

## Öt éves a Munka Törvénykönyve (visszafogottan ünnepi emlékezés)

2011. december 13-án fogadta el az Országgyűlés a Munka Törvénykönyvét (hivatalos rövidítése szerint: Mt.-t). Már a törvényjavaslat 2011. júliusi nyilvánosságra hozatala is élénk visszhangot váltott ki, s ezt követően, de még napjainkban is számos értékelés, javarészt kritikus kommentár jelent/jelenik meg, bírálva a törvény koncepcióját, egyes megoldásait, de még a megalkotásának szükségességét is. Az ebből fakadó viták egyik (normális) hozadéka az alappal bírált (pontosabban a jogalkotó által ilyennek ítélt) szabály módosítása, ami az Mt. esetében nem egy alkalommal meg is történt. Sőt: számos rendelkezés korrekciója lenne még indokolt, amit a (legalábbis a munkajogot érintő) jogalkotási láz csillapodása egyelőre gátol.

Öt év elegendőnek látszik arra is, hogy az Mt. szabályainak jogi, szakmai értékelésén túl a kódex néhány általánosabb hatását is vizsgáljuk. E hatások közül szerintem a leglényegesebb: mennyiben alkalmazkodik az új munkajogi szabályozás a szemünk előtt zajló és a „munka világot” is érintő társadalmi, gazdasági változásokhoz. Ebben a megközelítésben az Mt.-t az átmenet törvényének vélem. A munkajogot érintő hagyományos felvetés az egyéni és a kollektív jogok viszonya, ezért az Mt. e téren hozott változásai hatásának vizsgálata is indokolt. Izgalmas kérdés továbbá, hogy az új kódex mely területen készítette változásra a jogalkalmazást, és erre miként reagált a bírói gyakorlat. Végül érdemes egy pillantást vetni a „végekre”, azaz arra, hogy az Mt. mennyiben hatott a munkáltatók gyakorlatára.

### I. Az átmenet törvénye

#### 1. A munka átalakulása

Az Mt. már nem kizárólag a nagyüzemi ipari termelés, de még nem a tudásalapú (információs, posztindusztriális, posztmodern, ahogy tetszik) társadalom munkajogi kódexe. Ezt a sommás állítást a következő két tétel igazolásával kell alátámasztani: egyfelől az új szabályozás a hagyományos ipari viszonyokra modellezett munkajogot legalábbis részben meghaladja, ugyanakkor másfelől nem minden tekintetben szolgálja a már most is megjelenő és feltehetőleg a jövő munkájára jellemző élethelyzetek szabályozását.

Ami az első tételt illeti, már több mint egy évtizede jól látszik, hogy a magyar gazdaságban (e téren nem is nagy lemaradással követve a fejlettebb gazdaságú országokat) a foglalkoztatottak egyre nagyobb hányada a szolgáltató szférában dolgozik. (2015-ös adatok szerint már több mint kétharmada.) Daniel Bell ezt a tényt a posztindusztriális társadalom leglényegesebb fogalmi elemének tekinti, szerinte ilyen társadalomról ugyanis ott van szó, ahol „a foglalkoztatottak nagy része nem vesz részt megfogható javak előállításában”. Nem szorul bővebb bizonyításra, hogy a munkavégzés jellegének ilyen módon való változása alapjaiban befolyásolja az erre

