组织同等待遇的第二十八法律以及各家权益保护组织订立的协议规定的。
- ⁴ 见欧盟委员会关于制定灵活安全共同原则的通讯稿 COM(2007)359.灵活保障的目的是确保欧盟所有公民都得到较高就业安全机会，也就是说，在养老退休之前，在生活的每个阶段里都能轻松找到就业机会并且在瞬息万变的经济环境拥有良好的就业前景。此外，灵活保障还旨在帮助雇主和员工利用全球化的好处。
- ⁵ 关于自雇人士的企业自由这一项基本权利见Kiss发表的论文 2006:285-290。
- ⁶ 值得一提的是，该夜班津贴的概念和时间本来应该在《劳动法典》第十一章第46点（《定义》）第89条第(2)款中处理才是正确的。
- ⁷ 的论文中对这一法律领域进行了更深入的批判性分析Prugberger, 2018。
- ⁸ 对此问题的更详细批评见于Prugberger、Rácz的论文中2017:191-192。
- ⁹ 参考Prugberger, 1993; 1998。

参考文献

Birk, Rolf (1997): Die Massenentlassung nach europäischem und nationalem Recht. In: Csák Csilla (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professzor 60. születésnapjára*. Novotni Kiadó, Miskolc, 23–35. 罗尔夫·比尔克（1997年）《欧洲和成员国法律下的集体裁员》发表于恰克·奇洛（编辑）《庆祝普鲁格贝格教授60周岁的文集》诺夫特尼出版社，匈牙利米什克尔茨，23-35

- Bódis Lajos (1994): Munkaügyi kapcsolatok állami szerepvállalással. *Európa Fórum*, 4. évf., 4. sz., 73–91. 波迪什·洛约什(1994年)《在国家发挥作用条件下形成的雇佣关系》匈牙利《欧洲论坛专刊》4(4): 73-91
- Borbély Szilvia (1994): A spanyol érdekegyeztetési etalon. *Európa Fórum*, 4. évf., 4., 92–103. 博尔贝·西尔维雅(1994年)《西班牙利益协调标准》匈牙利《欧洲论坛专刊》4(4):92-103
- Deli Petra Eszter (2013): *A munkavállaló általános felelőssége a német és az osztrák modell jogösszehasonlító keresztmetszetében*. PhD-értekezés, Szegedi Tudományegyetem, Szeged. 戴利·派特拉·埃斯泰尔(2013年)《在德国和奥地利法律模式基础上比较员工的一般责任》博士论文, 匈牙利塞格德大学, 塞格德市
- EC (2006): *Zöld Könyv. A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*. COM(2006)708, <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2006/HU/1-2006-708-HU-F1-1.Pdf>. 欧洲委员会(2006年)《绿皮书。面向21世纪挑战的劳动法现代化》
- Eörsi Gyula (1961): *A jogi felelősség alapproblémái*. Akadémiai Kiadó, Budapest. 厄尔希·久洛(1961年)《法律责任的基本问题》匈牙利科学院出版社, 布达佩斯
- Ficzere Lajos (1970): *Az állami vállalat a gazdaságirányítás új rendszerében*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 费采莱·洛约什(1970年)《国有企业在经济管理的新制度中的角色》匈牙利经济学和法律图书出版社, 布达佩斯
- Fodor T. Gábor (2016): *A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfeleléséről*. *Magyar Munkajog*, 2. sz. 福多尔T加博尔(2016年)《关于匈牙利《劳动法典》就工作和休息时间的规定及与欧盟法规的合规性问题》《匈牙利劳动法》第2期
- Hegedűs István (1973): *A termelőségvetkezeti tagsági viszony jogi alapkérdései*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 海盖迪什·伊什特万(1973年)《合作社社员身份的基本法律问题》匈牙利经济学和法律图书出版社, 布达佩斯
- Henssler, Martin – Frik, Roman (2003): *Arbeitnehmerbeteiligung in den USA durch Betriebsräte*. *Neue Zeitschrift für das Arbeitsrecht*, No. 11. 马丁·汉斯雷尔、罗曼·福利科(2003年)《美国员工通过企业委员会参与公司治理的程度》德国《新劳动法杂志》第11卷
- Jakab Nóra (2017): *Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról* Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából. *Miskolci Jogi Szemle*, 12. évf., 2. Különszám, 213–226. 雅考布·诺拉(2017年)《在普鲁格贝格·道马什教授八十周岁之际关于灵活性和安全性平衡的思考》匈牙利《米什克尔茨法律评论杂志》12(2): 213-226
- Kenderes György – Prugberger Tamás – Tatár Irén (1989): „El”-tervezett sztrájkjog. *Élet és Tudomány*, 44. évf., 1. sz. 肯带莱什·哲尔志、普鲁格贝格·道马什、塔塔尔·伊伦(1989年)《起草(错)的罢工法》匈牙利《生命与科学》44(1)
- Kenderes György – Prugberger Tamás – Tatár Irén (1989): *Jogszabály-kriticizmus*. *Jelző*, 1. sz. 肯带莱什·哲尔志、普鲁格贝格·道马什、塔塔尔·伊伦(1989年)《法规批判》匈牙利《耶尔泽》第1期
- Kiss György (2005): *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest. 基什·哲尔志(2005年)《劳动法》匈牙利俄塞利斯出版社, 布达佩斯
- Kiss György (2006): *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Akadémiai Doktori Értekezés, Pécs. 基什·哲尔志(2006年)《劳动法中的基本权利冲突》科学院博士论文, 匈牙利佩奇市
- Kokoly Zsolt (2006): *A csoportos létszámcsökkentés a román munkajogban*. *Magyar Jog*, 53. évf., 12. sz., 758–763. 克克伊·若尔特(2006年)《罗马尼亚劳动法中的集体裁员》《匈牙利法律专刊》53(12): 758-763

