

VII. Magyar Munkajogi Konferencia (Visegrád)

Ez évben október 12-14. napján került sor a Magyar Munkajogi Konferenciára (az idei évben is Visegrádon). A szervezőknek (Pál Lajos ügyvéd és a Rodin Management Service Kft.) immár hetedik alkalommal sikerült igényes és széleskörű érdeklődésre számot tartó szakmai programot összeállítaniuk. A konferencia programjai minden évben meghatározott tematika szerint rendeződnek; ez évben a fő téma a „nyilvánosság és a hatékonyság” volt. Az előadások és a szekciók túlnyomó többsége az adatvédelemmel, adatkezeléssel, illetve ezekkel érintkező kérdésekkel foglalkozott. A konferencia egyes rendezvényei ragaszkodtak a sikeresnek bizonyult hagyományokhoz, a nagy számú érdeklődő plenáris üléseken előadásokat hallgathatott, különböző (elsősorban gyakorlati témájú) szemináriumokon vehetett részt, illetve ez évben is sor került a munkajogi pódiumvitára. Újdonságnak számított a konferencia záró napján megrendezett fórum aktuális jogalkalmazási kérdésekről.

A konferencia nyitóelőadását Jóri András adatvédelmi biztos tartotta „A személyes adatok védelme és a munkajogviszony” címmel. Az előadás első részében a munkáltató adatkezelésének jogalapja és célja volt az elemzés tárgya. Ebben a körben előtérbe került az a kollízió, amely a munkajogviszony tartalmából származó munkavállalói kötelelességek és az adatkezeléshez való munkavállalói hozzájárulás (önkéntessége) között merül fel. A későbbi szekcióüléseken is többször napirendre került ez a kérdés, és a hozzászólók döntő többségének álláspontja szerint a munkajogviszony kötött (alárendeltséget hordozó) tartalma a meghatározó, másképpen fogalmazva, a munkavállaló mozgásszabadsága meglehetősen korlátozott a személyes adataival való (önkéntes) rendelkezés körében.

Az előadás második részében Jóri András az adatvédelmi biztos által kialakított immár tartósnak tekinthető gyakorlatot mutatta be, előrebocsátva, hogy a hazai adatvédelmi biztos tevékenysége nem feltétlenül egyezik meg a klasszikusnak tekintett ombudsmani feladatokkal. Ezt követően részletesen beszélt a munkahelyi kamerarendszer, illetve a GPS alkalmazásának anomáliáiról, a munkavállaló alkalmasságának vizsgálati módszereiről, valamint a közsféra munkavállalói személyes adatainak kezeléséről.

Az adatvédelmi biztos előadása elsősorban a munkavállalók személyes adatainak kezelésével foglalkozott, de az előadást követő diszkusszióban felmerült az ún. köztulajdonban lévő vállalkozások adatainak nyilvánossága hozatalával (a 2009. évi CXXII. törvény egyes rendelkezéseivel) összefüggő problémák elemzése is.

A nyitónap másik előadását Pál Lajos ügyvéd tartotta. Mint a téma egyik elismert hazai szakértője a munkaidőre vonatkozó hazai és európai uniós szabályozás alapvető ellentmondásaira mutatott rá, illetve kísérletet tett a munkaidővel kapcsolatos legáldefiníciók újraszabályozására irányuló koncepció alapvető elemeinek felvázolására. Ennek során érintette a munkaidő és a munkaidő-beosztás, illetve munkarend, az előkészítő és befejező munkák, a munkaközi szünet (és kiadása), a munkaidő-keret és az ún. rugalmas munkaidő-beosztás kérdéseit. Külön is figyelmet szentelt a megszakítás nélküli munkáltatói működés és az ahhoz kapcsolódó munkaidő-beosztás gyakorlati problematikájának, valamint az idényjellegű tevékenységeknek.