irányuló munkajogi szabályozást is. A termelő üzemben nem a munkavégzés, hanem az előállítandó termék a lényeges, a munkavégzés helye adott, a munkaidő igazodik az üzem működéséhez, a munka felügyelete és ellenőrzése könnyen és hatékonyan szervezhető. Ezzel szemben a szolgáltatás nyújtásánál tipikusan maga a munkavégzés a munkáltató „terméke”, helye és ideje mobil, ebből is eredően felügyelete és ellenőrzése legfeljebb közvetett formában oldható meg. (Az ún. harmadik szektorba igen sokféle tevékenységet sorolnak, de a munkavégzés oldaláról közelítve ezek a jellemzők általában valamennyi szolgáltató jellegű tevékenységre érvényesek.) Természetesen az absztrakt jogi szabályozás ezeket a különbségeket nem képes direkt módon megjeleníteni, legfeljebb az egyes jogintézmények, különösen a felelősségi és a jogviszony megszűntetési szabályok megfelelő adaptálásával. Más megközelítésben és konkrétan: a munkáltató közvetlen felügyelete alól kikerülő munkavégzés, az ezen alapuló jogviszony szabályozása a bizalmi elv erőteljes érvényesítésével képzelhető el. A bizalmi elem a hagyományos (tehát a nagyüzemi termelésen alapuló) munkaviszonyban is szabályozott, de jószérivel csak a titoktartásra és a konkurenciától való távontartásra terjed ki. Ezzel szemben a szolgáltató szektorban a bizalom a munkavégzés szinte valamennyi elemét át kell haszna, az ügyféllel szembeni viselkedéstől a munkáltató adott esetben jelentős értékű vagyonának kezeléséig. E téren az Mt. egyrészt követelményként írja elő a bizalomnak megfelelő magatartás tanúsítását [52. § (1) bekezdés d) pont], másrészt a jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén is általában mellőzi a munkáltató újra foglalkoztatási kötelezettségét (83. §), harmadrészt a korábbi szabályozáshoz képest jelentősen emeli a munkavállaló kárfelelősségének mértékét [179. § (3) bekezdés]. A bizalmi elv mellett a hagyományostól eltérő munkaviszonyokra figyelemmel az Mt. szélesebb körben engedi a felek törvénytől eltérő megállapodását, bár főszabályként ez változatlanul csak a munkavállaló javára történhet. Az pedig már-már forradalmi újítás, hogy a kollektív szerződés sok tekintetben a munkavállaló hátrányára is eltérhet az Mt.-től. A hagyományos munkajogtól való ellépés tehát igazolható, de kérdés, hogy a fentiekben vázolt és nem túl dús szabályozási többletelemek mennyiben alkalmasak az egyre terjedő, szerintem már ma is tévesen „atipikusnak” nevezett új foglalkoztatási jelenségek jogi rendezéséhez.

A második állításom (tehát a tudásalapú munka szabályozásának elégtelensége) igazolására tegyünk fel egy egyszerű kérdést: milyen közös szabályok írhatók elő egy reklámcég kreatív munkatársa és egy autógyár szalag mellett dolgozó munkavállalója munkavégzésére? A helyes válasz feltehetőleg az, hogy ilyen közös szabályok (eltekintve az általános magatartási normáktól) nem alkothatók. A kissé ironikus megközelítés megengedi, hogy mindkét munkavállaló esetében helyes azt kikötni, miszerint munkabérük nem fizethető ki szórakozóhelyen. (Ne firtassuk e szabály életszerűségét, fogadjuk el: ILO tagságunkból származó kötelezettségünk a magyar jogban való megjelenítése.) Ezzel szemben a hatályos szabályozás szerint a kreatív munkatársnak éppúgy van munka- és pihenőideje, mint az autógyári dolgozónak, ha éjszaka jönnek a nagy gondolatai, ezért részére éjszakai pótlék jár, stb. Ha pedig nem állnak fenn esetében a kötetlen munkarend alkalmazásának egyébként szigorú feltételei, vasárnap és munkaszüneti napon nem lehet kreatív, munkáját a munkáltató által beosztott időben tartozik végezni, stb. Persze mondhatni, ez a példa

ma még nem túl gyakorlati, s az Mt. (sem) rovargyűjtemény, amelyben minden különleges példányt fel kell tűzni. Ezért nézzünk más, gyakorlatiasabbnak, sőt mindennaposnak mondható jelenséget. Jó egy évtizede, hogy a bíróságnak értelmeznie kellett azt a helyzetet, amelyben a munkáltató előírja, hogy meghatározott munkavállalói munkaidőn túl is legyenek elérhetőek, egyszerűen szólva: ne kapcsolják ki mobil telefonjaikat. Vannak döntések, amelyek készenlétnek minősítik ezt az időtartamot, míg ezzel ellentétes ítéletek is születtek. Nem találhatók az Mt.-ben olyan szabályok, amelyek az e-munka egyre különbözőbb formáinak (a szakirodalom kilenc típust ír le) sajátosságait rendeznék, erre ma már messze nem elegendő a távmunka jogintézménye. Még ma is vitatott, hogy az évtizedek óta meghonosodott rugalmas munkarend elszámolása miként jogszerű, nem tudunk mit kezdeni a munkaidőn belül utazással töltött idő minősítésével, stb. Összességében: a praxis egyre kevésbé illeszthető a hagyományos, azaz az ipari termelés sajátosságaiból levezetett munkaidő – pihenőidő fogalmi körébe.