- Lentner Csaba – Parragh Bianka (2017a): Érdekegyeztetés, konszenzuskeresés, participáció. In: Bábosik Mária (szerk.): *Vezetés a közjó szolgálatában. Közpénzügyi gazdálkodás és menedzsment*. Typotex Kiadó, Budapest. 伦特奈尔·乔巴、保劳格·比安卡（2017a）《利益协调、寻找共事、公司治理中的参与》发表于巴博希克·玛丽亚（编辑）《为共同利益服务发挥领导作用，公款管理》匈牙利Typotex出版社，布达佩斯
- Lentner, Csaba – Parragh, Bianka (2017b): Interest Representation, Interest Alignment and Role of Seeking Consensus in the Renewal Process of Hungarian State Management. *International Public Administration Review*, Vol. 15, No. 1, 71–85, <https://doi.org/10.17573/ipar.2017.1.04>. 伦特奈尔·乔巴、保劳格·比安卡（2017b）《在匈牙利国家管理更新过程中利益代表、利益一致与寻求共识的作用》《国际公共行政评论》15(1): 71-85
- Nagy László (1964): *Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 纳吉·拉斯洛（1964年）《对雇佣关系中造成的损害赔偿责任》匈牙利经济和法律图书出版社，布达佩斯
- NZA (2000): Rechtsprechung. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Jg. 17, Heft 22, 1227–1228. 德国《新劳动法杂志》（2000年）《管辖权》17(22): 1227-1228
- Prugberger Tamás (1993): A munkaügyi szabályozás átalakulása a szomszédos volt reál-szocialista kelet- és közép-európai országokban. *Munkaügyi Szemle*, 12. sz. 普鲁格贝格·道马什（1993年）《匈牙利周边的中东欧前社会主义国家劳动法的演变》匈牙利《劳动法评论杂志》第12卷
- Prugberger Tamás – Tatár Irén (1994): A munkaküzdelen jogi szabályozása. *Európa Fórum*, 4. évf., 2. sz., 114–124. 普鲁格贝格·道马什、塔塔尔·伊伦（1994年）《劳动奋斗的法律规则》匈牙利《欧洲论坛专刊》4(2): 114-124
- Prugberger Tamás (1998): A munkajog átalakulása a kelet-közép-európai régióban. *Valóság*, 41. évf., 9. sz., 49–64. 普鲁格贝格·道马什（1998年）《中东欧地区各国劳动法的演变》匈牙利《现实》杂志41(9): 49-64
- Prugberger, Tamás (2008): Kündigung- und Massenentlassungsregelungen in Ungarn und in den postkommunistischen Nachbarländern Ungarns. In: *Festschrift für Rolf Birk zum siebzigsten Geburtstag*. Mohr Siebeck, Tübingen, 643–658. 普鲁格贝格·道马什（2008年）《匈牙利和匈牙利周边的后共产主义邻国的解雇和集体裁员条例》发表《于罗尔夫·比尔克七十周年纪念文集》莫尔·西贝克出版社，德国图宾根，643-658
- Prugberger Tamás (2009): Az európai uniós munkajogi szabályozás módosulásainak és kiegészítéseinek kihatása a munkavállalók szociális érdekeire. *Európai Jog*, 9. évf., 4. sz., 20–27. 普鲁格贝格·道马什（2009年）《欧盟劳动法修改及补充对员工社会利益的影响》《欧洲法律》9(4): 20-27
- Prugberger Tamás (2013): *Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel*. Novotni Alapítvány, Miskolc. 普鲁格贝格·道马什（2013年）《从欧洲视角分析匈牙利劳动和公共服务法改革》匈牙利诺夫特尼基金会，米什克尔茨
- Prugberger Tamás – Nadas György (2014): *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Complex Kiadó, Budapest. 普鲁格贝格·道马什、纳道什·哲尔志（2014年）《欧洲和匈牙利的比较劳动和公共服务法》匈牙利Complex出版社，布达佩斯
- Prugberger Tamás – Nadas György – Rab Henriett (szerk.) (2015): *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Wolters Kluwer Kiadó, Budapest. 普鲁格贝格·道马什、纳道什·哲尔志、拉布·亨利埃特（编辑）（2015年）《欧洲和匈牙利比较集体劳动法》威科集团出版社，布达佩斯