A konferencia első munkanapjának szemináriumai közül közvetlenül kapcsolódott a fő témához a munkajogviszonyban való adatkezeléssel foglalkozó. Hegedűs Bulcsú adatvédelmi szakértő „A személyes adatok védelme a munka világában” címmel tartotta meg előadását. Már a bevezetőben kiemelte, hogy az adatvédelem önálló jogterületté vált, és mindazokat a jogszabályokat magában foglalja, amelyek személyes adatok kezelését teszik lehetővé, illetve az érintettek jogaival kapcsolatos rendelkezéseket tartalmaz. Az adatvédelmi törvény általános e körben szabálynak minősül, amelyet – legalábbis ebben a kontextusban – szektorális jogszabályok vesznek körül. Ilyennek minősül az Mt., a Kjt., a Ktv., a Hszt. és más hasonló természetű rendelkezések. Álláspontja szerint az adatvédelem joga három nagy területre bontható, úgymint az állami nyilvántartásokat szabályozó, illetve a közszektorban és a magánszektorban foglalkoztatottakra vonatkozó jogszabályok összessége. A munka világában a jogalkalmazásban az egyik legnagyobb problémát az jelenti, hogy amennyiben az egyes területeken nem találunk kifejezett jogszabályi alapot, illetve felhatalmazást, hogyan kell (lehet) értelmezni az önkéntesség fogalmát. Ebben a tekintetben egységes megoldást – álláspontja szerint – nem találunk. Az előadó a munkajogviszony egyes létszakainak folyamatában vizsgálta az adatvédelem legfontosabb és legérzékenyebb csomópontjait. A munkajogviszony létesítése előtti időszaknak az egyik alapkérdése az adatgyűjtés módja és az adatok tartalma. Ebben a tekintetben meghatározó lehet az ILO gyakorlati kódexe, amely szerint főszabályként az érintettől kell a személyes adatokat megkérni, és csak akkor lehet más forrásból adatot beszerezni, ha ez nem lehetséges. A munkajogviszony fennállásának időtartama alatt az adatkezelés alapja a világos, egyértelmű szabályozás. Ezzel összefüggésben mutatott rá Hegedűs Bulcsú arra az ellentmondásra, amely az egészségügyi adatok kezelésével kapcsolatban jellemzi a hazai szabályozást. Az adatvédelem, adatkezelés egyik szignifikáns szabályozási területe az érintettek jogainak rendezése, valamint a jogkövetkezmények meghatározása. Ebben a tekintetben az Avtv., és a Ptk. mellett a szabálysértési tényállás és a Btk. szerinti tényállás minősítése jelentős. Ez különösen lényeges a személyügyi nyilvántartással kapcsolatos munkaadói köteleességek rendszerében. Az adatvédelem és a munkajog egyik legérzékenyebb területe az érdekképviseltek jogainak rendezése. Ez nem egyszer okoz feszültséget a munkavállalók személyes adatainak védelme és a munkavállalói érdekképviseltek követeléseinek viszonylatában. Hasonló helyzet alakulhat ki a sztrájk szervezése és lebonyolítása során is. Hegedűs Bulcsú végezetül egy újabb jelenségből adódó problémára hívta fel a figyelmet, nevezetesen a vállaltcsoporton belüli adatáramlással összefüggő szabályozási kérdésekre. Az előadást követő diskuszió során a kérdéskör határesetei kerültek felszínre, mint például a vagyonvédelmi ellenőrzések mögé bújtatott adatkezelés. Az előadó szükségesnek tartotta új adatvédelmi szabályrendszer kiépítését.

Magántitok a munkahelyen – ez volt Rátkai Ildikó ügyvéd témája. Az előadás döntően az alkotmányos alapjog és a munkajogviszony tartalmát alkotó jogok és köteleességek egymás melletti egzisztálásáról szólt. Vajon mennyiben korlátozzák a munkajogviszonyból származó köteleességek a munkavállalót alkotmányos jogai gyakorlásában, illetve e körben mit rendelhet el a munkáltató, és hogyan ellenőrizheti utasításainak betartását? Álláspontja szerint ebben a kontextusban is nagy jelentősége van a tájékoztatásnak, a munkavállaló hozzájárulásának, valamint a korlátozás és az ellenőrzés célhoz-kö-