Kétségtelen, hogy ma még nem láthatók világosan azok a fejlemények, amelyek akár pár éven belül is forradalmi változásokat generálnak a munkaerőpiacon. (Van, aki főként a robotizálás következtében a hagyományos munka szinte teljes eltűnését jósolja, más pedig azt prognosztizálja, hogy a jövőben a maihoz képest is több fizikai munkára lesz szükség.) További mentsége a jogalkotónak, hogy a mai Magyarországon együtt élnek a kimagasló és a stagnáló teljesítményt nyújtó, a ford-i és a projekthalapú munkaszervezettel rendelkező, a hagyományos fizikai és a legmagasabb szintű szellemi tevékenységet folytató kis, közepes és nagyvállalatok. Túl egyszerű lenne ennek a kétségkívül igen vegyes helyzetnek a múlt és a jövő ellentétpárjával való leírása, átmeneti jellege inkább abból ered, hogy nehezen határozhatók (jósolhatók?) meg az új munkaszervezési formáknak a jogalkotó számára elengedhetetlen típusképző ismérvei. Ilyen körülmények között pedig nem, vagy csak szolidan vethető a jogalkotó szemére, hogy döntően a „járt út” stratégiáját választotta, azaz mind dogmatikáját, mind szerkezetét tekintve, alapjaiban hagyományos munkajogi kódexet alkotott. Olyat, amelyben azért a változások bizonyos keretei is láthatók, ezek közül a bizalmi elv és a szerződéses autonómia növelésére már utaltam. Kiemelendő e téren továbbá a munkaszerződés (munkaviszony) korábban hiányzó fogalmának meghatározása [42. § (2) bekezdés], amely kifejezetten „befogadó” jellegű, értve ez alatt azt, hogy kizárólag a munkaviszony legalapvetőbb feltételeit határozza meg, még a klasszikus munkajog fétisként kezelt „utasítás” kifejezését is „irányításra” szelídítve. Ez a tág fogalom pedig alap arra, hogy akár a ma még nem ismert foglalkoztatási formák is a munkajogba illeszkedjenek.

## *2. A kapcsolattartás változása: az elektronikus dokumentum*

A társadalmi érintkezési formák változása szükségképpen érzékelhető a munkaviszonyok valamennyi létszakaszában (létesítés, teljesítés, megszüntetés), azaz e téren is az elektronikus kommunikáció hihetetlen térnyerése tapasztalható. Önmagában ez szerintem jogalkotói beavatkozást csak a jognyilatkozatok formáját, konkrétan érvényességét illetően igényel. A mai jogalkotás hozzáállása ehhez a kérdéshez a kétezer évvel ezelőtti Európa vívódását idézi, amely a Kínában felfedezett

papír befogadását gátolta évszázadokon keresztül. Olyannyira, hogy egyes államokban a papír, mint jognyilatkozatot hordozó eszköz használatát még az 1200-as években is börtönnel büntették. Az ellenállás ilyen drasztikus módjain persze az e-kommunikáció elfogadását illetően ma már túl vagyunk, így az Mt. (a Ptk.-val azonos tartalommal) általában meghatározza az elektronikus dokumentum fogalmát, s megengedi a jognyilatkozat ilyen formában történő megtételét. Arról viszont a magyar jogban nem találunk szabályt, hogy az elektronikus dokumentum milyen feltételek mellett tekinthető írásbeli jognyilatkozatnak. (2016. június 30-ig az Eat. rendelkezései valamifajta iránymutatást adtak e kérdésben, de az ezt felváltó 2015. évi CCXXII. törvény már kifejezetten rögzíti, hogy a szerződések érvényességét nem érinti.) Az átmenet egyik klasszikus helyzetét látjuk: már nem tiltott, sőt megengedett valamely jog gyakorlása, de még nem tudjuk, hogy miként lehet élni vele. Ezért a bírói gyakorlatra hárul az elektronikus dokumentum érvényességi feltételeinek meghatározása. Ha a gyakorlat ehhez elektronikus aláírást követel meg, nem csak a munkavállalókat, hanem a kisvállalatok jó részét is elzárja a joggyakorlás tárgyalt módjának alkalmazása elől. Nehéz megtippelni az ítékezés majdani alakulását, mert nem igazán láthatók azok a fogódzók, amelyekre a bíró döntését alapozná, következésképpen szerintem a jogalkotónak van teendője a felvetett kérdés megoldásában.