- Prugberger Tamás (2016): *Az európai munkajog vázlatja. Abriss des europäischen Arbeitsrechts.* Novotni Alapítvány – Lícium Art, Debrecen. 普鲁格贝格·道马什(2016年)《欧洲劳动法概略》匈牙利诺夫特尼基金会和Lícium Art出版社, 德布勒森市
- Prugberger Tamás – Rácz Zoltán (2017): A munka- és a közszolgálati jogi érdekérvényesítés alakulása 2010 után. *Polgári Szemle*, 13. évf., 4-6. sz., 184-201, <https://doi.org/10.24307/psz.2017.1215>. 普鲁格贝格·道马什、拉茨·佐尔坦(2017年)《2010年后劳动和公共法律上的利益执行》匈牙利《公民评论》杂志 13(4-6): 184-201
- Prugberger Tamás (2018): A kiküldési irányelv és a magyar jogi szabályozás. *Gazdaság és Jog*, 26. évf., 6. sz., 24-27. 普鲁格贝格·道马什(2018年)《外派指令与匈牙利法规》匈牙利《经济学和法学杂志》26(6): 24-27
- Prugberger Tamás – Tóth Hilda (2019): A 2012. évi Munka törvénykönyvének egy újabb módosítása a rendkívüli munkavégzés korlátainak tágítása érdekében. *Jogtudományi Közlöny*, 74. évf., 1. sz., 25-30. 普鲁格贝格·道马什、托特·希尔达(2019年)《对2012年的《劳动法典》进行的进一步修正以便扩大劳动范围》匈牙利《法学公报》74(1): 25-30
- Rens, Johan van (1992): A munkaügyi kapcsolatok holland modellje. *Európa Fórum*, 2. évf., 4. sz., 19-27. 约翰·芬·伦斯(1992年)《雇佣关系的荷兰模式》匈牙利《欧洲论坛》2(4): 19-27
- Sipka Péter (2015): *A munkáltatói kárfelelősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében.* HVG-ORAC Kiadó, Budapest. 希普卡·彼得(2015年)《从法官实践角度看雇主责任的演变》匈牙利 HVG-ORAC出版社, 布达佩斯
- Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó (2016): Dolgozik és pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió bíróságának újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar joggyakorlatra. *Jogtudományi Közlöny*, 71. évf., 9. sz., 449-457. 希普卡·彼得、萨卡里亚·马尔通·利奥(2016年)《上班和休息? 在欧盟法院的最新判决基础上, 注意到匈牙利法律实践扩大工作时间的概念》匈牙利《法学公报》71(9): 449-457
- Tóth Hilda (2017): Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során. *Miskolci Jogi Szemle*, 12. évf., 2. Különszám, 620-630. 托特·希尔达(2017年)《在终止雇佣关系的过程中的灵活安全原则》匈牙利《米什克尔茨法律评论杂志》12(2): 620-630
- Venediktov, A. V. (1948): *Az állami szocialista tulajdon.* Kézirat, MTA Jogtudományi Intézet Könyvtára. A. V.维内迪克特夫(1948年)《社会主义公共财产》手稿, 匈牙利科学院法学研究所图书馆
- Zaccaria Márton Leó (2013): Fogalmi változások a munkaidő kapcsán az új munka törvénykönyvében. *Miskolci Jogi Szemle*, 8. évf., 1. sz., 130-142. 萨卡里亚·马尔通·利奥(2013年)《新劳动法典中工作时间的概念变更》匈牙利《米什克尔茨法律评论杂志》8(1): 130-142