töttségének. A magántitkok és a munkajogviszony kontextusában napjainkban kiemelkedő jelentősége van és egyre újabb problémát hoz felszínre az e-mail használata, amely e szekcióban a leghevesebb vitát váltotta ki. Ennek lényeges vonatkozásai a küldő-fogadó-harmadik fél közötti adatáramlás, a nevet tartalmazó céges cím használata, a munkahelyen kívüli és belüli levelezés, a korlátozott használat, a tartós munkavállalói távollét, e-mail a munkajogviszony megszűnését követően. Hasonló kérdések merültek fel a GPS és a mobiltelefonok cellatartalmával kapcsolatban is. Végezetül az ún. kémsoftverek alkalmazása, illetve alkalmazhatósága került a vita középpontjába. A résztvevők számos véleményt megfogalmaztak ugyan, azonban úgy tűnt, hogy a többségi álláspont szerint a munkajogviszony tartalma, a jogok és kötelességek élveznek prioritást az alkotmányos alapjoggal szemben, legalábbis a munkajogviszony teljesítésének folyamatában.

„Whistleblowing” – nem is olyan régen ez a fogalom ismeretlen volt a munkajogász szakma túlnyomó része számára, és még pár évvel ezelőtt is elsősorban az angolszász jogban alkalmazott módszernek tekintették. Bernd Waas e lap hasábjain már a német tervezetről írt,¹ és legutóbb a hazai jogalkotás is kísérletet tett hasonló intézmény szabályozására. A „whistleblower” kifejezés alatt – igencsak szabad fordításban – közérdekvédőt, belső tanút, bennfentes informátort értenek, akinek a feladata a munkáltatói szervezeten belüli visszaélések, elsősorban a korrupció feltárása és a megfelelő helyen történő bejelentése. Jelentőségét mi sem mutatja jobban, hogy a KPMG 2007-es nemzetközi felmérése szerint a belső visszaélések csaknem 25%-át a munkavállalók leplezik le. Kun Attila egyetemi adjunktus előadásában részletesen elemezte ennek a módszernek az előnyeit és hátrányait. A whistleblowing előnye magának a demokrácia elvének az érvényesülése, a közérdek ethosza, és végeredményben a prevenció. Látnunk kell azonban, hogy ez az intézmény a kontinentális jogokban elsősorban alkotmányos aggályok miatt nem mindenütt elismert. Miután az előadó részletesen ismertette a whistleblowing nemzetközi hátterét, valamint az egyes országok szabályozását, a tisztességes eljárás védelméről szóló 2009. évi CLXIII. törvényt elemezte. A „mit”, a „hogyan”, a „ki” és a „kinek” kérdések vizsgálatát követően Kun Attila a whistleblowing adatvédelmi összefüggéseit vette górcső alá. Ebben a kontextusban rendkívül lényeges, hogy miként működtethető a rendszer az EU adatvédelmi normái között. Az előadás kétségkívül izgalmas része volt az egyes hivatalos vélemények bemutatása, és azok ütköztetése. Összességében reális képet kaphatott a hallgatóság egy meglehetősen ambivalens intézmény működéséről, amely kétségtelenül sok indulatot vált ki munkáltatókból, munkavállalókból, megfigyelőkből és megfigyeltekből egyaránt.

Az első munkanap másik szemináriumán elsősorban a társadalombiztosítási jogalkalmazás gyakorlati kérdéseit érintették a referensek (Bogdán Zsuzsanna főosztályvezető, Tatár Irén ügyvéd, Lengyel Balázs főosztályvezető). Ezek közül a későbbi munkajogi pódiumvitában is napirendre kerültek a keresőképtelenség munkáltatói ellenőrzésének lehetőségei. A munkajogviszonybeli atipikus helyzetekkel (a készenléttel, idénymunkával, megszakítás nélküli működéssel) foglalkoztak a harmadik szeminárium résztvevői, Kozma Anna ügyvéd, Rácz Zoltán egyetemi docens és Nádás György egyetemi docens

¹ Waas, Bernd: Der arbeitsrechtliche Schutz von „Whistleblowers” – Lehren aus dem deutschen Recht? PMJK 2008/2. szám, 39.

előadásaihoz kapcsolódóan. Az előadások részletesen feldolgozták az említett tényállásokhoz kapcsolódóan kialakult hazai bírói gyakorlatot.