### *3. Néhány, a szabályozást stabilizáló jogintézmény hiánya*

A jogalkotó fontolva haladásának ugyanakkor áldozata is van, két olyan jogintézmény is kimaradt az Mt.-ből, amelyek szerintem kifejezetten stabilizálták volna a munkajogi szabályozást, ezáltal eleve hitelteenné tették volna az új kódex megalkotásának szükségességét vitató nézeteket. Ami a törvényből kimaradt, noha az első tervezetekben szerepelt: az Mt. hatályának (részleges) kiterjesztése a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre és a munkaügyi audit intézményének bevezetése.

Az elsőként említett szabály – igen leegyszerűsítve – nem kevesebbről szólt volna, mint a munkajognak a munkavégzésre irányuló jogviszonyok egyfajta „anyajogává” válásáról. Konkrétabban: meghatározta volna azokat a (garanciális, elsősorban a munka- és pihenőidőre, illetve a minimálbérre vonatkozó) munkajogi szabályokat, amelyeket más, munkavégzésre irányuló jogviszony keretében is alkalmazni kell. Az egységes szabályozás egyik kedvező mellékhatása lehetett volna a színlelt szerződések visszaszorulása. A munkaügyi audit a munkajogi szabályok követésének lehetett volna (akár hatékony) eszköze, a könyvvizsgálói tevékenység sok elemének átvételével.

## **II. Egyéni és kollektív jogok**

Az Mt. jelentősen átrendezi az egyéni munkaviszonyok és a kollektív munkajog viszonyát, mégpedig az előbbieket preferálva. Távrolról közelítve ezt a jelenséget, a társadalom individualizálódása (bocsánat a kifejezésért, de feltehetőleg ez tükrözi a legplasztikusabban a szóban lévő folyamatot) egyfajta munkajogi

leágazásának is minősíthetjük. Amint ezt Ulrich Beck német szociológus találóan megfogalmazta, az „egyének kollektív elszigetelődésének” folyamata érzékelhető, legalábbis a huntington-i értelemben vett nyugati civilizációkban.

A munkajogi szabályozást illetően ugyanakkor ez, a nemzetközi gyakorlatban is érzékelhető változás, tendencia jóval kézzelfoghatóbb okokra vezethető vissza. A személyiségi jogok kiszélesedése (gondoljunk csak az egyenlő bánásmód követelményének egyre erőteljesebb érvényesítésére) kifejezetten az individuális jogok kodifikálását eredményezi. Ugyanilyen hatással jár az atipikusnak mondott jogviszonyok terjedése, illetve szabályozása. Az Mt. megalkotását erősen befolyásoló uniós jog is elsősorban egyéni munkavállalói védelmet biztosít.

Az egyéni munkaviszony erőteljesebb szabályozásából ugyanakkor korántsem következik a kollektív jogok gyengülése. Ráadásul az Mt. egyik preferált jogpolitikai célja - a Javaslat indoklásában is kiemelt módon - a kollektív szerződés szerepének felértékelése volt. Ezt a célt szolgálta – egyebek mellett – az az újítás, amely viszonylag széles körben megengedi az eltérést az Mt. szabályaitól a kollektív szerződésben, másként fogalmazva: teljes körű diszpozitivitást vezetett be. Az Mt. hatályba lépése óta eltelt időszak tapasztalatai azt igazolják, hogy a várt változás továbbra is elmarad. Ennek okait keresve érdemes a KSH Munkaerőfelmérés 2015. II. negyedévi kiegészítő felvételének néhány adatsorát értékelni. A munkaügyi kapcsolatokat mérő adatokból leszűrhető, hogy folyamatosan csökken, jelenleg mintegy 20 % azon munkavállalók aránya, akiknek munkaviszonyát kollektív szerződés is rendezi. Még lehangolóbb a szakszervezeti tagok számának alakulása, amely 2005-höz képest tíz év alatt csaknem feleződött, 615 ezerről 328 ezerre csökkent. Az látható, hogy a szakszervezeti tevékenység egyre inkább meghatározott ágazatokra (különösen a közszolgáltatások, a kereskedelem, az oktatás és az egészségügy területére), s ezen belül is a nagyvállalatokra korlátozódik. Ez a tendencia már szorosabb kapcsolatban állhat az előzőekben említett általános társadalmi folyamatokkal, de jól látható munkaerőpiaci okai is vannak. Így például egyértelmű, hogy a kis és közepes cégeknél foglalkoztatottak szakszervezeti szervezése komoly nehézségbe ütközik, azaz a magyar munkavállalók több mint kétharmadát a legaktívabb szakszervezetek sem képesek elérni, ami egyebek mellett kizárja legitim ágazati kollektív szerződések megkötését. (Ráadásul az ágazatok jelentős részében a szerződéskötéshez elengedhetetlenül szükséges partner, azaz munkaadói szervezet sem működik.) A magyar munkavállalók túlnyomó többsége tehát változatlanul az egyéni érdekérvényesítés eszközeivel kénytelen élni.

A munkaügyi kapcsolatok fentiekben vázolt, szigetszerűnek mondható működése alapjaiban azt a kérdést veti fel, hogy a jog eszközeivel mennyiben mozdítható el a kollektív jogok gyakorlásának ez a fajta befagyása. A magam részéről szkeptikus vagyok az ilyenfajta jogi támogatás hatékonyságát illetően, ami az elmúlt évtizedek ilyen irányú kísérleteinek sikertelenségéből ered. (E körben elsősorban a szakszervezeti jogok esetleges kiterjesztése merülhet fel, ami elsősorban nem jogászai szakmai kérdés.) Azt viszont érdemes a gyakorlati tapasztalatok alapján vizsgálni: az Mt. I. Részében foglalt munkajogi kötetmi szabályok mennyiben alkalmazhatók a munkaügyi kapcsolatokban. (Egyébként az egységes, tehát az egyéni munkaviszonyt és

a kollektív munkajogot is szabályozó kódex megalkotása mellett fontos érv volt a mindkét területet átfogó, közös általános rész.)

Ugyanakkor látni kell, hogy egy olyan szoftverről (a kollektív jogok szabályozásának minősége) folyik a diskurzus, amely mögött a legtöbb helyzetben nincs megfelelő hardver (tömegeket mozgósítani képes szakszervezet).

### **III. Az Mt. hatása a bírói gyakorlatra**

A munkajogi szabályok jelentős részének stabilitása azzal is járt, hogy ezeknek a legkülönbözőbb élethelyzetekre történő alkalmazása eredményeként terjedelmes ítélkezési gyakorlat alakult ki. Ez különösen igaz a munkaviszony megszűnése, megszüntetése és a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályokra, amelyek 1968-tól (!) lényegesen nem változtak, ráadásul a klasszikus munkaügyi perek többsége e két jogterületet érinti. Ezt a szabályozási folytonosságot az Mt. alapvetően két jogintézményt érintően megszakította azzal, hogy koncepcióját érintően újította meg a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeire és a munkáltató kárfelelősségére vonatkozó szabályozást. A bírónak tehát nem csupán az új szabályokkal, hanem azzal is szembesülnie kellett, hogy a régóta kialakult és megszokott joggyakorlat (ítélkezési rutin) használhatatlanná vált. Ma már elég jól látható, hogy az említett változásokra miként reagált a bírói kar, ezért érdemes a joggyakorlat átalakulását legalább két, a fentiekben említett jogintézményt illetően röviden áttekinteni.