A második munkanap szemináriumai közül az egyik a konferencia rendszeresen visszatérő témájával, a munkajogviszony megszüntetésével foglalkozott. Ebben a szekcióban ezúttal azokat a témákat vizsgálták az előadók, amelyek – bizonyos vonatkozásaikban – atipikusnak számítanak. Németh Zoltán bíró a rendkívüli felmondásról, illetve az ehhez kapcsolódó határidőkről tartott előadást. Mindenekelőtt a rendkívüli felmondás jogi természetét tisztázta, annak tartalmi és formai érvényességi kellékeit. Jelentősége miatt részletesen vizsgálta a rendkívüli felmondás lehetséges indokait, a törvényi követelményeket, és példákkal illusztrálta a gyakorlatban egyre gyakrabban megjelenő típushibákat. Végül a határidőkkel kapcsolatban felmerült értelmezési anomáliákról szólt. Kulicity Mária bíró előadásában a munkajogviszony munkavállaló általi megszüntetésének problematikáját mutatta be. Mivel a munkavállalói rendes felmondás tartalmi érvényességi kellékei jóval enyhébbek, mint a munkáltatói rendes felmondásé (az indokolási köteleesség hiánya miatt), gyakori a szóbeli felmondás, amelyre a munkáltató számos esetben nem reagál. Az előadó ezzel összefüggésben részletesen elemezte a minimális tartalmi követelmények értelmezése tekintetében kialakult jogalkalmazói (bírói) gyakorlatot. Ebben a körben kiemelkedő jelentősége van a ráutaló magatartásnak, illetve az erre történő munkáltatói reagálásnak. Tánczos Rita bíró – több aktuális eset kapcsán is – a munkáltatói jogkör, a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkajogviszony megszüntetésének összefüggéseit vizsgálta. Különös jelentősége van a munkáltatói jogkör és e jogkör gyakorlója személye elválásának. Az előadó külön kiért arra az esetre, amikor a munkáltatói jogkört testület gyakorolja. Végezetül – szintén aktualitásként – az egyetemi tanárok felmentésével kapcsolatban kialakult értelmezési problémáról halhattunk értékelést.

A munkaügyi ellenőrzési eljárások tapasztalataival az OMMF munkatársainak (Jankó Zoltán, Végh Lajos, Szárazné Zara Andrea) részvételével megtartott szeminárium foglalkozott. Szárazné Zara Andrea az ellenőrzési gyakorlat utóbbi évtizedét meghatározó alapvető kérdésről, a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítéséről értekezett, illetve mutatta be az ellenőrzési (és hozzá kapcsolódó bírói) gyakorlatban kialakult alapvető tételeket. Jankó Zoltán a szakszervezetek szerepének sajátosságait mutatta be, míg Végh Lajos a munkaügyi ellenőrzések során a legutóbbi időszakban egyre intenzívebben felmerült gyakorlati kérdést, a kölcsönzött munkavállalók ellenőrzését érintette.

Szintén a konferencia fő témájához kapcsolódott a második munkanap egyik szemináriuma, a személyiségi jogok munkajogviszonybeli megítélésével és érvényesítésével foglalkozó. Az első előadást Arany Tóth Mariann tanácsos tartotta, amelyben vizsgálta a munkavállalói személyiségi jogok, illetve az emberi méltóság védelmének kérdéseit a munkajogviszony különböző létszakáiban. Részletesen kitért az emberi méltóságot érintő vagy azzal közvetlenül összefüggő munkáltatói jogkör-gyakorlásra és bemutatta az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatát is. Magyarfalvi Katalin bíró a Legfelsőbb Bíróság és az Alkotmánybíróság tárgyban gyakorlatát elemezte, míg Pál Lajos ügyvéd a jogérvényesítés gyakorlati kérdéseivel foglalkozott. Mindkét utóbbi előadásban külön figyelmet kapott a személyiségsértő munkajogviszonyt megszüntető munkáltatói nyilatkozat problematikája, illetve e jognyilatkozatok lehetséges munkajogi és polgári jogi következményei.

Elsősorban az ún. atipikus munkajogviszonyok jövőjére vonatkozó elképzeléseket és lehetőségeket érintette a konferencia második napjának egyik délelőtti szekciója, amely címeben a „Mi lesz veled ...?” kérdést tette fel. Az egyes témakörök hazai szakértői (Petrovics Zoltán tanácsos, Bankó Zoltán egyetemi docens, Kártyás Gábor jogi főreferens) azt vizsgálták, hogy miként alakulhat az alkalmi munkavállalás, a munkaerő-kölcsönzés és a távmunka hazai sorsa a jövőben. A szekció vezetője Horvát István volt, aki minisztériumi ténykedése alatt személyesen is részt vett az atipikus jogviszonyok szabályainak az alakításában. Elsőként az alkalmi munkavállalás hazai történetét elemezte Petrovics Zoltán, aki bemutatta azt a jogtörténeti unikumnak nevezhető folyamatot, amelyen az elmúlt időszakban az alkalmi munkavállalás szabályozása keresztülment. Ezt követően hasznos gyakorlati tanácsok és kérdések kerültek meg tárgyalásra a jelenleg hatályos szabályozással kapcsolatosan. Szintén rendkívül aktuális a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok közeli jövőben várható módosításának kérdése, különös tekintettel arra, hogy a magyar jogalkotónak jogharmonizációs kötelezettségei vannak ebben a vonatkozásban. Ezt a témát Kártyás Gábor tárta a hallgatóság elé, előadásának fő gerincét az Európai Unió tárgyban született irányelve¹ hazai jogba történő átültetésének kérdése, az ezzel kapcsolatos lehetőségek analizálása képezte. Végül Bankó Zoltán tartott összefoglalót a távmunka hazai jogszabályi környezetéről. Ellentétben a két előtte tárgyalt témával, a távmunka szabályozása 2004 óta változatlanul tekinthető és – megítélése szerint – a jövőre nézve sem várható nagyobb léptékű koncepcionális változtatása ezeknek a szabályoknak. Fontos a távmunka hazai gyakorlatában elemzést kívánó kérdésnek ítélte, hogy a távmunka nem munkaviszony keretei között történő végzésének szabályozása milyen kihívásokat jelenthet a jogalkotás számára és milyen megoldások képzelhetők el esetlegesen erre a helyzetre. Ez utóbbi problémakör képezte a hazai szabályozás jövőjére vonatkozó fejtegetései középpontját.

A munka díjazásának kérdéseivel foglalkozó szekcióban Lőrincz György ügyvéd vezetése mellett elsőként Fodor T. Gábor ügyvéd referált „Levonások a munkabérből” címmel. Előadásában teljesszűrt elemezte, hogy a munkabérből milyen levonások teljesíthetők, mi tekintendő a munkabérből történő levonás alapjának, a levonás a munkabérmekkora hányadára terjedhet ki, a munkáltatót milyen köteleességek terhelik, és a különböző jogcímű követeléseknek mi a kielégítési sorrendje. Őt Kovács Erika, a pécsi jogi kar munkajogi intézetének vezetője követte, aki a cafeteria juttatások munkajogi problémáit elemezte. Előadásában bemutatta a cafeteria munkajogi minősítésének ellentmondásait és ütköztette az eltérő álláspontokat. Felvázolta a cafeteria juttatások szabályozásának különböző módjait és ehhez kapcsolódóan az egyoldalú munkáltatói megvonás lehetőségét. Végül kiemelte az egyenlő bánásmód elvének a cafeteria juttatásokra történő alkalmazása nehézségeit. Harmadik előadóként Sívó-Darás Orsolya bíró a rendkívüli munka díjazásáról és az ezzel kapcsolatos igények érvényesítéséről referált. Előadásában elhatárolta a rendkívüli munkavégzést az annak nem minősülő munkavégzési formáktól. Részletesen bemutatta a rendkívüli munkavégzés díjazásának problémáit. Záróként felhívta a figyelmet a bírói gyakorlatban megfigyelhető – időnként egymásnak is ellentmondó – tendenciákra.