A korábbi Mt. a munkaviszony jogellenes megszüntetésének alapvető jogkövetkezményét az érvénytelenség elvéből vezette le, az eredeti állapot helyreállítása az adott esetben a munkavállaló újra foglalkoztatásának kötelezettségével járt. Amennyiben erre nem került sor, a munkavállalót átalánykár és a jogerős ítélet meghozataláig elmaradt munkabére illette meg. Ez a rendszer döntően két okból tarthatatlanná vált. Egyrészt azért, mert a főszabály (az eredeti állapot helyreállítása) a perek 1-2 százalékában érvényesült csupán, másrészt pedig jelentős mértékben szerencse elemre épült, azaz a munkavállaló igényének összegét a bírósági eljárás tartama határozta meg. Összességében: a jogellenes elbocsátás szankciója végletesen eltávolodott az alapjául szolgáló tényállás megítélésétől, abban egyre meghatározóbb szerepet kapott a véletlenszerűség, vagy ami talán még ennél is kedvezőtlenebb, a felek pertaktikája. Az új szabályozás a kártérítés főszabályként való beiktatására épült (82.§). A bírói kar szinte egyöntetűen támadta ezt a megoldást, néhány józan, de sok nehezen értelmezhető kifogást felhozva. Kétségtől igaz, hogy a hatályos szabályozás nem értékeli a munkáltató jogsértésnek súlyát, de a reparáció szempontjából ennek vajmi kevés a jelentősége. Ma már nem igazán szükséges az egyéb, javarészt félreértésen alapuló kifogások felidézése, mert a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának e tárgyban 2016. június 6-án kelt összefoglaló véleménye korrekt és a gyakorlat számára jól hasznosítható iránymutatásokat tartalmaz. Fontos hangsúlyozni, hogy az összefoglaló vélemény több, az érdemet nem érintő jogszabály módosítási javaslatot is megfogalmaz, amelyek javarészt széleskörű szakmai konszenzuson alapulnak. E téren tehát azzal lehet számolni, hogy az ítélkezési gyakorlat a megújított szabályok alapján konszolidálódik.

A másik változás a munkáltató kártérítési felelősségének jogalapi szabályait érintette, két jelentős változást bevezetve. Egyrészt a munkáltató mentesülése szempontjából lényeges „működési kör” helyett az „ellenőrzési kör” fogalmát használja. Ennek oka az, hogy a bírói gyakorlat a működési kör fogalmát oly mértékben kiterjesztette, hogy a „működési körön kívül eső és elháríthatatlan ok”, mint a felelősség alóli mentesülés egyik esete, kiürült. A bírói gyakorlat ugyanis – némileg leegyszerűsítve – minden munkavisztonnal összefüggő körülményt egyben a munkáltató működési körébe tartozónak minősített, szélső esetben még egy külföldön történt közúti balesetet is. A korábbi Mt. joggyakorlata ezzel a felelősségi szabályt (szinte feltétlen) helytállássá formálta, ami nem csak dogmatikailag aggályos, hanem azért is, mert főként a kis és közepes vállalatokra elviselhetetlen kockázatot telepített. Az „ellenőrzési kör” szűkebb fogalmának használata tehát ilyen értelemben visszatérés a felelősségi ideához, másként megközelítve: a kárfelelősség preventív elemének érvényesítése. Ugyanakkor (és ez a másik fontos változás) a tárgyal szabály – a Ptk.-val való összhang megteremtése érdekében – az elháríthatatlanság helyett az előreláthatóság hiányát várja el a sikeres kimentéshez, azaz a hatályos szöveg [166. § (2) bekezdés a) pont] értelmében akkor mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha a „kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa”. E szabály tehát a vétkesség vizsgálata nélküli felelősségi alakzatba egy erős szubjektív elemet (az előreláthatóságot) épít be. A bírói kar ezt a változást sem fogadta egyetértéssel. Ami ennél lényegesebb: hamar megtalálta azt a kiskaput, ami valószínűleg a korábbi ítélkezési gyakorlat továbbélését biztosítja. A Kúria által elbírált több perből az a következtetés vonható le, hogy az ellenőrzési kör szűkített fogalmát elfogadva, a bíróság különös súllyal vizsgálja a kimentési tényállás másik elemét, azaz az előreláthatóság hiányát. Ennek során pedig olyan munkavédelmi szabályokat alkalmaz, amelyekből a károkozás megelőzésének feltétlen munkáltatói kötelezettsége következik, azaz szinte minden károkozó esemény bekövetkezése egyben valamely munkáltatói kötelezettség megsértésén, elmulasztásán alapul. A két, együttesen érvényesülő kimentési ok közül tehát az újabb gyakorlat (egyelőre) nem az ellenőrzési kör tartalmának szélesítésére törekszik, hanem a másik ok fennállásának hiányára apellál, azaz voltaképpen olyan eredményre jut, mintha a korábbi Mt. felelősségi szabályát alkalmazná. Paradox módon vétkességi alapon (munkavédelmi szabály megszegésére alapítva) állapítja meg a munkáltató egyébként vétkesség vizsgálatát mellőző (szerintem sokak által tévesen objektívnek nevezett) felelősségét. Mivel általában szélesebb körű bizonyítást igénylő, azaz hosszabb tartamú perek kerülnek a bíróság elé ebben az ügýtípusban, ez idő szerint kialakult bírói gyakorlatról sem beszélhetünk. Az eddigi kúriai döntésekből ugyanakkor inkább az a következtetés vonható le, hogy a bírói gyakorlat a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó új szabályozást nem feltétlen a jogalkotó szándéka szerint értelmezi majd. Félreértés ne essék, ez a megjegyzés korántsem kritikai élű. A felelősségi jog történetéből egyébként is több példa hozható arra, hogy a joggyakorlat a változatlan szabályt milyen sokféleképpen képes értelmezni.