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

A vezetők munkajogviszonyának sajátosságaival foglalkozó szemináriumban került sor a szervezők által közzétett felhívásra beérkezett díjnyertes joghallgatói pályamunka bemutatására. Fodor Tímea pécsi joghallgató dolgozata a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás hazai és európai bírósági gyakorlatát elemezte. A szemináriumban Tatár Irén ügyvéd, Suba Ildikó bíró és Pál Lajos ügyvéd tartottak előadásokat. Suba Ildikó a társasági törvény és az Mt. párhuzamos alkalmazásának nehézségeire, míg Tatár Irén a (többségi) köztulajdonban álló gazdasági társaságok vezetőinek jogállásával kapcsolatos szabályozási ellentmondásokra hívta fel a figyelmet.

A második munkanap délutáni előadását Dudás Katalin egyetemi adjunktus tartotta „Gondolatok a munkaügyi ellenőrzés szabályozásához (A munkaügyi ellenőrzés múltja, jelene, jövője)” címmel. Az előadás alkalmat adott a hazai munkaügyi ellenőrzési szabályrendszer teljes körű áttekintésére, amely – amint az az előadásból kitűnt – nem mentes az ellentmondásoktól, hiányosságoktól sem. Ennek megfelelően nagy hangsúlyt szentelt az OMMF korábbi vezetője a gyakorlati problémák feltárására, a hatásköri kérdésekre, az ellenőrzés szankciórendszerének elemzésére. Az ellenőrzési hatáskör elemzése kapcsán bemutatta annak alkotmányossági vonatkozásait (az Alkotmánybíróság gyakorlatának fényében), és elemezte a hatósági hatáskör változásainak folyamatát is, illetve rámutatott a rendszerben jelentkező hatásköri összeütközésekre. Az eljárási szabályok elemzése körében részletesen bemutatta az egyes hatósági intézkedéseket, illetve az ezekhez kapcsolódó jogalkalmazási kérdéseket. Az előadás záró része a jogszabályi háttér lehetséges felülvizsgálatát elemezte, bemutatva a lehetséges módosítási pontokat, és azokat az alapelveket, amelyek mentén a jogalkotónak az ellenőrzésre vonatkozó normákat alakítania kell. Felhívta a figyelmet a 2009/52/EK irányelv átvételkének kötelezettségéből folyó teendőkre. Összességében az előadás a hazai munkaügyi ellenőrzés gyakorlatának áttekintésére, az aktuális jogalkalmazási kérdések tárgyalására, a közelmúlt elemzésére és a jövő feladatainak kitűzésére egyaránt kitűnő lehetőséget teremtett.

A konferenciák történetében hagyományos munkajogi pódiumvitára a második munkanap délutánján került sor. A vitát Berke Gyula egyetemi docens vezette, abban Cséffán József a Szegedi Munkaügyi Bíróság elnöke, valamint Kenderes György és Lőrincz György ügyvédek vettek részt. A pódiumvitában napirendre kerülő munkajogi jogeseteket az utóbbi években a résztvevők választják ki a szervezők által ajánlott kínálatból, ezért az esetek a munkajogi gyakorlatot leginkább foglalkoztató kérdéseket tükrözik. Ez évben – korántsem meglepő módon – elsősorban a munkajogviszony megszüntetésével közvetve vagy közvetlenül összefüggő esetek kerültek terítékre. Nagy érdeklődést és a jelentős számú hallgatóság körében is jelentős vitát váltott ki a munkavállaló keresőképtelenségének igazolásával, illetve az ennek elmaradására alapított munkáltatói rendkívüli felmondással kapcsolatos két ügy, valamint a munkavállalót az Mt. 138. § (5) bekezdése alapján megillető pótszabadság igénybe vételének módja. Ugyancsak a munkajogviszonynak a munkáltató általi megszüntetéséhez kapcsolódott a munkavállaló versenytilalmi kötelezettségének tartalmát és e köteletség megszegésének esetleges következményeit érintő problémakör.