#### IV. Jelentés a végekről

Az 1990-es években készült egy, a dolog természetéből eredően sok tekintetben becslésen alapuló felmérés, amely azt vizsgálta, hogy mely jogszabályokat sértik a leggyakrabban. Ezen a listán a munkajogi szabályozás (a KRESZ és az adójogszabályok mögött) a dobogós, harmadik helyen végzett. Úgy vélem, ez az eredmény messze egyezik a mindennapi tapasztalatainkkal is. Különösen a kis és közepes vállalatok – finoman fogalmazva – sokszor lépnek a szürke, sőt fekete zónába, akár a zsebből zsebbe fizetett bérekről, akár a munkaidő megtartásáról vagy a szabadság kiadásáról van szó. Erős tehát a gyanú, hogy a magyar munkavállalók kétharmadát foglalkoztató cégeknél legalábbis a munkavállalók jelentős része kitett annak, hogy foglalkoztatásukra nincs különös hatással a munkajogi szabályozás. (A korábbiakban hiányolt munkaügyi audit jogintézményének bevezetése legalább részben javított volna ezen a helyzeten.) Ez a szabálykerülés azért is működhet/működhetett, mert az ezzel szemben fellépő munkavállaló helyére különösen komoly költségráfordítás nélkül talált a munkáltató új munkavállalót. Ez a helyzet a munkaerőpiacon látható keresleti-kínálati viszonyok drasztikus változása következtében átalakulóban van. A megfelelő munkavállaló egyre nehezebb alkalmazása már nem csak a szabályok megtartását kényszeríti ki, hanem további kedvezmények adására is szorítja a munkáltatókat. Igen sarkítva fogalmazva: a kkv. szférában valójában napjainkban „lép hatályba” az Mt.

A nagyvállalatoknál ezzel szemben nem a szabályok kijátszására, hanem az ebből eredő előnyök lehető legteljesebb (nem ritkán a jogi szabályozás határait súroló) kihasználására irányuló törekvések láthatók. Számos „policy”-t, szabályzatot, összességében egy testre szabott „házi Mt.-t” alkotnak, amelyek megtartását szigorúan ellenőrzik. Mivel ezeknél a vállalatoknál általában szakszervezet és üzemi tanács is működik, a munkáltatói hatalom erős, vagy kevésbé erős, de valamifajta kontroll alatt áll. Ez a lokalizált „munkajog”, akár kodifikációs szempontból is, a jelenleginél nagyobb figyelmet érdemel.

Végül egy, az Mt. által generált változásokat felmérő hatástanulmány néhány lényeges megállapítását érdemes szemügyre venni. A 2015-ben, szakszervezeti megrendelésre készült hatástanulmány abból a munkahipotézisből indult ki, hogy a „munkaadók törvényének” is aposztrofált Mt. a munkavállalók széles körének okozott hátrányt. A vizsgálat eredményei ezt a hipotézist inkább cáfolják, mint erősítik. Ami a munkáltatókat illeti, eleve csak a felmérésben részt vett cégek egynegyede érzékelte az Mt. hatályba lépésével bekövetkezett változásokat. Az érintett munkáltatók 14 %-a ítélte számára kedvezőnek a szabályok módosulását, míg 52 %-a úgy nyilatkozott, hogy az Mt. inkább hátráltatja az eredményességüket. A megkérdezett munkavállalók 11 %-a érzékelte, hogy bércsökkenésben részesült vagy kedvezőtlenebb munkaidő-beosztásban foglalkoztatják, míg 9 % az Mt. kedvező hatásáról számolt be.

Bármifajta összegező értékelés helyett maradjunk a vitathatatlan ténynél: öt éves lett a Munka Törvénykönyve.