A VII. Magyar Munkajogi Konferencia hivatalos záró programja a korábbi szokásoktól eltérően egy fórum volt, ahol a szépszájú szakmai közönség Futó Gábor ügyvédet, Kiss György egyetemi tanárt és Vámosi-Nagy Szabolcs igazgatót, címzetes egyetemi

docenst kérdezte. A nevekből is kitűnik, hogy társadalombiztosítási jogi, munkajogi, és adójogi problémák fogalmazódtak meg a fórumon. A megalapozó kérdés, illetve a válaszok a felsorolt jogterületeknek a mai jogi környezetben jelentkező alapkérdéseit járták körül. Az biztos állítható, hogy a gazdasági-politikai rendszerváltás eltelt húsz esztendeje sem tekinthető homogénnek, a változás folyamatos, és ebben a rendkívül képlékeny jogi, jogpolitikai környezetben kell a jogalkotónak és a jogalkalmazónak eligazodnia. A hallgatóság konkrét kérdései elsősorban napjaink aktuális jogalkotására vonatkoztak (pl. a 98%-os ún. különadó).

A VII. Magyar Munkajogi Konferencián a Kuratórium a „Pro Iure Laboris” díjat Dr. Breznay Tibornak, a Fővárosi Munkaügyi Bíróság nyugalmazott elnökének adományozta. Dr. Breznay Tibor jogi diplomáját 1952-ben szerezte meg az ELTE Állam- és Jogtudományi Karán. Ezt követően az államigazgatásban dolgozott, különböző minisztériumokban. 1961-től foglalkozott kifejezetten munkajoggal, nevezetesen először a Fővárosi Területi Egyeztetőbizottságnál, majd e szervezet jogutódjánál a Területi Munkaügyi Döntőbizottságnál volt döntőbíró, majd 1969-től e testület elnöki tisztjét töltötte be. Az 1973-ban létrejött Fővárosi Munkaügyi Bíróságnak annak megalakulása óta egészen 1999-ben történt nyugdíjba vonulásáig elnöke volt. Dr. Breznay Tibor a munkaügyi jogviták területén a munkajogi jogalkalmazás elvi és gyakorlati fejlesztése érdekében több évtizedes szervezői és oktatói tevékenységet fejtett ki. Szervezője volt a munkaügyi döntőbizottságok tisztviselői részére folytatott oktatásnak és szakreferense volt a vállalati jogtanácsosok munkajogi továbbképzésének. Egyetemi oktatóként tevékenykedett az ELTE ÁJK Munkajogi Tanszékén, valamint a Jogi Továbbképző Intézetben a posztgraduális munkajogi képzésben. Számos egyéb társadalmi tisztség vállalása mellett kiemelkedő a Magyar Jogász Egyletben mintegy két évtizeden át betöltött Munkajogi Szakosztályvezetői, Oktatási Bizottság elnöki tevékenység, valamint az Egylet alelnöki tisztségének betöltése. A jogi szakvizsgabizottságban censorként, illetve vizsgabizottsági elnöként tevékenykedett. Jelenleg a Munkaügyi Bírák Országos Egyesületének tiszteletbeli alelnöke. Szakirodalmi tevékenységét számos jegyzetanyag, szakmai kézikönyv mutatja. Dr. Breznay Tibor derűje, bölcsessége, a munkajog valamennyi művelője számára példát adó. A díjátadáson résztvevőkkel együtt kívánjuk, hogy még sokáig élvezhessük szeretetét és optimizmust sugárzó társaságát.